

# 職員の給与等に関する報告

平成25年9月

静岡市人事委員会





25静 人 第1148号

平成25年 9 月20日

静岡市議会議長 井上 恒彌 様

静岡市長 田辺 信宏 様

静岡市人事委員会

委員長 居城 舜子

静岡市人事委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。



# 目 次

## 別紙 報告

1	給与勧告制度の意義	1
2	職員の給与	2
3	民間給与の調査	3
	(1) 給与改定等の状況	3
	(2) 給与等の状況	6
4	職員給与と民間給与の比較	8
	(1) 月例給	8
	(2) 特別給	9
5	物価及び生計費	9
6	人事院の報告の概要	9
7	むすび	14
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定等	14
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
8	おわりに	23

## 参考資料

(参考資料頁)

1	職員給与関係	1
2	民間給与関係	28
3	労働経済関係	44



# 報 告

本委員会は、昨年9月、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」を行い、その後、引き続き職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要について、次のとおり報告する。

## 1 給与勧告制度の意義

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間企業従業員のように労使交渉によって給与を決定することができないことの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、公正・中立な第三者機関の立場から、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行うものである。

それは、

- (1) 公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること
- (2) 公務員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- (3) 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、広く市民及び職員の理解と納得が得られる方法であると考えからである。

## 2 職員の給与

本委員会は、本市職員（労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の本年4月1日現在の給与等の実態を把握するため、「平成25年静岡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、医療職及び教育職の3種類6給料表の適用を受けており、その職員数は、5,244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の適用を受ける職員は、3,777人であり、その平均給与月額等は、第1表に示すとおりである。

**第1表 行政職給料表適用者平均給与月額等**

項 目		内 容	項 目		内 容
人 員		3,777 人	平 均 年 齢		40.4 歳
平 均 給 与 月 額	給 料	326,548 円	平 均 経 験 年 数		19.0 年
	扶 養 手 当	9,614 円	男 女 別 構 成 比	男	71.2 %
	地 域 手 当	20,810 円		女	28.8 %
	住 居 手 当	6,989 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	57.8 %
	管 理 職 手 当	8,599 円		短大卒	16.2 %
	そ の 他 の 手 当	9,341 円		高校卒	25.9 %
	合 計	381,901 円		中学卒	0.1 %

(注) その他の手当は、単身赴任手当、通勤手当及び特殊勤務手当等の合計である。

(参考資料 「1 職員給与関係」(1～27頁)参照)



### 3 民間給与の調査

本委員会は、人事院、静岡県人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内303の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>(※)</sup>によって抽出した130事業所について「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、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6,364人及び医療関係、教育関係等56職種453人について、給与改定の状況等にかかわらず、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月額等を実地に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

主な調査結果は、次のとおりである。

(※) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

(参考資料 「2 民間給与関係」(28～43頁) 参照)

#### (1) 給与改定等の状況

##### ア 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係職種）の採用を行った事業所は、大学卒で43.9%（昨年40.0%）、高校卒で29.2%（同16.5%）となっている。そのうち初任給を増額とした事業所は、大学卒で7.9%（昨年2.0%）、高校卒では15.8%（昨年11.2%）となっている。

(参考資料 第13表 (41頁) 参照)

##### イ 給与改定の状況

第2表に示すとおり、市内の民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割

合は8.4%と昨年（7.3%）に比べてやや増加している。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.2%と昨年（87.7%）とほぼ同じ割合である。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が13.9%と昨年（28.4%）に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は18.3%と昨年（10.7%）に比べて増加している。

**第2表 民間における給与改定の状況**

（単位：％）

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	8.4	24.1	1.1	66.4
課 長 級	7.0	18.1	1.1	73.8

**第3表 民間における定期昇給の実施状況**

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期 昇 給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変 化 な し			
係 員	91.5	87.2	13.9	18.3	55.0	4.3	8.5
課 長 級	75.8	71.8	13.0	15.9	42.9	4.0	24.2

（注） 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。

## ウ 雇用調整の実施状況等

第4表に示すとおり、市内の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は25.5%となっており、昨年（24.6%）とほぼ同じ

割合である。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制（13.5%）、残業の規制（9.4%）、希望退職者の募集（5.3%）の順になっている。

#### 第4表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	13.5
転籍出向	2.7
希望退職者の募集	5.3
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.8
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.6
残業の規制	9.4
一時帰休・休業	0.9
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	3.8
計	25.5

(注) 平成25年1月以降の実施状況である。

(複数回答有)

