

人事・給与制度 改革プラン資料

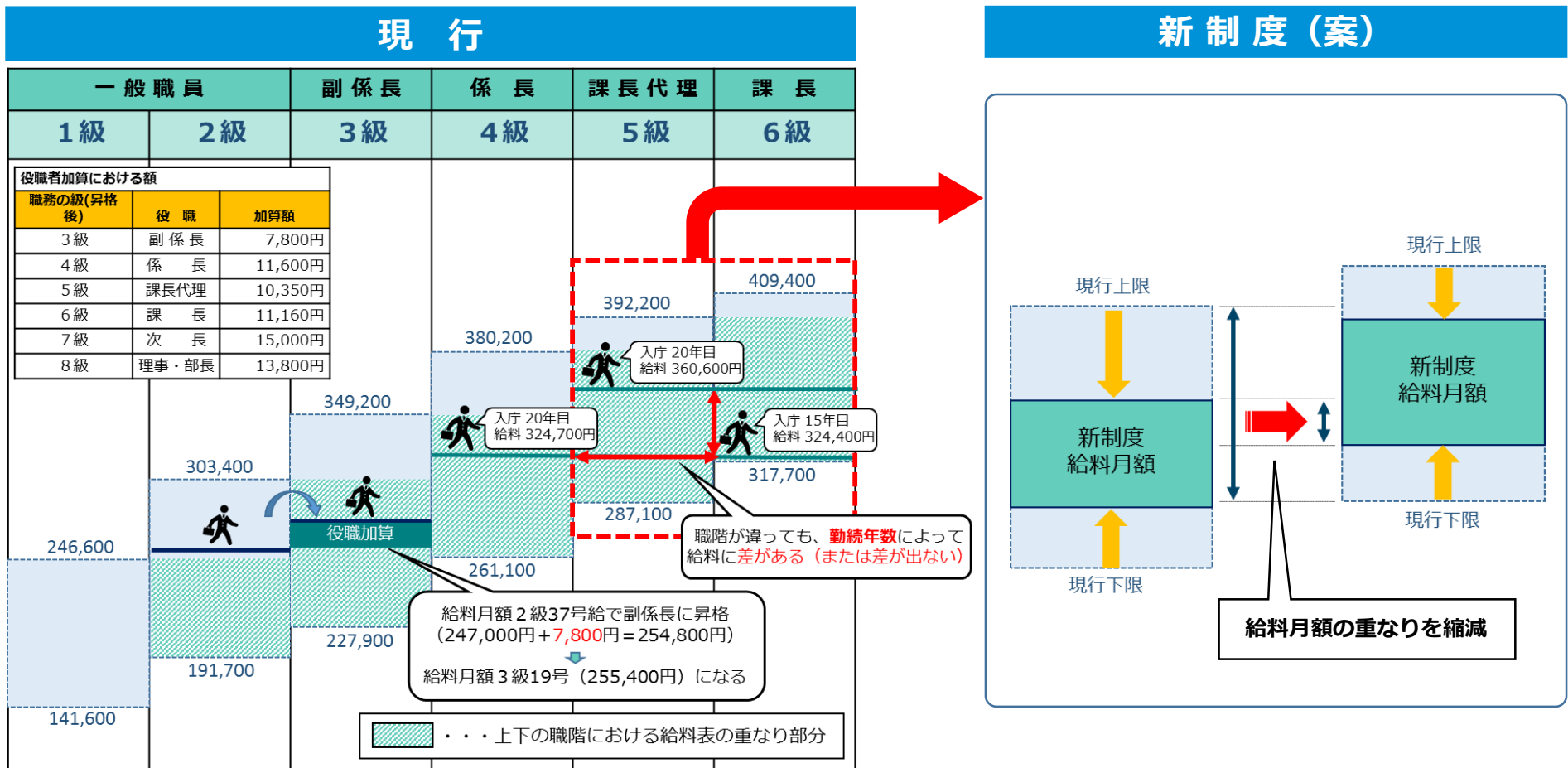


— 職員が頑張ろうと思える人事・給与制度 —

平成29年11月

①給料表の見直し

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



給料表の「職務の級」間の給料月額の重なりを縮減する

平成29年度
検 討

平成30年度
発 表

平成31年度
実 施

同一役職者における、経験年数、実績の処遇への反映について検討する

平成29年度
検 討

平成30年度
発 表

平成31年度
実 施

②新たな給料表の導入

民間の同一又は類似の職種に従事する人との均衡を更に考慮し、職種に応じた新たな給料表の導入を検討する

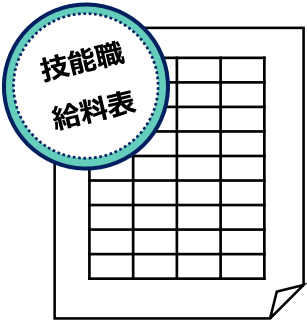
現 行

行政職給料表（一）

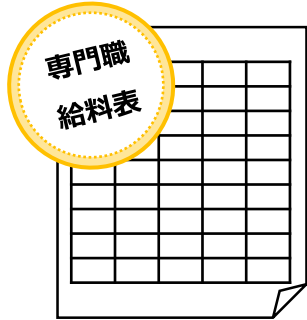
一 般		副 係 長	係 長	課 長 代 理	課 長
1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
【 技 能 職 員 】 適用範囲 (1 級～ 3 級)		9,200	261,100	287,100	409,400
					317,700
246,600	303,400	227,900			
	191,700				
141,600					

事務職員、専門職員、技能職員の区別なく、
同じ給料表（行政職給料表（一））を適用

