

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成19年9月

さいたま市人事委員会



人任第715号

平成19年9月12日

さいたま市議会議長 青羽健仁様

さいたま市長 相川宗一様

さいたま市人事委員会

委員長 北條神一郎

本委員会は、地方公務員法第8条、第14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第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

報 告

本委員会は、職員の労働基本権制約の代償措置としての給与等勧告制度の目的を達成するため、職員給与を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本に勧告を行うこととし、本市職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与並びに人事院勧告の内容その他職員の給与決定に関係する諸条件について調査研究を行った。

その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会は、本年 4 月 1 日現在における本市職員（技能職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与の実態を把握するため、「平成 19 年さいたま市職員給与実態調査」を実施した。

この調査によると、本市職員数は 7,391 人で、平均年齢は 41.5 歳、平均経験年数は 19.8 年であり、その平均給与月額は、給料 345,694 円、扶養手当 9,823 円、地域手当 33,105 円、住居手当 7,876 円、管理職手当 10,474 円、その他 1,712 円の合計 408,684 円である。

このうち、民間給与との比較対象となる行政職給料表の適用を受ける職員（消防職を除く。）は 5,036 人で、平均年齢は 42.7 歳、平均経験年数は 20.9 年であり、その平均給与月額は、給料 353,040 円、扶養手当 9,487 円、地域手当 33,723 円、住居手当 7,691 円、管理職手当 12,552 円、その他 71 円の合計 416,564 円である。

参考資料第 1 表（26 頁）～第 8 表（44 頁）

2 民間給与の状況

本委員会は、人事院、埼玉県人事委員会等と共同して、市内における企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 100 事業所を対象に、「平成 19 年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、対象事業所における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 3,319 人及び医療関係、教育関係等 56 職種の 369 人について、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず、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詳細に実地調査した。

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、本年も引き続き調査を実施した。

その結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新卒者の採用を行った事業所のうち、初任給額を据え置いた事業所は大学卒で 73.8%、高校卒では 76.9%となっており、増額した事業所は大学卒で 26.2%、高校卒で 23.1%となっている。

参考資料第 10 表 (47 頁)

イ 給与改定の状況

第 1 表に示すとおり、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 16.6%(昨年 16.7%)とほぼ横ばいであり、ベースアップを中止した事業所とベア慣行のない事業所を合わせた割

合も 83.4%（昨年 83.3%）とほぼ横ばいである。

また、第 2 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 73.4%（昨年 70.6%）で、昨年に比べてやや増加している。

第1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	ベア慣行なし
係 員	16.6	22.1	0.0	61.3
課 長 級	10.1	29.8	0.0	60.1

第2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	未 定	定期昇 給制度 な し
		増 額	減 額	変化 なし				
係 員	92.3	73.4	24.8	5.8	42.8	3.8	15.1	7.7
課 長 級	88.9	68.3	16.8	4.1	47.4	3.6	17.0	11.1

（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

第 3 表に示すとおり、雇用調整の実施状況をみると、平成 19 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所は 22.8% となっており、昨年(28.5%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、転籍出向(9.0%)、部門の整理・部門間の配転(7.5%)、採用の停止・抑制(5.9%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(5.8%)、希望退職者の募集(3.6%)、残業の規制(2.7%)、賃金のカット(2.0%)の順となっている。

第3表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

措置内容	事業所割合
採用の停止・抑制	5.9
部門の整理・部門間の配転	7.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.8
転籍出向	9.0
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	2.7
希望退職者の募集	3.6
正社員の解雇	0.0
賃金のカット	2.0
雇用調整を実施した事業所の割合	22.8

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。措置内容は、複数回答である。

(2) 給与等の状況

ア 職種別給与

事務・技術関係職種の平均支給額は、参考資料第12表(48頁)のとおりである。

イ 初任給

新卒者(事務・技術関係職種)の本年4月の初任給月額は、大学卒198,660円(昨年196,674円)、短大卒171,112円(同169,159円)、高校卒156,691円(同154,932円)となっており、昨年に比べてすべての学歴区分において増額となっている。

参考資料第11表(47頁)

