

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和7年10月

堺市人事委員会



人 委 第 1 1 3 2 号
令和 7 年 1 0 月 3 日

堺市議会議長 西 田 浩 延 様
堺 市 長 永 藤 英 機 様

堺市人事委員会
委員長 島 田 睦 史

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第 1 のとおり報告し、あわせて、その改定について別紙第 2 のとおり勧告します。また、同法の規定に基づき、職員の人事管理について別紙第 3 のとおり報告します。

職員の給与に関する報告

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、地方公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置であり、地方公務員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員及び民間従業員の給与実態、その他給与決定の基礎となる諸条件について調査研究を行い、職員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本として必要な給与勧告・報告を行っている。

本年の調査研究の内容は、以下のとおりである。

1 職員の給与

本委員会は、本市に勤務する一般職の職員（現業職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の本年 4 月現在の給与実態を把握するため「令和 7 年堺市職員給与実態調査」を実施した。

（参考資料 2 頁～35 頁：第 1 表～6 表）

本市の一般職の職員に適用する給料表は、行政職給料表¹、医療職給料表、消防職給料表、保育職給料表、定年前再任用短時間勤務職員給料表及び特定任期付職員給料表並びに高等学校等教育職給料表及び小中学校等教育職給料表であり、このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表が適用される職員の給与等の状況は、次のとおりである。

¹ 堺市職員の給与に関する条例（昭和 29 年条例第 6 号）に規定された行政職給料表をいう（堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（平成 28 年条例第 49 号）に規定された行政職給料表を含む。）。

第 1 表 行政職給料表適用職員の給与等の状況

項目		内容	項目		内容
職員数		3,616 人	平均年齢		40.7 歳
平均給与月額	給料	336,237 円	平均勤続年数		15.2 年
	管理職手当	8,940 円	学歴別 職員 構成比	中学卒	0.2%
	扶養手当	9,559 円		高校卒	15.7%
	地域手当	39,078 円		短大卒	2.7%
	住居手当	7,395 円		大学卒	81.3%
	その他	130 円	性別 構成比	男	55.7%
	合計	401,339 円		女	44.3%

(注 1) 「平均給与月額」の「その他」には、「初任給調整手当」及び「単身赴任手当」を含んでいる。

(注 2) 構成比は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100 とならない場合がある（第 3 表、参考資料第 1 表その 2、第 5 表その 2 及び第 11 表その 1 において同じ。）。

(注 3) 定年が段階的に引き上げられるに伴い、堺市職員の給与に関する条例附則第 41 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（第 5 表において同じ。）。

2 民間の給与

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本市内に所在する民間事業所の従業員の給与実態を把握するため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の各人事委員会と共同で「令和 7 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

(参考資料 38 頁～50 頁：第 7 表～12 表)

調査対象は市内民間事業所のうち、常勤の従業員数が企業全体で 50 人以上、かつ、事業所単位で 50 人以上の事業所である。

本年の調査対象事業所は 265 事業所であったが、層化無作為抽出法²により抽出した 75 事業所を対象に、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種及び医療関係、教育関係等 54 職種について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、本年 4 月分として従業員に支払われた給与月額等を調査した。

調査完了事業所は 64 事業所、調査完了率は 85.3%であり、調査結果は、広く民間事業所の状況を反映したものといえる。

² 「層化無作為抽出法」は、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

なお、本年の人事院勧告において、行政課題の複雑化・多様化や人材確保の観点から、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるため、官民給与の比較のための対象企業規模を引き上げることとされた。本市においても、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点から、令和7年の本市職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

主な調査結果は、次のとおりである。

(2) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、大学卒243,140円、高校卒205,506円となっている。

(参考資料39頁：第8表)

民間事業所において本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で39.9%、高校卒で28.5%となっている。また、採用があった事業所において、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で66.9%、高校卒で74.3%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で33.1%、高校卒で25.7%である。

第2表 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
			増 額	据置き	減 額	
大学卒	100人以上	39.9%	(66.9%)	(33.1%)	(0.0%)	60.1%
	【参考】 50人以上	36.8%	(68.5%)	(31.5%)	(0.0%)	63.2%
高校卒	100人以上	28.5%	(74.3%)	(25.7%)	(0.0%)	71.5%
	【参考】 50人以上	26.8%	(69.4%)	(30.6%)	(0.0%)	73.2%

