

人事・給与制度 改革プラン

— 職員が頑張ろうと思える人事・給与制度 —

平成 29 年 11 月

目 次

1	人事・給与制度改革	1
2	これまでの取組（平成 16 年度～28 年度）	2
3	取組の成果	3
4	今後の課題	4
5	国の考え方	6
6	プランの推進	
(1)	目的	6
(2)	取組期間	6
(3)	取組項目一覧	7
7	取組項目内容	8

1 人事・給与制度改革

本市では、平成 17 年 2 月に「職員のあり方と人事の改革（人材育成・人事制度の基本方針）」を策定し、「人事改革ステップⅠ・Ⅱ・Ⅲ」により、10 年にわたる人材育成・人事制度改革を推進し、その後、新たな段階へと進むべく、平成 26 年 3 月に「人事改革ジャンプ」を策定し、不断の人材育成・人事制度改革に取り組んできた。

人事制度改革は、定員適正化計画を基に、行財政改革に積極的に取り組むとともに、職員数の適正化を図り、少数精鋭組織の構築を進めている。また、市政運営に能力・実績主義を導入する必要性から、平成 13 年度に全国に先駆け、人事評価制度を導入した。

給与制度改革は、平成 18 年度の給与構造改革、平成 27 年度の給与制度の総合的見直しなど、年功的傾向の強い給与から職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務成績の給与への反映など、職員の能力・実績をよりの確に処遇へ反映するよう、制度改革を行ってきた。

今後、人事・給与制度は社会情勢、市を取り巻く環境の変化、市民感覚の変化とともに、不断に見直していくべきものと改めて位置づけ、先の改革の総括と課題及び今後の方向性を明確にして、新たな改革を計画的に策定、実施することとした。

2 これまでの取組（平成 16 年度～平成 28 年度）

年 度	取 組
平成 16 年度～18 年度	⇒ 『第 3 期定員適正化計画』の策定 ⇒ 人事評価結果の勤勉手当反映における成績率の見直し ⇒ 給与構造改革の実施（給料表級構成の再編、期末・勤勉手当、退職手当の適正化） ⇒ 『懲戒等処分の指針』の策定 ⇒ 『職員倫理行動基準』の策定 ⇒ 『職場復帰支援制度』の導入 ⇒ 部付異動の実施 ⇒ 『寝屋川市特定事業主行動計画（前期）』の策定
平成 20 年度～22 年度	⇒ 『第 4 期定員適正化計画』の策定 ⇒ 人事評価制度（係長以下）の本格実施 ⇒ 『ねやがわサービスマインド』の策定 ⇒ 『懲戒等処分の指針』の見直し ⇒ 『分限処分の指針』の策定 ⇒ 『定数外職員に係る任用等の基準』の策定 ⇒ 課長候補者試験の見直し ⇒ 『寝屋川市特定事業主行動計画（後期）』の策定
平成 23 年度～25 年度	⇒ 『第 5 期定員適正化計画』の策定 ⇒ 人事評価制度の見直し（課長代理以上の定期昇給への反映、係長以下の勤勉手当への反映） ⇒ ごみ収集担当職員の作業服の見直し ⇒ 女性職員の夏用事務服の見直し ⇒ 『分限処分の指針』の見直し ⇒ 係長候補者試験の見直し(女性管理職登用推進区分の創設) ⇒ 『人事異動に関する指針』の策定 ⇒ 職の統合の実施
平成 26 年度～28 年度	⇒ 『第 6 期定員適正化計画』の策定 ⇒ 『人事評価実施規程』の制定 ⇒ 『人事評価制度』の精度向上、各制度との一体化 ⇒ 採用説明会などの採用 P R の充実 ⇒ 『懲戒等処分の指針』の見直し ⇒ 『分限処分の指針』の見直し ⇒ 給与制度の総合的見直し ⇒ 高年齢職員等の給与水準の適正化 ⇒ 非正規職員の処遇の改善 ⇒ 通称使用制度の導入 ⇒ 寝屋川なでしこネットワーク開催（現在は発展的解散）

