

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和7年9月

静岡市人事委員会



07静 人 第1215号

令和7年9月24日

静岡市議会議長 山根 田鶴子 様

静 岡 市 長 難波 喬司 様

静岡市人事委員会

委員長 石割 誠

静岡市人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第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。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

別紙第1 報 告

1	給与勧告制度の意義	1
2	職員給与の調査	2
3	民間給与の調査	3
(1)	給与改定等の状況	3
(2)	給与の状況	5
4	公民給与の比較方法の見直し	6
(1)	見直しに至る経緯	6
(2)	比較対象企業規模等の見直し	6
(3)	特別給の比較方法の見直し	7
5	職員給与と民間給与の比較	8
(1)	月例給	8
(2)	特別給	9
6	物価及び生計費	9
7	人事院の報告及び勧告の概要	9
8	むすび	12
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定等	12
(2)	その他の改定	15
(3)	将来を見据えた人事制度の検討	16
(4)	人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
9	おわりに	29

別紙第2 勸 告

1	給料表	31
2	諸手当	31
3	改定の実施時期	32

(参考資料)

1	職員給与関係	36
2	民間給与関係	75
3	その他	91

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要について、次のとおり報告する。

なお、本年は、勧告の基礎となる公民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に改めるなどの見直しを行ったところである。

1 給与勧告制度の意義

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間企業従業員のように労使交渉によって給与を決定することができないことの代償措置として、職員に対し、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、地方公務員法の定めるところにより、公正・中立な第三者機関の立場から、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準に均衡させることを基本に、必要に応じて国等との均衡も考慮して、勧告を行うことにより、職員の適正な処遇を確保している。

これは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本市の能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

◎地方公務員法（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

2 職員給与の調査

本委員会は、本市職員（労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の本年４月１日現在の給与等の実態を把握するため、「令和７年静岡市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、保育教諭、高等学校等教育職、小学校中学校教育職、小学校中学校行政職及び小学校中学校医療職の７種類９給料表の適用を受けており、その職員数は、7,318人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員は、3,607人であり、その平均給与月額等は、第１表に示すとおりである。

第１表 行政職給料表適用者平均給与月額等

項 目		内 容	項 目		内 容
人 員		3,607 人	平 均 年 齢		39.8 歳
平均 給 与 月 額	給 料	324,247 円	平均経験年数		17.9 年
	扶 養 手 当	10,106 円	男女別 構成比	男	75.5 %
	地 域 手 当	23,321 円		女	24.5 %
	住 居 手 当	7,971 円	学歴別 構成比	大学卒	70.1 %
	管 理 職 手 当	8,724 円		短大卒	7.9 %
	そ の 他 の 手 当	11,463 円		高校卒	21.9 %
	合 計	385,832 円		中学卒	0.1 %

（注） その他の手当は、単身赴任手当、通勤手当及び特殊勤務手当等の合計である。

（参考資料 第１表（38頁）参照）

3 民間給与の調査

本委員会は、人事院、静岡県人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内303の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法¹によって抽出した113事業所について「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、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6,533人及び医療関係、教育関係等54職種307人について、給与改定の状況等にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。

なお、後記4のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、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。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給

新規学卒者（事務・技術関係職種）の採用を行った事業所は、大学卒で47.3%（前年48.4%）、高校卒で19.4%（同20.1%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所は、大学卒で64.6%（同81.2%）、高校卒では82.1%（同80.4%）となっている。

（参考資料 第12表（88頁）参照）

イ 給与改定

第2表に示すとおり、市内の民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割

¹ 層化無作為抽出法とは、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。

合は72.2%と昨年（72.4%）とほぼ同じ割合である。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.1%と昨年（93.2%）に比べやや減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が32.4%と昨年（35.7%）に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は3.6%と昨年（2.6%）に比べてやや増加している。

第2表 民間におけるベース改定の状況

（単位：％）

	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	72.2	1.2	0.0	26.6
課 長 級	59.2	2.5	0.0	38.3