(注) () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

イ 給与改定の状況

民間事業所におけるベースアップ等の状況は、係員に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は 71.6%、中止した事業所の割合は 2.1%、ベースダウンを実施した事業所はなかった。課長級に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は 62.5%、中止した事業所の割合は 2.2%、ベースダウンを実施した事業所はなかった。

第 3 表 民間における給与改定の状況

役職 段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
	企業規模				
係員	100 人以上	71.6%	2.1%	0.0%	26.2%
	【参考】 50 人以上	70.0%	1.9%	0.0%	28.1%
課長級	100 人以上	62.5%	2.2%	0.0%	35.3%
	【参考】 50 人以上	60.2%	2.0%	0.0%	37.9%

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間事業所において定期昇給を実施した事業所の割合は、係員で 90.6%、課長級で 70.1%であった。

第 4 表 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階 企業規模		定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 停止		
			増額	減額	変化なし			
係員	100 人以上	90.6%	90.6%	36.5%	5.4%	48.7%	0.0%	9.4%
	【参考】 50 人以上	91.1%	91.1%	36.3%	7.1%	47.8%	0.0%	8.9%
課長級	100 人以上	70.1%	70.1%	29.6%	5.0%	35.6%	0.0%	29.9%
	【参考】 50 人以上	72.4%	72.4%	31.1%	6.5%	34.8%	0.0%	27.6%

(注 1) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(注 2) 構成比は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、内訳の合計が総計と一致しない場合がある（参考資料第 6 表において同じ。）。

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

本委員会は、前述の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあっては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の従業員（公務・民間ともに新規学卒者を除く。）について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士の4月分の給与月額を6頁第6表「比較における役職段階の対応関係」により対比させ、精密な比較（ラスパイレス方式³）を行い、その較差⁴を算出した。

その結果は、下表に示すとおり、本市職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均12,614円（3.04%）下回っていた。

第5表 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差(A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
426,976 円	414,362 円	12,614 円（3.04%）

（注1）民間従業員・本市職員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

（注2）比較の対象とした本市職員の平均年齢は42.4歳、平均勤続年数は16.4年である。

³ 「ラスパイレス方式」は、本市職員（行政職給料表適用職員）とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象とした上で、個々の本市職員に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする民間従業員の給与額を支給したと仮定して算出される公務全体の給与支給総額と、現に本市職員に支給している給与支給総額を比較して計算する方法である。

⁴ 企業規模50人以上の民間企業を比較対象とする場合は11,505円（2.77%）である。

第6表 比較における役職段階の対応関係

職務の級	規模	企業規模	
		500人以上	100人以上 500人未満
8級（局長）		支店長、工場長、部長、部次長	—
7級（部長）		課長	支店長、工場長、部長
6級（課長）		課長、課長代理	部次長、課長
5級（課長補佐）		課長代理	課長
4級（係長）	係長		課長代理
3級（副主査）			係長
2級（高度係員）		主任	主任
1級（係員）		係員	係員

(2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給状況は、平均所定内給与月額
の4.65月分⁵に相当しており、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月
数（4.60月分）は、民間の支給割合を0.05月分下回っていた。

第7表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期（A1）	410,008 円
	上半期（A2）	423,896 円
特別給の支給額	下半期（B1）	956,724 円
	上半期（B2）	982,768 円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.33 月分
	上半期（B2/A2）	2.32 月分
支給割合合計		4.65 月分

（注）下半期とは昨年8月から本年1月まで、上半期とは本年2月から7月までの期間をいう。

4 職員給与と国家公務員給与の比較

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市職員について、昨年4月の給料水準を学歴別、経験年数別に区分し、ラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を100とする）は100.4となっている。

⁵ 企業規模50人以上の民間企業を比較対象とする場合は4.61月である。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

勧告では、月例給については、国家公務員給与が民間給与を15,014円⁶下回っており、民間給与との均衡を図るため、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定を行うよう言及した。

特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っており、支給月数を0.05月分引き上げるよう言及していた。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に均等に配分することとされた。

(28頁、29頁：〔参考〕人事院勧告・報告の概要)

6 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

本委員会では、堺市職員及び組織の活性化に関する条例（平成24年条例第30号）に基づき、昨年7月の「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の調査票情報による調査を実施し、本市内の正社員・正職員30人以上の事業所における民間給与の傾向を把握するための参考とした。

