

平成20年職員の給与に関する報告の概要

《本年の報告のポイント》

- ① 民間給与との較差（0.02%）が極めて小さく、給料表、諸手当ともに改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定を見送り

1 職員及び民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

※ 調査対象事業所 市内87事業所

（企業規模50人以上、事業所規模50人以上の309事業所から層化無作為抽出法により抽出）

2 職員と民間従業員との給与較差

<月例給与>

事務・技術職の本市職員と市内民間従業員の給与（減額措置前）を比較した結果、次のとおり職員給与が民間給与を若干下回っていることが認められた。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差	
		$((A)-(B)/(B)) \times 100$	(A)-(B)
430,042円	429,954円	0.02%	(88円)
	424,996円	1.19%	(5,046円)

(参考)

(注) 本市職員については、平成20年4月から給料の減額措置が実施されている。

(「職員給与」及び「較差」欄の上段は減額措置前、下段は減額措置後)

<期末・勤勉手当（ボーナス）>

民間の支給割合 4.51月（本市の支給月数4.50月）

3 給与改定の内容

- (1) 給料表 改定の見送り
- (2) 諸手当 改定の見送り
- (3) 期末・勤勉手当 改定の見送り

4 その他報告する事項

(1) 医師の初任給調整手当

病院等に勤務する医師の確保が社会的問題となっていることから、初任給調整手当について、国及び他の政令指定都市等の動向に留意しつつ、対応を検討する必要がある。

(2) 住居手当

家賃や住居の維持管理費用等を負担している者に対し、その負担を軽減するという趣旨を踏まえ、民間の状況及び他の政令指定都市等との均衡を考慮して見直しを検討する必要がある。

(3) 勤務実績の給与への反映の推進

管理職員について査定結果を給与等に反映したが、被考課者への説明や苦情相談について適切に行われたかなど、多方面から客観的に検証する必要がある。

(4) 優秀な人材の確保等

ア 受験者の確保

優秀な人材の確保にあたっては、何よりもまず受験者の確保が必要であることから、さらに受験者の確保に向けた取組を強化していくこととする。

イ 採用試験における年齢要件の見直し

平成19年10月に施行された改正雇用対策法の趣旨等を踏まえ、採用試験における年齢要件の見直しについて検討していく必要がある。

ウ 人材育成

行政を取り巻く社会経済情勢は大きく変化し、求められる公務員像も変化しつつあることから、この変革期に的確に対応できるよう更なる人材の育成・活用に努めていく必要がある。

(5) 女性の登用

政策形成過程への女性の参画が一層推進されるよう、引き続き女性の登用の拡大に取り組む必要がある。

(6) 分限に係る適切な運用の確保

公務の適正かつ能率的な運営を図るという分限制度の趣旨に則した対処が行われるよう、分限処分の指針について検討する必要がある。

(7) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 時間外勤務等の縮減

職員の健康の保持増進や公務能率向上の観点から、実効ある更なる積極的な取組を強く期待するものである。

イ 両立支援の推進

一層の両立支援を推進するために「千葉市職員の子育て支援計画」について、引き続き着実な推進を図る必要がある。とりわけ、男性職員の育児休業取得率は低迷しているため、男性職員への制度の周知や男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の推進

公務能率の向上、あるいは職場の活性化のため、一層のメンタルヘルス対策の推進に努める必要がある。

(8) 定年職員の雇用

急速な高齢化に伴う高齢者労働力の活用について、その必要性を踏まえるとともに、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備する必要があることから、今後の国及び他の政令指定都市等の動向に留意しつつ、対応を検討する必要がある。

(9) 公務運営の改善

職員一人ひとりが高い倫理観とコスト意識を持って、意欲的に業務に取り組むことはもとより、一層効率的・効果的な執行体制の確立を図ることが必要である。