3 取組の成果

これまでの様々な改革によって人事・給与制度が体系化・制度化され、より合理的な運用がなされるようになった。

特に給与制度は、不適正な制度を是正し国公準拠を徹底した。

項 目	導入した制度等
採用・職員数	定員適正化計画（第1期～第6期）
昇任・昇格	係長・課長候補者試験 人事評価制度
懲戒・分限	人事評価制度 懲戒等処分の指針 分限処分の指針
人事異動	人事異動に関する指針 自己申告制度
職員配置	職員配置等に関する部長ヒアリング（年2回）
給与制度	給与構造改革の実施 給与制度の総合的見直しの実施 国公準拠の徹底
非正規職員	定数外職員に係る任用等の基準

- 1 人事評価や懲戒等の処分について、職員の処遇の最大の要素であり職員の関心事である給与制度への反映が不十分である。そのために、能力実績や信賞必罰の効果が限定的となっている。

さらに連携して一体化させることにより、よりインセンティブの高い制度とするべきである。

人事制度と給与制度の一体化

- 2 同じ役職でも職務の困難さ、所管する部課、施設及び職員の数、経験年数等に明確かつ相当な違いがあっても、給与等の処遇に全く反映されていない。著しく公平性を欠くこととなっている。

合理的格差の明確化

- 3 給与、昇任・昇格、人事異動や懲戒・分限処分などは、職員個人に直結するため、公平性、公正性、納得性の確保が最も重要である。

そのため、人事・給与制度の各制度に人事評価制度の活用を更に拡大・徹底させなければならない。

同時に、人事評価制度の精度を向上させなければならない。

人事評価制度の活用の拡大と徹底

- 4 少数精鋭組織を構築し、維持するためには、職員が健康で職務に専念できることが不可欠である。

そのため、長時間労働を抑制するなど「働き方改革」を推進しなければならない。

健康で働きやすい職場環境

- 5 南海トラフをはじめ大規模災害時には、市は市民の命と財産を守るために、速やかな危機管理体制に移行することが求められている。そのためには、迅速にできるだけ多くの職員が対応できることが必要である。



危機管理体制への対応

- 6 大幅な職員数の増加が見込めない中で、「中核市への移行」、「少子高齢化社会への対応」、「危機管理体制の確立」などの行政課題に取り組まなければならない。



職員の更なる能力向上と精鋭化

- 7 職員の 36.9%、664 人を占める非正規職員（平成 29 年 4 月 1 日現在）は、市の一定の戦力であり、今後も、引き続き、その能力の向上及び人材の確保に努める必要がある。



非正規職員制度の見直しと明確化

- 8 職員の人事・給与制度は、市民に説明ができ、理解されるものでなくてはならない。

また、情報提供についても、市民の視点で分かりやすく積極的に行わなければならない。



見える化の推進

5 国の考え方

地方公務員の給与に対する住民の関心は依然として高く、住民に身近な行政サービスを提供する地方公共団体の給与制度に関する説明責任は、地方分権の一層の進展等により、今後ますます重要となる。

給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、人事院等によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきであり、給与水準は、地域の民間給与をより重視して均衡を図るべきものである。

ただし、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

6 プランの推進

(1) 目的

- ① 社会情勢、市を取り巻く環境及び市民感覚の変化に応じた人事・給与制度を構築する。
- ② 職員が頑張ろうと思える人事・給与制度を目指すものとする。
- ③ 能力・実績を基本とした人事制度、役職や勤務成績に応じた給与制度とする。

