

「平成20年 給与に関する報告」の概要

項目	内容
本年の特徴	<p>月例給、ボーナスともに据え置き</p> <p>(1) 公民給与の較差(▲0.02%)が極めて小さいことから、月例給の改定は行わない。 期末・勤勉手当(ボーナス)についても、民間の支給割合(4.51月)とおおむね均衡しているため、改定は行わない。</p> <p>(2) 新たな人事給与制度についての検証、仕事と生活の調和、優秀な人材・多様な人材の確保、職員が能力を最大限発揮できる昇任制度の検討について言及</p>
I 公民比較	<p>1 給与月額</p> <p style="text-align: center;">民間給与 411,845円 (A) 職員給与 411,931円 (B)</p> <p>公民較差 (A) - (B) ▲86円 (▲0.02%)</p> <p>※昨年の公民較差 ▲1,297円(▲0.31%) ⇒ 給料表:各級号給の給料月額を同率で減額。住居手当:支給対象区分の見直し</p>
	<p>2 期末・勤勉手当(ボーナス)</p> <p>民間の年間支給割合 4.51月 (本市現行:4.50月)</p> <p>※昨年の民間の年間支給割合 4.52月(本市 4.45月) ⇒ 勤勉手当を0.05月分引き上げ</p>
II 人事給与制度に関する報告	<p>1 新たな人事給与制度についての検証</p> <p>(1) 本年4月、一般の職員について人事考課結果に基づく昇任選考と昇給がはじめて行われた。日頃の努力や仕事ぶりが適切に給与に反映されることから、職員のモチベーションの向上に大いに資すると考える。</p> <p>(2) 課長職にあつては、人事考課制度への信頼が説明責任の果たし方で大きく左右されることを十分認識し、係長と連携して、OJTを重視した職場運営がなされるよう要請</p> <p>(3) すべての職場で人事考課が本来の目的に従って行われるよう、人事考課定着のための努力を継続するよう要請</p>
	<p>2 仕事と生活の調和～ワーク・ライフ・バランスの推進～</p> <p>(1) 超過勤務の縮減 職員の健康維持、人材の確保・育成、公務能率の向上の観点から早急に取り組むべき課題であり、仕事と生活の調和に大きく寄与する。職員が意欲や能力を最大限に発揮できる環境を整えるためにも、行政の内部事務について、廃止や簡素・効率化により事務量を削減するなど、超過勤務の効果的な縮減対策を着実に進めることが必要</p> <p>(2) 仕事と生活を調和 育児・介護等に関する制度を利用しやすい勤務環境の整備に向けた取組を引き続き進めること。経営責任職には職員が働きやすい職場づくりの方向性を明確に示すことを、運営責任職には職場における両立支援実践の中心として率先して取り組むことを要請</p>
	<p>3 優秀な人材、多様な人材の確保に向けて</p> <p>(1) 採用環境が厳しい昨今、高い志と使命感を持った優秀な人材を採用するためには、広報活動等の受験者確保策や、合格者を確実に採用へと結びつける取組の強化が必要</p> <p>(2) 平成18年度から導入された社会人採用試験について、その効果を検証し、今後の試験の内容やあり方等について、検討が必要</p> <p>(3) 大量退職が続くここ数年を好機ととらえ、市民サービスの水準を低下させることのないよう、メリハリのある執行体制づくりを要請</p>
	<p>4 職員が能力を最大限発揮できる昇任制度の検討</p> <p>(1) 係長昇任制度のあり方 近年、受験率の低下が深刻で、組織活力の低下が憂慮される状況にあり、係長昇任試験の受験率の向上とあわせ、係長昇任制度の抜本的な見直しも含めた議論が必要</p> <p>(2) 女性責任職の登用拡大 近年、本市職員に占める女性の割合は増加傾向にあるが、女性責任職の割合は低い水準で推移している。女性職員の能力を活かし、より市民ニーズに的確に答えていくため、女性責任職の登用拡大に取り組むよう要請</p>