

日本中央競馬会(JRA)の役職員の報酬・給与等について

注: 年度は1月1日～12月31日のJRA事業年度

役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

平成17年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、勝馬投票券の発売実績その他の業績を主たる指標として改定を検討しています。平成17年度においては、引き続き利益を計上していましたが、僅かながら発売金が減少していることから、改定を行いませんでした。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成17年度は改定なし
理事	平成17年度は改定なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	平成17年度は改定なし
監事(非常勤)	平成17年度は改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成17年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任
理事長	23,415	14,712	6,938	1,765 (特別調整手当)		
副理事長 (1人)	20,467	12,648	6,301	1,518 (特別調整手当)		
常務理事 (2人)	37,967	22,800	11,763	2,736 (特別調整手当) 668 (通勤交通費)		
理事 (8人)	143,024	86,304	44,527	10,356 (特別調整手当) 1,837 (通勤交通費)	2月16日付1人 7月1日付1人	2月15日付1人 6月30日付1人
監事 (1人)	16,399	9,888	5,102	1,187 (特別調整手当) 222 (通勤交通費)	9月16日付1人	9月15日付1人
監事 (非常勤) (1人)	6,747	6,540		207 (通勤交通費)	12月16日付1人	12月15日付1人

注: 特別調整手当とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されるものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成17年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要
		年	月			
理事長						該当者なし
副理事長						該当者なし
常務理事						該当者なし
理事A	6,544	2	5	17.2.15	1.5	業績勘案率検討委員会にて、対売上収益率と個人業績を勘案し決定。
理事B	8,424	3	5	17.6.30	1.5	業績勘案率検討委員会にて、対売上収益率と個人業績を勘案し決定。なお、平成17年度分は未支給。
監事	3,025	2	0	17.9.15	1.5	業績勘案率検討委員会にて、対売上収益率と個人業績を勘案し決定。なお、平成17年度分は未支給。
監事 (非常勤)						該当者なし

職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

人件費管理の基本方針

- ・ 日本中央競馬会は、国庫からの補助金等を一切前提とせず、事業運営に必要な経費は全て勝馬投票券の売上収入によってまかなっているため、人件費を含む事業運営費全般については、勝馬投票券の発売実績等を勘案の上、相応の利益を確保し健全な経営が行えるよう適正かつ効率的に管理しています。
- ・ 役職員給与が事業運営費全体に占める割合は5%程度で事業運営に大きな影響を与えるような状況にはありませんが、今後とも発売金実績等を勘案して、より一層適正かつ効率的な人件費管理を行い、事業運営基盤の強化に努めます。

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

- ・ 日本中央競馬会は、国庫からの補助金等を一切受けず独立採算で中央競馬を運営する事業体であり、その事業運営にあたっては、売上の増大と利益の確保を目指しつつ、勝馬投票券の発売実績等の業績を踏まえた自律的経営を行っています。
- ・ 職員給与については、設立時より国家公務員や人事院勧告に準拠するのではなく、勝馬投票券の発売実績その他の業績を勘案するとともに、望ましい人材を確保する上で競合関係にあると考えられる主要民間企業等における処遇や給与改定の状況等をも考慮し、いわゆる春闘方式により労働組合と交渉の上決定してきています。
- ・ 大多数の職員が平常の業務と併せて競馬開催日には賭けを伴う興行の現場で直接競馬施行業務に携わるといふ“一人二役”の独特な勤務形態にあることから、限られた人員で競馬事業を効率的かつ公正・中立に実施するためには、高い使命感と倫理観を有する人材を確保するために、相応の労働条件を維持することが必要です。
また、レジャーやスポーツの多様化等により他の娯楽や興行との競争が激化する中、最先端の技術やノウハウの活用等により常に顧客サービスの向上を図りながら、競馬事業を着実に発展させ国家財政に寄与するためには、高度な技術・知識を有し創造力・交渉力・問題解決能力に富んだ優秀な人材を、主要民間企業等と同じ労働市場において確保・養成することが不可欠です。
- ・ 一方で、昨今の中央競馬を取り巻く環境は極めて厳しく、その変化も大きく早いことから、既に相応の職員給与の削減を行ってきましたが、さらに抜本的な「給与構造改革」に着手し、目標管理型の人事評価制度や新たな報酬制度を導入しました。それにより、年功的な給与上昇の抑制、職責や評価に応じた適正な給与水準の達成など、より適正な人件費管理を行うことで、今後の事業運営基盤を一層強化していくこととします。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

