

東かがわ市技能職員の給与等の見直しに向けた取組方針

1. 現状

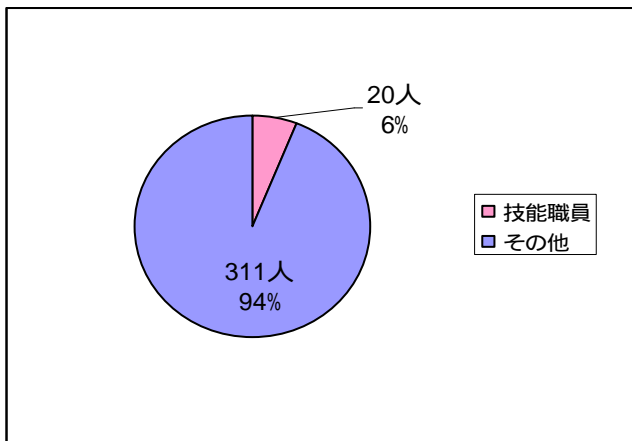
東かがわ市は、平成 15 年 4 月 1 日に引田町・白鳥町・大内町が合併して誕生した市である。

平成 15 年 4 月 1 日現在の職員数は 381 人で、うち 31 人が技能職員となっており、職員全体に占める技能職員の比率は 8%となっている。

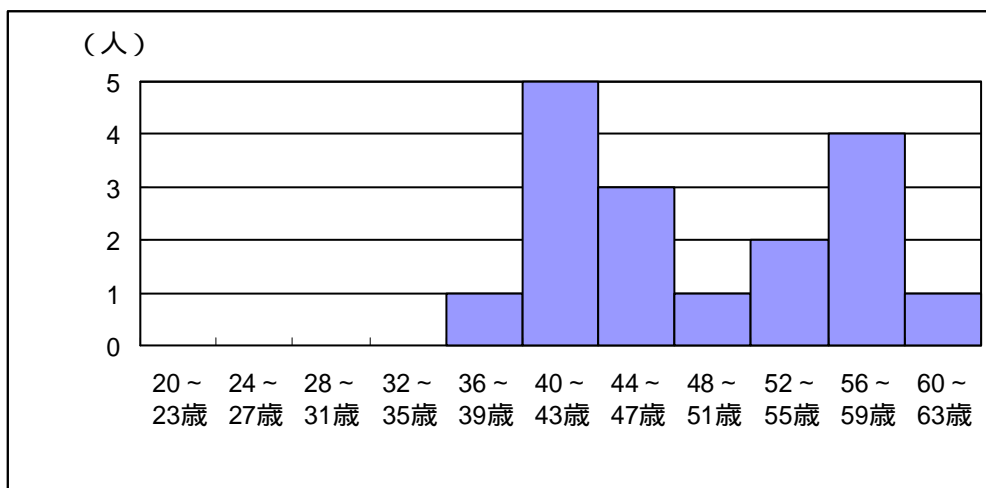
平成 19 年 4 月 1 日現在の職員数は 331 人で、うち 20 人が技能職員となっており、職員全体に占める技能職員の比率は 6%となっている。(図 1)

また、年齢構成は(図 2)のとおりとなっている。

(図 1) 職員全体に占める技能職員の比率 (H19.4.1 日現在)



(図 2) 技能職員の年齢構成 (H19.4 現在 : 人数は H20.3.31 見込み)



これまでの技能職員数の推移は、(表1)のとおり。

これによれば、合併後14人が退職(削減率45%)している。

また、14人中11人は勸奨等による定年前早期退職となっている。

主な削減要因としては、3箇所あった給食センターを平成18年4月に新設し1箇所に統合し、給食業務を外部へ委託したこと等が挙げられる。

(表1) 技能職員数の推移

区分	人数		
	H15.4.1	H20.3.31	差引
小・中学校庁務員	10	8	2
学校給食センター	10	0	10
その他	11	9	2
合計	31	17	14

(表2) 職種ごとの平均給与・平均年齢等データ(人数はH20.3.31見込み)

職種	人数	平均年齢	平均給料	平均給与
用務員	8	51歳5月	247,200	249,925
その他	9	47歳5月	259,833	315,584
合計	17	49歳3月	253,888	284,685
(参考)香川県 用務員	9	48歳1月		371,600

職種の「その他」とは、保育所調理員、事務補助等

(清掃職員は1人であるため便宜上その他に含む)

平均給与は平成19年4月の給料、扶養・住居・通勤・時間外勤務・特殊勤務・宿日直手当の合計(期末勤勉手当は含まない)

(参考) 民間の職種ごとの平均給与・平均年齢

(「賃金構造基本統計調査」(総務省再集計)による)

