



F N o . 1 ・ 8 ・ 5

令和2年10月21日

相模原市議会議長 石川 将誠 様

相模原市長 本村 賢太郎 様

相模原市人事委員会

委員長 谷口 隆良

本委員会は、地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、一般職の職員の給与等に関して別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告するとともに、人事行政に関して別紙第3のとおり報告します。

本勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

なお、月例給については、別途必要な報告及び勧告を予定していることを申し添えます。

以 上



# 目 次

## 別紙第1 職員の給与等に関する報告

1 本市職員の給与等について	1
2 民間従業員の給与等について	3
3 本市職員の給与と民間従業員の給与との比較	4
4 人事院給与勧告の概要	6
5 本年の給与改定に関する考え方	6
6 給与勧告の速やかな実施	6
(参考)人事院給与勧告の骨子	8

## 別紙第2 勧告

1 期末手当及び勤勉手当	9
2 実施時期	9

## 別紙第3 人事行政に関する報告

1 人材の確保等	11
(1)人材の確保	11
(2)人材の育成	12
(3)人材の活用	13
2 働き方改革と勤務環境の整備	14
(1)ワーク・ライフ・マネジメントの実現	14
(2)メンタルヘルス対策	16
(3)ハラスメントの根絶	17
3 公務員を巡る諸課題	17
(1)公務員倫理の確保	17
(2)高齢期の雇用の在り方	19

## 参考資料

第1部 職員給与関係	1
第2部 民間給与関係	25
第3部 公民比較関係	31
第4部 労働経済関係	33
第5部 人事行政関係	37



## 別紙第 1

### 職員の給与等に関する報告

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づいて、職員の給与等勤務条件を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

職員の給与については、広く市民の理解を得る必要があり、本委員会が経済・雇用情勢等を反映して決定される民間従業員の給与との精確な比較を行い、他の公務員との均衡を考慮し必要に応じて給与勧告をすることにより、適正な給与水準が確保されると考えている。

本委員会では、昨年の報告及び勧告後も引き続き、第三者機関としての公正かつ中立な立場に立って、本市職員及び市内民間従業員の給与、勤務条件、その他職員の給与決定に関する諸情勢について調査研究を重ねてきた。

その結果について、次のとおり報告する。

#### 1 本市職員の給与等について

本年4月現在における職員の給与等の実態を把握し、職員の給与等を検討する基礎資料とするため、行政職給料表(1)適用職員、消防職給料表適用職員、医療職給料表適用職員、教育職給料表適用職員及び学校事務職給料表適用職員について、「相模原市職員給与等実態調査」を実施した。

主な調査結果は、次のとおりである。

##### (1) 職員構成

###### ア 適用給料表別職員数

適用給料表		令和2年	平成31年
調査対象職員	行政職給料表(1)	3,498人	3,442人
	消防職給料表	744人	735人
	医療職給料表	12人	12人
	教育職給料表	2,577人	2,473人
	学校事務職給料表	93人	81人
	合計	6,924人	6,743人
行政職給料表(2)		311人	335人
全職員合計		7,235人	7,078人

イ 適用給料表別平均年齢

適用給料表	令和2年	平成31年
行政職給料表(1)	39.4歳	39.4歳
消防職給料表	37.2歳	38.1歳
医療職給料表	52.8歳	51.8歳
教育職給料表	38.4歳	38.5歳
学校事務職給料表	35.7歳	36.1歳

(2) 給与の支給状況

ア 適用給料表別平均給与月額 (単位：円)

適用給料表	令和2年	平成31年	増減額
行政職給料表(1)	368,960	370,335	△1,375
消防職給料表	378,773	382,932	△4,159
医療職給料表	858,104	854,718	3,386
教育職給料表	408,107	410,193	△2,086
学校事務職給料表	310,482	324,601	△14,119

イ 行政職給料表(1)適用職員の平均給与額の内訳 (単位：円)

項目	令和2年	平成31年	増減額
給料	307,056	307,721	△665
扶養手当	7,979	7,914	65
地域手当	38,893	39,055	△162
住居手当	5,938	5,783	155
管理職手当	9,077	9,827	△750
その他	17	35	△18

(3) 諸手当の支給状況

項目	支給されている職員		平均手当額
扶養手当	2,686人	38.8%	20,641円
住居手当	1,683人	24.3%	26,879円
管理職手当	703人	10.2%	70,969円