- ・ 職務上の成果、各職務の役割の大きさ・責任の重さを等を処遇により一層適正に反映させるため、管理専門職職員を対象に目標管理型の人事評価制度を導入しました。勤務成績等の給与への反映については、職務上の成果及び職務遂行のプロセスにおける行動を数値化して評価し、その評価結果を昇格、昇給(降給)及び特別手当に反映させることとしました。
- ・ 一般職職員についても、新たな評価制度の導入に向け、現在労働組合と協議中です。

(能率、勤務成績が反映される給与の内容)

給与種目	制度の内容
本俸	人事評価の結果(4段階)に応じて本俸月額を増減(従来の定期昇給制度は廃止)
特別手当	人事評価(成果部分)で特に良好な成績を得た者に対し、翌年度の特別手当支給月数を加算

ウ 平成17年度における給与制度の主な改正点

- ・ 管理専門職職員の報酬制度の抜本的な改正
 - ・ 俸給表の全面改定 従来の定期昇給制度の廃止 人事評価の結果を昇給(降給)額にきめ細かく反映できる制度
 - ・ 役付手当の支給割合を減率して細分化 職務の重要性に応じた適正な格差を設定
 - ・ 職務や評価と直接関連しない家族手当、特別都市手当等の諸手当を廃止
- ・ 特別手当の支給月数を0.27月引き下げ(管理専門職にあつては支給基準の変更によりこれに相当する水準を引き下げ)

2 職員給与の支給状況
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成17年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 1703	歳 41.0	千円 9,736	千円 6,840	千円 111	千円 2,896
事務・技術	人 1151	歳 40.6	千円 9,380	千円 6,586	千円 125	千円 2,794
研究職種	人 48	歳 40.3	千円 11,068	千円 7,756	千円 88	千円 3,312
開催専門職種	人 52	歳 44.2	千円 13,752	千円 9,672	千円 142	千円 4,080
獣医職種	人 153	歳 43.6	千円 13,008	千円 9,162	千円 97	千円 3,846
装蹄職種	人 36	歳 42.2	千円 11,381	千円 8,089	千円 52	千円 3,292
競馬学校教育職種	人 30	歳 45.5	千円 13,373	千円 9,436	千円 196	千円 3,937
乗馬指導職種	人 174	歳 39.3	千円 7,952	千円 5,574	千円 40	千円 2,378
技能職種	人 59	歳 41.6	千円 5,985	千円 4,190	千円 54	千円 1,795

- 注 1. 開催専門職種とは、裁決、ハンデキャップ作成、発走、決勝審判等の競馬開催に係る専門業務を職種を示す。
2. 獣医職種とは、競走馬の医療や伝染病の予防等に関する業務を行う職種を示す。
3. 装蹄職種とは、競走馬の装蹄に関する業務を行う職種を示す。
4. 競馬学校教育職種とは、中央競馬の騎手を目指す生徒等に対する教育業務を行う職種を示す。
5. 乗馬指導職種とは、乗馬指導及び馬事文化の普及等に関する業務を行う職種を示す。
6. 技能職種とは、競走馬の診療に携わる助手、競馬場の馬場その他の施設の維持管理等に関する業務を行う職種を示す。

