

平成29年度 職員の給与に関する報告・勧告について

本年度のポイント

月例給，特別給とも4年連続の引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を237円（0.06%）下回っているため，給料表を改定

■特別給 職員の年間支給月数（4.30月）が民間の年間支給月数（4.42月）を0.12月分下回っているため，0.1月分改定

1 民間給与との比較結果

(1) 月例給

本市職員（行政職）と市内の民間企業従業員の平成29年4月分給与を役職段階，年齢，学歴を同じくするもの同士で比較（ラスパイレス方式）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]	【参考】 人事院
394,241円	394,004円	237円 [0.06%]	631円 [0.15%]

(注) 1 比較給与は，給料，扶養手当，地域手当，管理職手当，住居手当等で比較

2 民間，職員ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

期 間	民 間	職 員	民間 - 職員	【参考】 人事院
下 半 期	2.16月分	2.225月	△0.065月	民間—公務 0.12月
上 半 期	2.26月分	2.075月	0.185月	
年間支給月数	4.42月分	4.30月	0.12月	

2 本年度の給与改定の取扱いについて

(1) 給料表

行政職給料表については，国の行政職俸給表（一）及び他の政令指定都市における同種の給料表の改定傾向を考慮のうえ，本市職員の実態に適合した改定を行う必要がある。

また，行政職給料表以外の給料表についても，行政職給料表との均衡を基本とし，それぞれに対応する国の俸給表の改定に関する考え方を考慮のうえ，改定を行う必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について，人事院勧告を考慮のうえ，改定する必要がある。

(3) 特別給（期末・勤勉手当）

市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ，0.1月分引き上げる必要がある。

3 その他の事項について

扶養手当

本年4月より配偶者に係る手当額を減額、子に係る手当額を増額する見直しを行ったところであるが、今後の扶養手当の在り方については、引き続き市内民間事業所の支給状況、国や他の自治体の動向に留意していく必要がある。

【参考】

1 国及び神戸市の民間給与との較差の推移等

年度	神戸市			国		
	月例給		特別給 (月)	月例給		特別給 (月)
	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	
21	△205	△0.05	4.15	△863	△0.22	4.15
22	△203	△0.05	3.95	△757	△0.19	3.95
23	(△56)	(△0.01)	↓	△899	△0.23	↓
24	△945	△0.22	↓	(△273)	(△0.07)	↓
25	(△89)	(△0.02)	↓	(76)	(0.02)	↓
26	1,014	0.25	4.10	1,090	0.27	4.10
27	907	0.22	4.20	1,469	0.36	4.20
28	721	0.18	4.30	708	0.17	4.30
29	237	0.06	4.40	631	0.15	4.40

(注) ()は、較差が小さいため、給与改定を見送った。

2 職員の給与等の状況（較差比較対象職員）

項 目		平成29年度	平成28年度	差(H29-H28)
平 月 均 額 給 与	給 料	327,449円	329,839円	△2,390円
	扶養手当	8,726円	9,152円	△426円
	地域手当	41,605円	41,941円	△336円
	管理職手当	10,021円	10,521円	△500円
	住居手当等	6,203円	6,804円	△601円
	合 計	394,004円	398,257円	△4,253円

(注) 1 給料については、平成19年4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額及び

平成27年4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額を含む。

2 住居手当等とは、住居手当と単身赴任手当の合計額である。

4 本市職員にかかる諸課題について（主な内容）

<p>◇人材の確保・育成</p>	<p>① 若手職員が本市で働くことの魅力ややりがいを直接伝える就職説明会等の開催や、SNS を利用した情報発信等を通じ受験生の確保を図っている。人材の確保に向けて効果的な広報等について引き続き研究を進めていく。</p> <p>② 大学卒一般行政の採用者の過半数を女性が占める中で、管理職へのステップとなる係長昇任選考について、女性職員の受験率が低いまま推移すれば組織が今後その機能を発揮できなくなる懸念もあるため、女性職員が将来の更なる活躍への意欲を高められるような取組を進めていく必要がある。引き続き係長昇任選考制度について研究・検討を行うとともに係長職のやりがいや魅力を発信し、職員の昇任意欲の醸成に努めていく。</p>
<p>◇職員の勤務環境の整備</p>	<p>① 我が国全体で官民をあげて「働き方改革」を推進しているが、本市においても、これまでの働き方を見直し、より効率的・効果的に業務を遂行するために、全庁的に働き方改革の取組を推進していく必要がある。特に業務の計画的な執行や事務の簡素効率化、適正な事務配分等をより一層推進することで時間外勤務の削減に取り組んでいく必要がある。</p> <p>② 心身両面の健康確保に向け、長時間勤務者への注意喚起やフォロー、またメンタルヘルスチェックの結果分析により、職場環境改善の取組を推進し、働きやすい職場づくりを実現する。</p> <p>③ 「神戸市教育大綱」において、教員の多忙化対策に取り組むとされており、本委員会としても、教育現場の環境が改善され、教職員がその力を十分発揮できるよう期待する。</p> <p>④ 各種ハラスメントに対する取組として、職員間の相互理解・相互尊重を育むことはもちろん、任命権者による具体的な取組を推進していく必要がある。</p>
<p>◇高齢期雇用</p>	<p>意欲と能力のある定年退職者等を再任用することで、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、また、再任用職員の知識や経験の一層の活用を図り、市民サービスの向上に寄与することができるような運用を図る必要がある。</p>
<p>◇職員の服務規律</p>	<p>任命権者においては、不祥事の未然防止に向けて、あらゆる機会を通じてコンプライアンスの推進に取り組むことが必要である。職員においては、法令順守、公正・公平な職務執行、高い倫理観と使命感を持った行動により、市民からの信頼に応えるよう精励されることを要望する。</p>