

新潟市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年新潟市条例第 10 号）第 6 条の規定により、平成 27 年度の人事行政の運営状況の概要及び人事委員会の業務の状況を公表します。

1 人事行政の運営状況の概要

（1）職員の任免および職員数に関する状況

① 職員の採用状況（平成 27 年 4 月 2 日～平成 28 年 4 月 1 日）

ア 試験採用

（単位：人）

区分	大卒程度		免許 資格職	高卒程度		身体 障が い者	任期 付	民間経験者			消 防		合計
	事務	事務 以外		事務	事務 以外			事務	事務 以外	免許資 格職	大卒 程度	高卒 程度	
採用者数	69	42	133	10	8	3	27	5	5	3	20	3	328

イ 選考採用

（単位：人）

教育	教育職員以外	合計
53	23	76

※ 選考採用としては、教育職員や医師、国・県や他の地方公共団体の職員などを本市の職員として採用しました。

ウ 再任用（フルタイム職員）

（単位：人）

教育	教育職員以外	合計
1	28	29

② 職員の退職状況（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）

（単位：人）

区分	事務	事務以外	技能労務	消防	教育	合計
定年退職	61	72	21	20	4	178
普通退職	21	77	1	0	40	139
募集退職	11	32	3	3	0	49
死亡退職	1	2	0	0	0	3
その他退職	0	0	0	0	0	0
計	94	183	25	23	44	369

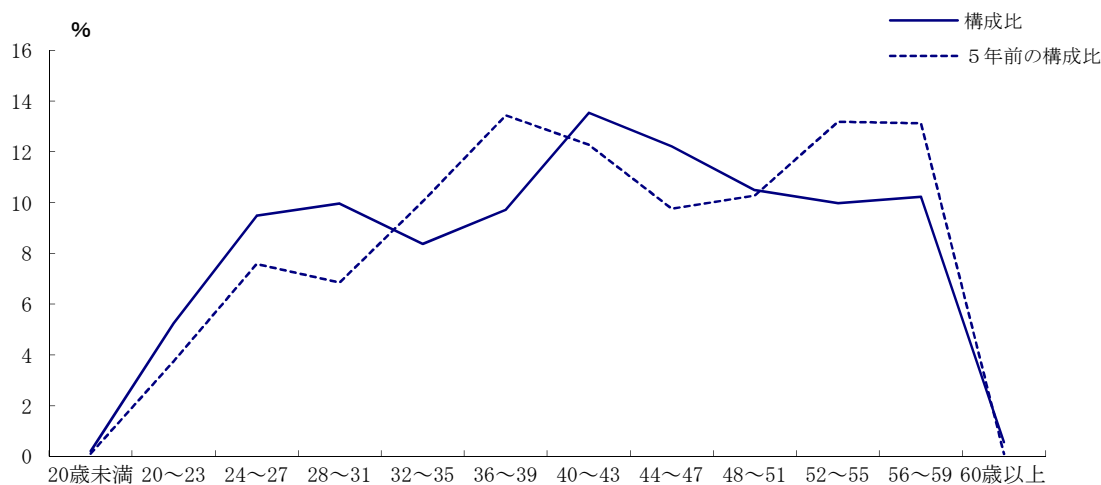
③ 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

（単位：人）

部 門	職員数		増員数	減員数	差 引	主な増員理由	主な減員理由
	28年	27年					
一般 行政 部門	議 会	24	24	0	0	0	
	総 務	834	823	11	0	11	個人番号関連業務の体制強化等
	税 務	257	257	0	0	0	
	民 生	1,248	1,220	28	0	28	生活保護業務の体制強化等
	衛 生	562	572	0	△10	△10	業務委託等
	労 働	8	7	1	0	1	職員派遣分の増
	農林水産	185	185	0	0	0	
	商 工	104	114	0	△10	△10	業務執行体制の見直し
	土 木	540	539	1	0	1	土木部門の体制強化
小 計	3,762	3,741	41	△20	21		
特別 行政 部門	教 育	898	889	9	0	9	権限移譲に伴う体制強化等
	消 防	915	915	0	0	0	
	小 計	1,813	1,804	9	0	9	
公営 企業 など 部門	病 院	1,136	1,103	33	0	33	看護体制の強化等
	水 道	337	341	0	△4	△4	業務執行体制の見直し
	下 水 道	196	197	0	△1	△1	職員派遣の終了
	そ の 他	169	167	2	0	2	健康支援推進体制の強化
	小 計	1,838	1,808	35	△5	30	
合 計	7,413	7,353	85	△25	60		

