

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年 9 月 19 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「2019 年（平成 31 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 11,946 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、5,502 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	5,502 人	平均経験年数	18.4 年		
平 均 給 与 月 額	給 料	315,416 円	平均扶養親族数	0.73 人	
	扶 養 手 当	7,699 円	性別構成比	男性	56.2 %
	地 域 手 当	33,168 円		女性	43.8 %
小 計	356,283 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	71.3 %	
そ の 他 の 手 当	15,771 円		短 大 卒	13.7 %	
計	372,054 円		高 校 卒	15.0 %	
平 均 年 齢	40.4 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「2019年（平成31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631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183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7,508人及び医療関係、教育関係等54職種346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（66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（67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（88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（88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)	369,004 円	271,595 円
	上半期 (A2)	370,972 円	271,977 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	827,762 円	536,793 円
	上半期 (B2)	839,605 円	516,889 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.24 月分	1.98 月分
	上半期 (B2/A2)	2.26 月分	1.90 月分
年 間 の 平 均		4.48 月分	

(注) 1 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは同年2月から令和元年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4.45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 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	38.4 %	8.9 %	— %	52.7 %
課 長 級	26.7	14.1	—	59.2

(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 給 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	96.6 %	94.9 %	16.6 %	6.6 %	71.7 %	1.7 %	3.4 %
課長級	86.6	85.9	15.0	7.0	63.9	0.7	13.4

(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177円（0.05%）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 ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
383,904 円	383,727 円	177 円 (0.05 %)

(注) 1 本市職員にあつては行政職給料表適用職員（保育士を除く。）、民間の従業員にあつてはこれに相当する職種の者である。

2 本市職員、民間ともに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30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、100.1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0.3%上昇しており、全国でも0.9%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(90頁)のとおりである。

6 人事院の給与等報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7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。

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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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応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55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<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 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給 344円 はね返し分(注) 43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 4.51月 (公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度 期末手当	1.30 月（支給済み）	1.30 月（改定なし）
勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、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、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

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、本委員会では、本市職員の給料表又は諸手当の改定を見送ることが適当であると判断した。

一方、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0.03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

人口減少や少子高齢化が加速する中、技術革新やそれに対応した働き方の見直しが進み、一方で、性別や年齢にとらわれず誰もが活躍できる社会の構築が望まれている。

昨年6月には、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立し、本年4月から時間外労働に係る上限規制の導入などの措置が講じられた。

本市でも、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。

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の基本となる。

働きやすい勤務環境を整えるためには、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「長時間勤務の是正」、「メンタルヘルス対策の推進」及び「ハラスメントの防止」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進めている。また、昨年9月から、テレワークについて1時間単位での勤務を可能とするなど、個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進にも取り組んでいる。

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、男性職員の育児休業取得を始めワーク・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。また、多様な働き方により、職員が意欲・能力を発揮して業務を遂行できる環境づくりを推進することも重要である。

管理監督者は、職員とコミュニケーションを図り、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。

職員は、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、互いに協力し、制度を利用しやすい職場となるよう自らも心掛けていく必要がある。

(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、原則月45時間かつ年360時間とし、他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員においても、月100時間未満かつ年720時間、加えて連続する2か月から6か月の各平均で月80時間などとする規定を人事委員会規則等で定め、本年4月から施行している。

本市の時間外勤務の現況を見ると、平成30年度においては、1人当たりの時間外勤務が年360時間を超えた部署が多数あり、過去5年間の推移では、一部の部署において長時間の時間外勤務が恒常化している傾向がある。

また、教員については、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長時間勤務が常態化し、児童生徒に向き合う時間が十分に確保できないことが全国的に問題となっている。

こうした現状を踏まえ、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、A I（人工知能）やR P A（パソコンの操作を自動化する技術）等のI C T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。

なお、教員については、本市教育委員会が、昨年「広島市の学校における働き方改革推進プラン」を策定し、教員の平日における勤務時間だけでなく、週休日の部活動等の引率業務といった勤務時間も把握できるよう、新たに「在校等時間管理システム」を各学校に導入するなど、本格的な見直しを進めているところである。今後は、同システムを運用し教員の勤務時間を適切に把握した上で、同プランに基づく取組を着実に進める必要がある。

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。

職員には、互いに協力しながら、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。本市でも、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、「第3次広島市職員の心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調の未然防止を一層図る観点から、長期病休者が増加傾向にある若手職員など不調に至るおそれの高い職員に対して重点的に対策を進めている。今後は、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に心掛け、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、日頃からストレスや心身の不調に気を配り、早めに対処するための知識や方法を身につけ、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

近年大きな社会問題となっているハラスメントは、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「広島市ハラスメント対策基本方針」を策定し、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。

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。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など多大な影響を及ぼすことにもなるため、コンプライアンスの推進

は極めて重大な課題である。

しかしながら、本市では飲酒運転のほか不適切な事務処理など懲戒処分事案の発生が続いている。飲酒運転については、本市を挙げて根絶を目指しているにもかかわらず、同様の事案が繰り返し発生していることは大変遺憾である。また、不適切な事務処理については、市民生活に重大な影響を与えかねないことから、その発生を未然に防止することがより求められる。

任命権者は、コンプライアンスの推進を図るため、今後も公務員倫理研修やサービス監視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に向けた取組を継続・強化し、飲酒運転など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、進行管理方法を見直す等の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、自らサービス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。

ウ 人材の育成・活用

本市では、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。

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、適正な配置を行うことなどにより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。

また、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、知識や技術を身につけ能力を高めていけるよう支援することも大切である。

一方、国では、定年の引上げに併せて人事給与制度の見直しについて検討が進められており、本市の人事給与制度についても、国の検討状況を注視しつつ、本市の実態を踏まえ見直しを検討していく必要がある。

任命権者は、「広島市職員の人材育成基本方針」に基づき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、その知識・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。

職員は、自らの将来を見据え、積極的に研修制度なども利用し、意欲的に知識や技術を身につけ、日々の業務に活用していくことが大切である。

エ 定年の引上げへの対応

人事院は、昨年８月、国会及び内閣に対し、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。

また、本年８月の人事院勧告においても、政府において人事院の意見の申出を踏まえて検討が進められている現状について触れた上で、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請しているところである。

本市でも、国の動向等を注視し、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。