新 制 度（案）



技能職員について、新たに技能職給料表を設定



専門職員について、新たに専門職給料表を設定

専門職員及び技能職員に適用する新たな給料表の導入を検討する

平成29年度
検 討

平成30年度
発 表

平成31年度
実 施

③人事評価の結果の適正な反映

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

現行よりもB（標準区分）との差を拡大



現 行

昇 給

人事評価の反映					
区 分	S	A	B (標準区分)	C	D
昇格時の号給	+ 5	+ 4	+ 4	+ 4	+ 3
7 級以上管理職員	4	3	3	3	2
Bとの号給の差	1	0	—	0	△1

※55歳を超える職員について、S評価職員はB評価との差は1、D評価職員はB評価との差は0

現 行

勤勉手当

人事評価の反映（課長代理以上）					
区 分	S	A	B (標準区分)	C	D
成績率	1.045	0.95	0.82	0.78	0.745
Bとの成績率の差	0.225	0.13	—	△0.04	△0.075
Bとの勤勉手当の差 (年間)	約24万円	約14万円	—	約△4万円	約△8万円

※ 課長代理以上の勤勉手当の平均支給額でBとの差を積算

人事評価の反映（係長以下）					
区 分	S	A	B (標準区分)	C	D
成績率	0.91	0.88	0.82	0.78	0.70
Bとの成績率の差	0.09	0.06	—	△0.04	△0.12
Bとの勤勉手当の差 (年間)	約7万円	約4万円	—	約△3万円	約△9万円

