

## 令和4年 職員の給与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》

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに3年振りの引上げ

- ① 民間給与との較差（0.22%）を解消するため、月例給（給料月額）を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（支給月数4.30月分→4.40月分）

### 1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の497事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された110事業所について、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して調査を行った（調査完了率70.6%、調査実人員6,239人）。

### 2 民間給与との比較

#### (1) 月例給

民間給与	職員の給与	較 差
412,547円	411,643円	904円(0.22%)

(職員の平均年齢 42.1歳、平均勤続年数 17.2年)

#### (2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.42月分	4.30月分	0.12月分

### 3 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

ア 行政職給料表(1)：較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う。その際、職員の初任給が民間の初任給を下回っていること及び国との均衡を勘案して、大卒初任給を4,000円、高卒初任給を5,000円、それぞれ引き上げる。これを踏まえ、若年層に重点を置きつつ、40歳台初めの職員が在職する号給までを引き上げる。

イ 行政職給料表(1)以外の給料表：行政職給料表(1)との均衡を基本とし、引上げ改定を行う。

#### (2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.30月分）が、民間の特別給の支給割合（4.42月分）を下回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げる（4.30月分→4.40月分）。なお、支給月数は、国と同様に0.05月単位で決定しており、小数第2位を二捨三入・七捨八入するため、民間支給割合が4.42月分の場合は4.40月分としている。

#### (3) 改定の実施時期等

令和4年4月1日から実施すること。ただし、(2)についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

## 4 人事管理に関する報告及び意見

### (1) 勤務環境の整備と働き方・仕事の進め方改革

- ア 長時間勤務の是正：長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持等の観点から重要な課題である。任命権者においては、業務プロセスの見直しや管理職のマネジメント向上、職員の意識改革を通じて長時間勤務の是正に取り組んでおり、そうした取組の進展により時間外勤務の縮減につながることを期待する。
- イ 誰もが働きやすい職場環境づくり：仕事と生活の調和の実現、公務能率向上の観点から勤務環境の整備を推進することが求められている。任命権者においては、働き方・仕事の進め方改革に関する取組について、より実効性が高まるよう、引き続き推進されたい。
- ウ メンタルヘルス対策：心の健康増進から復職支援までの包括的な対策を進めていく上で管理監督者が重要な役割を担っている。管理監督者には日々のコミュニケーションから職員の変化を把握するなど、職員が心の健康を損なうことがないように、早期発見に努めることが求められる。
- エ ハラスメント対策：任命権者はこれまでも、ハラスメントに関する各種防止措置を講じてきたところであるが、今後は表面化していない潜在的なハラスメントにどう対処していくかという視点も踏まえながら、取組の一層の強化・改善を図られたい。

### (2) 人材の確保・育成

- ア 人材の確保：今後も質の高い行政サービスを安定的に提供できるよう、職員採用を取り巻く環境や定年年齢の引上げによる影響を踏まえつつ、任命権者と連携しながら新規採用職員の継続的な確保に努めていく。
- イ 人材の育成：人材育成に関する取組が効果を発揮するためには、それぞれの職員がキャリアプランを持つことが重要である。任命権者においては、既存の取組を継続しながら、職員が自身のキャリアプランを意識し、積極的に考える機会をさらに増やす必要がある。
- ウ 昇任制度の在り方：本市の組織活力の維持・向上や女性活躍推進の一助となるよう、任命権者と連携しながら新たな昇任制度の構築に努めていく。
- エ 女性活躍推進：男性による育児・介護等への参加が女性の働き方に影響を与えることから、任命権者においては女性職員のキャリア形成支援を行うとともに、男性職員の家庭参画の促進にも力を入れ、女性活躍の可能性を高めていく必要がある。

### (3) 市民からの信頼確保

職員一人ひとりが厳正な規律意識と高い倫理観を持ち、常に全体の奉仕者であるとの自覚をもって職務に精励することを望む。

### 【参考】

#### 1 給与改定に伴う職員の平均給与月額

勧告前の給与月額	改定額	勧告後の給与月額	平均年齢	平均勤続年数
411,643 円	904 円	412,547 円	42.1 歳	17.2 年

#### 2 給与改定に伴う職員の平均年間給与

勧告前の平均年間給与	勧告後の平均年間給与	平均年間給与の差
6,710,000 円	6,766,000 円	56,000 円(0.83%)

#### 3 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約8億2,000万円  
(2) 企業職を含めた場合 約9億8,000万円

問合せ先 川崎市人事委員会事務局調査課  
電話 044-200-3341