

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年10月

堺市人事委員会



人 委 第 9 6 5 号
令和 8 年 1 0 月 2 日

堺市議会議長 長谷川 俊 英 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 8 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		3,585 人	平均年齢		40.9 歳
平均給与月額	給料	349,326 円	平均勤続年数		15.3 年
	管理職手当	10,925 円	学歴別 職員 構成比	中学卒	0.2%
	扶養手当	10,172 円		高校卒	15.2%
	地域手当	44,503 円		短大卒	2.7%
	住居手当	7,568 円		大学卒	81.9%
	その他	122 円	性別 構成比	男	55.3%
	合計	422,616 円		女	44.7%

(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 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 8 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

(参考資料 38 頁～48 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 100 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 238 事業所であったが、層化無作為抽出法²により抽出した 67 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 55 事業所、調査完了率は 85.9%³であり、調査結果は、

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。

³ 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となる事業所が 3 事業所判明したため、これを除いた 64 事業所に占める調査完了事業所 55 事業所の割合を完了率としている。

広く民間事業所の状況を反映したものといえる。

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 249,463 円、高校卒 219,444 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 39.6% (昨年 39.9%)、高校卒で 27.2% (同 28.5%) と昨年よりも減少している。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 62.5% (同 66.9%)、高校卒で 84.3% (同 74.3%) と昨年に比べ高校卒で増加がみられる。

第 2 表 民間における初任給の改定状況

項目 学歴	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	39.6%	(62.5%)	(37.5%)	(0.0%)	60.4%
高 校 卒	27.2%	(84.3%)	(15.7%)	(0.0%)	72.8%

(注) () 内は、新規学卒者の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 78.5% (昨年 71.6%)、中止した事業所はなく (同 2.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は 3.4% (同 0.0%) であった。課長級に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は 63.5% (同 62.5%)、中止した事業所の割合は 1.5% (同 2.2%)、ベースダウン

を実施した事業所の割合は 3.4%（同 0.0%）であった。

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
係 員		78.5%	0.0%	3.4%	18.2%
課 長 級		63.5%	1.5%	3.4%	31.6%

（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く事業所数を 100 とした割合である。

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 92.8%（昨年 90.6%）、課長級で 67.5%（同 70.1%）であった。

第 4 表 民間における定期昇給の実施状況

役職 段階	項目	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 中止	
		増額	減額	変化なし			
係 員	92.8%	92.8%	40.1%	8.8%	43.9%	0.0%	7.2%
課 長 級	69.5%	67.5%	26.8%	5.1%	35.5%	2.0%	30.5%

（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く事業所数を 100 とした割合である。

（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、内訳の合計が総計と一致しない場合がある。

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の同士の 4 月分の給与月額をラスパイレ方式⁴により比較し、その較差

⁴ 「ラスパイレ方式」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、

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 11,886 円（2.81%）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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
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。

（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

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 4.68 月分に相当しており、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月
数（4.65 月分）は、民間の支給割合を 0.03 月分下回っていた。

第6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)	459,571 円
	上半期 (A2)	464,757 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	1,071,591 円
	上半期 (B2)	1,092,611 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.33 月分
	上半期 (B2/A2)	2.35 月分
支給割合合計		4.68 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

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。

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 100.6 となっている。

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い、あわせて公務員人事管理に関する報告、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告並びに国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出を行った。

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 15,056 円下回っており、民間給与との均衡を図るため、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和 7 年を上回る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 0.07 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た。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況を踏まえ、期末手当・勤勉手当に均等に配分することとされた。

（27 頁、28 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 5 年から令和 7 年までの給与水準は、令和 5 年 336,903 円、令和 6 年 404,195 円、令和 7 年 373,533 円であった。令和 5 年から令和 6 年にかけて

は 67,292 円増加していたが、令和 6 年から令和 7 年にかけては、30,662 円減少していた。

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 5 年及び令和 7 年は 500 人以上の事業所、令和 6 年は 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 5 年は 100 人以上 500 人未満、令和 6 年は 30 人以上 50 人未満、令和 7 年は 50 人以上 100 人未満の事業所であった。

第 7 表 令和 5 年～令和 7 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 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
令和 7 年	調査事業所数（事業所）	6	10	14	16	46
	調査実人員（人）	92	172	115	102	481
	平均年齢（歳）	42.8	42.3	42.3	44.2	42.9
	所定内給与額（円）	484,924	409,185	313,418	334,610	373,533

