令和７年 10 月 14 日
さいたま市人事委員会
電話　048-829-1778

令和７年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

【本年の給与勧告のポイント】

①　国における官民比較対象企業規模の見直しを踏まえ、公民給与の比較方法を見直し

②　民間給与との月例給の較差（12,033円、2.90%）を解消するため、給料表を引上げ改定

③　民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数を引上げ（4.60月分 → 4.65月分）

④　国家公務員との均衡を考慮し、人事院勧告の内容に準じて諸手当を見直し

⑤　これからの時代にふさわしい公務員人事管理の実現に向けて、給与制度をアップデート

１　職種別民間給与実態調査（調査期間　令和７年４月23日から６月13日まで）

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の493事業所を調査対象とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された119事業所について調査を実施

２　公民給与の比較方法の見直し

本年の国における官民比較の対象企業規模の見直し（比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ）を踏まえ、本年の公民給与の比較方法について、国に準拠して見直し

３　職員給与と民間給与との比較

＜月例給＞

民間従業員と本市職員の本年４月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較

民間給与	職員給与	公民較差
427,612円	415,579円	12,033円（2.90%）

（職員の平均年齢は40.8歳、平均経験年数は17.9年）

《公民比較の民間従業員及び職員》
- ○ 民間従業員　事務・技術関係職種の常勤従業員
- ○ 本 市 職 員　行政職給料表が適用される常勤職員のうち、保育士等を除いた職員
- ※　民間従業員、本市職員ともに、本年度の新卒採用者は含まれていない。

＜特別給＞

昨年８月から本年７月までの民間従業員の特別給（賞与等）の年間支給割合（月数）と、本市職員の年間の特別給（期末手当及び勤勉手当）の平均支給月数を比較

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数	民間との差
4.66月	4.60月	0.06月

４　本年の民間給与との比較に基づく措置事項

⑴　月例給

ア　行政職給料表の引上げ改定

民間給与との月例給の較差（12,033円、2.90%）を解消するため、初任給を始め若年層が在職する号給に重点を置きつつ、中高年層が在職する号給も含め、全体的に引上げ改定。初任給について

は、大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円、それぞれ引上げ

イ　その他の給料表の引上げ改定

・　医療職給料表⑴及び特定任期付職員給料表については、人事院勧告の内容に準じて引上げ改定

・　教育職給料表⑴及び⑵については、埼玉県における改定状況等を考慮して引上げ改定

・　その他の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して引上げ改定

⑵　特別給

民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数を0.05月分引上げ（4.60月分 → 4.65月分）。令和７年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025月分引上げ、令和８年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるよう支給月数を設定

※　定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員は、人事院勧告の内容に準じて措置

⑶　改定の実施時期

令和７年４月１日から実施。ただし、⑵の期末手当及び勤勉手当の令和８年６月期以降の支給に関する改定については、令和８年４月１日から実施

５　国家公務員との均衡を踏まえた措置事項

諸手当について、国に準じて制度設計を行っているものに関しては、国家公務員との均衡を考慮し、人事院勧告の内容に準じて、国と同様の措置を講じることが必要

⑴　本年の人事院勧告の内容に準じて諸手当を改定するもの

ア　初任給調整手当

医療職給料表⑴の適用を受ける医師及び歯科医師に支給する初任給調整手当について、国に準じて手当額を改定

イ　通勤手当

㋐　自動車等使用者に対する通勤手当の額を、自動車等の使用距離の区分に応じ、200円から7,100円までの幅で引上げ

㋑　自動車等の使用距離の区分の上限を片道100キロメートル以上とし、新たな距離区分を設定（上限66,400円）

㋒　１か月あたり5,000円を上限とした駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

ウ　宿日直手当

医師又は歯科医師の宿日直勤務に係る支給額を、21,000円から22,500円に引上げ

⑵　昨年の人事院勧告の内容に準じて諸手当を改定するもの

ア　特定任期付職員の特別給

特定任期付職員業績手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編

イ　扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額を１人につき10,000円から13,000円に引上げ