## (2) 給与等の状況

### ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額、大学卒196,044円、短大卒171,582円、高校卒156,734円となっている。

(参考資料 第11表 (30頁) 参照)

### イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種の平均支給額は、参考資料第12表 (31～40頁) のとおりである。

### ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第5表に示すとおりである。

**第5表 民間における家族手当の支給状況**

扶養家族の構成	支給月額	(参考) 本市職員の扶養手当
配偶者	13,104 円	13,000 円
配偶者と子1人	19,495 円 (6,391 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	24,945 円 (5,450 円)	26,000 円 (6,500 円)

(注) 1 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出した。

2 ( ) の金額は、子が1人増えることにより増加する手当の額である。

3 本市職員の場合、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

### エ 住宅手当

住宅手当の支給状況は、第6表に示すとおりである。

**第6表 民間における住宅手当の支給状況**

支給の有無	事業所割合
支 給	56.8%
非 支 給	43.2%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	30,000円以上31,000円未満
(参考) 本市職員の現行の最高支給限度額	30,000 円

(注) 中位階層とは、手当月額の平均値ではなく、個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

**オ 特別給**

昨年8月から本年7月までの1年間において、市内の民間事業所で支払われた特別給は、第7表に示すとおりである。

**第7表 民間における特別給の支給状況**

平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	362,017 円
	上半期 (A 2)	358,240 円
特別給の支給額	下半期 (B 1)	712,842 円
	上半期 (B 2)	712,828 円
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	1.97 月分
	上半期 (B 2 / A 2)	1.99 月分
	年 間	3.96 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25年2月から7月までの期間をいう。

## 4 職員給与と民間給与の比較

### (1) 月例給

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、職員においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢の給与決定要素が同等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）を行った。その結果、第8表に示すとおり、職員給与が民間給与を19円（0.01%）下回っていた。

**第8表 公民給与の較差**

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （〔（A）－（B）〕／（B）×100）
393,133 円	393,114 円	19 円 (0.01 %)

（職員平均年齢 41.3 歳）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
- 2 職員給与には、行政職給料表適用者のうち消防職員及び保育士は含まれていない。
- 3 民間給与と職員給与の比較における役職の対応関係は参考資料第18表（43頁）のとおりである。
- 4 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- (1) きまって支給する給与は、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当、時間外手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいう。
- (2) 時間外手当は、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。
- 5 職員給与は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当及び単身赴任手当の合計額である。

## (2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所で支払われた特別給は、前記のとおり、所定内給与月額の3.96月分に相当していた。その結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（3.95月）は、第9表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.01月分下回っていた。

**第9表 特別給における支給月数の差**

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	支給月数の差 (A) - (B)
3.96月	3.95月	0.01月

## 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では0.7%、本市でも0.5%下落している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の本市における勤労者世帯（世帯人員3.80人、世帯主年齢49.1歳）の消費支出は、350,866円となっている。

（参考資料 「3 労働経済関係」（44～45頁）参照）

## 6 人事院の報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等及び国家公務員制度改革等に関して報告した。それらの概要は第10表（10～13頁）のとおりである。

## 第10表 人事院の報告の概要

### 【給与等に関する報告の骨子】

#### ○ 本年の給与等に関する報告のポイント

##### 月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
  - ・ 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
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
  - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勧案

##### 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

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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

#### II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査(完了率88.6%)

\* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較  
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出



○ 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%

〔 行政職俸給表（一）…現行給与（減額前） 405,463円 平均年齢 43.1歳  
（減額後） 376,257円 〕

○ 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

\* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準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、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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

○ 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））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  
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

### III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

○ 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

○ 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

\* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば

○ 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

○ 職務や勤務実績に応じた給与

・ 人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

・ 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職（二）職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

\* 給与構造改革における昇給抑制の回復

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

#### IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

##### ○ 雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・ 職員に対する周知、希望聴取
- ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

##### ○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
  - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- \* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出（平成23年）に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

#### V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の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。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## 【国家公務員制度改革等に関する報告の骨子】

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

#### 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

#### 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

##### (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

##### (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

##### (3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

### II 人事行政上の諸課題への取組

#### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

##### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

##### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

#### 2 採用試験等の見直し

##### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成 27 年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

##### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成 27 年度試験日程等について検討。平成 26 年度試験日程の発表と合わせて周知

#### 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

##### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

##### (2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得よう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

## 7 むすび

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

本委員会が行った民間企業の給与実態調査によると、初任給の増額やベースアップを実施している事業所の割合は昨年比べて増加したものの、定期昇給額を増額した事業所の割合は減少していた。