(2) 取組期間

平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間とする。

(3) 取組項目一覧

→ は該当年度以降、随時実施

取組項目			取組期間				
			H 29	H 30	H31	H 32	H33
給与制度改革	1	給料表の見直し(給料月額の重なり縮減)	検討	発表	実施		
		(同一役職者の処遇)	検討	発表	実施		
	2	新たな給料表の導入	検討	発表	実施		
	3	人事評価の結果の適正な反映	検討	実施			
	4	管理職手当の見直し (マネジメントの難易を考慮)	検討	発表	実施		
		(同役職でも業績を考慮)	検討	発表	実施		
	5	各種手当の見直し (危機管理の観点から職員の市内居住誘導)	検討	実施			
		(災害時の応援派遣などを考慮)	検討	検討	発表	実施	
	6	退職手当の見直し	検討	検討	発表	実施	
人事制度改革	7	長時間労働の是正(年次休暇の計画的取得)	実施				
		(休暇・時間外勤務の状況の見える化)	検討	実施			
		(管理職員の取組評価)	実施				
		(長時間労働抑制システム)	検討	実施			
	8	多様な働き方の導入(時差勤務)	検討	発表	実施		
		(在宅勤務)	検討	発表	実施		
		(休憩時間の見直し)	検討	検討	発表	実施	
	9	課長・係長候補者試験の在り方を見直し (女性職員の管理職への登用促進)	検討	策定	実施		
		(資格・免許の取得者等の評価制度)	検討	策定	実施		
	10	専門職等の職員の計画的な採用	実施	実施	実施		
	11	懲戒等処分の見直し	実施				
	12	勤務実績不良職員に対する処遇の厳格化	検討	実施			
	13	人事評価制度の見直し	検討	実施			
	14	新たな管理職制度の検討	実施				
	15	人事異動制度の見直し(人事異動指針)	素案	策定	実施		
		(複線型の人事異動)			検討	実施	
	16	全てのハラスメントの防止		検討	発表	実施	
17	非正規職員の正規職員への登用	検討	発表	実施			

1 給料表の見直し

目 的	合理的格差の明確化 人事評価制度の活用の拡大と徹底				
取組内容	年功的傾向の強い給与体系から、頑張る職員が報われるよう、より職務・職責に応じた給与体系への見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
給料表の「職務の級」間の給料月額の重なりを縮減	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		
同一役職者における経験年数、実績の処遇への反映	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		

2 新たな給料表の導入

目 的	見える化の推進				
取組内容	民間の同一または類似の職種に従事する人との均衡をさらに考慮し、職種に応じた新たな給料表の導入を検討する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
専門職員及び技能職員などに適用する新たな給料表の導入の検討	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		

3 人事評価の結果の適正な反映

目 的	人事制度と給与制度の一体化				
取組内容	人事評価（勤務成績）の結果に応じた、メリハリのある給与処遇への見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
昇給の幅、勤勉手当の成績率の差の拡大	検討 →				
		実施 →			

4 管理職手当の見直し

目 的	合理的格差の明確化				
取組内容	マネジメントの難易や勤務成績に応じた手当の支給となるよう、見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
業務の内容や部下の数（マネジメントの難易）を考慮した金額とする方向で見直し	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		
人事評価を活用し、同じ役職であっても業績により金額に差を設けることについて検討	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		

5 各種手当の見直し

目 的	危機管理体制への対応				
取組内容	危機管理の観点から、職員の市内在住の促進を図るための見直しを行う。住居手当に関して、市内在住者を優遇することや通勤手当に関して上限を抑制して市内居住を誘導する。また、災害時の応援派遣などを考慮した手当の支給について検討を行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
住居手当・通勤手当に関して、市内在住の促進を図るための見直し	検討 →				
		実施 →			
災害時の応援派遣などを考慮した手当の支給	検討 →				
			発表 →		
				実施 →	

6 退職手当の見直し

目 的	合理的格差の明確化				
取組内容	在職期間の貢献度をより反映するため、入庁から退職まで、すべての期間の職責等を処遇に反映する方向で見直しを行う。また、将来的には、人事評価の成績も退職手当に反映する方向で見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
退職手当に貢献度を反映する方向で見直し	検討 →				
			発表 →		
				実施 →	

7 長時間労働の是正

目 的	健康で働きやすい職場環境				
取組内容	年次休暇の計画的な取得を推進し、休暇の取得や時間外勤務の状況の「見える化」を行う。また、管理職員の人事評価において、休暇の取得や時間外勤務の縮減の取組を評価する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
年次休暇の計画的な取得の推進	実施				
休暇の取得や時間外勤務の状況の見える化	検討				
		実施			
時間外勤務の縮減等の取組を管理職員の人事評価に反映	実施				
長時間労働抑制システムの導入	検討				
		実施			

