

## 令和2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

特別給を引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

#### 1 民間給与との比較結果

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

| 特別給の<br>支給状況 | 民間の支給割合 |        | 職員の現行の支給月数 |       |
|--------------|---------|--------|------------|-------|
|              | 下半期     | 2.18月分 | 6月期        | 2.25月 |
|              | 上半期     | 2.27月分 | 12月期       | 2.25月 |
| 年間           | 4.45月分  |        | 4.50月      |       |

（参考）人事院：民間の支給割合 4.46月分 公務の支給月数 4.50月

#### 2 本年度の給与改定の取扱い

##### （1）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月分引き下げる必要がある。

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 | 1.30月（支給済み） | 1.25月（現行1.30月） |
| 勤勉手当     | 0.95月（支給済み） | 0.95月（改定なし）    |
| 来年度 期末手当 | 1.275月      | 1.275月         |
| 以降 勤勉手当  | 0.95月       | 0.95月          |

##### （2）月例給

本市職員（行政職）と市内の民間企業従業員の令和2年4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

#### 【参考】

神戸市及び国の特別給の支給月数の推移

（単位：月）

| 年度  | 21   | 22   | 23 | 24 | 25 | 26   | 27   | 28   | 29   | 30   | 元    | 2    |
|-----|------|------|----|----|----|------|------|------|------|------|------|------|
| 神戸市 | 4.15 | 3.95 | →  | →  | →  | 4.10 | 4.20 | 4.30 | 4.40 | 4.45 | 4.50 | 4.45 |
| 国   | 4.15 | 3.95 | →  | →  | →  | 4.10 | 4.20 | 4.30 | 4.40 | 4.45 | 4.50 | 4.45 |

## Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

- ・求める人材の確保・育成に向けて「採用育成チーム」を組成
- ・情勢の変化に対応したより適切な試験制度のあり方について絶えず検討を行っていくことが必要

#### (2) 職員研修

- ・若手職員の早期育成のため、サポーター制度やメンター制度を拡充

#### (3) 人事評価

- ・課長級以上において人事評価結果の勤勉手当への反映拡大が行われ、他の職員についても同趣旨での見直しを予定
- ・評価者の評価能力の向上をはかり人事評価制度を適切に運用したうえで、より一層人事評価を活用し、人材育成及び能力・実績に基づく人事管理を推進することが必要

#### (4) 昇任意欲の醸成

- ・昇任意欲の醸成並びにそれを支える環境づくりに努めるとともに、昇任・昇格選考を適切に実施していくことが求められる

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正と適切な勤務時間の管理

- ・長時間労働の是正は、職員の健康の保持、公務能率の向上、ワークライフバランス、人材の確保といった観点から重要
- ・新型コロナウイルスの影響により業務量の急増した部署に延べ300人を超える兼務発令
- ・管理監督者による個々の職員の状況の把握と抜本的対応、職員の意識改革、局室区長による自主経営の観点からの事業のあり方・進め方改革の推進、横断的な対応など強いリーダーシップを期待
- ・任命権者においては局室区の取り組み状況を把握するとともに、社会環境や市民ニーズの変化に対応し、必要に応じて制度の創設・改正やより適切な人員配置を行うこと、またコロナ禍での兼務発令などの例を踏まえ、年度途中においても柔軟な配置等の対応を求める
- ・教職員の長時間労働の改善に向け意識改革に取り組むとともに着実に業務改革を進めることが必要

#### (2) 多様な働き方の推進

- ・管理的地位等にある女性職員を増やすため、昇任に対する不安の解消、モチベーションの向上のためのより積極的な取り組み、固定的役割分担意識や無意識の思い込みを解消する意識改革が求められる
- ・男性職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりが重要
- ・フレックスタイム制や在宅勤務制度等の利用状況を適宜検証し、必要に応じて改善をはかっていくことが必要

#### (3) 職員の健康確保・安全衛生

- ・健康相談や面接が適切に行えるよう周知するとともに、メンタルヘルスチェックの結果を分析し、職場環境改善の取り組みを推進することを求める
- ・職員は、自らのストレス状況について気を配り、日頃から心身の健康管理に努めることが必要
- ・今後とも、新型コロナウイルス感染症に関して、職員への感染予防の啓発及び職場における感染拡大防止対策の徹底が必要

#### (4) ハラスメントに対する取組

- ・「神戸市ハラスメント対策基本方針」に基づき、ハラスメントの防止に向けた取り組みを推進し、職員同士の相互理解と相互尊重を育むことが必要

#### (5) 職員の意識の把握

- ・定期的に職員意識調査を実施することで、制度改正の効果を検証するとともに、職員の意識や職場風土の変化について、継続的・客観的に把握していくことが必要

### 3 高齢期雇用

- ・定年引上げに関する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、「神戸市クレド」や「神戸市職員コンプライアンス共有理念」のもと、法令遵守、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