

菊池市技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組み方針

平成20年3月1日

1. 現状について

(1) 職種ごとの人数、平均給与、平均年齢のデータ

区分	公務員					民間			参考 (A / B)
	平均年齢 (歳)	職員数 (人)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (A) (円)	平均給与月額 (国ベース) (円)	対応する民間 の類似団体	平均年齢 (歳)	平均給与月額 (B) (円)	
菊池市	41.6	75	271,100	291,020	286,580	—	—	—	—
うち調理員	48.0	25	318,700	325,400	325,400	調理士	43.2	216,900	1.50
うち運転手	51.3	2	350,700	383,350	373,800	自動車運転手	56.9	219,600	1.75
うち介護士等	37.9	48	243,000	269,210	262,610	—	—	—	—
熊本県	45.5	-	328,672	364,832	347,977	—	—	—	—
国									
類似団体									

区分	参考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C) (円)	民間(D) (円)	C / D
菊池市			
うち調理員	5,528,000	3,034,400	1.82
うち運転手	6,341,300	3,144,500	2.02
うち介護士等	4,443,820	—	—

技能労務職員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ない。
特に、技能労務職員全体の平均勤務年数は25.5年に対して民間の職種については、8.3年から13.7年となっています。

* 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用している。(平成16年～18年の3年平均)

* 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

(2) 職種別・年齢別職員数及び平均給与月額

年齢 歳	学校給食		運転手		介護士等	
	平均給料月額 円	人数 人	平均給料月額 円	人数 人	平均給料月額 円	人数 人
～ 20						
20 ～ 23	*	5人未満			*	5人未満
24 ～ 27	*	5人未満			218,227	5
28 ～ 31					232,709	9
32 ～ 35					259,335	10
36 ～ 39	*	5人未満			283,241	5
40 ～ 43	*	5人未満			*	5人未満
44 ～ 47	*	5人未満	*	5人未満	*	5人未満
48 ～ 51	*	5人未満			333,928	9
52 ～ 55	369,000	5				
56 ～ 59	392,613	8	*	5人未満	*	5人未満
60 ～						
	325,400	25	*	5人未満	269,210	48

* 個人情報の観点から、対象となる職員数が1人以上 5人未満の場合は、「5人未満」と表示し、個人情報が特定されるため、平均給与月額及び人数の欄を(*)印で表示しています。

* 空欄は、該当がないものです。

(2) その他給与に関する事項

給料表について

- ・ 国の行政職給料表(二)を適用しています。(5級制)

手当について

・ 特殊勤務手当の支給

	支給要件	
福祉業務手当	夜間介護等の業務	月額 3,000円
	生活相談、介護及び介護支援の業務	月額 3,000円～7,000円

・ その他の手当 …… 一般行政職と同様に支給

昇給基準について

- ・ 毎年 1月1日に前 1年間の勤務成績に応じて、4号給(57歳を超える場合は 2号給) 標準として昇給。

2. 基本的な考え方

給与、手当等について 国に準拠した取扱いとなっており、職務の内容を踏まえ、国・県の同種職員の給与制度・運用を基準として、民間同種の職種従事者の数値等を参考に、適正な制度・運用に努めます。

定員の適正化について 集中改革プランや行政改革大綱に基づき、退職者については、不補充を原則とし臨時・嘱託で対応します。
また、業務の精査を行い、住民サービスの低下にならない部分は民間委託、民営化の推進を図ります。

3. 具体的な取組み内容

給料表 …… 平成18年4月1日から、国の構造改革に沿って、技能労務職員に適用する給料表水準を 1.8%引下げる見直しを行った。今後も、現行の行政職員給料表(二)を適用し、適正な給与水準を維持します。

手 当 …… 特殊勤務手当やその他の手当については、国の給与制度・運用を基準として、実施しています。特殊勤務手当については、今後、総合的な点検を行い、必要に応じて調整を行います。

昇給等 …… 現在、自己申告書や部課長ヒヤリングを行い、総合的に職員の勤務状況を判断している。今後は、現在手掛けている人事評価制度の構築を推進し、昇給制度の確立を図ります。
なお、退職時特別昇給制度は廃止しました。

4. その他

定員適正化について この2年間については、退職者の不補充により対応してきました。今後は集中改革プランや行政改革大綱に基づき、適正な定員管理に努めます。

民営化の推進について

- ・ 全体的な検討 年度ごとの退職者と技能労務職員の現状を精査し、民間に委ねることができる業務は民間の活力を導入図ります。
- ・ 学校給食業務の検討 現在、本市には、センター方式と自校方式とがあり、センター方式については、民間委託の可能性の検討と、自校方式については、施設整備計画の必要性和学校の統廃合問題と併せて対応すると共に、給食センターとの連携等あらゆる角度から検討を行います。
- ・ 養護老人ホーム業務の検討 給食業務については、平成18年度より、民間委託を開始しました。その他の業務(介護士等)については、ホームの現状と課題を明らかにすると共に、先進地の事例調査を実施しながら、民営化方策を検討し、老人ホームのあり方を決定します。