

平成24年 3月28日

新城市長 穂 積 亮 次 様

新城市自治人事制度検討委員会

委 員 長	中 根 正 介
委員長職務代理	西 川 幸 孝
委 員	瀬 野 弘 志
同	波 田 野 浩 平
同	原 田 孝 彦
同	本 多 克 弘
アドバイザー	安 達 橘 恭

新城市における人事・給与制度の在り方に関する最終答申

このことについて、下記の項目に対する新城市自治人事制度検討委員会の検討結果を答申します。

記

- 1 人事・給与制度
- 2 要員計画（新城市定員適正化計画）
- 3 人事・給与制度の抜本的改革に向けての推進体制等

## 新城市自治人事制度検討委員会 最終答申

### はじめに

新城市自治人事制度検討委員会（以下「委員会」という。）は、本格的な地方分権時代を迎えるにあたり、当地域の社会・経済情勢を反映した新城市職員としてふさわしい人事・給与制度のあり方を検討するため、平成22年5月に新城市長の諮問を受け発足した。

委員会発足以降、現行の人事・給与制度全般にわたり実態把握に努めてきたが、市民の感覚や民間企業の経営視点から見ると様々な問題点が浮かび上がってきた。こうしたなかで委員会としては、喫緊の課題として、①人材育成、②人事・給与制度、③要員計画（定員適正化計画）、④人事・給与制度の抜本的改革に向けての推進体制等の4項目に絞り、できる限り具体的な対応策を提案することを目途に鋭意検討を進めてきた。その結果、昨年10月には、他の課題に先駆けて①人材育成に関して「新城市人材育成基本方針」の改定を市長に答申したところである。

今般、②人事・給与制度はじめ3項目を答申する運びとなった。提案の実現にあたっては、さらに詳細な制度設計や条例等の整備が必要な事項もあるが、具体化に向けて全力で取り組んでいただくよう強く要請するものである。

### 1 人事・給与制度

新城市第1次総合計画の目指す『市民がつなぐ 山の湊 創造都市』を実現するためには、何よりもそれを推進・実行する有能な人材が不可欠である。それにはまず、採用時点における一段の創意・工夫を通して、より良い人材の確保に注力することをはじめとして、行政自らが政策目標の達成を可能とする知識、能力、経験を備えた人材の育成に真剣に取り組むことが肝要である。これについては、第1次答申の中で繰り返し指摘したところであるが、その前提として、人事・給与制度について、職員自身が制度の全体像をよく理解していることが必要である。しかしながら実情は、諸制度が複雑に絡み合い、一部の専任職員を除けば十分に理解されているとは言い難い。また、制度の運用においてのわかりにくさもあって、多くの職員に無力感や不信感を抱かせる大きな要因になっている。

従って今求められていることは、職員が納得でき、より積極的に職務に取り

組む意欲を高めるような人事・給与制度体系の抜本的な見直しを行うことである。具体的には、職員のモラルを損ねる大きな要因となっている現在の行き過ぎた年功序列を改め、勤務実績が反映され、年齢にかかわらず高い意識と優れた能力のある人材に十分な活躍の場を拡げていくことが担保される制度の設計である。

併せてもう一つの大事な視点は、市民から見たわかりやすさである。ことに現下の厳しい社会・経済情勢の中で、公務員の処遇について様々な批判が浴びせられている。なかには事実を踏まえない感情的な指弾もあるが、市職員に適用されている現在の制度内容から見ると、総じて厚遇されているというのが委員会の認識である。市職員に対する給与制度等の待遇については、市民の理解や納得が得られるものであるよう不断の見直しが必要不可欠である。

こうした観点から、委員会としては早急に取り組むべき事項として、下記7点の制度の導入・見直しを提案するものである。

- ① 査定昇給制度の本格導入 . . . . . (別紙資料-1)
- ② 役職定年制度の導入 . . . . . (別紙資料-2)
- ③ 早期退職制度の見直し . . . . . (別紙資料-3)
- ④ 初任給の見直し . . . . . (別紙資料-4)
- ⑤ 給料表の最高号給の見直し . . . . . (別紙資料-5)
- ⑥ 現給保障制度の廃止 . . . . . (別紙資料-6)
- ⑦ 諸手当の見直し(支給要件、支給額等) . . . . . (別紙資料-7)

また、部長職等幹部職員に対し、職務給の原則(職務と責任に対する対価)をより明確にする観点から、昇給を前提としない給料月額の設定額の導入も検討したが、対象とする幹部職員の範囲、適正な給料月額の設定、査定昇給制度との関連、職員のモチベーション等々多くの課題があり、委員会としての結論を出していない。しかしながら、市の政策決定や意思決定に直接関与し、市政運営に中核的な役割を果たす幹部職員は、一般職員に対する処遇とは一線を画し、市長等の常勤特別職と同様に定額制を導入する方向で、更に多角的な今後の検討に委ねることとした。

なお、人事院勧告に準拠した現行の給料表体系を、地域の実情を反映させた新城市独自の給料表体系に再構築することについても検討を重ねた。これは委員会発足の契機となったテーマのひとつでもあり、様々な角度から検証したが、最終的には断念することとした。現行の人事院勧告に示される諸計数が当地域の実態を的確に反映しているとは考えにくい面があるものの、新城市独自で民間企業の実態調査を実施するとした場合、どのような基準で対象企業を選定するのか、有意な結果が期待できるサンプル数は確保できるのか、企業の協力が

得られるのか、継続的に調査を行うことが現実問題として可能かなどの点から実施が難しいとの結論に至ったためである。同時に新城市における給与制度の課題や問題点の多くは、給与体系というよりもその運用にあることが明らかになったことも見送りを決めた一因である。ただ、厚生労働省が毎年実施している賃金構造基本統計調査（賃金センサス）など既存の調査結果を活用するなど工夫を凝らし、引き続き地域の実情にそった給与のあり方を模索していく必要があるとの考えは一致している。

## 2 要員計画（新城市定員適正化計画）

平成23年3月の第9回委員会において、平成22年度から平成26年度までの第2次新城市定員適正化計画について説明を受けた。その時点では行政改革の具体的な計画が策定されておらず、類似団体の職員数を基準として作成した暫定的な計画であるとのことわりがあった。それからほぼ1年が経過したが、未だ具体的な進展があったとは聞いていない。言うまでもなく要員計画は、厳しい財政状況が続くなか行政の掲げる政策目的をいかに最少人員で達成していくかを考えるうえで極めて重要な課題である。平成22年度決算における普通会計ベースで歳入総額に対する歳出人件費の割合は22.5%と、ここ数年は低下傾向にある。しかし、近い将来合併に伴う地方交付税の特例措置の終了により、大幅な歳入減は避けられず、当該人件費の割合が跳ね上がることは明白である。それにもかかわらず一向に進展が見られないということは、現状に対する危機意識が極めて希薄あるといっても過言ではない。どこに問題があるのか早急に見直し、対応を考える必要がある。

