

「平成23年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成23年10月28日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

月例給の引下げ

本市職員給与が民間給与を0.06%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。

期末・勤勉手当の支給月数の据置き

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おおむね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)

引下げ勧告は4年連続 ~ 平均年間給与は 4千円(0.06%)

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 - ((-) ÷ × 100)
421,390円	421,636円	-246円 (-0.06%)

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23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 0.06%)

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た改定するよう勧告する。

(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3.95月)

イ 民間の支給割合とおおむね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) 実施時期等

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。

(4) 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	6,472,000円	6,468,000円	-4,000円

職員(行政職給料表適用職員)の平均年齢: 43.8歳、平均勤続年数: 21.1年

(5) 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5千9百万円の減額

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良好な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くことが必要

(1) 人事評価制度を活用した人材の育成

- ・組織としての力を最大限に高めていくためには、職員一人ひとりの資質や能力を十分に開発・活用できる人事管理が求められる。
- ・人事評価制度は適正な人事管理を行うとともに、職員の意欲、能力等の向上を図ることを目的とするものであり、評価者と被評価者の間で行われる面談を通じて職員の能力の開発、適性の発見につなげていくなど、人材育成の観点からこの制度をより実効性の高いものにしていく必要

(2) 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）

- ・管理監督者は、子育て、介護等の両立支援のための制度のさらなる活用を促すため、職員の意識啓発、職場の理解促進を通じて、より一層職員が各種の制度を気兼ねなく利用できる職場風土の醸成に取り組んでいくことが重要。特に男性の育児休業等の取得が促進されるよう努めていく必要
- ・任命権者は、仕事と仕事以外の家庭生活、地域・社会活動などの様々な活動をバランスをとりながら行えるようにするため、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めていく必要

(3) 時間外勤務の縮減

- ・恒常的な長時間の時間外勤務は、脳・心臓疾患やストレスが関係する精神疾患の発症原因になることがあり、任命権者は、職務遂行に当たる職員が生命・健康を損なわないよう配慮すべきであることに、十分留意する必要
- ・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とともに、所属長は、各所属における時間外勤務の適正な管理の下、長時間の時間外勤務の要因を分析し、適宜業務分担の見直しや適切な進行管理を行うなどし、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
- ・任命権者は、引き続き業務の効率化に取り組むとともに、事務事業の抜本的な見直しを行うことにより業務量の削減に積極的に取り組んでいくことが求められる。

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・各職場においては、管理監督者が中心となって職員が健康に不安を覚えることなく職務に専念できるように、良好なコミュニケーションを保ち、職員相互で支援し合える風通しの良い環境の整備に向けて、より一層取り組んでいく必要
- ・これまで以上に産業医と各職場の管理監督者が連携して職場環境の改善や個々の職員へのきめ細かな支援を行い、職員の健康管理体制を充実させていく必要。特に予防対策等と併せて、退職者等の円滑な職場復帰や復帰後の再発防止に向けて、産業医、管理監督者等の連携に基づく適切な受入態勢や産業保健スタッフによる職場訪問など職員の個々の状況に配慮した支援を行っていくことが重要
- ・メンタルヘルス不調の要因は様々であり、時間外勤務の縮減、仕事と生活の調和、ハラスメント対策などの取組と併せて総合的に対策を進めていく必要

(5) 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組織的に講じていく必要

- ・管理監督者による職場での指導や研修などの不祥事の根絶に向けた取組を一層推進していくことが必要
- ・不適切な事務処理については、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
- ・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、職務上はもとより職務外においても、高い倫理観と使命感、法令遵守の意識を持って行動し、市民の負託に応えていく必要

(6) 高齢期の雇用問題への対応

- ・人事院は、国家公務員の定年を段階的に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。
- ・地方公務員の定年は、地方公務員法において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こととされており、本市も、高齢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必要。国や他都市の動向を注視するとともに、本市の実情を踏まえながら、高齢職員の人材活用方策等について具体的な検討を進めていく必要

【参考】

<人事院勧告の内容>

月例給の引下げ

民間給与(全国)との較差(0.23%)の大きさ等を考慮し、俸給表を引き下げるよう勧告
 期末・勤勉手当の改定見送り

岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、期末・勤勉手当の支給割合の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り