

5 給与制度適正化計画の策定

基本的な考え方

年功重視から職務・職責重視への給料表構造の転換や昇給及び勤勉手当における勤務実績の反映の方向を目指した給与制度を確立する。また、市民の納得と理解の得られる適正な給与水準とし、健全な財政運営の確保に向け、計画的に総人件費の抑制に努める。

今後の取組

給料表の構造見直し

- ・ 給料水準の引き下げ、昇給カーブのフラット化、号給の細分化
級別標準職務の内容の見直し
- ・ 職員の担当する事務事業、対応の状況などにより級別標準職務について継続的に検討する。

勤務実績の反映

- ・ 勤務成績に基づく昇給制度の導入と勤勉手当への反映
- ・ 枠外昇給の廃止
- ・ 55歳昇給停止を廃止し、55歳以降の昇給抑制措置の導入
- ・ 新たな人事評価システムの確立

特殊勤務手当の見直し

- ・ 制度の趣旨に合致しないものは廃止も含めて見直す。

その他手当の見直し

- ・ それぞれの手当の趣旨、あり方について検討し、不合理、不適切なものの見直しを検討する。

定員・給与等の状況の公表

- ・ 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に従い、広報がまごおり、市のホームページに掲載する。

福利厚生事業の適正化

- ・ 職員互助会などについて、適正な福利厚生事業を実施する。

5 給与制度適正化計画の策定

年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給料表の構造見直し	検討	実施			
級別標準職務の内容の見直し	検討				
勤務成績に基づく昇給制度の導入と勤勉手当への反映	一部実施	一部実施	実施		
枠外昇給の廃止	検討	実施			
55歳昇給停止を廃止し、55歳以降の昇給抑制措置の導入	検討	実施			
新たな人事評価システムの確立	検討	試行	実施		
特殊勤務手当の見直し	一部実施	随時実施			
その他手当の見直し	一部実施	随時実施			
定員・給与等の状況の公表	実施	実施			
福利厚生事業の適正化	検討	実施			

平成18年度から平成21年度までの削減額の見込み（累計） 2,645百万円

給与制度適正化の状況

項 目	実施年度	事 由
勤勉手当支給に係る成績率導入	平成11年度	課長職以上を対象に実施。
枠外昇給	-	昇給延伸により対応。
高齢層職員の昇給抑制	平成11年度	段階的に昇給停止を実施。(医療職(-)以外の職員については55歳を超えて昇給しない。)
勤務評定制度の導入	平成元年度	課長補佐以下の職員を対象に実施。人事異動などに利用。
特殊勤務手当の適正化	平成11年度 平成12年度 平成17年度	市民病院事務職員業績手当の引き下げ、保育園福祉手当の廃止。 手当全般的な見直しを実施。 競艇手当の見直し及び施設手当の引き下げ。
その他手当の見直し	平成11、13、15年度 平成12、13年度 平成17年度	管理職手当支給率の一律0.5%又は1.0%引き下げ。 時間外勤務手当削減に伴う管理の適正化、振替の徹底等。 通勤手当(2km未満廃止を含む。)の見直し、住居手当の引き下げ。
定員・給与等の状況の公表	-	毎年12月15日号広報がまごおりに掲載。
福利厚生事業の適正化	平成11年度 平成12年度 平成13年度 平成14年度	市職員互助会交付金(保健経理分)の段階的廃止。 職員親睦旅行制度の廃止。 市職員互助会交付金の0.5/1,000引き下げ。 職員駐車場費用を全額職員負担に移行。
その他	平成13~15年度 平成13年度	給料、調整手当、期末・勤勉手当の3%削減 平成11年3月31日以前採用者の昇給延伸12月の実施。

平成11年度から平成17年度までの削減額（累計） 2,729百万円

(このうち平成18年度以降においても効果が出る削減額は1,255百万円)