ところで、平成17年度から平成21年度までの第1次定員適正化計画を総括し、5年間で計画目標を大きく上回る199人、18.1%の定員純減を達成したことがうたわれ、これを組織機構や事務事業の積極的な見直しによる行政の効率化の結果と結論付けている。しかし最大の要因は、病院部門におけるむしろ望ましからざる退職によるものであり、こうした認識の誤りこそが、定員削減への真剣な取り組みを阻害する一因となっているものと思われる。

また、暫定計画においては、計画期間終了直後の平成27年4月1日時点での職員数は、平成23年4月1日対比30人増、3.4%増の915人としてしている。内訳を見ると、一般行政部門においては、9人、2.2%の削減を行うものの、市民の安全・安心を担保する消防・病院部門では、46人、13.4%の増員を見込む計画になっている。委員会としては、人員の政策的な重点配置に意見を挟む立場にないが、予断を許さぬ財政状況を考慮すれば、業務の徹底

的な見直し、組織・機構の見直しを断行することにより、全体としての職員数は削減する方針で進めるべきであるというのが一致した意見である。

ただ、これを実現するためには、従来の計画策定プロセスでは無理がある。これまでは強力なコントロールタワーが存在しないため、各部署の人員確保の申し出を尊重せざるを得ず、結果的には退職者を補う補填人事が中心になってきたといえる。本来は、実務・実情を熟知した行政組織自体が、一切の聖域を排して厳正な業務の見直しをはかり、徹底した議論を重ねたうえで策定すべきものであるが、現状を見ればスピーディーに事が運ぶとは考えにくい。そこで委員会としては、今後の進め方について、外部専門機関のノウハウの活用も含め、行財政改革のための計画とこれに整合した第2次定員適正化計画の策定ポイントを取りまとめた。(別紙資料-8)

なお、新しい要員計画については、震災など非常時の対応や市民との協働をどのように推進していくかといった視点も加える必要があることも指摘しておきたい。

### 3 人事・給与制度の抜本的改革に向けての推進体制等

新城市では、人事・給与制度においても「人材育成基本方針」をはじめ一通りの計画は策定されている。しかし、多くは国や県からの指示により受動的に策定したもので、共通する問題点は、P-D-C-A サイクルのうち D (実施) と C (評価) が極めて不十分であるということである。このため A (行動) につながる成果をあげるに至っていないが、その主たる原因は、計画の推進体制、責任体制が明確になっていないことである。

今般、委員会では、新城市にふさわしい人事・給与制度はどうあるべきか様々な提言・提案を行なっている。これらはそれぞれが独立したものでなく、関連する諸施策が総合的に運用されて、はじめて実効性が確保できるものである。なかには導入・定着までには長期間を要すると思われるものも多く、人事・給与制度を狙いどおり実施していくためには、強力な推進体制、責任体制を確立することが極めて重要である。こうした観点から、委員会としては組織内部における所管部署の役割を強化すると同時に、外部から恒常的に諸施策の進捗状況等をフォロー、チェックしていく仕組みが不可欠と考え、「新城市人事行政審議会」の設置を提案するものである。(別紙資料-9)

## おわりに

政府は今、財政難にあえいでおり、地方自治体においても同様の状況にある。そうした中で、公務員給与に国民、市民から厳しい目が注がれている。公務員給与は、人事院勧告に基づいて民間水準に準拠して決められているというのが建前である。しかし、人事院勧告の基礎となっている民間給与実態調査は、様々な前提条件を付けて行われており、その結果については、必ずしも民間水準、特に中小企業の賃金水準を的確に反映していないという批判もある。

給与水準に加えて、手厚い身分保障、高水準な退職金や多種多様な休暇の設定等の労働条件も官民格差として指摘されている。職員を優遇する労働条件は、実は隠れたコストであることを忘れてはならない。

給与・労働条件等の官民格差は、特に地方において顕著であると考えられる。

今回の答申においては、現給保障制度の廃止、給料表の最高号給や諸手当の見直しなど職員にとって不利益となる提案がある一方で、査定昇給制度の本格導入、初任給の引き上げなど職員利益につながる提案もある。

今後は、限られた財源の中で、いかに職員のモチベーションを上げ、効率よく業務を推進していくかが問われることになる。そこでは、頑張った職員が報われること、能力のある職員、特に若手職員を積極的に登用していくこと、業務や組織の見直しを同時に進めていくこと等がポイントとなる。

なお、給与水準については、今回の提案内容が将来においても最適なものであるとは考えていない。財政状況や法制度、社会環境が今後大きく変化することが想定されるからである。

人件費の財源確保については、国家財政、地方財政の逼迫状況から、ますます厳しくなっていくことが予想される。今後は、さらに厳しい前提条件の中で、新都市の財政状況、民間企業の給与水準、他の自治体の動向等を総合的に勘案して、給与水準と支給のあり方を決めていく必要がある。そして、給与だけでなく退職金の水準や労働条件の見直しも必要になってくることが想定される。また、現在検討されている人事院勧告制度が廃止された場合、これまでとは異なる新しい給与水準決定の仕組みが必要となる。

これらの状況を勘案すると、今回の委員会の答申は、新都市が継続的に取り組むべき大きな改革へのはじめの一步であるのご認識いただき、不退転の決意で取り組んでいただくよう切望するものである。

# 資 料 編

## 人事・給与制度の見直し

## 検討テーマ ① 査定昇給制度の本格導入

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・一律横並びの昇給制度が職員の不公平感につながっていることから、頑張った職員が報われる透明性のある昇給制度が必要である。
- ・昇給制度の改善により、職員の給料カーブの年功色を薄め、職務に対応したものとす
- る。
- ・人事考課制度の構築を前提に、職員の勤務成績に応じた査定昇給制度を本格的に導入する。