ウ　管理職員特別勤務手当

平日深夜の勤務に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を、午後10時から午前５時までの間に拡大

エ　定年前再任用短時間勤務職員等の手当

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、地域手当の特例（医師及び歯科医師についての特例）を適用するとともに、住居手当及び寒冷地手当を支給

⑶　実施時期

令和８年４月１日から実施。ただし、⑴のア、イ㋐及びウについては、令和７年４月１日から実施

６　人事管理に関する諸課題

⑴　働きやすい魅力的な職場環境の整備

「さいたま市役所」が職場として選ばれるためには、「働きやすい魅力的な職場環境」であることが大前提。これを整備していく上で至要と思われる事項を報告

ア　長時間労働の是正

- 長時間労働の是正は、職員が意欲的に勤務を継続できる「働きやすい魅力的な職場環境」を整備していく観点から、最優先に取り組むべき課題
- 時間外勤務時間や時間外在校等時間が、上限時間の「例外」である「年間720時間」をも超える職員・教育職員が一定数存在。年間720時間超の時間外勤務を行った職員を対象に、「11時間の勤務間インターバル」の確保状況をサンプル調査したところ、４人に１人が「最繁忙期においては、１か月の間に11時間の勤務間インターバルをほとんど確保できていない」状況
- 窓口の開庁時間と勤務時間が同じ時間帯となっていることや、庁内の各部署に、繁忙期や所管業務等にかかわらず一律に出席者を割り当てて実施する研修など、時間外勤務につながっていると考えられる運用について、今後見直しを図られることを期待
- 時間外勤務の縮減に向けた更なる取組を行っていく前提として、「時間外勤務の実態を正しく把握し続ける」ことも必須

イ　ワーク・ライフ・バランスの推進

- ライフステージにおいて「子育て」や「家族の介護」が必要となる時期に、多様で柔軟な働き方を選択できることは、貴重な人材の「離職の防止」に寄与
- 「育児」に係る両立支援制度を利用できるのは、「子が小学校に就学するまで」の間。いわゆる「小１の壁」に直面し、やむを得ず退職を選択することがないよう、「小１の壁」に対応する支援のニーズを把握し、支援策を講じていくことが必要
- 「介護」に係る両立支援制度は、利用が低調な介護休暇と介護時間について、本年度から「職員以外に要介護者を介護する者がいる場合」であっても利用できる形に改善。今後の利用状況の推移を注視し、手続の簡素化など運用面の改善も図りながら、制度を充実させていくことが必要
- 両立支援制度の利用に伴い、他の職員が負担を引き受けることとなる場合には、その負担に対する適切な配慮も必要。利用する者が利用しやすく、利用しない者が受け入れやすい制度となることを期待

ウ　メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス不調を引き起こす要因は様々であるが、職務内容や職場環境等、「組織」に起因するものについては、その解消や緩和が可能なケースも存在
- ストレスチェックの集団分析が、職場環境の改善を行いやすい「課単位」で行われ、その結果が各所属で活用されるようになったことで、リスク因子の早期発見や職場環境の改善につなげるための土台が整備
- 今後、各所属において集団分析結果を具体的な改善につなげていけるよう、任命権者は、リスク因子の特定から改善措置に至るまでの手順を整理し、所属長の取組を後押しすることが必要
- 安全衛生委員会には、ストレスチェックの集団分析を契機とした職場環境の改善が組織の隅々ま

で行き渡るよう、個々の所属長の取組をより広い視点から支援することを期待
・ 労働者数が「50人以上」と「50人未満」とで学校の労働安全衛生管理体制が変わってしまうことに関しては、改善を図っていくことが必要

