

令和4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、特別給ともに3年ぶりの引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を853円(0.22%)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)が民間の支給割合(4.40月)を0.1月分下回っているため、0.1月分引上げ改定

1 民間給与との比較結果

(1) 月例給

令和4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
397,429円	396,576円	853円 [0.22%]	921円 [0.23%]

- (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6,505人、平均年齢41.7歳
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。
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	2.12月分	6月期	2.15月
	上半期	2.28月分	12月期	2.15月
年間	4.40月分		4.30月	

(参考) 人事院：民間の支給割合4.41月分、国家公務員の支給月数4.30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、初任給の引上げをはじめとして本市職員の実態に適合した改定を行う必要がある。
- 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) 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、支給月数を0.1月分引上げ。引上げ分は勤勉手当に配分し、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるように配分することが適当である。

【参考】 令和4年12月期以降の支給月数（一般の職員の場合）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行0.95月）
来年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	1.00 月	1.00 月

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

本年の人事院の報告で述べられた社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、国や他の政令指定都市の動向を注視していく必要がある。

【参考】

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
4	853	0.22	4.40	921	0.23	4.40

※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

- ・人材の確保は組織全体として取り組んでいくべき非常に重要なテーマという認識の下、より良い人材確保施策の展開に向けて、全庁を挙げて取り組んでいく必要がある。
- ・障害者雇用について、更なる雇用促進に向けて、本市の障害者活躍推進計画に基づき体制や職場環境の整備、障害特性に応じた職務の選定・創出の工夫といった取組を積極的に進めていくことが望まれる。

(2) 職員研修

- ・今後も研修機会の充実を図り、職員が主体的に学び、上司が職員一人ひとりに応じた指導や育成等を行いやすい環境づくりを支援していくことが望まれる。
- ・民間企業への派遣研修について、今後も、派遣された職員が身につけたこと等を市政に還元していき、効果的に活用していくことが望まれる。

(3) 人事評価

- ・今後も評価レベルの向上・均一化を図るとともに、一層納得性の高い公平・公正な制度運用に努めることが求められる。

(4) 昇任意欲の醸成

- ・今後も、係長職・管理職のやりがいや魅力の発信、キャリア形成支援など、昇任意欲の醸成とそれを支える環境づくりに引き続き努める必要がある。

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間勤務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全市を挙げて取り組んでいる中ではあるが、局室区長においては強いリーダーシップを発揮し、個別の勤務実態を把握のうえ、要因の整理・分析・検証を行い、その原因に応じた具体的な対応の実行が求められる。
- ・任命権者においては、各局室区の具体的な取組を効果的に支援し、本市全体として長時間勤務の是正がより推進されるような体制を構築していくことを期待する。
- ・管理監督者においては、実態に即した適切な時間で命令を行い、退勤時間の確認も含め適切な勤務時間の管理に努めるとともに、所属職員の意識改革にも取り組むなど、マネジメント能力を発揮することが求められる。
- ・職員一人ひとりにおいても、業務改善・効率化の意識を高め、具体的な行動に移すことが望まれる。
- ・教職員については、引き続き働き方に対する意識改革に取り組むとともに、地域や保護者など関係者の理解を得ながら働き方改革に関する取組を進めていく必要がある。

(2) 多様な働き方の推進

- ・男性職員の育児休業取得率の向上は、本人が能動的に子育てにかかわる契機となるとともに、性別に関係なく仕事と家庭の両立ができる組織風土の醸成にも資することであり、これからも職員が必要な時期に制度を活用できるような環境や組織風土づくりにより一層努めていくことが求められる。
- ・女性職員の一層の登用促進に向けて、引き続き、気兼ねなく昇任できる組織風土の醸成や昇任意欲を支える環境づくり、ライフイベントなどに配慮した多様な人材育成、キャリア形成支援等の取組を推進していく必要がある。
- ・在宅勤務やフレックスタイム制については、コロナ禍の影響が落ち着いた後においても、引き続き職

員が多様な働き方を選択できるよう、制度の定着を図ることが必要と考える。

(3) 職員の健康確保・安全衛生

- ・長時間勤務については、職員の健康の確保に最大限配慮する必要がある、特にコロナ対応部局職員へのケア等については、健康管理部局と各局室区との協働により、徹底して取り組む必要がある。
- ・メンタルヘルスについては、管理監督者を中心として早期対応・環境改善に努めるとともに、職員自身もセルフケアに努めていただきたい。任命権者においては、引き続き健康管理部局と職場との協働により、取組の充実を図ることが求められる。
- ・職場環境の安全確保については、各職場においても安全意識の向上に努めるとともに、職員が安全に働ける環境づくりを進める必要がある。

(4) ハラスメントに対する取組

- ・全ての職員が「神戸市ハラスメント対策基本方針」の理念を十分に認識し、組織全体としてハラスメント問題が生じない職場環境づくりに努める必要がある。
- ・職員が業務に関連して長時間のクレームや暴力行為等を受けるような事案に対しては、今後とも組織として毅然と対処していくための方針を確立し、取り組んでいくことが求められる。

(5) 職員の意識の把握

- ・調査結果の活用により制度改正等の効果を分析・検証することで、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、より良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である。

3 高齢期雇用

- ・定年引上げについて、条例・規則の改正を漏れなく行うとともに、職員に対して、今後のキャリアを選択するために必要な情報の周知を十分に行う必要がある。
- ・高齢層職員の給与や退職制度については、本市の実情や国、他の自治体の現状等を踏まえながら、定年引上げとあわせて見直しを行う必要がある。
- ・高齢層職員が培った経験や能力を引き続き活用し、後進の育成や知識・技術の活用にも努めることのできるような環境づくりに取り組むことが重要である。

4 職員の服務規律

- ・任命権者においては、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必要がある。
- ・全職員が今一度職員として守るべき義務を十分に認識するとともに、高い倫理観と使命感を持って行動し、市民の期待と信頼に応えるよう精励されることを要望する。