## ○ 検討結果

- ・制度の本格導入においては、評価の公平性、納得性を担保するうえで要となる管理者に対し、継続的な評価者訓練を実施する。
- ・勤務成績による昇給区分をより明確化する。
- ・職員の年齢区分による昇給号数の設定に加え、職階に応じた昇給号数についても設定する。
- ・主査・係長職以上の職階において、現行の昇給号数を圧縮する。
- ・勤務成績が「良好でない」等の職員に対する降給に関する処遇は、新城市職員の分限の
- 手続及び効果に関する条例の一部改正を含め別途定める。
- ・自己申告書により「昇任を望まない」と意思表示した職員の査定には、マイナス評価を加える。
- ・評価結果である評語（A～E）については、評語ごとの該当職員数が部局単位で一定割合になるよう相対評価により割り振ったうえで、部局間調整を行い、最終決定する。

## 査定昇給制度のまとめ

区 分		勤務成績による昇給区分（昇給号給数）					
		A (標準を大きく上回る)	B (標準を上回る)	C (標準)	D (標準を下回る)	E (標準を大きく下回る)	
現行	55歳以下の職員	8以上	6	4	2	0	
	55歳を超える職員	4以上	3	2	1	0	
見直し	55歳以下の職員	1級(主事・技師)	8以上	6	4	2	0
		2級(主事・技師)	8以上	6	4	2	0
		3級(主任)	8以上	6	4	2	0
		4級(主査・係長)	7以上	5	3	1	0以下
		5級(副課長)	7以上	5	3	1	0以下
		6級(課長・副部長)	6以上	4	2	0	0以下
		7級(部長)	6以上	4	2	0	0以下
	55歳を超える職員	1級(主事・技師)	4以上	3	2	1	0
		2級(主事・技師)	4以上	3	2	1	0
		3級(主任)	4以上	3	2	1	0
		4級(主査・係長)	3以上	2	1	0	0以下
		5級(副課長)	3以上	2	1	0	0以下
		6級(課長・副部長)	2以上	1	0	0以下	0以下
		7級(部長)	2以上	1	0	0以下	0以下



## 人事・給与制度の見直し

検討テーマ	② 役職定年制度の導入
-------	-------------

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・ 役職就任年齢の高年齢化により、組織活力の沈滞傾向が散見される。
- ・ 人材の育成、活用の観点から、若年期から管理職として必要な能力を会得・発揮する機会を拡充する。

## ○ 検討結果

- ・ 役職者の年齢構成の若返り、若年人材の活用の観点から主査・係長職以上の役職者に役職定年制を導入する。
- ・ 役職定年年齢は、部長職60歳、副部長・課長職58歳、副課長・主査・係長職55歳とする。
- ・ 職階ごとの任用における上限年齢は、設定しない。
- ・ 市長が特に必要と認めた場合に限り、課長職以上に別途、例外措置（役職任期制）を設ける。
- ・ 完全実施までの経過措置は、5年以内とする。
- ・ 役職定年者に対する職場開発に努めるとともに、モラル低下に留意する。
- ・ 役職定年後の身分取扱い、給料表等処遇に関しては、別途検討する。  
（役職定年者に適用する給料表を別途作成する。）
- ・ 役職定年に伴い退職手当支給額に直接波及しないよう、支給額の保障措置を講ずる必要がある。

## 役職定年制度のまとめ

導入年度	定年（見込）	役職定年年齢		
		部長	副部長・課長	副課長・主査・係長
H25年度	61歳	60歳	58歳	55歳

注1 「役職定年」は、係長（相当職を含む。）以上の役職者が、それぞれの役職ごとに定められた年齢に達した年度末をもってすべての役職から外れることをいう。

注2 「例外措置（役職任期制）」は、市長が特に必要と認めた場合に限り、役職定年を迎えた係長（相当職を含む。）以上の職員が引き続き当該役職に留まることをいう。

## 人事・給与制度の見直し

## 検討テーマ ③ 早期退職制度の見直し

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

・職員年齢構成のアンバランスの是正、若年人材の活用のため、早期退職制度を継続する。

## ○ 検討結果

- ・役職定年を第二の人生設計を考慮する契機とするため、早期退職制度は継続する。
- ・早期退職制度の対象者は、役職定年制度との関連で55歳以上、勤続25年以上とする。
- ・早期退職制度は、職員の年齢構成等の状況を勘案した上で、必要に応じてその対象者を見直す。
- ・勤務成績不良の職員への対応、また、特定職種の人員削減の必要性が生じた場合は、別途、退職勧奨制度を適用する。

## 早期退職制度のまとめ

年 度	定 年 (見込)	役職定年年齢			早期退職対象者	
		部 長	課長等	副課長等	年 齢	勤続年数
H24 年度	60歳	—	—	—	55歳以上	25年以上
H25 年度	61歳	60歳	58歳	55歳	55歳以上	25年以上

注 早期退職対象者の「年齢」「勤続年数」は年度末現在とする。

## 人事・給与制度の見直し

## 検討テーマ ④ 初任給の見直し

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・採用段階において、いかに資質の優れた職員を確保するかが組織運営上の大きな課題となっている。
- ・採用時点の待遇において、民間企業との初任給格差は大きなものがあり、急速に解消できるものではないが、近年、応募者が低水準に留まっている理由として、近隣市との初任給格差が一要因となっていることも考えられる。

## ○ 検討結果

- ・優れた人材の確保のため、近隣市との初任給格差を是正する。  
(人材育成基本方針(改定案)Ⅳ-1-(1)職員採用の改革中に明記)
- ・初任給格差の是正は、現行より4号給上位の水準とする。
- ・初任給の見直しに伴い、在職者の給料調整を行う必要がある。

初任給の支給状況(平成23年4月1日現在)及び提案内容

額単位:百円

区分		新城市				国	
		現行		見直し			
		級号給	月額	級号給	月額	級号給	月額
一般 行政職 (試験採用)	大学卒	1-25	1,722	1-29	1,788	1-25	1,722
	短大卒	1-15	1,528	1-19	1,587	1-15	1,528
	高校卒	1-5	1,401	1-9	1,445	1-5	1,401

区分 (参考)		豊橋市		豊川市		蒲郡市		田原市	
		級号給	月額	級号給	月額	級号給	月額	級号給	月額
一般 行政職 (試験採用)	大学卒	1-29	1,788	1-29	1,788	1-29	1,788	1-25	1,722
	短大卒	1-21	1,639	1-19	1,587	1-17	1,557	1-15	1,528
	高校卒	1-13	1,498	1-9	1,445	1-9	1,445	1-5	1,401

## 人事・給与制度の見直し

## 検討テーマ ⑤ 給料表の最高号給の見直し

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・職階ごとに担うべき職務内容と支給する給料水準は一致すべきものであり、各級における給料レンジ（上下幅）も、できるだけ圧縮した設定が望ましい。
- ・各級の給料水準は、上位・下位級の給料水準とできるだけ重複しない設定が望ましい。

