

新潟市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年新潟市条例第 10 号）第 6 条の規定により、平成 24 年度の人事行政の運営状況の概要及び人事委員会の業務の状況を公表します。

1 人事行政の運営状況の概要

(1) 職員の任免および職員数に関する状況

① 職員の採用状況（平成 24 年 4 月 2 日～平成 25 年 4 月 1 日）

ア 試験採用

（単位：人）

区分	大卒程度		免許 資格 職	高卒程度		身体 障が い者	民間経験者		消 防		合計
	事務	事務 以外		事務	事務 以外		事務	事務 以外	大卒 程度	高卒 程度	
採用者数	63	31	133	6	1	4	13	9	24	7	291

イ 選考採用

（単位：人）

教育	教育職員以外	合計
54	42	96

※ 選考採用としては、教育職員や医師、国・県や他の地方公共団体の職員などを本市の職員として採用しました。

② 職員の退職状況（平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日）

（単位：人）

区分	事務	事務以外	技能労務	消防	教育	合計
定年退職	60	59	30	20	4	173
普通退職	33	65	3	2	51	154
募集退職	17	52	6	9	4	88
死亡退職	5	2	2	0	0	9
その他退職	0	0	0	0	0	0
計	115	178	41	31	59	424

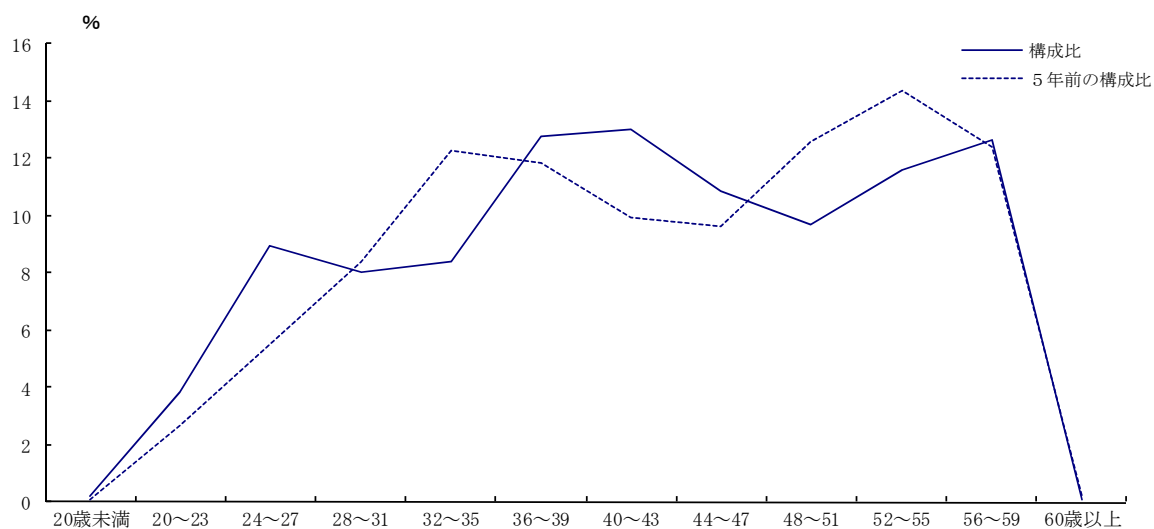
③ 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

