

本年の勧告のポイント

公民給与の比較方法を見直し

比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 月例給について、公民較差 12,653 円（3.10%）を解消するため、給料表を引上げ
 - ・人材確保及び採用市場での競争力向上の観点から、大学卒初任給を 12,000 円、高校卒初任給を 12,300 円引上げ
 - ・全年齢層に配分（概ね 30 歳台後半までの職員に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定）
- ② 特別給（ボーナス）を引上げ（0.05 月分）、期末手当及び勤勉手当に均等に配分（現行 4.60 月分→4.65 月分）

I 本年の給与改定について

1 職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与との比較

(1) 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所（2,891 事業所）のうち、層化無作為抽出法により抽出した 405 事業所を対象に、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査し、282 事業所から回答を得た（調査完了率 70.3%）。

(2) 比較の方法

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、公民給与の比較方法について、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直した。

＜月例給＞ 本市職員と民間企業従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合い、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

＜特別給＞ 民間企業従業員の直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

(3) 民間及び職員給与の状況

＜月例給＞

【行政職給料表適用者】 11,496 人 平均年齢 42.2 歳

民間給与※1	職員給与※2	較差
420,730 円	408,077 円	12,653 円（3.10%）

※1 企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として集計したものである。

※2 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「職員の給与に関する条例」附則第 3 項により給料月額が決定される職員を除いた数値である（以下、4 において同じ。）。

＜特別給＞

民間の支給月数	4.65 月分	職員の支給月数	4.60 月
---------	---------	---------	--------

2 勧告の内容

(1) 月例給

ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

本市職員の給与が民間の給与を 12,653 円（3.10%）下回る較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う必要がある。改定を行う際には、以下の点に留意する必要がある。

（行政職給料表の改定）

優秀な人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から、大学卒初任給を 12,000 円、高校卒初任給を 12,300 円引き上げ、人事院勧告における行政職俸給表（一）の改定内容（概ね 30 歳台後半までの職員に重点を置きつつ、その他の職員は昨年を大幅に上回る引上げ改定）に準じた改定を行い、全年齢層を対象に引き上げる。

定年前再任用短時間勤務職員については、国の改定傾向を参考に改定。

（行政職給料表以外（保育士及び幼稚園教員を除く）の給料表の改定）

行政職給料表との均衡を基本として改定。

なお、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院が勧告した措置等を勘案の上、引き上げる。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士については、本市保育士の給与が民間をやや下回っていることから、人材確保の観点も踏まえて、行政職給料表と同様に引き上げることとし、その際には、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

幼稚園教員については、賃金センサス、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要がある。

(2) 特別給

年間支給月数を 0.05 月単位で改定しており、4.60 月分を 4.65 月分に引き上げ、引上げ分について、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

（課長代理級以下の職員の支給月数）

	6 月期	12 月期	年間
令和 7 年度 期末手当	1.250 月（支給済み）	1.275 月 （現行 1.250 月）	2.525 月
勤勉手当	1.050 月（支給済み）	1.075 月 （現行 1.050 月）	2.125 月
8 年度 期末手当	1.2625 月	1.2625 月	2.525 月
以降 勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月	2.125 月

3 改定の実施時期

月例給：令和 7 年 4 月 1 日

特別給：本年 12 月期の期末・勤勉手当は、改定条例の公布日

令和 8 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、令和 8 年 4 月 1 日

4 勧告に基づく職員給与の試算（行政職給料表適用者）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均年間給与額	6,737 千円	6,968 千円	231 千円

＜影響額：行政職 約 26.5 億円＞

II 給与・人事管理制度等に関する課題

1 給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上

職務や職責に応じた給与上昇をより確保する観点での給料表の見直しについて、国の新たな人事制度の検討状況を注視するとともに、引き続き検討していく必要がある。

また、国における65歳定年を見据えた給与カーブの在り方についての検討状況を踏まえて、本市の給料表の在り方について検討する必要がある。

2 諸手当

(1) 通勤手当

ア 自動車等使用者に対する通勤手当

本市の状況等を考慮のうえ、検討する必要があるが、現行の使用距離の区分に応じた手当額については、それぞれ国と同様の引き上げを行うことが適当である。また、駐車場等の利用に対する手当について、国と同様の手当を新設することが適当である。

