

「平成25年 職員の給与等に関する報告」の要点

平成25年9月18日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

① 月例給の改定なし

本市職員給与と民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適当である。

② 期末・勤勉手当の支給月数の改定なし

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が、民間における特別給の年間支給月数と均衡していることから、据置きが適当である。（現行3.95月分）

1 公民較差（月例給）

民間給与①	職員給与② (行政職 一般事務・技術)	較差①-② ((①-②)÷②×100)
417,377円	417,431円	-54円 (-0.01%)

2 給与改定の考え方

(1) 月例給

本市職員と民間の平成25年4月分給与を調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者同士を比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を上回る。（公民較差 -54円(-0.01%)）

イ 民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適当である。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

市内の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支給割合を算出し、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

ア 民間事業所における特別給の支給月数3.95月分(本市職員の支給月数3.95月)

イ 民間の支給月数と均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数は据置きが適当である。

3 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正

- ・国においては、給与構造改革後も50歳台後半層における官民の給与差が相当程度存在しているとして50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するために、昇給・昇格制度の改正を行った。
- ・本市においては、職員の昇給について、新たな人事評価制度を実施するまでの当分の間として、職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分を国と同じ5段階ではなく、3段階としているが、人事評価制度の見直し作業は中断することなく早急に進め、昇給の区分を5段階とすべきである。
- ・55歳を超える職員について昇給等を抑制する場合であっても、勤務成績が極めて良好な職員あるいは特に良好な職員については、それ相応な処遇が与えられなければならない。
- ・本市の高齢層職員の昇給・昇格制度については、国の改正の趣旨を踏まえ、本市の職員

構成等の実情や民間、他の地方公共団体における状況を考慮しながら、検討を加速すべきである。

4 住居手当

- ・平成 21 年の人事院勧告を受け、国は平成 21 年 12 月から自宅に係る住居手当を廃止し、平成 25 年 4 月時点では政令指定都市においても半数の都市が自宅に係る住居手当の廃止を決定している。
- ・他の政令指定都市等及び民間の支給状況等を十分勘案しながら、本市においても、これまでの経緯にも配慮しつつ、住居手当制度の見直しについて検討していく必要がある。

5 人事管理に関する課題

多様化・困難化する行政課題に迅速かつ的確に対処するためには、任命権者、管理監督者、職員一人ひとりがそれぞれの立場で人事管理に関する様々な課題に適切に対応し、すべての職員が高い士気を持って、効率的・効果的に職務を遂行していく必要がある。

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて）

- ・年齢や家庭の状況など、それぞれのライフステージに応じた様々な生き方の選択ができる勤務環境を整備することは、多様な人材の確保・活用や質の高い市民サービスの提供、公務能率の向上、職員の心身の健康保持のため有用である。
- ・職員が仕事を含めた生活全般の質を高め、ひいては市民サービスの向上につなげていけるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりをより一層推進していただきたい。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、労働意欲や活力の向上を図る観点から、極めて重要な課題である。
- ・管理監督者は時間外勤務を縮減することを自らの職務として再認識し、業務の内容や進捗状況をしっかりと把握するとともに、長時間の時間外勤務についてその要因を分析し、適切な業務配分や業務の省力化を行い、日頃から計画的な業務遂行に努め、また、任命権者においては、業務量に応じたメリハリのある人員配置を行うとともに、業務の効率化に取り組み、職員が健康で質の高い市民サービスの提供が行えるよう努めなければならない。

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・職員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮し職務に専念することは、組織活力の維持・向上や市民への質の高いサービスの提供のために不可欠である。
- ・近年、事務の電子化などにより、職員間のコミュニケーション不足が起りやすくなっているため、精神系疾患に陥りにくい職場環境づくりに向け、管理監督者は努めて職場内のコミュニケーションを図り、日頃から職員間で何でも相談、協力し合える人間関係を生み出すよう努力しなければならない。
- ・メンタルヘルス対策をより効果的に推進していくためには、時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現などと合わせ総合的に取り組むことが重要であり、新たな「広島市職員の心の健康づくり計画」において、現状や職員アンケート等を踏まえた重点対策を具体的に提案し、実施することを期待する。