（単位：人）

部 門	職員数		増員数	減員数	差 引	主な増員理由	主な減員理由	
	25 年	24 年						
一般 行政 部門	議 会	24	24	0	0	0		
	総 務	819	809	27	△17	10	防災、区政推進の体制強化等	業務執行方法の見直し
	税 務	257	257	0	0	0		
	民 生	1,211	1,236	3	△28	△25	児童相談業務の体制強化等	保育園の統廃合等
	衛 生	598	608	9	△19	△10	スマートエネルギー推進体制の強化等	東西清掃事務所の統合等
	労 働	8	8	0	0	0		
	農林水産	195	197	5	△7	△2	農業活性化研究センター開設等	業務執行方法の見直し
	商 工	99	111	3	△15	△12	他団体への派遣	2012 水と土の芸術祭の終了等
	土 木	549	555	8	△14	△6	新交通推進体制の強化等	業務執行方法の見直し
	小 計	3,760	3,805	55	△100	△45		
特別 行政 部門	教 育	940	988	14	△62	△48	高志中等教育学校の教員増等	高校総体の終了、業務委託等
	消 防	911	911	0	0	0		
	小 計	1,851	1,899	14	△62	△48		
公営 企業 など 部門	病 院	1,022	958	64	0	64	医師の増、新病棟開設による増等	
	水 道	346	345	1	0	1	一時的な欠員の解消	
	下 水 道	204	206	1	△3	△2	下水道長寿命化計画の策定	業務執行方法の見直し
	そ の 他	200	207	0	△7	△7		業務執行方法の見直し
	小 計	1,772	1,716	66	△10	56		
合 計	7,383	7,420	135	△172	△37			

※ 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者や一部の派遣職員などを含み、臨時・非常勤職員を除いています。

④ 職員の年齢別職員構成の状況（平成 25 年 4 月 1 日現在）



(単位：人)

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	計
職員数	15	282	662	591	618	945	959	801	715	855	932	8	7,383

⑤ 新・定員配置計画の数値目標及び進捗状況

平成 22 年度から平成 24 年度までの 3 年間で普通会計部門における職員数 300 人を削減することを目標とした新・定員配置計画を策定し、その達成に努めました。

東日本大震災にかかる被災地への職員派遣や災害・危機事象への対応、新潟県からの権限移譲や行政需要の増大により業務量が増加したことなどから、目標に 27 人達しない 273 人の減員となりました。

ア 数値目標

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成 22 年 4 月 1 日	平成 25 年 3 月 31 日	普通会計部門における職員数 300 人の減員

イ 年次別進捗状況（実績）

(単位：人)

部門	実績			数値目標	
	H22.4.1 職員数	H25.4.1 職員数	差	H25.4.1 職員数	
普通会計	一般行政	3,927	3,760	△167	3,691
	教育	1,052	940	△112	982
	消防	905	911	6	911
計	5,884	5,611	△273	5,584	

(2) 職員の給与の状況

① 人件費の状況（平成24年度普通会計決算）

歳出総額のうち人件費は529億1,140万円となり、歳出総額に占める割合は15.0%でした。

区分	歳出総額（A）	実質収支 （歳入総額－歳出総額）	人件費（B）	人件費率 （B/A）
24年度	千円 353,289,431	千円 2,027,481	千円 52,911,405	% 15.0

※ 普通会計は水道職員や病院職員などの公営企業にかかる経費は除きます。なお、人件費には共済費の事業主負担が含まれています。

② 職員給与費の状況（平成25年度普通会計予算）

給与総額と職員数の状況は表のとおりで、職員1人当たりの平均年間給与総額は約597万円（前年比△8万円）です。

区分	職員数 （A）	給 与 費				一人当たり給与費 （B/A）
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計（B）	
25年度	人 5,917	千円 22,941,039	千円 4,251,039	千円 8,155,351	千円 35,347,429	千円 5,974

※ 職員手当は退職手当（6,806,356千円）を除くそのほかの手当（扶養・通勤・住居・時間外勤務手当など）の総額です。

③ 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（平成25年4月1日現在）

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	42.8歳	331,336円	416,180円
技能労務職	47.8歳	333,281円	367,976円
うち用務員	48.3歳	335,687円	357,703円
うち清掃作業員	48.5歳	347,221円	404,822円
うち給食調理員	46.2歳	317,904円	329,954円

- ※1 「一般行政職」とは国において給料表が異なる税務職と福祉職の職員は除きます。
 2 「平均給料月額」とは平成25年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。
 3 「平均給与月額」とは給料月額と毎月支払われる扶養手当、調整手当、住居手当、時間外勤務手当など諸手当の額を合計したものです。

④ 職員の初任給の状況（平成25年4月1日現在）

区 分		新潟市	新潟県	国
一般行政職	大学卒	178,800円	178,800円	172,200円
	高校卒	144,500円	144,500円	140,100円
技能労務職	高校卒	137,200円	141,900円	137,200円