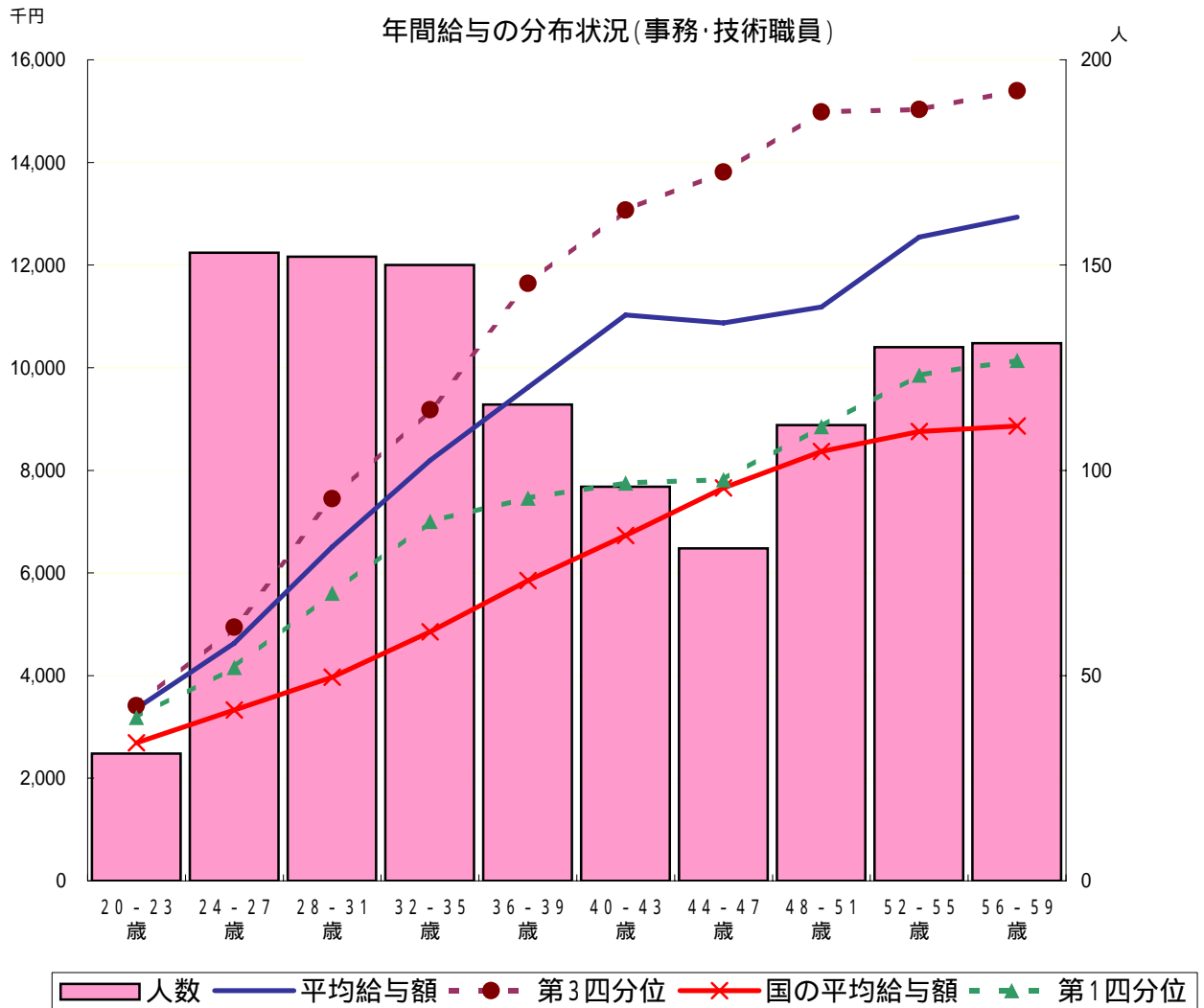
在外職員	人 14	歳 38.4	千円 12,870	千円 10,269	千円 0	千円 2,601
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

任期付職員	人 100	歳 62.6	千円 6,701	千円 5,243	千円 171	千円 1,458
事務・技術	人 100	歳 62.6	千円 6,701	千円 5,243	千円 171	千円 1,458

再任用職員	人 27	歳 63.3	千円 6,912	千円 5,432	千円 190	千円 1,480
事務・技術	人 27	歳 63.3	千円 6,912	千円 5,432	千円 190	千円 1,480

- 注 1. 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
2. 「医療職種」、「教育職種(高等専門学校教員)」、「非常勤職員」については、該当者がいないため省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 研究職員)
 (在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)

