

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年 9 月 14 日、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後引き続き、本市職員の給与等の実態及び本市内民間事業所の従業員の給与等職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要を次のとおり報告する。

1 本市職員の給与

本委員会は、本市職員（技能業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等の実態を把握するため、本年 4 月 1 日をもって「平成 30 年広島市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、消防職、教育職及び医療職の 4 種類 9 給料表の適用を受けており、調査によると、その職員数は 11,931 人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は、5,448 人であり、その平均給与月額等は、次表のとおりである。

項 目	内 容	項 目	内 容		
人 員	5,448 人	平均経験年数	19.0 年		
平均 給与 月額	給 料	318,220 円	平均扶養親族数	0.74 人	
	扶 養 手 当	7,543 円	男女別構成比	男	56.8 %
	地 域 手 当	33,431 円		女	43.2 %
	小 計	359,194 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	70.6 %
	その他の手当	15,983 円		短 大 卒	14.2 %
	計	375,177 円		高 校 卒	15.2 %
平均年齢	40.8 歳	中 学 卒		0.0 %	

2 民間給与の調査

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院、広島県人事委員会等と共同して「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である本市内の611の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した177の事業所について行ったものであり、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種6,854人及び医療関係、教育関係等54職種465人について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与額を実地に調査した。また、諸手当及び賞与などの特別給の支給状況等についても調査を行った。

これらの調査項目に加えて、各企業における給与改定の状況等について詳細に調査を行った。

本年の「職種別民間給与実態調査」の調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

民間における新規学卒者の本年4月の初任給は、参考資料第11表（68頁）のとおりである。

(2) 給与月額

民間における本年4月の事務・技術関係職種等の平均給与月額は、参考資料第12表（69頁）のとおりである。

(3) 家族（扶養）手当

民間における家族手当の支給状況は、参考資料第16表（91頁）のとおりである。

(4) 住宅（住居）手当

民間における住宅手当の支給状況は、参考資料第17表（91頁）のとおりである。

(5) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給状況を調査した結果は、第1表に示すとおりである。

第1表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等	技能・労務等
		従 業 員	従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	403,703 円	289,583 円
	上半期 (A2)	405,694 円	287,815 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	895,251 円	569,200 円
	上半期 (B2)	917,967 円	538,088 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.22 月分	1.97 月分
	上半期 (B2/A2)	2.26 月分	1.87 月分
年 間 の 平 均		4.46 月分	

(注) 1 下半期とは平成29年8月から平成30年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を本市職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 本市職員の場合、現行の年間支給割合は、平均で4.40月分である。

(6) 給与改定の状況等

民間における本年の給与改定の状況及び定期昇給の実施状況は、第2表及び第3表に示すとおりである。

第2表 民間における給与改定の状況

項目 役職 段階	ベースアップ	ベースアップ	ベースダウン	ベースアップ
	実施	中止		の慣行なし
	%	%	%	%
係 員	38.8	12.8	0.0	48.4
課 長 級	26.9	14.9	0.0	58.2

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中	定期昇給 給止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし	%			
係 員	89.1	87.3	23.3	2.1	61.9	1.8	10.9	
課長級	77.8	76.8	20.7	2.3	53.8	1.0	22.2	

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 本市職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市職員にあつては行政職（一般事務・技術職）、民間の従業員にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果は、第4表に示すとおりであり、本年は、民間給与が本市職員の給与を1人当たり平均402円（0.10%）上回っていることが明らかとなった。

第4表 本市職員の給与と民間給与との較差

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	較差 ①－② ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
387,359 円	386,957 円	402 円 (0.10 %)

(注) 本市職員（保育士を除く行政職給料表適用職員）及び民間の従業員には本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

4 国家公務員の給与と本市職員の給与との比較

総務省の平成29年地方公務員給与実態調査によると、国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給月額とこれに相当する本市の一般行政職の給料月額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較すると、国家公務員の指数を100とした場合の本市職員の指数は、98.8である。

5 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ、広島市では0.5%上昇しており、全国でも0.6%の上昇となっている。

また、家計調査(同局)における本年4月の広島市の二人以上の世帯の消費支出は、参考資料第19表(94頁)のとおりである。

6 人事院の給与等報告、勧告及び意見の申出の概要

人事院は、本年8月10日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告及び勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。

また、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとして、国家公務員法等を改正するよう、国家公務員法の規定に基づき、意見を申し出た。

なお、給与勧告の骨子については7頁及び8頁、公務員人事管理に関する報告の骨子については9頁、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子については10頁及び11頁のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 583円 はね返し分(注) 72円〕 (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.46月(公務の支給月数 4.40月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

7 むすび

(1) 給与の改定

本市職員の給与の決定に関係ある基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員の給与水準と民間の給与水準とを均衡させること（民間準拠）を基本にして、公務員給与について適正な水準を維持・確保する機能を有している。

