

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

この取組方針は、技能労務職員の給与等の現状や見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等についての方針を定めるものです。

1 現状

(1) 職種ごとの平均年齢・人数・平均給与等

区分	三田市				民間		参考	
	平均年齢	職員数	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)	A/B
全体	48.2 歳	244 人	227,345 円	265,907 円	—	—	—	—
うち清掃職員	48.1 歳	81 人	258,340 円	331,483 円	廃棄物処理 業従業員	43.3 歳	299,800 円	1.11
うち学校給食調理師	45.6 歳	85 人	211,937 円	245,485 円	調理師	40.4 歳	253,300 円	0.97
うち用務員	53.8 歳	40 人	241,797 円	265,835 円	用務員	53.9 歳	227,200 円	1.17
うちその他	42.3 歳	38 人	237,958 円	283,116 円	—	—	—	—

(注1)「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における各職種ごとの基本給の平均です。

(注2)「平均給与月額」とは、給料月額に毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当等のすべての諸手当の額を合計したものです。

(注3)上記の数値は、嘱託員及び臨時職員(1ヶ月のうち18日以上勤務者)を含んでいます。

(注4)その他の職種は、運転手・電話交換・道路管理・環境保全・下水道管理等を対象としています。

(注5)この民間データは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」において公表されたものです。

(注6)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。

(2) 年齢別職員数

区分	21歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳以上	計
全体(うち嘱託員・臨時職員)	13(8)人	43(3)人	92(26)人	93(63)人	3(3)人	244(103)人
清掃職員(うち嘱託員・臨時職員)	4(3)	20(1)	38(3)	18(9)	1(1)	81(17)
学校給食調理師(うち嘱託員・臨時職員)		18(2)	27(19)	40(36)		85(57)
用務員(うち嘱託員・臨時職員)		2(0)	13(0)	24(11)	1(1)	40(12)
その他(うち嘱託員・臨時職員)	9(5)	3(0)	14(4)	11(7)	1(1)	38(17)

(注1)上記の数値は、正規職員をはじめ嘱託員及び臨時職員(1ヶ月のうち18日以上勤務者)を含んだ職員数です。

(注2)()書きうち数は、嘱託員・臨時職員の非常勤職員を表示しています。

(注3)その他の職種は、運転手・電話交換・道路管理・環境保全・下水道管理等を対象としています。

(3) その他給与に関する事項

① 給料表

技能労務職員の給与については、一般行政職給料表に合わせています。

② 昇給基準

毎年1月1日に勤務成績に応じて4号給(当該年度で56歳以上になる職員にあつては2号給)を標準として昇給します。

③ 手当

毎月支給されるものとして「地域手当」、一定の要件を満たした場合に支給されるものとして、「扶養手当、住居手当、通勤手当」、勤務の実績に応じて支給されるものとして「特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当」等があります。

2 基本的な考え方

三田市では、都市経営システム推進大綱の理念である「市民と協働して、都市経営の視点に立った改革を進める」ことを基本に、第3次総合計画・輝き三田21の実現に向けて、効率的な行財政運営の改善に努め、財政の健全化と市民サービスの向上を目指すため、新行政改革プランを策定しました。

本プランの取組み期間は、平成20年度から23年度までの4年間です。その中で、職員定数の適正化等具体的な取組みを進め、事務事業の見直しや民間委託の推進を実施するとともに、手当をはじめとした給与の見直しを行い、定員管理と給与の適正化を図っています。

3 具体的な取組内容

(1) 職員定数の適正化

- ① 平成19年4月1日現在の職員数1,183人のうち、消防職員・病院職員を除く747人を、今後4年間(23年4月1日時点)で10%以上削減します。
- ② 本市では、行革断行プランから新行政改革プランへと具体的な計画を進め、総人件費の抑制とスリムで効率的な組織体制の構築を図るため、退職者の不補充を基本に、事務事業の見直し、民間委託の推進や非常勤職員の活用をはじめ、指定管理者制度の導入等による、総職員数の削減と職員構成の適正化に努め、技能労務職員に関しましても、平成18年度から本格的に進めてきました。

今後におきましても、退職者の不補充を基本に、より一層の定員管理の適正化に取り組んでいきます。

(2) 給与等の適正化

- ① 平成19年4月1日から実施の給与構造改革において、給与構造の見直しを行い、給料表の水準を平均4.8%引き下げてきました。
- ② 特殊勤務手当についても、平成17年度に全面的な見直しを行い、38種類あったうちの12種類を廃止し、15種類の見直しを行ってきました。

今後におきましても、国家公務員や他都市の状況を踏まえ、諸手当の適正化の観点から見直しを検討していきます。

4 その他

(1) 事務事業の抜本的な見直し

事務事業のスクラップ・アンド・ビルドによる職員配置の適正化をより一層進めるとともに、行政の責任領域・サービスの供給手法の見直しによる事業の見直しや廃止を行っていきます。

(2) 民間活力の導入

指定管理者制度等外部委託に関しては、市民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託化できるものについては、積極的に委託の推進を図っていきます。

(3) 非常勤職員の活用

再任用職員をはじめ、多様な雇用形態の職員の効率的・効果的な組み合わせを検討し、雇用形態の特徴を生かした活用を行います。