(1) 民間の給与水準

令和4年から令和6年までの給与水準は、令和4年358,197円、令和5年336,903円、令和6年404,195円であった。令和4年から令和5年にかけては21,294円減少していたが、令和5年から令和6年にかけては、67,292円増加していた。

また、民間事業所の給与水準を事業所規模ごとにみると、最も給与水準が高い事業所は、令和4年及び令和5年は500人以上の事業所、令和6年は

⁶ 本府省業務調整手当（2,568円）を含む。

100 人以上 500 人未満の事業所であった。一方、最も給与水準が低い事業所は、令和 4 年及び令和 5 年は 100 人以上 500 人未満、令和 6 年は 30 人以上 50 人未満の事業所であった。

第 8 表 令和 4 年～令和 6 年賃金構造基本統計調査の結果

年	項 目	事業所規模（正社員・正職員）				
		500 人以上	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満	30 人以上 50 人未満	規模計 (30 人以上)
令和 4 年	調査事業所数（事業所）	6	10	9	10	35
	調査実人員（人）	111	152	67	43	373
	平均年齢（歳）	39.1	38.1	43.9	40.8	40.8
	所定内給与額（円）	431,743	303,292	341,076	328,192	358,197
令和 5 年	調査事業所数（事業所）	6	11	11	12	40
	調査実人員（人）	57	196	66	73	392
	平均年齢（歳）	41.1	37.8	47.5	41.4	39.7
	所定内給与額（円）	409,536	327,680	332,838	338,288	336,903
令和 6 年	調査事業所数（事業所）	8	7	7	13	35
	調査実人員（人）	130	150	43	47	370
	平均年齢（歳）	37.8	37.8	41.9	47.2	39.6
	所定内給与額（円）	394,267	448,283	399,641	321,452	404,195

（注） 所定内給与額は、きまって支給する給与から時間外手当を除いたものである（通勤手当額を含む。分離不可）。

（2）民間給与の傾向

調査票情報から得られた給与データを 3 年分集約し、役職段階ごとの給与水準の分布状況についても、調査を行った。役職ごとに、上位 10% 又は下位 10% の者を除いた場合には、部長級では 990,011 円から 400,520 円、課長級では 728,000 円から 331,000 円、係長級では 538,124 円から 231,917 円、非役職者では 514,960 円から 219,963 円に分布していた。民間事業所においては、同じ役職名であっても、その給与水準は広範囲に分布している。

（参考資料 53 頁：第 14 表）

また、年齢層ごとの給与水準については、年齢の上昇に伴い、給与水準が一定の上昇を続ける傾向がみられるなど、民間事業所の給与カーブの状況を把握することができた。

（参考資料 53 頁：第 15 表）

7 その他諸情勢

(1) 経済状況

日本経済の基調判断について、本年4月の「月例経済報告」（内閣府）では、「景気は、緩やかに回復しているが、米国の通商政策等による不透明感がみられる」と示されている。また、大阪経済の景気動向について、本年6月（4月指標）の「大阪経済の情勢」（大阪産業経済リサーチセンター）では、「大阪経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」と示されている。しかし、先行きでは、「物価上昇等による経済への影響や、世界の経済・金融の動向について、引き続き注意が必要」としている。

(2) 生計費・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）における本年4月の全国の所定内給与の状況は、昨年4月に比べ2.4%増加しており、「毎月勤労統計調査地方調査」（大阪府）における本年4月の府内民間事業所の所定内給与についても、昨年4月に比べ3.6%増加していた。

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では3.6%上昇しており、本市では3.4%上昇していた。

本委員会が「家計調査」（総務省）に基づき算定した本年4月の本市における標準生計費は、2人世帯147,980円、3人世帯172,520円、4人世帯197,000円、5人世帯221,680円となっている。

（参考資料 55 頁：第 16 表）

本年4月の有効求人倍率（厚生労働省）は、全国で1.26倍（前年同月1.26倍）、大阪府で1.23倍（前年同月比0.01ポイント増）となっている。また、本年4月の全国の完全失業率（総務省）は2.5%（前年同月2.6%）となっている。

8 本年の給与の改定

(1) 月例給

前記3 (1) のとおり、本年4月分の本市職員の給与と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を12,614円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

本年の人事院勧告において、月例給の改定に当たっては、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給及びおおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置いて、その他の職員が在職する号俸については、改定額を逡減させつつ引上げ改定を行うこととされたところである。

