

# 令和 8 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 8 年 9 月 25 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 13,540 円（3.46%）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、4.70 月に改定
- 平均年間給与は 24 万 8 千円（3.82%）の増額

## 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 13,540 円（3.46%）下回っていた。

| 民間給与      | 職員給与 ※    | 較 差             |
|-----------|-----------|-----------------|
| 405,115 円 | 391,575 円 | 13,540 円（3.46%） |

※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 40.6 歳、平均勤続年数 18.4 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 |
|--------|--------|--------|
| 4.70 月 | 4.65 月 | 0.05 月 |

## 2 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。

高等学校等教育職給料表、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。

## (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、人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引き上げる。また、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。

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給料については、人事院勧告において例年を上回る改定を行うこととされたところである。本市においても、再任用職員を取り巻く状況、国の改定内容及び本市の実情を踏まえ、所要の改定を行うことが必要である。

### 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4.65月→4.70月)

### ウ その他の改定

(ア) 管理職手当

管理職員が担う職務の内容や職責、職務の困難度等には違いがあり、それらをより適切に処遇へ反映することの重要性が高まっている。

現在の管理職手当について、職務・職責等を適切に反映したものとなっているか、全庁的な観点から改めて検証を行う必要がある。検証の結果を踏まえ、所要の見直しを行う必要がある。

特に、教員の管理職手当については、他の職種との均衡の観点からも、所要の見直しを行う必要がある。

## (3) 改定の実施時期

令和8年4月1日から実施する。ただし、期末手当・勤勉手当の令和9年6月期以降の支給割合及び管理職手当に関する改定については、令和9年4月1日から実施する。

## 3 将来を見据えた人事制度の検討

国家公務員においては、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9年夏に具体的な内容が報告される予定である。

さらに、人事院では、給与制度のみならず、能力・実績をより重視した任用や人事管理の在り方についても検討を進めることとしており、人事制度全体の見直しが進められている。

本市においても、給与制度、人事評価制度及び任用制度を含めた人事制度全体の在り方について検討を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

### (1) 人材の確保と育成

#### ア 人材の確保

令和8年度採用試験の申込者総数は増加したものの、技術職については、依然として人材確保が重要な課題となっている。令和8年度から導入した初任給調整手当については、今後の採用状況や人材確保を踏まえ、必要に応じて見直しを検討するとともに、更なる人材確保策について、人事委員会と任命権者がそれぞれの役割を果たしながら、連携して取り組むことが重要である。

職員の定着については、人材確保と人材定着を一連のプロセスとして捉え、職員の定着につながる取組を着実に推進するとともに、その効果を検証しながら、本市が多様で有為な人材から選ばれ、働きたいと感じられる魅力ある職場環境の実現を図りたい。

#### イ 人材の育成

複雑化・高度化する行政課題に対応するためには、専門性と課題解決能力に加え、高い使命感と主体性を持って職務に取り組む人材の育成が重要であり、計画的かつ継続的な人材育成の推進が肝要である。

職員を人的資本として捉え、一人一人が能力を発揮しながら成長できる環境を整備するとともに、本市が求める人材像に必要な能力やスキルを整理・可視化し、人材育成や人事配置に活用することで、職員の成長実感やエンゲージメントの向上につなげられたい。

#### ウ 女性職員の登用

任命権者においては、管理職等への登用を更に推進するため、女性職員本人の昇任に対する不安感や負担感への対応に加え、家庭・育児負担の偏りや固定的な性別役割分担意識、ロールモデルの不足など、昇任意欲の形成に影響を与える様々な課題についても継続的に取り組むことが求められる。

#### エ 障がい者の活躍推進

任命権者においては、採用及び定着支援の取組を進めるとともに、職務や業務の創出・切り出しについて検討を深められたい。また、様々な障がい特性を有する人材の採用機会の拡大に取り組むとともに、個々の状況や希望に応じた多様な働き方を可能とする勤務形態や支援体制の充実についても検討を進められたい。さらに、障がい特性に応じた継続的かつ段階的な支援・育成を図られたい。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

管理監督者においては、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や職員の負担を的確に把握するとともに、所属の実情に応じたマネジメントに努められたい。

任命権者においては、管理監督者が所属職員の勤務時間及び時間外勤務の状況を適時かつ的確に把握し、長時間労働の未然防止や適正な勤務時間管理に活用できるよう、勤務状況を確認する仕組みの充実について検討されたい。

教育委員会においては、国が進める教師の働き方改革の動向も踏まえ、これまでの取組及びその効果を検証するとともに、その結果を今後の取組に生かしながら、教員が本来業務に専念できる環境整備を更に進められたい。

## **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、公務能率の向上に資するものであり、多様な人材の確保・定着の観点からも重要である。

職員の多様な働き方や働きやすい勤務環境を支える取組が実効性のあるものとなるよう、制度の周知、利用しやすい職場環境づくり及び運用状況の把握に努められたい。

仕事と育児・介護の両立支援については、制度を利用する職員及びその業務を支える職員双方に過度な負担が生じないように、必要な人員体制の確保その他の取組を含め、職場全体で支える環境づくりを進められたい。

## **ウ 職員の健康管理**

心身の健康管理の中でも、メンタルヘルス対策は引き続き重要な課題であることから、ストレスチェック等を活用した一次予防を推進するとともに、管理監督者によるメンタル不調の早期把握と適切な対応に努める必要がある。

任命権者においては、研修や相談体制の充実を図るとともに、長時間労働の是正、ハラスメント対策等を含め、職員の心身の健康保持に向けた組織的な取組を進められたい。

## **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、職員一人一人の意識向上や相談制度の周知を図るとともに、ハラスメントの防止及び排除に組織全体で取り組まれたい。

カスタマーハラスメントへの対応については、マニュアルを適切に活用し、客観的な事実把握及び組織的な対応の充実を図られたい。また、蓄積した事例を今後の対策に生かしながら、職員が安心して勤務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**

今後、60歳を超える職員の増加が見込まれる中、組織の活力を維持し、円滑な組織運営を確保していくためには、高齢期職員がこれまで培ってきた知識や経験を生かし、その能力を十分に発揮することができる環境を整備していくことが重要である。

任命権者においては、職員が60歳以降の働き方や処遇について理解を深め、今後の働き方について主体的に考えることができるよう、きめ細やかな情報提供を行うとともに、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環境整備及び制度の適正な運用に努められたい。

## **(4) 市民からの信頼確保**

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、職員の不祥事や不適正な事務処理により、市民の信頼を損ね、公務に対する信用を失墜させる事案が発生している。

任命権者においては、既に再発防止に向けた取組を進めているところであるが、現状を重く受け止め、その実効性について十分検証するとともに、内部統制の取組及び管理監督者による組織マネジメントを一層徹底し、再発防止に努められたい。

## **(5) 会計年度任用職員制度の運用**

会計年度任用職員制度の運用に当たっては、職務の実態に応じた適正な任用及び処遇を確保するとともに、常勤職員及び会計年度任用職員相互の権衡を踏まえ、適正な給与体系及び勤務条件を確保していくことが重要である。

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、その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100人以上かつ事業所規模50人以上の279事業所から104事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了87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%  |
| 令和8年  | 3. 46% | 4. 70月  | 0. 05月  | 248千円  | 3. 82%  |

### 【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, 497千円 | 6, 745千円 | 248千円（3. 82%） |

### 【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約24. 6億円（水道、下水道、病院を除く。）