エ　ハラスメントの根絶

・ 昨年度、パワー・ハラスメントに係る処分の標準例が新設され、各種ハラスメントの言動例が明示されたことで、ハラスメント防止のための取組が前進。今後は、「ハラスメントをした職員に厳正に対処していく」姿勢をこれまで以上に明確に示していくことが不可欠
・ 特に、マネジメントを担う者には、ハラスメントの根絶に向けた強い意識と覚悟が必要。ハラスメントが認定された場合には、その態様を踏まえ、当該ハラスメントの行為者が管理・監督をする職（ポスト）に就かないようにする仕組み作りを期待
・ ハラスメントが認定された場合に、そのことをマイナス要素として人事評価に的確に反映させる等の取組も有効。厳格な取組を行うことで、組織全体としてハラスメントに対する意識を向上させ、ハラスメントの根絶に向けた環境整備が迅速に進められることを期待

オ　職員を孤立させない取組の推進

・ 本年の労働施策総合推進法の改正により、カスタマー・ハラスメントの防止のため、事業主は「雇用管理上必要な措置」を講じることが義務化
・ 地方公共団体も労働施策総合推進法上の事業主であり、「職員を孤立させない取組」を行っていくことが重要。カスタマー・ハラスメントに対し、組織として対応することをルール化するとともに、「対応を打ち切る判断」等を相談できる専門の窓口を設置するなど、体制の整備が急務。録音機能付きの電話を導入するなど、ハード面からの取組も必要
・ 職員を孤立させない姿勢を明確にすることは、職員を守り、職員が尊重される職場であることを内外に示すことにつながり、住民サービスの向上にも結実。引き続き「職員を孤立させない」という強い信念の下、効果的な取組が実施されることを切望

⑵　これからの時代にふさわしい公務員人事管理の実現に向けて（人事・給与制度のアップデート）

・ 公務員が直面する行政課題は、高度に多様化・複雑化。一方、公務における人材確保は、「人材獲得」と「離職防止」の両面でかつてない困難な状況。公務員の人事・給与制度は今、社会的なパラダイムシフトに対応するための大きな変革が求められる、重大な局面
・ 本市においても、市職員採用試験の受験者数、競争倍率はともに大きく低下。加えて、定年を待たずに若くして退職する職員が増加傾向。人事・給与制度を、時代の変化に対応し、真に組織力の向上を支える基盤となるよう、適時・的確にアップデートしていくことが急務
・ 本委員会は、昨年、人事院が「国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策」において掲げた重点課題（多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、Well-being の実現に向けた環境整備）を共有しつつ、本市の実情・課題を踏まえ、講ずべき措置を検討。本年、人事・給与の両面から一体的に検討してきた結果を、「さいたま市版人事・給与制度のアップデート」として報告

ア　職員が自らのキャリアをデザインする道を拓く人事制度の導入

・ 「働き方やキャリア形成に対する働き手の意識の変化」を踏まえると、公務の場においても、人材育成のあり方を「ゼネラリスト育成型」から、「業務領域に応じたキャリアルートを職員自身が選択できる制度」に抜本的に見直していく動きが、今後広がっていく可能性
・ 自分の能力、適性、関心等に合致した分野で働く職員には、熱意と専門性に裏打ちされた高いパフォーマンスの発揮が期待され、そのような職員が集団の基盤となれば、当該集団のパフォーマンスも飛躍的に向上し、提供する住民サービスの向上にも資すると思料

・ 働き手のニーズに寄り添う「人材確保」の観点と「組織パフォーマンスの向上」の観点の両面から考えたとき、「職員が自らのキャリアをデザインする道を拓く」ことは、将来の組織力を量的にも質的にも左右する重要な鍵
・ 広範な行政課題への対応のため、幅広い行政分野の経験を積んだ職員の育成もまた必要であり、乗り越えるべき課題も少なくないが、前向きな検討を進められることを期待

