

令和 8 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 212,000 円の増額～

○月例給については、民間給与との較差 11,205 円（2.87%）を解消するため、俸給表の水準を引上げ

○ボーナス（特別給）については、0.05 月分引上げ（改定後は 4.70 月分）

○扶養手当については、配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

1 公民給与の比較

市内の企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 355 事業所から 80 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 90.0%）。

（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）
401,588 円	390,383 円	11,205 円（2.87%）

※民間、職員ともに本年度の新規学卒者等は含まれていない。

※本年度の新規学卒者等を除く職員の平均年齢 44.2 歳、平均経験年数 21.9 年

（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
4.70 月分	4.65 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、初任給を引き上げる。

【大卒】247,100 円（+9,500 円） 【高卒】216,200 円（+9,500 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（4.65月分→4.70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8年度			
期末手当	1.2625月（支給済み）	1.2875月（現行1.2625月）	2.55月（現行2.525月）
勤勉手当	1.0625月（支給済み）	1.0875月（現行1.0625月）	2.15月（現行2.125月）
令和9年度以降			
期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
勤勉手当	1.075月	1.075月	2.15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) 扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げる（10,000円→13,000円）。
2年間で段階的に実施する。

(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8年4月1日から実施する。
- ② 特別給については、令和8年12月1日から実施する。
- ③ 扶養手当については、令和9年4月1日から実施する（経過措置あり）。

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

任命権者と連携し、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えるとともに、受験要件や試験方法についても引き続き検討を進めていく。

② 人材の育成

高度化・複雑化する行政課題に対応していくために、職員のキャリア形成や専門性・デジタル能力の向上の支援を組織全体で取り組んでいく必要がある。

③ 役割・活躍に応じた人事管理の推進

職員が将来のキャリアを展望し、能力や実績を伸ばそうとする意欲を持てるよう、昇任や処遇の在り方を含めた人事制度全体を見直していく必要がある。

④ 多様な人材の活躍

性別や年齢、障がいの有無に関わらず全ての職員が、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。

（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

国や他の地方公共団体の動向を踏まえつつ、引き続き柔軟な働き方を推進するとともに、職員一人ひとりが働きやすい環境整備に努める必要がある。

② 長時間労働の是正

長時間労働の是正に向け、業務効率化や柔軟な人員配置を進め、職員の健康確保と十分な休養に配慮するとともに、学校における働き方改革を着実に推進する必要がある。

③ メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス不調の未然防止から休職者の復職後の職場定着まで、職員一人ひとりの状況に応じた支援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

ハラスメント研修等の取組みの推進や、カスタマーハラスメントを受けた職員が安心して職務に専念できる良好な勤務環境の確保に引き続き取り組んでいく必要がある。

（３）会計年度任用職員の適正な勤務条件等の確保

国から、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員に対して扶養手当・住居手当を支給する必要がある、適切に対応を求める通知があった。会計年度任用職員が高い意欲を持ち、その能力を十分に発揮できるよう、制度の趣旨に沿った適正な勤務条件等が確保されるよう対応する必要がある。

（４）公務員倫理の確保

① 倫理意識のかん養と服務規律の確保を求める。特に教育委員会においては、重大な非違行為が連続していることから、再発防止に努めることを要請する。

② こども性暴力防止法の施行にあたり、所要の措置を確実に講じることを要請する。

<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）
6,593,000 円	6,805,000 円	212,000 円（3.22%）

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 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
令和 8 年	11,205 円	2.87%	4.70 月	0.05 月