

# 「令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

令和元年9月13日  
広島市人事委員会

## 《本年のポイント》

### \* 月例給の改定なし。期末・勤勉手当は6年連続の引上げ勧告

#### ① 月例給の改定なし

本市職員の給与と民間給与の較差が177円（0.05%）と小さく、おおむね均衡していることから、給料表又は諸手当の改定を見送ること。

#### ② 期末・勤勉手当の引上げ

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下回っていることから、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。

## 1 公民較差（月例給）

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	較差 ①-② ( $\frac{①-②}{②} \times 100$ )
383,904円	383,727円	177円 (0.05%)

## 2 給与改定の考え方と内容

### (1) 月例給

本市職員の行政職（一般事務・技術職）と本市内民間事業所の従業員のうち事務・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者同士の本年4月分の給与額を対比させ比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を下回る。（公民較差 177円(0.05%)）

イ 民間給与との較差が小さく、おおむね均衡していることから、給料表又は諸手当の改定を見送ることが適当である。

### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合と本市内民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の年間支給割合を比較した。

ア 本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.45月分）が、民間における特別給の年間支給割合（4.48月分）を0.03月分下回る。

イ 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、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引き上げるよう勧告する。

### (3) 実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施するよう勧告する。

### 3 人事管理に関する課題

年々複雑化・高度化する市政へのニーズに的確に対応するため、限られた人員と財源の下で柔軟かつ能率的な市政運営を行える体制の構築が不可欠である。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。

#### (1) 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の基本となる。そのためには、次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

- ・ 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、育児や介護に関する休暇等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・バランスに係る制度の周知や積極的な利用の勧奨を通じて職員の意識改革を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組を評価するなどの対応を進めていく必要がある。
- ・ 管理監督者は、個々の職員の状況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環境を整える必要がある。加えて、職場の実態や個々の職員の事情に応じて休暇の取得を呼びかけるなど、引き続き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。

##### イ 長時間勤務の是正

- ・ 本市では、民間労働法制や国における法改正等の趣旨を踏まえ、時間外勤務命令を行うことができる上限を人事委員会規則等で定め、本年4月から施行している。職員全体における時間外勤務の縮減や教員の長時間勤務の是正は、心身の健康保持等の観点から喫緊の課題であることを改めて認識し、一層の取組を進める必要がある。
- ・ 任命権者は、時間外勤務について、上限規定を遵守することはもとより、必要最小限となるよう引き続き縮減を図っていくことが重要である。また、人員配置の見直しや機動的な応援体制の構築を進めるとともに、ICTの活用による業務の効率化を図るなど事務事業の見直しに取り組むことで、より実効性のある働き方改革を進める必要がある。
- ・ 管理監督者は、年度における業務の繁閑期や職員の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求められる。また、部署を越えて協力が必要な場合には、管理職職員同士が連携して業務支援を行う体制を確保することが肝要である。

## ウ メンタルヘルス対策の推進

- ・ 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状況にある。職員の長期病休は、本人の生活に重大な影響を及ぼすだけでなく、職務の遅滞や他の職員への過大な負担を生じさせる原因にもなるため、メンタルヘルス対策は重要である。
- ・ 任命権者は、ストレスチェックの結果等を踏まえ必要に応じて対策の見直しを図るなど、実効性の高い取組を進めていくことが重要である。
- ・ 管理監督者は、働きやすい職場づくりに自ら努めるとともに、職員の言動等の変化を見落とすことがないよう心掛け、声掛けや面談等を通じてストレス要因を把握し改善を図るなど、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。
- ・ 職員は、ストレスチェックを受検するなどストレス状況や心身の状態を自覚した上で生活リズムを整え、自身に合ったリフレッシュ方法を積極的に取り入れることが大切である。

## エ ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ、心身に大きな影響を及ぼし、職場環境の悪化を招くとともに、その解決に多大な時間と労力を要し、円滑な公務運営に支障をきたすものである。本市は、ハラスメント防止に係る研修や相談体制の整備を行っているが、問題の重要性に鑑み、今後も不断の取組を進める必要がある。
- ・ 任命権者は、今後も研修等を通じて職員の意識啓発を図るとともに、職員が相互に理解し尊重し合う職場づくりを推進する必要がある。
- ・ 管理監督者は、自らの言動が職員に与える影響を慎重に考慮し、ハラスメントとならないよう注意するとともに、職員を指導・育成する立場にあることを強く自覚し、ハラスメントの防止に努めていく必要がある。
- ・ 職員は、何気ない日々の言動がハラスメントに当たる可能性があることを十分に理解し、ハラスメントをしないという意識を高めていかなければならない。

## (2) 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常に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。
- ・ 任命権者は、職員の倫理意識の向上、組織を挙げての服務規律の確保に向けた取組を継続・強化し、不祥事の発生を防止していかなければならない。また、不適切な事務処理については、その発生原因を分析し、再発防止に向けた対策を進めるなど、引き続き全庁を挙げて事務の執行体制を整えていく必要がある。
- ・ 管理監督者は、自ら服務規律を遵守することはもとより、職員が職務上・職務外を問わず高い倫理観を持って行動するよう自覚を促し、不祥事が発生しない職場づくりに取り組むことが求められる。

- ・ 職員は、全体の奉仕者として、その言動に市民から厳しい目が向けられていることを十分に認識し、誠実かつ公正に業務を遂行することはもとより、公私にわたって法令遵守の意識を高く持って行動していかなければならない。

### (3) 人材の育成・活用

- ・ 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、職員を計画的に育成し、職員一人一人の意欲や能力を高めながら、組織活力を維持していくことが重要である。
- ・ 任命権者は、女性職員や若手職員の更なる育成を進めるとともに、職員が業務に即した研修や人事異動等により、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る必要がある。また、再任用職員については、知識・能力・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・向上に取り組む必要がある。
- ・ 管理監督者は、日々の業務を通じて、個々の職員の状況に応じた指導・助言や連携により、職員が能力を高めていける職場づくりに努めることが必要である。また、効果的な指導・助言を行うための技術の向上に努めることなども重要となる。

### (4) 定年の引上げへの対応

- ・ 国家公務員に準じて職員の定年を引き上げる際には、他都市の状況や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していく必要がある。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。

## 【参考】

### 1 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員の平均年間給与の増減額（試算）

〔行政職給料表適用職員〕

区 分	現 行 A	改定後 B	増減額(B-A)
平均年間給与	6, 1 2 0, 0 0 0円	6, 1 3 9, 0 0 0円	1 9, 0 0 0円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：40.4歳、平均勤続年数：16.8年

### 2 給与勧告どおり改定が行われた場合の人件費の増減額（全部局）

約3億5,000万円の増額

### 3 人事院勧告の概要

- 月例給の引上げ  
民間給与との較差（387円（0.09%））を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 期末・勤勉手当の引上げ  
民間の支給割合（4.51月分）に見合うよう0.05月分引上げ（公務の支給月数4.45月）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分