※ 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者や一部の派遣職員などを含み、臨時・非常勤職員を除いています。

④ 職員の年齢別職員構成の状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）



(単位：人)

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	15	389	703	738	621	721	1004	906	778	739	758	41	7,413

⑤ 定員配置計画 2015 の策定

行政改革プラン 2015 の期間（平成 27 年度から平成 30 年度）における新たな定員配置計画を策定し、限られた人員を効果的・効率的に配分するための取り組みを推進しています。

また、職員の年齢構成に偏りがあることから、20 代から 30 代の民間企業等職務経験者の採用により当該年代の職員数を引き上げるなど、年齢構成の平準化に向けた取り組みを推進します。

・数値目標（水道・病院除く）

現状	目標
平成 27 年 4 月 1 日現在の 36 歳～28 歳の職員数平均 106 人	平成 31 年 4 月 1 日現在の 40 歳～28 歳の職員数平均 114 人

※定員管理については、行政改革プラン 2015 の中間評価後に、改めて目標設定を行います。

(2) 職員の給与の状況

① 人件費の状況（平成 27 年度普通会計決算）

歳出総額（A）	実質収支 （歳入総額－歳出総額）	人件費（B）	人件費率 （B／A）
359,330,813 千円	1,081,204 千円	51,172,958 千円	14.2 %

※1 普通会計には、公営企業職員（水道・病院）にかかる経費は含まれません。

※2 人件費には、職員に支給される給与のほか、市長や議員などの特別職の報酬、共済費（社会保険料の事業主負担相当分）などが含まれています。

② 職員給与費の状況（平成 27 年度普通会計決算）

職員数 （A）	給 与 費				一人当たり給与費 （B／A）
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計（B）	
人 5,545	千円 22,008,881	千円 4,761,615	千円 8,277,533	千円 35,048,029	千円 6,321

※1 職員数は、平成 27 年 4 月 1 日現在です。

※2 職員給与費は、職員に支給する給与の総額です。職員手当は、扶養・地域・通勤・住居・時間外勤務手当などの総額であり、退職手当（4,537,057 千円）は含んでいません。

③ 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	
一般行政職	42.2 歳	322,533 円	406,727 円	
技能労務職	49.2 歳	332,194 円	372,484 円	
	うち用務員	49.8 歳	335,070 円	363,892 円
	うち清掃作業員	49.9 歳	343,501 円	407,886 円
	うち給食調理員	47.8 歳	321,994 円	341,868 円

※1 「一般行政職」は、国において給料表が異なる税務職と福祉職は除いています。

※2 「平均給料月額」は各職種の職員の基本給の平均であり、「平均給与月額」は給料月額と扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当など諸手当の額を合計した平均です。

④ 職員の初任給の状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）

区 分		新潟市	新潟県	国
一般行政職	大学卒	183,300 円	183,300 円	176,700 円
	高校卒	149,000 円	149,000 円	144,600 円
技能労務職	高校卒	141,400 円	146,700 円	142,000 円

※ 上記額は、学校卒業後直ちに採用された場合の月額です。

⑤ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 15 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	256,648 円	298,418 円	349,230 円	381,862 円	407,368 円
	高校卒	210,960 円	264,350 円	296,721 円	351,268 円	374,886 円
技能労務職	高校卒	（該当者なし）	244,667 円	281,718 円	309,403 円	348,015 円