本年においては、前記3のとおり、本市職員の給与が民間給与を下回ることとなったことから、本委員会では、公民較差（0.10%）を解消するため、民間事業所の状況等を勘案し、本市職員の実態に応じて、給料表又は諸手当を改定することにより、本市職員の月例給を引き上げることが適当であると判断した。

このため、給与改定に当たっては、人事院勧告における国家公務員の改定状況を踏まえ、行政職給料表適用職員の給与について、前述の民間給与との較差を解消する措置を講ずるとともに、他の給料表適用職員の給与についても、行政職給料表適用職員との均衡を図る措置を講ずる必要がある。

また、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合が民間における特別給の年間支給割合を0.06月分下回っており、本委員会では、0.05月単位で改定の勧告を行ってきていることから、民間における支給状況に見合うよう、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引き上げることが適当であると判断した。

(2) 人事管理に関する課題

近年、社会経済情勢の変化に伴い、行政に対するニーズも年々複雑

化・高度化してきている。

国においては、少子高齢化社会の進行に伴い、時代に即した社会・産業構造への転換を図るため働き方の抜本的な見直しを進めているところである。

本市においても、限られた人員と財源の下で市政に対するニーズに的確に対応するため、柔軟かつ能率的な市政運営を行える体制の構築が急務になっている。そして、任命権者、管理監督者、職員一人一人がそれぞれの立場で高い士気と倫理観を持ちつつ、その意欲・能力を最大限に発揮し、連携しながら職務を遂行していくことが求められる。

こうした状況の下で、本市の人事行政の実情を踏まえ、次の点について言及する。

ア 勤務環境の整備等

個々の職員の状況に応じた働きやすい勤務環境を整えることは、職員の心身の健康と労働意欲の保持、組織の活力の向上と人材の確保・活用、質の高い行政サービスを提供していくために重要である。

そのためには、「ワーク・ライフ・バランスの推進」や「長時間勤務の是正」、「メンタルヘルス対策の推進」などの取組を総合的に進めていくことが必要である。

(ア) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

本市においては、仕事と家庭の両立を支援するため、育児や介護に関する休暇等の制度の整備・拡充を図るとともに、これらの制度が利用しやすい環境づくりを主体的に進めている。今後も、育児や介護などで時間的制約を抱える職員は増加していくことが見込まれることから、職員同士が多様な働き方があることについて理解を深め、これらの制度を安心して利用できる環境づくりを推進していく

ことが必要である。

任命権者においては、引き続き、長時間勤務の是正に関する取組と併せて、ワーク・ライフ・バランスを推進するための研修の実施や育児・介護に関する制度の周知により、職員の意識改革を進めていく必要がある。

管理監督者においては、職員と積極的にコミュニケーションを図り、個々の職員の状況を把握し必要に応じて業務分担を見直すとともに、職場内で相互に支援できるような環境を整えることが必要である。加えて、男性職員に育児休業の取得を呼びかけるなど、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組まなければならない。

職員においても、日頃から業務の進捗状況や休暇取得の計画について情報交換するなど、職員同士が協力しながら、気兼ねなく制度を利用していくことが大切である。

(イ) 長時間勤務の是正

本市においては、従前の取組に加え、平成29年から、局・区長等は課別・個人別の時間外勤務状況を把握するとともに、所属長は人事評価の項目に「職員の健康管理・時間外勤務の縮減」を設定するなどして、全庁を挙げて時間外勤務の縮減に積極的に取り組んでいる。

その結果、平成29年度は1人当たりの月平均時間外勤務時間数が前年度よりも減少したが、過去5年間の推移を見ると一部の部署において長時間の時間外勤務が常態化している傾向にある。

また、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化する中、学校に求められる役割が拡大するにしたがって教員の長時間勤務が常態化し、本来の職務に専念できないことが問題となっている。

一方で、民間労働法制の改正により時間外労働の上限が定められる等社会全体として長時間勤務の是正に向けた対策が進んでいる。本市においても職員の心身の健康保持等の観点から、改めて長時間勤務の是正は喫緊の課題であることを認識する必要がある。

任命権者においては、人員配置の見直しや応援体制の強化を行いながら、事務事業の見直しや業務の削減・合理化など、より実効性のある働き方改革に取り組む必要がある。

管理監督者においては、個々の職員の能力や業務の進捗状況等を把握するよう心掛け、必要に応じて業務分担を見直すことにより、職場内での負担の偏りを解消することが重要である。

職員においては、限られた時間で業務を的確に遂行していくという意識を持つことが求められる。

(ウ) メンタルヘルス対策の推進

近年、職場におけるメンタルヘルス不調者は、公務・民間を問わず高い割合で推移しており、社会的問題となっている。本市においても、長期病休者に占めるメンタルヘルス不調による精神疾患者の割合は高く、またその病休期間も長い傾向にある。職員の長期病休により、職務遂行が滞るのみならず、他の職員に負担がかかることから、メンタルヘルス対策は重要である。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から、引き続き、職員個人の心の健康保持に関する研修のほか、管理監督者を対象とした職場環境改善のための研修を実施していくことが重要である。

