

大阪市特別職報酬等審議会

会 議 資 料

日時：平成22年1月15日（金）午後2時～

場所：大阪市役所本庁舎7階 市会第4委員会室

目 次

1 特別職の報酬等の額について

[資 料 1]	平成 20 年度 答申(写).....	1
[資 料 2]	本市における報酬等の減額措置.....	3
[資 料 3]	本市特別職の報酬額等の改定変遷	4
[資 料 4]	他都市、国の特別職の報酬額等比較	5
[資 料 5]	大阪市一般職の職員の給与改定状況	8
[資 料 6]	消費者物価指数の推移	14
[資 料 7]	大阪市の財政状況等	15
[資 料 8]	市会活動状況等	17

2 参考資料

- [参考資料 1] 執行機関の附属機関に関する条例(抄)
- [参考資料 2] 大阪市特別職報酬等審議会規則
- [参考資料 3] 会議の公開要領

平成 20 年 12 月 22 日

大阪市長 平松邦夫 様

大阪市特別職報酬等審議会
会 長 大 川 勉

特別職の報酬等の額及び大阪市会政務調査費の額について（答申）

平成 20 年 11 月 20 日本審議会に対し諮問のあった標記について、別紙のと
おり答申します。

答 申

平成 20 年 11 月 20 日に、市長から「大阪市会議員の報酬並びに市長、副市長の給料の額及び大阪市会政務調査費の額について」の諮問を受けました。

本審議会としては、諮問に基づき、社会経済情勢の変化や客観的な諸状況の推移等を考慮し慎重に検討を行いました。

大阪市における特別職の職務は、政令指定都市特有の広汎な活動分野に加え、都市機能の複雑化、高度化に対応するために専門的なものとなっており、その職責は非常に重いものであります。

特別職の報酬等については、平成 18 年 1 月に改定されて以降の本年度までの一般職員の給与改定率の累計が△2.48%となっていますが、独自の減額措置を講じていること、今年度は国の特別職の歳費も改定を行わないこと、消費者物価指数が僅かながら上昇の兆しを見せていること、今日的な社会経済情勢、大阪市の特別職の果たすべき職責の重大さなどを総合的に勘案すると、現行額のまま据置とすることが適当であるとの結論に達しました。

市会政務調査費については、市会政務調査費の透明性の確保について、説明責任を果たす必要があることなど、各委員から多くの意見が出されるとともに、議員報酬及び市会政務調査費の額については、議会の独自性を尊重することも必要なことから、状況報告を受け議論を行いました。

大阪市会におかれては、今般、当審議会の答申に先立って、諮問事項にかかる議会の意思として、近年の市会政務調査費の透明性の確保に対する機運の高まりや危機的な財政状況にある大阪市の経費削減の取組みに呼応するためにも、市会政務調査費にかかる収支報告書へ、その支出すべてに領収書等の添付をすることとし、現任期期間において議員報酬を 5%、市会政務調査費を 10%削減することとし議員提出で特例条例を設けるとされたとのことであります。

当審議会としては、地方分権の進展に伴い、地方議会議員の果たす役割はますます重要なものとなることから、議員報酬及び市会政務調査費の額については、今後も適正なあり方について議論・検討を行なっていくつもりであります。今般、大阪市会が他政令指定都市に先駆けて取組まれてきた市会政務調査費の透明性を一段と強め、それを確保するとともに、議員報酬及び市会政務調査費の額についても自ら減じるとされた意思を尊重するものであります。

なお、市会政務調査費の額については、社会経済情勢の今後予想される大きな変化や市会政務調査費の使途状況などを踏まえた上で、当審議会でも主体的に検討できるようにしかるべき適切な時期に当審議会に諮問されるよう切望する次第であります。

本市における報酬等の減額措置

<給 料>

対 象	率	期 間
市長・副市長・常勤監査委員	10%	平成20年2月～平成23年12月 (平成20年2月は、20%減額)

