



「令和2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

期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ

支給月数 4.50月 4.45月(0.05月分)、期末手当の支給月数に反映
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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195事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した82事業所を実地調査

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の状況を鑑み、病院は調査対象から除外した。

(2) 職員給与と民間給与の比較結果

<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
4.46月分	4.50月分	0.04月分

2 特別給(ボーナス)の改定について

(1) 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4.50月分から4.45月分に引下げ
- ・引下げ分は期末手当の支給月数に反映

(2) 実施時期

令和2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

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、集合形式や対面形式のイベントの実施が困難な状況となっていることから、新たな形態での情報発信や機会の提供が必要
- ・専門性のある職種については、採用時期にとらわれない、より効果的な手法について検討することが必要

イ 人材の育成

- ・多様な行政課題に対応していくための必要なスキルの習得に向け、リモート型やEラーニングなどの集合型研修以外の手法についても、これまで以上に活用していくことが必要

ウ 人材の活用

- ・公務能率の充実に資するため、多様な経験及び能力を有する職員の採用を進めるとともに職員の適性や能力を正確に把握し、最大限発揮できる配属を進めることが必要

(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

- ・仕事と生活の時間配分だけを意識するのではなく、双方の充実を自ら積極的にマネジメントする「ワーク・ライフ・マネジメント」の意識を常に持つことが大切であり、その実現を促す取組が重要
- ・行政サービスのデジタル化などを推進し、市民の利便性を高めながら、効率的な業務改善に努めるとともに、非常時にあっても迅速かつ柔軟な仕事量に見合った人員配置を進めることが必要
- ・テレワークの積極的な活用や時差出勤は、新しい生活様式を踏まえた働き方改革の観点においても大きな効果が期待されることから、これまでの実施状況を十分に検証し、新しい働き方への移行に向け取り組むことが必要

イ メンタルヘルス対策

- ・長時間労働の時間数に限らず、自らが健康リスクを背負っているという状況を自覚し積極的に面接指導や健康相談を利用していくための意識向上を図ることが必要
- ・職場環境のストレスの要因や傾向の分析を行い、疾患の早期発見や発病の未然防止対策など予防対策に力を入れることが重要

ウ ハラスメントの根絶

- ・ハラスメントの根絶に向けては、職員がより相談しやすい環境を確保することが必要であり、あらゆるハラスメントを絶対に許さないという職場風土の醸成が極めて重要
- ・職員一人ひとりが、自らの言動を改めて見直し、ハラスメントが起こる原因を深く考え、ハラスメントを根絶する意識を強く持つことが重要

(3) 公務員を巡る諸課題

ア 公務員倫理の確保

- ・「相模原市組織運営の改善に向けた取組方針」に則って毅然と行動の変容を起こしていくことで、職員一人ひとりの公務員倫理とコンプライアンス意識の着実な醸成と定着を図ることが必要

イ 高齢期の雇用の在り方

- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、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調査・研究を進めていくことが必要

参考

【勧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
6,138千円	6,119千円	19千円(0.31%)