本市職員の初任給については、大阪府内の市と比較して大学卒、高校卒ともに初任給水準が低い状況となっている。また、国家公務員との給与水準の比較においては、経験年数別で10年から20年程度の職員の給与水準が低い状況にある。

民間給与との比較を行っている行政職給料表の改定に当たっては、これらの状況や本年の人事院勧告における国家公務員の改定状況を踏まえ、本市においても、喫緊の課題である人材確保の観点から、初任給に重点を置きつつ、経験年数が10年から20年程度の職員にも配慮した給料月額の上上げが適当である。特に、初任給については、近隣市との均衡を考慮した引上げを行う必要がある。

教育職給料表についても、初任給水準について同様の傾向が見られ、人材確保の観点から、初任給に重点を置いて、行政職給料表の改定状況及び大阪府、大阪市をはじめ近隣市の動向を踏まえて改定することが適当である。

行政職給料表及び教育職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を 0.05 月分下回っていた。このため、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げる必要がある。なお、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、期末手当・勤勉手当に均等に配分することとする。

(3) 初任給調整手当

- ア 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮し、改定を行う必要がある。
- イ 獣医師に対する初任給調整手当については、行政職給料表の改定率を考慮し、改定を行う必要がある。

(4) 通勤手当

人事院においては、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況等から、手当額の引上げと、自動車等使用者の自己負担を軽減するため、1 か月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当の新設などの勧告が行われた。これらの状況を踏まえ、本市の手当の支給状況を勘案し、人事院勧告で示された具体的措置内容のうち、必要な措置を講じることが適当であると考ええる。

(5) 改定の実施時期

上記 (1) 及び (3) の改定は、本年 4 月時点での調査結果に基づく措置が基本となることから、同月に遡及して実施、上記 (2) の改定は、本年 12 月期の期末手当・勤勉手当から実施する必要がある。

また、上記 (4) の改定について、手当額の引上げは本年 4 月に遡及して

実施、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設は令和８年４月から実施する必要がある。

９ 給与勧告実施の要請

人事委員会による給与勧告は、労働基本権の一部を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。

このような方法により職員の給与を決定することは、広く市民の理解と納得が得られ、また、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであると考える。

本年の勧告においては、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、期末手当・勤勉手当について、民間における特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数の引上げを行うこととした。

また、昨年的人事院勧告において、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠であり、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下「給与制度のアップデート」という。）を行うことが示された。

昨年の本市勧告においても、人材確保の観点などから、国の給与制度との均衡と、本市給料表の各級における在職状況や昇給・昇格の状況、各種手当の支給状況を勘案し、給与制度のアップデートに準じて、必要な手当の改正を行うこととした。

任命権者においては、昨年の国における見直しの趣旨や他都市の動向、本市の実情等を踏まえつつ、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、給与水準や昇格メリット（昇格に伴う給料月額増加額）、本年的人事院勧告において示された在級期間の廃止など、職務・職責に応じた給与体系の見直しも視

野に入れて検討を進められたい。

また、本年6月に公布された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（令和7年法律第68号。以下「給特法等一部改正法」という。）の趣旨を踏まえ、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進、教員の処遇の改善を図るため、本市の実情に応じた措置を講じるよう努められたい。

公務を取り巻く環境は依然として厳しいところではあるが、職員においては、引き続き全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼と期待に応えるため、職務に尽力されるよう要望する。

議会及び市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義、役割について深い理解を示され、この報告及び勧告に基づいて適切に対応されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

1 給料表

本市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、本年の給与の改定で述べた内容を考慮して、給料表を改定すること。

2 期末手当・勤勉手当

(1) 令和 7 年 12 月期の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を 1.275 月分（管理職である職員にあつては、1.075 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.075 月分（管理職である職員にあつては、1.275 月分）とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

期末手当の支給割合を 0.725 月分（管理職である職員にあつては、0.625 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 0.525 月分（管理職である職員にあつては、0.625 月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

期末手当の支給割合を 0.975 月分とし、勤勉手当の支給割合を 0.9 月分とすること。

(2) 令和 8 年 6 月期以降の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分（管理職である職員にあつては、それぞれ1.0625月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分（管理職である職員にあつては、それぞれ1.2625月分）とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.7125月分（管理職である職員にあつては、それぞれ0.6125月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.5125月分（管理職である職員にあつては、それぞれ0.6125月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.9625月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.8875月分とすること。

