



八総職第 221 号
令和 2 年10月28日

八尾市人事給与制度調査審議会会長 様

八尾市長 山本 桂右



諮問書

下記について、別紙のとおり諮問いたします。

記

職員のモチベーションと能力の向上につながる人事給与制度のあり方

職員のモチベーションと能力の向上につながる人事給与制度のあり方

1 諮問理由

少子高齢化と人口減少が同時に進行する中で、国や大阪府からの権限移譲、また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大など、本市を取り巻く環境は刻々と大きく変化しており、様々な市民ニーズへの迅速な対応が求められています。

このような社会状況の中において、限られた財源と人員で必要な行政サービスを的確に実施していくためには職員のモチベーションと能力の向上による組織の活性化を図ることが一層重要になります。

地方公務員の給与制度については、「社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならない。」という「情勢適応の原則」のもと、「その職務と責任に応ずるものでなければならない。」とされている「職務給の原則」、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」とされている「均衡の原則」が地方公務員法上定められています。

以上を踏まえ、職員のモチベーションと能力の向上につながる人事給与制度のあり方について、現状の八尾市の人事給与制度から改めるべき内容や留意事項について、諮問いたします。

2 答申を希望する事項

- (1) 一般行政職、税務職、保育教諭などに適用している行政職給料表(1)の構造、初任給基準、昇給・昇格時の号給の決定について
- (2) 職員のモチベーションと能力の向上につなげる人材育成制度と人事評価の給与反映について
- (3) その他必要と考えられる事項

3 答申を希望する時期

令和4年2月頃(令和3年6月頃中間報告)