このような状況の下、職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、前記のとおり職員の月例給与が民間給与を19円（0.01%）下回っており、また、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給とおおむね均衡していた。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与等について、次のように検討を行う必要があると判断した。

### （1）公民の給与較差に基づく給与改定等

#### ア 本年の給与改定

職員の給与の改定に当たっては、「1 給与勧告制度の意義」のとおり民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的である。この観点から本年の職員給与を見ると、月例給については、職員の給与が民間の給与を下回っているものの、公民較差は極めて小さいため、行政職給料表及び諸手当の改定を行わないこととし、同表以外の給料表についても、同じ扱いとすることが適当であると考ええる。

なお、特別給についても、職員の支給月数と民間事業所の支給割合がおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当であると考ええる。

## イ その他課題

### (ア) 給与制度の総合的見直し

本年の人事院の報告では、国家公務員の給与制度について、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総合的見直しを実施できるよう準備に着手することとされている。

地方公務員の給与制度は、地方公務員法第24条第3項において、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めるものとされている。そのため、本委員会では、国家公務員の給与制度の見直しの推移を注視していくとともに、絶えず研究を行っていく。

任命権者においても、今後の国の制度改正の動向を注視し、変更の必要が生じた場合には、遅滞なく対応ができるように、本市の給与制度の課題に関し検討を進めていく必要がある。

### (イ) 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し

昨年的人事院勧告に基づき、国においては、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する制度改正が行われた。

国と本市では、職員の年齢構成や職制等に違いがあり、一概に同様の対応を行うのが適当かどうかについては検討の必要がある。しかし、本年、人事院が報告している給与制度の総合的見直しでは、世代間の給与配分の見直しが挙げられているため、本市でも、50歳台後半層の給与水準の在り方について研究を進め、その公民較差の状況と、国及び他団体の動向を注視していく必要がある。

## **(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件**

### **ア 人材の確保と育成**

地方分権改革、地域人口の減少など、本市行政を取り巻く行政課題は多様化、複雑化しており、職員には、これらの課題を的確に捉え、様々な行政ニーズに応じていく姿勢が求められている。

そのような中、優秀な人材を確保し、使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員を育成していくことは、重要な課題である。

#### **(ア) 人材の確保**

本委員会では、優秀かつ意欲ある人材を確保するため、採用説明会の開催、大学等主催ガイダンスへの参加など、本市の魅力を発信し、受験者の確保に取り組んできた。昨年は、応募者が少ない技術職について、本市を将来の就職先として意識してもらうため、高校生も対象に含めた技術職員業務説明会を初めて開催したところである。

合格者に対するフォローとしては、電子メールを活用した市政情報の提供を行うとともに、合格通知に市長メッセージを添える等の取組を行ってきた。今後も引き続き、様々な手法により、受験者の確保及び合格者へのフォローに取り組むとともに、電子申請による申込受付の導入などの受験しやすい試験制度の整備についても検討を進めていくこととしたい。

また、人物重視の採用を推進するため、本年度の免許資格職の採用試験に集団面接を実施するなどの取組を行っているが、今後も、採用方法の充実についての調査研究に取り組んでいくこととする。

#### **(イ) 人材の育成**

##### **① ジョブローテーション**

本市では、採用後の10年間で、担当領域の実務を着実に遂行しながら、本市職員としての基本的なスキルや知識を習得する段階とし、この期間で3つの部署を経験するジョブローテーション制度を運用している。本委員会が、平成12年度から16年度までの間に採用された職員の10年間における異動状況について調査した結果、おおむね8割の職員が異動により、事業、窓口、管理等の部門を3つ以上経験していることが確認された。

この制度の運用に当たっては、回数に加えて、若い世代の職員が多様な業務を経験する中で達成感を得られ、次代を担う職員として成長することができる異動が行われることが肝要である。併せて、採用前に社会人経験がある職員については、その経験内容も踏まえた異動を行うことで、効率的な育成を図っていくことも必要である。

## ② 人事評価制度

本年の人事院の報告では、公務組織の活力を保つため、勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進することが必要であるとされている。

本市の人事評価制度は、目標の達成度合いと達成までのプロセス及びその間の職員の行動を振り返ることにより、人材の育成につなげるとともに、適正な評価を行い処遇に活用することで、職員のモチベーションを高め、組織力の向上を図ることを目的としている。今後は、評価者及び被評価者の制度への理解をより深めることで、その目的を実現するよう、制度を有効に活用していくことが求められる。