イ　職務・職責を重視した人事・給与体系への転換

⑺　「職制上の段階」及び「職務の級」の見直し

・ 職務・職責に応じた納得感のある処遇を実現し、職員の意欲と能力を十分に引き出すためには、「職制上の段階」（人事上の位置付け）と「給料表上の等級（職務の級）」（給与上の位置付け）が、それぞれの「職」の職務の実態に即して適正なものであることが大前提
・ 本市の現状を見ると、「係長」と「主査」が、同一の職制上の段階に位置付けられ、給料表上も同一の等級となっている点は、両者の職務・職責に鑑みて、一定の見直しが必要と思料
・ また、多くの「課長補佐」が「係長」を、多くの「参事」が「課長」を兼務する現状がある中で、「課長補佐」及び「参事」固有の期待役割が実態として不明確なものとなっており、「係長」と「課長補佐兼係長」、「課長」と「参事兼課長」が、職制上の段階や給料表上の等級を異にしている点についても、再考の余地があるものと思料
・ 今後、それぞれの職務・職責に照らし、客観的に見て納得感のある人事・給与体系にしていくことが必要。まずは、現状分析に早急に着手されることを要望

⑴　給料表における級間の重なりの縮小・解消

・ キャリア意向アンケートの結果は、積極的に管理職になることを希望しない職員が相当な割合を占めており、その背景の一つに、（管理職になっても）「仕事に見合う給与がもらえない」というイメージがあることを示唆
・ 行政職給料表を見ると、管理・監督をする職とそれ以外の職とでは、給料表上で等級は異なるものの、隣接する級間で給料月額が相当程度重なっている部分が存在。管理・監督をする職の給与水準については、昇任意欲を刺激し、それぞれの職務・職責に応じた納得感のあるものとするため、今後、抜本的に給料表構造を見直していくことが必要
・ まずは、「管理・監督をする職」の中でも「市政運営」の担い手であり、特に重い責任を負っていると考えられる「部長」と「局長」が在職する職務の級７級と８級について、職責重視の給与体系となるよう給料表構造を見直し

（給与制度のアップデート）

・ 「職責重視の給与体系」を目指して、「部長」と「局長」が在職する行政職給料表の職務の級７級と８級について、「給料表の構造見直し」を実施
・ 具体的には、職務の級７級と８級について、「隣接する級間の給料月額の重なりを完全に解消」し、これらの級に「昇格」した場合の給与上昇を実感できる給与体系に転換。また、これらの級に在職する職員の「昇給」は、勤務成績が優秀な場合に限り行う（標準の勤務成績では昇給しない）こととする一方、優秀な勤務成績を挙げて昇給する場合には、相応の給与上昇効果が得られるよう「号給の大くくり化」を実施
・ 消防職給料表についても、「部長」と「局長」が在職する職務の級８級と９級について、上記に相当する「給料表の構造見直し」を実施

⑵　管理職手当の見直し

・ 現行の管理職手当の手当額は、各職務の級において「２段階」で設定。同一の区分にライン職とスタッフ職が混在し、バランスを欠いていると考えられる箇所も散見
・ 手当額の妥当性（各管理職間の職務・職責のバランス）を検証し、手当額に適正に反映して

いくことが必要

（給与制度のアップデート）
・　「より納得感のある給与処遇」を実現するため、管理職手当の支給月額について、支給対象となる指定管理職員それぞれの「職」の職務・職責に応じた見直しを実施

㈡　昇格に係る在級期間要件の見直し

・　現行、上位の職務の級に「昇格」する際には、「現に属する職務の級に一定の期間以上在級していること」が要件の一つ。国では、この昇格に係る在級期間要件が、本年の人事院勧告により廃止される見込

・　職務・職責を重視した人事・給与体系に転換していく上で、昇格についても、採用年次や年齢にとらわれることなく行われることが適当。本市においても、昇格に係る在級期間要件については、国の動きを踏まえて、適時・的確に見直しを実施することが必要

