

	依頼事項等		左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）
勤務条件	クーリング期間制度	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない理由と今後の導入予定について示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・国を含め、多くの団体において導入している制度であることから、地方公務員法第24条第5項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたいと考えています。 <p>※クーリング期間制度:病気休暇から復帰後一定期間に同一又は類似の病気や怪我で病気休暇を取得した場合に、復帰前後の病気休暇の期間を通算する制度</p>	<p>実例がなかったため。今後導入していく方向で検討する。</p> <p>これまで、県の取扱いに準じるということで復職後6か月以内の再度の病気休暇・休職は期間を通算するということで運用してきたが、根拠となる規定が無い状況。具体的な時期は決まっていないが、検討していきたい。</p>
	メーデー休暇	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・メーデーへの参加を職務専念義務免除（職専免）の対象としている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・職専免としている理由と今後の対応予定について示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・国を含め、多くの団体において導入していない休暇制度であることから、地方公務員法第24条第5項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。	<p>職員団体との交渉結果もあるが、条例施行規則第2条第5号の規定に基づく市長が認める場合について、平成19年1月22日市長決裁により運用している。</p> <p>今後については、市内の企業等が休暇での参加であることから、職員団体と廃止の方向で交渉していきたい。</p>
	高齢者部分休業	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない理由と今後の導入予定について示していただきたい。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・現在はニーズがない場合であっても、今後、条例又は要綱未整備のため休業が取得できないという事態が起きないようにするため、及び潜在的なニーズの受け皿とするため、制度導入について検討いただきたい。	<p>ニーズがないため。</p> <p>定員管理計画の実行により人的余裕がなく、今後もニーズはないと思われるが、制度の整備は検討したい。</p> <p>制度化するとすると、高齢者部分休業の単独の条例を整備することとなるのか。</p> <p>→（市町村課） 修学部分休業等との並びでそのようになると考える。</p>
	非常勤職員の育児休業	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・「育児休業」及び「部分休業」の制度を導入していない。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない理由及び今後の導入予定について示していただきたい。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・現在は対象者がいない場合であっても、今後、条例又は要綱未整備のため育休が取得できないという事態が起きないようにするため、制度導入について検討いただきたい。	<p>非常勤職員は1年毎の更新で3年を限度として雇用しているため、長期となる育児休業制度を導入しづらい。生後1年に達しない子を育てる非常勤職員には、1日2回、それぞれ30分の保育時間を与えることで対応している。</p> <p>任期も短いため、導入しづらい。</p> <p>また、非常勤職員については、3年の任用期間が短いのではないかと意見や報酬も仕事によって一律ではないのではないかと意見も多いため、現在非常勤職員のあるべき姿について検討をしており、各課へ照会している。その回答を集約して市の非常勤職員のあるべき姿を打ち出したいと考えている。</p> <p>育児休業制度の導入については、その後、検討したい。</p>
給与・人事管理	55歳超の昇給抑制	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・昇給制度の見直しをしていない。・昇格制度の見直しをしていない。・給与抑制をしていない。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・昇給制度及び昇格制度の見直しをしていない理由及び今後の対応予定を示してください。・給与抑制をしていない理由及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・平成24年度人事院勧告及び人事委員会勧告において、50歳台後半層における給与水準については、公務が民間を相当程度上回っている状況との勧告がなされているところであり、地方公務員法第24条第3項の規定の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の状況を参考に検討いただきたい。 <p>※昇給制度の見直し:55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とし、特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上昇給</p> <p>※昇格制度の見直し:55歳を超える職員の最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減</p> <p>※給与抑制:55歳を超え、かつ、6級以上の職員の給与(俸給、期末勤勉手当等)を当分の間、1.5/100減額</p>	<p>国より給与水準が低いため。</p> <p>他市町村の動向を見ながら検討していく。</p> <p>具体的な見直し時期等は決まっていない。</p> <p>勤務評定も行っていない状況であり、行うのであれば、それと同時に検討していくこととなる。</p>

	依頼事項等		左に対する検討結果（方針・対策・課題・要望事項等）
	給料表の継ぎ足し	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・5級に4号給継ぎ足しをしている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・継ぎ足しをしている理由及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・全国でも数団体でしか行われていないものであること、国と比較して給与水準が高くなる要因となっていることから、地方公務員法第24条第3項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。	<p>県に準拠した給料表を使用している。</p> <p>県及び他市町村の動向を見ながら検討していく。</p> <p>具体的な見直し時期等は決まっていない。</p>
給与・人事管理	特殊勤務手当	<p>【現状及び課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・月額で支給しているものがある。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・月額支給の必要性（日額や回数（実績）に応じた支給ではなく月額支給とする理由）及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・月額支給としている手当は国と異なる取扱いとなっていることから、地方公務員法第24条第3項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。	<p>医師に支給する手当に限定している。常時特殊性のある業務を行っているため、今後も月額支給が必要であると考える。</p> <p>医師が対象となっていたことから、なかなか踏み込めないところであったが、今後は、所管課と調整に向け動いていきたい。</p>
	給与構造改革の経過措置（現給保障）	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・経過措置を設けている。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・経過措置を設けている理由及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・国では平成26年4月1日に廃止予定であること、給与構造改革の経過措置を廃止することにより生ずる原資を用いて、若年・中堅層職員が給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることが可能であると思われることから、地方公務員法第24条第3項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。	<p>国の廃止はH26.3.31であるが、職員団体とも協議し、県の動向を見ながら検討していく。</p> <p>現在経過措置の対象者は15人程度。国が廃止する26.3月には、半分位に減ると思われる。</p> <p>廃止に向け、組合とも交渉を進めていきたい。</p>
	退職時特別昇給	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・勧奨退職時特別昇給を実施している。 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・退職時特別昇給の実施の理由及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務成績によらず、退職するという事由のみで昇給することは正当性がないと思われることから、地方公務員法第24条第3項及び同法第40条第1項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。	<p>健全財政5カ年計画に基づく定員管理計画の定数に伴い、職員を段階的に減らしていく必要があったことから、勧奨退職時の特別昇給により、退職をうながしてきた。</p> <p>今後の対応については、定年前早期退職特例措置や職員数等を考慮しながら検討していく。</p> <p>具体的な廃止時期等は決まっていない。</p> <p>勧奨といっても実質は希望を取って行っている。</p> <p>当市では、今年度も、勧奨でやることとし、募集は既に出している。</p>
	勤務評定	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none">・試行中 <p>【依頼事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・制度を導入していない理由及び今後の対応予定を示してください。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none">・勤務評定をしないまま、給与に差をつけて支給していることについて、裁判となった事例もあることから、地方公務員法第40条第1項の規定の趣旨を踏まえ、適切に対処いただきたい。・勤務評定の導入は、評価に係る業務量が増えることが懸念されるが、評価シート等を簡易なものとすれば評価者の負担も抑えられ、また、評価されることにより職員の士気が高まるという効果も考えられることから、導入を検討いただきたい。	<p>評価者により評価に差が生じないようにしなければならないが、どのような方法が最善か検討が必要である。</p> <p>公平な評定が出来ればと思うが、難しい。</p> <p>現在は、標準かそれ以下しか区別をしていない状況で、勤勉手当の判断基準としてのみ利用している。</p>