3 初任給調整手当

- (1) 人事院勧告を考慮し、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の改定を行うこと。
- (2) 行政職給料表の改定率を考慮し、獣医師に対する初任給調整手当の改定を行うこと。

4 通勤手当

- (1) 交通用具使用者に対する通勤手当の額を、次に掲げる自動車等の使用距離の区分に応じ、それぞれ次に定める額とすること。

ア 片道10キロメートル以上15キロメートル未満 7,300円

イ 片道15キロメートル以上20キロメートル未満 10,400円

ウ 片道20キロメートル以上25キロメートル未満 13,500円

エ 片道 25 キロメートル以上 30 キロメートル未満	16,600 円
オ 片道 30 キロメートル以上 35 キロメートル未満	19,700 円
カ 片道 35 キロメートル以上 40 キロメートル未満	22,800 円
キ 片道 40 キロメートル以上 45 キロメートル未満	25,900 円
ク 片道 45 キロメートル以上 50 キロメートル未満	29,100 円
ケ 片道 50 キロメートル以上 55 キロメートル未満	32,300 円
コ 片道 55 キロメートル以上 60 キロメートル未満	35,500 円
サ 片道 60 キロメートル以上	38,700 円

(2) 交通用具使用者のうち、通勤が困難であると認められる身体に障害を有する職員に対する通勤手当の額については、次に掲げる自動車等の使用距離の区分に応じ、それぞれ次に定める額とすること。

ア 片道 10 キロメートル以上 15 キロメートル未満	8,900 円
イ 片道 15 キロメートル以上 20 キロメートル未満	11,600 円
ウ 片道 20 キロメートル以上 25 キロメートル未満	14,700 円
エ 片道 25 キロメートル以上 30 キロメートル未満	17,800 円
オ 片道 30 キロメートル以上 35 キロメートル未満	20,900 円
カ 片道 35 キロメートル以上 40 キロメートル未満	24,000 円
キ 片道 40 キロメートル以上 45 キロメートル未満	27,100 円
ク 片道 45 キロメートル以上 50 キロメートル未満	30,300 円
ケ 片道 50 キロメートル以上 55 キロメートル未満	33,500 円
コ 片道 55 キロメートル以上 60 キロメートル未満	36,700 円
サ 片道 60 キロメートル以上	39,900 円

(3) 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員に対し、5,000 円を超えない範囲内で 1 か月当たりの料金に相当する額を支給すること。

5 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、2の(1)については令和7年12月1日から、2の(2)及び4の(3)については令和8年4月1日から実施すること。

職員の人事管理に関する報告

1 職員の能力・組織力の向上

国内外の不安定な社会情勢、人口減少や高齢化の進行に伴う地域課題、生成 AI を始めとするデジタル技術の急速な進化など、複雑化・多様化する行政課題への対応が求められている。

このように市民の価値観や本市を取り巻く環境が大きく変化する中、持続可能で魅力ある地域社会を実現するためには、優秀な人材の確保に加え、職員が成長を実感できる学びの機会と公正な評価による能力向上、働きがいのある職場環境の整備、そして職員としての倫理観と使命感を育む意識醸成を通じて、それぞれの意欲や能力を最大限に引き出し、組織力を高める人材マネジメントに取り組む必要がある。

(1) 人材の確保

生産年齢人口の減少に加え、採用意欲の高い民間企業との人材獲得競争が激化する中、公務員志望者の減少が以前にも増して深刻化している。

本市においても、受験者確保に向けた対策が喫緊の課題であり、本市の将来を担う多様で有為な人材を確保するためには、変化する採用環境や就職観を的確に捉え、受験者ニーズにマッチした採用試験や広報活動を行うことが肝要である。

このため本委員会では、民間企業や国、他都市の動向を注視しつつ、試験日程の早期化や受験機会の充実を含む採用試験の見直しを講ずることで、受験者の確保を図る。また、任命権者との連携を強化しながら、本市で働く魅力ややりがい、キャリアデザインについてイメージしやすい情報を効果

的に発信することで、受験者の本市への志望度や採用後の定着率を高める。

教育委員会で実施している教員採用選考試験においても、引き続き様々な広報手段を活用して本市教育の魅力を発信し、求める人物像に合致する優秀な人材の確保に向けて、選考方法の工夫・改善等を一層進められたい。

