

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|----------|--|-----------------|---|--------|-----------|--|-----|---|--|
| 所管課 | 市長公室人事課 | | | | | | | | | | |
| 施策の大綱 | まちづくりの目標(章) | 施策分野(節) | | 施 策 | | | | | | | |
| | 第5章 自律協働都市 | 04 行財政運営 | | 03 行政資源を有効に活用する | | | | | | | |
| 事業：給与管理事業 | | | | | | | 整理番号 0400 | | | | |
| 目的 | 職員の適正な給与制度の維持及び適正な給与執行のため。 | | | | | | | | | | |
| 目標 | 地方自治法、地方公務員法に基づく給与制度の適正化を行う。 人事評価制度の給与への反映を検討する。 | | | | | | | | | | |
| 事業費・財源 | 事業費(決算額)(千円) | 5,151 | | コスト情報・評価 内訳 | 総コスト(千円) | 21,021 | | 総合評価 B | 妥当性 | A | |
| | 一般財源 | 4,760 | | | 事業費 | 5,151 | | | 効率性 | A | |
| | 国府支出金 | 0 | | | 人件費 | 15,870 | | | 有効性 | B | |
| | 地方債 | 0 | | | 公債費 | 0 | | 評価理由 職員の適正な給与制度を維持するとともに、適正な給与執行を行った。 | | | |
| | その他特定財源 | 391 | | | 一人あたり(円) | 186 | | | | | |
| | | | | | 世帯あたり(円) | 446 | | | | | |
| 貢献度 | 施策に対する事業貢献度 | A | | 根拠 | 職員の適正な給与制度を維持するとともに、適正な給与執行を行うことにより、職員の生活基盤の安定化が図られているため。 | | | | | | |
| 今後の方向性 | 人事院勧告に準拠し、国家公務員や大阪府内各市の状況を勘案しながら給与水準の適正化に努める。 | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------|---|-----------|-----------|-------|--------------------------|----------|--------|---------|
| 事業優先順位 | 1 細事業：給与管理事業 | | | | | | | 整理番号 01 |
| 目的 | 職員の適正な給与制度の維持、適正な給与支給、共済費の執行を行う。 | | | | | | | |
| 目標 | 地方自治法、地方公務員法に基づく給与制度の適正化を行う。 人事評価制度の給与への反映を検討する。 | | | | | | | |
| 事業実施主体 | 直営 | 事業開始年度 | 昭和47年度以前 | 根拠法令 | 地方自治法、地方公務員法、地方公務員等共済組合法 | | | |
| 事業費・財源 | 事業費(決算額)(千円) | 内訳 | 平成24年度 | 比較 | コスト情報・従事職員数 | 総コスト(千円) | 平成24年度 | 比較 |
| | | | 5,151 | | | 21,021 | | |
| | | | 一般財源 | 4,760 | | 事業費 | 5,151 | |
| | | | 国府支出金 | 0 | | 人件費 | 15,870 | |
| | | | 地方債 | 0 | | 公債費 | 0 | |
| | | | 水道事業会計負担金 | 391 | | 一人あたり(円) | 186 | |
| | 0 | 世帯あたり(円) | 446 | | | | | |
| | 0 | 職員数(人) | 2.00 | | | | | |
| | 0 | 再任用職員数(人) | 0.00 | | | | | |
| 今後の方向性 | 人事院勧告に準拠し、国家公務員や大阪府内各市の状況を勘案しながら給与水準の適正化に努める。 | | | | | | | |
| 評価 | 妥当性 | 効率性 | 有効性 | 対象者 | 市職員約700人 | | | |
| | A | A | B | | | | | |

事業：給与管理事業

生計費や国、他の地方公共団体、民間の給与等を考慮し、適正な給与水準の維持及び適正な給与執行に努めるとともに、第3次行財政改革大綱や第2次財政健全化プログラムに沿って、給与制度の見直し等に取り組んだ。

細事業：給与管理事業

1. 給与制度の見直し

(1) 人事院勧告及び国家公務員の給与制度に準じた改定

① 平成25年度にかかる改定

ア. 昇格時号給対応表の改正

人事院勧告にともなう国家公務員の給与制度の改定に伴い、本市職員の昇格時号給対応表について、給料表の高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減する改正を行った。

イ. 給料表の改正

国家公務員の給料表から独自に継足していた給料表について、国家公務員の給料表に準じる改正を行うとともに、継足し部分の給料を受けていた職員については、経過措置を設け段階的に引き下げる改正を行った。

ウ. 退職手当の支給率の改正

官民均衡を図るために設けられた「調整率」を段階的に引き下げ、退職事由や勤続年数にかかわらず全ての退職者に適用するよう退職手当の減額の改正を行った。

エ. 派遣職員にかかる手当の改正

被災地や国の機関等へ配偶者と離れ単身で派遣される職員に対応するため、単身赴任手当の創設や住居手当の支給基準の改正を行った。

(2) 財政の健全化に伴う減額措置

① 特別職及び教育長の給料の減額

平成16年4月1日から継続して減額している特別職及び教育長の給料月額について、厳しい財政状況を考慮し、引き続き減額を行うとともに、平成24年10月1日からは更に減額幅を増額した。減額期間は平成28年8月2日まで。

| | (本則額) | | (改正前減額措置) | | (更なる減額措置) |
|------|-------|---|-----------|---|-----------|
| ・市長 | 100万円 | → | 90万円 | → | 85万円 |
| ・副市長 | 83万円 | → | 77万円 | → | 74万7千円 |
| ・教育長 | 73万円 | → | 68万円 | → | 65万7千円 |

② 給料の減額

厳しい財政状況を考慮し、財政体質改善プログラムの一環として、給料の平均5.6%の減額を平成25年4月1日から平成27年3月31日までとする改正を行った。

③ 管理職手当の減額

厳しい財政状況を考慮し、平成20年4月1日から減額している一般職の職員の管理職手当について、引き続き26年3月31日までの10%の減額を行った。

(3) 人事評価の給与への反映

① 平成25年度にかかる改正

人事評価の結果を勤勉手当の成績率に反映することができるよう改正を行った。

(4) 災害派遣手当及び武力攻撃災害等派遣手当の創設

本市が被災し、災害応急対策又は災害復旧のため本市に派遣された国又は他の行政機関等の職員に支給する災害派遣手当及び武力攻撃災害等派遣手当を創設した。