※1 経験年数は、採用前に民間企業勤務経験などがある場合にはその期間を換算しています。

※2 特定幹部職員（部長以上）は含まれていません。

⑥ 一般行政職の級別職員数の状況（平成28年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1年前構成比	5年前構成比
9級	部長	5人	0.2%	0.2%	0.3%
8級	部長	33人	1.1%	1.0%	1.0%
7級	部次長	33人	1.1%	1.4%	1.0%
6級	参事・課長	158人	5.5%	5.5%	5.8%
5級	副参事・課長補佐	490人	17.0%	16.9%	23.1%
4級	課長補佐・主幹	969人	33.5%	33.3%	24.9%
3級	係長・主査	582人	20.1%	21.1%	27.4%
2級	副主査	310人	10.7%	10.2%	7.2%
1級	主事・技師	310人	10.7%	10.3%	9.3%

※1 この表は一般行政職の職員について、俸給表の級区分別の職員数の状況を示したものです。

※2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

⑦ 職員の手当の状況（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

ア 期末・勤勉手当

1人当たり平均支給額	1,493千円
支給割合 ※（ ）内は再任用職員	期末手当 2.6月分(1.45月分) 勤勉手当 1.6月分(0.75月分)
職務の級などによる加算措置	役職加算 5～20%，管理職加算なし

イ 退職手当（平成28年3月31日現在）

支給割合	自己都合	定年・募集
勤続20年	20.445月分	25.55625月分
勤続25年	29.145月分	34.5825月分
勤続35年	41.325月分	49.59月分
最高限度	49.59月分	49.59月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置(2%～30%加算)	
1人当たり平均支給額 (平成27年度中退職)	2,394千円	21,471千円

ウ 特殊勤務手当（普通会計決算）

支給実績	133,926千円
支給対象職員1人当たり平均支給年額	107千円
手当の種類（全職種）	20種類
支給額の多い主な手当	夜間特殊業務手当，緊急出動手当，療育指導等業務手当

エ 時間外勤務手当（普通会計決算）

支給実績	2,194,317千円
職員1人当たり平均支給年額	396千円

オ その他の手当（主な手当の支給月額）

扶養手当	配偶者	13,000 円
	子どもなど（年齢などの区分に応じて）	6,500 円～16,000 円
住居手当	借家・アパートなど（家賃の額に応じて）	最高 27,000 円
通勤手当	バス・電車などの利用者（運賃の額に応じて）	最高 55,000 円
	自転車・自動車などの使用者（片道の使用距離に応じて）	2,000 円～31,600 円

⑧ 特別職の報酬などの状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）

ア 給料・報酬月額，期末手当

区 分	給料・報酬月額	期末手当支給割合
市 長	1,167,000 円	6 月期 1.475 月分 12 月期 1.625 月分 計 3.1 月分
副市長	942,000 円	
議 長	781,000 円	
副議長	703,000 円	
議 員	655,000 円	

イ 退職手当

市 長	給料月額×在職月数×0.53（任期毎支給）
副市長	給料月額×在職月数×0.35（任期毎支給）

(3) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

① 職員の勤務時間の状況（標準的なもの。平成 28 年 4 月 1 日現在）

- ア 勤務時間 午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで。1 日当たり 7 時間 45 分勤務
- イ 週休日 土曜日及び日曜日
- ウ 休日 「国民の祝日に関する法律」に規定する休日及び年末年始（12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日まで）
- エ 休憩時間 午後 0 時から午後 1 時までの 60 分間

