

令和 8 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 11,886 円 (2.81%) 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 (4.65 月分) が、民間の支給割合 (4.68 月分) を下回っているため、0.03 月分引上げ改定 (4.65 月分 → 4.68 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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 238 事業所を母集団として、人事院により無作為抽出された 67 事業所を対象に調査を実施した。

(調査完了事業所 55 事業所、調査完了率^(※) 85.9%)

※ 調査開始前に抽出した 67 事業所のうち、調査実施時点において、企業規模又は事業所規模が調査対象外の 3 事業所を除く 64 事業所に占める調査完了事業所の割合

(2) 比較の結果

- 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)
435,258 円	423,372 円	11,886 円 (2.81%)

(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 40.9 歳、平均勤続年数は 15.2 年である。

- 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)
4.68 月分	4.65 月分	0.03 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 5 年から令和 7 年の所定内給与は、令和 5 年 336,903 円、令和 6 年 404,195 円、令和 7 年 373,533 円となっている。
- ・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

- ・職務の級別では、4級の職員の給与水準が他都市と比較して低位にある一方、初任給は、国、他都市及び民間と比較して、相対的に高い水準にある。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、初任給を近隣市との均衡を考慮して引き上げつつ、4級の職員層に配慮した引き上げが適当である。
- ・教育職給料表については、行政職給料表の改定状況及び大阪府、大阪市を始め近隣市の動向を踏まえて改定する必要がある。
- ・定年前再任用短時間勤務職員給料表については、国との均衡を考慮して改定することが適当である。
- ・行政職給料表・教育職給料表・定年前再任用短時間勤務職員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8年4月

(2) 特別給

- ・民間の支給状況に見合うよう、年間支給月数を引き上げる（4.65月分 → 4.70月分）。
- ・民間の支給状況等を踏まえ、引き上げ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8年12月 （注）勧告月数は、人事院と同様に、小数点以下第2位を2捨3入・7捨8入し、0.05月単位で決定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和8年度 期末手当	1.2625月（支給済み）	1.2875月（現行1.2625月）
勤勉手当	1.0625月（支給済み）	1.0875月（現行1.0625月）
令和9年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075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8年4月

4 その他の事項

- ・本年の人事院勧告において、現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設することとされたことから、これらの制度の導入に向けて必要な措置を講じること。
- ・人事院が、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを非常勤職員の給与に関する指針に明記したことを踏まえ、本市においても国や他都市の動向を注視すること。

5 参考資料

<人事委員会勧告の状況>

		令和6年	令和7年	令和8年
月 例 給	較差	11,574 円 (2.85%)	12,614 円 (3.04%)	11,886 円 (2.81%)
特 別 給	民間の 支給割合	4.58 月分	4.65 月分	4.68 月分
	職員の 支給月数	4.50 月分	4.60 月分	4.65 月分
勧告の内容		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)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.65 月分 → 4.70 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

人口減少や高齢化の進行に伴う地域課題、頻発化・激甚化する自然災害、生成 AI を始めとするデジタル技術の急速な進展など、本市を取り巻く環境は大きく変化している。これに伴う行政課題の一層の複雑化・多様化に対応し、持続可能で魅力ある地域社会を実現するためには、職員が全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持ち、市民の信頼に応えながら、それぞれの役割を果たし、変化する行政課題に的確に対応することが求められる。そのためにも、多様な有為な人材を確保し、職員が成長を実感できる学びの機会を充実させ、公正な評価を行うなど、職員の意欲や能力を最大限に引き出し、持てる力を十分に発揮できる環境を整えることで、組織力を高め、組織をあげて行政課題の解決に取り組むことが不可欠である。

(1) 人材の確保

民間企業や国、他都市の動向を注視し、試験日程の早期化や受験機会の充実を含む、より受験しやすい採用試験を実施することで、受験者を確保する。加えて、受験手続等の電子化を推進することで、受験者の利便性向上と負担軽減を図る。また、任命権者との連携を強化しながら、多様な広報媒体を活用し、本市で働く魅力や仕事のやりがい、キャリア形成のイメージ等を効果的に発信することで、本市への志望度の向上と採用後のミスマッチの低減を図る。特に技術職については、職務内容や業務の魅力を紹介する機会の充実を図るなど、申込者数の増加に向けた取組を強化する。さらに、内定から採用までの継続的な働きかけを通じて、内定辞退の抑制につなげることに加え、採用説明会参加者アンケート等を活用して、就職活動者のニーズや採用広報の効果を把握・分析し、採用方法や採用広報の改善に努める。