イ 月の途中に採用された職員等の通勤手当

国と同様の改正を行うことが適当である。

(2) 宿日直手当

本市の宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、その支給水準について見直すことが適当である。

3 長期的視点に立った組織・人員体制の構築及び人材の育成

(1) 組織・人員体制の構築

ア 人材の確保

多様化・複雑化する行政課題への対応のために高い志と意欲をもった有為な人材の確保が求められる中、本市が必要とする人材に的確にアプローチできるよう、本市の魅力や働きやすさについて戦略的かつ積極的な情報発信を行っていく。

イ 人材の育成

多岐にわたる行政課題に的確に対応できる専門性やチャレンジ精神を持った職員の自律的な学びを支援するとともに、引き続き、DXの推進に向けた役割に応じた人材育成に取り組むことが求められる。あわせて、管理監督者のマネジメント力の向上を支援する方策にも継続的に取り組む必要がある。

ウ 定年の引上げに伴う対応

現在は過渡期であり、引き続き、各種制度が有効に機能しているかどうかについての検証を行うとともに、定年が65歳となることを見据えて、国の動向を注視しながら、組織体系及び給与体系についても検討していく必要がある。

エ 保育所の運営体制

公立保育所に求められる役割がより重要かつ複雑化しており、保育所長の担う職責が以前に比して格段に重くなっている状況が見られることから、今の社会状況を踏まえ、本市保育所の組織体系や本市保育士の職階のあるべき姿について検討し、現状に見合った適切な運営体制を構築されたい。

(2) 人事評価制度

職員の強み・弱みを上司・部下で共有し人材育成・能力開発につなげるためにも、見直しを含めた制度全般の内容を十分に職員に周知し、本制度への納得性の更なる向上に努めていただきたい。

4 多様なワークスタイル・ライフスタイルに対応した職場環境整備の推進

(1) 多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備

これまでも様々な制度改正を行ってきたが、引き続き職員の意見を大切にしつつ、国及び他都市の取組状況を踏まえ、取組を一層進めるとともに、制度の着実な利用を図るため、管理職層を含めた職員への制度周知に努めていただきたい。

また、誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりにより一層取り組んでいただきたい。

(2) いきいきと働くことのできる職場環境の整備

ア 長時間勤務の是正

長時間勤務の状況は年々改善が見られるが、依然として規則の上限を超える職員が一定数存在することから、職員の健康確保及び業務能率の維持、人材の確保の観点からも、引き続き、職員の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

イ 職員の心の健康づくりの推進等

これまでも精力的に取り組んできているが、引き続き、若年層職員や異動・昇任により職場環境等が変化した職員に対するケアの実施、ラインケア研修の充実や管理監督者自身のケアの実施及び職場復帰後の職員に対する適切な支援の取組を行う等、心の健康問題を抱える職員を1人でも減らすために継続的に取り組む必要がある。

ウ ハラスメント対策

国の調査結果や取組事例を参考に、これまでのハラスメント対策が更に効果的なものとなるよう検討を重ねることで、職場における職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境づくりを推進されたい。

また、カスタマーハラスメントは職員の心の健康に悪影響を与え、組織全体の生産性の低下を招く等、職場環境が悪化する懸念があることから、職場実態に応じた対策を早急に講じられたい。

III 結びに

本委員会は、本市の給与制度や人事管理制度が職員の持てる力を最大限に発揮できるものになっているか、また、職員の執務意欲向上や高い志と意欲をもった有為な人材の確保につながる実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行う等の役割を適切に果たしてまいりたい。