② 年次有給休暇の取得状況（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）

1 年度につき 20 日間付与。当該年度付与分のみ翌年度繰越し可。
平均取得日数は、11.5 日

③ 特別休暇の導入状況（平成 28 年 4 月 1 日現在）

種 類	付与日数など
1 公民権行使	必要と認められる期間
2 証人・参考人などの出頭	必要と認められる期間
3 産前・産後	出産予定日以前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）から産後 8 週間を経過する日までの届け出た期間
4 妊娠・産後の保健指導など	妊娠期間などに応じて付与
5 妊娠中の通勤	1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要と認められる期間
6 妊娠障害	一の妊娠期間中に 10 日未満の期間中
7 生理	連続する 2 日以内で必要とする期間
8 育児時間	1 日 2 回それぞれ 30 分以内
9 骨髄移植	必要と認められる期間
10 ボランティア	1 年度において 5 日の範囲内の期間
11 職員の結婚	5 日の範囲内の期間
12 妻の出産	2 日の範囲内の期間
13 子の看護	1 年度において 5 日の範囲内の期間（対象が 2 人以上の場合は 10 日間）
14 短期介護休暇	1 年度において 5 日の範囲内の期間（対象が 2 人以上の場合は 10 日間）
15 忌引き	親族に応じて付与
16 父母の追悼	1 日の範囲内の期間
17 夏季休暇	5 日の範囲内の期間
18 災害による現住居の損壊など	7 日の範囲内の期間
19 災害による出退勤困難	必要と認められる期間
20 リフレッシュ休暇（勤続 20 年、30 年）	3 日の範囲内の期間
21 育児参加	5 日の範囲内の期間

※ 特別休暇とは、勤務しないことが相当であると認められる場合に勤務しないことが認められるものです。

④ 育児休業の取得状況（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）

（単位：人）

	男性	女性	計
新たに育児休業を取得した者	25	128	153
前年度から引き続けている者	0	117	117

（４）職員の分限及び懲戒処分の状況（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）

① 分限処分者数

（単位：人）

処分手由／処分の種類	降任	免職	休職	降給	合計	失職
1 勤務実績が良くない場合	0	0	—	—	0	—
2 心身の故障の場合	0	0	212	—	212	—
3 職に必要な適格性を欠く場合	1	0	—	—	1	—
4 職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	0	0	—	—	0	—
5 刑事事件に関し起訴された場合	—	—	0	—	0	—
6 条例に定める事由による場合	—	—	0	0	0	—
合計（1～6 の計）	1	0	212	0	213	—
7 地方公務員法第 28 条第 4 項により失職した者	—	—	—	—	—	0
8 地方公務員法第 28 条第 4 項に基づく条例により失職しなかった者	—	—	—	—	—	0

※ 分限処分とは、職員がその職責を十分に果たすことができないと認められる場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいい、降任、免職、休職、降給の 4 種類があり、地方公務員法第 28 条に規定されています。

② 懲戒処分者数

処分手由／処分の種類	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
1 法令に違反した場合	0	4	2	2	8	9
2 職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	5	3	0	0	8	54
3 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	1	0	0	0	1	4
合計	6	7	2	2	17	67

※ 1 懲戒処分とは、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分をいい、戒告、減給、停職、免職の 4 種類があり、地方公務員法第 29 条に規定されています。

※ 2 訓告等とは、懲戒処分には至らないが、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、注意を喚起し、公務における規律と秩序を維持することを目的として行われるものをいいます。

(5) 職員のサービスの状況

職員の服務上の義務として、法令および上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治行為の制限、争議行為などの禁止、営利企業などの従事制限があります。

本市では、職員の綱紀の保持および服務規律の確保のための指針「信頼される公務員となるために」を定めており、平成27年度においては次のとおり文書通知や研修などにより、職員の服務規律の確保に努めました。

時 期	内 容	方 法
平成27年4月8日	交通法規遵守及び安全運転の徹底について	文書通知
平成27年4月13日	人材育成及び服務等に関する研修会	研修
平成27年4月22日	職員の綱紀の保持および服務規律の徹底について	文書通知
平成27年7月8日	服務等に関する研修会	研修
平成27年12月1日	職員の綱紀の保持および服務規律の徹底について	文書通知
平成27年12月11日	交通法規遵守及び交通安全の徹底について	文書通知
平成28年2月5日	事務処理誤りの防止について	文書通知

