

令和3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

月例給は改定なし、特別給は2年連続の引下げ

- 月例給 民間給与との較差△86円（△0.02%）が極めてわずかで、ほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適当
- 特別給 職員の年間支給月数（4.45月）が民間の支給割合（4.30月）を0.15月分上回っているため、0.15月分引下げ

1 民間給与との比較結果

(1) 月例給

令和3年4月分の職員給与と市内の民間給与を役職段階、年齢、学歴が同じもの同士で比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)× 100]	【参考】 人事院
394,887円	394,973円	△86円 [△0.02%]	△19円 [0.00%]

- (注) 1 較差比較対象職員（行政職職員から新規採用者等を除いた職員）は6,654人、平均年齢41.7歳
2 民間について、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
3 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) 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 支給状況	民間の支給割合		職員の現行の支給月数	
	下半期	2.03月分	6月期	2.225月
	上半期	2.27月分	12月期	2.225月
年間	4.30月分		4.45月	

(参考) 人事院：民間の支給割合4.32月分、国家公務員の支給月数4.45月

2 本年度の給与改定の取扱い

(1) 給料表

- ・本市職員の給与と民間企業の従業員の給与の較差が極めてわずかで、ほぼ均衡していることから、本年度は、行政職給料表の改定を見送ることが適当である。
- ・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勘案し、改定を見送ることが適当である。

(2) 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、0.15 月分引き下げるとともに、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	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行 1.275 月）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
来年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

【参考】

- 行政職（平均年齢 41.2 歳）の平均年収 ※人事委員会事務局試算
改定前 6,429 千円→改定後 6,370 千円（約 59 千円減）

2 国及び神戸市の民間給与との較差及び特別給の支給月数の推移

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 (%)	
25	(△89)	(△0.02)	3.95	(76)	(0.02)	3.95
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
元	240	0.06	4.50	387	0.09	4.50
2	(△47)	(△0.01)	4.45	(△164)	(△0.04)	4.45
3	(△86)	(△0.02)	4.30	(△19)	(0.00)	4.30

※月例給の欄がかっこ書きの年度は月例給の勧告を見送り

Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

1 多様な人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

- ・「通年募集枠」の新設など多様で有為な人材を確保するためより受験者のニーズに対応した試験制度へ変更、高度な専門性や識見を有する優秀な民間専門人材確保のため「ジョブ型雇用」の推進
- ・情勢の変化に機敏に対応しながら、効果的な人材確保施策を検討することが必要

(2) 職員研修

- ・オンライン等も活用しながら、本市職員に求められる資質・能力の向上に資する研修の機会を提供
- ・研修を通じた管理職のマネジメント能力の向上にも努めることが必要

(3) 人事評価

- ・人事評価結果の人材育成や任用、給与等への更なる活用の検討とともに、より適切な運用が求められる

(4) 昇任意欲の醸成

- ・係長職の処遇改善に向けての取り組みを引き続き着実に進めていくことが必要
- ・昇任意欲の醸成と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

(5) キャリア形成支援

- ・職員がキャリアについて前向きに考え、その実現を通して生産性の向上や組織全体の活性化につながるような人事異動や支援制度の充実が求められる

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

- ・新型コロナウイルス感染症対応により、関連部局において長時間勤務が増加する中、兼務発令や保健師の増員、任期付職員の活用、業務改善の実行などにより職員の負担増に対応
- ・管理監督者における適切な勤務時間の管理、事前命令の徹底における業務の緊急性等の精査などによるマネジメント能力の発揮、局室区長における自主経営の観点からの状況把握、業務の縮減の推進、横断的な対応の主導など、強いリーダーシップの発揮を期待
- ・任命権者における局室区の取り組み状況の把握、必要に応じた制度の創設・改正、より適切な人員配置、職員においても業務改善・効率化の意識を高め、行動に移すことが望まれる
- ・教職員についても引き続き意識改革の取り組みや多忙化解消にむけた業務改革の推進が必要

(2) 多様な働き方の推進

- ・管理職に占める女性職員の割合向上のための取り組みの積極的な推進や、政策決定・意思形成過程への参画機会の拡大などによる様々な価値観の反映が求められる
- ・ライフスタイルに合った働き方を選択できるよう、把握した職員ニーズや課題をもとに利用しやすい制度運用や改善を図っていくことが求められる
- ・妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための環境づくりがより推進されることを期待

(3) 職員の健康確保・安全衛生

- ・健康管理部局と職場の協働により、健康確保に関する取り組みの充実を図ることが求められる
- ・職員自身についても定期健康診断などを通じ、セルフケアに努めることが必要
- ・安全に働ける環境づくりの推進や、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止の徹底が必要

(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

- ・定期的な職員意識調査により制度改正の効果を検証、職員意識や職場風土の変化について継続的・客観的に把握し、よりよい制度運用や働き方改革の定着につなげていくことが必要

3 高齢期雇用

- ・定年の段階的引き上げ等について、国や他の自治体の動向等を注視しながら、実施に向けた制度設計を進めていくことが必要
- ・定年の引上げを見据えて、国や他の自治体の現状等を踏まえ、職員のモチベーションの維持に配慮しつつ高齢層職員の昇給制度等について検討するとともに、退職制度についても検討が求められる

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