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第4表のとおりである。

第4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
配偶者	14,812円
配偶者と子1人	21,142円
配偶者と子2人	27,115円

(注) 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を対象とした。

備考 本市職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,500円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,500円である。なお、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 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた賞与等の特別給(ボーナス)の支給状況は、第5表に示すとおりであり、所定内給与月額の4.52月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.45月)を上回っている。

第5表 民間における特別給の支給状況

項目	区分	
	事務・技術等従業員	
平均所定内給与月額	下半期(A1)	367,635円
	上半期(A2)	368,584円
特別給の支給額	下半期(B1)	805,400円
	上半期(B2)	857,951円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\begin{matrix} B1 \\ A1 \end{matrix} \right]$	2.19月分
	上半期 $\left[\begin{matrix} B2 \\ A2 \end{matrix} \right]$	2.33月分
	年間	4.52月分

(注) 「下半期」とは平成18年8月から平成19年1月まで、「上半期」とは平成19年2月から同年7月までの期間をいう。

備考 本市職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月である。

3 職員給与と民間給与との比較

本市職員の給与と民間従業員の給与との比較においては、民間従業員の給与をより広く把握し、職員給与に反映させる観点から、平成 18 年より比較対象企業規模を従来の 100 人以上から 50 人以上に改めるとともに、公民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えるなどの見直しを行った。

本年も本市職員の給与と民間従業員の給与との較差（公民較差）を算出するため、「さいたま市職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、本市職員にあつては事務・技術関係職種、民間従業員にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、責任の度合、年齢等の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年 4 月分の給与額をラスパイレス方式により比較した。

なお、この方式は、調査で得られた民間従業員の 4 月分給与を役職、年齢、学歴別等に整理し、それを本市職員の人数構成に置き換えて比較するもので、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、より実態を反映したものとなっている。

こうして算出した較差を総合したところ、第 6 表に示すとおり、民間給与が本市職員の給与を 259 円（0.06%）上回っていることが認められた。

第 6 表 月例給与の較差

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

（注）民間給与及び職員給与ともに本年度の新卒の採用者は含まれていない。

4 物価及び生計費

総務省統計局の本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では同水準であるが、本市では0.2%上昇している。

本委員会が同局の「家計調査」を基に標準生計費を算出したところ、2人世帯では204,940円、3人世帯では230,380円、4人世帯では255,820円となっている。

参考資料第19表(59頁)～第20表(60頁)

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告した。

人事院の報告及び勧告においては、本年の官民給与の比較を行った結果、民間の月例給が公務員の月例給を上回っており、また、特別給(ボーナス)についても民間の年間支給割合が公務の年間支給月数を上回っているため、月例給及び特別給について改定を行うこととしている。

なお、人事院の報告及び勧告の概要は次のとおりである。

【給与等に関する報告及び勧告】

1 民間給与との比較

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

民間給与との較差 1,352円 0.35%

〔行政職(一)...現行給与 383,541円 平均年齢 40.7歳〕

<ボーナス> 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.51月(公務の支給月数 4.45月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

- (1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

行政職俸給表(一)

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%、4級以上は改定なし

初任給 種 181,200円（現行179,200円）

種 172,200円（現行170,200円）

種 140,100円（現行138,400円）

その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表等を除く）

- (2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮子等に係る支給月額を500円引上げ（6,000円 6,500円）

- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施
今後の改定分の一部を繰り上げて改定（本年度分として0.5%の引上げを追加）

[実施時期] 平成19年4月1日

<期末・勤勉手当(ボーナス)>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 0.05月（4.45月分 4.5月分）

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期		12月期	
19年度	期末手当	1.4	月（支給済み）	1.6	月（改定なし）
	勤勉手当	0.725	月（支給済み）	0.775	月（現行0.725月）
20年度	期末手当	1.4	月	1.6	月
以降	勤勉手当	0.75	月	0.75	月

[実施時期] 公布日

<その他の課題>

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討。なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

3 給与構造改革(平成20年度において実施する事項)

(1) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設（平成20年4月1日実施）

俸給

- ・ 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

諸手当

- ・ 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- ・ 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給（俸給月額額の100分の10）