<報 酬>

対 象	率	期 間
議長・副議長・議員	5%	平成21年4月～平成23年4月

特別職の報酬額等の改定変遷

改定日	前回からの経過期間	改定内容	改定額(改定率)	給与改定率累積
S52.12.1	2年0月	市長 950,000 円 助役 62~75 万円 議長 780,000 円 副議長 680,000 円 議員 610,000 円	10 万円 (11.8%) 8 万円 (14.8~11.9%) 8 万円 (11.4%) 8 万円 (13.3%) 8 万円 (15.1%)	16.99%
S54.12.1	2年0月	市長 1,030,000 円 助役 68~81.5 万円 議長 860,000 円 副議長 750,000 円 議員 675,000 円	8 万円 (8.4%) 6 万円~6.5 万円 (9.6~8.6%) 8 万円 (10.2%) 7 万円 (10.2%) 6.5 万円 (10.6%)	10.61%
S57.1.1	2年1月	市長 1,100,000 円 助役 870,000 円 議長 930,000 円 副議長 810,000 円 議員 730,000 円	7 万円 (6.8%) 5.5 万円 (6.7%) 7 万円 (8.1%) 6 万円 (8.0%) 5.5 万円 (8.1%)	8.30%
S60.12.1	3年11月	市長 1,150,000 円 助役 920,000 円 議長 980,000 円 副議長 860,000 円 議員 780,000 円	5 万円 (4.5%) 5 万円 (5.7%) 5 万円 (5.4%) 5 万円 (6.2%) 5 万円 (6.8%)	10.84%
S63.12.1	3年0月	市長 1,270,000 円 助役 1,000,000 円 議長 1,050,000 円 副議長 930,000 円 議員 850,000 円	12 万円 (10.43%) 8 万円 (8.70%) 7 万円 (7.14%) 7 万円 (8.14%) 7 万円 (8.97%)	8.99%
H4.4.1	3年4月	市長 1,450,000 円 助役 1,140,000 円 収入役 930,000 円 議長 1,200,000 円 副議長 1,060,000 円 議員 970,000 円	18 万円 (14.2%) 14 万円 (14.0%) 15 万円 (14.3%) 13 万円 (14.0%) 12 万円 (14.1%)	13.11%
H8.9.1	4年5月	市長 1,550,000 円 助役 1,230,000 円 収入役 1,000,000 円 議長 1,300,000 円 副議長 1,150,000 円 議員 1,050,000 円	10 万円 (6.90%) 9 万円 (7.89%) 7 万円 (7.53%) 10 万円 (8.33%) 9 万円 (8.49%) 8 万円 (8.25%)	7.12%
H18.1.1	9年4月	市長 1,500,000 円 助役 1,190,000 円 収入役 970,000 円 議長 1,260,000 円 副議長 1,120,000 円 議員 1,020,000 円	△5 万円 (△3.23%) △4 万円 (△3.25%) △3 万円 (△3.00%) △4 万円 (△3.08%) △3 万円 (△2.61%) △3 万円 (△2.86%)	△2.79%

他都市、国の特別職の報酬額等比較（平成21年12月1日現在）

（単位：円）

	適用日	市長	副市長	議長	副議長	議員
大阪市	18.1.1	1,500,000	1,190,000	1,260,000	1,120,000	1,020,000
		1,350,000	1,070,000	1,197,000	1,064,000	969,000
札幌市	4.12.1	1,280,000	1,030,000	1,040,000	950,000	860,000
仙台市	18.4.1	1,310,000	1,020,000	1,020,000	910,000	840,000
		1,218,300	969,000	970,000	870,000	824,000
さいたま市	20.1.1	1,243,000	977,000	977,000	873,000	807,000
千葉市	18.7.1	1,190,000	960,000	930,000	840,000	770,000
		952,000	864,000			
川崎市	19.4.1	1,250,000	990,000	1,030,000	920,000	830,000
横浜市	20.4.1	1,453,000	1,168,000	1,200,000	1,080,000	970,000
新潟市	18.4.1	1,163,000	939,000	778,000	700,000	653,000
静岡市	19.4.1	1,250,000	940,000	824,000	735,000	663,000
浜松市	19.4.1	1,277,000	928,000	803,000	717,000	648,000
名古屋市	21.8.1	500,000	1,161,000	1,225,000	1,078,000	990,000
		144,739	1,044,900	1,125,000	978,000	890,000
京都市	8.7.1	1,390,000	1,100,000	1,120,000	1,030,000	960,000
		1,112,000	968,000	1,064,000	978,500	912,000
堺市	9.4.1	1,190,000	990,000	950,000	850,000	780,000
神戸市	4.5.1	1,410,000	1,110,000	1,140,000	1,040,000	930,000
		1,128,000	943,500			
岡山市	21.8.1	1,160,000	920,000	850,000	770,000	710,000
広島市	8.1.1	1,310,000	1,050,000	1,060,000	930,000	860,000
北九州市	6.4.1	1,340,000	1,060,000	1,090,000	980,000	880,000
福岡市	21.4.1	1,300,000	1,040,000	1,060,000	970,000	880,000
		1,170,000	988,000			
東京都	21.4.1	1,531,000	1,249,000	1,292,000	1,165,000	1,037,000
		1,377,900				
大阪府	4.4.1	1,450,000	1,140,000	1,170,000	1,030,000	930,000
		1,015,000	912,000	994,500	875,500	790,500