各級の最低号給と最高号給の状況（行政職給料表（一））

額単位：百円

区分	1級 (主事・技師)		2級 (主事・技師)		3級 (主任)		4級 (主査・係長)		
	号給	月額	号給	月額	号給	月額	号給	月額	
現行	最低号給	1	1,356	1	1,858	1	2,229	1	2,619
	最高号給	93	2,437	125	3,092	113	3,564	99	3,938
国の最高号給		93	2,437	125	3,092	113	3,564	93	3,901
継ぎ足しの有無		なし		なし		なし		6号継ぎ足し	
支給 状況	最低号給	8	1,434	22	2,239	37	2,901	40	3,425
	最高号給	72	2,293	83	2,946	113	3,564	94	3,907

区分	5級 (副課長)		6級 (課長・副部長)		7級 (部長)		
	号給	月額	号給	月額	号給	月額	
現行	最低号給	1	2,892	1	3,206	1	3,662
	最高号給	103	4,143	83	4,286	61	4,584
国の最高号給		85	4,025	77	4,246	61	4,584
継ぎ足しの有無		18号継ぎ足し		6号継ぎ足し		なし	
支給 状況	最低号給	51	3,800	46	4,037	34	4,359
	最高号給	100	4,124	83	4,286	43	4,448

注1 現行欄は、平成23年4月1日現在の新城市の行政職給料表（一）の最低・最高号給を表している。

注2 支給状況欄は、平成23年4月1日現在の新城市職員（行政職給料表（一）の適用を受ける職員に限る。）に対する支給状況の最低・最高号給を表している。

## ○ 検討結果

- ・同一級に長期間在職する職員に対応するための最高号給の継ぎ足しは実施しない。
- ・現行の行政職給料表（一）の4級、5級、6級で実施している号給の継ぎ足しを廃し、国の最高号給に一致させる。

## 人事・給与制度の見直し

検討テーマ	⑥ 現給保障制度の廃止
-------	-------------

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

・平成18年度の給与制度の見直しに伴い激変緩和のための一定期間の措置であり、措置後約6年を経過し、更なる継続に疑問がある。

職員に対する現給保障の状況（平成23年4月1日現在）

給料表	職員数 (人)	現給補償を受けている者 (人)	現給補償を受けている者の割合 (%)	現給保障と本来の給料との差額（円/月）			
				最大	最小	平均	差額合計
行政職給料表(一)	618	69	11.2	50,700	83	8,903	614,316
行政職給料表(二)	44	0	-	-	-	-	-
医療職給料表(一)	21	3	14.3	10,800	3,700	7,800	23,400
医療職給料表(二)	48	9	18.8	18,335	267	7,770	69,929
医療職給料表(三)	151	26	17.2	19,844	125	8,769	227,990
計	882	107	12.1	50,700	83	8,744	935,635

## ○ 検討結果

・現給保障制度は、平成24年度末で廃止する。  
 ・医療職給料表(一)を適用する職員については、人材確保の面から給料調整を実施し、現給保障した額以上の号に格付けする。

## 人事・給与制度の見直し

検討テーマ	⑦ 諸手当の見直し（支給要件、支給額等）
-------	----------------------

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・手当の支給趣旨に照らし、支給要件、支給額等が適切であるかどうかを検証する必要がある。
- ・手当支給の妥当性は、市政運営において市民サービスの低下や人材確保が困難であるかどうかの観点からも判断する。

## ○ 検討結果

- ・特殊勤務手当を除く諸手当は、原則として国に準拠するが、一部手当については、支給要件・支給額を独自に定める。
- ・管理職手当は、モデル給料カーブの修正を図ったうえで、職務の重責に鑑み、下位職との給与年額に逆転現象が起こらないように支給額の見直しを行う。
- ・住居手当は、平成22年度に自己所有住宅に対する支給を廃止し、賃貸住宅との間に大きな格差が生じたこと、また、市職員の生活実態が国の想定する制度設計とは異なる側面があることから廃止する。
- ・市内への定住促進、緊急時の即応の観点から、市内居住者に対してのみに住居手当を支給するとの意見もあったが、職員のみを対象とした住居手当支給の是非でなく、広く市民を含めた定住促進施策の観点からの検討が望ましい。
- ・特殊勤務手当は、現行の23種全部の廃止を原則とするが、市の政策的な意図や民間事業者との競合のなかで人材を確保しなければならないといった特別な要因を考慮しながら、個別の手当ごとに精査する。
- ・特殊勤務手当は、通常想定される勤務内容を超え、勤務の特殊性や専門性を要するもの、人材確保の観点から必要不可欠なもの8種とする。  
(防疫等作業、診療手当、放射線取扱、病理検査、夜間看護、救急救命措置、災害応急作業、救急勤務手当)
- ・すべての諸手当は、社会経済状況の変化に応じ適宜の見直しを行う。

