

平成19年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

《本年の給与勧告のポイント》

- ① 職員の給与が民間給与を0.09%下回っており、当該較差を解消するため、月例給の引上げ
※ 若年層に限定した給料の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ

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445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110事業所について調査を行うもの

2 民間給与との較差

377円(0.09%) <昨年△3,294円(△0.78%)>

民間給与	職員の給与	較差
418,363円	417,986円	377円(0.09%)

3 本年の給与の改定

- (1) 民間給与との較差の解消を図るため、次のとおり措置すること。
 - ア 給料表 若年層に限定して引上げ改定を行うこと。
 - イ 扶養手当 子等に係る扶養手当について引上げ改定を行うこと。
- (2) 期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合(4.52月分)が、職員の期末・勤勉手当の支給月数(4.45月分)を上回っていることから、引上げ改定を行うこと。
- (3) 実施時期については、平成19年4月1日とすること。ただし、(2)については、この勧告を実施するための条例の公布の日とすること。

4 新たな給与制度

(1) 制度の着実な実施

本年4月1日から給料表水準の引下げ、級構成の見直し、号給の4分割、地域手当の支給割合の改定等を行ったところであり、また、勤務実績の勤勉手当への反映については、本年6月期の勤勉手当から実施されたところである。今後とも、新たな給与制度の着実な実施に向けた取組を推進していく必要がある。

(2) 地域手当

今後、国や他都市の状況を注視しながら、地域手当の在り方について、調査、研究を進めていくこととする。

5 人事管理に関する課題

(1) 多様で有為な人材の確保

引き続き受験者確保に向けた取組を強化し、公務に対する意欲の高い人材の確保に努める。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度の適正な運用を確保するために、引き続き管理監督者の評価者としての能力の向上を図るとともに、評価やその結果に基づく措置についての職員の苦情や不服について引き続き適切な対応を図ることが必要である。
- ・ 若手職員の育成や民間企業等への職員派遣研修、複線型人事制度などにより人材の育成を図っていく必要がある。

(3) 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進等の取組を引き続き推進していく必要がある。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 多様な勤務形態の導入について検討を進めることが必要である。
- ・ 育児短時間勤務の制度化を図っていく必要がある。

(5) 女性職員の登用の拡大

課長補佐及び係長級の女性職員を対象とした人材育成を積極的に行うことが重要である。また、メンター制度の導入を検討する必要がある。

(6) メンタルヘルス対策

研修の充実やセルフケアの推進などに取り組んでいく必要がある。

(7) 公務員倫理の確保

職場での指導や職員研修などあらゆる機会を通じて、公務員倫理の確保に取り組む必要がある。職員にあっては、全体の奉仕者としての自覚と責任を持って、市民の期待と信頼に応えられるよう、職務に精励することを要望する。

6 その他

今後とも、地域民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、給料表の明示について検討をし、勧告内容の一層の充実にも努めるなど市民に対する説明責任を全うしていくこととする。

【参考】

1 給与勧告に伴う職員の平均給与月額

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
417,986円	377円	418,363円	41.2歳

2 給与勧告に伴う職員の平均年間給与

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増加額
6,876,000円	6,903,000円	27,000円(0.39%)

3 給与勧告に伴う所要額(見込)

- (1) 企業職を除いた場合 約3億1千万円
- (2) 企業職を含んだ場合 約3億8千万円