

第5回行財政改革民間懇話会 人事・給与関係資料

- 新たな人事評価制度について・・・1P
- 市町との人事交流について・・・2P
- 民間との人事交流について・・・3P
- 女性職員の登用について・・・4P
- 給与制度の見直しについて・・・5～9P

# 新たな人事評価制度について

## 1. 目的

客観的で公正性・透明性の高い人事評価制度を構築することにより、

①職員の人材育成と士気の向上、職場の活性化に資する。

②勤務実績を適正に給与へ反映する。

ことを目的として実施する。

## 2. 制度の概要

### (1) 経過

平成15年度から試行を開始し、平成17年度から課長級以上の職員を対象に本格実施。(平成22年度 対象職員259名)

### (2) 制度の特徴

職務遂行を通じて現れた能力や意欲・姿勢を評価する「勤務評定評価」と目標管理を柱に職務目標の到達度と目標達成に向けたプロセスを的確に把握し、評価する「業績評価」の二本立てにより実施

### (3) 給与への反映

- ・業績評価の結果について、平成18年6月期の勤勉手当から反映。
- ・勤務評定評価の結果について、平成20年度から査定昇給を実施。

## 3. 今後の方向性

職員の士気を高め、さらなる公務能率の向上を図るためには有効な制度であると考えており、新たな人事評価制度の課長補佐以下の職員への対象拡大に向けて、職員団体等と協議を進めていく予定。

また、職場内の信頼関係の構築や働きやすい職場づくりに資するため、部下が上司の執務姿勢等を診断する制度についても併せて導入していく方向で検討を進める。

# 市町との人事交流について

## 1. 目的

市町のニーズに応じた県職員の派遣や人事交流を実施することにより、合併市町等の施策の積極的な支援と県・市町を通じた地域行政施策の円滑な実施や市町職員の政策形成能力の向上など人材育成を図るとともに、県職員が市町行政に直接従事することで、県民ニーズや地域の実態をより具体的に把握し、今後の県行政の推進に活用しながら、県職員の資質向上にも寄与させる。

## 2. 現状

### (1) 形態

県市町相互の人事交流、市町から県への実務研修生の派遣、合併市町への人的支援策としての研修派遣の3つの形態がある。

### (2) 派遣・交流状況（H22.4現在）

- ・ 県→市町 9市1町 19名  
(相互交流15名、割愛2名、合併市町支援派遣2名)  
※県職員の身分を併せ持ったまま、市町へ派遣（割愛除く）
- ・ 市町→県 10市1町 31名  
(相互交流15名、実務研修生16名)

## 3. 今後の方向性

地方分権が進展する中、県及び市町が連携を強化し、力を合わせて質の高い行政運営を実施していくため、市町のニーズを的確に把握しながら、積極的に人事交流を拡大し、市町行政への支援や市町職員の人材育成等に努めていく。

# 民間との人事交流について

## 1. 目的

社会経済情勢が大きく変革する中、職員を民間企業等へ研修派遣し、民間企業等での業務を経験させることにより、先進的な考え方や業務の手法を修得させることで、職員の資質向上を図り、複雑多様化する行政ニーズに対応できる人材の育成を図る。

## 2. 現状

### (1) 派遣先（H22.4現在 5名）

(株)日本総合研究所（シンクタンク）、(株)ジェイティービー（観光振興）、(株)博報堂（物産振興、広報）、(株)V・ファーレン長崎（スポーツ振興）、(財)ながさき地域政策研究所（シンクタンク）

### (2) 過去の派遣実績

昭和63年度から実施 計 52名

（主な派遣先 (株)ダイエー、東京海上火災保険(株)、(株)日本交通公社、(株)日経産業消費研究所、三菱重工業(株)、三越(株)など）

## 3. 今後の方向性

引き続き、人員の状況も踏まえつつ、必要に応じて民間企業等への研修派遣を実施していく。

### <参考> 民間企業等経験者採用等の実施

地方行政の高度化・専門化の進展に対応するため、公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間人材の活用等を図るため、民間企業等経験者や任期付職員の採用を実施している。

