

## 平成20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》

- ① 月例給について、民間給与との較差(0.01%)は極めて小さく、また、特別給(期末手当・勤勉手当)についてもおおむね均衡しているため、月例給及び特別給のいずれも改定見送り
- ② 医師の初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて改定
- ③ 職員の勤務時間について、1週間当たり38時間45分に改定

### 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367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
421,840円	421,794円	46円(0.01%)

(注) 上記職員(新卒者、消防職員等を除く。)の平均年齢は43.2歳、平均経験年数は21.2年である。

〈特別給〉

民間支給月数	職員支給月数	差
4.52月	4.50月	0.02月

### 3 給与改定の内容

#### (1) 月例給及び特別給(期末手当・勤勉手当)

月例給については、民間給与との較差が極めて小さく、また、特別給もおおむね均衡していることから、月例給及び特別給のいずれも改定見送り

#### (2) 初任給調整手当

医師の適切な給与水準を確保するため、初任給調整手当を改定(平成21年4月1日実施)

### 4 勤務時間制度の見直し

#### (1) 職員の勤務時間

民間準拠の考え方等に基づき、職員の勤務時間を1週間当たり38時間45分に改定  
勤務時間の短縮にあたっては、市民に対する行政サービスに支障を来さぬよう、勤務体制等の確保に配慮する必要がある。

#### (2) 実施時期

平成21年4月1日からとする。

## 5 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21年4月1日から100分の11（医師は100分の14）とする。

### (2) 人材の確保・育成・登用

#### ア 職員の採用

本市行政を担っていく高い能力と意欲を持った優秀な人材を確保するため、募集活動を充実し、本市の魅力をアピールすることにより受験者確保に努める。また、採用試験における年齢制限の見直し等について、引き続き検討していくこととする。

#### イ 若手職員の育成

今後数年の間に、現在の管理職員の相当数が退職することから、中堅職員の管理職への登用及び若手職員の計画的な育成が必要である。そのため、職員が多様な職務経験を積める計画的な人事配置や、人事評価制度の活用により職員の能力及び勤務実績の適切な評価を行い、職務に対する意欲の向上を図る必要がある。

#### ウ 女性職員の登用

本市においては女性の管理職への登用が依然として少数にとどまっている状況であることから、女性職員の育成に努めるとともに、意欲ある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高めていくことが必要である。なお、女性職員の登用を進めるにあたっては、女性が働きやすい職場環境の整備を一層進める必要がある。

### (3) 高齢期の雇用問題

公的年金支給開始年齢の65歳への段階的引上げにより、平成25年度定年退職者からは無年金期間が発生することになるため、既に導入されている再任用制度の活用方策の検討とともに、国が検討している定年年齢の延長等について、その動向に留意していく必要がある。

### (4) 職場環境の改善

#### ア 時間外勤務の縮減

管理監督者は時間外勤務を恒常的に行っている職員について、個々にその発生要因を把握し、対応策を検討することが望ましい。また、職員一人ひとりがコスト意識を持って計画的・効率的に業務を遂行するよう指導を徹底するとともに、職場全体として事務処理方法等を改善していくことにより、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

#### イ 職員の健康管理

心身の疲労の蓄積が原因のひとつと考えられる疾病を患う職員が増加していることから、管理監督者は風通しのよい職場環境づくりに努めるとともに、職員の健康状態を的確に把握し、早目の対応を心掛けることが重要である。

### (5) 仕事と生活の両立支援

仕事と子育ての両立を図るため、特別休暇や育児休業制度等の充実が図られているところであるが、今後は子育てに限らず生活全体の充実が図られるよう、管理監督者は職員が年次有給休暇等の取得や各種制度を活用しやすい職場環境、雰囲気づくりに心掛け、仕事と生活の両立を支援していくことが必要である。

### (6) 服務規律の確保

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、高い倫理観をもって職務に精励することが必要である。そのため、今後とも全職員に対し意識の啓発を図り、不祥事の発生防止に努めることが必要である。