

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21年3月 大分県国東市

1. 取組方針の策定の目的

技能労務職員の給与については、一般行政職員と同様に地方公務員法及び地方公営企業法の趣旨により、適正な給与制度の確保とその運用に努めてきましたが、総務省の「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（平成19年7月6日付け自治行政局公務員部長通知）及び「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針について」（平成19年7月6日付け自治行政局公務員部給与能率推進室長事務連絡）に基づき、本市の技能労務職員の給与等について、総合的な点検を実施し、その取組方針を策定しましたので公表します。

2. 現状

(1) 区分ごとの職員数、平均年齢、平均給与等のデータ（平成19年4月1日現在）

区 分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
技能労務職員全体	49.3歳	62人	335,481円	358,069円	342,109円
公営企業関係除く 技能労務職員	52.7歳	11人	379,525円	400,515円	390,934円
公営企業関係職員 (介護保険関係)	48.2歳	29人	311,816円	328,425円	315,416円
公営企業関係職員 (病院関係)	49.0歳	22人	344,655円	375,923円	352,882円
大分県	48.0歳	657人	361,844円	402,814円	381,594円
国	48.8歳	5,193人	287,094円		320,514円

「介護保険関係」とは、特別養護老人ホームの介護保険サービス事業に属する職員である。

「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における職員の基本給の平均である。

「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、通勤手当、時間外勤務手当などすべての諸手当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ある。

「平均給与月額（国ベース）」とは、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じ基準で再計算したものである。

(2) 技能労務職員の職種

公営企業関係除く 技能労務職員	・学校校務員 ・清掃職員 ・老人ホーム支援員 ・調理員
公営企業関係職員 (介護保険関係)	・介護職員 ・調理員
公営企業関係職員 (病院関係)	・看護助手 ・運転手 ・缶詰兼営繕手 ・調理師 ・ソーシャルワーカー

(3) 区分ごと年齢別職員数（平成20年4月1日現在）

区 分	公営企業関係を除く 技能労務職員	公営企業関係職員 (介護保険事業関係)	公営企業関係職員 (病院事業関係)	合 計
20歳未満				
20歳～23歳				
24歳～27歳				
28歳～31歳				
32歳～35歳		1人	2人	3人
36歳～39歳	1人	3人		4人
40歳～43歳	1人		1人	2人
44歳～47歳	1人	5人	5人	11人
48歳～51歳	1人	8人	7人	16人
52歳～55歳	4人	5人	1人	10人
56歳～59歳	3人	6人	5人	14人
計	11人	28人	21人	60人

(4) 技能労務職員数の推移（各年4月1日現在）

区 分	公営企業関係を除く 技能労務職員	公営企業関係職員 (介護保険事業関係)	公営企業関係職員 (病院事業関係)	合 計
平成18年	9人	31人	23人	63人
平成19年	11人	29人	22人	62人
平成20年	11人	28人	21人	60人

(5) その他技能労務職員の給与に関する事項

ア 給料表について

技能労務職給料表（行政職給料表（8級制）の1級から6級までを利用）

イ 初任給の状況（平成19年4月1日現在）

区 分		給料月額
技能労務職	高校卒	144,500円

ウ 昇給基準

昇給については、毎年1月1日に前1年間の勤務成績に応じて、4号給（55歳を超える場合は2号給）を標準として昇給します。

エ 手当

支給される手当については、一般行政職員と同様に扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当があり、各々該当する手当を支給しています。

3. 今後の見直しに関する基本的な考え方

本市では、平成19年3月に策定した国東市行財政改革大綱に基づく国東市行財政集中改革プランにより定員の数値目標を掲げ、現在、退職者不補充により職員数の抑制を図っています。また、組織機構の見直しによる再編整理を行い、限られた職員数のなか効率的な行政運営を行うため、希望者について試験により技能労務職から一般行政職への任用替を実施しています。

これらの諸施策による技能労務職員の欠員については、現在のところ新規の採用は行っておらず臨時職員等で対応していますが、今後については、必要な職員数の確保を行うなか、適正な職員配置に努めます。

給与については、これまでも国に準じた給与構造改革の見直しによる給与制度の導入や、特殊勤務手当の見直しを行う等その適正化に努めてきました。今後も国、県、近隣市の給与制度の動向を注視し、本市の一般行政職の給与制度との均衡を図りながらその適正化に努めます。

また、公営企業事業関係職員の給与についても、当該公営企業の経営の状況等を勘案し、同様の取り組みを行います。

4. 具体的な取組内容

給与制度については、一般行政職と同様にその適正化に努めています。給料については、平成18年10月から国の給与構造改革に準じた給料制度の導入を行ったほか、退職時の特別昇給を廃止し、平成22年9月までの4年間、給料の5%カットを実施しています。手当については、平成18年4月の合併時に制度の趣旨にそぐわない特殊勤務手当の廃止や支給金額の適正化を行い、その他の手当についても国及び他団体の動向を注視し、その適正化に努めています。

また、職員数については、平成17年4月1日現在の全職員数と比較して、定員管理計画終了時点（平成22年4月1日現在）で約60人（約10%の純減）の削減を数値目標としていますが、現在その計画期間終了前に目標数が概ね達成されています。

その他の取り組みとして、指定管理制度の活用や平成21年度に老人ホーム2苑の民間移譲を行うなど、技能労務職員に限らず全職員を対象として、簡素で効率的な業務執行体制の構築に努めています。