（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 972,205 円から 512,155 円、課長級では 761,842 円から 401,978 円、係長級では 545,480 円から 303,374 円、非役職者では 523,271 円から 235,240 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 51 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 51 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、中東情勢の影響を注視する必要がある。」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、「中東情勢による経済への影響、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 3.7%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 1.9%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 1.4%上昇しており、本市では 1.5%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 207,570 円、3 人世帯 230,430 円、4 人世帯 253,310 円、5 人世帯 276,190 円となっている。

(参考資料 53 頁：第 16 表)

本年４月の有効求人倍率（厚生労働省）は、全国で１.１８倍（前年同月１.２５倍）、大阪府で１.１２倍（前年同月比０.１１ポイント減）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２.５％）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１１,８８６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、初任給について、民間の動向や公務における人材確保の重要性等を踏まえた引上げを行い、あわせて、各組織の業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について、令和７年を上回る改定を行うこととされた。また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）の基準俸給月額については、民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を引き上げることとされたところである。

本市職員の給与水準は、職務の級別では、４級の職員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。

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る必要がある。本市においても、喫緊の課題である人材確保の観点から、初任給については、近隣市との均衡を考慮して引き上げつつ、４級の職員の給与水準が他都市と比較して低位にある状況を踏まえ、当該層に配慮した引上げが適当である。

教育職給料表についても、人材確保の観点から、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。

また、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。

(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0.03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⁵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) 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。

⁵ 本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を実施している。

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。

なお、本年の人事院勧告においては、「働きやすさと成長が両立する公務」を実現するため、転勤に伴う経済的な負担の軽減を図る観点から、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。本市においても、人事院勧告に準じ、これらの制度の導入に向けて必要な措置を講じられたい。

加えて、本年7月に人事院は、非常勤職員の給与に関し、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、非常勤職員の給与に関する指針の改正を行った。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明記したところであり、本市においても、国や他都市の動向を注視されたい。

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 8 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 1.2875 月分（管理職である職員にあつては、1.0875 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.0875 月分（管理職である職員にあつては、1.2875 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 0.7375 月分（管理職である職員にあつては、0.6375 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 0.5375 月分（管理職である職員にあつては、0.6375 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 0.9875 月分とし、勤勉手当の支給割合を 0.9125 月分とすること。

(2) 令和 9 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1.275月分（管理職である職員にあっては、それぞれ1.075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1.075月分（管理職である職員にあっては、それぞれ1.275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0.725月分（管理職である職員にあっては、それぞれ0.625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0.525月分（管理職である職員にあっては、それぞれ0.625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0.975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0.9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 改定の実施時期

この改定は、令和8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8年12月1日から、2の(2)については令和9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

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ことが、本市にとって重要な課題となっている。

職員には、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、本市においては、多様で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必要がある。こうした取組を通じて組織力を高め、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

生産年齢人口の減少に加え、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一段と深刻さを増している。将来にわたり質の高い行政サービスを提供するためには、人材確保を本市の人事行政における重要な課題として位置付け、有為な人材を安定的に確保することはもとより、その人材が職員として成長し、長く力を発揮できる環境を整えることが不可欠である。そのため、採用から定着までを一体的に捉え、職員としてのキャリアを展望できる職場環境の整備を進める必要がある。また、受験者、採用

者、在職者等の状況や意見を把握・分析し、その結果を採用だけでなく、配置、育成、職場環境等の改善につなげていくことが重要である。

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、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。

教育委員会においては、教員採用選考試験について、受験可能上限年齢の引上げを始め、多様な人材の受験機会の確保を目的とした採用試験の見直しを実施している。また、SNS等による採用広報や本市の教育を体験できる説明会の開催など、教職及び本市教育の魅力発信に取り組んでいる。

今後も、本市教育の魅力や特色ある取組を積極的に発信し、本市が求める人物像に合致した優秀な人材の確保に向け、選考方法等の更なる工夫・改善を進められたい。

(2) 人材の育成・評価

人口構造の変化や複雑化・多様化する行政需要に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、職員それぞれが成長を実感しながら