(6) 職員の退職管理の状況（平成28年5月1日現在）

①退職者の状況（平成27年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	小 計	補佐級以下	合 計	前年度
定年	10	12	21	43	135	178	233
募集	0	0	2	2	47	49	70
自己都合等	0	0	2	2	98	100	111
計A	10	12	25	47	280	327	414

※教員の割愛採用等を除く実質退職者

②市以外の団体への再就職の状況（平成27年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	小 計	前年度
市出資法人	2	1	3	6	7
公益団体等	1	0	1	2	5
民間企業	2	3	2	7	7
計B	5	4	6	15	19
再就職率 (B/A)	50.0%	33.3%	24.0%	31.9%	33.9%

③市への任用の状況（平成27年度退職者）

	局部長級	部次長級	課長級	小 計	補佐級以下	合 計	前年度
再任用職員	5	9	10	24	84	108	124
再雇用職員	0	0	0	0	1	1	3
計	5	9	10	24	85	109	127

(7) 職員の研修及び人事評価の状況 (平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)

① 研修の実施状況

区 分	人 数
1 職場研修	41,002
2 自己啓発	124
3 階層別研修	1,924
4 専門研修	2,452
5 政策形成研修	4
6 I T 研修	670
7 派遣研修	130
合計 (延べ人数)	46,306

② 人事評価の状況

人材育成を主たる目的として、全職員を対象に人事評価を実施しました。

評価項目は、仕事の成果、職務遂行上求められる能力及び勤務態度を見る「能力・態度評価」と、組織の目標を踏まえた個人目標を明確にした上でその達成度を見る「業績評価」で構成しています。

平成 28 年度に地方公務員法が改正されることから、上記に加え、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用し、公正・公平な措置を講じるとともに、職員の能力、資質の向上につながる制度の検討を行いました。

(8) 職員の福祉及び利益の保護の状況 (平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)

① 職員厚生に関する事業概要

ア 新潟市職員互助会の実施事業

- ・ 給付事業 (慶弔給付・見舞金など) 2,273 件
- ・ 貸付事業 (特別貸付) 0 件
- ・ 団体扱いの保険の取り扱い
- ・ 助成事業 (宿泊施設利用助成など)
- ・ 厚生施設、職員保養所の運営

イ 新潟県市町村職員共済組合の実施事業

- ・ 長期給付事業 (退職者、遺族への年金給付)
- ・ 短期給付事業 (法定給付、付加給付)
- ・ 貸付事業
- ・ 保健事業 (疾病予防、健康相談など)

② 公務災害などの状況

区 分	件 数
公務災害	70
通勤災害	5
合 計	75

2 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 職員の採用試験の状況

平成27年度に実施した新潟市職員採用試験の結果、総数で2,700人の応募があり、最終合格者は284人でした。

ア 実施日

(ア) 大学卒業程度

職 種	第一次試験日	第二次試験日		第三次試験日		最終合格発表日
一般行政 A	6月28日 筆記試験	7月 15,16日	個別面接	8月1日 作文試験 適性検査	8月18~20日 個別面接	8月31日
一般行政 B		7月13日			8月21, 22日 個別面接	
一般行政 (国際・中国語)		7月27日	個別面接 適性検査	/	7月30日	
社会福祉		7月17日 作文試験 適性検査	8月6日		個別面接	8月31日
精神保健福祉 相談員			8月5日			
土木			8月4日			
土木(水道)			8月11日			
建築			8月7日			
電気			8月11日			
電気(水道)			8月7日			
機械			8月11日			
機械(水道)			8月4日			
化学			8月11日			
化学(水道)			8月5日			
農業			8月12日			
心理判定員						
消防士A (4/1採用)	6月28日 作文試験		8月 10, 11日			
消防士B (9/1採用)	6月28日 筆記試験 6月29日 体力検査	6月28日 作文試験 消防適性 検査 6月29日 適性検査	7月 22, 23日			

