

令和 7 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

I 職員の給与に関する報告及び勧告

「本年の報告・勧告のポイント」

月例給、特別給ともに引上げ

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を 12,614 円 (3.04%) 下回っていることから、この較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ② 特別給については、職員の年間支給月数 (4.60 月分) が、民間の支給割合 (4.65 月分) を下回っているため、0.05 月分引上げ改定 (4.60 月分 → 4.65 月分) 引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

1 本市職員と民間従業員との給与比較等

(1) 給与等の調査

本年 4 月現在の本市職員及び本市内に所在する民間事業所の従業員の給与等について実態調査を実施した。

民間従業員については、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 265 事業所を母集団として、人事院により無作為抽出された 75 事業所を対象に調査を実施した。

(調査完了事業所 64 事業所、調査完了率 85.3%)

(2) 比較の結果

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、本市職員給与と民間給与と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」に引き上げることとした。

- ① 月例給 (本市職員と民間従業員の給与を、ラスパイレス方式により、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士で比較)

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A-B=C) (C/B×100)
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。本市職員は、行政職給料表の適用を受ける者

(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。

(注 3) 企業規模 50 人以上の民間企業を比較対象とする場合の較差は、11,505 円 (2.77%) である。

- ② 特別給 (本市における期末手当・勤勉手当の年間支給月数と民間事業所の特別給の支給割合を比較)

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	月数差 (A-B)
4.65 月分	4.60 月分	0.05 月

2 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

・堺市職員及び組織の活性化に関する条例に基づき、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、本市内の民間給与の傾向を把握するための参考とした。

・正社員・正職員 30 人以上の事業所における、令和 4 年から令和 6 年までの所定内給与額は、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。

・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た。

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

- ・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。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、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昇が適当である。
- ・初任給については、近隣市との均衡を考慮した上昇を行う必要がある。
- ・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。

[実施時期] 令和7年4月

(2) 特別給

- ・民間の支給状況に見合うよう、年間支給月数を上げる（4.60月分 → 4.65月分）。
- ・民間の支給状況等を踏まえ、上昇分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

[実施時期] 令和7年12月

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和7年度 期末手当	1.25月 (支給済み)	1.275月 (現行1.25月)
勤勉手当	1.05月 (支給済み)	1.075月 (現行1.05月)
令和8年度 期末手当	1.2625月	1.2625月
以降 勤勉手当	1.0625月	1.0625月

(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。

[実施時期] 令和7年4月

(4) 通勤手当

- ア 自動車等使用者に対する通勤手当の額を、距離区分に応じ、200円から7,100円までの幅で引き上げること。
- イ 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すること。

[実施時期] ア 令和7年4月

イ 令和8年4月

4 その他の事項

- ・給与水準や昇格メリット（昇格に伴う給料月額の増加額）、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ること。
- ・給特法等一部改正法の趣旨を踏まえ、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ること。

5 参考資料

<人事委員会勧告の状況>

		令和5年	令和6年	令和7年
月例給	較差	3,925 円 (1.01%)	11,574 円 (2.85%)	12,614 円 (3.04%)
特別給	民間の支給割合	4.49 月分	4.58 月分	4.65 月分
	職員の支給月数	4.40 月分	4.50 月分	4.60 月分
勧告の内容		月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.40 月分 → 4.50 月分)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.50 月分 → 4.60 月分)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.60 月分 → 4.65 月分)

II 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、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

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。

(2) 人材の育成・評価

人事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、リスティ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。

(3) 公務に対する信頼確保

不祥事の根絶に向け、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。

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に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。

(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。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。

(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。

ハラスメントの未然防止に向け、意識啓発を研修等により継続的に推進する必要がある。また、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、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、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。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。

(3) 多様な人材の活躍推進

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。また、男性職員が育児休業を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。

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、事情に応じた多様な柔軟な働き方が実現される人事配置を行われたい。

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。

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等の取組を通じて、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。