

## 平成 16 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 1 本市職員と民間従業員との給与較差（公民較差）

区 分	民 間 給 与	本市職員給与（行政職）	公 民 較 差
月例給	430,796 円	430,777 円	19 円 (0.00%)
特別給	4.42 月分	4.40 月分	0.02 月分

(注) 比較対象となる本市職員（新規学卒者、消防職員等を除く。）の平均年齢は、43.0 歳、平均経験年数は、21.2 年である。

### 2 給与改定の内容

#### (1) 月例給・特別給

本市職員の給与と民間従業員の給与は、均衡していることから、月例給、特別給とも改定は見送り

#### (2) 寒冷地手当

国の抜本の見直しに準じて、本年度より支給額の引下げ等の改定

### 3 その他報告する事項

#### (1) 給与制度等について

##### ア 初任給基準

民間の状況並びに国及び他の政令指定都市の状況を勘案し、初任給基準の見直しを含め、早急に検討する必要がある。

##### イ 退職時特別昇給

退職時における特別昇給制度については、国が当該制度を廃止したことを踏まえ、本市においても国に準じて措置する必要がある。

#### (2) 公務員制度改革等に向けた取組

住民サービスの一層の充実のために職員の持てる能力が最大限発揮され、その能力・実績が適切に反映される人事・給与制度の構築について、引き続き検討を進める必要がある。

#### (3) 時間外勤務の縮減

所管内における効率的な人員配置及びグループ制の積極的活用のほか、週休日・休日勤務に対する振替等の徹底、管理監督者の時間外勤務コストの認識及び所属職員の勤務時間の管理の徹底などにより、時間外勤務の一層の縮減に努める必要がある。

#### (4) 職員の健康管理

職員が健康で働き続けられることは、職員やその家族はもとより、市民サービスの向上や効率的な行政運営のうえからも重要であることから、今後とも、働きやすい職場環境づくりと健康管理対策の一層の充実と努めるとともに明るく活気ある職場づくりに努める必要がある。

**(5) 男女共同参画社会の実現に向けた取組**

**ア 職業生活と家庭生活の両立支援**

昨年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき作成する、特定事業主行動計画が職員のニーズを十分に反映した実効性のあるものとなるよう、本委員会としても関心を払っていくこととする。

**イ 女性職員の積極的な登用**

女性職員の積極的な登用を図るためには、男女の区別なく本人の能力・適性に応じて、幅広い職務の経験を積むことができる人事配置を一層進める必要があり、今後とも、女性職員の職域の拡大に努めるとともに、能力・適性を重視した人事配置・登用を行っていくことが必要である。