上段：制度値

下段：減額後

国	適用日	総理大臣	国務大臣	大臣政務官	国会議長	国会副議長	国会議員
	21.12.1	2,065,000	1,507,000	1,231,000	2,175,000	1,588,000	1,297,000

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

～ 平均年間給与は△15.4万円 (△2.4%)、平成15年の平均△16.5万円 (△2.6%) に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (△0.22%) を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.35月分)
- ③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を実地調査 (完了率87.8%)

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査 (ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映) し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○ 民間給与との較差 △863円 △0.22% [行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳]

〔 俸 給 △596円 住居手当 △209円
はね返り分(注) △58円 〕

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.17月 (公務の支給月数 4.50月)

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞ 民間給与との較差 (マイナス) の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ

① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ (平均改定率△0.2%) とするが、初任給を中心に若年層 (1級～3級の一部) は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率 (△0.3%) を踏まえた引下げ

③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ (医療職俸給表(一)等を除く)

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率 ([実施時期等] 参照) を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当 (新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円) を廃止

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

(35,300円→35,200円)

＜期末・勤勉手当 (ボーナス)＞ 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分→4.15月分 (一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.5月 (現行1.6月)
	勤勉手当	0.7月 (支給済み)	0.7月 (現行0.75月)
22年度 以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分 (0.2月分) は引下げ分の一部に充当

〔実施時期等〕 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.24%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（俸給月額の下げ改定のあった者に限る）

（注）行政職（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

〔実施時期〕 平成22年4月1日

III 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、IVの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改革原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

IV 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

- (1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

大阪市一般職の職員の給与改定状況

	実施時期	公民較差	給与改定率
平成18年度	H18. 12. 1	△ 1. 9 6 %	△ 1. 9 6 %
平成19年度	H19. 4. 1	0. 0 7 %	0. 0 7 %
平成20年度	H20. 12. 1	△ 0. 6 0 %	△ 0. 6 0 %
平成21年度	H21. 12. 1	△ 0. 2 9 %	△ 0. 2 9 %

○ 公民較差欄は、給料等の減額措置がなかった場合の数値。

○ 平成18年度から平成21年度までの給与改定率の累計 △ 2. 7 6 %

本年の勧告のポイント

- ①月例給について、公民較差（▲0.29%）を解消するため引下げ
 - ・給料表の昇給カーブのフラット化（年功的な給与上昇の抑制）を考慮した改定
 - ・管理職手当の引下げ（各職▲1,000 円）
- ②特別給（ボーナス）について、0.35 月分引下げ（現行 4.5 月分→4.15 月分）
- ③行政職給料表 3 級の最高号給を切下げ
- ④持家にかかる住居手当のローン加算制度の廃止

I 給与勧告について
 （基本的な考え方）

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置の機能を有するものであり、公務員の給与水準について、各方面の理解を得る基礎である。

本委員会は、情勢適応の原則に基づき、職員給与水準を市内民間給与水準に均衡させることを基本に、地方公務員法の規定に基づき、報告及び勧告を行っている。

（職種別民間給与実態調査）

本年 5 月から 6 月にかけて、市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 386 事業所を対象に、人事院及び大阪府人事委員会と共同で、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査（調査完了率 80.1%、調査実人員 18,642 人）

