

人事制度等の見直し (人事・給与・職制等)

行政改革推進課

1－1 人事制度等の現状

○人事制度等とは

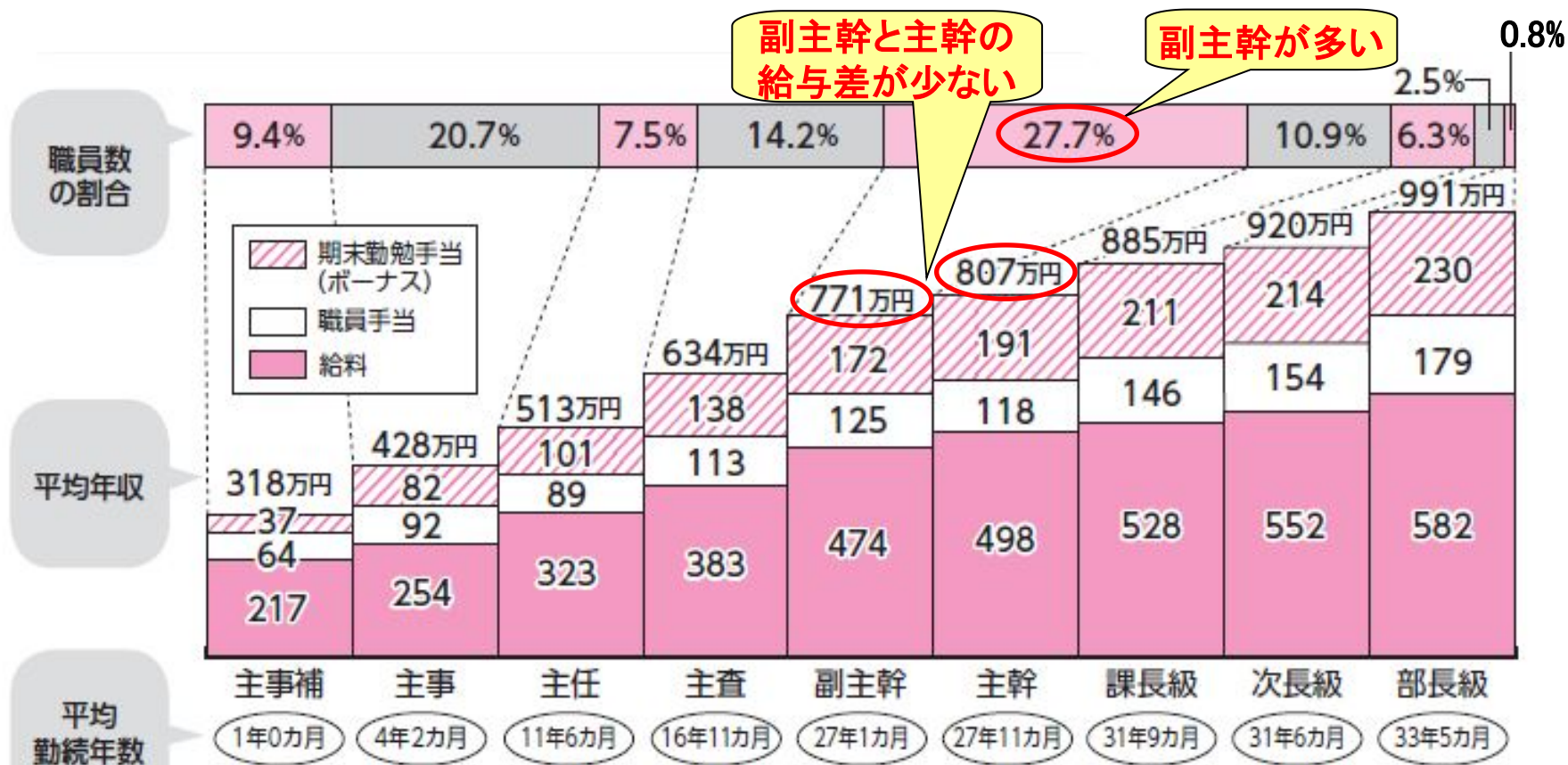
職員の人事，給与や職（課長，主査等）に関する制度のこと

○見直しの必要性

第五次総合計画に位置付ける将来都市像を実現するため，政策立案や各事業を担当する職員に関する職責や処遇，職制等に関する課題を解決し，適正な人事給与制度を構築するもの

1-2 人事制度等の現状

○職層別の職員構成比と平均年収(H26.4.1)



