



「平成25年 職員の給与等に関する報告」の概要

本年のポイント：月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに改定なし

- ① 月例給は民間給与との較差(126円(0.03%))が極めて小さく、改定なし
- ② 期末・勤勉手当も民間の支給月数とおおむね均衡しており、改定なし

<給与勧告制度の基本的な考え方>

給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として、民間従業員や他の公務員との均衡を考慮し、社会一般の情勢に適応した適正な給与等勤務条件を確保する機能を有するものである。

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 職種別民間給与実態調査

調査対象事業所は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所194事業所であり、そのうち95事業所を無作為に抽出し、実地調査を行った。

(2) 職員給与と民間給与の比較結果

<月例給>

民間従業員の給与	職員の給与(行政職(1))	較差
388,042円	387,916円	126円(0.03%)

(行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 41.2歳、平均経験年数 19.4年)

本年4月分の民間従業員の給与が職員の給与を126円(0.03%)上回っているが、公民較差が極めて小さく、給料表については、適切な改定を行うには十分でないこと、諸手当についても、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、改定する特段の必要性は認められないことから、本年は月例給の改定を行わないことが適当

<特別給(ボーナス)>

民間従業員の支給月数	職員の支給月数	差
3.97月分	3.95月分	0.02月分

民間従業員と職員の年間支給月数の差は0.02月分で、おおむね均衡しており、改定を行わないことが適当

2 人事行政に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

① 人材の確保

市の魅力を積極的に発信するシティセールスの取組は、人材確保において重要な要素のひとつであり、あわせて職種や職員としての魅力を発信していくことも、意欲ある人材の確保に向け大切

② 人材の育成

多くの職員が定年退職を迎えるなか、新規採用職員をはじめとする若手職員の育成の充実が求められており、所属全体の連携、活力ある職場づくりが大切

③ 人材の活用

職員の自主性や特長を生かし、専門性を高めながら意欲的に働くための取組とともに、適性や意欲に基づき、一定分野の職務において長期間従事する職員のあり方・育成についての検討が、質の高いサービスを提供する上で必要

(2) 勤務環境の整備

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減のため、互いに職務の分担に固執することなく、協力し合いながら職務を遂行するとともに、「時間外勤務時間を縮減していく」という職員意識を醸成することが重要

② 職員の健康保持

メンタルヘルスの取組には、職場のコミュニケーション活性化を図っていくことが重要であり、計画的な年次休暇の取得やワーク・ライフ・バランスを図ることが健康保持にもストレス予防にも必要

③ ハラスメント対策

ハラスメント防止には、コミュニケーションの充実を意識し、良好な人間関係を築いていくことが重要

(3) 公務員を巡る諸課題

① 公務員倫理の確保

職員一人ひとりが倫理意識を高めながら、意欲的に公務に従事することを期待

② 高齢期の雇用問題

再任用職員のフルタイム勤務導入にあたり、就労環境の整備、人事管理、モチベーションの維持向上についての取組が必要