

平成20年10月2日

川崎市人事委員会

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（0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を行わない
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし

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441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 民間給与との比較

(1) 月例給

較差44円（0.01%） < 昨年377円（0.09%） >

民間給与	職員の給与	較 差
419,766円	419,722円	44円(0.01%)

（職員の平均年齢 42.3歳）

(2) 特別給

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.52月分	4.50月分	0.02月分

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表 本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定を行わないこととする。

イ 諸手当 民間事業所の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末・勤勉手当

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（4.50月分）とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

(3) その他の課題

ア 医師の給与 医療職給料表(1)の適用職員について、適切な給与水準について検討する必要がある。

イ 教員特別手当 国の義務教育費国庫負担金の見直し状況等を注視しながら、改定について検討する必要がある。

なお、来年以降の勧告において、月例給の改定を行う必要がある場合には、市民に対する説明責任を全うするため、給料表等を明示して勧告を行うものとする。

4 新たな給与制度

昨年4月1日から実施に移されており、本年4月1日から勤務実績に基づく昇給制度の導入等が実施されたところである。

今後は、新たな給与制度の構築の効果を検証するとともに、国の給与構造改革期間終了後の取組を注視しながら、給与制度の在り方について、調査、研究を進め、必要に応じ更なる見直しを検討していくものとする。

5 人事管理に関する報告及び意見

(1) 多様で有為な人材の確保

受験者確保に向けた取組を引き続き強化するとともに、職員採用試験制度を様々な視点から検証し、高い能力・意欲を持つ人材の確保に努めていく。

(2) 人材の育成

- ・ 任命権者においては、客観性・公平性を高めるよう努めるとともに、引き続き、苦情相談の事例等を検証し、人事評価制度の適正な運用を図っていくことを期待する。
- ・ 若手職員の育成に当たっては、職員が自らの適性を検証し視野を広げる可能性を促していく長期的な視点と、同時に、従事する職務を通じた職場での指導育成や、自発的な能力開発を支援する取組をさらに充実していくことが必要である。
- ・ 係長昇任選考については、平成19年度から受験資格年齢を昇任時35歳から33歳に引き下げ、本年から対象職種に社会福祉職、化学職、獣医師、栄養士及び保健師の5職種を加えた。今後も引き続き係長昇任選考の在り方について検討していく。
- ・ 女性職員の登用を推進していくためには、男女を問わず仕事と生活の両立支援制度の利用を促進し、さらには自発的な能力開発を支援していくことが必要である。

(3) 仕事と生活の調和に向けた取組

- ・ 子育て支援制度のより一層の活用のためには、制度の十分な周知を図ること、気兼ねなく制度を利用することができる職場環境づくりを進めること及び育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する体制を充実させることが重要である。
- ・ 時間外勤務の縮減のためには、職員一人ひとりの意識の向上とともに、時間外勤務が生じることのないよう、継続的に事務の見直しに努めていくことが必要である。

(4) メンタルヘルス対策

管理監督者は、職場におけるメンタルヘルス対策の要であることを認識し、仕事や生活上の悩みを気軽に相談できるなど、風通しのよい職場環境づくりを心がけることが必要である。

(5) 公務員倫理の確保

任命権者にあっては、服務規律の確保と適正な公務運営の推進に向け、今後ともより一層の公務員倫理の確保・向上に取り組んでもらいたい。

職員にあっては、公務員が全体の奉仕者であることの自覚と責任を今一度認識し、使命感を持って、市民から信頼される公正な職務の遂行に精励することを要望する。

問い合わせ先

人事委員会事務局調査課

電話 044-200-3341