能力を高め、その力を最大限に発揮できる職場環境を整備し、組織力を高める必要がある。本市では、「堺市組織人員体制の未来デザイン」において、構造改革の取組の一つとして「人材育成と職場環境の整備」を掲げ、「堺市職員力・組織力向上基本方針」に基づき、「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能力向上支援、研修機会の提供やリスクリ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。デジタル技術の活用が業務に不可欠なものとなる中、これ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せる分野において、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。多様な行政課題の解決と質の高い行政サービスの提供に向け、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

公務員倫理の確保については、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。それにもかかわらず、職員とりわけ教職員による懲戒処分事案が後を絶たない状況であり、市全体の信用を失墜させ、市政運営に多大な支障を生じさせていることは、極めて遺憾である。

教育委員会においては、「未来をつくる堺の誇り（PRIDE）―不祥事根絶のために―」に基づき取組を進めているものの、なお不祥事が発生している現状を重く受け止め、厳正かつ実効性のある対応を徹底する必要がある。特に、児童生徒等への性暴力等は児童生徒等の心身に重大な影響を及ぼす行為であり、本年12月に「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」の施行を控えていることも踏まえ、その防止等に向けた措置を講じられたい。

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。

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。

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。

その実現に向けては、長時間労働を是正し、職員が仕事と生活の調和を図りながら心身ともに健やかに働ける環境を確保し、ハラスメントを許さない、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風土を醸成することにより、多様な人材の活躍を支える基盤を築いていく必要がある。

(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、使用者としての安全配慮義務の観点からも適切な対応が求められる。また、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。

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。昨年度に提出された理由書を分析したと

ころ、長時間勤務は、業務が一時的に増加する時期に、休職者等の業務を補う対応などが重なり、その処理が特定の職員に集中することにより生じている実態がみられた。長時間労働の是正に当たっては、こうした実態を踏まえ、事務事業の見直しによる業務の効率化に加え、業務の平準化や応援体制の構築など、実効性のある取組を組織的に講じることが求められる。

本市では、「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、時間外勤務総時間数の令和元年度比 10%削減及び年間時間外勤務時間数 360 時間超職員ゼロを本年度の目標として掲げている。その実現に向けた取組が進められており、昨年度の実績では、時間外勤務総時間数が令和 6 年度比で 2.1%減少した。しかし、こうした取組にもかかわらず、令和元年度比で 7.9%増加しており、年間時間外勤務時間数 360 時間超の職員数についても、令和元年度比、令和 6 年度比ともに増加している。加えて、過労死ラインに達する職員も依然として存在しており、早急に解決を図らなければならない状況にある。こうした状況を踏まえ、所属における職員間の時間外勤務の偏りが生じないように、日常的に業務配分の状況の把握・点検を促すなど、時間外勤務の削減及び職員間の時間外勤務の平準化に取り組まれている。計画期間の最終年度を迎える中、目標達成に向け、一層の推進を図られたい。

第 1 表 行政職職員等（教職員除く）の時間外勤務の状況

区 分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 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)	333 人 (6.8%)	310 人 (6.3%)	314 人 (6.3%)
職員 1 人当たり平均年間時間外勤務時間数	117 時間	114 時間	110 時間

一方、教育委員会では、教育委員会規則により時間外在校等時間の上限が規定されており、同規則に基づき、教育職員の業務量の適切な管理に取り組まれている。加えて、本年 3 月に「ウェルビーイング向上のための取組指針Ⅱ」を策定し、令和 8 年度から令和 12 年度までを取組期間として、教職員が「働きがい」と「働きやすさ」を感じる魅力あふれる職場の実現をめざし

ている。同指針では令和12年度末まで、集中的に取り組む重点取組『5つの柱』を定め、教職員が教育本来の業務に専念できる環境の整備が進められている。これまでの働き方改革の取組により、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6年度比で4.7%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）の割合も令和6年度の8.0%から令和7年度には6.4%へと減少するなど、一定の効果は認められるものの、依然として時間外在校等時間は高い水準にある。

任命権者においては、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) 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。

本市においては、職員の人権及び安全を守り、質の高い行政サービスを継続的に提供するため、本年8月に「堺市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定するなど、組織対応力向上に取り組まれている。

任命権者においては、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。メンタルヘルス対策については、メンタルヘルス研修やストレスチェック（昨年度受検率 87.9%）、相談窓口による早期対応、職場復帰支援など、予防から再発防止までの各段階で取組が進められている。しかしながら、昨年度の長期病休者のうち、精神疾患による休職者が約 6 割（教職員については約 7 割）と依然として高い割合を占めている。これ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・継続的に取り組まされたい。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。