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が調査時点では未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

	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	90.1	90.1	32.4	3.6	54.1	0.0	9.9
課 長 級	81.5	81.5	33.5	0.0	48.0	0.0	18.5

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が調査時点では未定及びベースアップ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。

(2) 給与の状況

ア 初任給

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、大学卒229,947円、短大卒203,056円、高校卒193,234円となっている。
(参考資料 第10表(77頁)参照)

イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種の平均支給額は、参考資料第11表(78～87頁)のとおりである。

ウ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給は、第4表に示すとおりである。

第4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)	378,724円
	上半期(A2)	402,609円
特別給の支給額	下半期(B1)	859,609円
	上半期(B2)	959,861円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.27月分
	上半期(B2/A2)	2.38月分
	年間	4.65月分

(注) 下半期とは令和6年8月から令和7年1月まで、上半期とは令和7年2月から令和7年7月までの期間をいう。

4 公民給与の比較方法の見直し

(1) 見直しに至る経緯

本年の人事院勧告においては、民間給与との比較に用いる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を、従来の50人以上から100人以上に引き上げるなどの見直しが行われた。

これは、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踏まえ、公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識したものとするための措置としている。

行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争については、本市においても、国と同様の問題を抱えているところであり、本委員会としても、公民給与の比較方法について検討した結果、以下の見直しを行うこととした。

(2) 比較対象企業規模等の見直し

近年、地方自治体には、少子高齢化、災害対応、デジタル化、地域経済の再生など、多岐にわたる行政課題への対応が求められている。こうした中で、職員一人一人に求められる職務能力の専門性や判断力は高まっており、公務職場はより高度で複雑な業務を担う組織へと変化している。

また、本市における人材確保は、近年非常に厳しさを増しており、有為な人材を確保・定着させるためには、民間と比較して適正かつ魅力的な処遇を提示することが不可欠となっている。

公民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められるが、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。

これらのことから、公民給与の比較のための対象企業規模について、これまでの企業規模50人以上から、100人以上に改めることとした。あわせて、公民比較における役職の対応関係についても、国家公務員等との制度的整合性を確保する観点も含め、見直しを行った。見直し後の役職対応関係は、参考資料第16表（91頁）のとおりである。

（３）特別給の比較方法の見直し

今般、前述のとおり、月例給の比較対象企業規模を100人以上とすることとの整合性を考慮し、特別給についても、比較対象企業規模を100人以上に改める。

5 職員給与と民間給与の比較

前記4の見直し後、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職段階、学歴及び年齢の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第5表に示すとおり、職員給与が民間給与を10,942円（2.86%）下回っていた。

第5表 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （〔（A）－（B）〕／（B）×100）
393,616円	382,674円	10,942円 (2.86%)

（職員平均年齢 40.7歳、平均勤続年数 18.5年）

- （注）1 民間給与、職員給与ともに、令和7年度の新規採用者は含まれていない。
2 職員給与には、行政職給料表適用者のうち消防職員は含まれていない。
3 民間給与と職員給与の比較における役職の対応関係は参考資料第16表（91頁）のとおりである。
4 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
なお、きまって支給する給与は、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当、時間外手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいい、時間外手当は、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。
5 職員給与は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当及び単身赴任手当の合計額である。

(2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所で支払われた特別給は、前記3(2)ウのとおり、所定内給与月額4.65月分に相当していた。その結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数(4.60月)は、第6表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.05月分下回っていた。

第6表 特別給における支給月数の差

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	支給月数の差 (A) - (B)
4.65月	4.60月	0.05月

6 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では3.6%上昇し、本市でも3.2%上昇している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の本市における勤労者世帯(世帯人員2.99人、世帯主年齢52.1歳)の消費支出は、383,879円となっている。

(参考資料 第17表(92頁)参照)

7 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告した。それらの概要は第7表(10～11頁)のとおりである。

第7表 人事院の報告及び勧告の概要

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度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

特勤勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特勤官署等)に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特勤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