※検討結果に基づく提案内容は、次ページ⑦-1、⑦-2のとおり

⑦-1 諸手当の見直し（支給要件、支給額等）

職員に支給されている主な手当の内容＜平成23年4月1日現在＞

名称	見直し	支給の趣旨	支給要件	支給額	国との比較	平成23年4月分		平成22年度決算額	備考
						1人当たり支給額	支給職員割合		
管理職手当	△	管理・監督者という地位に伴う職務の困難性、職責の重要性等を評価するため。	管理又は監督の地位にある職員(副課長相当職以上)に支給	≪行政職給料表(一)を適用する職員の場合≫ 部長相当職:75,200円、副部長相当職:58,200円 課長相当職:54,000円、副課長相当職:37,700円	異なる	51,600円	21.4%	121,948,756円	
	見直しの考え方			モデル給料カーブの修正を図ったうえで、職務の重責に鑑み、下位職との給与年額の逆転現象が起こらないように支給額の見直しを行う。					
扶養手当	○	職員が扶養親族を有することにより生ずる生計費の増嵩を補助するため。	扶養親族のある職員に支給 * 扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく主として職員の扶養を受けているものをいう。 ① 配偶者 ② 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫 ③ 満60歳以上の父母及び祖父母 ④ 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹 ⑤ 身体又は精神に著しい障害を有する者	・配偶者:13,000円 ・配偶者以外:6,500円 ・配偶者のいない職員の場合:1人目は11,000円 ・特定期間(15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間)の子:5,000円加算	同じ	20,500円	42.2%	94,162,821円	
住居手当	×	職員の住居面での出費の一部を補てんするため。	自ら居住するための住宅を借り受け、現に当該住宅に居住し、月額12,000円を超える家賃を支払っている職員	【借家・借間】 ・家賃23,000円以下:家賃額-12,000円 ・家賃23,000円を超え55,000円未満: (家賃額-23,000円)×1/2+11,000円 ・家賃55,000円以上:27,000円 【自宅】 なし	同じ	25,600円	13.4%	36,681,896円	平成22年度から自宅(自己所有住宅)に係る住居手当は廃止
	見直しの考え方		平成22年度に自己所有住宅に対する支給を廃止し、賃貸住宅との間に大きな格差が生じたこと、また、市職員の生活実態が国の想定する制度設計とは異なる側面があることから廃止する。						
通勤手当	○	職員の通勤に要する費用の一部を補てんするため。	【交通機関等の使用者】 通勤のために交通機関等の利用を常例とすること、運賃等の負担を常例とすること、徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル以上であること。 【自動車等の使用者】 通勤のために自動車等の使用を常例とすること、徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル以上であること。	【交通機関等の使用者】 55,000円以下(運賃等相当額) * 6か月の通勤定期券代で算定 【自動車等の使用者】 2km以上 5km未満: 2,000円、5km以上10km未満: 4,100円 10km以上15km未満: 6,500円、15km以上20km未満: 8,900円 20km以上25km未満: 11,300円、25km以上30km未満: 13,700円 30km以上35km未満: 16,100円、35km以上40km未満: 18,500円 40km以上45km未満: 20,900円、45km以上50km未満: 21,800円 50km以上55km未満: 22,700円、55km以上60km未満: 23,600円 60km以上 :24,500円	同じ	6,500円	84.2%	60,390,224円	
特殊勤務手当	△	勤務の特殊性が臨時的又は一時的で当該勤務を給料で考慮することが適当でないものに従事する職員に対し、給与上の特別な措置を行うため。	著しく困難、危険、不快、不健康な業務に従事した職員に支給	別紙「特殊勤務手当一覧(平成23年4月1日現在)」のとおり	異なる	41,700円	35.8%	148,865,908円	平成22年度決算額の内訳は別紙のとおり
	見直しの考え方		原則としてすべて廃止した上で、通常想定される勤務内容を超え、勤務の特殊性や専門性を要するもの、人材確保の観点から必要不可欠なもののみとする。						
時間外勤務手当	○	労働基準法第37条の規定による割増賃金に相当するもので、正規の勤務時間を超えて勤務することによる職員の肉体的、精神的負担を補償するため。	正規の勤務時間(週38時間45分)以外の時間に勤務することを命ぜられた職員(管理職手当を支給されている職員を除く。)に対し、その勤務時間数に応じて支給	支給額=勤務1時間当たりの給与額×支給割合×時間数 * 勤務1時間当たりの給与額:(給料月額×12)÷(38.75×52-7.75×18) * 支給割合:平日125/100、平日深夜150/100、土日135/100、土日深夜160/100	異なる	45,200円	57.9%	142,748,917円	

⑦-1 諸手当の見直し（支給要件、支給額等）

職員に支給されている主な手当の内容<平成23年4月1日現在>

名称	見直し	支給の趣旨	支給要件	支給額	国との比較	平成23年4月分		平成22年度決算額	備考
						1人当たり支給額	支給職員割合		
期末手当	○	民間における賞与等の特別給に見合うもので、盆と暮れの時期の生計費を補充するため。	基準日(6月1日及び12月1日)に在職する職員に支給	支給月数(平成21年度) 年間2.75月分(6月期:1.25月分、12月期:1.50月分) * 役職に応じた加算措置あり 部長相当職:20%、副部長又は課長相当額:15% 副課長相当額:10%、係長相当職:5%	同じ	870,100円	—	779,074,029円	
勤勉手当	○	民間における賞与等の特別給に見合うもので、職員の勤勉に報いるため。	基準日(6月1日及び12月1日)に在職する職員に支給	支給月数(平成21年度) 年間1.40月分(6月期:0.70月分、12月期:0.70月分) * 役職に応じた加算措置あり 部長相当職:20%、副部長又は課長相当額:15% 副課長相当額:10%、係長相当職:5%	同じ	446,000円	—	396,234,348円	
宿日直手当	○	正規の勤務時間以外の時間に宿日直勤務に従事する職員に対し、給与上の特別な措置を行うため。	宿日直勤務を命ぜられた職員が勤務した場合に支給	一般の宿日直:勤務1回につき4,200円 常 直:月額21,000円	同じ	16,500円	15.1%	25,963,350円	
退職手当	○	職員の在職期間中における公務への貢献に対する報償を行うため。	勤務年数及び在職中の貢献度に応じて支給	支給額=基本額+調整額 * 基本額:退職時の給料月額に勤務年数に応じた支給率を乗じたもの * 調整額:役職に在籍していた月数に応じて最大60月分を組織への貢献度として反映させたもの	同じ	15,729千円	—	786,771,730円	
休日勤務手当	○	祝日法による休日又は年末年始の休日等に勤務を命ぜられた職員に対し、勤務しなかった職員との均衡を図るため。	祝日法による休日又は年末年始の休日等に勤務を命ぜられた職員に支給	支給額=勤務1時間当たりの給与額×支給割合×時間数 * 勤務1時間当たりの給与額:(給料月額×12)÷(38.75×52-7.75×18) * 支給割合:135/100	異なる	17,200円	10.5%	29,180,189円	

\*平成23年4月分の1人当たり支給額は、支給された職員の平均額です。なお、期末手当と勤勉手当の1人当たり支給額は平成22年度の支給年額、退職手当の1人当たり支給額は平成22年度退職者の平均支給額です。