職員においては、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、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であることを強く認識し、他者を尊重した言動を心がけ、安心して

働くことのできる職場環境の実現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が見込まれ、人材の確保が一層厳しさを増す中、性別や年齢、価値観、生活背景などの違いを尊重し、職員の置かれた事情等にかかわらず、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、第2表「行政職職員等の女性役職者、管理職比率」のとおり、目標値を設定しており、令和8年度の実績値は、行政職職員等で管理職が24.0%、役職者が31.2%、教職員で管理職が29.1%、役職者が34.6%であり、着実に上昇している。

第2表 行政職職員等の女性役職者、管理職比率

区 分	令和6年	令和7年	令和8年	目標値 (令和8年)
【行政職職員等】				
男性職員 / 全職員	63.2%	62.4%	61.9%	
女性職員 / 全職員	36.8%	37.6%	38.1%	
女性役職者 / 全役職者	30.0%	30.3%	31.2%	40%以上
女性管理職 / 全管理職	21.5%	22.9%	24.0%	30%以上
【教 職 員】				
男性職員 / 全職員	44.3%	44.5%	44.5%	
女性職員 / 全職員	55.7%	55.5%	55.5%	
女性役職者 / 全役職者	33.7%	33.9%	34.6%	40%以上
女性管理職 / 全管理職	25.8%	26.6%	29.1%	35%以上

(注) 行政職職員等（教職員除く。役職者については、教職員及び消防職員除く。）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、令和7年度の部局長級相当職に占める女性職員の割合は28.8%と、都道府県・政令指定都市の中で最も高い水準にあり、これまでの取組の成果が表れている。一方で、令和8年度の目標値には達していないことから、これまでの取組を検証し、女性管理職の更なる登用に向けた計画的な人材育

成及びキャリア形成支援の一層の推進が求められる。

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。本市では、メンター制度や係長級昇任時期選択制度の運用など、将来のキャリアを描きながら能力を発揮できる取組が進められている。今後も、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ない。

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、子の看護等休暇制度の取得要件（学校行事への参加）が拡充されるなど、仕事と育児・介護の両立に向けた取組が進められている。「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、男性の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いるが、昨年度の取得率は、令和 6 年度から 12.9 ポイント上昇し 93.3%となり、目標値を達成している。一方、取得期間が 30 日未満の男性職員が約 4 割を占めていることから、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。

これに対し、学校園に勤務する教職員については、同計画において男性育児休業取得率 100%を目標としているが、昨年度の取得率は 50.5%と、令和 6 年度を 3 ポイント下回っている。業務の性質上、代替職員には同様の教員免許を要するという事情はあるものの、教育委員会においては、人員代替措置の充実などにより、性別を問わず育児休業を取得しやすい環境の整備を進めることが求められる。

なお、育児休業は、子育てに能動的に関わる契機として重要であるのみな

らず、職務においても新たな視点をもたらすものであることを理解し、積極的に取得されたい。

第3表 行政職職員等（教職員除く）の育児休業取得率

育児休業取得率	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性職員	98.7%	96.6%	102.3%
男性職員	63.1%	80.4%	93.3%

（注）「育児休業取得率」は、調査対象年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数（b）の割合（ b/a ）。（b）には、前年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、調査対象年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

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ない。

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、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ない。

さらに、職員の離職防止や人材確保の観点から、在宅勤務に加え、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られたい。これらの取組は、職員が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、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。

令和8年 人事院勧告・報告の概要

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格【令和9年夏に具体的な内容を報告】
- ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式（オンライン試験）の導入
 - 【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定（勧告・報告）

高水準のベースアップ【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- ✓ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%（モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善）
- 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ（総合職・一般職ともに9,500円の引上げ）
- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善（行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%）

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- ✓ 転居に関する手当の新設【令和9年4月実施】
 - 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（距離区分に応じて手当額を設定）
 - 例 東京から大阪に異動する場合の手当額（年額） 約22万円【単身赴任者は約49万円】
 - ※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額（年間36万円）を支給
- ✓ 広域異動手当の支給割合の引上げ【令和8年4月実施】
 - 広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ（距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%）

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月（期末手当及び勤勉手当に均等に配分）【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し【令和9年4月実施】
 - 高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保（最高で年間約3,380万円）

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