1－3 人事制度等の現状

○一般行政職の級別職員数及び給料表の状況

区分 (級)	標準的な 職務内容	職員数 (人)	構成比	備考
9級	部長	16	1.4%	管理職
8級	次長	48	4.3%	
7級	課長	85	7.6%	
6級	主幹	140	12.5%	
5級	副主幹	295	26.4%	担当リーダー (指名対象)
4級	主査	172	15.4%	
3級	主任	48	4.3%	非管理職
2級	主事	232	20.8%	
1級	主事補	81	7.3%	

副主幹(5級)
まで昇格可能

(昇任選考未受験者)
昇格可能範囲

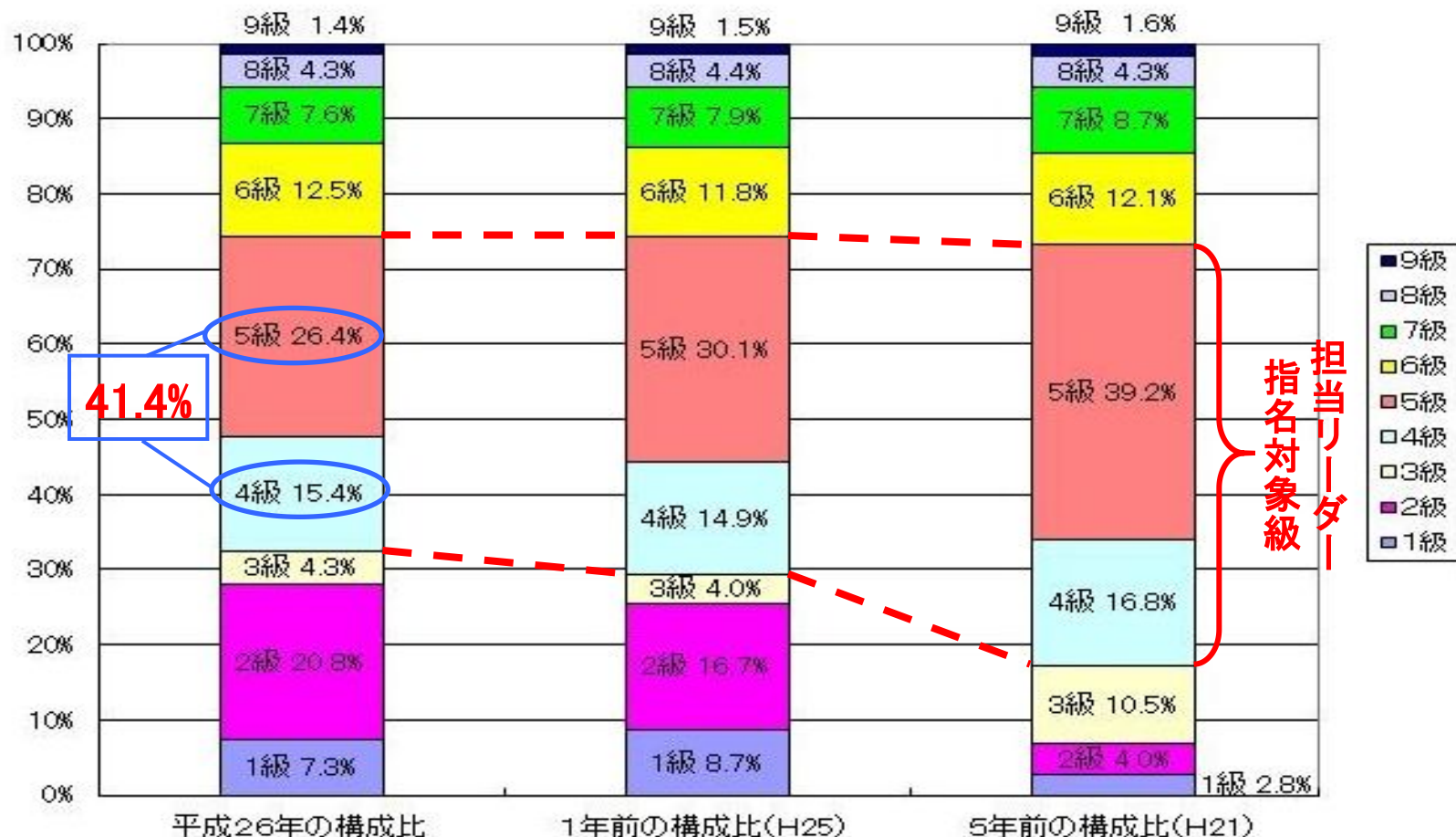
※柏市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数

