

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年9月

静岡市人事委員会



08静 人 第1225号

令和8年9月25日

静岡市議会議長 丹沢 卓久 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	職員給与と民間給与の比較	6
(1)	月例給	6
(2)	特別給	7
5	物価及び生計費	7
6	人事院の報告及び勧告の概要	7
7	むすび	10
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定等	10
(2)	その他の改定	12
(3)	将来を見据えた人事制度の検討	13
(4)	人事・給与制度及びその他の勤務条件	13
8	おわりに	25

別紙第2 勸 告

1	給料表	27
2	諸手当	27
3	その他の改定	27
4	改定の実施時期	28

(参考資料)

1	職員給与関係	32
2	民間給与関係	71
3	その他	85

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。

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８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、7,275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、3,602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		3,602 人	平 均 年 齢		39.8 歳
平均 給 与 月 額	給 料	330,366 円	平均経験年数		18.0 年
	扶 養 手 当	10,678 円	男女別 構成比	男	74.8 %
	地 域 手 当	27,428 円		女	25.2 %
	住 居 手 当	7,859 円	学歴別 構成比	大学卒	70.5 %
	管 理 職 手 当	8,612 円		短大卒	7.9 %
	そ の 他 の 手 当	11,774 円		高校卒	21.5 %
	合 計	396,717 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（34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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内279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104事業所について「令和8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5,687人及び医療関係、教育関係等54職種323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。

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44.4%（前年47.3%）、高校卒で14.7%（同19.4%）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74.2%（同64.6%）、高校卒では87.1%（同82.1%）となっている。

（参考資料 第11表（82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合は76.7%で、昨年（72.2%）を上回っている。

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94.4%で、昨年

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。

(90.1%)を上回っている。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33.5%（昨年32.4%）とやや増加している一方、減額となっている事業所の割合についても5.0%（同3.6%）とやや増加している。

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	76.7	1.6	0.0	21.7
課 長 級	72.1	0.0	0.0	27.9

（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	94.4	94.4	33.5	5.0	55.9	0.0	5.6
課 長 級	80.2	80.2	20.7	2.5	57.0	0.0	19.8

（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244,823円、短大卒222,046円、高校卒206,210円となっている。
(参考資料 第9表(73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10表(74～81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)	403,326円
	上半期(A2)	399,082円
特別給の支給額	下半期(B1)	924,554円
	上半期(B2)	962,720円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.29月分
	上半期(B2/A2)	2.41月分
	年間	4.70月分

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

4 職員給与と民間給与の比較

(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13,540円（3.46%）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)
405,115円	391,575円	13,540円 (3.46%)

（職員平均年齢40.6歳、平均勤続年数 18.4年）

- （注）1 民間給与、職員給与ともに、令和8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15表（85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、単身赴任手当及び初任給調整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4.70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(4.65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)
4.70月	4.65月	0.05月

5 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1.4%上昇し、本市でも2.1%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3.12人、世帯主年齢50.4歳)の消費支出は、445,118円となっている。

(参考資料 第16表(86頁)参照)

6 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、公務員人事管理に関する報告、職員の給与に関する報告、職員の給与の改定に関する勧告、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告及び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。それらの概要は次のとおりである。

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

● 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

7 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。

職員給与と民間企業従業員給与を比較した結果、本年は前記のとおり、月例給については、職員給与が民間給与を13,540円（3.46%）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（4.65月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.70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、高等学校等教育職給料表、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。

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。

具体的には、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。

医療職及び保育教諭の各給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

また、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

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²に掲げる職員の宿日直手当については、人事院

² 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

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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.70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８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、９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 管理職手当

管理職手当については、これまでの制度設計の経緯や考え方がある一方で、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。また、職務・職責に応じた適切な処遇を確保することは、管理職員の意欲向上や能力発揮を促す観点からも重要である。

こうした状況を踏まえると、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。検証に当たっては、本年の人事院勧告でも示されているとおり、同じ役職段階であっても各ポストの職務・職責に違いがあり得ることを考慮して進め

られたい。なお、この検証は、給与³における管理職手当の割合を拡大することを意図するものではなく、職務・職責等に応じた適切な手当の在り方を検討する趣旨である。その上で、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）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、本年の人事院勧告においても、本府省幹部職員等について他の職員に先行して人事制度の見直しを進め、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、社会経済情勢の変化や人材確保を取り巻く環境の変化を踏まえながら、国の制度設計や他都市の動向を注視しつつ、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