【参考資料 第4表から第6表まで(21~23頁)】

## 2 民間従業員の給与等について

民間従業員の給与等の実態を把握し、職員の給与等を検討する基礎資料とするため、人事院及び都道府県市特別区人事委員会と共同して「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、市内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上で、公務に類似する産業に属する195事業所を対象とするもので、調査に当たっては、対象となる事業所を産業、企業規模及び組織(本・支店の別)によって7層に層化し、これらの層から人事院が無作為に抽出した82事業所を調査した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は80.0%と高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものといえる。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、公務の行政職給料表(1)と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢を調査している。

先行して実施した調査の主な結果は、次のとおりである。

### (1) 特別給(ボーナス)

賞与等の特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間に、平均所定内給与月額(事業所における毎月きまって支給する給与の支給総額から時間外勤務手当等実績に応じて支給される手当の総額を除いた額)の4.46月分が支給されている。

また、昨年の冬季賞与について賞与支給額のうち考課査定分の占める割合は、一般の係員で56.9%、課長級で59.6%、部長級で58.6%となっている。

**【参考資料 第8表及び第9表(28頁)】**

### (2) 給与改定の状況

一般の係員についてベースアップを実施した事業所は22.3%で、ベースダウンを実施した事業所は1.4%となっている。

また、一般の係員について定期昇給を実施した事業所は91.7%、昇給額を増額した事業所は16.3%、減額した事業所は17.7%となっている。

**【参考資料 第10表(29頁)】**

### (3) 扶養手当

扶養手当(家族手当)を支給している事業所は、83.9%となっており、その平均支給月額は、配偶者のみの場合9,791円、配偶者と子1人の場合15,289円、配偶者と子2人の場合20,311円となっている。

**【参考資料 第11表(29頁)】**

## 3 本市職員の給与と民間従業員の給与との比較

本年の「相模原市職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の調査結果に基づき、職員の給与と民間従業員の給与との比較(公民比較)を行った。

比較結果は、次のとおりである。



### (1) 特別給(ボーナス)

民間従業員に対し、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された賞与等の特別給が、平均所定内給与月額何月分に相当するかを調査し、これと条例で定められた本市職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数の合計を比較した結果、次のとおり、職員の年間支給月数が民間従業員の年間支給月数を0.04月分上回っている。

#### 特別給の比較

民間従業員の支給月数 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.46月分	4.50月分	△0.04月分

なお、特別給の比較方法については、参考資料31頁のとおりである。

### (2) 月例給

月例給の比較に当たっては、本市の事務・技術職である行政職給料表(1)適用職員と民間従業員のうち事務・技術関係職種の従業員とを比較することとし、比較対象とする月例給の範囲は、職員については4月に支給された給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当及び単身赴任手当(基礎額)を合計した給与額、民間従業員については4月分の毎月きまって支給する給与の支給額から時間外勤務手当等実績に応じて支給される手当及び通勤手当の額を除いた給与額としている。

また、比較方法には、職員の人数を基準としたラスパイレ方式を採用する。ラスパイレ方式は、給与決定上の主要な要素である、役職段階、学歴、年齢別の職員の平均給与額と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与額のそれぞれに市職員数を乗じた額を算出し、両者の水準を比較するものである。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について較

差を算出することとする。

#### 4 人事院給与勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告を行った。

勧告では、特別給について、0.05月分引き下げ、民間の支給状況等を踏まえ期末手当から差し引くこととするとしている。

【(参考) 人事院給与勧告の骨子(8頁)】

#### 5 本年の給与改定に関する考え方

##### (1) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、職員の年間支給月数が民間従業員の年間支給月数を上回っているため、0.05月分引き下げ、4.45月分とする。

支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を勘案して、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き下げ、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等となるよう支給月数を定めることとする。

また、特定任期付職員の期末手当についても、同様の考え方に基づき支給月数を適切に改定することとする。

なお、再任用職員の期末手当及び勤勉手当については、国の状況等を勘案し、改定を行わない。

##### (2) 月例給

前記3(2)の方法により算出した較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

#### 6 給与勧告の速やかな実施

冒頭で述べたとおり、地方公務員法に定められた給与勧告制度は、職員

の労働基本権制約に対する代償措置として、適正な給与等勤務条件を確保する機能を有し、中立的な人事行政の専門機関である人事委員会の権限とされているものである。

市議会及び市長におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告を速やかに実施されるよう要請する。

## (参考) 人事院給与勧告の骨子

### I 給与勧告制度の基本的考え方

#### (給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

### II ボーナスの改定等

#### 1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数4.50月）

#### 2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期		12月期	
令和2年度	期末手当	1.30月	（支給済み）	1.25月	（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月	（支給済み）	0.95月	（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275月		1.275月	
	勤勉手当	0.95月		0.95月	