8 多様な働き方の導入

目 的	健康で働きやすい職場環境				
取組内容	仕事と生活の両立へ向け、育児・介護などを考慮した勤務、また、休憩時間のあり方やサマータイム等の導入について検討を行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
時差勤務の導入	検討				
		発表			
			実施		
在宅勤務の導入	検討				
		発表			
			実施		
休憩時間の見直し	検討				
			発表		
				実施	

9 課長・係長候補者試験の在り方の見直し

目 的	人事評価制度の活用の拡大と徹底				
取組内容	女性職員の管理職への登用を促進する。また、国・府など一定の派遣研修や一定の資格、免許の所持者について、昇任や給与等において評価する制度を設けるなど、職員のスキルアップを支援する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
女性職員の管理職への登用の促進	検討 →				
		策定 →			
			実施 →		
資格・免許の取得者等の評価制度	検討 →				
		策定 →			
			実施 →		

10 専門職等の職員の計画的な採用

目 的	職員のさらなる能力向上と精鋭化				
取組内容	中核市に必要な専門的スキルを重視した、即戦力・成長力のある人材を確保するために、戦略的な職員採用を行う。				
取組期間	平成 29 年度～平成 31 年度				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
必要な人材の把握	実施 →	実施 →			
職員採用	実施 →	実施 →	実施 →		

11 懲戒等処分の見直し

目 的	人事評価制度の活用の拡大と徹底 見える化の推進				
取組内容	市民への説明責任の観点から、法令違反はもとより、市民の不利益が生じるような事務執行の重大なミス等にも、厳格に適用するために、基準の見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
懲戒等処分の見直し					

12 勤務実績不良職員に対する処遇の厳格化

目 的	人事評価制度の活用の拡大と徹底 見える化の推進				
取組内容	勤務実績が不良な職員に対する処分について、市民への説明責任の観点から「勤務実績不良の行動」を明確化して、免職までの手続きを確立する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
勤務実績不良職員に対する処遇の厳格化	検討				
		実施			

13 人事評価制度の見直し

目 的	人事制度と給与制度の一体化 人事評価制度の活用の拡大と徹底				
取組内容	人事・給与制度に人事評価制度（休暇の取得、時間外勤務の縮減、勤務成績の結果等）をより反映させるために、見直しを行う。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
人事評価制度の見直し	検討				
					

14 新たな管理職制度の検討

目 的	合理的格差の明確化				
取組内容	各職場において必要とされる新たな管理職制度について検討を行い、不断に改善する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
新たな管理職制度					

15 人事異動制度の見直し

目 的	人事評価制度の活用の拡大と徹底				
取組内容	部局ごとの「人事異動指針」を策定する。また、「幅広い分野で活躍する職員」と「特定の分野で業務に精通した職員」を育成し、活用する複線型の人事異動を実施する。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
部局ごとの人事異動指針	素案 →				
		策定 →			
			実施 →		
複線型人事異動			検討 →		
				実施 →	

16 全てのハラスメントの防止

目 的	人事評価制度の活用の拡大と徹底				
取組内容	全てのハラスメントについて、厳格に対処するとともに、労働安全衛生委員会で審議し、ハラスメント防止のための行動指針を策定する。				
取組期間	平成 30 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
ハラスメント防止のための行動指針		検討 →			
			発表 →		
				実施 →	

17 非正規職員の正規職員への登用

目 的	非正規職員制度の見直しと明確化				
取組内容	非正規職員の意欲の向上のために、非正規職員から正規職員に登用する制度を設ける。				
取組期間	平成 29 年度～				
スケジュール	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
非正規職員の正規職員への登用制度	検討 →				
		発表 →			
			実施 →		

人事・給与制度改革プラン

発行：平成 29 年 11 月

寝屋川市 総務部 人事室

〒572-8555 大阪府寝屋川市本町 1 番 1 号

TEL 072-824-1181（代表）

FAX 072-825-2094

URL <http://www.city.neyagawa.osaka.jp>

E-mail jinji@neyagawa.osaka.jp