(4) 不祥事の防止

- ・職務外の不祥事にあっては増加傾向にあり、特に飲酒運転は毎年のように発生していることから、今年度実施した管理職員による職員面談等を通じ、防止対策に力を入れ

るなど、より一層実効力のある取組が求められる。

- ・組織のリーダーには、不祥事は発生させないという強い意思と法令遵守の高い意識が必要であり、管理監督者においては、コミュニケーションを努めて図り、職場単位で定期的に具体的なテーマ（個人情報取扱いなど）を設定したミーティングを開くなど、職員全員が問題の共有化と協力関係を構築することが重要である。
- ・職員一人ひとりが高い使命感と倫理感、全体の奉仕者としての自覚を持って、公私にわたって、市民の信頼と負託に応えていかなければならない。

(5) 高齢期の雇用問題への対応

- ・本年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられたことに対し、国においては、定年延長は当面見送られ、再任用により対応するとの閣議決定が行われ、地方公務員についても同様に、再任用により雇用と年金の接続を図るよう要請された。
- ・雇用と年金の接続を確実にいき、高齢期の職員が豊富な実務経験を活かして、やりがいを持って職務に従事できる環境を整備するため、再任用職員にどのような仕事を担当させるのかなどの課題を早急に検討しなければならない。
- ・制度の実施にあたっては、職員に対する希望聴取等を通じ、勤務形態、職務内容等についての優先順位や職員の意欲、能力等を適切に把握し、その能力と経験を活かせる職務へ配置されるよう努めることが重要である。
- ・公的年金の支給開始年齢の段階的引上げを見据え、60歳前も含めた人事管理全体の見直しや行政事務の執行体制の整備に取り組み、再任用制度の導入が円滑に行われるよう本市の実情を踏まえ適切な対応を行っていく必要がある。

(6) 若手職員の育成

- ・本市においては、政令指定都市移行により大量採用した職員がこれから数年間で定年退職を迎え、これに伴い新規採用職員が増加することが予想され、この若手職員が職場に溶け込み、市民サービスの維持・向上につながっていくよう組織力を高めていくことが重要である。
- ・本市においては新規採用職員に対し、先輩職員が1年間にわたりマンツーマンで指導を行う指導担当者制度を設けており、この制度による新規採用職員の育成を指導担当者の業務の1つとして明確に位置付け、より機能を高めるとともに、指導担当者となった職員は、新規採用職員の指導を通じて共に成長するよう心掛ける必要がある。
- ・若手職員が即戦力として活躍し、将来の市政を担う人材となるよう、職場全体で育てていく風土の醸成を図る必要がある。

6 本市において平成25年7月に実施された給与減額支給措置が同年4月に実施されたと仮定して試算した本市職員の給与と民間給与の比較

民間給与①	職員給与② (行政職 一般事務・技術)	較 差①-② ((①-②)÷②×100)
417,377円	393,368円	24,009円 (6.10%)

本市における給与減額支給措置は、国による給与減額支給措置及び本市の財政への影響を考慮した、特例的かつ時限的なものであることから、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の本市職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

【参考】

人事院が行った職員の給与等に関する報告の内容

- 月例給の改定なし
 - 月例給の較差 (給与減額支給措置による減額前) 76円 0.02%
 - (給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%
 - ・給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- 期末・勤勉手当の改定なし
 - 公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定は行わない
 - ・給与減額支給措置が行われていることを勘案
- 給与制度の総合的見直し
 - 減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手
 - ・民間の組織形態の変化への対応
 - ・地域間の給与配分の見直し
 - ・世代間の給与配分の見直し
 - ・職務や勤務実績に応じた給与