

「令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

《本年のポイント》

* 月例給、特別給ともに5年連続の引上げ

① 月例給の引上げ

本市職員の給与が民間給与を12,971円（3.26%）下回っていることから、この較差を解消するため、給料表又は諸手当を改定すること。

② 期末・勤勉手当の引上げ

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.65月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.71月分）を0.06月分下回っていることから、年間支給割合を0.05月分引き上げること。

1 公民比較

(1) 月例給

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	差 ①－② ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
411,353円	398,382円	12,971円（3.26%）

※ 本市職員においては行政職給料表適用職員、民間においては事務・技術関係職種の従業員について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を比較した。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合 ①	本市職員の支給割合 ②	差 ①－②
4.71月分	4.65月分	0.06月分

※ 本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合と民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の年間支給割合を比較した。

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

本市職員の給与が民間給与を12,971円（3.26%）下回っていることから、この較差を解消するため、民間事業所の状況等を勘案し、本市職員の実態に応じて給料表又は諸手当を改定するよう勧告する。改定に当たっては、民間における初任給の動向や、人事院勧告における俸給月額の改定傾向を踏まえる必要がある。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.65月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.71月分）を0.06月分下回っており、本委員会では0.05月単位で改定の勧告を行ってきていることから、民間における支給状況に見合うよう、年間支給割合を0.05月分引き上げるよう勧告する。

(3) 実施時期

この改定は、令和8年4月1日から実施するよう勧告する。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よう勧告する。

3 人事管理に関する課題

本市では「自分たちのまちは自分たちで創り、守る」という理念の下、行政自ら課題の把握・整理・アプローチを行う「能動型」のサービス提供へ転換を図っている。

こうした中、複雑化・多様化する住民ニーズに的確に対応するとともに、地域の活動を維持・向上させ、本市が直面する様々な行政課題に対応していくためには、多様で有為な人材の確保・育成はもとより、職員が能力を最大限に発揮し、やりがいや自己成長を実感しながら職務を遂行できる職場環境を整えることが極めて重要である。

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

採用試験の見直しや各種媒体を活用した採用情報の発信などの取組を一層推進し、多様で有為な人材の確保に努めるとともに、近年、課題となっている若年層職員の離職について、アンケート調査などを通じてその理由の分析を進め、職員のエンゲージメント向上を目指して、取組を強化する必要がある。また、人材の確保が困難な状況が続いている技術職について、民間企業や他の地方公共団体の状況に留意した勤務条件の改善や採用制度の見直しについて検討を進めることが急務である。

イ 人材の育成

自律的に諸課題を解決し、「能動型」のサービス提供ができる職員を育成するため、組織主導の人材育成策に加え、職員一人一人の挑戦や成長を促進する環境を整えることが重要である。また、職員の主体的なキャリア形成を支援する取組の充実に加え、人事評価制度の適切な運用や適材適所の人事配置、職務や職責をより重視した給与体系の構築など、各職員が仕事のモチベーションや能力開発への意欲を高めることができる環境づくりが求められる。

ウ 多様な人材の活躍推進

世代、性別、障害の有無などにかかわらず、それぞれが能力を最大限発揮できる職場づくりを推進することが重要である。このため、職員が互いに人格や個性を理解し、尊重し合う職場づくりに向け、研修等を通じてより一層の取組を進める必要がある。また、管理職に占める女性職員の割合を高めていくため、ロールモデルとなる女性職員との交流などの昇任意欲を高める取組に加え、仕事と家庭の両立支援を引き続き積極的に進めていく必要がある。さらに、会計年度任用職員の職務に対するモチベーションを向上させ、人材の確保を通じて行政サービスの質を安定化させるため、会計年度任用職員を対象とした常勤職員採用試験の制度導入に向けた検討等の取組を進められたい。

(2) 勤務環境の整備等

ア 長時間勤務の是正

職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進の観点はもとより、行政運営を担う多様で有為な人材の確保、質の高い行政サービスの継続的な提供の観点からも、長時間勤務の是正に向けて不断の取組を行っていく必要がある。生成AIの活用やDX推進による業務の削減・合理化に積極的に取り組み、業務量に応じた適正な人員配置等を行うとともに、勤務時間の適正な管理を行うことにより、更なる長時間勤務の是正に取り組まれたい。

イ 多様で柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員がライフステージや職場における業務の性質等に応じた柔軟な働き方が選択でき、働きやすい職場であり続けられるよう、引き続き、環境の整備等に努める必要がある。また、職員が長期の休暇等を取得した場合においても円滑に公務が遂行できるよう、臨時的任用職員や育休任期付職員の活用を進め、特定の職員に業務負担が集中しないようにするとともに、不在となった職員の業務を担った職員に対する処遇面での配慮についても、調査・研究を進める必要がある。

ウ 心身の健康の保持

職場と産業保健スタッフ等が緊密に連携し、メンタルヘルス不調の未然防止から早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止まで切れ目ない支援を行うなど、職員一人一人が心身共に健康であり続けられる取組を一層進められたい。

エ ハラスメントの防止

組織としてハラスメントを未然に防止できるよう、研修等を通じて職員の意識向上に一層取り組むとともに、日頃から積極的なコミュニケーションを通じて相互理解を深め、ハラスメントの起きにくい職場づくりに努めることが重要である。また、ハラスメント事案に迅速かつ適切に対応するため、職員が相談しやすい環境の整備に努める必要がある。さらに、カスタマーハラスメント対策として、継続的な研修の実施などにより、組織として毅然として対応を行い、職員の人格や尊厳が侵害されることがない良好な勤務環境の確保に努める必要がある。

(3) コンプライアンスの推進

職員が公務員としての自覚を持ち、法令遵守を徹底するよう、今後もあらゆる機会を通じて、厳正な服務規律の徹底に取り組み、不祥事の根絶に全力を尽くしていかなければならない。

【参 考】

① 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員の平均年間給与の増減額（試算）

〔行政職給料表適用職員〕

現 行 (A)	改定後 (B)	増減額 (B - A)
6,509,000円	6,741,000円	232,000円

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢：39.4歳、平均勤続年数：14.7年

＜人件費の増減額（試算）＞ 約34.3億円の増額（全部局の職員数 13,317人）

② 人事院勧告（令和8年8月7日勧告）の概要

- 月例給の引上げ（公民較差 15,056円（3.51%））
- 期末・勤勉手当の引上げ（4.65月分→4.70月分）