

本年の勧告のポイント

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 12,627 円（3.00％）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、高校卒初任給ともに 9,500 円引上げ
 - ・業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員（40 歳台以上の職員）について昨年を上回る改定
- 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 4.65 月分→4.70 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 100 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所（2,642 事業所）のうち、層化無作為抽出法により抽出した 370 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、286 事業所から回答を得た（調査完了率 78.8％）。

(2) 比較の方法

＜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】 11,536 人 平均年齢 42.1 歳

民間給与	職員給与※	較差
433,691 円	421,064 円	12,627 円（3.00％）

※ 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	4.72 月分	職員の支給月数	4.65 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 12,627 円（3.00%）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、高校卒初任給ともに 9,500 円引き上げる。また、各組織の業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員（40 歳台以上の職員）については昨年を上回る改定を行う。

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第一種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

年間支給月数について 0.05 月単位で改定を勧告しており、4.65 月分を 4.70 月分に引き上げ、引上げ分は、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 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
勤勉手当	1.0625 月（支給済み）	1.0875 月 （現行 1.0625 月）	2.15 月
9 年度 期末手当	1.275 月	1.275 月	2.55 月
以降 勤勉手当	1.075 月	1.075 月	2.15 月

3 改定の実施時期

月例給：令和 8 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 9 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、令和 9 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	6,971 千円	7,203 千円	232 千円

< 影響額：行政職 約 26.7 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) 転居に関する手当の新設等

国に準じた新設等を検討されたい。

(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) 第二種初任給調整手当

月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合において、国と同様の措置を図る必要があることから、第二種初任給調整手当を新設することが適当である。

(4) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

今後の国の動向を注視してまいりたい。

(5) 会計年度任用職員の手当（扶養手当及び住居手当）

国や他都市の動向を注視し、検討する必要がある。

(6) 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の期末手当及び勤勉手当の支給月数

再任用職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合について、定年引上げ対象職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合との均衡に配慮し、定年引上げ対象職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合と同じ支給月数分とすることが適当である。

3 長期的視点に立った組織・人員体制の構築

(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。特に、技術職種の人材確保が厳しい状況となっていることから、更なる技術職員の確保に向け、国及び他都市の動向等も踏まえ、より一層の取組を検討する必要がある。

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。併せて、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

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 教育職員の新たな職の設置

主務教諭の設置を行う場合は、給特法等一部改正法の趣旨を踏まえ、より円滑な学校運営につながるものとなるよう努められたい。

(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とともに、職員の執務意欲のより一層の向上のためにも、人事評価制度について不断の見直しに努められたい。

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

引き続き職員の意見等も踏まえた上で、国及び他都市の取組状況も参考に、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努めるとともに、管理職に占める女性職員の割合の引き続きの向上にも努めていただきたい。

(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

年度により増減はあるものの、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、人材の確保や定着を図る観点からも、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、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応に精力的に取り組んできたところであるが、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

これまでの対策がより効果的なものとなるよう検討を重ね、継続して職場における職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境づくりの一層の推進を図られたい。

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・定着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。