職 種	第一次試験日	第二次試験日	第三次試験日		最終合格発表日
一般行政 《特別枠》	10月18日 筆記試験	11月7, 8日 個別面接	11月21日 作文試験 適性検査	12月5, 6日 個別面接	12月17日

(イ) 高校卒業程度

職 種	第一次試験日	第二次試験日		第三次試験日		最終合格発表日		
一般事務	9月27日 筆記試験 9月28, 29日 個別面接	10月20日 作文試験 適性検査	11月20日 個別面接	/		11月27日		
学校事務A・B	9月27日 筆記試験	10月22日 個別面接					11月6日 作文試験 適性検査	11月17日 個別面接
土木		10月20日 作文試験 適性検査	11月10日 個別面接					
土木(水道)								
電気(水道)								
消防士	9月27日 筆記試験 10月20日 体力検査	9月27日 作文試験 消防適性検査 10月20日 適性検査	11月12日 個別面接					

(ウ) 免許資格職

※獣医師は、第一次試験と第二次試験の区分はありません。

職 種	第一次試験日	第二次試験日				最終合格発表日		
獣医師(1回目)	7月21日 個別面接, 適性検査 ※					7月30日		
獣医師(2回目)	11月10日 個別面接, 適性検査 ※					11月27日		
薬剤師(行政)	6月28日	筆記試験	7月17日	作文試験 適性検査	8月3日	個別面接	8月31日	
保健師					8月5日			
栄養士	9月27日		10月20日		11月9日	11月 11~13日	集団面接	11月27日
言語聴覚士			10月19日					
司書								
保育士A	10月18日		11月8日		11月 14, 15日	個別面接	12月17日	
保育士B								

(エ) 民間企業等経験者

職 種	第一次試験日	第二次試験日			最終合格 発表日
社会福祉	10月18日 筆記試験	11月8日 作文試験 適性検査	11月28日	個別面接	12月17日
土木			11月29日		
土木(水道)					
電気(水道)			12月5日		
化学(水道)					
保健師					

(オ) 身体障がい者

職 種	第一次試験日	第二次試験日		最終合格 発表日
一般事務	10月25日 筆記試験	11月18日	個別面接	11月27日
学校事務		11月17日		

(カ) 技能労務職

職 種	第一次試験日	第二次試験日	最終合格 発表日
給食調理員	1月11日 適性検査	2月6日 個別面接, 実技試験, 体力測定	2月18日

(キ) 任期付職員

職 種	第一次試験日	第二次試験日	最終合格 発表日
一般事務(区役所区民生活課業務)	10月25日 筆記試験	11月19日 個別面接	11月27日
一般事務	1月11日 筆記試験	2月4, 5日 個別面接	2月18日

(ク) 任期付短時間勤務職員

職 種	第一次試験日	第二次試験日	最終合格 発表日
社会福祉(1回目)	9月6日 筆記試験	10月3日 個別面接	10月29日
社会福祉(2回目)	1月11日 筆記試験	2月5日 個別面接	2月18日