※(追記) 月例給 官民較差について

比較対象企業規模の見直しのみを行い、本府省職員との対応関係の見直しを行わなかった場合、11,891円(2.87%)である。

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特地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

8 むすび

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

本年は、公民給与の比較方法の見直しを行った上で、職員給与と民間企業従業員給与を比較した結果、前記のとおり、月例給については、職員給与が民間給与を10,942円（2.86%）下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.65月）を0.05月分下回っていることが判明した。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与等について、次のとおり改定し、また、検討を行う必要があると判断した。

（１）公民の給与較差に基づく給与改定等

ア 改定に当たっての基本的な考え方

職員の給与の改定に当たっては、「１ 給与勧告制度の意義」のとおり民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的である。この観点から本年の職員給与を見ると、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。

また、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。

なお、小学校中学校教育職給料表、小学校中学校行政職給料表及び小学校中学校医療職給料表については、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、静岡県との人事交流で

市立の高等学校に異動してきた職員を中心に適用されていることに鑑み、令和8年4月からは、静岡県の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。

このほか、国においては、教員の働き方改革や処遇改善を一体的に推進するため、給特法等の一部改正²が行われ、順次施行される。制度の構築に当たっては、法改正の趣旨を踏まえるとともに、職務や勤務の状況に応じた適切な処遇となるよう、遅滞なく進めること。

イ 改定事項

(ア) 給料表

行政職給料表については、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。

令和7年度の給料表の改定に当たっては、国及び他の地方公共団体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。また、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。

医療職、保育教諭及び高等学校等教育職の各給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

² 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）

なお、この改定は、本年４月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、令和８年４月には、行政職給料表について、後記（２）アの地域手当の引上げに伴う対応として、本年の給与勧告により民間の給与水準と均衡させた本市職員の給与水準を崩すことなく、職員給与における給料月額と地域手当の配分を見直し、全ての職務の級の給料月額について、引下げ改定を行う必要がある。

静岡県と同種の給料表とする高等学校等教育職給料表を除いた医療職及び保育教諭の各給料表については、行政職給料表の改定を基本とした改定を行うことが必要である。

（イ）諸手当

a 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

b 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³に掲げる職員の宿日直手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

c 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年８月から本年７月までの１年間ににおける市内民間事業所の特別給の支給割合

³ 医療施設における次に掲げる当直勤務（ア）救急の外来患者及び入院患者の病状の急変等に対処するための医師の当直勤務、（イ）救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の医療技術業務の処理等のための薬剤師、診療放射線技師又は臨床検査技師の当直勤務、（ウ）看護業務の管理又は監督のための看護師長等の当直勤務

との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和7年度は、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、8年度以降は、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう定めることとする。

(2) その他の改定

ア 地域手当

令和6年、給与制度のアップデートの一環として見直しに関する勧告等を行い、支給割合の見直しは段階的に実施することとした。令和8年度の支給割合は8%とする必要がある。⁴

イ 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況及び人事院勧告の趣旨等を考慮して、令和8年4月から、使用距離の上限を「100km以上」とし、「60km以上」の部分について5km刻みで新たな距離区分を創設することが適当である。

(参考資料 第13表(2)(88頁)参照)

このほか、駐車場等の利用に対する通勤手当について、人事院勧告等を考慮して、令和8年4月から新設する必要がある。また、月の途中に採用された職員等の通勤手当については、国の状況を注視し、所要の見直しを行う必要がある。

⁴ 消防の広域化により本市区域外に勤務する職員は4%とし、医療職給料表(1)については従前どおりとする。

（３）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いる。こうした方針は、本年の人事院勧告においても明確に示され、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。進めるに当たっては、給与制度、人事評価制度、任用制度等の各制度を一体的に検討し、社会経済情勢の変化や人材確保の課題に柔軟かつ的確に対応できる仕組みを構築していくことが重要である。