(2) 人材の育成・評価

人材は行政運営の根幹であり、職員の成長は組織の成長に直結する。本市では、「堺市職員力・組織力向上基本方針」を策定し、職員のあるべき姿を「市民生活の安定・充実を図るため、向上心を持って挑戦し組織変革できる職員」と定め、「人事施策」「人事評価」「研修」を連携させて職員の能力開発に取り組んでいる。

職員の意欲と能力を引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、信頼性と納得性のある人事評価制度の公正な運用と、人材育成への効果的な活用が不可欠である。

任命権者においては、評価結果や貢献度等の適切なフィードバック、管理職員の人材マネジメントに係る能力向上支援を通じて、職員の能力や意欲を高めるだけでなく、自らの成長課題を認識し、自律的に学び続けられるよう支援することが求められる。

その上で、リスキリングや外部研修の機会提供、得られた専門性の業務への活用や職員間での共有（ナレッジシェア）の推進など、育成と評価を一体的に捉えた制度運用が重要となる。また、人事評価結果の昇給への活用は管理職員に対して試行的に実施されており、今後は国や他都市の動向を踏まえつつ、一般職員を含めた本格実施に向け、引き続き検討を進められたい。

管理職員においては、職員が安心して意見を述べ、挑戦できる心理的安全性を備えた職場風土を醸成し、対話を通じてモチベーションとエンゲージメントを高めるなど、働きがいのある職場環境の整備に取り組まれたい。

職員においては、自らの知識やスキル向上が組織全体の質の向上につながることを意識し、キャリアオーナーシップを持って主体的に学び続けることが求められる。多様な行政課題に柔軟な発想力と変革への行動力で挑み、活気ある組織の一員として活躍されることを期待する。

(3) 公務に対する信頼確保

公務員倫理の確保は、これまでも本委員会の報告において、服務規律の確保と綱紀粛正の徹底を繰り返し要請してきたが、不祥事による懲戒処分事案が依然として発生している。これらの不祥事が市全体の信用を失墜させ、市政運営に多大な支障をきたしていることは、極めて遺憾と言わざるを得ない。

不祥事の根絶に向けては、全ての職員が不祥事を自らの問題として真摯に受け止め、一つの不祥事により、本市全体の信用が瞬時に失われることを常に意識して行動しなければならない。加えて、教職員においては、教職員としての誇りと自覚を持ち、服務規律の遵守を徹底されたい。

管理職員においては、率先垂範して服務規律を遵守することや、自らに課せられた管理監督責任を十分に自覚し、不祥事を決して起こさない組織風土の醸成と、職場の綱紀粛正を常時徹底することが求められる。

任命権者においては、公務員倫理の確保に向けた取組を継続して実施することや、不祥事に対しては、公正かつ厳格に対処し、再発防止の徹底を図られたい。

2 多様な人材が働きやすい職場環境の整備

多様化する価値基準や環境変化に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、性別や年齢、価値観や個性の異なる多様な人材が、それぞれの事情を配慮されながら、公平な機会のもとで持てる力をいかんなく発揮できる環境を実現し、組織力を最大化させる必要がある。

その実現に向けては、互いの意見を認め尊重し合う心理的安全性を備えた職場環境の整備と、職員が自らの状況に応じて働き方を選択できる制度設計が求められる。

(1) 長時間労働の是正

長時間勤務の常態化は、心身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、組織力や行政サービス水準低下の要因となり、職場の魅力の低下につながることで、人材確保・定着に対する障壁となる。

労働基準法の改正や国家公務員における時間外勤務の上限規制の動きを受け、本市においては、人事委員会規則に基づき時間外勤務の上限規制を行っており、やむを得ず原則又は例外の上限時間等を超過した場合には、本委員会へ理由書の提出を求めている。また、教育職員は、教育委員会規則で時間外在校等時間の上限を規定し、同規則に基づき教育委員会において教育職員の業務量の適切な管理に取り組まれている。

本市では、「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、令和8年度目標として、時間外勤務総時間数令和元年度比 10%削減、年間時間外勤務時間数 360 時間超職員ゼロを掲げ、その実現に向けた取組が進められている。昨年度においては、いずれの実績も令和5年度比では減少しているものの、令和元年度比では増加しており、依然として過労死ラインに達する職員が存在している。

