

# 平成 21 年 給与に関する報告及び勧告の概要

## 本年度の給与勧告の特徴

月例給、ボーナスともに引き下げ

○公民給与の較差 (▲0.50%) 解消のため、月例給の引下げ (給料表の改定)

人事委員会として初めて、給料表を勧告

○期末・勤勉手当 (ボーナス) の年間の支給月数を、0.35 月分引下げ (年間 4.5 月→4.15 月)

※職員ひとりあたりの年収は、過去最大の減少 (平均で約 17 万 4 千円の減)

## I 公民比較

### 1 月例給

民間給与	職員給与	公民較差
415,279 円	417,371 円	▲2,092 円 (▲0.50%)

※民間給与の調査対象：229 事業所 (市内 1,143 事業所から無作為抽出)

[昨年の公民較差 ▲86 円 (▲0.02%) ⇒ 改定見送り]

### 2 特別給(ボーナス)

民間の年間支給月数 4.17 月 (本市現行：4.50 月)

[昨年の民間の年間支給割合 4.51 月 (本市：4.50 月) ⇒ 改定見送り]

## II 給与勧告・報告の内容

### 1 月例給の改定内容

- (1) 行政職員給料表は、初任給を中心とした若年層は改定率を緩和。それ以外はほぼ同率により改定
- (2) 消防職員給料表・高等学校等教育職員給料表・医療職員給料表は、行政職員給料表に準じて引下げ

### 2 期末・勤勉手当(ボーナス)の改定内容

- (1) 期末・勤勉手当を年間で、0.35 月分引下げ、4.15 月分とする。
- (2) 本年 6 月期の期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数(0.20 月分)は、引下げ分の一部に充当

			6 月期	12 月期	合計
21 年度	一般職員	期末手当	1.25 月(1.40 月)	1.50 月(1.60 月)	4.15 月(4.50 月)
		勤勉手当	0.70 月(0.75 月)	0.70 月(0.75 月)	
	管理職員	期末手当	1.10 月(1.20 月)	1.25 月(1.40 月)	4.15 月(4.50 月)
		勤勉手当	0.85 月(0.95 月)	0.95 月(0.95 月)	

※ 6 月期は本年 5 月の勧告に基づく期末・勤勉手当の特例措置により 0.2 月減じて支給された月数  
 ※ ( ) は、改定前の支給月数

### 3 実施時期等

- (1) この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日のときはその日) から実施
- (2) 本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分は、平成 21 年 12 月期の期末手当で調整

## 【参考】

＜勧告に基づく職員給与＞（行政職員1人あたりの平均で試算）

	勧告前	勧告後	増減	平均年齢42歳7月 平均勤続年数20年5月
平均給与額	414,824円	412,745円	▲2,079円（▲0.50%）	
平均年収額	678万6千円	661万2千円	▲17万4千円（▲2.56%）	

＜影響額＞ [17,166人]

▲約3.7億円（行政職員、消防職員、教育職員、医療職員。21年6月期の期末・勤勉手当の凍結分を含む。）

## Ⅲ 人事給与制度に関する報告

職員一人ひとりが高い意欲と使命感を持ち、持てる能力を十分に発揮しながら生き生きと働くことができる、活力にあふれた市役所づくりを進めることが重要であり、以下の事項を着実に実施すること

### 1 人事考課制度の的確な運用

- (1) 人事考課の職員の納得性を高めるには、評価を客観的かつ公平に行うことが重要であり、考課者全員を対象とする研修を今後も継続して実施すること
- (2) 運営責任職は、個々の職員の経験や能力、適性を正しく把握し、職員のキャリア形成のための指導・助言を着実に実施すること

### 2 昇任制度とキャリア形成

#### (1) 係長への昇任制度

今年度から試験によらない「新たな選考昇任制度」を導入したが、この制度が組織運営に及ぼす効果や影響を検証しながら、係長への昇任制度が職員のモチベーションを高めるものとなるよう引き続き検討

#### (2) 係長が能力を発揮しやすい環境づくり

係長の配置の適正化や専任職の活用などにより、係長が能力発揮できるよう環境整備に取り組むこと

#### (3) 専任職の活用

専任職の役割や責任を明確化するなど、さらに能力を発揮しやすい環境づくりに取り組むこと

#### (4) 職員のキャリア形成

人事考課等の人事制度を職員のキャリア形成のため総合的・有機的に活用すること。キャリア形成を通じた部下育成が、組織活性化の観点から極めて重要な職務であることを責任職は改めて認識すること

### 3 女性の責任職への登用

責任職の意識改革や、女性のチャレンジ・キャリア形成支援など、女性責任職の登用拡大に向けた環境の整備に積極的かつ継続的に取り組むこと

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 超過勤務の縮減

経営責任職のリーダーシップの下で大胆・迅速に事務・事業を見直すなど、実効ある取り組みを期待。柔軟な職員配置の実施により組織の持てる力を最大限に活用していくべき

#### (2) 仕事と生活の両立支援

責任職は職員の両立支援のため、職場環境の改善に率先して取り組むこと。職員が安心して育児や介護に携われるよう、育児休業取得者の代替職員の確保をさらに進めること

#### (3) メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス不調者を発生させない職場づくりを進めるため、予防対策の強化とともに、代替要員の的確な確保など職場の支援体制を一層充実することも必要

### 5 高齢期職員の雇用問題

公的年金支給開始年齢の段階的引上げに伴う65歳定年制に関する国の動向を見据えながら、本市における課題や方策について検討していくことが必要