

令和 7 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 7 年 9 月 24 日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給は、公民較差 10,942 円（2.86%）を解消するため、引上げ
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引き上げ、4.65 月に改定
- 平均年間給与は 20 万 4 千円（3.21%）の増額

＜公民給与の比較方法の見直し＞

- 比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上へ

1 職員給与と民間給与の比較

- （１）月例給 職員と民間従業員の 4 月分支給額を、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較した結果、職員給与が民間給与を 10,942 円（2.86%）下回っていた。

民間給与	職員給与 ※	較 差
393,616 円	382,674 円	10,942 円（2.86%）

※行政職給料表適用者（消防職員、新規採用者を除く。）平均年齢 40.7 歳、平均勤続年数 18.5 年

- （２）特別給（ボーナス） 民間従業員の昨年 8 月から本年 7 月までの特別給の支給実績と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数が民間支給月数を 0.05 月分下回っていた。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.65 月	4.60 月	0.05 月

2 公民給与の比較方法の見直し

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前提とすれば、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。

このことから、公民給与の比較のための対象企業規模について、企業規模 50 人以上から、100 人以上に改めることとした。また、公民比較における役職の対応関係についても見直しを行った。

3 公民の給与較差に基づく給与改定等

（１）改定に当たっての基本的な考え方

月例給について、職員の給与が民間の給与を下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を下回っていることから、引上げを行うことが必要である。

小学校中学校教育職給料表等については、静岡県等の同種の給料表の適用を受ける教育職員の給与水準との均衡を考慮した改定を行うこと。

高等学校等教育職給料表については、令和8年4月からは、静岡県高等学校等教育職給料表と同種の給料表とすること。

教員の管理職手当については、他の職種との均衡を図って、職務・職責に合ったものとする。

（２）改定事項

ア 給料表

市内民間事業所の給与水準及び人事院勧告における俸給表の改定の趣旨を踏まえた上で、本市の実情に適合するよう改定を行うことが必要である。

国等との均衡を考慮するとともに、人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給を引き上げる。おおむね30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員が在職する号給については、改定額を逡減させつつ引上げ改定を行う。

イ 諸手当

（ア）初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の所要の改定

（イ）宿日直手当：静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第9条第1項第2号ア（※）に掲げる職員の宿日直手当の所要の改定

（※）医療施設における当直勤務がある医師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、看護師長等

（ウ）期末手当・勤勉手当：支給月数を0.05月分引き上げ、期末手当・勤勉手当に均等に配分（年間支給月数4.60月→4.65月）

（エ）地域手当：令和8年度の支給割合8%（現行7%）

（オ）通勤手当：自動車等使用者に対する通勤手当について、新たな距離区分を創設するとともに、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設（令和8年4月）

（３）改定の実施時期

令和7年4月1日から実施する。ただし、地域手当、通勤手当のうち新たな距離区分の創設及び駐車場等の利用に対する手当の新設並びに期末手当・勤勉手当の令和8年6月期以降の支給割合に関する改定については、令和8年4月1日から実施する。

4 将来を見据えた人事制度の検討

国家公務員において、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た検討が進められており、令和8年夏に措置の骨格が、令和9年夏に具体的な内容が報告される予定である。

地方公務員においても、今後、こうした国の動向を踏まえた制度見直しが求められることが想定される中、本市としても、人事制度全体の刷新に向けた検討を進めていく必要がある。

国の制度設計の動向を注視しつつ、将来を見据えた制度の方向性や、人事管理の根幹を成す各制度の在り方について、計画的に検討を行えるよう、必要な準備を着実に進めていく必要がある。

5 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

災害時の対応等が求められる技術職において人材の確保ができないことは、危機的状況である。募集人員の確保が困難な他の職種と併せ、初任給調整手当を含めた対応策を早急に検討する必要がある。

今後、採用活動においては、人材の確保・定着を一体的に捉えた取組が必要である。人事委員会と任命権者が一丸となって魅力ある公務の実現に向けて取り組むことが強く求められる。

イ 人材の育成

複雑化・高度化する行政ニーズに限られた人的資源で対応していくためには、高い課題解決能力を有し、意欲的かつ自律的に課題解決に取り組む職員の育成が急務である。

職員のやりがいやエンゲージメントを向上させるためには、職員を単なる人的資源としてではなく、人的資本として捉え、一人一人が活躍できる環境を提供することが必要である。今後も引き続き職員の働きがいややりがいを向上させるための取組を検討されたい。

ウ 女性職員の登用

女性が働きやすい職場は、全ての職員にとって働きやすい職場であることを認識し、職員同士が互いの仕事と生活の調和を尊重し、助け合う信頼関係を築くことが不可欠である。今後も、働きやすい職場づくりと併せて、総合的な取組を推進し、女性職員の登用と活躍を一層推進されたい。