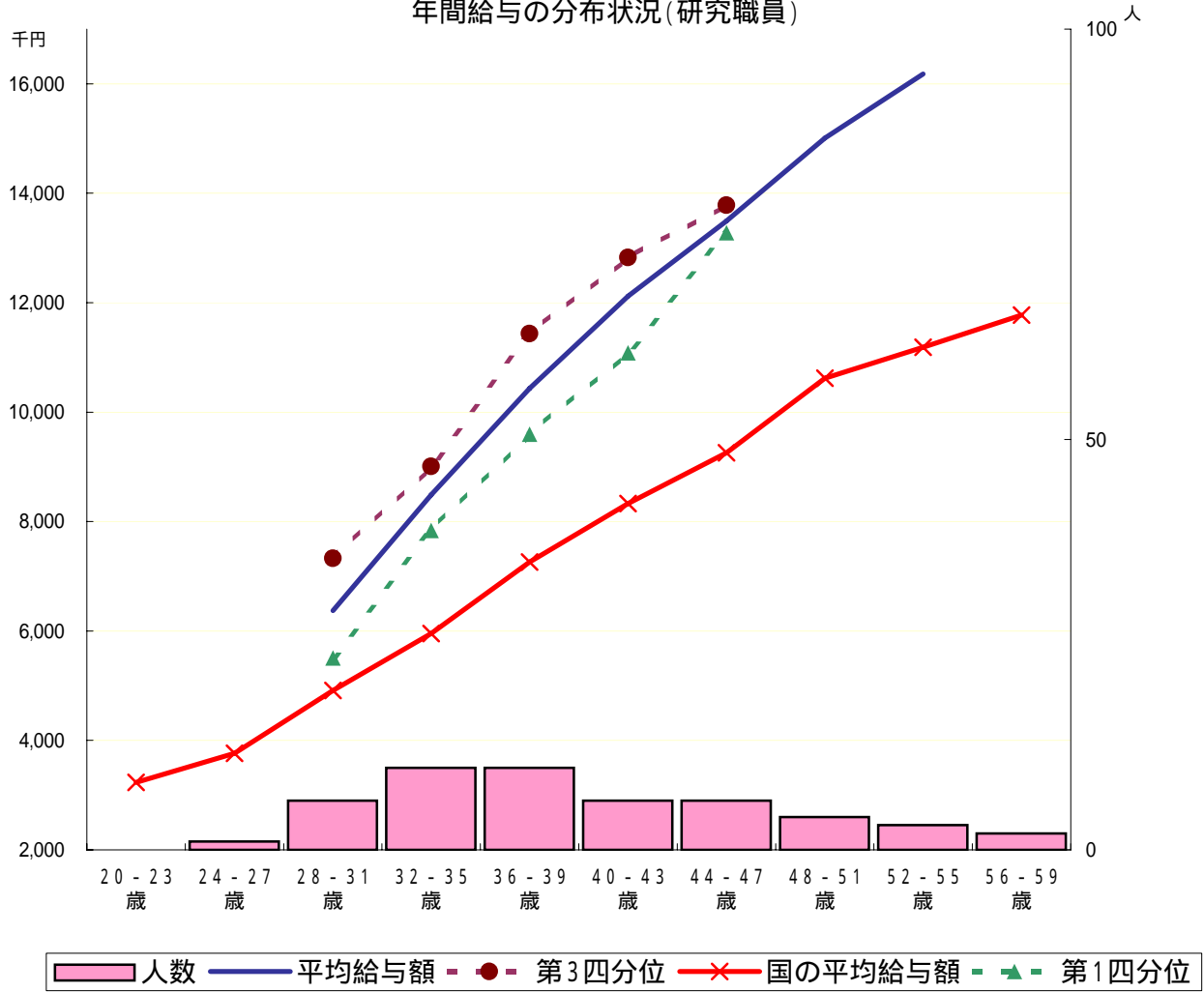


注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	15	55.9	16,986	17,289	17,717
本部課長	27	49.8	14,802	15,254	15,591
本部係長	98	37.7	8,284	9,236	10,107
本部係員	67	32.4	3,850	5,905	7,357
地方機関の本部部長相当職	6	55.5	16,748	17,106	17,667
地方機関の本部課長相当職	105	46.9	12,729	13,533	14,507
地方機関の本部係長相当職	142	40.3	8,307	9,384	10,149
地方機関係員	229	32.7	4,466	5,817	7,316

年間給与の分布状況(研究職員)



注: 年齢24 - 27歳及び56 - 59歳の該当者は2名以下で個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額については表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
研究所長・次長及び相当職	4	56.3	-	16,657	-
研究室長・研究役	17	45.1	12,550	13,558	14,602
研究係長・主任研究員	27	34.9	7,327	8,515	9,876