職種	人数	平均年齢	平均給与	備考
用務員	11	53歳1月	214,900	香川県平均
	1,726	53歳7月	228,900	全国平均

H16～H18の各年6月の状況(単年の調査ではデータ数が少ないため3カ年分のデータを使用)

(参考) 平成19年職種別民間給与実態調査(人事院)

職種	平均年齢	平均給与
用務員	52歳6月	315,460

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所から抽出

(表3) 職種ごとの年齢別の人数・平均給与

(H19.4 現在：人数は H20.3.31 見込み)

年齢	用務員		その他	
	平均給与	人	平均給与	人
36～39	0	0	*	1
40～43	*	1	315,899	4
44～47	194,000	3	0	0
48～51	0	0	*	1
52～55	279,250	2	0	0
56～59	*	1	330,718	3
60～63	*	1	0	0
合計	249,925	8	315,583	9

表中「*」は、人数が1人の場合

(参考) 平成19年職種別民間給与実態調査(人事院)

年齢	用務員
	平均給与
36～39	317,581
40～43	343,059
44～47	350,896
48～51	335,544
52～55	315,605
56～	310,879
合計	315,460

(表4) 特殊勤務手当(技能職員関連部分抜粋)

区分	支給額
火葬業務に従事する職員	月額30,000円
クリーンセンターの業務に従事する職員	月額5,000円
白鳥温泉のマイクロバスの運転に従事する職員	月額2,500円

2. 基本的な考え方

現在、地方公共団体は、三位一体改革にともなう地方交付税等の大幅な削減や、引き続き景気低迷による地域経済の冷え込み等を要因とする税収の減少により危機的な財政状況にある。

また、地方の時代といわれて久しいが、自己決定・自己責任により自ら積極的に政策決定を行い住民福祉の向上を目指す主体としての役割が求められている。

こうした厳しい状況に置かれながらも、「東かがわ市総合計画」に基づき「ゆとり」や「うるおい」を享受できる小さいながらも魅力あふれる元気なまちを創造することが希求されている。

多様化する市民の価値観や、高度複雑化する行政課題に迅速、的確、柔軟に対応する行政組織を構築し、これらの諸問題に組織的に取り組む必要がある。

合併から間もない本市としても、置かれる状況に変わりはなく、組織体制の強化を図ることが喫緊の課題である。

今後、厳しい財政状況等が引き続くことが予想されることから、単純・簡易・定型的な業務については外部委託を行い、定員適正化計画に基づく適正な職員数の実現を目指し、少数精鋭の推進体制へ転換していく必要がある。

このため、組織体制の強化を図るための手段として、組織を構成する職員の活用と育成が不可欠である。しかし、職員を取り巻く状況は、地方公務員制度改革に代表されてきたような従来の公務員像を超え、地方分権の時代にふさわしい高度な知識と専門性の高い職員の育成が要求されている。

「東かがわ市人材育成基本方針」より抜粋

3. 具体的な取組内容

(1) 給料表に関する事項

給料表については、香川県人事委員会の勧告に準拠し、行政職給料表の1級から3級を技能職給料表として用いている。

最近では、平成18年4月の給与制度改革にも対応しており、公務員の給与制度の範囲内で適宜見直しを実施している。

先のデータからも分かるとおり、本市の技能職員の給与は民間の類似の職種と比較しても均衡した結果となっている。

このため、今後も現在の方向性を維持する。

(2) 手当に関する事項

技能職員の手当については、本市一般職の職員の基準と同じである。

特に、最近関心の高い特殊勤務手当については、合併時に見直しを行い廃止・削減に努め、現在技能職員が受けている特殊勤務手当は3種類となっている。いずれも特殊勤務手当の要件を備えていると考えられる。

(3) 昇給のあり方に関する事項

昇給については、平成18年4月の給与制度改革に準拠している。

また、昇格基準については、合併時に新たに「技能職給料表級別資格基準表」を調製した。この表に基づき昇格を判断しており、一般職のそれに比べて昇格期間を長く設定していることや、給料表の上限が3級であるため職務内容に見合った給料の位置付けを行うことが可能となっている。

今後も、これらの基準に基づく昇給・昇格の運用を行う。

(4) その他の事項

本市では、平成17年6月に「東かがわ市定員適正化計画」を策定しており、その中で技能職員については退職不補充の方針を打ち出しており、これを実施している。年齢構成からも分かるとおり、高齢層の職員が多くを占めており、平均年齢も49歳3月となっている。今後の技能職員の推移は次のとおり。

(表5) 今後の技能職員数(定年退職の場合)

年月	人数
平成20年4月	17
平成21年4月	17
平成22年4月	16
平成23年4月	15
平成24年4月	13