(2) 人材の育成・評価

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能力向上支援、研修機会の提供やリスキングの推進などを通じて、職員が自らの成長課題を認識し、自律的に学び続けられる環境を整えることが求められる。とりわけ、DX の推進やデジタル技術の活用が急速に進む中、その担い手となるデジタル人材の計画的な育成や、職員のデジタルリテラシーの向上に取り組まれない。あわせて、業務を通じて培われた専門性や知見を職員間で共有し、組織全体で活用されたい。なお、人事評価結果の昇給への活用については、国において職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築が進められていることも踏まえ、管理職員への試行実施の状況を検証し、国や他都市の動向を参考に、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、挑戦できる職場風土を醸成し、日常的な対話を通じて職員の意欲を高めるなど、働きがいのある職場環境の整備に引き続き取り組まれない。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、自律的・主体的に学び続けることが求められる。デジタル技術を的確に活用する力は、職務遂行の基礎となりつつある。一方で、住民との対話や合意形成、創意工夫を要する政策立案など、職員それぞれの経験や発想がいかなる分野において、その力を一層発揮することが期待される。加えて、日々の業務を通じて得た知識や経験を職員間で共有し、組織全体の財産として蓄積し、継承することが重要である。

(3) 公務に対する信頼確保

全ての職員が不祥事の根絶を自らの問題として真摯に受け止め、自らの行動が公務の信用に大きな影響を及ぼすことを常に意識して行動しなければならない。特に教育職員は、児童生徒等や保護者等との信頼関係の中で児童生徒等を守り育てる立場にあり、その人格形成に大きな影響を与えることを改めて認識されたい。

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的に実施し、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。特に教育委員会においては、不祥事を防止するための、より実効性のある方策を検討されたい。

2 多様な人材が働きやすい職場環境の整備

働き方や暮らしに対する価値観が多様化し、本市を取り巻く環境が変化する中、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、全ての職員が健康で安心して働き続けられる職場環境を整えることが重要である。

(1) 長時間労働の是正

長時間勤務の常態化は、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすものであり、組織力や行政サービスの質、さらには職場の魅力の低下を招き、人材の確保・定着の障壁ともなることから、その是正は組織運営上の重要な課題である。職員の時間外勤務の実態を客観的な記録に基づき的確に把握し、その要因の整理・分析を行い、必要な対策を講じることが求められる。具体的には、生成 AI の活用や DX の推進等による業務の効率化、管理職員のマネジメント力の強化、業務量に応じた人員配置の見直しなど、組織全体として時間外勤務の縮減に向けた取組を強化されたい。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たい。

(2) 職員の心身の健康の確保とハラスメントの防止

職員が心身ともに健康で働くことは、持続可能な行政運営と質の高い行政サービスの提供の基盤となる。中でも、心の健康の保持増進とハラスメントの防止は密接に関係しており、職員が安心して能力を発揮できる職場環境の実現に向けた取組が求められる。

職員が安心して勤務できる職場環境を確保するため、引き続き、ハラスメントの未然防止に向けた研修等による意識啓発を推進し、あわせて相談しやすい環境を整備することで問題の早期発見・解決を図り、初動対応を迅速かつ適切に行えるよう組織対応力を強化されたい。昨年度の長期病休者のうち、精神疾患による休職者が依然として高い割合を占めていることを重要課題と組織全体で認識し、組織内外の関係者それぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて、予防から再発防止までの各段階に応じた対策に、中長期的な視点で全庁的・継続的に取り組まれたい。あわせて、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、長時間労働の是正など、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。その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通じて対話を促進し、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、職員の心の健康づくりは管理監督者の職場マネジメントの重要な一部であることを認識し、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、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には、ライフイベントとキャリア形成の両立を支援する制度の充実が不可欠である。男女間でキャリア形成に差が生じることのないよう留意し、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、管理職をめざす意欲の醸成を図りながら、性別にかかわらず職員が継続的に活躍できる職場環境の整備に取り組まれたい。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、職員数の減少が見込まれる中、これまでに培った知識や経験を次世代へ着実に引き継ぐことがこれまで以上に重要となっている。培われた知識や経験は組織にとって貴重な財産であり、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意向や強みを把握し、個々の適性や能力、事情に応じた柔軟な働き方が実現される人事配置に取り組まれたい。

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、その能力や意欲を発揮できるよう、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たい。

フレックスタイム制の導入や、多様な事情を抱えた職員の活躍を支える休暇制度の新設、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、育児や介護など職員それぞれの事情に配慮し、全ての職員が互いの立場や意見を尊重しながら、公平な機会のもと、その能力を最大限に発揮できる環境を整えることが求められる。