職級別在職状況等(平成18年1月1日現在)(事務・技術職員 / 研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	一般職 3級	一般職 2級	一般職 1級	管理・専門職 3級	管理・専門職 2級	管理・専門職 1級
標準的 な職位		係員	主任	係長 場外副所長	課長・副長 場外所長 調査役	次長・副場長 本部課長 上席調査役	部長 場長
人員 (割合)	1151 人	296 人 25.7%	311 人 27.0%	240 人 20.9%	219 人 19.0%	74 人 6.4%	11 人 1.0%
年齢(最高 ～最低)		59～22 歳	59～24 歳	59～29 歳	59～37 歳	58～46 歳	57～53 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,052 千円 ～ 2,213	7,537 千円 ～ 3,018	8,416 千円 ～ 4,994	11,495 千円 ～ 7,895	12,460 千円 ～ 10,059	12,711 千円 ～ 11,955
年間給与 額(最高 ～最低)		8,591 千円 ～ 3,188	10,586 千円 ～ 4,369	12,154 千円 ～ 7,316	15,934 千円 ～ 11,283	17,717 千円 ～ 14,572	18,067 千円 ～ 16,971

(研究職員)

区分	計	一般職 3級	一般職 2級	一般職 1級	管理・専門職 3級	管理・専門職 2級
標準的 な職位		係員	主任	係長	室長 研究役	所長 次長 上席研究役
人員 (割合)	48 人	該当者なし	6 人 12.5%	21 人 43.8%	14 人 29.2%	7 人 14.6%
年齢(最高 ～最低)			32～27 歳	46～31 歳	53～37 歳	59～47 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,870 千円 ～ 3,018	8,044 千円 ～ 5,006	11,185 千円 ～ 8,045	11,984 千円 ～ 10,021
年間給与 額(最高 ～最低)			7,043 千円 ～ 4,369	11,436 千円 ～ 7,327	15,695 千円 ～ 11,433	16,981 千円 ～ 14,602

賞与(平成17年度)における査定部分の比率(事務・技術職員 / 研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 93.8	% 86.8	% 90.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 6.2	% 13.2	% 9.8
	最高～最低	% 6.4～2.2	% 13.7～2.2	% 10.2～2.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 91.7	% 78.6	% 84.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 8.3	% 21.4	% 15.4
	最高～最低	% 8.3～8.3	% 21.4～21.4	% 15.6～15.3

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 93.6	% 86.3	% 89.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 6.4	% 13.7	% 10.2
	最高～最低	% 6.4～6.4	% 13.7～13.7	% 10.2～10.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 91.7	% 78.6	% 84.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 8.3	% 21.4	% 15.4
	最高～最低	% 8.3～8.3	% 21.4～21.4	% 15.5～15.4

職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員 / 研究職員)

1. 事務・技術職員

对国家公務員(行政職(一)) 150.1

2. 研究職員

对国家公務員(研究職) 142.2

給与水準の比較指標について参考となる事項

JRA日本中央競馬会職員給与の国家公務員とのラスパイレス指数による比較にあたりまして、JRAの給与等に関する基本的な考え方についてご説明いたします。

民間的・自律的な経営で国家公務員には準拠しないJRAの給与等

JRAは、競馬法等の規定により、「競馬の健全な発展を図り」、「馬の改良増殖その他畜産の振興に寄与すること」を事業目的とし、競馬を通じて「健全なレジャーの提供」や「国家財政への寄与」等を遂行する事業体として昭和29年に設立されました。JRAは、設立に際して国から約49億円の現物出資を受けましたが、その後は国からの補助金等は一切受けず、勝馬投票券の売上収入による独立採算の事業運営により、資本の充実を図るとともに国家財政にも寄与してまいりました。

役職員の報酬・給与等の公表対象となっている他の多くの法人が、国からの補助金等を主たる収入として広義の国の行政事務・サービスの一部を代行しているのとは大きく異なり、JRAは一切の国庫補助を前提とせず、独立採算で中央競馬事業を運営しなければならないため、常に顧客サービスを向上させることにより売上の増大と利益の確保を目指すという、民間的で自律的な経営が求められます。

これらの理由から、JRAの給与等については設立時においても国家公務員には準拠しておらず、その後の給与改定についても、発売金実績等の業績や主要民間企業等の給与改定状況を主たる指標として決定してまいりました。このことは、他法人の多くが概ね国家公務員に対する人事院勧告に準じて給与改定を行っているなかにおいて、独立採算で事業運営し国家財政に寄与している事業体としての独自性であると考えます。

従いまして、今回、ラスパイレス指数というかたちで国家公務員との給与比較がなされましたが、JRAについて、国家公務員や国の補助金等を主たる収入として事業を行っている他の多くの法人と同じ基準での評価がなされますと、上記のようなJRAの事業運営等の本旨が見失われるのではないかと考えます。

