

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針



紀美野町

1. 現状

(1) 紀美野町の現状（平成19年4月1日現在）

職種	人数	平均年齢	平均給与	備考
学校調理員	4人	41.1歳	1,806百円	
保育所調理員	5人	46.1歳	1,942百円	
校務員	2人	57.6歳	2,516百円	
合計・平均	11人	46.4歳	1,997百円	

平均給与とは、基本給、扶養手当、住宅手当、通勤手当、超過勤務手当等の合計である。

(2) 民間従業員の職種ごとの人数・平均給与・平均年齢（全国）

職種	人数	平均年齢	平均給与	備考
調理員	191,090人	41.5歳	2,568百円	
用務員	17,260人	53.7歳	2,289百円	

(3) その他

・給料表

行政職給料表（二）2級制を採用

給料表については、国公の行政職給料表（二）と同じ

・昇格基準

昇格：職務の経験年数と管理責任に応じて昇格

・手当

手当名	内容及び支給単価				国の制度と異なる内容
扶養手当	1 配偶者13,000円 2 配偶者以外の扶養親族 (1)1人当り6,500円(そのうち1人について、配偶者がいない場合 11,000円) 3 満16歳から22歳の子供 5,000円加算				国と同じ
住居手当	借家の場合は上限27,000円 持家の場合は新築・購入から5年限り 月額2,500円				国と同じ
通勤手当	通勤距離が片道2km以上で交通機関を利用し、あるいは、交通用具を使用して通勤している職員				2-4 km 3,000円 4-6 km 4,000円 6-8 km 5,000円 8-10km 5,900円 10-12km 7,000円 12-14km 7,900円 14-16km 9,000円 16-18km 9,900円 18-20km 11,000円 20-22km 12,000円 22-24km 13,100円 24-26km 14,000円 26km超 15,200円
超過勤務手当	勤務1時間当たりの給与額の100分の125から100分の150までの範囲				国と同じ
期末手当	6月	1.4	役職加算	無し	・期末手当基礎額に管理職加算をしていない。
	12月	1.6	管理職加算	無し	
勤勉手当	6月	0.725	役職加算	無し	・勤勉手当基礎額に管理職加算をしていない。 ・勤勉手当基礎額に扶養手当を加算している。
	12月	0.775	管理職加算	無し	

・人事評価の導入

技能労務職については、現在、体系化した人事評価を導入していませんが、現在導入をすすめている一般行政職員の評価制度を基に、技能労務職員の評価体系を構築していきます。

2. 基本的な考え方

紀美野町は、旧野上町と旧美里町が平成18年1月1日の新設合併により誕生しました。合併直前の職員数は252名でありましたが、退職不補充や退職の勧奨制度の活用により、現在の職員数は234名（平成19年4月現在）となっています。しかし、この数値は、類似団体数値と比較すると、非常に多く超過していることから、当町では「紀美野町定員適性化計画」、「紀美野町集中改革プラン」及び「紀美野町人材育成基本方針」を策定し、その実現に向けて計画的に取り組んでいます。

その中で、技能労務職員についても例外なく、職員を削減していくこととなります。しかし、技能労務職員は「調理業務」及び「校務」などの専門業務であることから、業務や施設における衛生管理・防犯・施設維持管理など管理責任の観点から、業務の全てを臨時職員による事は困難であります。また、当町の技能労務職員は11人ですが、各職場を安定して維持する為の最低必要数であり、単純に削減する訳にはいきません。

以上のことから、定員の適性化を図りつつ安定した行政サービスを供給していくためには、分散している公共施設の統廃合や業務の合理化により、スケールメリットを活かした職場体制を築く必要があり、長期的な目線に立って、計画的に取り組んでいきます。

技能労務職全体の給与については、一般行政職同様、ラスパイレス指数が全国平均と比較して低水準となっています。特に調理員の給与に関しては、民間従業員の職種ごとの平均（以下「民間平均」という。）が、平均年齢41.5歳、平均給与月額2,568百円であるのに対し、当町の調理員は平均年齢43.9歳、平均1,881百円であることから、非常に低水準となっています。対して、用務員の給与等は、民間平均によると平均年齢53.7歳、平均給与月額2,289百円であるのに対し、当町の校務員は、平均年齢57.6歳、平均2,516百円であることから、高水準となっています。

今後、技能労務職における給与行政の運営方針は、人事評価制度を早期に導入し、能力や責任応じ、適性に運用していきます。

また、給与等の適性化については、民間平均を基準とし、国・県及び近隣市町村の動向を勘案しつつ、適性な給与制度の運用に努めていきます。

3 . 具体的な取組内容

(1)人事運用

退職する職員に対し職員採用を極力抑える。

施設の統廃合、民間委託及び指定管理者制度を視野を行うことで、施設運用に最低必要となる職員数を抑える。

(2)町の給与制度

・給与表

行政職給料表（二）2級制により現行のとおり運用します。

・昇格基準

昇格については、現行のとおり職務の経験年数と管理責任に応じ、現状どおり運用します。

・手当

現在、支給している手当については、国、県及び近隣市町村の動向や公開される資料を勘案しつつ、適性な給与制度の運用に努めます。

・人事評価の導入

技能労務職員については、基本的に同職種に分類していても、職場環境により業務の種類が様々（調理員が校務員を兼務している職場もある）であることから、人事評価の導入は困難となることが予想されます。しかしながら、昇格・昇給の基準として、評価制度を導入する必要がある為、基本的には一般行政職の評価方針を基準に、構築していきます。

4 . その他

(1)事務事業の見直し及び民間委託の推進

技能労務職員が所掌する事務事業については、学校調理業務、保育所調理業務及び校務員の業務があります。今後は、定員適性化が進むにつれ、長期的な視野で人事運用に取り組んでいく必要があります。そこで、当町では、職員不足に対応していくため、業務を一元管理することや民間委託及び指定管理者制度の導入について、検討していきます。

(2)職員数の削減見込み

現在、技能労務職員は、調理員9名と校務員2名となっています。そのうち校務員については、平均年齢が57.6歳と非常に高齢であり、ここ数年で全員が退職することとなります。また、調理員については、学校調理員4名と保育所調理員5名となっています。

もともと合併前より技能労務職員を削減する為、業務を兼務させたり、臨時職員で対応し、職員採用を抑制してきました。5年後には、技能労務職員数は9名となる予定です。