イ 実施状況

区分	職 種	応募者数	受験者数	最終合格者数	倍率
大学卒業程度	一般行政 A	351	268	35	7.7
	一般行政 B	269	215	13	16.5
	一般行政<<特別枠>>	393	341	12	28.4
	一般行政(国際・中国語)	15	13	1	13.0
	社会福祉	89	77	8	9.6
	精神保健福祉相談員	3	3	1	3.0
	土木	18	14	5	2.8
	土木(水道)	4	3	1	3.0
	建築	19	15	3	5.0
	電気	18	11	3	3.7
	電気(水道)	5	4	3	1.3
	機械	8	8	1	8.0
	機械(水道)	2	2	2	1.0
	化学	36	27	3	9.0
	化学(水道)	9	7	1	7.0
	農業	20	10	2	5.0
	心理判定員	23	19	1	19.0
	消防士A(4月1日採用)	106	95	17	5.6
	消防士B(9月1日採用)	43	38	13	2.9
	高校卒業程度	一般事務	63	59	8
学校事務A		26	23	8	2.9
学校事務B		82	63	4	15.8
土木		6	6	2	3.0
土木(水道)		4	4	2	2.0
電気(水道)		1	1	1	1.0
消防士		159	148	8	18.5
免許資格職	獣医師(1回目)	4	2	1	2.0
	獣医師(2回目)	4	4	2	2.0
	薬剤師(行政)	11	10	3	3.3
	保健師	46	34	6	5.7
	保育士A	137	121	36	3.4
	保育士B	187	177	17	10.4
	栄養士	45	36	1	36.0
	言語聴覚士	4	3	1	3.0
	司書	93	80	4	20.0
	民間企業等 経験者	社会福祉	34	30	5
土木		38	36	4	9.0

区分	職 種	応募者数	受験者数	最終合格者数	倍率
	土木(水道)	2	2	1	2.0
	電気(水道)	7	6	0	-
	化学(水道)	17	14	1	14.0
	保健師	9	8	3	2.7
身体障がい者	一般事務	25	23	3	7.7
	学校事務	1	1	1	1.0
技能労務職	給食調理員	67	62	3	20.7
任期付職員	一般事務 (区役所区民生活課業務)	101	83	12	6.9
	一般事務	81	70	15	4.7
任期付短時間勤務職員	社会福祉(1回目)	6	5	2	2.5
	社会福祉(2回目)	9	9	5	1.8
合計		2,700	2,290	284	8.1

(2) 役職別昇任選考者数

役 職	人数(人)
部 長	11
課 長	39
合 計	50

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

平成27年10月9日、市議会及び市長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。主な内容は以下のとおりです。

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の428事業所から103事業所を無作為抽出し、本年4月分の給与等について調査（調査完了率93.2%）

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の給与を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
359,656円	358,498円	1,158円（0.32%）

※ 職員の平均年齢43.0歳、平均経験年数18.6年

※ 職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイレス方式により、4月分の給与を比較

(3) ボーナス（特別給）

昨年8月から本年7月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.19月分	4.10月分

2 給与の改定

(1) 俸給表

一般俸給表については、大卒・高卒の初任給を2,300円引上げ、若年層について概ね初任給と同程度の改定。その他については、700円の引上げを基本に改定。（平均改定率0.3%）

(2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引上げ（4.10月分→4.20月分）

※引上げ分は、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

(3) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（1）の改定を考慮し、最高支給限度額を800円引上げ（307,000円→307,800円）

(4) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本市及び人事委員会規則に定める支給地域（見直しのない地域を除く）に勤務する職員の支給割合を0.22%引上げ。なお、医療職俸給表（1）の適用を受ける医師等の特例措置については、人事院勧告に準じた取扱いとする。

(5) 教育職員の給与等の改定

教育職員に適用する教育職俸給表その他の給与に関する措置については、新潟県の教育職員への措置内容に準じた取扱いとする。

(6) 実施時期等

- ・(1)(3)(4)については平成27年4月1日から実施
- ・(2)については平成27年12月1日から実施

3 給与に関する課題

(1) 獣医師に対する初任給調整手当

食品の安全や動物の愛護といった、今後も重要性が高まると考えられる業務を担う獣医師について、近年は採用者数が採用予定者数を下回るなど、安定的な確保が困難な状況となっていることから、都道府県の実況を考慮し、平成28年4月1日から獣医師に対し初任給調整手当を支給（支給月額の限度35,000円）

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、民間事業所における再雇用者の給与の動向や国等における再任用制度の運用状況等を踏まえながら、引き続き、そのあり方について検討

(3) 人事評価の給与への反映

人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする旨を定めた改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、勤務成績に応じた昇給機会の確保など給与への反映が適切に行われるよう、必要な措置について検討