※ 初任給は学校卒業後直ちに採用された場合の月額です。

⑤ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成25年4月1日現在）

区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	265,793円	303,548円	359,869円	387,601円	406,311円
	高校卒	219,829円	266,071円	302,407円	360,132円	381,427円
技能労務職	高校卒	202,400円	256,494円	283,587円	319,462円	356,155円

※1 経験年数は採用前に民間企業勤務経験などがある場合にはその期間を換算し、採用後の年数に加算した年数をいいます。卒業後直ちに採用され、引き続き勤務している場合は採用後の年数です。

2 特定幹部職員（部長以上）は含まれていません。

⑥ 一般行政職の級別職員数の状況（平成25年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1年前構成比	5年前構成比
9級	部長	8人	0.3%	0.2%	0.5%
8級	部長	29人	1.0%	1.1%	0.9%
7級	次長	42人	1.4%	1.3%	1.1%
6級	参事・課長	161人	5.5%	5.9%	8.0%
5級	副参事・課長補佐	566人	19.4%	20.2%	26.1%
4級	課長補佐・主幹	820人	28.1%	26.6%	19.1%
3級	係長・主査・副主査	779人	26.7%	28.3%	27.1%
2級	主事・技師	224人	7.7%	7.1%	10.2%
1級	主事・技師	289人	9.9%	9.3%	7.1%

※1 この表は一般行政職の職員について、俸給表の級区分別の職員数の状況を示したものです。

2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

⑦ 職員の手当の状況（平成24年4月1日～平成25年3月31日）

ア 期末・勤勉手当

●1人当たり平均支給額	1,425千円
●支給割合 ※（ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。	
・期末手当	2.6月分（1.45月分）
・勤勉手当	1.35月分（0.65月分）
●加算措置の状況	職制上の段階、職務の級などによる加算措置
・役職加算	5～20%
・管理職加算	なし

イ 退職手当（平成25年3月31日現在）

(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.5月分	30.55月分
勤続25年	33.5月分	41.34月分
勤続35年	47.5月分	59.28月分
最高限度額	59.28月分	59.28月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置(2%～20%加算)	
1人当たり平均支給額	2,954千円	25,334千円

ウ 特殊勤務手当（普通会計決算）

職員全体に占める手当支給職員の割合	22.6%
支給対象職員 1人当たり平均支給年額	103,372 円
手当の種類（全職種）	20 種類
支給額の多い手当	夜間特殊業務手当，緊急出動手当，療育指導等業務手当
支給対象職員の多い手当	夜間特殊業務手当，緊急出動手当

エ 時間外勤務手当（普通会計決算）

支給実績	2,197,797 千円
職員 1人当たり平均支給年額	392 千円

オ その他の手当（主なもの）

扶養手当	配偶者	13,000 円
	子どもなど（年齢などの区分に応じて）	6,500 円～16,000 円
住居手当	借家・アパートなど（家賃の額に応じて）	最高 27,000 円
通勤手当	バス・電車などの利用者（運賃の額に応じて）	最高 55,000 円
	自転車・自動車などの使用者（片道の使用距離に応じて）	2,000 円～24,500 円

⑧ 特別職の報酬などの状況（平成 25 年 4 月 1 日現在）

区 分		給料月額など
給料	市 長	1,163,000 円
	副 市 長	939,000 円
報酬	議 長	778,000 円
	副 議 長	700,000 円
	議 員	653,000 円
期末手当	市 長	6 月期 1.4 月分 12 月期 1.55 月分 計 2.95 月分
	副 市 長	
	議 長	
	副 議 長	
	議 員	
退職手当	市 長	給料月額(1,163,000 円) × 在職月数 × 0.60 (任期毎)
	副 市 長	給料月額(939,000 円) × 在職月数 × 0.39 (任期毎)

