

「令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告」について

本日（10月7日）市人事委員会は、市長及び市議会に対し、「令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いましたのでお知らせします。

詳細については、添付資料のとおりです。

市長への報告・勧告（谷口委員長から本村市長に報告・勧告書を手渡しました）



市議会への報告・勧告（谷口委員長から寺田議長に報告・勧告書を手渡しました）



以上

問合せ先

人事委員会事務局

直通電話 042-769-9810

職員の給与等に関する報告及び勧告にあたって

本日、相模原市人事委員会は、相模原市議会及び相模原市長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

人事委員会による給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として、地域の民間従業員等との均衡を考慮し、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与等勤務条件を確保する機能を有するものです。

本委員会において、本市職員と市内民間従業員の給与等について調査し、精確な比較をしたところ、月例給については、本市職員の給与が民間従業員の給与を62円上回っているが、公民較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととしました。

特別給については、本市職員の年間支給月数が民間従業員の年間支給月数を0.14月分上回ったことから0.15月分引下げ、年間4.30月分とするよう勧告いたしました。

これからも私ども人事委員会といたしましては、地方公務員法の趣旨に則り、中立的・専門的に責任と役割を果たしてまいりたいと考えております。

市議会及び市長におかれましては、本委員会の給与等に関する報告及び勧告に基づいて適切に対応されますよう要請いたします。

市民の皆様におかれましては、本給与勧告制度の意義や役割に深い御理解を賜りますようお願い申し上げます。

令和3年10月7日

相模原市人事委員会

委員長 谷口 隆 良



「令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

本年の給与勧告のポイント

① 月例給の改定なし

月例給は民間給与との較差（△62円（△0.02%））が極めて小さく、改定なし

② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ

支給月数4.45月→4.30月（△0.15月分）、期末手当の支給月数に反映

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 職種別民間給与実態調査

調査対象事業所は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所188事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した80事業所を实地調査

(2) 職員給与と民間給与の比較結果

<月例給>

民間従業員の給与	職員の給与（行政職(1)）	較差
372,669円	372,731円	△62円(△0.02%)

(行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 39.6歳、平均経験年数 17.4年)

<特別給(ボーナス)>

民間従業員の支給月数	職員の支給月数	差
4.31月分	4.45月分	△0.14月分

2 給与改定等について

(1) 月例給

民間給与との較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、月例給の改定を行わない

(2) 期末・勤勉手当

- ・民間従業員の支給月数に見合うよう、年間支給月数を4.45月分から4.30月分に引下げ
- ・引下げ分は期末手当の支給月数に反映
- ・実施時期は、令和3年12月1日

3 人事行政に関する報告

(1) 人材の確保等

ア 人材の確保

- ・オンライン説明会、動画を用いた広報手法の拡充など、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に発信していくことが必要
- ・より多くの優秀な人材の採用に繋げるために、採用方法の見直しに向けた検討を行うことも必要

イ 人材の育成

- ・「相模原市人材育成基本方針」に基づき、職員一人ひとりが、様々な社会課題を主体的に受け止め、その解決に向け、前例にとらわれず、チャレンジできるよう、コスト意識や改革意識、コンプライアンス意識の向上を図るなど、職員の意識改革を進めることが必要

- ・研修担当、人事担当、管理職、職員自身がそれぞれの役割を認識し、目指す職場環境である「人が育ち、人を育てる組織風土づくり」の実現に向け、組織全体として取組を進めることが重要

ウ 人材の活用

- ・社会人経験者採用や専任職制度などを検証し、職員の意欲や能力をより活用する取組を検討していくことが必要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・マネジメントの実現

- ・全ての職員が持てる能力を十分に発揮できるよう、柔軟で多様な働き方について、組織を挙げて取り組むことが必要
- ・引き続き長時間労働の是正に向け、仕事量に見合った人員の配置や管理監督者のマネジメントによる適切な勤務時間管理に取り組み、ICT活用による業務の効率化や業務量の削減など、時間外勤務時間を削減する取組を推進することが必要
- ・育児休業の取得回数制限の緩和や不妊治療のための休暇の新設等の措置等、本市においても、国の動向を注視し、必要な措置の検討を行うことが必要

イ メンタルヘルス対策

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、対応が必要となる業務においては、今まで以上に高負荷なストレスを抱える可能性が高くなることから、さらなる相談体制の充実を図り、メンタルヘルス不調を未然に防止する取組を強化されたい
- ・職員一人ひとりが、セルフケアの重要性を理解し、自身の健康管理に努めていくことが大切であり、任命権者は、定期的な便りの発信やパソコンへのポップアップ表示等の活用により、健康に関する情報を効果的に提供するなど、啓発し続けることが重要

ウ ハラスメントの根絶

- ・あらゆるハラスメントを絶対に許さない職場風土の醸成が極めて重要であり、現在行っている防止対策に加え、職員に対して相談事例や相談制度等を重ねて周知することが必要
- ・「ハラスメントはしない・させない・見過ごさない」という強い意志を持ち、全ての職員がいきいきと働き続けることができる職場環境を組織全体で作り上げることが重要

(3) 公務員を巡る諸課題

ア 公務員倫理の確保

- ・職員は、不祥事や職務上のミスが市政に対する市民の信頼を失墜させる結果に繋がることを改めて認識し、公私にわたるコンプライアンス意識と高い倫理観を持って行動することが重要

イ 高齢期の雇用の在り方

- ・定年の引上げ等については、国や他の地方公共団体の動向を注視し、令和5年4月1日の施行に向け、本市の状況を踏まえながら、職員が有する知識・経験や能力を発揮できる人事制度の構築と給与制度の見直しに向けた検討を進めていくことが必要

※参考

【勤告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】(行政職給料表(1)適用職員)

改定前	改定後	増減
6, 130千円	6, 072千円	△58千円(△0.94%)