\*「見直し」欄

○:現在のまま存続

△:支給要件又は支給額の見直し

×:廃止



⑦-2 諸手当の見直し（支給要件、支給額等）

特殊勤務手当一覧（平成23年4月1日現在）

番号	特 勤		見直し	支 給 範 囲	支 給		要 因	支 給 単 位	備 考	国との比較	【参考】平成22年度決算額		
	コード	名 称			単 位	額					支給延人数(人)	金額(円)	
1	1	賦課調査	×	市税の課税資料に関する現場調査に従事した職員	日額	200円	困難	日		B	97	128,000	
2	2	滞納整理(差押・処分)	×	(7)滞納処分による臨宅差押、差押物件の引上げ、公売処分に従事した職員	1件	1,000円	困難	件		B	3	14,000	
	3	滞納整理(徴収)		(4)滞納整理のため臨宅徴収業務に従事した職員	日額	400円	困難	日			220	183,600	
3	4	福祉事務所現業員	×	生活保護等の現業業務に従事した福祉事務所の査察指導員及び現業員	日額	300円	困難	日		C	37	97,500	
4	5	行旅死亡人取扱	×	行旅死亡人の収容作業に従事した職員	1件	3,000円	不快	件		A	2	6,000	
5	6	防疫等作業	○	感染症発生現場で事故処理又は消毒作業に従事した職員	日額	290円	不健康	日		A	59	26,680	
6	7	遺棄物処理	×	道路上等で、遺棄された犬、ねこ等の動物の死体、危険物等の収集処理作業に従事した一般事務職員	1件	300円	危険	件		A	78	45,000	
7	8	収集処理(し尿)	×	(7)し尿の収集処理作業に従事した職員	日額	700円	不快	日・半日		C	12	134,400	
	9	収集処理(ごみ)		(4)ごみの収集処理作業に従事した職員	日額	600円		日・半日			174	1,317,000	
8	10	炉内作業	×	炉内・ピット内で清掃業務に従事した職員	日額	1,000円	危険	日・半日		C	13	29,500	
9	11	斎場手当	×	斎場における火葬作業又は霊柩車輸送作業に従事した職員	日額	1,700円	不快	日・半日		C	36	1,053,150	
10	12	用地交渉	×	正規の勤務時間以外に、臨宅用地買収交渉業務に従事した職員	日額	1,000円	困難	日		A	12	23,000	
11	13	道路上作業	×	車両通行下における道路上で、道路等施設の保守作業に従事した職員	日額	300円	危険	日・半日		A	114	234,150	
12	14	坑内業務	×	坑内で指導監督等に従事した職員	日額	450円	危険	日・半日		A	—	—	
13	15	有害薬品取扱	×	有害薬品の取扱業務に従事した職員	日額	250円	危険	日		A	32	34,750	
14	16	施設維持待機	×	正規の勤務時間以外に漏水等に対処するため、待機をした職員	回	800円	不健康	回		C	333	1,164,800	
15	17	診療手当(病院)	○	(7)市民病院の医師及び歯科医師	市民病院の診療収入の5%の範囲内で市長の定める額		困難	(実額)		C	229	92,045,901	
	18	診療手当(診療所)		(4)作手診療所の医師	診療所の診療収入の5%の範囲内で市長の定める額			(実額)			12	4,784,237	
16	19	放射線取扱	○	エックス線その他の放射線等を人体に照射する作業に従事した診療放射線技師又は診療エックス線技師	日額	230円	不健康	日		A	108	495,420	
17	20	病理検査	○	感染症に感染又は感染のおそれのある検体の病理検査に従事した臨床検査技師又は衛生検査技師	日額	230円	不健康	日		B	96	453,560	
18	21	夜間看護(病院深夜全部)	○	(7)深夜に市民病院に勤務し、看護に従事した医療職給料表(三)の適用を受ける職員	深夜の全部	回	6,800円	不健康	回		A	810	20,368,240
	22	夜間看護(病院深夜4h~)			4時間以上	回	3,300円		回				
	23	夜間看護(病院深夜2h~4h)			2時間以上	回	2,900円		回				
	24	夜間看護(病院深夜~2h)			4時間未満	回	2,000円		回				
	25	夜間看護(救急医療)			2時間未満	回	1,240円		回				
19	26	医療待機(病院)	×	(7)正規の勤務時間以外に救急医療業務に従事するため、待機をした医療職給料表(二)又は医療職給料表(三)の適用を受ける職員	回	1,400円	不健康	回		C	244	3,322,200	
	27	医療待機(診療所)			(4)正規の勤務時間以外に医療業務に従事するため、作手診療所の転送電話を所持して待機をした医療職給料表(二)又は医療職給料表(三)の適用を受ける職員	回		2,100円	回			48	1,022,700
	28	医療待機(病院半待機)			回	700円		回			236	1,126,300	
20	29	夜間消防業務	×	深夜に消防署に勤務した消防職員	回	730円	不健康	回		A	1,153	8,238,780	
21	30	救急救命処置	○	救急救命士法第2条第2項に規定する救急救命士の資格を有する消防職員で救急救命士法施行規則第21条各号のいずれかに該当する救急救命措置に従事した消防職員	回	800円	困難	回		C	52	64,000	
22	31	災害応急作業(巡回等)	○	(7)異常な自然現象により重大な災害が発生若しくは発生のおそれのある現場で巡回監視等に従事した職員	日額	710円	困難	日		A	2	1,420	
	32	災害応急作業(作業等)			(4)異常な自然現象により重大な災害が発生若しくは発生のおそれのある現場で応急作業若しくは応急作業のための災害状況の調査に従事した職員	日額		1,080円	日			17	66,420
23	51	救急勤務手当(医師・歯科医師)	○	救急医療に対応するため、市民病院で宿日直勤務に従事した医療職の職員	医師及び歯科医師	回	20,000円	不健康	回		C	144	6,360,000
	52	救急勤務手当(宿日直)			医(二)・(三)	回	6,400円		回	17:15~翌8:30(15:15)、8:30~17:15(8:45)		223	3,008,000
	53	救急勤務手当(半日直)			回	1,920円	回		17:15~21:00(3:45)	389		2,766,720	
計											5,069	148,865,908	

\*支給単位の「半日」については、4時間未満の場合において、支給額の1/2を支給する。

\*本人の給料の支給科目以外からの支出、他の部署の応援は、報告書により支給。

\*「国との比較」欄

A：国が特殊勤務手当で措置している勤務と同様の勤務に対して設けられている手当

B：A以外でその勤務に対して国が何らかの措置をしている勤務と同様の勤務に対して設けられている手当

C：A及び以外の手当

\*「見直し」欄

○：現在のまま存続

△：見直しの上存続

×

## 要員計画（定員適正化計画）

## ○ 現状の問題点・課題、検討の方向性等

- ・平成17～21年度を計画期間とする「行政改革推進計画（集中改革プラン）」を策定し、行財政改革を展開してきた。しかしながら、この計画の期間満了を踏まえた後継計画の検討がなされていない。
- ・第2次定員適正化計画は、暫定的な計画との説明があったが、その後、正式計画策定に向けての市の動きが見られず、現状に対する危機意識が希薄である。
- ・行財政改革には不断の取り組みが不可欠であり、そのため早急に市としての行財政改革に関する計画を策定するとともに、同時に当該計画に整合する定員適正化計画を策定することが必要である。