[実施時期]

法律の公布日

#### 3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与408,868円平均年齢43.2歳 [対前年△2,255円、△0.2歳]

## 別紙第2

### 勸告

本委員会は、本市職員の期末手当及び勤勉手当について、次のとおり勧告する。

#### 1 期末手当及び勤勉手当

次の表に掲げる支給割合とすること。

(1) 令和2年12月期の支給割合 (単位：月分)

	再任用職員以外の職員		
	一般職員	特定幹部職員	特定任期付職員
期末手当	1. 2 5	1. 0 5	1. 6 5
勤勉手当	0. 9 5	1. 1 5	—

(2) 令和3年6月期以降の支給割合 (単位：月分)

		再任用職員以外の職員		
		一般職員	特定幹部職員	特定任期付職員
6 月 期	期末手当	1. 2 7 5	1. 0 7 5	1. 6 7 5
	勤勉手当	0. 9 5	1. 1 5	—
12 月 期	期末手当	1. 2 7 5	1. 0 7 5	1. 6 7 5
	勤勉手当	0. 9 5	1. 1 5	—

#### 2 実施時期

1の(1)については、令和2年12月1日から実施すること。1の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。



## 別紙第3

### 人事行政に関する報告

我が国では、少子高齢化の進行に伴う人口構造の変化による社会保障費の増大や頻発する大規模自然災害、人口減少に立ち向かう地方創生の取組など、様々な課題が生じている中、地方自治体においても、活力ある地域社会を維持し、将来にわたる持続可能なまちづくりが求められている。

本市においては、更なる飛躍を遂げるための計画的なまちづくりを進める指針となる「未来へつなぐ さがみはらプラン～相模原市総合計画～」を策定し、本年度から着実な推進を図るための取組を進めているところである。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による社会経済活動等の自粛の影響が懸念されている中であり、「新しい生活様式」を踏まえた社会経済活動の活性化や安心安全な市民生活の確保はもちろんのこと、引き続き成長と成熟の調和を図りながら、持続可能な社会の実現に向けて、市政を担う職員の役割や責任は大きくなってきている。

今後とも、職員一人ひとりが、安心して職務に専念できるよう、給与その他の勤務条件が適切であるとともに、意欲・やりがいを高める人事制度の構築と働き方改革などの取組を進めることが重要である。

こうした認識のもと、本委員会は、人事行政に関して、次のとおり報告する。

#### 1 人材の確保等

##### (1) 人材の確保

近年、人手不足が深刻化するなかで民間企業において積極的な採用活動が続き、国及び地方公共団体においては厳しい職員採用環境が続いていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による先行

きの不透明感から、公務員に対する関心が高まりつつある。

こうした状況の中、本市においては就職氷河期世代の採用選考や職種に応じた受験者の年齢上限の引き上げなど、人材確保策を講じているところであるが、より多くの受験者を集め、多様な有為の人材を確保することが課題となっている。

受験者の確保策としては、各大学主催の採用説明会、民間就活サイト主催による合同企業説明会、本市職員研修所が窓口として受け付けているインターンシップの取組などにより、市の魅力や採用の情報発信に努めてきたところであるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、これまで一堂に会して実施していた、いわゆる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、Webの活用など、新たな形態による情報発信や機会の提供が求められている。

今後は、前述した市の魅力や採用の情報発信だけでなく、採用方法においても人材確保に向けた取組を進める必要があり、特に専門性のある職種の採用においては、一定の時期に行う採用だけでなく、多様な人材確保に向けた取組として、一部の民間企業が実施している採用時期にとらわれない、いわゆる通年採用など、本市にとってより効果的な採用方法を検討する必要がある。

## (2) 人材の育成

本年度は、新型コロナウイルスの感染症の感染拡大の影響により、例年と同様の集合研修等の実施が困難な状況が発生している。

例えば新規採用職員については、公務員として求められる基本的な姿勢や心構えなどの体系的な集合研修を受けられないまま、現場での職場内研修が中心とならざるを得ない状況が生じた。

このことから、このような状況下にあっても市民から信頼される職員として、多種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必要がある。

また、本市においては、体系的なマネジメント研修の一環として、新任管理者研修において仕事に対するやりがいを持てる職場づくりに焦点を置いた研修プログラムに見直しを行うなど、組織力の強化に向けた取組を進めてきたところであるが、社会構造の変化や高度化する行政課題など急速な人材育成を取り巻く環境の変化に対応するため、「相模原市人材育成基本方針」の改定に向けた取組を進め、新たな方針により人材育成を着実に推進していく必要がある。

