

## 平成16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》

- ～月例給、期末・勤勉手当ともに水準改定を求めず  
公民給与の較差(0.02%)が極めて小さく、月例給の改定は見送ることが適当  
期末・勤勉手当は民間の支給割合と均衡

### 1 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の344民間事業所のうちから、層化無作為抽出した100事業所を対象に、給与改定の有無にかかわらず、職種別に本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

### 2 公民較差

69円(0.02%) <昨年 4,491円(1.04%)>

民間給与	市職員の給与	較差
422,634円	422,565円	69円(0.02%)

(注) 本市職員の平均年齢は、41.8歳、平均勤続年数は、19.3年である。

### 3 報告の内容

#### (1) 市職員の給与

本年においては、4月時点で、市の職員給与が民間給与を69円(0.02%)下回っていることが判明した。国家公務員の給与について月例給の改定を見送ることが適切と判断した本年の人事院の報告の趣旨や市内民間事業所の状況等を勘案すると、月例給の改定を行わないことが適当であると考えられる。

期末・勤勉手当についても、市内民間事業所の特別給の支給割合が市職員の期末・勤勉手当の支給割合とおおむね均衡していること等から改定を行わないことが適当であると考えられる。

なお、寒冷地手当については、国の動向等に留意して適切に対応する必要がある。

#### (2) 能力・実績主義の人事管理

本市では、本年4月から「新人事評価制度」の試行を開始するとともに、「川崎市人材育成基本計画」を策定し、新たな人事管理の導入に向けた積極的な取組に着手している。引き続き、職務・職責や勤務実績を的確に反映する人事・給与制度の検討を進めるに当たっては、国の動向や他都市の対応等を視野に入れつつ、本市の実情を十分に考慮することが肝要である。

#### (3) 職場における男女共同参画の推進

##### ア 女性幹部職員の育成・登用

本市では、管理監督者に占める女性の割合がいまだ低い状況にある。今後もバランスの取れた質の高い行政を推進していくためには、男女が対等なパートナーシップを組み、政策や方針の決定に平等に参画していくことが求められる。研修制度の充実などを通して自発的な能力開発の支援に努め、女性職員の管理職員等への積極的な登用を促進していくことが重要である。

##### イ 職業生活と家庭生活の両立支援

人事院は、勤務時間に関する制度を弾力化・多様化して職業生活と家庭生活の両立を支援することの重要性について述べている。本市においても、関係法律の改正や国及び他都市の動向に留意しながら、多様な勤務形態について検討するとともに、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりの推進や恒常的な時間外勤務の解消等に努めていく必要がある。

#### (4) 職員の健康保持増進

民間企業においては、成果主義に基づく賃金制度への移行や情報技術の革新的進歩などによるストレスの増大が指摘されている。本市においても、職員保健相談室の利用者や長期療養者に占める「精神及び行動の障害」の割合が年々増加する傾向にある。職場単位での日常的な予防対策の充実と同時に、市を挙げての組織的・計画的・専門的な体制の整備が求められる。

職員にあっては、一人ひとりが高い士気の下、全体の奉仕者としての自覚と強い使命感をもって職務に精励し、心身にわたる健康を心掛け、常に公平・公正な判断と能率的な公務の遂行を旨として行動することを要望するものである。