## ○ 検討結果

- ・委員会として計画期間中の具体的な数値目標は設定しないが、全体職員数の削減が必須と考える。
- ・分野別職員配置は、行政が直接行うべき市民サービス分野や将来の市民価値を高めるための投資分野への重点配置を基本とし、その他の分野については職員数の削減を進める。
- ・行財政改革に関する計画の策定にあたって、検討すべき事項は下記のとおりである。
  - ① 事務事業の総見直しによる既存業務の整理・統合・縮小・廃止  
（事務事業の必要性の検証）
  - ② 事務事業を職員が直接執行しなければならない必然性の検証
  - ③ 円滑な事務執行と効率的な運営のために必要な組織・機構のあり方など
 上記を短期間で効率的にまとめるためには、市長の強力なリーダーシップの下に内部専従組織を設置するほか、外部専門機関のノウハウを活用していくことなどが必要と考える。
- ・第2次定員適正化計画の策定にあたって、検討すべき事項は下記のとおりである。
  - ① 重要政策分野への職員の重点配置
  - ② 人件費の動向と中長期の財政運営への影響
  - ③ 既存マンパワーの活用のための人材育成の視点
 等から必要人員数の再精査を行い、さらに本答申で設置を提案している「新城市人事行政審議会」の意見を十分に踏まえたものとすべきである。

## 新城市人事行政審議会条例 条文及び解説

条 文	解 説
<p>新城市人事行政審議会条例</p> <p>(設置)</p> <p>第1条 新城市職員の人事・給与制度において、地域の社会、経済状況を反映した制度の構築及び厳正な運用に関し適切な助言等を行うため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、新城市人事行政審議会（以下「審議会」という。）を置く。</p> <p>(所掌事務)</p> <p>第2条 審議会は、次に掲げる事務を所掌する。</p> <p>(1) 職員給与の改定に関する意見具申</p> <p>(2) 職員の勤務条件の改定に関する意見具申</p> <p>(3) 人事行政に係る進捗状況の確認並びに提言</p>	<p>◎人事行政審議会は、普通地方公共団体の附属機関であることの法的根拠を明らかにする。</p> <p>【地方自治法（抄）】</p> <p>第138条の4（略）</p> <p>3 地方公共団体は、法律又は条例の定めるところにより、執行機関の附属機関として自治紛争処理委員、審査会、審議会、調査会その他の機関を置くことができる。ただし、政令で定める執行機関については、この限りでない。</p> <p>第202条の3 普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。</p> <p>2 附属機関を組織する委員その他の構成員は、非常勤とする。</p> <p>3 附属機関の庶務は、法律又はこれに基づく政令に特別の定があるものを除く外、その属する執行機関において掌るものとする。</p> <p>◎人事行政審議会の所掌事務範囲を明らかにする。</p> <p>(1) 職員給与の改定に関する諮問・答申・・・条例改正(案)に係る議会提出前に意見を聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新城市職員の給与に関する条例及び同規則の一部改正(案)に係る意見の聴取 (給料表の改定、各種手当（特殊勤務手当を除く。）の支給要件、支給額の改正等)</li> <li>・新城市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正(案)に係る意見の聴取 (手当種類、支給範囲、支給額の改正等)</li> <li>・新城市職員の退職手当に関する条例及び同規則の一部改正(案)に係る意見の聴取</li> </ul> <p>(2) 職員の勤務条件の改定に関する諮問・答申・・・条例改正(案)に係る議会提出前に意見を聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新城市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び同規則の一部改正(案)に係る意見の聴取 (例：特別休暇種類、休暇日数の妥当性等)</li> </ul> <p>(3) 人事行政に係る調査・提言・・・人事行政全般の運営状況に関する調査・提言</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新城市人事行政の運営等に関する条例に基づく公表前段階での報告</li> <li>・人材育成基本方針アクションプログラム（仮称）の進捗状況の確認等 (例：人事考課実績等人材育成の具体策への取り組み状況を確認)</li> <li>・新城市定員適正化計画に関する事項</li> <li>・職員採用計画に関する事項</li> </ul>

(委員)

第3条 委員は7人以内とし、次に掲げるものから市長が委嘱する。

- (1) 地域における企業経営者等
- (2) 地域における労働組合の代表者等
- (3) 学識経験者
- (4) 市民

2 委員の任期は、2年とする。ただし、任期の途中で委員が欠けたときの補充委員の任期は、前任の委員の残任期間とする。

(会長)

第4条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、会務を総理する。
- 3 会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指定する委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の会議運営は、会長が審議会に諮り、別に定める。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、行政改革所管課において処理する。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、審議会の設置に必要な事項は、市長が別に定めることができる。

附 則

(施行期日)

この条例は、平成 年 月 日から施行する。

※新城市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正も必要別表に追加

人事行政審議会委員	日額7,700円
-----------	----------

◎委員の人数、構成、任期を明らかにする。

- ・委員数は、7人程度の少人数での組織化を想定している。
- ・職員給与、待遇等に関して意見聴取及び人事行政の運営状況に対する調査研究を民間企業、市民の視点から審議するという審議会の目的から、適切な人材をどのように選定し・委嘱していくかは課題となる。(分野ごとの人数配分も要検討事項)
- ・市民の審議会への参画は不可欠であるが、専門的な知識も必要であることから募集方法、人選方法も課題となる。
- ・委員任期は、検討事項の専門性や継続性を考慮した期間設定としたい。なお、任期途中で委員交代の場合は、任期終期を一致させるために前任者の残任期間とする。

◎会長及び職務代理者を明らかにする。

- ・審議会を代表するものとして会長を置き、委員の互選により選出する。
- ・あらかじめ会長の職務代理者を指定する。

◎審議会の会議運営方法等を明らかにする。

- ・審議会の招集権は、会長に属する。
- ・審議会としての意見集約が必要なことから、委員(会長を除く)の過半数の出席がないと会議が成立しないとする。
- ・審議会の会議運営方法は、別途審議会で決定する。

◎執行機関における審議会の庶務を掌る部署を明らかにする。

- ・人事所管課又は行政改革所管課での所管が想定されるが、審議会の所掌事務が人事所管課に関するものが大半であり、説明者として審議会に参加することが想定されるため、会議運営をはじめとする事務局機能は、他部署である行政改革所管課が望ましい。

## 新城市自治人事制度検討委員会設置要綱

### 1 設置

本格的な地方分権時代を迎えるにあたり求められる職員像を示すとともに、地域の社会・経済情勢を反映した新城市職員としてふさわしい人事・給与制度を検討するため、「自治人事制度検討委員会」を設置する。