また、現在の給与制度が、職務・職責に的確に対応したものとなっているかについて、今後あらためて検証を行い、必要に応じて見直しを検討していかなければならない。

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、計画的に検討を行うことができるよう、必要な準備を着実に進めていく必要がある。

（４）人事・給与制度及びその他の勤務条件

ア 人材の確保と育成

（ア）人材の確保

人材獲得競争で競合する民間企業等の採用活動は年々早期化し、かつ旺盛になっている中、本委員会が実施した職員採用試験における令和６年度の申込者総数は、前年度比で10.7%の減少となった。特に、技術職・医療職・免許資格職において顕著な減少が見られ、人材確保における課題がより一層深刻化して

いる。

これまで本委員会では、試験方法の見直しや積極的な広報活動など、申込者確保に向けた多様な取組を実施してきた。その成果の一つとして、技術職の採用試験において春日程で基礎能力試験及びテストセンター方式を導入し、受験者の負担軽減を図った結果、申込者数の増加につながった。今後は、同様に実施する試験区分を拡大していくとともに、受験しやすい採用試験の実施方法等についても更なる見直しを検討していく。

また、教職員についても採用試験の申込者数は低い水準で推移しているが、平成29年度に静岡県から教職員給与が市に委譲された時からの課題であった地域手当の支給率が令和7年度から他の市職員と同じになり、静岡県、浜松市との差別化も図られた。これにより申込者が増えることを期待したい。

とりわけ、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。

さらに、申込者確保の観点からは、採用候補者名簿の有効期間を伸ばすことや、大学3年次からの受験資格を設けることも効果が見込まれるため、これらの制度の導入を図っていく。

一方、本委員会が実施した近年の採用試験合格者の辞退率が、14%前後で推移している現状を課題とし、任命権者において合格者の不安軽減と辞退防止につなげるために採用前同期交流会を実施したところ、採用者から「同期のネットワークが構築できた」「採用前の不安が解消された」などの声があり大変好評だった。この取組については引き続き実施するとともに、春日程の実施に合わせ時機を逃さない辞退防止の取組を検討されたい。

また、インターンシップについては、希望者が全員受けることができるよう工夫し、全所属を挙げた取組を期待するとともに、更なる活用方法についても、任命権者と協力して検討を進め、有為な人材の確保を図っていく。

加えて、辞退率とともに課題としているのが若年層の早期離職である。本市においても20代30代の早期離職が下げ止まらない傾向にあり、より魅力ある職場にすることが必要である。

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。

育成に当たっての取組としては、研修制度の充実に向け、職場外研修において令和7年度から政策執行能力のカリキュラムを主査級研修にも追加したことや、カスタマーハラスメントの理解を深めるためのカリキュラムを新任係長及び所属長研修に追加するなど、時代のニーズに即した研修を取り入れている。これにより、時代の変化に即応できる職員の育成が期待される。また、自己啓発支援として、令和7年度から資格取得報奨制度が導入されたが、これは、職員の公務能力及び自己研鑽への意欲を向上させる取組として期待される。

次に人事制度の取組としては、令和7年度から昇任制度の変更が行われ、主任主事・主任技師等の昇任選考に筆記試験を導入した。これにより、早期に習得すべき知識の習得度・定着度が向上し、職員の業務遂行能力が一層向上することが期待される。今後は、この変更の成果について注視していく必要がある。

人事評価制度については、職員全体のモチベーション向上を図るため、制度の見直しが実施された。今後、その検証を進める中で、引き続き職員の評価制度に対する理解を深め、納得感のある制度運用に努められたい。

また、専門職の人材育成計画については、一部未策定となっている。人材育成計画は、本市への受験志望者に対し、採用後のキャリアパスを明示するものであり、有為な人材の確保及び定着を促進するためにも、早期の策定が求められる。

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。今後と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。

一方、改正の時期が来ている本市の「静岡市人材育成ビジョン」と「静岡市教員育成指標」については、総務省の「人材育成・確保基本方針策定指針」等を踏まえ、複雑化する地域課題に対応できる職員の確保と育成に向け、機動力と実行力を持ったビジョン及び指標となることが期待される。

