

# 「平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成22年(2010年)9月14日  
広島市人事委員会

## 《本年のポイント》

\* 月例給、期末・勤勉手当ともに引下げ ~ 平均年間給与は 9.3万円( 1.41%)

### 1 月例給の引下げ

本市職員給与が民間給与を0.17%上回っており、当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について改定すること。

### 2 期末・勤勉手当の年間支給月数の引下げ

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を0.18月上回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.2月分引き下げること。

## 1 勧告率(公民較差)

民間給与	職員給与 (行政職 一般事務・技術)	較差 - $(( - ) \div \times 100)$
428,675円	429,424円	-749円 (-0.17%)

## 2 給与改定の考え方と内容

### (1) 月例給

本市職員と民間の平成22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 0.17%)

イ 当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について、本市職員の実態に応じて改定するよう勧告する。

(注) 人事院は、民間給与(全国)との較差(0.19%)の大きさ等を考慮し、月例給を引き下げよう勧告。

### (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と本市職員の期末・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割合3.97月分(本市職員の支給月数4.15月)

イ 民間の支給割合を0.18月分上回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.2月分引き下げることが適当である。

(注) 人事院は、民間(全国)の支給割合(3.97月分)に見合うよう期末・勤勉手当の支給割合を0.2月分引き下げよう勧告。

### (3) その他

ア 改定は、条例公布日の属する月の翌月の初日から実施するよう勧告する。

イ 本年4月から改定の実施日の前日までの較差相当分について、適切な調整措置を講ずること。

### 3 人事管理に関する課題

高度化・多様化している行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、能力・実績に基づく人事管理や勤務環境の整備などに取り組むことにより、職員一人ひとりの高い士気と使命感を確保しつつ、効率的かつ質の高い行政サービスを提供していかなければならない。

#### (1) 人事評価を活用した人材の育成

上記の課題に対応していくためには、まず、広い視野と識見を持ち、使命感に満ち行動力を有するとともに、専門的な知識・技能を身に付けているなど、有為な職員を長期的な視点に立って計画的に育成していく必要がある。

人事評価制度の見直しに当たっては、公平性・透明性を高めるとともに、評価に対する納得性や信頼性を一層確保することが肝要である。

また、人事評価の結果は、昇給・昇任等の人事管理のみならず、研修等を通じて人材の育成に適切に活用していくことが大切である。

#### (2) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に当たっては、まず、職員一人ひとりが強いコスト意識を持って業務を執行していくことが必要である。

また、所属長は、各所属において超過勤務削減計画を作成し、その計画達成状況をチェックする取組をより一層徹底するとともに、長時間の時間外勤務については、その要因を分析して適宜業務分担の見直しや適切な進行管理を行うなど、これまで以上のリーダーシップを発揮して、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

同時に、任命権者は、ICTの有効活用による業務の効率化などに継続して取り組むとともに、優先順位等を踏まえた大胆な業務の見直しを行い、抜本的な業務量の削減に積極的に取り組んでいくことが重要である。

#### (3) 仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて）

職員が家庭生活と仕事を両立させていくことは、本市の行政運営にとって有為な人材の確保や公務能率の向上という点から重要である。

そのためには、職員が心身ともに充実し、より意欲をもって職務に従事できるような職場環境を作っていくことが必要である。

このため、本市においては、これまで時間外勤務の縮減や育児休業制度の整備等に取り組んできたところである。

管理監督者においては、今後職員が各種の制度を気兼ねなく利用できるような職場風土の醸成に一層取り組むと同時に、特に男性の育児休業等の取得をさらに促進できるような職場環境にしていくことが必要である。

#### (4) 不祥事の防止

不祥事には、厳正な懲戒処分、指導等を行うことはもとより、その事実関係を十分に把握・分析し、再発防止に向けた具体的な対策を講ずる必要がある。

本市は、不祥事の防止について、これまで服務監理委員会等を通じて定期的に指導を行うとともに、法令順守の意識の徹底や倫理感の向上を図るための研修を実施しているところである。

これまでの取組の一層の強化を図り、職員一人ひとりが、今一度、全体の奉仕者であることを強く自覚し、高い倫理観と使命感を持って行動することが必要である。

また、不適切な事務処理について、その発生要因を究明し、作業手順の整備や管理監督者によるチェックなどの業務執行体制の強化など組織的な対策を講ずる必要がある。

(5) メンタルヘルス対策の推進

組織全体として、次のようなメンタルヘルス対策に取り組むことが必要である。

まず、職員一人ひとりが、自身の心の健康状態を把握し、ストレスに対処する方法を身につけることなどのセルフケアを推進する必要がある。

また、管理監督者においては、日頃の業務や職員との会話などを通して職員の不調のサインを早期発見できるように努めるとともに、良好な人間関係を構築し、快適で働きやすい職場環境づくりを進めることにより、職場のストレス要因の除去・軽減に取り組むことが必要である。

さらに、休職者等の職場復帰に関しては、それぞれの状態に応じた適切な受入態勢や産業保健スタッフによる再発予防支援など、一層きめ細かく取り組んでいく必要がある。

メンタルヘルス不調については、こうしたきめ細かな日常の対策を粘り強く続けていくことが、結果として療養者の漸減につながるものと考えられる。

(6) 高齢期の雇用問題への対応

人事院は、本年の報告において、定年延長に向けた制度見直しの骨格として、定年延長後の給与について、民間企業の所得水準を踏まえつつ、職務と責任を考慮して設定するとともに、職員が、定年前の短時間勤務制度など多様な働き方を選択できるようにすることなどを示している。

地方公務員の定年については、地方公務員法第28条の2第2項に「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。」と規定されており、本市においても、職員の高齢期雇用の在り方について、国や他都市等の動向を注視し、給与制度や人事管理制度などの見直し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	6,618,000円	6,525,000円	-93,000円

職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：44.1歳、平均勤続年数：21.7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12億7千万円の減額