

平成19年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

(勧告のポイント)

月例給について、民間の給与が職員の給与を259円(0.06%)上回っていることから、この較差を解消するため、次のように勧告

- ・ 初任給を中心に若年層に限定した給料月額の上上げ
- ・ 3人目以降の子等に係る扶養手当の支給月額の上上げ(6,000円 6,500円)
- ・ 特別給(期末手当・勤勉手当)の上上げ(4.45月分 4.50月分)

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の380事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された100事業所について調査を実施した。

2 職員給与と民間給与との比較

月例給

民間給与	職員給与(行政職)	較差
429,121円	428,862円	259円(0.06%)

(注)上記職員(新卒者、消防職員等を除く。)の平均年齢は43.5歳、平均経験年数は21.5年である。

特別給

民間支給月数	職員支給月数	差
4.52月	4.45月	0.07月

3 給与改定

(1) 給料表

行政職給料表については、初任給を中心に若年層に限定した給料月額の上上げ
行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮し上上げ

(2) 諸手当

ア 扶養手当

3人目以降の子等に係る支給月額を500円上上げ(6,000円 6,500円)

イ 特別給(期末手当・勤勉手当)

年間支給月数を0.05月分上上げ(4.45月分 4.50月分)

配分については、人事院勧告の内容に準じて改定

(3) 実施時期

平成19年4月1日からとする。ただし、期末手当・勤勉手当については、平成19年12月1日からとする。

(4) 所要額

約2億1,000万円(教育職、技能職及び企業職を除く。)

4 その他報告する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

給与構造改革の実施状況及び国の改定状況を踏まえ、平成 20 年 4 月 1 日から 100 分の 10（医師は 100 分の 13）とする。

(2) 医師の処遇改善

年々、医師の人材確保が難しくなっているところから、医師の勤務実態等に配慮し、その処遇の改善について検討していくことが必要である。

(3) 人材の確保・育成・登用

ア 職員の採用

今後も優秀な人材を獲得し続けるために、広報活動を強化し本市の魅力を十分にアピールするとともに、試験方法等の研究をより一層深めていくこととする。

イ 人事評価制度

制度の安定・定着を図るため、引き続き評価者の習熟度を高めるとともに、常に制度を検証し、客観性、公正性、透明性のさらなる確保に向けて、絶えず改善・見直しを行うことが必要である。

ウ 若手職員の登用及び昇任昇格基準の検討

団塊世代の職員の大量退職に伴い、管理職員が大幅に減少するため、中堅職員を管理職に登用することが課題となっており、若手職員のさらなる意識改革、資質向上のため、昇任試験制度の導入を視野に入れた、昇任昇格基準を検討するものとする。

(4) 勤務時間制度の見直し

国や他の政令指定都市の動向を踏まえつつ、休息時間の廃止を含め、市民に対する行政サービスに支障をきたさぬような勤務体制等の確保に配慮した所定勤務時間の見直しの検討が必要である。

(5) 職場環境の改善

ア 時間外勤務の縮減

管理監督者をはじめとする職員一人ひとりが、時間外勤務の縮減に努めるとともに、仕事を時間内に効率よく行うよう、勤務時間に対する意識を改革することが必要である。

イ 職員の健康管理

心身の疲労の蓄積を起因とした疾病を患う職員が増加しているため、職場内の良好な人間関係の形成等に努めるとともに、本市で実施している各種の健康相談及び保健指導等を十分に活用することが必要である。

(6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

ア 仕事と子育ての両立支援

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、本市の「子育て思いやりプラン～みんなで進める3つのおもいやり～」をより一層推進するとともに、仕事と仕事以外の生活をバランスよく展開する「ワーク・ライフ・バランス」についても、検討を進めていくことが必要である。

イ 女性職員の積極的な登用

人事評価制度等を活用し、能力や実績を適正に評価することにより、女性職員の積極的な登用を図り、管理職における女性の割合を着実に拡大していくことが必要である。

(7) 服務規律の確保

市民の信頼に応えるため、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚と責任を再確認するとともに、本市としても厳正な服務規律の確保と職員の倫理意識の高揚に不断の努力を続けることが必要である。