

平成 25 年職員の給与に関する報告の概要について

平成 25 年 9 月 5 日
名古屋市人事委員会

○ 本年の給与に関する報告のポイント

- ① 本市職員の給与が民間の給与を 39 円 (0.01%) 下回っていたが、この較差が極めて小さいことから、公民比較に基づく月例給の改定を見送る
 - ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) は民間の支給割合と均衡していることから、改定を見送る
 - ③ 調査対象を全産業に拡大
- ～ 月例給、ボーナスともに本年は改定なし

1 民間給与実態調査

調査対象を公務等を除く全産業に拡大 (宿泊業、サービス業など)
市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 1,675 事業所から 266 事業所を抽出。4 月分の給与について職種別に調査

2 給 与 較 差

本市職員と民間の事務・技術関係の職に従事する者について、責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の相互の本年 4 月分の給与を比較

民間の給与	職員の給与	較 差
389,276 円	389,237 円	39 円 (0.01%)

(平均年齢 41.8 歳 平均勤続年 18.8 年)

(注) 本市職員の給与については、市長等及び職員の給料の特例に関する条例 (平成 25 年名古屋市条例第 29 号) による減額措置がないものとして比較

3 給 与 改 定

(1) 月 例 給

上記の公民給与の較差が極めて小さいことから、改定を見送る

(2) 期末・勤勉手当 (ボーナス)

民間の特別給の年間支給割合 (3.97 月) が職員の期末・勤勉手当の年間支給割合 (3.95 月) と均衡していることから、改定を見送る

4 公務運営における課題

<p>○職員が「やりがい」を高めるために</p>	<p>職員の発揮した能力や実績を把握・評価するとともに、給与等の処遇に適切に反映していくことが重要 人材育成評価制度を積極的に活用し、能力や実績に基づく適正な人事管理を進めることが必要</p>
<p>○公務員倫理について</p>	<p>職員一人ひとりが高い倫理観と使命感を保持し、法令遵守の意識を強く持って行動することが重要 管理監督職員は今一度自らの職責を自覚し、危機感を持って公務員倫理の確立に努めることが必要</p>
<p>○昇任意欲の向上について</p>	<p>役職者の職務の魅力発信等の取り組みのほか、給与に職務や職責を適切に反映させることが重要 <small>11/7</small></p>
<p>○高齢期の雇用問題について</p>	<p>雇用と年金の確実な接続のための再任用の実施が重要 再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持向上に資する環境整備が急務</p>
<p>○超過勤務の縮減について</p>	<p>効率的な業務執行体制の構築や適正な職員配置など実効性ある取り組みが必要</p>
<p>○ワークライフバランスについて</p>	<p>研修の機会を十分に活用し、意識啓発に努めることが必要 職員が安心して働くために必要な育児支援制度のさらなる充実を検討することが必要</p>
<p>○メンタルヘルス対策について</p>	<p>早期発見から復帰支援・再発防止までの総合的な支援体制の充実が重要</p>

5 報 告 日

9月5日(木)