II 本年の給与改定について
1 職員給与と民間給与の比較
（1）比較の方法

＜月例給＞ 職員と民間従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

＜特別給＞ 民間従業員に対する直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

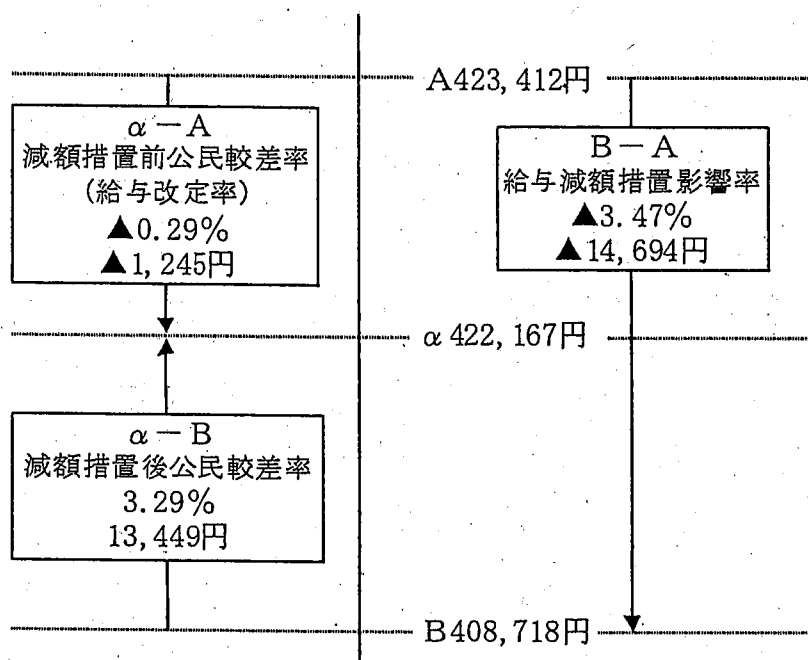
（2）比較の結果
＜月例給＞

民間給与	本市職員給与		較 差
422,167 円	減額措置前	423,412 円	▲1,245 円（▲0.29%）
	減額措置後	408,718 円	13,449 円（ 3.29%）

（注） 職員給与は、本年 4 月の行政職給料表適用者の給与

▲はマイナス

（参考） 昨年の較差 ▲2,563 円（▲0.60%）



A : 21 年 4 月の給料等の減額措置前の本市職員給与
 B : 21 年 4 月の給料等の減額措置後の本市職員給与
 α : 21 年 4 月の民間給与
 減額措置前公民較差率 : $(\alpha / A - 1) \times 100 (\%)$
 減額措置後公民較差率 : $(\alpha / B - 1) \times 100 (\%)$
 給与減額措置影響率 : $(B / A - 1) \times 100 (\%)$

< 特別給 >

民間支給割合 (大阪市内)	4.17 月分	(昨年 4.49 月分)
---------------	---------	--------------

(注) 勧告月数は、国・他都市と同様に、0.05 月単位で決定しており、小数第 2 位を 2 捨 3 入するので、民間支給割合が 4.17 月分の場合は 4.15 月となる。

職員の支給月数	21 年勧告 4.15 月	(20 年実績 4.5 月)
---------	---------------	----------------

2 勧告の内容

(1) 21 年 4 月の公民較差に基づく給与改定

ア 給料表

本市給料表における昇給カーブのフラット化を図り、年功的な給与上昇を抑制し、職務給の原則のさらなる徹底を図る観点から、給料表を以下の点に留意して改定すること。

(行政職給料表)

行政職給料表の引下げ改定にあたり、1 級及び 2 級については、初号付近の若年層に適用される号給については改定を行わず、号給の上昇に伴って最大で平均改定率まで改定率を大きくする必要がある。3 級以上については、初号付近を平均改定率の 7 割程度から平均改定率程度の改定に止め、号給の上昇に伴って改定率を大きくしていき、各級の最高号給付近では平均改定率の 1.5 倍程度の引下げ改定を行う必要がある。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表の改定にあたっては、医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を基本として、改定を行う必要がある。

イ 諸手当

(7) 管理職手当

各職の管理職手当額を、1,000円引き下げること。

(4) 期末・勤勉手当

民間の支給状況及び、人事院が勧告した措置等を勘案のうえ、現行の年間支給月数4.5月分を0.35月分引き下げ、4.15月分とすること。本年5月の意見の申出に基づき凍結した本年6月期の期末・勤勉手当0.20月分は支給せず、引下げ月数(0.35月分)から当該月数(0.20月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末・勤勉手当から差し引く必要がある。

