

「令和7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4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11,391円（2.95%）下回っていることから、この較差を解消するため、給料表を改定すること。

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（4.60月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.65月分）を0.05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

職員の給与と民間給与の比較に当たっては、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に改める。

(1) 月例給

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	差 ①－② $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
398,044円	386,653円	11,391円（2.95%）

※ 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
4.65月分	4.60月分	0.05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11,391円（2.95%）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（4.60月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.65月分）を0.05月分下回っていることから、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7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。

これまで以上に多様で有為な人材の確保が重要となる中、今後も質の高い行政サービスを継続的に提供するためには、職務に対する基本姿勢や職務遂行に必要な能力等を持つ人材の確保・育成が不可欠である。また、職員一人一人が自らの能力を十分に発揮し、やりがいや自己成長を実感しながら生き生きと活躍するためには、多様で柔軟な働き方が可能な勤務環境の整備が急務である。

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

人材獲得競争が厳しさを増していることから、多様な広報手段を効果的に活用し、本市職員として働く魅力や働きやすさに重点を置いた情報発信を一層強化する必要がある。また、育児などを理由に退職せざるを得なかった職員を再度採用する制度の創設や、職務経験者採用の一層の充実に向け調査・研究を進めるとともに、獣医師職や技術職について、他の地方公共団体等の状況に留意した勤務条件の改善や採用制度の見直しを検討する必要がある。

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には、各職場でのOJTその他の研修等を通じて職務遂行能力を高めるとともに、職員の主体的な学びと成長を促進し、デジタル技術などの必要な知識・技能を習得することができる環境の整備や、人事評価制度の適切な運用、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、各職員が自身のキャリア形成を考え、意欲を高めることが出来る環境整備が必要である。

また、管理職職員に占める女性職員の割合の一層の向上に向け、様々な職域やライン職への配置拡大を進めるとともに、円滑な職場復帰に向けた支援や、昇任意欲の向上に向けた取組を推進することが重要である。

(2) 勤務環境の整備等

ア 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、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重要かつ喫緊の課題である。DX推進による業務の効率化や業務の削減・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ない。

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各職場における業務の性質等に応じた柔軟な働き方を選択できるよう、休暇制度等の利用に対する職員全体の意識改革に取り組むと

ともに、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等について検討していく必要がある。

ウ 心身の健康の保持

ラインケアの役割を担う管理監督職員に向けた支援策の充実など、職場と産業保健スタッフが連携し、職員に対して心身ともに効果的なケアが図られるよう取組を一層進められたい。また、職員の心身の健康保持に向けた取組について、公務現場における勤務間インターバル制度の導入など国や他都市の事例等を参考にしながら、更なる調査・検討を進められたい。

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していけるよう、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、日頃から職員間の円滑なコミュニケーションを促進し、風通しの良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、組織として毅然と対応を行い、職員の人格や尊厳が侵害されない勤務環境を保持する必要がある。

オ 多様な人材が活躍できる職場づくり

質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、世代、性別、障害の有無などにかかわらず、全ての職員がお互いを尊重し、それぞれが能力を最大限発揮できる職場環境の整備が重要である。また、職員一人一人が性の多様性について正しい知識を身に付け、理解を深めていくことも必要である。今後も職員が互いに人格と個性を理解し尊重し合う職場づくりに向けたより一層の取組が求められる。

(3) コンプライアンスの推進

市政に対する市民の信頼を確保するため、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むとともに、各職員は公私を問わず、公務員としての自覚と高いコンプライアンス意識を持って行動しなければならない。

【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)
6,281,000円	6,485,000円	204,000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：14.8年

＜人件費の増減額（試算）＞ 約30.0億円の増額（全部局の職員数 13,185人）

② 人事院勧告（令和7年8月7日勧告）の概要

○ 月例給の引上げ（公民較差 15,014円（3.62％））

○ 期末・勤勉手当の引上げ（4.60月分→4.65月分）

※ 上記は、本府省職員と対応させる企業規模の見直し（東京23区本店の企業規模500人以上→1,000人以上）を行った場合の民間給与との較差であり、見直しを行わなかった場合の公民較差は、月例給11,891円（2.87％）である。