(ウ) 女性職員の登用

本市では、「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン（第6期静岡市特定事業主行動計画）」（以下「第6期特定事業主行動計画」という。）に基づき、令和8年度までを計画期間として女性職員の登用に向けた数値目標が設定されている。この計画においては、管理職に占める女性の割合について、行政職は15%、教育職は23%と定められており、本年4月時点では、行政職が16.2%、教育職が25.3%に達し、いずれも目標を達成した。この結果を踏まえ、目標値は引き上げられることとなったが、目標達成のみでなく、個々の職員の

価値観を尊重し、組織全体として後進を育成していく姿勢が重要である。

また、令和7年度から係長級の昇任選考が推薦による選考に変更したことを受け、能力のある女性職員の積極的な登用が任命権者に課された。昇任への不安感や抵抗感を解消し、昇任意欲をもって活躍するためには、能力開発や成長を支援する人事配置、早い時期から多様な職務経験を積ませ成功体験を重ねていくこと等が有効である。研修の更なる充実を図るとともに、所属長においては、自己申告書に関する面談や人事評価面談などの機会を活用して、個々の女性職員の強みや今後のキャリア展望について丁寧に聴き、ライフステージに応じた自律的なキャリア形成を支援する必要がある。

一方、令和7年版男女共同参画白書によると、地方では依然として固定的な性別役割意識が根強く存在し、家庭内での家事関連時間や仕事関連時間においても男女の格差が続いていることが指摘されている。本市においては、令和7年度から新任係長にもアンコンシャス・バイアス研修が実施されており、継続的な研修を通じて意識改革を進めることが求められる。

最後に、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

本市では、各任命権者が策定する「障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある職員一人一人が、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう取組を進めている。

しかしながら、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。

実雇用率の向上に向けて、各任命権者は採用及び定着に関する目標を掲げて取り組んでいる。教育委員会においては、スクール・サポート・スタッフなど新たな雇用枠の創出を通じて、障がい者雇用の拡大に努めている。市長部局においては、職場への定着の取組として、令和7年度からワークステーションを総務局へ移管し、就労支援と柔軟な人事配置を一体的に行う体制整備を進めた。あわせて、障害者雇用支援専門員の増員配置により、更なる相談・支援体制の充実を図っている。

障がい者にとって働きやすい環境は、全ての職員にとっても働きやすい環境である。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。

イ 勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正

職員の心身の健康を保ち、生活をゆとりあるものにするとともに、仕事への更なる活力を生み出すためには、長時間労働の是正は急務であり、公務能率の向上と人材の確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

本市においては、第6期特定事業主行動計画で、「特例業務を除く所管業務による時間外勤務時間数年間360時間超の職員数0人」、「自身の時間外上限時間を意識して時間外勤務をしている職員の割合100%」を重点取組項目・目標値として設定し、

時間外縮減対策に取り組んでいる。

令和7年度は、時間外勤務時間数「令和5年度比3割減」を目標に掲げ、事務事業の見直しや業務の簡素化・効率化促進の取組の一つとして、庁内の横断的チーム組織である「業務見直し・効率化プロジェクトチーム」による「既存事業の廃止や見直しによるムダの削減」に向けた伴走支援を進めている。また、デジタル技術の利活用による業務改善や、生成AIの実証導入など、デジタル化の推進による行政運営の効率化と生産性向上に取り組んでいる。

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。

特に、教育委員会においては、教員が心身ともに健康を維持し、教育の質を高め、児童・生徒の資質・能力の向上を図るため、「学校における新たな働き方改革プラン（令和4年度～8年度）」（以下「プラン」という。）に基づき取組を進めている。

令和8年度に月45時間を超える教職員の割合0%を最終目標としている時間外在校等時間については、6年度は25.6%と、依然として高い水準で推移している。

各学校では、スクール・サポート・スタッフの全校配置や、フレキシブル担任制の実証研究、教科担任制の導入、リフレッシュ・デイの実施、働き方改革コーディネーターの設置など、教員の負担軽減に向けた様々な取組を実施している。

