

平成28年度 職員の給与に関する報告・勧告について

本年度のポイント

月例給，特別給とも引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を721円（0.18%）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（4.20月）が民間の年間支給月数（4.32月）を0.12月分下回っているため，0.1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28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
398,978円	398,257円	721円 [0.18%]	708円 [0.17%]

(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	2.14月分	2.175月	△0.035月	民間－公務 0.12月
上半期	2.18月分	2.025月	0.155月	
年間支給月数	4.32月分	4.20月	0.12月	

2 本年度の給与改定の取扱いについて

(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) 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，0.1月分引き上げる必要がある。

3 その他の事項について

扶養手当

本年の人事院勧告において、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、平成 29 年 4 月 1 日から段階的に見直しを行うこととされた。本市職員の扶養手当の在り方については、市内民間事業所の支給状況、今後の国や他の自治体の動向に留意していく必要がある。

【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 (%)	
20	(50)	(0.01)	4.50	(136)	(0.04)	4.50
21	△205	△0.05	4.15	△863	△0.22	4.15
22	△203	△0.05	3.95	△757	△0.19	3.95
23	(△56)	(△0.01)	↓	△899	△0.23	↓
24	△945	△0.22	↓	(△273)	(△0.07)	↓
25	(△89)	(△0.02)	↓	(76)	(0.02)	↓
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

(注) ()は、較差が小さいため、給与改定を見送った。

2 職員の給与等の状況（較差比較対象職員）

項目	平成 28 年度	平成 27 年度	差 (H28-H27)	
平 月 均 額 給 与	給 料	329,839円	340,614円	△10,775円
	扶養手当	9,152円	9,540円	△388円
	地域手当	41,941円	36,126円	5,815円
	管理職手当	10,521円	10,564円	△43円
	住宅手当等	6,804円	7,548円	△744円
	合 計	398,257円	404,392円	△6,135円

- (注) 1 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。

4 本市職員にかかる諸課題について（主な内容）

◇人材の確保・育成	<p>① 採用においては、多様な幅広い人材の確保のために、様々な制度改革を進めており、今後も、本市が求める人材を確保することができるよう、採用試験の方法や効果的な広報等について引き続き研究を進めていく。</p> <p>② 人事評価を任用，給与，分限その他の人事管理の基礎とすると定めている地方公務員法の趣旨にのっとり，能力・実績に基づく適正な人事管理を更に進め，組織の活性化を推進していく必要がある。</p> <p>③ 大学卒の一般行政の採用者数は女性が過半数を占める一方，係長昇任選考の女性職員の受験率は低い状況が続いており，更なる活躍への意欲を高められるような取組を進めていく必要がある。また，意欲や能力のある者を積極的に登用し組織の活性化につなげていくために，制度の再構築や受験勧奨といった取組を行っているが，引き続き研究・検討を行っていく。</p>
◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた支援	<p>① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた制度の周知を更に進めるとともに，男女問わず多くの職員が利用しやすくなるように，管理職を含めた職員全体の意識改革につなげていく努力が必要である。</p> <p>② 全ての職員がいきいきと活躍できる組織づくりを行う等，更なるワーク・ライフ・バランスの推進に向け，全庁的に取り組んでいくことが必要である。</p>
◇高齢期雇用	<p>意欲と能力のある定年退職者等を再任用することで，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よう，また，再任用職員の知識経験の一層の活用を図り，市民サービスの向上に寄与することができるような運用を図る必要がある。</p>
◇職員の勤務環境の整備	<p>① 総実勤務時間の縮減に向けて，管理監督者がリーダーシップを発揮し，業務の計画的な執行や事務の簡素効率化，適正な事務配分等をより一層推進する必要がある。</p> <p>② メンタルヘルスチェックの結果の分析により，職場環境の課題を明らかにし，働きやすい職場づくりを実現することが期待される。</p> <p>③ 各種ハラスメントに対する取組として，職員間の相互理解・相互尊重を育むことはもちろん，任命権者による具体的な取組を推進していく必要がある。</p>
◇職員の服務規律	<p>任命権者においては，不祥事の未然防止に向けて，あらゆる機会を通してコンプライアンスの推進に取り組むことが必要である。職員においては，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よう精励されることを要望する。</p>
◇県費負担教職員の給与負担等の権限移譲	<p>県費負担教職員の給与負担等の道府県から政令指定都市への権限移譲について，十分な準備を進める必要がある。</p>