なお、今回から期末・勤勉手当の支給割合についても明示した。

ウ 実施時期等

改定条例の公布日の属する月の翌月から実施すること。なお、平成21年4月からの年間公民給与を均衡させるため、医療職給料表(1)適用の職員及び給与減額措置が実施されている職員を除き、平成21年12月期の期末手当において、所要の調整措置を講じること。

(2) その他の給与改定

ア 給料表

行政職給料表3級の号給を最高号給から8号給カットすること。

ただし、当該カット号給が適用されている職員に対しては現給保障措置を行うこと。なお、行政職給料表以外の給料表の改定にあたっては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行うこと。

(職務給の原則を徹底するため、上位級と給与水準の乖離が少ない、行政職給料表3級の号給を最高号給から当面20号給程度カットする。ただし、当該号給カットは2年程度の期間内で段階的に実施することとし、1年目は8号給カットする。)

イ 住居手当

持家にかかる住居手当のうち、ローン償還中の加算制度(3,500円)を廃止すること。

ウ 実施時期

平成22年4月1日から実施すること。

3 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与など>

行政職	現行額(減額措置前)	勧告実施後試算額	増減
平均給与額	423,412円	422,167円	▲1,245円
平均年収額	6,937,433円	6,773,065円	▲164,368円

(参考) 行政職 13,014人、平均年齢 41.8歳

<影響額(上記のとおり勧告が実施された場合の試算額)>

行政職 約▲21億円

(参考) 企業職員を含む全職員(38,627人)について同様に実施された場合 約▲58億円

III 意見

1 給与制度をめぐる諸課題

(1) 給料表における昇給カーブのフラット化の推進及び職務給の原則等の徹底

本年の公民較差の解消を基本に給料表の昇給カーブのフラット化について言及したが、次年以降も公民較差についても勘案しながら昇給カーブのフラット化を進めていく必要がある。

また、職務給の原則を徹底し、級間の給与水準の重なりを縮減するため、各級の水準や幅、他の級との重なりなど給料表のあり方について研究検討を進めていく。

(2) 諸手当

ア 住居手当

住居手当全般について、国家公務員と地方公務員との住居事情の相違及び民間の動向などを把握しながら、今後のあり方の研究を進めていく。

イ 通勤手当

1月当りの運賃等の合計額が通勤手当の全額支給限度額を超える場合において、当該額との差額の2分の1を加算する措置については、廃止することが適当である。

2 新しい時代にふさわしい活力ある組織づくり

(1) 組織活性化のための人材確保

ア 継続的かつ計画的な人材の確保

昨年度より大学卒程度の事務行政職の採用試験が再開され、受験資格の上限年齢が26歳から32歳に引き上げられたところであるが、こうした受験資格の拡大に対応した人事管理等の検討が必要と考えられ、専門職学位や民間企業での経験等をもつ職員の管理職登用について研究していく必要がある。また、今後職員採用を本格的に再開する際には、職種や年齢等、将来の職員構成に十分に留意し、採用者の学歴別構成を大学進学率の上昇や大学院修了者の増加等の人材供給構造の変化に適合させる方向で、長期的な視点から採用方針を改めて検討し、継続的かつ計画的に職員採用を行っていくことが必要である。

イ 人事交流の推進

民間企業等との人事交流の推進は有意義であり、任期付採用制度や民間派遣研修制度を今後も活用していくとともに、職員の視野をより一層幅広いものとするため、他の公務部門との人事交流についてもさらなる活用を検討する必要がある。

(2) 人材の育成

ア 能力と適正に応じた人材育成

職員が自己啓発に主体的に取り組むことに加え、管理職員が職員の能力や適性に応じた助言・指導を行うなど、職員の主体的な取り組みを組織力の向上につながるよう積極的に支援することが必要である。このような支援により、男女の別なく職員の意欲や能力を最大限引き出すことは管理職員の責務であり、引き続き、個人の能力と適性に応じた人材育成に積極的に取り組む必要がある。

イ 人事評価の精度向上と効果的な活用

人事評価制度は、制度に対する信頼性と納得性をより一層高めるため、絶えず検証を行い、改善を重ねていくべきものである。

本市においては、評価基準に対する職員の理解が十分ではない状況があり、研修を引き続き実施する必要がある。また、人事評価制度における面談は、評価者と被