教育職員の長時間勤務を減らしていくためには、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

柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワークライフバランスの実現、公務能率の向上のほか、健康確保を通じた公務職場の魅力向上にもつながるものである。

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。特に、定年年齢の引上げに伴い、介護を担う可能性のある職員の増加が見込まれ、仕事と介護の両立は重要な課題である。

本市においては、子の看護休暇の取得要件拡大、介護、妊娠・出産及び育児期にある職員への両立支援制度の周知・意向確認等の義務化、部分休業制度の拡充などの制度改正が実施されたところである。職員が育児や介護に直面した際に、これらの制度を広く活用できるよう、制度の利用促進に努められたい。

男性の育児休業の取得促進は、共働き・共育てを定着させるための契機の一つである。本市における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。

また、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。

国においては、育児や介護などに限らない様々な事情を抱えた職員が継続的に活躍していくための措置として、無給の休暇の導入を検討することとしている。本市においても、職員の多

様な事情に配慮した勤務環境の整備に向け、国の制度改革の動向に留意する必要がある。

地方公務員の兼業については、職員による自律的なキャリア形成や自己実現のニーズの高まりに加え、高齢化・人口減少など社会情勢の変化を背景として、希望する職員が兼業できる環境を整備することが各地方公共団体に求められている。

国においては、職員の自己実現や社会課題の解決につながる自営兼業を可能とすることは、本業にも好影響を与えるものであり、人材確保の観点からも有益であるとし、兼業制度の見直しを進めている。本市においても、国や他の地方公共団体の取組状況等を注視しながら検討をしていく必要がある。

(ウ) 職員の健康管理

職員の心身の健康保持及び増進は、働きやすい職場環境の形成を促し、職員の健康で豊かな生活の実現に寄与するものであるとともに、組織の活性化や業務の生産性向上につながるものである。

本市においては、「第4期静岡市職員心の健康づくり計画」（令和4年度～8年度）に基づき、任命権者がメンタルヘルスケアの取組を継続的に推進しているところである。しかしながら、依然として、病気休職者に占める心の健康問題による長期病休者の割合は高い水準で推移しており、取組の一層の強化が喫緊の課題である。

メンタルヘルスケアにおいては、心の不調が顕在化する前の段階で対応することが重要である。ストレスチェックの実施など一次予防を重視するとともに、管理監督者が日頃から個々の職員に目を配り、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。また、職員がストレスの初期段階から気軽に相談できる体制が重要であることを踏まえ、精神科医等に

よる健康相談の利便性確保についても、引き続き取り組まれない。

あわせて、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ところである。

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

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職員個人の能力発揮を妨げることや、心身の健康を害することにつながるだけでなく、職場における信頼関係の悪化や、職員の士気の低下など、組織パフォーマンスを低下させる要因となり絶対に許されない行為である。

本市においては、令和6年度から、全職員による「ハラスメント撲滅宣言」を継続して実施し、ハラスメント行為を絶対にしない、させない、見過ごさないという意識の浸透を進めている。また、令和6年5月に「ハラスメント調査・対応申出制度」が導入され、相談体制として有効に機能しつつあるなど、相談しやすい環境づくりが進んでいる。

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・排除に取り組まれない。

管理監督者においては、その指導力を十分に発揮し、良好な職場風土の醸成に努め、発生抑止に尽力されたい。また、相談があった場合は、迅速かつ適切に事実確認等を実施し、相談者の信頼を損なうことのないよう事案の早期解決に努めていただ

きたい。

カスタマーハラスメントについては、近年社会的に注目が集まっている。

本市では、令和6年8月に実施した「職員に対するカスタマーハラスメント実態調査」において、半数以上の所属が、過去約2年の間に、カスタマーハラスメントと見受けられる行為を受けたと回答した。