ア 人材の確保と育成

（ア）人材の確保

近年、地方公共団体においては、様々な職種で採用試験の申

³ 第５表（６頁）の職員給与をいう。

込者数が減少傾向にあり、多様で有為な人材の確保が重要な課題となる中、本委員会においても、その確保に向けた取組を進めてきた。

本委員会が実施する採用試験の令和 8 年度における申込者総数は、2,223人となり、前年度の1,017人から2.19倍と大幅に増加した。

この結果は、令和 8 年度から大学卒程度の事務職及び技術職において、試験の実施回数を春日程、夏日程、秋日程の年 3 回に拡大するとともに、夏日程及び秋日程では大学 3 年次から受験可能とし、採用候補者名簿の有効期間を 4 年に延長したほか、筆記試験の多くをテストセンター方式で実施するなどの試験制度の見直しや、ここ数年継続して実施している広報活動、インターンシップ等の取組の効果が現れたものと考えられる。

今後は、これらの取組の効果について継続的に検証を行い、その結果を踏まえ、更なる改善につなげていく必要がある。

とりわけ、採用試験制度の見直しにより複数の自治体への申込が従前より容易となったことから、辞退者の増加も想定される。このため、今後は、合格者から選ばれる自治体であることがより重要となる。申込者数の増加のみをもって十分とすることなく、本市が選ばれるよう、仕事のやりがいや公務の魅力について、より効果的な発信に努めていく。

申込者数全体では増加という成果が見られたものの、職種別にみると、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。

また、令和８年度から、本市会計年度任用職員を対象とした常勤職員採用試験として「行政経験者 事務（静岡市会計年度任用職員経験者）」を新設したところである。行政実務の経験を有する人材を効果的に確保し、組織運営の安定性と柔軟性を高めるため、その成果を検証しながら、他の職種への展開についても検討されたい。

一方で、本市においては、若年層職員の早期離職が、様々な職種において一定数発生している。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、働き続けたいと感じられる魅力ある職場環境の実現を図られたい。

（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。

本市では、職員の専門性と政策形成・執行力の向上を基本的な方向性として掲げ、「静岡市人材育成ビジョン」の改正を進めているところであり、研修の充実や人事施策を通じて、職員の専門性向上を図るとともに、自ら考え、実行し、成果につなげることができる職員の育成を進めていくことが期待される。

また、オンライン研修を含む研修制度、昇任制度及び人事評価制度については、各種見直しが進められている。制度の見直しが図られた際には、その効果を検証しながら、更なる人材育成機能の向上につなげていくことが望まれる。

一方、一部の専門職の人材育成計画については未策定である。人材確保及び定着の観点からも人材育成計画の策定は非常に重

要であることから、早期の整備が望まれる。

さらに、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。

今後は、「採用－育成－定着」を連続的に捉えた人材マネジメントを推進するとともに、各施策の効果検証を通じて、持続可能な行政運営を支える人材基盤の強化に取り組まれたい。

(ウ) 女性職員の登用

本市においては、「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）」で定めた女性管理職比率の目標を達成するなど、女性職員の登用推進において着実な成果が見られる。

女性職員の登用は、組織に多様な視点をもたらし、政策立案や行政サービスの質の向上につながるものである。女性職員の活躍推進については、数値目標の達成にとどまることなく、個々の職員の価値観を尊重しながら、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりと、組織全体で後進を育成する取組を引き続き進めることが重要である。

そのためには、管理監督者等の意識改革による職場環境の整備と、女性職員の計画的な育成及び継続的なキャリア形成支援を両輪として推進する必要がある。

一方で、令和7年度に係長級の昇任選考における筆記試験を廃止したものの、本年4月に昇任した係長級の女性職員数は前年と同水準にとどまった。任命権者においては、この結果を踏まえ、試験廃止の目的の一つであった係長級の女性職員の積極的な登用に一層努められたい。

また、管理職等への登用を更に推進するためには、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。

さらに、アンコンシャス・バイアスの解消は、女性職員の活躍推進のみならず、多様な人材が能力を発揮できる組織づくりの基盤となるものであることから、引き続き管理監督者を中心とした意識改革の推進が望まれる。