※ 係長以下の勤勉手当の平均支給額でBとの差を積算

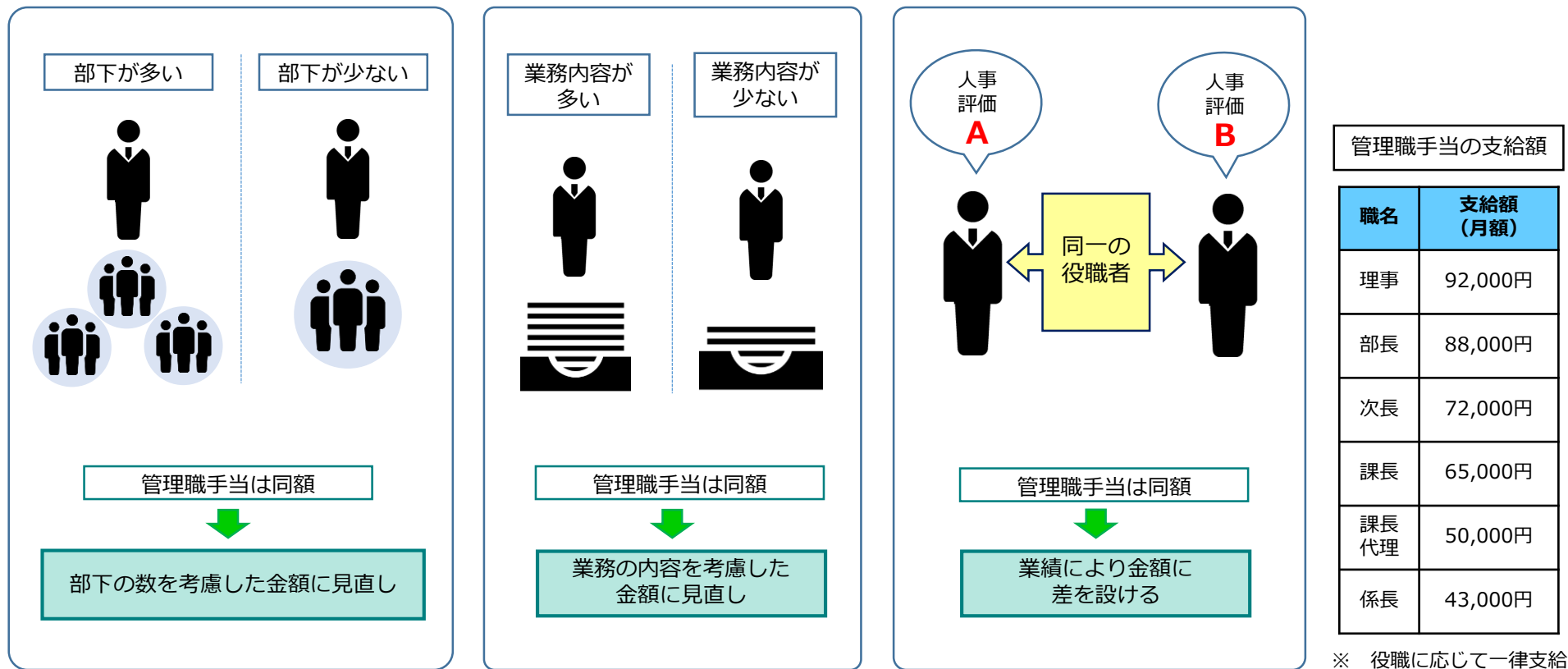
昇給の幅、勤勉手当の成績率の差を拡大する

平成29年度
検 討

平成30年度
実 施

④管理職手当の見直し

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



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、見直しを行う

平成29年度
検討

平成30年度
発表

平成31年度
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を行う

平成29年度
検討

平成30年度
発表

平成31年度
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
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

現 行

住居手当



賃貸住宅居住者に対し、
家賃を支給
(1カ月上限27,000円)

通勤手当



交通機関や自動車等の
利用に対し、運賃等を
支給
(1カ月上限55,000円)



新 制 度 (案)



危機管理の観点から、職員の市内居住の促進を図る
(災害時等における迅速な対応)

住居手当：市内居住者を優遇
通勤手当：上限を抑制

市内居住の誘導

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を行う

平成29年度
検 討

平成30年度
実 施

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

平成29・30年度
検 討

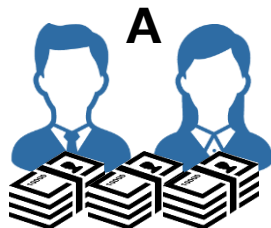
平成31年度
発 表

平成32年度
実 施

⑥退職手当の見直し

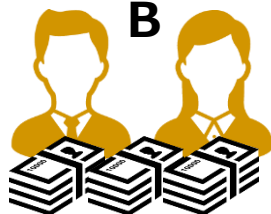
在職期間の貢献度をより反映するため、入庁から退職まで、すべての期間の職責等を処遇に反映する方向で見直しを行う
また、将来的には、人事評価の成績も退職手当に反映する方向で見直しを行う

現 行

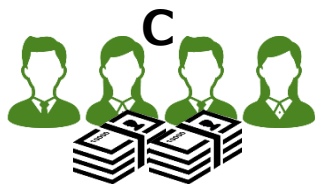


退職時役職 = 課長
(40歳から課長)

II

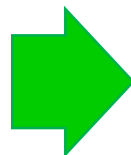


退職時役職 = 課長
(40歳から係長)
(55歳から課長)