※ 退職手当の支給率は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間に退職した場合に適用されます。

(3) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

① 職員の勤務時間の状況（標準的なもの。平成 25 年 4 月 1 日現在）

- ア 勤務時間 午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで。1 日当たり 7 時間 45 分勤務
- イ 週休日 土曜日及び日曜日
- ウ 休日 「国民の祝日に関する法律」に規定する休日及び年末年始（12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日まで）
- エ 休憩時間 午後 0 時から午後 1 時までの 60 分間

② 年次有給休暇の取得状況（平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日）

1 年度につき 20 日間付与。当該年度付与分のみ翌年度繰越し可。
平均取得日数は、11.2 日

③ 特別休暇の導入状況（平成 25 年 4 月 1 日現在）

種 類	付与日数など
1 公民権行使	必要と認められる期間
2 証人・参考人などの出頭	必要と認められる期間
3 産前・産後	出産予定日以前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）から産後 8 週間を経過する日までの届け出た期間
4 妊娠・産後の保健指導など	妊娠期間などに応じて付与
5 妊娠中の通勤	1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要と認められる期間
6 妊娠障害	一の妊娠期間中に 10 日未満の期間中
7 生理	連続する 2 日以内で必要とする期間
8 育児時間	1 日 2 回それぞれ 30 分以内
9 骨髄移植	必要と認められる期間
10 ボランティア	1 年度において 5 日の範囲内の期間
11 職員の結婚	5 日の範囲内の期間
12 妻の出産	2 日の範囲内の期間
13 子の看護	1 年度において 5 日の範囲内の期間(対象が 2 人以上の場合は 10 日間)
14 短期介護休暇	1 年度において 5 日の範囲内の期間(対象が 2 人以上の場合は 10 日間)
15 忌引き	親族に応じて付与
16 父母の追悼	1 日の範囲内の期間
17 夏季休暇	5 日の範囲内の期間
18 災害による現住居の損壊など	7 日の範囲内の期間
19 災害による出退勤困難	必要と認められる期間
20 リフレッシュ休暇（勤続 20 年, 30 年）	3 日の範囲内の期間
21 育児参加	5 日の範囲内の期間

※特別休暇とは、勤務しないことが相当であると認められる場合に勤務しないことが認められるものです。

④ 育児休業の取得状況（平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
新たに育児休業を取得した者	4	127	131
前年度から引き続けている者	0	125	125

（４）職員の分限及び懲戒処分の状況（平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日）

① 分限処分者数

（単位：人）

処分事由／処分の種類	降任	免職	休職	降給	合計	失職
1 勤務実績が良くない場合	0	0	—	—	0	—
2 心身の故障の場合	0	0	211	—	211	—
3 職に必要な適格性を欠く場合	0	0	—	—	0	—
4 職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	0	0	—	—	0	—
5 刑事事件に関し起訴された場合	—	—	0	—	0	—
6 条例に定める事由による場合	—	—	0	0	0	—
合計（1～6 の計）	0	0	211	0	211	—
7 地方公務員法第 28 条第 4 項により失職した者	—	—	—	—	—	0
8 地方公務員法第 28 条第 4 項に基づく条例により失職しなかった者	—	—	—	—	—	0

※分限処分とは、職員がその職責を十分に果たすことができないと認められる場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいい、降任、免職、休職、降給の 4 種類があり、地方公務員法第 28 条に規定されています。

② 懲戒処分者数

処分事由／処分の種類	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
1 法令に違反した場合	2	0	0	0	2	4
2 職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	4	0	0	4	13
3 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	2	2	1	5	4
合計	2	6	2	1	11	21

※1 懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分をいい、戒告、減給、停職、免職の 4 種類があり、地方公務員法第 29 条に規定されています。

2 訓告等とは、懲戒処分には至らないが、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、注意を喚起し、公務における規律と秩序を維持することを目的として行われるものをいいます。

(5) 職員のサービスの状況

職員のサービス上の義務として、法令などおよび上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治行為の制限、争議行為などの禁止、営利企業などの従事制限があります。

本市では、職員の綱紀の保持およびサービス規律の確保のための指針「信頼される公務員となるために」を定めており、平成24年度においては次に掲げる通知などにより、職員のサービス規律の確保に努めました。