(エ) 障がい者の活躍推進

多様な人材の活躍を推進する上で、障がいのある職員が、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮しながら職場に定着し、活躍するためには、職場環境の整備が重要である。

本市の障がい者の実雇用率は、市長部局及び教育委員会のいずれも法定雇用率を下回っており、障がい者雇用の一層の推進が必要な状況にある。

障がい者の活躍の推進に当たっては、法定雇用率の達成のみを目的とするのではなく、障がい特性への理解、特性に応じた職務の選定・創出、採用選考方法の工夫、適切な配置及び育成を通じて、それぞれの能力や適性を生かすことができる環境を整備する必要がある。

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、障がいのある職員が個々の能力や適性を発揮できるよう、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、本市会計年度任用職員を対象とした障がいのある職員向けの常勤職員採用試験の新設を検討するなど、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まれたい。あわせて、勤務時間の多様化及び柔軟化、ワークステーションの増設、業

務支援員の増員など、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、ワークステーションの人事課移管等、実施した取組については、その効果を検証するとともに、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。

また、本市はインクルーシブ雇用推進企業認証制度を開始し、就労困難者を含めた多様な人材の活躍を通じた社会の実現を目指しているところである。本市職員においても、インクルーシブ雇用推進の理念を踏まえ、障がいのある職員の雇用及び活躍の推進に率先して取り組み、その実践を示していくことを期待する。

イ 勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正

職員の心身の健康の保持、健康障害の防止、公務能率の向上及び質の高い行政サービスの提供を図る上で、長時間労働の是正は重要な課題である。

本市においては、時間外勤務の縮減に向け、業務の見直しや業務支援体制の整備、デジタル技術の活用等の取組が進められており、時間外勤務時間数は減少傾向にある。一方で、年間360時間を超える時間外勤務を行う職員など、健康障害のリスクが高まる水準の長時間労働を行う職員は依然として一定数存在している。

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、職員一人一人が時間外勤務の上限時間を遵守することを職場の共通認識として定着させ、業務配分の見直しや応援体制の活用など、所属の実情に応じたマネジメントに努められ

たい。あわせて、人事評価に当たっては、長時間労働を前提とした働き方を助長することのないよう留意し、単に業務の成果のみを評価するのではなく、限られた勤務時間の中で効率化や改善を図りながら、成果を上げる取組についても適切に評価されたい。

また、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。勤務時間の把握及び管理は、長時間労働の是正や職員の健康確保の前提となるものであることから、職種や任用形態にかかわらず、適正に行われているか常に確認されたい。さらに、職員の健康保持の観点から、勤務と勤務との間の休息時間の確保に努められたい。

教育委員会においては、「学校における働き方改革プラン（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ものの、時間外在校等時間が月４５時間を超える教職員は依然として高い水準にある。

令和８年度は、プランの最終年度であることから、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。

本市においては、子育て支援時間の新設、「おたがいさま応援制度」の試行、兼業に係る要件緩和、職員の服装の軽装化の通年実施など、職員の多様な働き方や働きやすい勤務環境を支

える取組が進められている。これらの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、これまでの制度改革を踏まえ、今後は、職員が必要な制度を適切に理解し、実際に利用できる環境を整えることが重要である。特に、男性の育児休業については、取得率の向上に加え、一定期間以上の取得を促進する段階に移っている。今後も、性別による固定的な役割分担意識の解消を図るとともに、取得しやすい職場風土の醸成に取り組まれたい。

また、定年年齢の引き上げに伴い、介護を担う可能性のある職員の増加が見込まれることから、仕事と介護の両立支援についても引き続き取組を進められたい。あわせて、育児や介護に関する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。

国においては、多様な事情を抱える職員の継続的な活躍や総実勤務時間の縮減を図る観点から、無給休暇の新設、代休日の指定等の見直し、フレックスタイム制の更なる見直しなど、勤務条件に関する制度整備の検討が進められている。本市においても、国及び他の地方公共団体の動向を注視しながら、多様な働き方を支える勤務条件の整備について、必要な検討を進められたい。

(ウ) 職員の健康管理

職員が安心して勤務できる職場環境を整備することは、公務能率の向上及び質の高い行政サービスの提供を図る上で必要不可欠である。そのためには、長時間労働の是正や疾病の予防・早期発見、治療と仕事の両立支援など、心身両面からの健康管