※標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務

※平成26年4月1日現在

1-4 人事制度等の現状

○一般行政職の級別職員数及び給料表の状況



1－5 人事制度等の現状

○級別職務基準表①

職	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
部長									○
理事(特命)									○
支所長								○	○
会計管理者								○	○
次長								○	
参事(特命)								○	
技監(特命)								○	
課長							○	○	
所長						○	○	○	
市場長							○	○	
室長						○	○	○	
支所課長							○	○	
館長							○	○	
園長					○	○	○	○	
公の施設等を管理する機関の長					○	○	○	○	
専門監						○	○	○	
副参事(特命)							○		
企画総務統括リーダー						○	○		
統括リーダー						○			
副園長				○	○				

1－6 人事制度等の現状

○級別職務基準表②

職	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
一般事務	○	○	○	○	○				
土木技師	○	○	○	○	○				
建築技師	○	○	○	○	○				
電気技師	○	○	○	○	○				
機械技師	○	○	○	○	○				
化学技師	○	○	○	○	○				
保育士	○	○	○	○	○				
福祉指導員	○	○	○	○	○				
獣医師	○	○	○	○	○				
薬剤師	○	○	○	○	○				
言語聴覚士	○	○	○	○	○				
社会福祉士	○	○	○	○	○				
精神保健福祉士	○	○	○	○	○				
保健師	○	○	○	○	○				
看護師	○	○	○	○	○				
診療放射線技師	○	○	○	○	○				
臨床検査技師	○	○	○	○	○				
理学療法士	○	○	○	○	○				
作業療法士	○	○	○	○	○				
栄養士	○	○	○	○	○				

1-7 人事制度等の現状

○級別職務基準表③

職	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
歯科衛生士	○	○	○	○	○				
心理相談員	○	○	○	○	○				
食品衛生監視員	○	○	○	○	○				
環境衛生監視員	○	○	○	○	○				
司書	○	○	○	○	○				
学芸員	○	○	○	○	○				
交通指導員	○	○	○	○	○				
介護調査員	○	○	○	○	○				
事務局長							○	○	○
事務局次長						○	○	○	
教育機関の長					○	○	○	○	
事務長							○		
指導主事				○	○				
管理主事				○	○				
消防正監									○
消防監							○	○	○
消防司令長						○	○		
消防司令					○	○			
消防司令補				○	○				
消防士長		○	○	○	○				
消防副士長		○	○	○	○				
消防士	○	○	○	○	○				

1－8 人事制度等の現状

○期末手当・勤勉手当の状況

区分	支給額等（平成25年度）
1人当たり平均支給額	1,397千円
支給割合（期末手当）	2.60（1.45）月分
支給割合（勤勉手当）	1.35（0.65）月分
加算措置の状況	職制上の段階、職務の級等による加算措置あり

（注意）（）内は、再任用職員に係る支給割合

勤務実績による加算措置有り

1－9 人事制度等の現状

○昇給への勤務成績の反映状況(一般行政職)

平成21年7月1日の昇給から、行政職（一）6級以上及び医療職3級以上の職員（課長補佐級以上の管理職）に対し、人事評価制度による査定昇給を実施

【平成25年度】

昇給区分	S（極めて良好）	A（特に良好）	B（良好）	C（やや不良）	D（不良）
昇給号給数	8号給 (4号給)	6号給 (3号給)	4号給 (2号給)	2号給 (1号給)	昇給なし
分布率	5%	10%	85%以下	絶対評価	絶対評価
適用人数	0人 (0人)	15人 (5人)	319人 (173人)	0人 (0人)	0人 (0人)

（注意）（）内の号給数及び人数は、年齢による昇給抑制の適用を受ける者の昇給号給数及び適用人数

2－1 人事制度等の課題

①級間で差の少ない年功型賃金体系

②職務給の原則（※）

③職務・職責の明確化

④勤務実績に応じた処遇

※職務給の原則…職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならない。【地方公務員法第24条第1項】

3－1 課題への対応

○今後の検討事項（おもなもの）

①人事

- ・昇格制度（昇格メリット，制度昇格）
- ・成績加算（査定昇給，勤勉手当）
- ・昇任選考（主査選考，管理職選考）

②給与

- ・給料表（9級制）

③職制

- ・職層名，職務名
- ・担当リーダー制