

令和5年 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

令和5年のポイント

月例給、特別給ともに2年連続の引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を3,694円(0.93%)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)が民間の支給割合(4.50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5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
402,760円	399,066円	3,694円 [0.93%]	3,869円 [0.96%]

- (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6,411人、平均年齢41.9歳
2 民間、職員ともに、令和5年4月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)

令和4年8月から令和5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	2.23月分	6月期	2.20月
	上半期	2.27月分	12月期	2.20月
年間	4.50月分		4.40月	

(参考) 人事院：民間の支給割合4.49月分、国家公務員の支給月数4.40月

2 令和5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、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、加えて段階的に取り組んでいる係長級への処遇改善にも資するよう、本市職員の実態に適合した引上げ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) 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、支給月数を0.1月分引上げ。引上げ分は、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、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和5年度については12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和6年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう配分することが適当である。

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の特別給についても、人事院勧告を考慮のうえ、所要の措置を講じる必要がある。

【参考】 令和5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
令和5年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.25 月（現行1.20月）
勤勉手当	1.00 月（支給済み）	1.05 月（現行1.00月）
令和6年度 期末手当	1.225 月	1.225 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について

令和5年の人事院の報告で述べられ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。

4. 会計年度任用職員の給与について

地方自治法の改正による勤勉手当の支給等をはじめ、引き続き適正に運用していくことが必要である。

【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 (%)	
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
5	3,694	0.93	4.50	3,869	0.96	4.50

※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

- ・人口減少による労働市場の変化に伴い、人材獲得が困難となっていく中で、積極的な都市戦略を進めていくためにも、多様な人材の確保が必要である。
- ・これからの市政を担う多様な人材の確保及び育成は、組織全体の非常に重要なテーマであるという認識の下、引き続き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、法定雇用率が引き上げられていく予定であり、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、障害のある職員の活躍を推進する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) 人材の育成

- ・組織内における具体的なキャリアパスを描きながら職員が自身の成長を実感し、主体的に能力開発、キャリア形成に取り組めるよう環境づくりを行うとともに、LMS（学習管理システム）による受講の成果を人事管理や配置に活かし職員の意欲向上につなげていくことが重要である。
- ・経験者採用の拡充やプロフェッショナル型採用により採用された職員を活かしていくことも求められ、「採用育成チーム」とともに、全職場が一丸となって取り組んでいく必要がある。
- ・民間企業等への派遣研修について、積極的な人事交流による人材育成に引き続き取り組み、派遣された職員が得た知識や経験を市政に還元していけるよう、効果的に活用していくことが望まれる。
- ・定年年齢が段階的に引き上げられ在職期間が長期化していくため、職員がこれまで培ってきた経験等の活用や、後進の育成、知識・技術の継承にも努め、高いモチベーションを持って業務に従事し続けられるような環境づくりに取り組むことが重要である。
- ・人事評価について、制度見直し後の運用が適切に行われるよう評価者研修の内容を充実させるとともに、定期的に制度の検証を行っていくことが重要である。
- ・人事評価結果の昇給への給与反映について、係長級以下の職員についても、課長級以上への給与反映状況を踏まえながら進めていく必要がある。

(3) 昇任意欲の醸成

- ・多様な経験や考え方を反映し、市民ニーズに応じていくためにも管理職への女性職員の一層の登用が求められ、入口となる係長職への登用促進も重要である。
- ・係長級以上の職員の業務におけるやりがいや魅力の発信を行うとともに、それらの職員がワークライフバランスを実現しながら業務を行っている姿を見せていくことも重要である。
- ・引き続き、気兼ねなく昇任できる組織風土の醸成、昇任意欲を支える環境づくり、ワークライフバランスの推進に配慮した多様な人材育成、キャリア形成支援の取組を推進していく必要がある。

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

- ・引き続き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、長時間勤務の要因の整理・分析・検証を行い、具体的な対応を実行していくことが求められる。
- ・任命権者においては、各局室区の取組や改善状況を把握し、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の構築に引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・管理監督者においては、日頃から実態に即した適切な時間で命令を行い、出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、働き方改革の意識を高め、公務能率の向上等具体的な行動に移すことが望まれる。
- ・教職員については、今後も、教育委員会事務局と学校園が一体となって引き続き地域や保護者など関係者の理解を得ながら、教職員の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

- ・男性育休が当たり前になるよう、また、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。
- ・性別にかかわらず育児休業を取得した職員が不安に思うことなく円滑に職場復帰できるよう支援をするとともに、復帰後も仕事と子育てを両立できるよう長時間勤務の是正や各種制度を利用しやすい職場環境づくりなど、働き方改革を推進していくことも重要である。
- ・令和5年人事院勧告・報告においては、在宅勤務手当の新設、フレックスタイム制の拡充、勤務間インターバルの導入等について言及されている。本市においては、人材確保や働き方改革の推進の観点のもと、基礎自治体としての役割も踏まえながら国等の動向を注視していく必要がある。

(3) 職員の健康確保・安全衛生

- ・長時間勤務者への健康対策としては、所属長は、職員の心身の健康状況の把握に努め、産業医による面接指導等が必要となる1月あたりの時間外勤務が80時間をやむを得ず超えた職員に対しては、必要な措置が確実に実施されるよう、職員の健康の確保に最大限配慮する必要がある。
- ・メンタルヘルスについて、精神疾患による休職者が増加傾向にある。管理監督者を中心として早期対応・環境改善などのラインによるケアに努める必要があるとともに、職員自身もセルフケアに努める必要がある。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、各所属と専門部署が今後も事案に応じて連携し、組織として毅然とした対応をしていくことが求められる。

(5) 職員の意識の把握

- ・全職員に対する意識調査結果の活用により、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である。

3 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。