時 期	内 容	方 法
平成24年6月22日	職員の綱紀の保持およびサービス規律の徹底について	文書通知
平成24年7月2日	職員の綱紀粛正について	文書通知
平成24年11月21日	衆議院議員総選挙における職員のサービス規律の確保について	文書通知
平成24年12月11日	職員の綱紀の保持およびサービス規律の徹底について	文書通知

(6) 職員の研修及び勤務成績の評定の状況（平成24年4月1日～平成25年3月31日）

① 研修の実施状況

区 分	人 数
1 職場研修	22,649
2 自己啓発	180
3 階層別研修	1,742
4 専門研修	1,768
5 政策形成研修	29
6 IT研修	658
7 意識啓発講座	182
8 派遣研修	190
9 研修計画	1
合計（延べ人数）	27,399

② 勤務成績の評定の状況

平成22年度より人材育成を主たる目的として、全職員を対象に人事評価を実施しています。

評価項目は、仕事の成果、職務遂行上求められる能力及び勤務態度を見る「能力・態度評価」と、組織の目標を踏まえた個人目標を明確にした上でその達成度を見る「業績評価」で構成しています。

今後、職員の能力や適性に応じた適材適所の配置、昇任など、個人の能力や業績を公正・公平に評価する人事管理をより適正なものとしていくため、さらに制度内容を充実したものとしていきます。

(7) 職員の福祉及び利益の保護の状況 (平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日)

① 職員厚生に関する事業概要

ア 新潟市職員互助会の実施事業

- ・ 給付事業 (慶弔給付・見舞金など) 2,495 件
- ・ 貸付事業 (特別貸付) 12 件
- ・ 団体扱いの保険の取り扱い
- ・ 助成事業 (クラブ活動助成など)
- ・ 厚生施設, 職員保養所の運営

イ 新潟県市町村職員共済組合の実施事業

- ・ 長期給付事業 (退職者, 遺族への年金給付)
- ・ 短期給付事業 (法定給付, 付加給付)
- ・ 貸付事業
- ・ 保健事業 (疾病予防, 健康相談など)

② 公務災害などの状況

区 分	件 数
公務災害	51
通勤災害	7
合 計	58

2 人事委員会の業務の状況

(1) 職員の競争試験及び選考の状況（平成24年4月1日～平成25年3月31日）

平成24年度に実施した新潟市職員採用試験の結果、総数で2,709人の応募があり、最終合格者は238人でした。

ア 実施日

(ア) 大学卒業程度

職 種	第一次試験日	第二次試験日		第三次試験日		最終合格発表日	
一般行政	6月24日 筆記試験	7月 19, 20日	個別面接	8月3日 作文試験 適正検査	8月20～22日 集団面接 個別面接	8月30日	
社会福祉		7月13日 作文試験 適性検査	8月1日	集団面接 個別面接			8月17日
精神保健福祉相談員			8月3日				
土木			7月30日				
土木(水道)			8月7日				
建築			7月31日				
電気			7月31日				
電気(水道)			8月7日				
機械			7月31日				
化学			8月2日				
農業			8月1日				
消防士A	6月24日 筆記試験	7月30日	作文試験 適性検査				
消防士B	6月25日 適性検査	7月 17, 18日	集団面接 個別面接				
一般行政 (国際・ロシア語)	10月14日 筆記試験	11月11日 作文試験 適性検査	11月20日 集団面接 個別面接			11月30日	
学芸員	第1回目	6月18日 筆記試験	7月20日	個別面接		7月26日	
	第2回目	1月13日 筆記試験	2月7日			2月21日	
文化財専門員	1月13日 筆記試験 実技試験	2月7日	適性検査 個別面接			2月21日	

(イ) 高校卒業程度

職 種	第一次試験日	第二次試験日		第三次試験日		最終合格発表日
一般事務	9月23日 筆記試験	10月19日	個別面接	11月8日 作文試験 適正検査	11月19,20日 集団面接 個別面接	11月30日
学校事務 A, B		10月18日			11月21日 個別面接	
土木		10月17日 作文試験 適性検査	11月9日 集団面接 個別面接			
消防士		11月12日	作文試験 適性検査 集団面接 個別面接			

