

平成30年度 職員の給与等に関する報告及び勧告について

I 職員の給与に関する報告及び勧告

本年度のポイント

月例給，特別給とも5年連続の引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を445円(0.11%)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(4.40月)が民間の年間支給月数(4.45月)を0.05月分下回っているため，0.05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30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
394,551円	394,106円	445円 [0.11%]	655円 [0.16%]

(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	2.19月分	2.275月	△0.085月	民間-公務 0.06月
上 半 期	2.26月分	2.125月	0.135月	
年間支給月数	4.45月分	4.40月	0.05月	

2 本年度の給与改定の取扱い

(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) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告を考慮のうえ、改定する必要がある。

(4) 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、0.05月分引き上げるとともに、来年度以降の支給割合について見直す必要がある。

支給月数（一般の職員の場合）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

【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(%)	
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
30	445	0.11	4.45	655	0.16	4.45

2 職員の給与等の状況（較差比較対象職員）

項 目		平成30年度	平成29年度	差（H30-H29）
平 月 均 額 給 与	給 料	327,601円	327,449円	152円
	扶養手当	8,911円	8,726円	185円
	地域手当	41,627円	41,605円	22円
	管理職手当	10,191円	10,021円	170円
	住居手当等	5,776円	6,203円	△427円
	合 計	394,106円	394,004円	102円

(注) 1 平成29年度の給料については、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。

Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 職員採用

- ・神戸市職員採用ナビゲーター制度やインターンシップの拡充は市のビジョン、職員、職場への理解を深め共感してもらうための取組としてその効果が期待される
- ・社会情勢の変化や人材獲得競争の激化に対応するため、試験日程の前倒しや新たな採用方法、試験制度のあり方について絶えず検討を重ねていく

(2) 職員研修

職員のモチベーションを高めるとともに、国際感覚・識見を持った人材を育成するため、長期海外留学派遣制度の再開等について検討することが必要

(3) キャリア形成

- ・人事評価制度の客観性、納得性を確保するため、評価者が年間を通して対象者とコミュニケーションを図り、指導、助言を行い、客観的基準に基づいて評価を行うことが重要
- ・継続して評価者に対して研修を行い、評価を部下に伝える力を高めていくことが必要
- ・係長昇任選考等の公平かつ適正な実施が求められる
- ・係長職・管理職のやりがいや魅力を発信するとともに、昇任意欲を支える環境づくりの検討が必要

2 職員の勤務環境の整備

(1) 神戸市における働き方改革

- ・働き方改革の意識醸成、多様な働き方の推進、業務の省力化・生産性向上、時間外勤務の縮減の4項目を柱として働き方改革に取り組んできた成果として、増加傾向にあった時間外勤務時間数が減少に転じたことを評価
- ・長時間労働をしないという意識醸成に努めることや業務改革の推進により一層の時間外勤務の縮減が必要

(2) 教職員の多忙化対策

「神戸市教育大綱」に沿った教員の多忙化対策等と合わせて、教育委員会と学校の連携・協力体制の一層の強化が図られることにより、教育現場の環境が更に改善され、教職員が十分に力を発揮できるようになることを期待

(3) 庁舎移転

組織間の意思疎通が十分に図られるとともに、職員の過度の負担に繋がらないような仕組みを整える等、市役所全体の組織力を高め、行政サービスの維持・向上を図ることが必要

(4) 職員の健康確保・安全衛生

- ・長時間勤務者への注意喚起やメンタルヘルスチェックを通じた高ストレス者等への支援及び職場環境の改善により職員の健康を確保することが重要
- ・各職場における日常の継続した声掛けや安全衛生委員会の充実等により職員が安全に働ける環境づくりを進めることが必要

(5) 各種ハラスメントに対する取組

職員同士による相互理解・相互尊重及び任命権者によるハラスメント防止の取組の推進が必要

(6) 臨時・非常勤職員の適正な任用等

会計年度任用職員制度等の適正かつ円滑な実施のため、準備を進めていくことが必要

3 高齢期雇用

- ・定年退職者等の再任用により，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環境を整えるとともに，再任用職員の知識や経験の活用により，市民サービスの向上に寄与することが求められる
- ・今後の定年の引上げに向けた国や他の自治体の動向を注視し，対応を検討していくことが必要

4 職員の服務規律

任命権者には，不祥事の未然防止に向けコンプライアンスの推進に取り組むこと，職員には，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ことを要望