第 1 表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の時間外勤務の状況

区 分	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
年間 360 時間を超える時間外勤務者数 (360 時間超過職員数/時間外勤務手当対象人員)	289 人 (6.0%)	333 人 (6.8%)	310 人 (6.3%)
職員 1 人当たり平均年間時間外勤務時間数	110 時間	117 時間	114 時間

一方、教育委員会では、本年 6 月に給特法等一部改正法が公布され、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び当該計画の実施状況の公表等が義務付けられたところである。また、昨年 3 月に策定された「ウェルビーイング向上のための取組指針」において、「働きがい」のある学校園の実現のため、長時間勤務の背景や要因を考慮しつつ、直ちに取り組むべき 9 つの重点取組やその方向性が示され、目標達成に向け、教職員が働きやすい環境の整備等に取り組まれている。昨年度の教職員（全校種）の年平均勤務時間外在校等時間は、令和 5 年度比で 6.6%減少し、年間勤務時間外在校等時間 720 時間を超える教職員（全校種）の割合も 2.4%減少するなど、一定の効果は見られるものの、依然として時間外在校等時間数は高い水準にある。

任命権者においては、使用者としての安全配慮義務を改めて認識し、職員の時間外勤務の進捗や実態を把握した上で、その要因の整理・分析・検証を行い、DX 推進等による業務の効率化、管理職のマネジメント力の強化、要員配置の最適化など、組織全体として時間外勤務の縮減に向けた取組を強化することが求められる。また、長時間勤務を容認する職場風土や職員の意識の転換を図るため、意識改革に積極的に取り組まれない。

労働基準監督機関としての役割を担う人事委員会においては、引き続き、職員の時間外勤務の実施状況に関する情報の収集及び分析を行い、その結果に基づき、必要に応じて所属長に対する聞き取りや指導等を行っていく。

(2) 健康増進

職員の健康増進は、持続可能な行政運営と質の高い行政サービスの提供

に直結する重要課題である。中でも、メンタルヘルスの維持とハラスメントの防止は密接に関係しており、職場環境の改善に向けた包括的な取組が求められる。

任命権者においては、ハラスメントの未然防止に向けた意識啓発を研修等により継続的に推進する必要がある。カスタマーハラスメントなど、業務に関連する著しい迷惑行為への対応力を高めるため、リスクマネジメント委員会の活用に加え、業務等に応じた対応マニュアルの整備など、組織対応力の強化を図ることが求められる。メンタルヘルス対策については、本市において、メンタルヘルス研修やストレスチェック（昨年度受験率 87.5%）などの取組が進められているが、昨年度の長期休職者のうち精神疾患による休職者が約 7 割と依然として高い割合を占めており、中長期的な視点で全庁的・継続的に取り組む必要がある。職場環境や業務特性に起因する休職傾向を踏まえ、関係機関の役割や連携を明示したメンタルヘルス対策に関する基本方針や計画を策定するなど、様々な背景要因に応じて効果的に対応するために、関係機関が緊密に連携し、早期の情報提供や相談体制の充実、復職支援等、予防から再発防止までを見据えた総合的な対策を講じることが望まれる。また、勤務間インターバル制度の導入やストレスチェックの活用、長時間労働の是正やハラスメント対策など、職員の健康確保に向けた取組を検討されたい。

所属長においては、ハラスメントを許さない姿勢を徹底し、問題の兆候を早期に察知して、迅速かつ適切に対応する必要がある。ハラスメントの大きな要因の一つであるコミュニケーション不足の解消に向けた研修等を実施し、対話を促進することで、風通しの良い職場風土を醸成することが重要である。加えて、心理的安全性を備えた環境を整え、職員が安心して職務に専念できるよう、ストレスチェックの集団分析結果を基に職場の実態把握に努め、ラインケアにおける自身の役割を認識し、職員の変化に気づきやすい

関係性を築くなど、丁寧なケアを行うことが求められる。

職員においては、心身の健康保持に向けて日頃から健康状態を把握し、適切な生活習慣の維持に努めつつ、ストレスの兆候に早期に気づき、必要に応じて相談機関等を活用されたい。また、ハラスメントは重大な人権侵害であることを強く認識し、関心と理解を深めることが重要である。他者を尊重した言動を心がけ、職場環境の改善に主体的に寄与することが望まれる。

(3) 多様な人材の活躍推進

人口減少や高齢化等による労働力不足は深刻な社会課題であり、複雑化・多様化する行政課題に対応しながら、組織力を向上させ、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、多様な人材が活躍できる職場環境の整備が求められている。