(ウ) 免許資格職

職 種	第一次試験日	第二次試験日			最終合格発表日
獣医師 ※	7月6日	作文試験・適性検査 集団面接・個別面接			7月26日
保健師	6月24日 筆記試験	7月13日 作文試験 適性検査	8月3日	集団面接 個別面接	8月17日
			8月2日		
薬剤師 (行政)	第1回目	1月13日 筆記試験	2月6日 作文試験・適性検査 集団面接・個別面接		2月21日
	第2回目				
栄養士	9月23日 筆記試験	10月17日 作文試験 適性検査	11月19日	集団面接 個別面接	11月30日
保育士A			11月15,16日		
保育士B	10月14日 筆記試験	11月11日 作文試験 適性検査	12月1,2日 集団面接 個別面接		12月20日

※獣医師は、第一次試験と第二次試験の区分はありません。

(エ) 民間企業等経験者

職 種	第一次 試験日	第二次試験日		第三次試験日		最終合格 発表日
一般行政	10月14日 筆記試験	11月11日 個別面接		11月25日 作文試験 適性検査	12月9日 個別面接	12月20日
社会福祉		11月11日 作文試験 適正検査	12月1日	/		
土木			12月8日			
土木 (水道)						

(オ) 身体障がい者

職 種	第一次 試験日	第二次試験日		最終合格 発表日
一般事務	10月28日 筆記試験 適性検査	11月22日	作文試験・個別面接	12月13日

(カ) 任期付短時間勤務職員

職 種	第一次 試験日	第二次試験日		最終合格 発表日
社会福祉	1月13日 筆記試験	2月8日	個別面接	2月21日

イ 実施状況

区分	職 種	応募者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率	
大学卒業 程度	一般行政	666	459	46	10.0	
	一般行政（国際・ロシア語）	25	19	0	-	
	社会福祉	88	75	5	15.0	
	精神保健福祉相談員	15	15	2	7.5	
	土木	34	21	9	2.3	
	土木（水道）	14	11	6	1.8	
	建築	14	10	2	5.0	
	電気	14	6	2	3.0	
	電気（水道）	6	3	2	1.5	
	機械	23	18	3	6.0	
	化学	38	30	7	4.3	
	農業	17	12	3	4.0	
	消防士A（4月1日採用）	69	62	6	10.3	
	消防士B（9月1日採用）	104	98	18	5.4	
	学芸員	第1回目	37	25	2	12.5
		第2回目	34	22	1	22.0
		文化財専門員	20	16	2	8.0
高校卒業 程度	一般事務	75	62	8	7.8	
	学校事務A	51	42	9	4.7	
	学校事務B	155	125	2	62.5	
	土木	4	4	1	4.0	
	消防士	155	146	13	11.2	
免 許 資格職	保育士A	169	151	15	10.1	
	保育士B	132	125	21	6.0	
	獣医師	13	10	3	3.3	
	栄養士	42	32	1	32.0	
	保健師	47	41	8	5.1	
	薬剤師 （行政）	第1回目	12	10	0	-
		第2回目	3	3	2	1.5
民間企業等 経験者	一般行政	475	401	8	50.1	
	社会福祉	36	27	5	5.4	
	土木	62	56	7	8.0	
	土木（水道）	13	13	2	6.5	
身体 障がい者	一般事務	19	17	4	4.3	
	学校事務	1	0	-	-	

区分	職 種	応募者数	受験者数	最 終 合格者数	倍率
任期付短時間 勤務職員	社会福祉	27	22	13	1.7
合計		2,709	2,189	238	9.2

(2) 役職別昇任選考者数

役 職	人数 (人)
部 長	15
課 長	54
合 計	69

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

平成 24 年 10 月 3 日、市議会及び市長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。主な内容は以下のとおりです。

I 報告の内容

1 給与について

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 391 事業所から 97 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等について調査

(調査完了 91 事業所、調査完了率 93.8%)