○採用実績	選考採用（特定分野）	14名	(H12～)
	試験採用（5年以上）	12名	(H14～H17)
	任期付採用（民間）	5名	(H15～)

# 女性職員の登用について

## 1. 目的

男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の人材育成や働きやすい職場環境づくりに努めながら、意欲と能力を有する女性職員の積極的な登用と活用を図り、職場の活性化や公務能率の向上等に資する。

## 2. 現状

### (1) 登用状況 (H22. 4)

次長級1名、課長級7名、課長補佐級61名、係長級217名  
ポスト係長以上 計286名

係長以上の役職総数に占める女性役職者の割合 12.7%  
(女性職員の全職員に占める割合：23.0%)

### (2) これまでの取組

#### ○多様な研修派遣等の実施

・自治大学校（一部及び一部特別課程）、民間企業等派遣研修、九州各県人事交流、語学研修、女性職員セミナー等

#### ○配置分野の拡大

・土木の管理・用地などの事業部門や政策・企画担当業務など幅広い分野への配置を実施

#### ○働きやすい職場環境づくり

・育児、出産等にかかる休暇制度や代替要員確保対策の充実等

## 3. 今後の方向性

課長級など幹部職員への登用を視野に入れ、引き続き、女性職員の人材育成等に努めながら、意欲と能力ある女性職員の積極的な登用を図っていく。また、女性職員が働きやすい職場環境を整備するため、より一層、女性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職場復帰に対する支援の充実に取り組む。

# 給与制度の見直しについて

## 1. 目的

職員の給与については、地方公務員法に基づき、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従事者の給与等を考慮し、人事委員会勧告等を踏まえて、随時見直しを行っている。

## 2. 近年の給与制度の見直し概要

※効果額は当時の人員で算定

### (1) 離島特別昇給制度の見直し (H13.4)

年間約▲7億円

離島勤務時における特別昇給の効果が生涯にわたっていたものを、本土へ異動後、3年間に限定（段階的調整）

### (2) 旅費制度の見直し (H14.9)

年間約▲7千万円

職員が出張する際の交通費の算出方法を定額制から実費制に見直し

### (3) 特殊勤務手当の見直し (H15.4)

年間約▲5千万円

一部手当の廃止、日額化を実施（知事部局 37→25 手当）

### (4) 退職手当の見直し

#### ①支給率の段階的引き下げ (H15,16 年度)

年間約▲10億円

※ 最高 62.7 月分→59.28 月分 (H17.1)

#### ②退職時特別昇給制度の見直し (H16,17 年度)

※最大2号→廃止 (H18.1)

年間約▲2.4億円

### (5) 管理職手当の一部減額 (H17.4～H22.3)

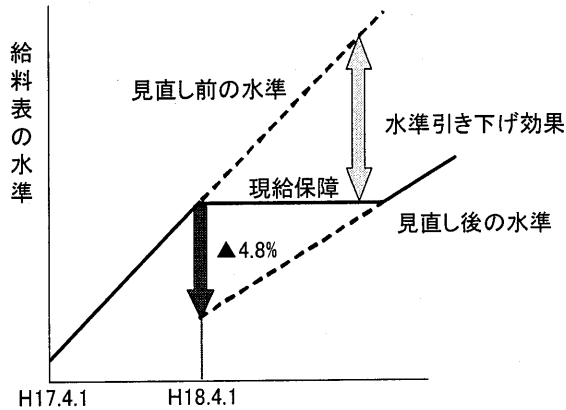
年間約▲1.2億円

支給区分に応じて、管理職手当額の8～12%を減額

(6) 給与構造改革(H18.4)

