

柱 1-1-(2)-才 人事・給与制度の見直し

元年度目標の達成状況

目標	元年度実績	元年度目標の評価
<p>●市長部局の職員数</p> <p>経営システムの見直し等や、万博、G20等の期間を限定した臨時的な増員を除き、27年10月と比較して1,000人削減</p> <p>28年10月 ▲310人 29年10月 ▲510人 30年10月 ▲750人 元年10月 ▲1,000人</p> <p>また、経営システムの見直し等を推進(水道、幼稚園、保育所、博物館、一般廃棄物(収集輸送)、弘済院、市場)。</p> <p>あわせて、区役所における職員の適正配置を進める。</p>	<p>元年10月時点</p> <p>▲835人</p>	未達成
<p>●技能労務職員の給与について、人事委員会による公民較差等の実態調査結果や、技能労務職員給与検討有識者会議での意見を踏まえた見直しを行う。</p>	<p>・実態調査に係る関係所属との調整を行い、人事委員会による公民較差等の実態調査が実施された。</p>	未達成
<p>●給与カットを継続して実施。</p> <p>・市長部局及び水道局(部長級以上の職員)</p> <p>給料月額のカット▲4.5%～▲6.5%、管理職手当のカット▲5% (2年度末まで)</p> <p>30年度年間削減効果額 ▲1.2億円</p>	<p>・市長部局及び水道局(部長級以上の職員)</p> <p>給料月額のカット▲4.5%～▲6.5%、管理職手当のカット▲5% 元年度年間削減効果額▲1.2億円</p>	達成

元年度取組の実施状況

元年度の取組内容	元年度の主な取組実績
<p>①スリムで効果的な業務執行体制の構築と職員数の削減</p> <p>・2年度に向けた要員・組織管理の方向性を決定し、適切に人員・組織マネジメントを行う。</p> <p>・24区全体の業務量や人員状況も考慮したうえで、実施方法等について検討を行い、適正配置につなげる。</p>	<p>・2年度に向けた要員・組織管理の方向性を決定し、人員・組織マネジメントを行った。</p> <p>・28年度に作成した「指標に基づく各区職員配置数算定資料」にかかるこれまでの検討を踏まえたうえで、改めて各区の意見や状況等を検討し、課題や取組の方向性を取りまとめ、配置を実施した。</p>
<p>②技能労務職員の給与の見直し</p> <p>・人事委員会が元年度に実施する実態調査の結果を踏まえて労使交渉に取り組み、見直しを行う。</p>	<p>・人事委員会からの報告を踏まえた見直しに向け、想定される課題の分析や、実態調査に係る関係所属との調整を行い、30年度に人事委員会に要請した実態調査が実施された。</p> <p>・実態調査に時間を要したため、年度内に見直しには至らなかった。</p>
<p>③給与カットの継続実施</p> <p>・部長級以上の幹部職員について、継続実施する。</p>	<p>・部長級以上の幹部職員について、給与カットを継続実施した。</p>

取組期間の成果

- スリムで効果的な業務執行体制の構築と職員数の削減
 - ・技能労務職員の退職者数の減少等により、市長部局の職員数の削減目標は未達成となったが、技能労務職員以外の事務・技術・福祉・専門職等では目標を達成することができた。
 - ・区長会議での検討を踏まえ、31年度、2年度に向けた区役所職員の配置を実施することができた。
- 技能労務職員の給与の見直し
 - ・人事委員会に要請した公民較差との実態調査が28年度に実施、29年度に報告され、29年度に技能労務職給与検討有識者会議を開催し、意見の取りまとめが行われた。
 - ・30年度に労使交渉を開始し、元年度に再調査が実施された。
- 給与カットの継続実施
 - ・市長部局及び水道局
 - 給料月額のカット▲1.5%～▲6.5%、管理職手当のカット▲5%
 - (29年度末まで)
 - 28年度年間削減効果額 ▲29.4億円
 - 29年度年間削減効果額 ▲30.7億円
 - ・市長部局及び水道局（部長級以上の職員）
 - 給料月額のカット▲4.5%～▲6.5%、管理職手当のカット▲5%
 - (30～元年度末まで)
 - 30年度年間削減効果額 ▲1.2億円
 - 元年度年間削減効果額 ▲1.2億円
 - ・(旧) 交通局
 - 給料月額のカット▲3%～▲20%、管理職手当のカット▲5%
 - (29年度末まで)
 - 28年度年間削減効果額 ▲23.2億円
 - 29年度年間削減効果額 ▲23.2億円

今後の方向性

- ・技能労務職員については、人口当たりの職員数が依然として他都市より多い状況にあることから、「市政改革プラン3.0」の「人員マネジメントの推進」において、具体的な目標値を設定し、当面の間、退職不補充を前提に引き続き委託化、効率化の徹底を図っていく。
- ・技能労務職員の給与の見直しについては、組合との合意が必要であり、慎重に進める必要があることから、人事委員会からの報告を踏まえ、検討・協議のうえ見直しの取組を推進していくこととする。
- ・給与カットの継続実施については、期限を定めて行う特例措置であるが、既に長期間に渡って実施され、人事委員会からも早期の解消が求められていることなどから、今後とも状況に応じ、総合的に実施の判断を行っていく。