給与等の決定にあたり考慮すべき事項等

限られた人員による事業運営と業績の伸張・維持

・わが国の社会経済の発展を背景とした中央競馬の発売金の飛躍的増大等に伴いJRAの事業規模等も拡大してきましたが、JRAでは、職員の増は極力抑制しつつ限られた人員での効率的な事業運営によって好調な業績を拡大し維持してきました。特に、わが国のバブル経済がはじけた平成2・3年以降も、中央競馬は平成9年まで発売金を伸張させるなど、業績は堅調に推移いたしました。

・昨今では、他の公営競技の多くが中央競馬に比して大幅に売上が減少し、採算割れとなって事業からの撤退をも余儀なくされる主催者もあるなかで、JRAでは経営改革への取り組みや競馬ファンのご支持を頂けるような種々のサービスや商品を提供することにより、相応の利益を確保し国家財政にも安定的に寄与してまいりました。なお、JRA設立以来の国庫納付金の合計は9兆7千億円を超えております。

・また、このような中央競馬の業績は、競馬賞金の水準や、競馬場スタンド等の施設改善など競馬ファンの利便性の向上等にも反映しているものと考えております。

〔参考〕 売得金額と職員一人当り売得金額の推移(金額単位:百万円)

	昭和54年		平成17年	
売得金額	1,263,830	(100)	2,894,585	(229.0)
職員数	1,845人	(100)	1,910人	(103.5)
職員一人当り売得金額	685	(100)	1,515	(221.1)

備考) 昭和54年は、原則として増加しないとされていた場外発売所の設置について、『公営競技問題懇談会』で弾力的な検討の方向性が示されるなど、事業展開の節目の年であるとともに、その後の人員増の抑制を図ってきた初年度である。

独特な“一人二役”の勤務形態

・効率的に中央競馬を運営するため、職員の大多数はデスクワークを中心とした平常の業務と併せて、毎週土曜日曜の競馬開催日には通常の勤務場所とは異なる競馬場やウインズ等の現場で直接競馬施行業務に携わるという独特な“一人二役”の勤務形態にあります。特に競馬施行業務は、平常の業務内容や指揮命令系統とは異なった専門性の高い業務であるとともに、競馬が賭けを伴う興行であることから、万が一のミスは重大事案にも発展しかねないことや多額の現金を取り扱うことなど、平常の業務とは異なる緊張と精神的負担を伴う業務です。

・また、恒常的な土日勤務の一方で、限られた人員により増大し多様化する平常業務にも対処しなければならないことから、年次有給休暇や長期休暇は非常に取得しづらい勤務実態にあります。

〔参考〕 年次有給休暇の年間取得日数(平成16年実績)

JRA職員平均 3.35日(うち非管理職の総合職:0.97日)

民間企業平均 9.9日

備考) 民間企業:厚生労働省「就労条件総合調査」(05年)の1,000人以上企業

人材確保等で主要民間企業とも競合

・賭事を伴う興行である競馬事業を中立かつ公正に行うためには、高い倫理観と使命感を有する人材を確保することが不可欠です。また、レジャーやスポーツの多様化等により他の娯楽や興行との競争が激化するなか、最先端の技術やノウハウを活用し、魅力あるサービスや商品を提供することにより常に顧客サービスを向上させるためには、高度な技術・知識を有し創造力・交渉力・問題解決能力に富んだ優秀な人材を確保し養成しなければなりません。

・JRA独特の業務内容や勤務形態等にあって、民間のトップクラスの企業とも競合しながら望ましい人材を確保し養成するためには、主要民間企業等の処遇にも引けをとらない相応の労働条件とする必要があると考えます。

管理職や大卒総合職中心の人員構成と全国転勤

・飛躍的な競馬事業の拡大に対して、職員増は最小限に止めつつ現業部門のアウトソーシングや機械化による補助的業務の縮小等により対応してきた結果、職員の担う業務も、入会後の早い時期から複雑・困難かつ専門性の高い根幹業務が中心となり、人員構成も管理職や大卒総合職が中心の構成となっています。

・競馬場等の事業所が北海道から九州まで全国に展開しているJRAでは、職員の大多数が全国転勤を前提とした勤務をしており、平均して2~3年ごとに配置転換の対象となります。

〔参考〕 事務・技術職員の給与水準の比較指標

对国家公務員(行政職(一)、地域別・学歴別)