制度完成時(H32)年間約▲110億円

給料表の水準を平均4.8%（中高年層7%）引き下げた給料表へ切り替えた。（平成18年3月31日の給料月額を保障）



※新給料表の額が平成18年3月31日の額を上回るまでは、支給額を据え置き

(7) 級別標準職務表の見直し(H18.4)

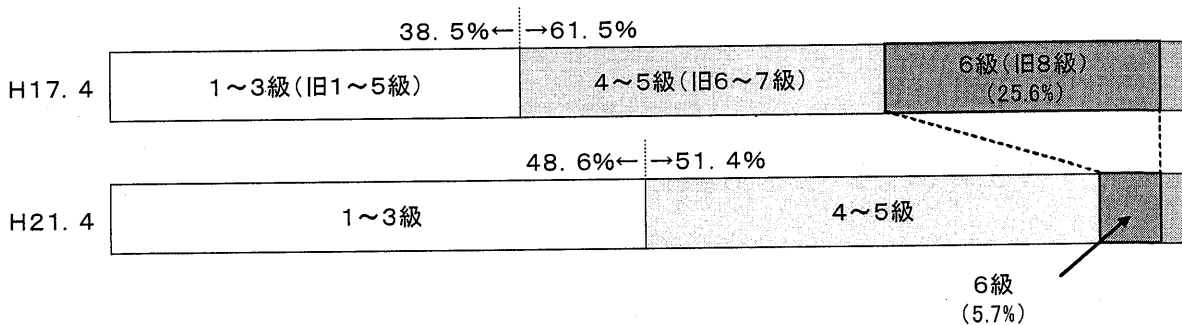
制度完成時(H36)年間約▲13.2億円

級別標準職務表の見直しにより、行政職給料表における級別の職員構成は、4級以上の割合、6級の割合ともに大幅に減少

※年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与構造への転換を図るため、補佐級と主査の級格付けを見直し

- 課長補佐 6級→5級へ見直し
- 主査 4級→3級へ見直し

	平成17年度	平成21年度
4級以上割合(全国順位)	61.5% (29位)	51.4% (41位)
6級割合(全国順位)	25.6% (4位)	5.4% (42位)



(8) 期末・勤勉手当の役職別加算措置の見直し(H18.4)

制度完成時(H36)年間約▲2.9億円

国を超えた取り扱いの見直し

- ※ 課長補佐 最大15%加算 → 10%加算
- 主査 最大10%加算 → 5%加算

(9) 退職手当の見直し(H18.4)

現行財源の範囲内で実施

在職中の公務貢献度をよりの確に退職手当に反映出来るよう算出方法を見直し(調整額の創設など)

(10) 勤務実績の勤勉手当への反映(H18.6)

現行財源の範囲内で実施

勤務実績(業績評価)を勤勉手当へ反映(管理職以上)

(11) 旅費制度の見直し(H18.6)

年間約▲4億3千万円

日当(2,200円~2,600円)を廃止し旅行諸費(300~1,100円)の新設、宿泊料の級区分の廃止

(12) 離島特別昇給制度の見直し(H19.4)

制度完成時(H25)年間約▲8千5百万円

H19年4月以降の離島赴任者から特別昇給効果の段階的調整を廃止し、離島勤務期間のみに限定

(13) 現業職員の給与水準の見直し(H19.4)

年間約▲2億1千万円

※H20時点の効果額

給料表水準を平均9.8%引き下げた給料表へ切り替え、現給保障を行わず、H19~H20年度までの段階的引き下げを実施

※H21年度以降については、H20年度に決定

(14) 特殊勤務手当の見直し(H20.4)

年間約▲5千4百万円

一部手当の廃止、日額化を実施(知事部局25→22手当)



(15) 農林漁業普及指導手当の見直し(H20.4) 年間約▲4千3百万円

手当の支給割合の引き下げ

調査研究 100分の8  
普及指導 100分の12 } → 一律 100分の8  
管理職手当受給者は対象外

(16) 勤務実績の給与への反映(H20.4) 現行財源の範囲内で実施

勤務実績(勤務評定評価)を定期昇給へ反映(管理職以上)

