

# 神崎市技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年6月

## 1 現状

### (1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

| 区分       | 神 崎 市  |           |              |              | 民 間         |        |           |
|----------|--------|-----------|--------------|--------------|-------------|--------|-----------|
|          | 職員数    | 平均年齢      | 平均給料月額       | 平均給与月額(A)    | 対応する民間の類似職種 | 平均年齢   | 平均給与月額(B) |
| 全 体      | 人<br>7 | 歳<br>48.2 | 円<br>312,100 | 円<br>327,714 | —           | 歳<br>— | 円<br>—    |
| 学校等給食調理員 | 6      | 48.5      | 322,150      | 336,716      | 調理員         | 42.9   | 223,600   |
| 運 転 手    | 1      | 47.0      | —            | —            | 運転手         | 50.0   | 293,800   |

※平均給料月額とは、平成19年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。

※平均給与月額とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。

(H16～H18年の3年カ平均)

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

※運転手については、職員数が1名のため個人情報の観点から、平均給料月額、平均給与月額を — としています。

### (2) 年齢別職員数

| 区分      | 20歳未満  | 20歳～23歳 | 24歳～27歳 | 28歳～31歳 | 32歳～35歳 | 36歳～39歳 | 40歳～43歳 | 44歳～47歳 | 48歳～51歳 | 52歳～55歳 | 56歳～59歳 | 60歳以上  |
|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 全 体     | 人<br>0 | 人<br>0  | 人<br>0  | 人<br>1  | 人<br>0  | 人<br>0  | 人<br>0  | 人<br>2  | 人<br>2  | 人<br>1  | 人<br>1  | 人<br>0 |
| 学校給食調理員 | 0      | 0       | 0       | 1       | 0       | 0       | 0       | 1       | 2       | 1       | 1       | 0      |
| 運 転 手   | 0      | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 1       | 0       | 0       | 0       | 0      |

※データは平成19年4月1日現在。

### (3) その他に関する事項

#### ア 給料表

国に準じて行政職給料表(二)を適用しています。

#### イ 技能労務職に係る特殊勤務手当

技能労務職員における業務の特殊勤務手当は設けていません。

#### ウ 昇給基準について

毎年、1月1日に勤務成績に応じ、4号給(55歳を超える職員にあっては2号給)を標準として昇給します。

## 2 基本的な考え方

技能労務職については退職不補充とし、臨時職員、非常勤職員等を活用していくことで、計画的な職員数の抑制及び定員管理に努めます。

給与については、退職時の特別昇給制度をすでに廃止しており、また、55歳を超える職員については、給与抑制措置を講じています。

更に今後は、国・県の動向及び民間企業等の給与水準を考慮し、市民の理解を得ることができるよう適正な運用に努めます。

## 3 具体的な取組内容

各年度における、人事院の勧告等を考慮し、適正な給与体系に努めます。今後、業務内容を検討し、実情に応じた職員配置を行うとともに、指定管理者制度の導入状況等も考慮しつつ、嘱託職員化や民間委託等を検討していきます。また、能力・実績に基づく勤務成績評定制度の導入に向け、引き続き検討を行っていきます。

民間委託等を含めた事務事業の見直しの検討を行うとともに、退職不補充などにより計画的な職員の削減に努めます。