エ 障がい者の活躍推進

本年6月時点の本市の障がい者実雇用率は、市長部局、教育委員会ともに法定雇用率を下回り、前年よりも低下している。加えて、令和8年7月には法定雇用率の引上げが予定されており、早急な対応が必要である。

障がい者の活躍推進は、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍でき、全ての職員が安心して長く働き続けられる職場環境の実現に寄与することを踏まえ、組織が一丸となり、取組を強力に進められたい。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正を進めていくためには、職員一人一人が業務の進め方を抜本的に見直し、効率的な働き方を徹底することが不可欠である。管理監督者は、所属職員との十分なコミュニケーションを通じて業務の進捗状況を把握し、マネジメント力を最大限に発揮されたい。

教育職員の長時間勤務を減らしていくためには、学校における新たな働き方改革プランの着実な推進に向けて、学校と教育委員会が両輪となり、家庭や地域の理解と協力を得ながら、市長部局も含めた市全体で取り組むことが重要である。

イ 柔軟な働き方と仕事と生活の調和

育児や介護などの事情を抱える職員をはじめとした多様な人材を生かすとともに、有為な人材を確保する観点からも、より柔軟な働き方を実現するための制度の整備は重要である。

本市男性職員の育児休業取得率は近年増加しており、取組の成果が見られるところであるが、取得率のみが先行することのないよう、性別役割分担意識の解消にも引き続き尽力されたい。

性別を問わず育児休業を取得しやすくするため、職場全体での理解促進、人員代替措置の充実、業務をフォローする職員へのインセンティブの付与など、育児休業を取得する職員の心理的負担の軽減に向けた環境の整備について、継続的に検討するとともに、取組を進められたい。

兼業については、他の地方公共団体等の取組状況等を注視しながら検討していく必要がある。

ウ 職員の健康管理

メンタルヘルスケアにおいて、一次予防を重視するとともに、管理監督者が心身の健康に配慮した職場環境の整備に努めることが求められる。

女性職員の活躍を更に推進するためには、体調やライフステージに応じた健康上の配慮が必要となる場合があることについても、職場の理解が求められる。

今後も、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に加え、研修の実施や相談体制の確保、次項で取り上げるハラスメント対策など、組織的な取組を更に進められたい。

エ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、引き続き、ハラスメントのない健全な職場環境の実現に向けて、職員一人一人の意識向上、制度の周知、ハラスメントに係る事後の適切な対応に努め、組織全体を挙げてその防止・排除に取り組まれたい。

カスタマーハラスメントについて、任命権者においては、マニュアルの的確な運用を図るとともに、国や他の地方公共団体、民間企業などの動向も注視しながら、引き続き、職員が安心して気持ちよく働くことができる職場環境の整備に取り組まれたい。

（３）定年の引上げ

高齢期職員の多様な知識や経験を最大限に生かし、その活躍を一層推進していくためには、高齢期職員に期待される役割を明確化し、それを本人のみならず配属先の所属にも丁寧に周知することが必要である。

任命権者においては、高齢期職員がモチベーションを維持しながら、安心して働くことができる職場環境の整備に、引き続き努められたい。

（４）市民からの信頼確保

職員一人一人が、法令の遵守はもとより、社会全体から高い倫理性と規範意識が求められる立場にあることを今一度自覚し、常に全体の奉仕者としての責任を果たす姿勢で職務に精励することが強く求められる。

任命権者においては、これまで以上に、危機感、緊張感を持って再発防止に取り組み、市民からの信頼の確保に邁進されたい。

（５）会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員の給料・報酬については、最低賃金を下回らないことはもとより、常勤職員や会計年度任用職員相互の権衡を踏まえ、適正な給与体系が維持できるよう留意されたい。

任命権者においては、引き続き、会計年度任用職員が高い意欲を持ち、能力を十分に発揮して勤務することができるよう、適正な制度運用に努められたい。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

市内の民間事業所のうち、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の303事業所から113事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了95事業所）。

【過去の給与勧告の実施状況】

	月例給	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成27年	0.03%	4.20月	0.10月	41千円	0.64%
平成28年	勧告なし	4.30月	0.10月	39千円	0.62%
平成29年	勧告なし	4.40月	0.10月	39千円	0.62%
平成30年	0.03%	4.45月	0.05月	21千円	0.34%
令和元年	0.03%	4.50月	0.05月	21千円	0.34%
令和2年	勧告なし	4.45月	△0.05月	△19千円	△0.30%
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.15月	△57千円	△0.91%
令和4年	0.06%	4.40月	0.10月	42千円	0.68%
令和5年	1.01%	4.50月	0.10月	100千円	1.63%
令和6年	2.69%	4.60月	0.10月	208千円	3.36%
令和7年	2.86%	4.65月	0.05月	204千円	3.21%

【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】

改定前	改定後	差
6,346千円	6,550千円	204千円（3.21%）

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約22.5億円（水道、下水道、病院を除く。）