本市では、「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、女性職員の比率に関する目標値を、教職員を除く全職員を対象に、令和8年度において管理職は30%以上、役職者（消防職員を除く。）は40%以上としている。今年度の実績値は、管理職が22.9%、役職者が30.3%であり、一定の進捗がみられる。引き続き、計画期間の最終年度である令和8年度における目標達成に向け、女性職員の比率向上に向けた一層の取組が求められる。

女性登用を推進するためには、ライフイベントとキャリアの両立を支援する制度の充実が不可欠である。加えて、男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう留意し、多様なロールモデルの提示やアンコンシャス・バイアスの解消等を通じて、女性職員が意欲を持って活躍し続けられる職場環境の整備に取り組まれない。

第2表 行政職職員等の女性役職者、管理職比率

区 分	令和5年	令和6年	令和7年
【行政職職員等】			
女性職員 / 全職員	35.8%	36.8%	37.6%
女性役職者 / 全役職者	29.0%	30.0%	30.3%
女性管理職 / 全管理職	20.5%	21.5%	22.9%
【教 職 員】			
女性職員 / 全職員	56.4%	55.7%	55.5%
女性役職者 / 全役職者	33.9%	33.7%	33.9%
女性管理職 / 全管理職	24.5%	25.8%	26.6%

(注) 行政職職員等（消防職員含む、教職員除く。役職者については、消防職員除く。）は各年4月1日現在、教職員（学校事務職員含む。）は各年5月1日現在の実績値である。

また、昨年10月から、男性職員の育児参画強化策・堺モデルの運用を変更し、フレキシブル・ワーク（時差出勤）やテレワーク（在宅勤務）の取得要件が緩和されたほか、本年10月には、仕事と育児の両立支援の観点から、部分休業の取得形態や子の看護等休暇制度の取得要件（授業参観や家庭訪問への参加等）が拡充された。「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、男性育児休業取得率を令和8年度までに80%とすることが目標値として示されており、昨年度の取得率は、令和5年度から17.3ポイント上昇し80.4%となっている。目標値を達成しているものの、取得期間が30日未満の男性職員が約4割を占めており、取得しやすい職場風土の醸成に加え、より長期間の取得を促す取組などを通じて、性別を問わず育児や介護等と両立できる柔軟な働き方の選択肢を広げることが求められる。

第3表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の育児休業取得率

育児休業取得率	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女 性 職 員	98.9%	98.7%	96.6%
男 性 職 員	46.4%	63.1%	80.4%

高齢層職員においては、これまでに培った経験等を活用し、後進の育成や知識・技術の継承に取り組むことが期待される。高い意欲を持って活躍できるよう、面談等を通じて本人の知識や経験を把握し、個々の適性や能力、事

情に応じた多様で柔軟な働き方が実現される人事配置を行われたい。

また、障害者法定雇用率が段階的に引き上げられている現状を踏まえ、引き続き、障害のある職員が安心していきいきと働き続けられるよう、障害の特性に応じた合理的配慮の提供や職場定着支援に取り組まれない。

既に導入されている在宅勤務に加え、フレックスタイム制の導入や兼業の許可基準の見直しなど、魅力ある勤務制度の整備を進めることで、職員の離職防止や人材確保、ひいては自らの価値観やライフスタイルに応じた働き方を主体的に選択し、働くことを通じて自己の成長と人生の充実を図るワーク・イン・ライフの実現にも資することとなる。

こうした取組を通じて、性別や年齢、価値観、生活背景、認知特性などの違いを尊重し、育児や介護など職員それぞれの事情に配慮した上で、公平な機会のもと、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる環境を整えることが重要である。互いの立場や意見を尊重しながら、自らの考えを正確に伝える姿勢を育むことにより、心理的安全性を備えた職場環境を整備し、相互理解と組織への参画意識の向上を図ることが求められる。

令和7年 人事院勧告・報告の概要

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討
- 【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し

- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充

- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験におけるCBT（オンライン試験）の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

令和7年 人事院勧告・報告の概要

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

〔令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較〕【令和7年4月実施】

俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%[+12,000円]) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%[+12,000円])
【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%[+12,300円])

- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約5.1%の給与改善

本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

特地勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特地官署等)に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

[直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較]

● 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特勤勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、

④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、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、その差額を補填するための手当を措置