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の給与を比較（ラスパイレス方式）した結果、職員の給与が民間の給与を 82 円 (0.02%) 下回った。

職員の平均年齢は 43.4 歳

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B)
358,600 円	358,518 円	82 円 (0.02%)

※職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイレス方式により、4 月分の給与（決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの）を比較

(3) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合 (3.93 月分) は、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数 (3.95 月分) とおおむね均衡

2 給与の改定

(1) 月例給

民間給与との較差が小さく俸給表改定を行うには不十分で、諸手当も改定する特段の必要性

が認められないため、月例給の改定を行わないことが適当

(2) 特別給

期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わない(3.95月に据置き)ことが適当

(注)特別給の勧告月数は、国・他都市と同様に0.05月で決定しており、小数第2位を2捨3入、7捨8入するので、民間支給割合が3.93月分の場合は3.95月となる。

3 給与に関する課題

(1) 50歳台後半層職員の給与について

本委員会としては、世代間の給与配分の適正化の方法について速やかに検討を進め、次年度以降、必要に応じて、勧告していくこととする。

(2) 勤務実績の給与への反映

実効性のある制度の運用を求めていく。

4 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 多様で有為・有能な人材の確保

面接を2段階に分ける「3次試験方式」を実施する職種を順次拡大するとともに、民間面接官を導入し、人物面を重視した試験内容を構築していくことにより、多様で有為・有能な人材の確保に努めてきた。今後も引き続き広く人材を求めるとともに、試験内容等について更に検討を進めていくこととする。

② 人材の育成

引き続き、職員のキャリア形成を支援し、市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

③ 人事評価制度

今後は、人材育成に限定することなく、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用できるよう検討を進めていくことが必要

(2) 職員の勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活との調和、士気の確保、公務能率の向上等の観点から、重要な課題

実効性のある超過勤務の縮減に引き続き取り組むことが必要

② メンタルヘルス対策

昨年9月、リワーク研修センターが開設され、職場に復帰した職員も出てきている。

全職員が一体となって、職場全体の理解を高めることが必要

③ 男性職員の育児休業取得率の向上

育児休業制度の周知を図り、男性職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう業務分担についての配慮など職場環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要

(3) 高齢期の雇用問題

国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、高齢期の雇用に関する課題を整理し、早急に検討することが必要

(4) 公務員倫理の確保

今後も、不祥事の再発防止に向け、法令遵守や倫理観の向上を図る研修を徹底するとともに、コンプライアンス意識を組織文化として職場に根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう更に取り組んでいくことを強く望む。

II 教育職員の給与等の改定（勧告）

教育職員の俸給及び期末手当・勤勉手当については、従来から、任用の事情等により、新潟県の教育職員に準拠して定められ、又は同職員の例によるものとされている。このことを踏まえ、教育職員に適用する教育職俸給表その他の給与に関する措置については、新潟県の教育職員への措置内容に準じた取扱いとするよう勧告

<参考>

1 民間給与実態調査

○市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 391 事業所から 97 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等について調査

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	勧告なし	3.95 月	—

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告等の主な内容

(1) 月例給の改定なし

月例給の較差	(給与減額支給措置による減額前)	△273 円	△0.07%
	(給与減額支給措置による減額後)	28,610 円	7.67%

以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定なし

- ・従来、官民較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・給与減額支給措置による減額後は民間給与を 7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成 25 年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

(2) 期末・勤勉手当の改定なし

期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数（3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡・給与減額支給措置が行われていることを勘案

(3) 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

区 分	要求件数			処理件数 (B)	翌年度への 繰越 (A) - (B)
	前年度から の繰越	新規要求	小 計 (A)		
給与・旅費	0	0	0	0	0
勤務時間・休暇	0	0	0	0	0
執務環境	0	0	0	0	0
厚生福利	0	0	0	0	0
転任・任用	0	1	1	0	1
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	1	1	0	1

4 不利益処分等に関する不服申立ての件数

区 分	係属件数			処理件数 (B)	翌年度への 繰越 (A) - (B)
	前年度から の繰越	新規申立て	小計 (A)		
分限処分	0	0	0	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0
転任	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0