勤務時間

- ・ 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

(2) 地域手当の支給割合の改定等

- ・ 地域手当は、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定
- ・ 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成
- ・ 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

【公務員人事管理に関する報告】

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

- 1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～
 - ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
 - ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要
- 2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～
 - ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
 - ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ 「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。 - 当面、種における選抜強化、種の登用促進が重要

4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目的に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

6 むすび

本市職員の給与等を決定するにあたって考慮すべき諸事情は、以上報告したとおりである。本委員会としては、これらの調査結果を職員給与に反映させるため、本年の給与改定に係る国や他の政令指定都市の動向を総合的に勘案し検討を重ねた結果、本市職員の給与等について、次のように改定し、また、検討する必要があるとの結論に達した。

(1) 給与の改定

給与の改定にあたっては、本市職員の給与水準と民間従業員の給与水準との均衡を図り、社会一般の情勢に適応した適正な水準を確保するという人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差を解消するため、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要がある。

ア 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昇の改定を行う必要がある。

なお、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て、上昇の改定を行う必要がある。

イ 諸手当

扶養手当については、民間における支給状況及び人事院勧告における改定の考え方を勘案し、3人目以降の子等に係る支給月額を6,500円とする改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き上げる改定を行い、その配分

については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

ウ 実施時期

この改定の実施時期については、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。

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当については、昨年、給与構造の改革の実施に伴い、支給地域及び支給割合を勧告したところであるが、当分の間、給与構造の改革の実施状況を踏まえ人事委員会規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とすることとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合については、国の改定状況等を踏まえ、100分の10（医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、100分の13）とする。

(3) 医師の処遇改善

近年、医師が治療行為を行うにあたり、説明責任が重視され、患者との信頼関係の構築などに多くの時間と労力を注ぐことが求められてきている。また、全国の総合病院では、新たな臨床研修制度の導入などの影響による医師不足によって、いくつかの診療科で閉鎖を余儀なくされている。

このような状況の下、市立病院においても、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。

(4) 人材の確保・育成・登用

ア 職員の採用

様々な環境の変化や直面する行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、有為な人材を確保することが求められている。

本市では、新卒者の採用に加え、昨年から民間企業等の経験者を対象とした採用試験を実施し、コスト面やサービス面等で優れた経営感覚を有する人材の確保に努めているところである。

しかし、ここ数年、民間企業及び国や他の地方公共団体では、団塊世代の職員の大量退職に伴い、新規採用者数を増加させており、優秀な人材の獲得競争が激しくなっている。

今後も優秀な人材を獲得し続けるために、本委員会では広報活動を強化し、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

社会経済情勢の変化や地方分権の流れが加速する中、自己決定・自己責任による政策自治体への転換が求められており、個々の職員には、困難な課題に対する的確に対応できる行政能力の向上と意識改革が必要とされている。

本市においても、職務遂行能力や勤務実績に基づく人事管理を推進させるため、能力評価と業績評価を2本の柱とする人事評価制度の構築に取り組み、平成17年度に能力評価の、さらに平成18年度には業績評価の試行を実施し、平成19年4月から人事評価制度を本格導入したところである。

今後は、この人事評価制度の安定・定着を図るため、引き続き評価者研修を実施し、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

本市では、団塊世代の職員の大量退職に伴い、今後5年以内に課長相当職以上の管理職員が大幅に減少するため、適正な行政運営を行う上で、中堅職員を管理職に登用することが課題となっている。

そのため、平成19年4月から若手職員に部下を統率・監督するキャリアを積み、ラインの管理監督者として育成する目的で、係制、係長職を導入したところである。

このような状況の下、本委員会は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。

(5) 勤務時間制度の見直し

国は、民間企業の通常の勤務形態の従業員には、休息時間に相当する制度がほとんど普及していないこと等を考慮し、平成18年7月から休息時間を廃止するとともに休憩時間の見直しを行い、他の政令指定都市の過半数においても、休息時間の廃止等を行っている。また、人事院は本年、所定勤務時間の短縮について、民間準拠を基本として早期に見直すことが適当と報告している。

本市においては、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。

(6) 職場環境の改善

ア 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務は、職員の健康を損なう原因ともなり、健全な家庭生活の維持にも影響を及ぼすものである。