145.1

注:年齢構成に加え地域別・学歴別の要素を加味した上、国家公務員の給与水準と比較した指標であり、人事院から提供された数値である。

このような理由によりまして、現在のJRAの職員給与は、主要民間企業等に比べても相応の水準にあると認識しておりまして、国家公務員と比較したラスパイレズ指数にも、そのことが反映しているところであります。

総人件費について

区 分	当該年度 (平成17年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,818,148
退職手当支給額 (B)	千円 1,872,793
非常勤役職員等給与 (C)	千円 26,157,719
福利厚生費 (D)	千円 3,870,044
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 53,718,704

注:「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」には、競馬開催日を中心に全国で雇用している臨時雇用者分を含む。

総人件費について参考となる事項

- 1 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づく人件費削減計画
主務大臣からの要請事項

「行政改革の重要方針」に基づき、国家公務員の定員の純減(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減に取り組む。

JRAにおける見直し方針及び削減目標等

- ・削減目標 平成17年度末における人員数(1,923名)を平成18年度以降の5年間で5%以上削減
- ・給与構造改革 既に「行政改革の重要方針」の主旨に沿った「給与構造改革」に取り組み中ではあるが、今後その取組を一層推進

- 2 JRA独自の経営改革と人件費改革については下記 参照

法人が必要と認める事項

経営改革と人件費改革への取り組み

中央競馬の発売金につきましては、平成10年以降減少を続けてきたという極めて厳しい状況にあります。このことから、JRAでは、大きな環境の変化に対応しつつ「健全なレジャーの提供」や「国家財政への寄与」といったJRAに課せられた任務を着実に遂行して行くために、平成12年に競馬事業全般にわたる「総見直し」を行い、以降「聖域なき経費削減」を含めた抜本的な経営改革に取り組んでおります。JRAにおきましては、役職員給与の総額が事業運営経費に占める割合は5%程度で事業運営に大きな影響を与えるような状況にはありませんが、「聖域なき経費削減」のなかで、役職員給与につきましても削減を実施してまいりました。このような経営改革に取り組むことによりまして、発売金の減少という厳しい状況にあっても安定的に利益を確保してきたところであります。

しかしながら、中央競馬を取り巻く環境はその変化もますます大きく速いものとなり、今後の事業運営も決して楽観を許さない状況であることから、JRAでは抜本的な「給与構造改革」に着手し、目標管理型の人事評価制度や新たな報酬制度を導入したところであります。今後はこの「給与構造改革」の方向をさらに推し進めることとしておりまして、年功的な給与上昇の抑制、職責や評価に応じた適正な給与水準の達成など、より適正な人件費管理を行うことにより、今後の事業運営の基盤を一層強化していく必要があると考えております。

このように、JRAでは現下の厳しい経営状況等に鑑みまして、人件費を含めた管理経費については、自律的に一層適正かつ効率的な支出管理に努めることといたします。

一方で、今後とも「ファンあつての中央競馬」を事業運営の基礎といたしまして、限りある経営資源を最大限に有効活用することにより、中央競馬をより幅広いファン層から支持される健全なレジャーとして確固たるものとしつつ、国家財政への寄与という任務を果たしていくことがJRAの責務であると考えております。

〔 参考 〕

役職員給与総額が事業運営費総額に占める割合(平成17年度): 5.47%

人件費削減の現状(平成11年度～17年度の合計)

理事長年間報酬	24.2%	
理事年間報酬	14.8%	
職員特別手当支給月数	1.92月	〔 参考 〕 国家公務員(一般職): 0.8月
職員基準内給与	5.26%	〔 参考 〕 国家公務員(一般職): 2.98%
役職員給与決算額	38.7億円:	15.1%

「給与構造改革」への取り組み

ア 管理専門職職員の報酬制度の抜本的な改正

- ・俸給表の全面改定 従来の定期昇給制度の廃止 人事評価の結果を昇給(降給)額にきめ細かく反映できる制度
- ・役付手当の支給割合を減率して細分化 職務の重要性に応じた適正な格差を設定
- ・職務や評価と直接関連しない家族手当、特別都市手当等の諸手当を廃止

イ 一般職職員への人事評価制度及び新たな報酬制度の導入

- ・現在、一般職職員への新制度導入に向けて労働組合と協議中

今後は、管理専門職職員の報酬制度の定着による人件費の抑制と併せて、一般職職員に対してもできるだけ早期に新制度を導入することにより、一層適正な人件費管理に努めることとする。