管理監督者においては、働きやすい職場づくりに自ら努めるとともに、必要に応じて職員と個別の面談を行い、当該職員が抱えるス

トレス要因を把握するなど、職場におけるメンタルヘルスケアに取り組んでいく必要がある。

また、メンタルヘルス対策は、職員自身においても、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが求められるものである。ストレスチェックを受検し、自身のストレス状況や心身の状態を自覚した上で、生活習慣を見直し、自分に合ったリフレッシュ方法を取り入れることなどに努めることが重要である。

イ コンプライアンスの推進

市政に対する市民の信頼を確保するためには、職員一人一人が、市民全体の奉仕者としての高い倫理感や使命感を持ち、それぞれの果たすべき役割と責任を自覚しながら日々の業務を遂行することが不可欠である。

その職員が一たび不祥事を起こせば、市民の信頼を損ない、市政運営を困難にするばかりでなく、職員全体のやりがいや意欲をそぐことにもなりかねない。

しかしながら、職員の不祥事は依然として発生しており、昨年度、懲戒処分の対象となった事案には、職場におけるハラスメント行為のほか、不適切な事務処理といったものがあった。

任命権者においては、従前から不祥事の発生防止に取り組んでいるところであるが、引き続き、公務員倫理研修やサービス監理委員会等あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の向上、組織を挙げてのサービス規律の確保を図っていく必要がある。また、市政に対するニーズが複雑化・高度化する中で、職員の業務負担が増加していることなどを踏まえて、不適切な事務処理の未然防止を図る体制を整える必要がある。

管理監督者においては、職員が業務を遂行する上で互いの状況について話しやすく、風通しの良い職場環境を構築することで、不祥事が発生しにくい職場風土を形成していく必要がある。

職員においては、一人一人が法令を遵守し、誠実かつ公正に業務を遂行するよう求められていることを自覚し、公私を問わず絶対に不祥事を起こさないという強い意思を持って行動していかなければならない。

ウ 人材の育成・活用

本市においては、豊富な実務経験を有する職員が大量に退職していく一方、若手職員が増加するとともに女性の割合が高まるなど、職員構成が大きく変化している。

また、国においては、定年の引上げに伴う人事給与制度の見直しについて検討が進められているところであり、本市の人事給与制度の在り方にも大きく影響する。

こうした中、将来にわたり質の高い行政サービスを提供していくためには、今後の職員構成の推移を見据え、高齢層職員が培ってきた経験や実務に関する知識を若手職員に着実に継承していくこと、また、長期的な視点で職員を育成し、適切な配置を行うことなどにより職員の意欲や能力を高め、維持していくことが重要である。

加えて、育児や介護などの家庭生活が職業生活に与える影響も考慮の上、職員が職業生活と家庭生活を両立しながら、自身の能力や知識を身に付け経験を重ねていけるよう支援することも大切である。

任命権者においては、引き続き、より業務に即した研修や人事異動等により、職員が配属先で求められる能力を身に付けていける環境を整えていく必要がある。また、再任用職員については、その能力と経

験を活かせる職場への配置などを通して、モチベーションの維持・向上に努めていく必要がある。

管理監督者においては、個々の職員の適性を見極め、職務遂行を通じて必要な指導・助言を行っていくとともに、積極的に各種研修の受講を促し、職員間で能力を高め合おうとする職場風土の醸成を図る必要がある。

職員においては、将来を見据えて、意欲的に能力や知識を身に付け、これらを日々の業務遂行に活用することが大切である。

エ 人事給与制度に係る法改正への対応

(ア) 定年の引上げへの対応

少子高齢化の急速な進展や若年労働力人口の減少が続き、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題となる中、国は、国家公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進め、本年2月に人事院に対し検討を要請した。

人事院はこの要請に対し、本年8月10日、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。この中で、質の高い行政サービスを維持していくためには60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であるとし、定年を段階的に65歳に引き上げること、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を当分の間60歳前の7割水準とすること、引上げに当たっては組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入すること等の意見を示している。

本市においても、国家公務員に準じて職員の定年を引き上げる際には、前記人事院の意見の申出を受けた国の動向や他都市の状況を

踏まえ、本市の実情を考慮しながら、人事給与制度や採用計画を見直す必要がある。また、採用計画の見直しに当たっては、安定した市政運営を行っていくため、職員年齢構成の平準化について検討を進める必要がある。

(イ) 会計年度任用職員制度への対応

本市においては、任期の定めのない常勤職員とともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員が市政運営の担い手として協働している。

一方、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が成立し、再来年4月から施行される。この改正法は、新たに一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、併せて会計年度任用職員の給与等の勤務条件について規定を整備するものである。

本市においても、法改正の趣旨を踏まえ、関係部局が協力しながら適切に対応していく必要がある。