## (ウ) 女性職員の登用

行政課題に取り組むための意思決定過程に女性の参画を推進していくことは、男女共同参画社会の推進のために重要な

ことである。本市では、本年4月の人事異動において、これまで女性管理職が配置されなかった所属への積極登用が見られたものの、女性職員の管理職に占める割合は、全体で8.7%、一般行政職では3.7%であり、決して高い状況ではない。一方、女性の統括主幹は増加しており、今後の管理職昇任が期待できる。女性職員の登用を進めるため、キャリアアップへの意欲向上を目的とした研修、男性職員の意識改革と併せ、女性が積極的に職務に取り組める職場環境の整備をさらに進める必要がある。

なお、国は、女性の登用に関しポジティブ・アクションを掲げ、公務員から率先して取り組むこととしている。本市においても、現在の取組に加え、女性の登用に資する取組を検討していく必要がある。

また、公益財団法人21世紀職業財団が行った「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」では、上司が、女性の職場復帰後も良好なコミュニケーションを保ち、建設的なフィードバックを行うことでモチベーションが向上し、少し困難な仕事を任せる場合に昇進意欲が高くなるとの結果が出ている。このことから、管理監督者は、女性職員がモチベーションを高め、昇任意欲を持つことができるよう、意識して指導に当たる必要がある。

## イ 勤務環境の整備

少子高齢化により労働力の減少が本格化し、社会構造が劇的に変化する中、多様化する市民ニーズに応えるため、本市職員には高い気概、使命感を持つとともに健康の保持、労働意欲の向上が求められることから、ワーク・ライフ・バランスの推進及びメンタルヘルス対策への取組がさらに重要となっている。



## **(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進**

本市では、仕事と生活の両立を支援するため、休暇制度の整備等の取組を進めているが、それら休暇の取得率は高いとは言えず、中でも育児休業等の育児に参加するための休暇の男性職員の取得率は依然として低い状況である。

ワーク・ライフ・バランスの推進に資する休暇制度は、整備するだけにとどまらず、職員一人ひとりがこれを有効活用することにより、仕事と生活の調和をとることが重要である。本年度は、第3期静岡市特定事業主行動計画（平成25年3月策定）に基づき、各課に両立支援アドバイザーを置き、年次有給休暇の取得推進、休暇制度の認知度向上に取り組んでおり、その成果に期待したい。

今後は、育児休業等を活用した職員の体験を紹介するなど、個人及び職場の意識を醸成するとともに、育児により仕事を長期に離れていた職員を対象とした復帰プログラムやキャリアを積む機会の充実を図るなど、誰もが取得しやすい環境の整備が必要である。

また、長時間勤務の縮減については、昨年度「仕事みがき方針2012」に基づき全庁的な取組が行われたものの、一人当たりの平均時間外勤務時間数は依然として高い水準である。本年度も引き続き「仕事みがき方針2013」に基づく取組が行われているが、管理監督者においては、職員の健康に留意することはもちろん、内部事務等の見直しや業務の改善・効率化に向けた取組を推進する必要がある。加えて、職員の勤務状況の把握に努め、業務量の平準化を図ることが重要である。

## **(イ) メンタルヘルス対策の推進**

職員の心の健康の保持及び増進については、平成23年度に改訂した「第2期静岡市職員の心の健康づくり計画」に基づ

き、支援体制の整備と併せ階層別研修、年次研修等において健康管理に関するカリキュラムを実施するなど、様々な取組が進められている。しかしながら、精神疾患を理由に長期にわたる病気休暇を取得する職員の数は、長期病休者のおおむね過半数を占めているのが現状である。

任命権者が昨年度行った長期休業者を対象とした調査では、発症年齢や職種の分布などを基に分析し、発症時期、再発等に関する課題を抽出した。こうした調査は、メンタルヘルス対策を進める上で重要であることから、今後も引き続き実施していくことが望まれる。

長期休暇を取得している職員を抱える職場では、周囲の職員の負担が増えるばかりでなく、そのストレスなどにより組織力の低下を招くおそれがある。このことから、管理監督者は、マネジメント能力を強化し、モチベーションを低下させないよう職員を励ますとともに、適切な業務分担を行い、職場における予防や復帰支援等の協力体制を築くことが重要である。