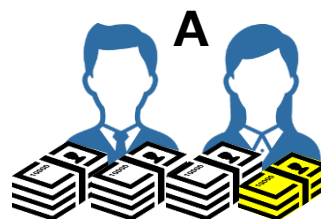
退職時役職 = 一般職

管理職員は、退職手当の調整額（在職期間中の最も高い5年間の役職に応じて支給）を加算
(早く昇格しても遅く昇格しても退職金は同じ)



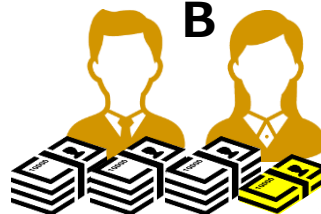
退職手当の総額が
変わらない方向で
見直しを行う

新 制 度 (案)

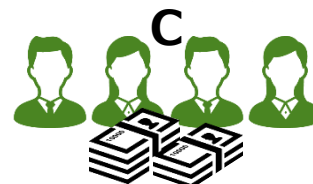


退職時役職 = 課長
(40歳から課長)

V



退職時役職 = 課長
(40歳から係長)
(55歳から課長)



退職時役職 = 一般職

入庁から退職までのすべての期間の
職責に応じて退職手当の調整額を支給

退職手当に貢献度を、より反映する方向で見直しを行う

平成29・30年度
検 討

平成31年度
発 表

平成32年度
実 施

⑦長時間労働の是正

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
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

年次休暇の計画的な取得

A	○					
B				○		
C					○	
D						



管理職員の人事評価



人事評価



- ・ 休暇取得率
- ・ 時間外勤務縮減

休暇取得・時間外勤務の見える化



長時間労働抑制システム

17：30～ 警告画面

18：00～ 強制終了



年次休暇の計画的な取得を推進する

平成29年度
実施

休暇の取得や時間外勤務の状況の見える化を行う

平成29年度
検討

平成30年度
実施

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

平成29年度
実施

一斉退庁日の周知徹底を行うとともに、ICTによる長時間労働抑制システムを導入する

平成29年度
検討

平成30年度
実施

⑧多様な働き方の導入

仕事と生活の両立へ向け、育児・介護などを考慮した勤務について検討を行う
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