4 給与制度の総合的見直し（平成28年度において実施する事項）

(1) 地域手当の支給割合の改定

本市及び人事委員会規則に定める支給地域（見直しのない地域を除く）に勤務する職員の支給割合を0.28～1.78%引上げ。なお、医療職俸給表（1）の適用を受ける医師等の特例措置は、人事院勧告に準じた取扱いとする。

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額及び加算額の限度について、人事院勧告に準じた取扱いとする。

(3) 実施時期等

平成28年4月1日

5 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

- ① 多様で有為・有能な人材の確保

高い意欲を持つ受験希望者に対応するとともに、広報活動の充実・試験内容等の検討を進め、引き続き広く人材を求めていく。また、面接試験において受験者の人物をより適切に評価できる手法について研究を進めていく。

② 人材の育成

人事評価の結果を開示することで職員が自主的に弱みを改善し、長所を伸ばす契機となるため、研修等により自己啓発や能力開発を行っていくことが重要。評価結果が良好でない職員に適切な指導、助言を行っていくことが重要

市民の信頼を損なう事例が多く見られるため、より一層人材育成に努めていくことを望む。

③ 女性職員の登用

女性活躍推進法に基づき積極的な行動計画を策定すること等により、女性職員の積極的な登用に取り組んでいくことを望む。

(2) 職員の勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減

月 100 時間以上もの長時間残業を行っている職員が大幅に増加していることから、超過勤務の縮減に有効な対策を講じていくことが必要

② メンタルヘルス対策

予防や再発防止、職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていくとともに、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を適切に運用し、職員のメンタルヘルス不調の未然防止等に努めていくことが必要

③ 仕事と家庭の両立支援の推進

男性職員の育児休業及び子育て目的の特別休暇の取得を促進するためには、制度の周知や研修等により組織全体で意識啓発に取り組み、男性職員が制度を利用しやすい職場環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要

(3) 高齢期の雇用問題

再任用職員の増加が予想されることから、再任用職員を活用するポストの確保が課題。職員の意向を踏まえフルタイムとしての活用を積極的に進めていくことが必要

高齢期雇用のあり方については、国や他都市等の動向を踏まえながら引き続き検討していくことが重要

(4) 公務員倫理の確保

昨今、懲戒処分を受ける事案が多発している事態を踏まえ、組織として業務のチェック体制をさらに強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修によりコンプライアンス意識を根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう取り組んでいくことが必要

(5) 改正地方公務員法への対応

人事評価を人材育成に限定せずに、人事管理に幅広く活用していくことが求められる。また、退職管理の適正を確保できるよう取り組んでいくことが必要。

遅滞なく改正地方公務員法の趣旨に沿った運用ができるよう早急に検討を進めていかなければならない。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均 42.6 歳）

改定前	改定後	増減額（率）
5,791 千円	5,847 千円	56 千円 (0.97%)

※人件費（企業職を除く）への影響額 約 3.2 億円の増額

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	0.32%	4.20 月	0.10 月

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告の主な内容

(1) 月例給、ボーナスともに昨年に引き続き引上げ

- ① 民間給与との較差 (0.36%) を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1 月分)。民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

(2) 給与制度の総合的見直し（平成 28 年度において実施する措置）

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

区 分	要求件数			処理件数 (B)	翌年度への 繰越 (A) - (B)
	前年度から の繰越	新規要求	小 計 (A)		
給与・旅費	0	0	0	0	0
勤務時間・休暇	0	0	0	0	0
執務環境	0	0	0	0	0
厚生福利	0	0	0	0	0
転任・任用	0	1	1	0	1
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	1	1	0	1

4 不利益処分等に関する不服申立ての件数

区 分	係属件数			処理件数 (B)	翌年度への 繰越 (A) - (B)
	前年度から の繰越	新規申立 て	小計(A)		
分限処分	0	0	0	0	0
懲戒処分	1	1	2	1	1
転任	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合 計	1	1	2	1	1