(17) 地域手当の異動保障の廃止(H21.4)

制度完成時(H22)年間約▲3.4億円

地域手当の異動保障を廃止

(18) 現業職員の給与水準の見直し(H21.4) ※H21以降の経過措置

制度完成時(H24)年間約▲3.1億円

給料表水準の平均9.8%引き下げに伴う、経過措置としての平成21年度以降の段階的引き下げを決定

(19) 過去最大の期末・勤勉手当の引き下げ(H21.12.1)

年間約▲31億円

人事委員会の勧告に基づき、過去最大の期末・勤勉手当の引き下げを実施(年間 4.50月→4.15月)

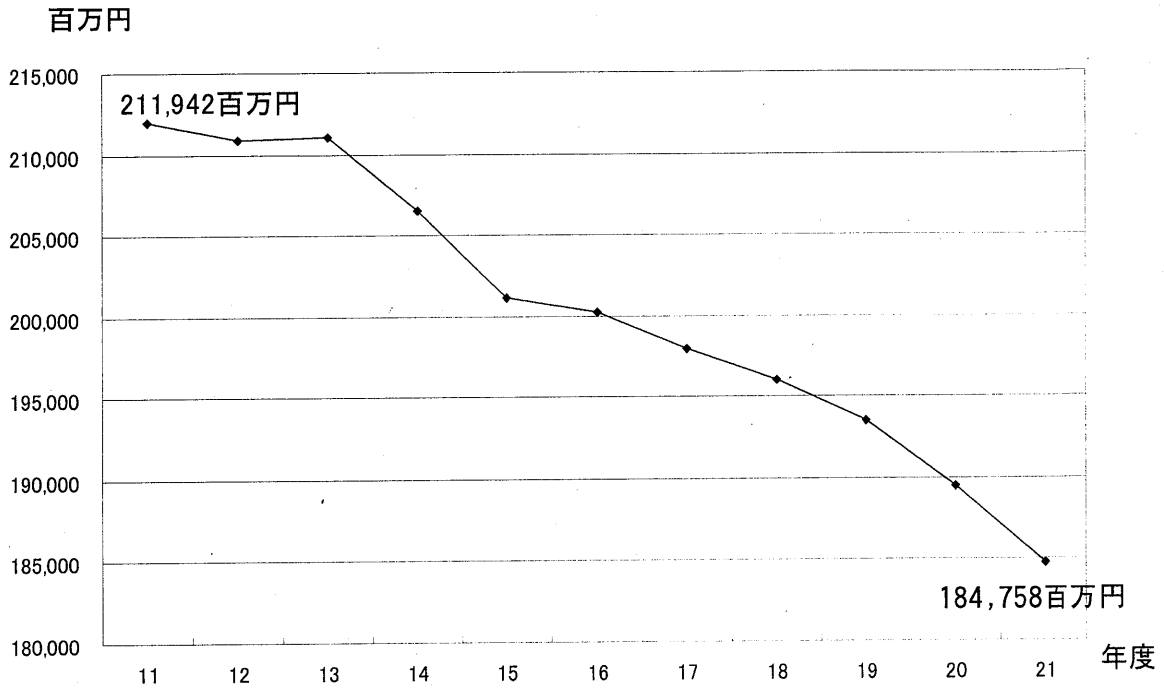
### 3. 今後の方向性

今後とも民間給与実態調査に基づく人事委員会勧告を基本とし、適宜見直しを実施していきたい。

<参考資料>

◆職員給与費総額の推移(一般会計決算額・退職手当除く)

職員数の削減や給与構造改革などにより、職員給与費の一般会計決算額は、平成11年度と平成21年度を比較すると約270億円の減少



◆職員の年間給与の推移

職員(行政職平均年齢43歳)の平均年間給与は、平成10年度と平成21年度を比較すると約1割減少

年間給与(千円)