時差勤務の導入の検討

現 行

勤務時間
9:00～17:30



新 制 度（案）

勤務時間(例)
8:00～16:30 10:00～18:30



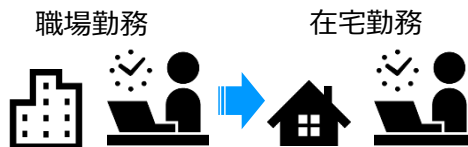
育児や介護などを考慮し、家庭と仕事の両立を図る

在宅勤務の導入の検討

現 行

 育児・介護に伴う
休暇の取得

新 制 度（案）



休憩時間の見直しの検討

現 行



新 制 度（案）



職員の健康保持を図る

時差勤務の導入について検討を行う

平成29年度
検 討

平成30年度
発 表

平成31年度
実 施

在宅勤務の導入について検討を行う

平成29年度
検 討

平成30年度
発 表

平成31年度
実 施

休憩時間の見直しの検討を行う

平成29・30年度
検 討

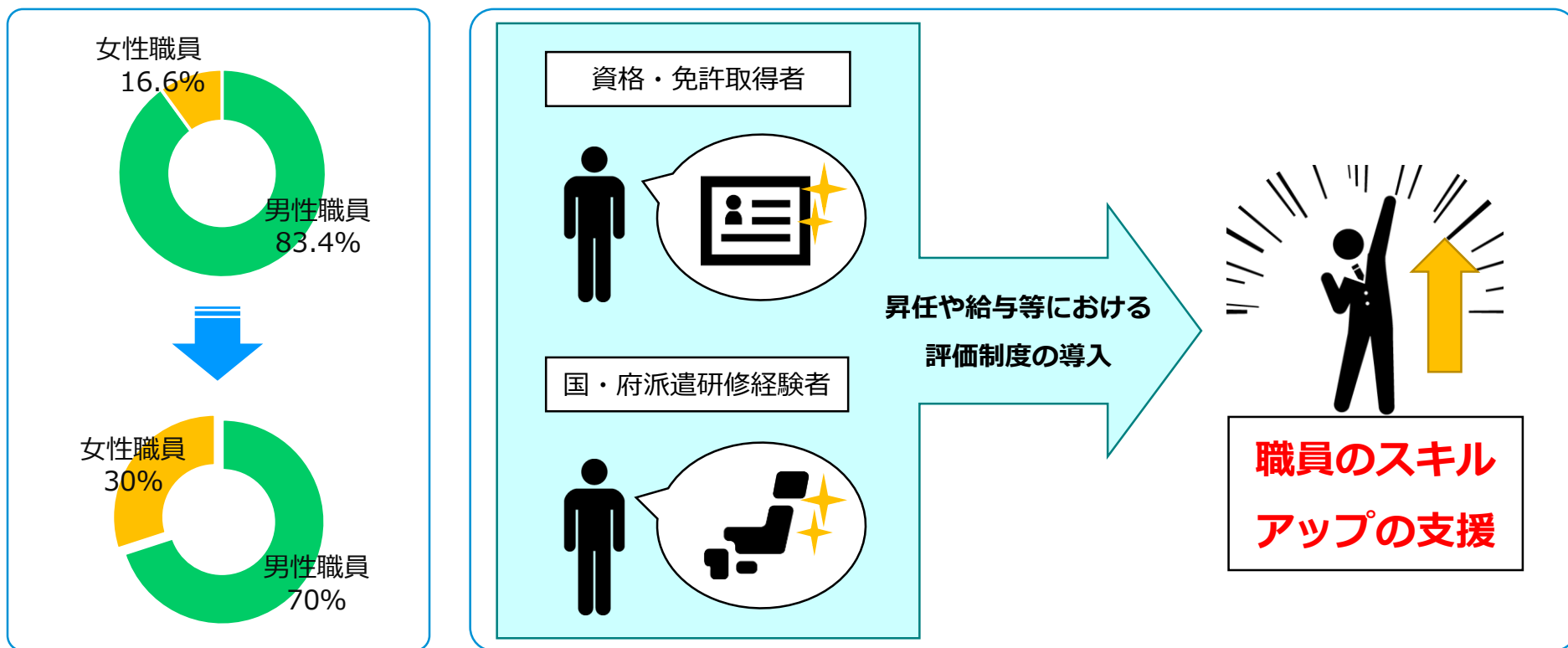
平成31年度
発 表

平成32年度
実 施

⑨課長・係長候補者試験の在り方の見直し

女性職員の管理職への登用を促進する

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



女性職員の管理職への登用の目標を、管理職に占める女性の割合を30%とするため制度の見直しを行う

平成29年度
検討

平成30年度
策定

平成31年度
実施

国・府など一定の派遣研修や、一定の資格・免許の取得者について、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

