

I. 「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みの進捗状況について

1. 答申を踏まえた取り組み状況について

最終答申内容	進捗状況	反映内容
<b>(1) 給与構造の見直し</b>		
① 管理職と非管理職とのメリハリの拡充	H31.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 課長代理に適用する職務の級を国公5級から6級に変更</li> <li>✓ 非管理職である3・4級の号給の上限額を引下げ</li> </ul>
② 職務の級の間における金額の重なりは是正	H31.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2級における上位号給の廃止及び、2～7級における下限額の引上げ</li> <li>✓ 経営層の職(8・9級)について定額制の導入</li> </ul>
③ 職制に適用される職務の級の変更等	H31.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 8級制 ⇒ 9級制に変更(次長6級⇒7級、部長7級⇒8級、理事8級⇒9級)</li> </ul>
<b>(2) 管理職手当の見直し</b>		
	H31.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 以下のとおり管理職手当の見直しを実施</li> <li>・ 理 事 : 90,000円 ⇒ 114,000円 (+24,000円)</li> <li>・ 部 長 : 87,000円 ⇒ 96,000円 (+9,000円)</li> <li>・ 参 事 : 75,000円 ⇒ 80,000円 (+5,000円)</li> <li>・ 次 長 : 73,000円 ⇒ 78,000円 (+5,000円)</li> <li>・ 副 参 事 : 67,000円 ⇒ 70,000円 (+3,000円)</li> <li>・ 課 長 : 66,000円 ⇒ 69,000円 (+3,000円)</li> <li>・ 課長代理 : 45,000円 ⇒ 50,000円 (+5,000円) ※ H29.4見直し済</li> </ul>
<b>(3) メリハリのある給与制度の構築に伴う諸課題の整理</b>		
① 技能労務職員に適用する給料表の見直し	H30.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 全ての技能労務職員を「技能労務職給料表」に一元化</li> </ul>
② 技能労務職給料表への反映	H30.4 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 昇格意欲の喚起を図る観点から、2・3級の上限額の引下げ、及び3・4・5級の下限額の引上げ</li> <li>✓ 基礎自治体における技能労務職員の上位職の職責を踏まえ4・5級の上限額の引上げ</li> </ul>
③ 現給保障制度の整理	H31.4～ 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 「給与構造改革」、「給与制度の総合的見直し」及び「技能労務職給料表への異動」に係る現給保障について、原則としてR4(2022)年4月までに段階的に解消</li> </ul>

<b>(4) 人事評価制度の見直し</b>		
① 評価基準の見直し	H31.4 実施	✓ 評価基準を令和元年度から4段階評価へと変更し、あわせて点数配分の見直し
② 評価ランク等の見直しについて	H31.4 実施	✓ 管理職員の上位の評価ランク「SS、S」の昇給号給数を、SS：6号給、S：5号給とした。また、課長代理についての評価ランクAの昇給号給数を3号給へ変更 ✓ 「復元措置」の廃止
	R3.4 実施	✓ 最下位評価ランク「C」の創設（総合評価20点未満（40点満点中）の職員） 昇給：0号給（ただし、非管理職は2号昇給） 勤勉手当成績率：標準との間差が管理職は▲0.150、非管理職は▲0.045 ※昇給・勤勉手当成績率ともに令和3年度時点であり、今後、適切な反映割合について引き続き検討
③ 非管理職員への業績評価の導入について	H31.4 実施	✓ 非管理職の目標設定に業績評価の要素を取り入れた
④ 下位評価を受けた職員に対する対応（給与処遇以外）について	R3.4 実施	✓ 2年連続で最下位評価ランク「C」となった職員を分限処分の指針に則った指導・育成の対象とする ※本取り組みと並行し、下位評価者（「B」、「C」）に対し自己啓発活動の情報提供やきめ細やかなOJTなどのフォローアップ体制を充実することで、該当職員の成長を促し、組織力の底上げ、向上を図る
⑤ 再任用制度における評価結果の活用について	R3.4 実施	✓ 60歳定年年度に評価ランクが「C」のとき、また再任用時における当該年度において評価ランクが「C」となった場合に再任用職員として任用を行わない
<b>(5) これからの時代に求められる職員像について</b>		
(ア) 人材育成基本方針の策定	R3.3 実施	✓ 改訂版「人材育成基本方針」を策定。人材育成の目的である理念、理念具現化のための職員のあるべき姿、職員のあるべき姿を実現するための職員の行動指針を制定した。  (別添資料参照)

## 2. 組織構造の見直しについて

(1) 管理監督職員数の適正化 (H29年4月との各年比較)

補 職		H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
次長	累積目標		▲10人	▲10人	▲10人	▲10人	▲10人
	実績	▲7人	▲15人	▲18人	▲18人		
課長代理	累積目標		▲15人	▲20人	▲20人	▲20人	▲20人
	実績	▲15人	▲24人	▲23人	▲34人		
係長/監督	累積目標		▲30人	▲50人	▲70人	▲90人	▲110人
	実績	▲19人	▲58人	▲68人	▲99人		

(2) スタッフ職 (参事、副参事、主幹) ・処遇配置の廃止 (H29年4月との各年比較)

補 職		H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
スタッフ職・ 処遇配置	累積目標		▲17人	▲19人	▲23人	▲26人	▲27人
	実績	▲15人	▲26人	▲28人	▲35人		

(3) 級別職員数の推移(平成29年4月・令和3年4月)行政職給料表対象者

平成29年4月

級	1級	2級	3級	4級	5級		6級					7級		8級		合計
役職段階	一般職員	一般職員	主任	係長	副主幹	課長代理	主幹	課長	副参事	室長	部次長	参事	部長	理事	教育次長	
人数 (人)	273	152	639	560	4	267	8	112	17	0	50	12	20	2	1	2,117
	273	152	639	560	271		187					32		3		2,117
構成割合(%)	12.9	7.2	30.2	26.5	12.8		8.8					1.5		0.1		100.0

令和3年4月

級	1級	2級	3級	4級	5級		6級					7級	8級	9級	合計		
役職段階	一般職員	一般職員	主任 (班長)	係長 (監督)	副主幹	課長代理	主幹	課長	副参事	室長	部次長	参事	部長	理事	教育次長		
人数 (人)	185	265	515 (148)	373 (87)	9	236	0	112	0	8	31	1	18	1	0	1,754 (235)	
	185	265	663	460	245		120					32		18	1		1,989
構成割合(%)	9.3	13.3	33.4	23.1	12.3		6.0					1.6		0.9	0.1		100.0

平成29年度・令和3年度増減比較

級	1級	2級	3級	4級	5級		6級					7級	8級	9級	合計		
役職段階	一般職員	一般職員	主任	係長	副主幹	課長代理	主幹	課長	副参事	室長	部次長	参事	部長	理事	教育次長		
人数 (人)	▲88	113	▲124	▲187	5	▲31	▲8	-	▲17	8	▲19	▲11	▲2	▲1	▲1	▲363	
	▲88	113	24	▲100	▲26		▲17					▲30		▲2	▲2		▲128
構成割合増減	H29⇒R3で+2.4ポイント				H29(23.3%)⇒R3(20.9%)で▲2.4ポイント												

※増減比較の3級・4級の上段の増減は、技能労務職給料表の適用となった職員数を含んだ数値となっています。

※他団体から派遣された職員は除いています。