### (3) 人材の活用

各職場においては、業務の効率化を図り、現有の人材を最大限に活用しながら、多様化する行政サービスに対応しているところであるが、あわせて各業務の専門的なニーズも高まっており、今後もこの傾向が続くことが想定される。

このような状況の中で、任命権者においては、職員のキャリア形成において、特定分野の職場間を異動する「エキスパートコース」と、様々な部署を異動する「ゼネラリストコース」との選択を可能とする制度を導入しており、効果的な人材育成及び効率的な人事配置を図っているところである。

また、昨年度から主査及び副主幹を対象に特定の分野への配属を前提とした「専任職制度」を導入し、まず税務分野において4名の専任職を配置し、本年度は、税務分野に加え福祉分野においても2名を配置したところである。

引き続き、安定的な業務の遂行及び組織運営の観点から、業務を熟知している専門性の高い職員を組織の規模や特性に応じて配置しながら、本制度の効果等について検証し、他の分野への拡大についても検討していくことが必要である。

さらに、採用年齢上限の引き上げや社会人経験者を採用するなど、多様な経験及び能力を有する職員の採用を進めていることから、職員の適性や能力を正確に把握し、それらを最大限に発揮できる配属を合わせて進めていくことにより、公務能率の充実に努めていくことが大切である。

任命権者においては、今後も研修等を通じて、役職や職種に応じて求められる職責を職員に対して明らかにするとともに、専門性が求められる業務等においては、資格取得のための支援や外部人材の登用など、適切な業務の推進に繋がるよう努められたい。

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) ワーク・ライフ・マネジメントの実現

急速に変化する社会・経済情勢や多様化・高度化する行政課題に的確かつ柔軟に対応し、市民に真に必要な行政サービスを提供するためには、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を推進することが重要である。

任命権者においては、本年3月に「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」を策定し、全ての職員が、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場環境・職場風土づくりに取り組んでいるところである。

仕事の充実は生活に良い影響を与え、自分の時間や家族との時間、地域活動といった生活の充実は仕事への活力や課題の発見に繋がる。

仕事(ワーク)と生活(ライフ)それぞれの充実により、相乗効果を生み出し、人生をより良いものにするという観点から、仕事と生活の時間配分だけを意識するのではなく、ライフステージに合わせて、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重要であることから、その実現を促す

取組が重要である。

近年、減少傾向にあった時間外勤務時間数については、東日本台風や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等への対応もあり増加に転じていることから、任命権者においては、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必要がある。

また、職員自らが仕事をマネジメントし、いつまでにどのレベルでの仕事を求められているのかを見極める力を育成する必要がある。

管理監督者においては、職員の健康や労働時間を管理することは重要な職務であり、時間外勤務の縮減に向けた職員意識の改革、年次休暇や夏季休暇の取得を促進するとともに、自らが率先して休暇を取得することも必要である。

教員の勤務時間管理についても、職員一人ひとりのたゆまぬ努力が前提となるが、教育現場における特殊性から、多忙化を解消し、より良い教育環境を実現するために学校と教育委員会が互いに協力し、「相模原市立小中学校等における教員の勤務時間の上限に関する方針」の取組を進めることが必要である。

任命権者においては、働き方改革の推進と新型コロナウイルス感染症の感染拡大、大規模災害等、不測の事態が生じた場合においても、業務の継続性を確保し、行政サービスの安定的提供を確保するため、テレワークを導入し、その環境を拡充してきたところである。

新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言下に、感染症の感染拡大防止に向けた出勤抑制のため、テレワークの積極的な活用や時差出勤を推進してきたところであるが、こうした取組は、「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、職員個々の実情に応じた柔軟な働き方にも繋がることから、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必要がある。

## (2) メンタルヘルス対策

安定した行政サービスの運営には、職員の心の健康保持増進が必要不可欠とされており、メンタルヘルス対策に関する体制の整備は確実に進んでいるところであるが、メンタル疾患による私傷病休職者数は近年増加しているのが現状であり、職員に対する心のケアが確実にできているとは言い難い状況であることから、より一層の対策強化が求められる。

対策の強化にあたっては、職場環境の改善が効果的であることから、様々な階層等の職員に対して、職場におけるメンタルヘルスの必要性や管理監督者が職員のいつもと違う様子にいち早く気づき、相談対応、職場環境改善に努めることの重要性に対する認識をさらに深める研修の充実を図ることが必要である。

制度改正等による業務量の増加や災害対応による長時間労働等により、健康リスクが高い状況にある職員に対しては、積極的に産業医や臨床心理士による面接指導や健康相談などを実施していくことが肝心である。