平成29年度
検討

平成30年度
策定

平成31年度
実施

⑩専門職等の職員の計画的な採用

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

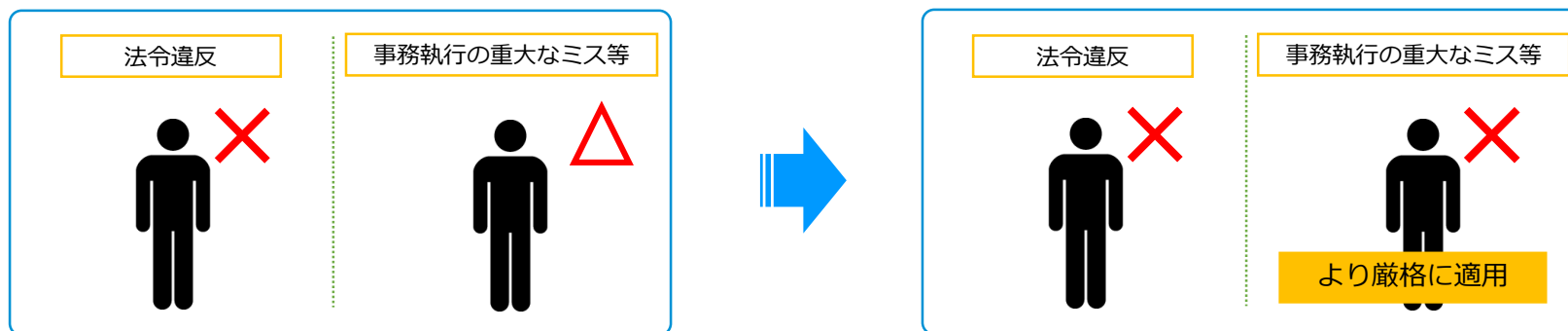


必要な人材の把握、戦略的な職員採用を行う

平成29-31年度
実施

⑪懲戒等処分の見直し

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

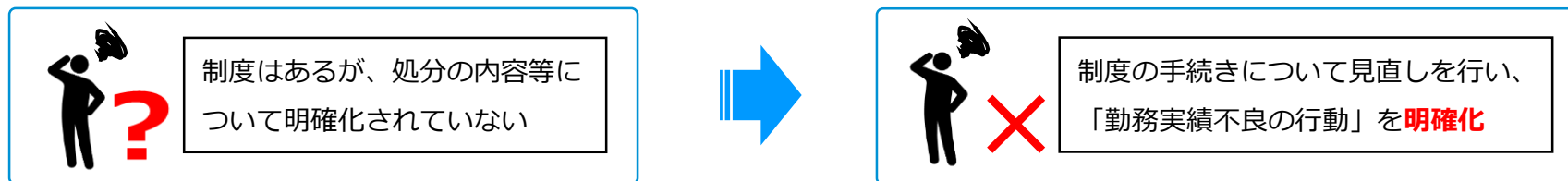


懲戒等処分の見直しを行う

平成29年度以降
実施

⑫勤務実績不良職員に対する処遇の厳格化

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、免職までの手続を確立する



勤務実績不良職員に対する処遇の厳格化

平成29年度
検 討

平成30年度
実 施

⑬人事評価制度の見直し

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



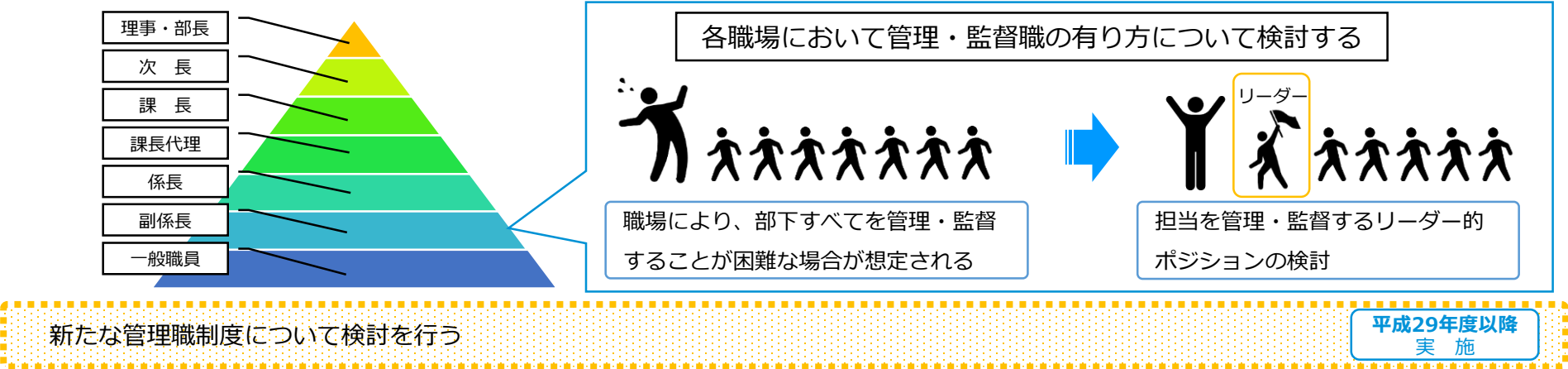
人事評価制度の見直しを行う

平成29年度
検 討

平成30年度以降
実 施

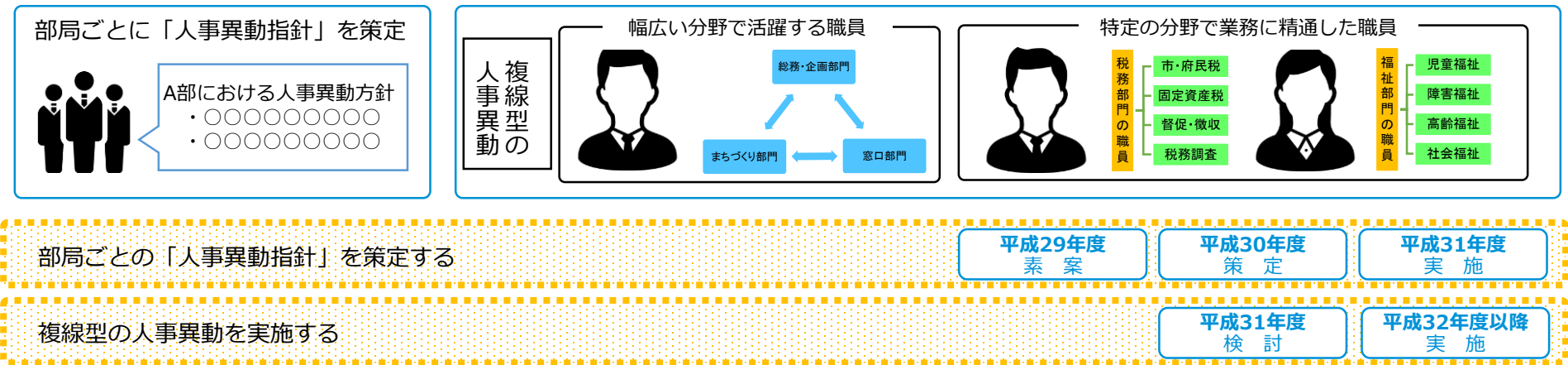
⑭新たな管理職制度の検討