なお、社会問題となっているパワー・ハラスメントの予防については、部下との円滑なコミュニケーションを維持するなど、良好な職場環境を作ることが重要である。このため、引き続き管理監督者等への研修において、一層の理解を深めることが望まれる。

任命権者においては、質の高い行政サービスを確実かつ安定して提供するため、育児休業や長期病気休暇を取得する職員の代替措置として、職員の配置転換や経験者を再雇用するなど、組織全体の適切な人員の配置・管理を行う必要がある。さらに、勤務状況の徹底管理と併せ、職員一人ひとりの健康保持に対す

る取組の強化など総合的な勤務環境の整備を進め、公務能率の確保に努められたい。

## ウ 高年齢期の雇用問題

本年の人事院の報告では、雇用と年金の接続について現行の再任用制度を活用し、確実な接続を図る必要があるとして、その円滑な実施のための取組を提起している。

本市においても、国と同様に、雇用と年金の確実な接続のための取組は必要不可欠である。今後、増加が見込まれる再任用職員を引き続き活用していくためには、その制度の周知に努め、希望を聴取するとともに、研修等によりモチベーションの維持を図り、能力と経験を適切に活用できる職務への配置に努めることが肝要である。さらに、再任用に関する苦情への適切な対応や、制度の問題点を把握するための仕組みづくりなども、円滑な制度運用のためには必要な取組である。

また、人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討すると報告している。本市においても、再任用職員を含めた退職後の高年齢雇用者の給与水準の見直しに当たっては、国や他都市の動向を注視するとともに、現在の給与水準についても、国や他都市の水準を参考にしながら、職務の内容に見合った処遇が確保されるよう、検討を進める必要がある。

## エ 市民からの信頼確保

法律を遵守し、職務倫理を保持することや、強い責任感を持ち、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用いることは、公務員としての基本である。

本市においては、職員の服務規律の保持や情報セキュリティの徹底、加えて、内部統制機能に係る庁内検討委員会の各構成課から提供された情報に基づく事務処理基礎研修を実施し、事務全般に関する幅広い知識の習得を図っているところである。しかしながら、個人情報情報の漏えいや事務処理上の誤りなどの事務事業事故は、平成24年度に100件発生しており、前年度より23件増加している。特に、電算データの不適切な取扱いによる課税誤りなどの事務処理上の誤りは18件発生しており、前年度の5件を大きく上回る結果となっている。事務処理に当たっては、その特性に応じ複数人による確認作業を徹底する一方、役割分担と責任の所在の明確化を図ることが必要である。

事務事業事故が発生した際には、迅速な情報収集、整理、分析を行い、早急な措置を講じるほか、事故の状況等により速やかにその事実と対応や改善策を公表することで、行政機関としての説明責任を果たすとともに、情報不足から生じる市民の不安感を解消し、誤解を招くことのないよう透明性の確保に努め、本市行政に対する信頼回復を図ることが肝要である。また、事故対応から得られた教訓を基に、同じ過ちを二度と繰り返さぬよう確認作業の強化に加え、その作業を形骸化させない取組を進めるべきである。

さらに、本年度には、酒気帯び運転をして交通事故を起こした事案により職員が処分されるという、市民の信頼を著しく損なう事態が生じている。職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市政全般の信用を失墜させ、市政運営に大きく影響することから、職員の意識向上と併せて、職員相互で意識を高揚し合える職場環境づくりの一層の推進に努められたい。

## 8 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

本年は、月例給、特別給ともに民間との均衡が図られていたことから、改定を行わないことが適当と判断し、勧告を行わないこととしたが、本委員会としては、今後も、地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、勧告内容の一層の充実に努めるなど市民に対する説明責任を徹底することで、公正・中立な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

職員には、常に全体の奉仕者として、市民の期待と信頼に応えるべく、使命感と誇り、職務に対する高い意識を持って、より一層精励されるよう切望する。また、管理監督者である職員には、責務が重くなっている中ではあるが、仕事の管理と併せて、部下の育成、職場環境の改善等、管理職としての取組に期待する。

任命権者にあっては、職員が熱意を持って自らの職務に取り組むことができるよう、人事評価制度の有効な活用を含めた人材の育成、職場環境の整備の推進に努められたい。

また、本年10月から来年3月にかけて、地方交付税の削減に伴う職員等の給与の特例減額支給措置が行われるが、減額期間終了後、速やかに本来の給与水準が確保されるよう強く望むものである。

議会及び市長におかれては、給与勧告の制度の意義、役割の重要性について十分認識され、この報告に基づいて適切に対応されるよう要請する。