### 2 名称

本委員会の名称は、「自治人事制度検討委員会」とする。

### 3 検討項目

本委員会は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 人事制度に関する事項
- (2) 給与制度に関する事項
- (3) その他本委員会において必要とされた事項

### 4 委員

本委員会の委員及びアドバイザーは、別紙のとおりとする。 (別紙 略)

### 5 委員長

- (1) 本委員会に委員長 1 人を置く。
- (2) 委員長は、会務を総理する。
- (3) 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長が指名する者が、その職務を代理する。

### 6 会議

- (1) 本委員会の会議は、委員長が招集する。
- (2) 本委員会の会議には、あらかじめ委員長に申し出て、承認を得た場合に限り代理人の出席を認めるものとする。
- (3) 委員長は、必要があると認めるときは、必要な者に本委員会への出席を求め、その意見を聴取することができる。
- (4) 委員長は、必要があると認めるときは、新城市に対し、資料等の作成を求めることができる。

### 7 雑則

- (1) 本委員会の事務局は、新城市総合政策部に置く。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、本委員会に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成22年5月13日から施行する。

新城市自治人事制度検討委員会活動記録

◆ 検討委員会

開催年月日	会議名	議事・説明内容
平成 22 年 5 月 13 日 (木)	第 1 回検討委員会	人事・給与制度の概要
6 月 27 日 (日)	第 2 回検討委員会	人事・給与制度の概要 新城市の現状の説明
7 月 24 日 (土)	第 3 回検討委員会	人事考課制度 休暇取得状況 時間外勤務の状況
8 月 31 日 (火)	第 4 回検討委員会	マネジメントサポート制度 職員研修 共済制度 職員手当
9 月 28 日 (火)	第 5 回検討委員会	地方公務員の給与に関する国の考え方
11 月 2 日 (火)	第 6 回検討委員会	東三河 5 市の給与等の状況
12 月 17 日 (金)	第 7 回検討委員会	新城市人材育成基本方針
平成 23 年 2 月 15 日 (火)	第 8 回検討委員会	新城市人事給与制度検討プロジェクト活動報告書
3 月 24 日 (木)	第 9 回検討委員会	第 2 次新城市定員適正化計画
4 月 21 日 (木)	第 10 回検討委員会	平成 23 年度委員会の進め方
10 月 5 日 (水)	第 11 回検討委員会	新城市人材育成基本方針 (改定案) の検討内容の確認 第 1 次答申について
12 月 27 日 (火)	第 12 回検討委員会	人事・給与制度、要員計画 (定員適正化計画)、推進体制等の検討状況報告及び内容検討
平成 24 年 3 月 27 日 (火)	第 13 回検討委員会	人事・給与制度、要員計画 (定員適正化計画)、推進体制等の検討内容の確認 最終答申について

## 参考資料－2

### ◆ ワーキング

開催年月日	会議名	議事・説明内容
平成22年6月8日(火)	第1回ワーキング	人事・給与制度の内容説明
7月12日(月)	第2回ワーキング	人事・給与制度の内容説明
8月18日(水)	第3回ワーキング	職員手当等の内容説明
9月21日(火)	第4回ワーキング	給与に関する国の動向確認
10月21日(木)	第5回ワーキング	人事・給与制度の問題点確認
12月6日(月)	第6回ワーキング	人材育成基本方針の説明
平成23年2月7日(月)	第7回ワーキング	人事給与制度検討プロジェクト活動報告書の内容説明
3月14日(月)	第8回ワーキング	第2次定員適正化計画の内容説明
4月14日(木)	第9回ワーキング	平成23年度委員会の進め方
5月12日(木)	第10回ワーキング	人材育成基本方針の見直しの方向性
5月26日(木)	第11回ワーキング	人材育成・人事考課制度事例研究 人事・給与制度の見直項目の検討 職員給与に係る審議会の設置検討
6月9日(木)	第12回ワーキング	人材育成・人事考課制度事例研究
6月24日(金)	第13回ワーキング	改定案重点事項の考え方整理 諸手当の支給内容の詳細把握
7月8日(金)	第14回ワーキング	改定案の内容検討 人事・給与制度の見直項目の再調整 職員給与に係る審議会の設置検討
7月25日(月)	第15回ワーキング	改定案の骨子検討
8月4日(木)	第16回ワーキング	改定案の各項目の検討
8月17日(水)	第17回ワーキング	改定案の各項目の検討
8月19日(金)	第18回ワーキング	改定案の各項目の検討
8月23日(火)	第19回ワーキング	人材育成基本方針改定案の確定
9月26日(月)	第20回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討
11月7日(月)	第21回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討
11月24日(木)	第22回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 人事行政審議会の設置内容の検討
12月7日(水)	第23回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 人事行政審議会の設置条例の検討
平成24年1月26日(木)	第24回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 人事行政審議会の設置条例の検討
2月13日(月)	第25回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 定員適正化計画の検討方向の確認



## 参考資料－２

2月24日(金)	第26回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 定員適正化計画に対する意見集約
3月12日(月)	第27回ワーキング	人事・給与制度の個別内容の検討 定員適正化計画に対する意見集約 最終答申書の検討

新城市自治人事制度検討委員会委員名簿

◆ 検討委員会委員

役職名	氏 名	備 考
委員長	中 根 正 介	元(株)東海銀行常務 元UFJセントラルリース(株)副社長
委員長職務代理	西 川 幸 孝	(株)ビジネスリンク代表取締役
委 員	瀬 野 弘 志	連合愛知三河東地域協議会副代表 横浜ゴム労働組合新城支部長
同	波 田 野 浩 平	弁護士 波田野法律事務所
同	原 田 孝 彦	新城市代表区長会長
同	本 多 克 弘	新城市商工会長 本多プラス(株)代表取締役会長
アドバイザー	安 達 橘 恭	新城市代表監査委員

役職等は平成24年3月27日現在

◆ 検討委員会事務局等

所属・役職名	氏 名	備 考
総合政策部 部 長	世 古 和 美	
” 副部長兼参事	山 崎 敏 勝	平成22年度
” 参 事	古 田 孝 志	平成23年度
” 副参事	星 野 隆 彦	
” 主 査	川 窪 正 典	
” 主 任	森 玄 成	
企画部 部 長	村 田 治	
” 副部長兼人事課長	清 水 照 治	
” 人事課 副課長	山 本 順 一	平成22年度
	建 部 圭 一	平成23年度
” ” 給与係長	建 部 圭 一	平成22年度
	櫻 本 泰 朗	平成23年度
” ” 人事係長	野々村 哲 史	平成22年度
	加 藤 勝 彦	平成23年度