昨年度においては、東日本台風の影響で多くの職員が避難所等の災害対応による長時間労働の対象者となり、これまでの実績を遥かに上回る職員に対して面接指導を実施し、相談体制の充実を図ったところであるが、自然災害や感染症などが猛威を振るう昨今、それに対応する職員の労働状況に対する負荷も未知数であることから、全ての対象者が確実に面接指導や健康相談を利用するための職場環境の整備と、対象者自身も健康リスクを背負っているという状況を自覚し、長時間労働の時間数に限らず、必要に応じて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必要がある。

また、ストレスチェックの結果を大いに活用し、職場環境のストレスの要因や傾向の分析を詳細に行い、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である。

### (3) ハラスメントの根絶

職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳を不当に傷つける許されない行為であるとともに、円滑な公務運営に支障を来たすものであり、実際にパワー・ハラスメントを原因の一つとする重大な事案が生じている。

任命権者においては、労働施策総合推進法が改正され、事業主にパワー・ハラスメント防止対策が義務付けられたこと等を踏まえ、ハラスメント相談窓口の受付時間を拡大するなど、相談窓口の充実を図り、一層のハラスメント防止対策に取り組んでいるところであるが、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である。

このことから、ハラスメント防止のための階層別研修の充実や悩みを抱える職員が相談しやすい環境とするため、相談事例や相談制度の周知をあらゆる手段で不断に実施するとともに、あわせて相談者のプライバシーの保護や相談者への不利益な取り扱いの禁止を徹底されたい。

また、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である。

## 3 公務員を巡る諸課題

### (1) 公務員倫理の確保

任命権者においては、公務員倫理の徹底やコンプライアンス意識の醸成に努めるため、相模原市コンプライアンス推進会議を開催し、また、各局区コンプライアンス推進計画に基づく取組を実施している。さらに、階層研修では公務員倫理の徹底やコンプライアンスの推進を研修項目にしている。

しかし、職員の非違行為や事務処理ミスなどの不祥事がなくならない状況にある。

本年3月に市長に提出された、相模原市麻溝台・新磯野第一整備地区土地区画整理事業第三者委員会による調査報告書においても、職員のコンプライアンス意識の低さが指摘されている。

このことは、これまでの任命権者における公務員倫理の徹底やコンプライアンス意識の醸成に対する取組が限界に達しており、抜本的にコンプライアンス推進体制の見直しをする必要性が生じていると言える。

任命権者においては、「相模原市組織運営の改善に向けた取組方針」において、コンプライアンス上の意識改革を行うことに言及しており、これから、市長・副市長等をはじめとした全職員は、方針に則って毅然として、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べきである。

なお、その方針に沿った取組を着実に推進し、コンプライアンスの執行力を高めるためにも、高度の専門的知識を有する弁護士を職員として一定の期間採用するなど、人材確保についても検討されたい。

内部統制制度については、本年4月1日から、財務に関する事務等につき、「相模原市内部統制基本方針」に基づき実施しているところであるが、任命権者においては、財務に関する事務に係る内部統制制度を早く軌道に乗せるとともに、財務に関する事務以外の事務についても内部統制制度を幅広く適用できるよう取り組まれたい。

また、職員は、法律等の適用について、又は行為規範に関して疑問がある場合は、コンプライアンス推進員や適切な相談窓口を通じて、自らが積極的にガイダンスを求めていく行動を起こすことが肝要である。

あわせて、なぜ、行為規範の遵守が大切なのか、組織の危機管理と

して管理職を含む職員によく理解してもらおうよう、研修・教育の参加を義務づけされたい。

なお、本委員会においては、職員相談窓口の利用が図られるよう、引き続き、庁内周知を図るとともに、職員の適正な労働環境の確保・保護に向け、必要な取組を進めていく。

## (2) 高齢期の雇用の在り方

少子高齢化が進み、若年労働人口の減少が続く中、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことは、社会全体の課題となっている。

国においては、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年が60歳から65歳へと2年に1歳ずつ引き上げられることを踏まえ、地方公務員法の改正案が国会に提出されたが、国家公務員法の改正案が、審議未了で廃案となったことから継続審議となっている。

本年の人事院における公務員人事管理に関する報告において、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向け、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請されたことから、本市においても、定年を引き上げ、役職定年制等を導入する、国家公務員法及び地方公務員法の改正案が国会で成立した場合には、施行日に改正内容を確実に実施できるよう、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・経験や能力を發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・研究を進めていく必要がある。