本市においては、週休日の振替制度の積極的利用や毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底等を通知するなどの取組みがなされているところではあるが、本委員会が実施した平成18年度の職員の勤務条件に関する調査の結果、時間外勤務が職員（管理職を除いた全職員）一人当たり月平均19.6時間あり、恒常的な時間外勤務の実態が見受けられる。

さらに、任命権者によっては、週休日の振替制度の利用が少なく、この制度の利用率に大きな差異が見られる。

今後、管理監督者においては、業務が特定の職員に偏らないよう業務分担の見直しや業務の改善等に適宜取り組み、定時退庁の指導及び振替日の指定を行い、時間外勤務の縮減に努めるとともに、職員一人ひとりが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

職員の健康は、効率的かつ質の高い行政サービスを提供する観点から重要であるが、社会情勢の変化に伴う行政需要が複雑・高度化し、公務を取り巻く環境も大きく変化している中、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。

本市においても、勤務条件に関する調査の結果によれば、病気休暇を取得した職員は若干減少しているものの、病気が長期化し分限休職となっている職員は逆に増加しており、その分限休職となった原因の多くを占めるのは、精神・神経系の疾患によるものである。

管理監督者においては、所属職員の能力、性格等を把握し、職場内の良好な人間関係の形成等に努めることが必要である。また、本市で実施している一般健康相談、一般職員及び管理監督者のためのメンタルヘルス相談等の健康相談及び長時間勤務職員への保健指導等を十分に活用することが必要である。

本委員会でも引き続き、執務環境や職場の人間関係等に関する職員の悩みや苦情等を解消し、職員が意欲を持って安心して職務に専念できるよう、職員苦情相談制度の適切な運用に努めることとする。

(7) 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

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代を担う子供の健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくことを骨子としている。

その中で、国や地方自治体の機関に対し、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、行動計画を策定することを義務付けており、本市においても、平成17年4月に「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～」を策定したところである。

しかし、勤務条件に関する調査の結果、男性の育児休業・部分休業の取得率は依然として低く、(6)アで述べた時間外勤務の縮減が進んでいないことから、子育てに関わる時間が増加していないものと考えられる。

最近の動きとして、平成19年2月、国の男女共同参画会議の下に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」が設置され、同年7月に「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向が報告された。このワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望しバランスよく展開できる状態を指し、仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環をもたらすとされている。

今後とも本市は「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、「ワーク・ライフ・バランス」についても、国や他の政令指定都市等の動向を注視し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

政策の立案・決定へのさらなる女性の参画は、共に責任を担うべき男女共同参画社会の基盤をなすものであり、国は平成17年12月に人事院が通知した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、平成18年度から平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定している。

本市における女性の管理職への登用は、少数にとどまっている状況であることから、平成19年度から本格導入された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。

(8) 服務規律の確保

市民の公務員に向ける視線が極めて厳しい中、市民の信頼に応えるためには、法令等の遵守、公正な職務の遂行はもちろんのこと、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し、高い倫理観を持って職務に精励することが必要である。

今後とも、本市としては、市民の信頼を損なうことのないよう、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。

7 おわりに

人事委員会の給与等勧告制度は、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いるもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本に行っている。

本年は、民間との給与較差を解消するため給料月額を引き上げるとともに、扶養手当について、民間における支給状況及び人事院勧告における改定の考え方を勘案し改定を行い、期末手当・勤勉手当の支給月数を引き上げる内容とした。民間準拠により職員の給与等を決定する方法は、長期的視点において、職員の給与水準を市民の納得、理解のもとに保障し、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものである。

職員においては、依然として公務を取り巻く厳しい行財政状況等を十分に認識し、常に全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼に応えるため、

行政運営の効率化及び市民サービスの向上に努められるよう要望する。

市議会及び市長においては、このような勧告制度の意義、役割について深く理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、本市職員の給与に関し、次のとおり
勸告する。

1 給料表及び諸手当の改定

給料表及び諸手当は、市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消
するため、別紙第 1 の報告で述べたことから考慮して改定すること。

2 改定の実施時期

この改定の実施時期については、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。