

令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

- ◆月例給、ボーナスともに引上げ ～平均年間給与は約201,000円の増額～
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し
 - 月例給については、民間給与との較差10,611円(2.79%)を解消するため、俸給表の水準を引上げ。特に採用における給与面での競争力を向上させるため初任給を大幅に引上げ
 - ボーナス(特別給)については、0.05月分引上げ(改定後は4.65月分)

1 公民給与の比較

市内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の438事業所から98事業所を無作為抽出し、常勤従業員^(注)の本年4月分の給与月額等について調査を実施した。(調査完了率91.8%)

職員給与と民間給与の比較に当たっては、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、人事院と同様に、企業規模を「50人以上」から「100人以上」の事業所に見直した。

(注) 雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員(パート、アルバイト等を除く。)

(1) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の4月分給与を比較した。(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
391,493円	380,882円	10,611円(2.79%)

※民間、職員ともに本年度の新規学卒者は含まれていない。

※本年度の新規学卒者等を除く職員の平均年齢44.2歳

(2) ボーナス(特別給)

昨年8月から本年7月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数を比較した。

民間の支給割合	職員の支給月数
4.67月分	4.60月分

2 給与の改定

(1) 月例給

- ① 民間及び国や他の地方公共団体の初任給の動向等や、本市において人材確保が深刻な課題であることを踏まえ、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任

給を大幅に引き上げる。

【大卒】237,600円 (+11,800円) 【高卒】206,700円 (+12,000円)

- ② 若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全級全号俸を引き上げる。(平均改定率3.0%)

(2) 特別給

- ① 民間の支給割合を考慮し、支給月数を引き上げる。(4.60月分→4.65月分)
② 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分する。

(一般職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	合計
令和7年度			
期末手当	1.25月(支給済み)	1.275月(現行1.25月)	2.525月(現行2.5月)
勤勉手当	1.05月(支給済み)	1.075月(現行1.05月)	2.125月(現行2.1月)
令和8年度以降			
期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(1)の改定状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を行う。

(4) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を行う。

(5) 通勤手当

人材確保の観点から、以下の見直しを行う。

- ① 交通用具使用者に対する通勤手当
- ・現行の「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分について200円から7,100円までの幅で手当額を引き上げる。
 - ・「100km以上」を上限とする距離区分を創設する。
- ② 月の途中で採用された職員等の通勤手当
- 月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当の支給できるよう、所要の措置を講じる。

(6) 実施時期

- ① 俸給表及び初任給調整手当、宿日直手当については、令和7年4月1日から実施する。
② 特別給については、令和7年12月1日から実施する。
③ 交通用具使用者に対する通勤手当については、令和8年4月1日から実施する。

3 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 人材の確保

採用サイトのリニューアルのほか、任命権者と連携しインターンシップの充実や、説明会・職場見学の積極的な実施など、市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えていくとともに、受験要件や試験方法も引き続き検討を進めていく。

② 人材の育成

職員が自らのキャリア形成を実現できるよう、職員の成長意欲と組織目標を一致させることや、キャリアについて上司などからアドバイスを気軽に受けられる環境を充実させていく必要がある。

また、職種ごとのキャリアパスを明示し、研修を充実させた上で、職員のキャリアビジョンに基づく人事配置を進めることが重要である。

③ 役割・活躍に応じた人事管理の推進

有為な人材の確保、職員の仕事へのモチベーションや昇任意欲の向上に向け、職務や責任等、職の実態に合わせた俸給の格付けや、能力・実績がある人材が適正に評価・登用される人事制度の導入等、職制・給与・評価が一体となった新たな人事制度を検討していく必要がある。

④ 多様な人材の活躍

任命権者は、女性職員のキャリア形成支援や積極的な登用に努めるほか、長時間労働の解消や家庭生活と仕事の両立が可能な勤務環境の整備の推進により、性別を問わず全ての職員が、その能力を発揮し、活躍できる組織となるよう、取組みを進めていく必要がある。

また、高齢期職員が、モチベーションを維持しながら、個々の能力や経験を十分に活かすことができるような人事管理を進めていくべきである。

さらに、率先して障がい者の雇用に努めるとともに、相談しやすい支援体制を整えるほか、同僚・上司をはじめ、全ての職員が障がいに関する理解を深め、障がいのある職員が安心して働き続けられる職場環境となるよう取り組む必要がある。

(2) 職員の勤務環境の整備

① 柔軟な働き方と働きやすい環境整備

ア 柔軟な働き方

職員の能力を最大限に発揮するため、職員のニーズを把握し、地域の課題や実情に応じて職員が兼業に取り組めるよう対応していく必要がある。

イ 働きやすい環境整備

任命権者は、育児に関する支援制度がより実効性の高い制度になるよう、勤務環境を整備する取組みを推進することが必要である。

② 長時間労働の是正

時間外勤務時間が依然として高止まりしている部署については、業務の必要性や優先順位を明確にし、それに基づき業務配分を行うことが重要である。こうした業務の合理化を行ってもなお、長時間の時間外勤務により対応せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

また、長時間労働が常態化している教職員については、学校・教育委員会・地域・保護者等が一体となり、働き方改革に向けた実効性のある取組みを引き続き推進することが望まれる。

③ メンタルヘルス対策の推進

職員のメンタルヘルス不調の未然防止や早期発見と早期対応、休職者の職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていく必要がある。

④ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、カスタマーハラスメントから職員を守り、安心して公務遂行できるよう、市民への周知、職員研修の実施など、引き続き対策に取り組んでいく必要がある。

(3) 公務員倫理の確保

任命権者においては、職員に法令遵守と高い倫理観が求められ、市民の信頼を損なわないために自律的行動が必要であることを認識させ、今後も倫理意識の醸成と厳正な服務規律の確保を図りたい。

(4) 会計年度任用職員制度の運用の検証

会計年度任用職員の勤務実態を把握するために実施したヒアリング調査の結果、同一の職種でありながら職務内容や責任が大きく異なる職種や、経験年数の加算上限を一律とすることが適さない職種が見られたことから、任命権者においては、より職務給の原則に従った業務配分や給与となるよう、適正な運用に努められたい。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者）

改定前	改定後	増減額（率）
6,409,000 円	6,610,000 円	201,000 円（3.14%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 17.30 億円（企業職員を除く 8,606 人による試算）

2 過去の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△ 646 円	△ 0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月
令和元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月
令和 2 年	△ 90 円	勧告なし	4.45 月	△ 0.05 月
令和 3 年	△ 165 円	勧告なし	4.30 月	△ 0.15 月
令和 4 年	717 円	0.20%	4.40 月	0.10 月
令和 5 年	2,059 円	0.56%	4.50 月	0.10 月
令和 6 年	11,130 円	3.01%	4.60 月	0.10 月
令和 7 年	10,611 円	2.79%	4.65 月	0.05 月