<神戸市>給与上の課題や取り組み





- 1. 民間経験人材等の確保とその処遇について
- 2. 人事・給与制度改革について
- 3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について



## く近年の人材獲得戦略>

#### 経験者採用の拡大(令和5年度~)

採用枠の拡大(新卒:経験者▶5:5へ)

① 年齢要件の緩和 ②通年募集の実施

#### プロフェッショナル型管理職採用の導入(令和5年度~)

- ・特定領域における知識や経験を有する管理職人材の獲得
- ・デジタル分野、土木・まちづくり分野 (他分野への拡大も検討中)
- ・任期の定めなし



### <経験者採用の初任給決定>

下記の初任給基準より、学歴免許等の資格を取得した以後の期間の中で 職歴等がある者は、経験年数の換算を行い、号給加算

行政職給料表(経験者採用)

学歴免許等	初任給			
于	級号給	給料月額		
大学卒	2級10号給	200,300円		
短大卒	2級6号給	193,700円		
高校卒	2級2号給	187,000円		

<参考>行政職給料表(経験者採用を除く)

学歴免許等	初任給			
<u> </u>	級号給	給料月額		
大学卒	1級25号給	198,600円		
短大卒	1級13号給	179,000円		
高校卒	1級5号給	168,500円		



## <民間経験者等の初任給決定>

#### 換算率の見直し

① 民間正規等の期間 (R3~) ②大学院期間 (R5~)

経歴 -		換算率		備考	
		~R3.3	R3.4~	V用与	
国家・地方公務 員又は民間企業	職員の職務と同種・類似の業務または職員としての職務にその経験が直接 役立つと認められる職務に従事した期間	75% <b>※</b>	100%	見直し① ※5年以内については80%	
等の職員として の在職期間	その他の期間のうち、任命権者が認める期間	60%	80%	見直し①	
学校又は学校に 準ずる教育機関	博士課程修了、修士課程修了、医大卒及び新大6卒の正規の修学年数内の経 歴(課程を修了した経歴に限り、医大卒及び新大6卒については2年に限る)	125%	125%	見直し②	
における在学期	その他の正規の修学年数内の経歴(課程を修了した経歴に限る)	100%	100%		
間	その他の経歴のうち、任命権者が認める期間	60%	60%		
その他の期間		25%	25%		

1. 民間経験人材等の確保とその処遇について

2. 人事・給与制度改革について

3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について

#### 人事・給与制度改革について

# **BE KOBE**

## <令和3年度以前の制度の問題>

昇任しない**ほとんどの 職員が主任**になっている ことに疑問を感じる (実際の職員の声)



主任の役割が不明確

昇任意欲を醸成するような 給与制度になっていない

頑張りが昇任にも反映 される仕組みを望む

頑張っても頑張らなくても 年収差が小さく、日々の 意欲向上に繋がらない

年功序列的な給与は早急に改善すべき

曖昧な基準での 人事評価だと感じる

#### 人事・給与制度改革について

# **BE KOBE**

### **<5本の柱>**以下 ①~⑤の具体策により

- ▶ 職員が能力を最大限に発揮できる環境づくり
- これからの市政を担う将来有望な人材の確保 を実現
  - 職責・役割に応じた給与体系の実現
  - 2 中堅・ベテラン職員(担当者)の役割の再整理
  - 🚯 能力・実績に基づく昇格選考の実施
  - 4 人事評価結果の勤勉手当への反映拡大
  - 5 より公平・公正な人事評価制度に向けた改善

頑張っている職員が 真に報われる制度へ



## < ● 職責・役割に応じた給与体系の実現>

年功序列的な給与体系を脱却し、より一層職責・役割に応じた給与体系を実現

#### 給与カーブのフラット化(令和3年度~)

中堅・ベテラン職員(3・4級)の役割の再整理(2) を踏まえ 若年層の処遇改善と高齢層(最高到達額)の引き下げ

#### 係長級の処遇改善(令和4年度~)

昇任意欲を高め、より職責に応じた給与にするため、 係長級(5級)全号給にて段階的に給料月額を改善(1万円引上げ)

### 人事・給与制度改革について



## 

職員がモチベーションを高くもって業務に取り組めるために実施

#### 上位区分の人数配分の拡大

上位20%以内 → 上位 25%以内へ

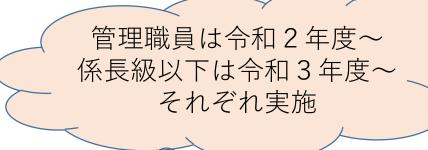
#### 係長級の評価区分の細分化

3段階→5段階(管理職員と同等)

#### 上位区分及び下位区分の支給月数の拡大

例:管理職員の最上位 +0.15月 → +0.25 月 (1回あたり)

係長級 の最上位 +0.06月 → +0.25 月 (1回あたり)



1. 民間経験人材等の確保とその処遇について

2. 人事・給与制度改革について

3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について



## <令和5年度以前の昇給制度の課題>

- ▶管理職員(課長級以上)は下位区分のみ人事評価結果の昇給への反映を実施
- ▶上位反映の仕組みがなく、昇給上のメリハリがつきにくい制度

	上位		標準	下位	
昇給区分	S	А	В	С	D
昇給号給数	8	6	4	2	0
備考	人事評価結果反映なし		_	人事評価結果反映	



### <制度導入(令和6年度昇給~)>

- ▶人事評価結果を上位区分にも反映
- ▶頑張っている職員がより一層報われる昇給制度を目指す

	上位標準			下	下位	
昇給区分	S	А	В	С	D	
評価配分	5%以内	25%以内	(標準)	絶対評価を基に決定		
昇給号給数	6	5	4	2	0	



## <住居手当の市内加算>

- ・職員の市内居住を促進する観点から、H28以降、市内居住の手当額を高く設定
- ・職員の市内居住は、政策立案の視点、地域活動への参画、災害発生時の初動 対応等、様々な点で有意義であり、また市会からの要望も強い

(現行の手当額)	市内居住	市外居住		
借家・借間	月 19,000円	月 15,000円		