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



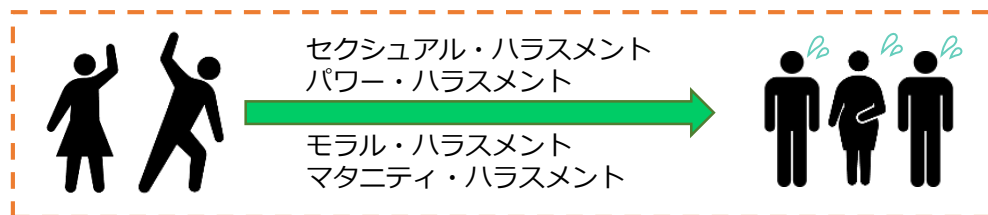
⑮人事異動制度の見直し

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



⑩全てのハラスメントの防止

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



労働安全衛生委員会

策定

ハラスメント
防止行動指針

現行は、セクハラに対してのみ相談員が設定されている（他のハラスメントには対応していない）

ハラスメント防止のための行動指針を策定する

平成30年度
検討

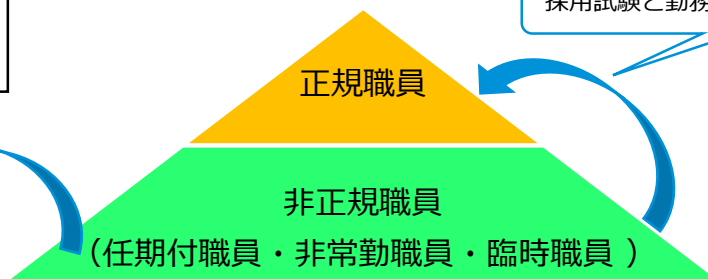
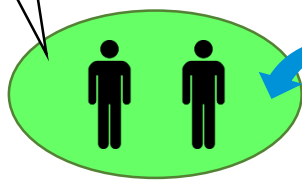
平成31年度
発表

平成32年度
実施

⑪非正規職員の正規職員への登用

非正規職員の意欲の向上のため、非正規職員から正規職員に登用する制度を設ける

寝屋川市で働き、スキルを得た職員が他市や民間企業へ流出してしまう可能性がある



採用試験と勤務実績を総合的に判断することで検討

制度のメリット

- ・非正規職員の意欲向上
- ・人材流出の抑止
- ・人材の確保

非正規職員の正規職員への登用制度を設ける

平成29年度
検討

平成30年度
発表

平成31年度
実施