その現状を踏まえ、令和7年3月に「静岡市職員カスタマーハラスメント対応マニュアル」が整備され、市民対応の基本的な心構えやカスタマーハラスメントの判断基準、対応上の留意点、具体的な対応方法の例等が示されたところである。

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ない。

ウ 定年の引上げ

地方公務員法の改正により、令和5年4月から定年年齢が段階的に引き上げられていることに伴い、本市においても、定年前の職員として60歳を超えて引き続き勤務する職員の割合が増加している。

こうした中で、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。また、本人や配属先の所属から、制度が有効に機能しているか聴取するなど、意見を適切に把握し、組織体制や、人事評価及び人材育成を含めた制度運用の実情について、継続的に検証を行っていくことが重要

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。

エ 市民からの信頼確保

職員の服務規律の保持については、これまでも繰り返し言及してきたところであるが、多くの職員が日々職務に精励している一方で、依然として、不適正な事務処理や職員の逮捕など、市民の信頼を損ね、公務員への信用を失墜させる事案が発生していることは誠に遺憾である。

職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市政全般の信用を失墜させ、市政運営に多大な影響を及ぼすものである。

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。

オ 会計年度任用職員制度の運用

令和2年度から制度運用が開始された会計年度任用職員は、本市において幅広い行政分野で任用されており、常勤職員とともに事務事業の適切な遂行に重要な役割を果たしている。

近年、静岡県最低賃金の引上げにより、会計年度任用職員の給料・報酬が最低賃金を下回る状況が頻発し、その都度、引上

げが行われてきている。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。

令和6年度から勤勉手当を支給するとともに、会計年度任用職員の給与改定の取扱いについて、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定が実施された。また、令和7年度当初には、子の看護休暇の取得要件が拡大されるとともに、これまで無給であった私傷病休暇が一部有給化されるなど、職員の働きやすさと処遇の改善を図る制度改革が実施されたところである。

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。

9 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権が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に設けられているものであり、地方公務員法に定める「情勢適応の原則」及び「均衡の原則」に基づき、民間の給与水準等との均衡を図ることを基本とするものである。

本年は、民間企業従業員の給与等の状況を反映するとともに、公民給与の比較方法の見直しを行い、月例給は昨年に引き続き高水準の引上げとなった。また、特別給は0.05月分の引上げ改定となった。これら引上げ改定の主な要因となった市内民間事業所における給与上昇は、近年の物価上昇への対応に加え、技術革新や業務の見直し、無駄の排除など、生産性の向上を目指した民間企業の不断努力と創意工夫の成果であることを、重く受け止めなければならない。

任命権者においては、社会の変化や国の動向を的確に捉えつつ、本市の実情を踏まえた施策を進められたい。特に、行政サービスの質を維持・向上させるためには、デジタル化や業務の見直しなどを通じて、組織の効率性と柔軟性を高めることが求められる。職員が意欲とやりがいを持って働き続けられる環境の整備に、引き続き努められたい。

職員においては、変化の激しい時代において、日々複雑化・多様化する行政課題に対応するべく、真摯に業務に取り組んでいる。これからも市民の期待と信頼に応えるべく、熱意と誇り、市職員としての高い意識を持って、職務に精励することを切望する。また、限られた資源の中で持続可能な行政運営を実現するためには、人が担うべき業務と、そうでない業務とを適切に見極め、AI等の技術を活用するなど、効率的な業務遂行を常に意識する姿勢が求められる。職員一人一人が変化を前向きに受け止め、市民に信頼される行政の実現に寄与されることを強く期待する。

議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義と役割の重要性を十分に認識され、速やかにこの勧告が実施されるよう、要請する。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、「別紙第 1 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

給料表については、本市職員と民間従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

2 諸手当

(1) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

(2) 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については、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

(3) 期末手当・勤勉手当

民間における支給状況及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

(4) 地域手当

令和 8 年度の支給割合は 8 % とすること。その他、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

(5) 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当に係る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については、民間における支給状況及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

3 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、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 日から実施すること。