理を進めていくことが重要である。

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、メンタルヘルス研修、相談体制の充実、職場復帰支援、ストレスチェックの実施など、メンタルヘルスケアに関する取組が継続的に進められている。

心身の健康管理の中でも、病気休職者に占める心の健康問題による休職者は高い割合で推移しており、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。

また、定年年齢の引上げや健康課題の多様化を踏まえ、職員が健康上の事情を抱えながらも能力を発揮し続けることができるよう、疾病の治療と仕事の両立を支援するとともに、性差やライフステージに応じた健康課題について、職場における理解を深めることも重要である。

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

本市においては、全職員による「ハラスメント撲滅宣言」や各種研修、「ハラスメント調査・対応申出制度」の運用など、ハラスメント防止に向けた取組が進められているところである。

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、相談等があった場合には適切な対応に努め、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。

管理監督者においては、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境の醸成に努めるとともに、ハ

ラスメントの未然防止及び早期把握に努められたい。さらに、相談等を受けた場合には、迅速かつ適切に事実確認等を行い、再発防止に向けた取組を含め、事案の早期解決に努められたい。

カスタマーハラスメントへの対応については、本市では「静岡市職員カスタマーハラスメント対応マニュアル」に基づく対応を進めるとともに、実態調査の結果を踏まえ、確実な運用に取り組んでいるところである。

任命権者においては、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。

ウ 定年の引上げ

定年年齢の段階的な引上げに伴い、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。

本市においては、職員に対し定年引上げに係る情報提供や意思確認、研修等を実施するとともに、役職定年職員の配置方針を整理するなど、高齢期職員が活躍することができるよう各種の取組を進めている。

役職定年制の特例任用については、例外的な措置であることを踏まえ、その運用に当たっては制度の趣旨に沿って適切に行う必要がある。特例的に管理監督職に留まる職員については、後進職員の育成や組織的な知識及び経験の共有に積極的な役割を果たし、組織内の円滑な世代交代につなげ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。

また、国においては、60歳を超える職員を含め、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇の在り方や、60歳前後の給与水準に関する検討が進められている。本市においても、高齢期職員を取り巻く諸課題について認識を深めつつ、その動向に留意していく必要がある。

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、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状況は誠に遺憾である。このような事案の発生を漫然と受け止めることなく、一つ一つの事案について、その内容を十分に精査し、原因を探る努力を行うとともに、その結果を再発防止策に反映していくことが必要である。

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。

特に、不適正な事務処理については、各事務の実情に応じ、誤りを未然に防止する仕組みの構築を検討するとともに、その実効性を継続的に検証し、適正な執行に努められたい。

オ 会計年度任用職員制度の運用

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遂行に重要な役割を果たしている。

本市においては、会計年度任用職員の給与について常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じた改定が実施されるとともに、通勤手当制度の見直しや子育て支援時間の新設をはじめとする勤務条件の改善が図られているところである。

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、これらの趣旨を踏まえ、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。

国においては、非常勤職員と常勤職員との均衡をより一層確保するため、民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めるなどの取組が進められている。本市においても、会計年度任用職員の処遇に係る国の動向を注視し、適切に対応されたい。

8 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し、月例給は昨年を上回る引上げとなった。また、特別給は0.05月分の引上げとなった。これら引上げ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、生産性向上に向けた不断の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、本市の実情を踏まえた施策を進められたい。特に、人材確保を取り巻く環境が厳しさを増し、行政課題が複雑化・高度化する中にあることは、職員一人一人が能力を発揮できる組織づくりが重要である。給与制度や人事制度の見直しに加え、将来を見据えた視点を持ち、組織運営や人材育成を担う管理監督者の役割にも留意しながら、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努められたい。

職員においては、変化の激しい時代に、複雑化・高度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、限られた人的資源の中で持続可能な行政運営を実現するためには、自らの能力や専門性を高めるとともに、AI等の技術を活用しながら業務の効率化と質の向上に取り組むことが重要である。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

勧 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。

3 その他の改定

(1) 管理職手当

管理職手当については、職務・職責や職務の困難度を適切に反映したものとなるよう、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

特に、教員の管理職手当については、他の職種との均衡が図ら

れたものとする。

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、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 日から実施すること。