ウ　人材獲得と離職防止に資する人事・給与制度の改善

㈠　初任給水準の更なる引上げ

・　本市の初任給水準は、職員採用で最も競合する「特別区」と大きな開き（本市が下回っている。）。人材確保の観点から、特別区との間の初任給格差の解消は喫緊の課題

・　本年の人事院勧告における初任給の改定状況等を考慮し、大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円、それぞれ引き上げること（令和７年４月１日に遡及して引上げ改定）に加え、人材確保を強力に後押しできるよう、「初任給水準の更なる引上げ」を実施

（給与制度のアップデート）
・　「潜在的志望者層にも訴求し得る初任給」を実現するため、「国家公務員における初任給の引上げ額と同額の給料月額の引上げ」を行うことに加え、「初任給基準そのものの引上げ」を実施
・　具体的には、人事委員会規則で定める「初任給基準」について、大卒・高卒ともに「４号給」引き上げて、大卒を１級29号給、高卒を１級９号給に変更（令和８年４月１日から、大卒初任給は5,200円、高卒初任給は6,000円の更なる引上げ）

㈡　地域手当の大くくり化への対応

・　先般、国は、国家公務員に係る地域手当の支給地域の設定を市町村単位から都道府県単位（中核的な市は個別指定）とする「地域手当の大くくり化」を実施。埼玉県内の市町村は、支給割合が16%から０%まで幅広く存在していたものが一律に４%とされ、（個別指定の）さいたま市も15%から12%に引下げ。一方、東京都内の市区町村は、20%から０%まで幅広く存在していたものが一律に16%とされ、（個別指定の）特別区は引き続き20%で据置き

・　地方公務員の地域手当の支給割合は、国における支給割合と同じとすることが基本とされており、本市においても原則として国における支給割合と同じとすることが適当

・　しかしながら、国家公務員との均衡上、給料月額を独自に大きく引き上げることが難しい状況の中で、地域手当の支給割合の差はそのまま初任給格差に直結。仮に地域手当の支給割合を３%引き下げて12%とした場合、特別区との間の初任給格差は一層拡大。特別区との人材獲得競争で大きく劣後し、本市の人材確保に重大な懸念

・　本委員会としては、このような状況に鑑み、当分の間は、現行の支給割合15%を維持することが適当と結論

㈢　地域手当の支給対象職員の見直し

・　本市では、地域手当の支給対象を原則として「市内に在勤する職員」とし、派遣等により市外で勤務することとなった職員には、２年間に限り「異動保障」（派遣等された１年目に10割、２年目に８割の地域手当を支給するもの）を措置

・　しかしながら、地方公務員に地域手当が措置されている趣旨が、国家公務員のように「勤務地が全国各地にある職員間の給与水準の調整」ではなく、「団体所在地域内における国・地方・民間の給与水準の均衡」であることに鑑みれば、一時的に市外に派遣等されている本市職員について、必ずしも勤務地の違いにより地域手当の支給内容に差を設ける必要はない。また、勤務地の別なく職員に地域手当を支給することは、派遣を命ぜられ、市域を離れて勤務する職員の人事・給与に対する納得感の向上にもつながり、人事配置の円滑化にも寄与

・　このため、地域手当の支給対象を「全ての職員」とし、「異動保障」については廃止することが適当

（給与制度のアップデート）

・　地域手当の支給対象について、在勤する地域にかかわらず「職員」とし、一時的に市外に派遣等される際に措置される「異動保障」については廃止

㈡　通勤手当の拡充（限度額の引上げ、新幹線鉄道等に係る手当の支給）

・　先般、国は、国家公務員に係る通勤手当の支給限度額について、新幹線鉄道等を利用した際の特別料金等の額を含め、１か月当たり150,000円に引上げ

・　基礎自治体として、災害対応等の業務も担う本市において、全ての職員を対象に、国と同様の「通勤手当の拡充」を行うことは不適当。一方、「育児、介護等のやむを得ない事情により遠方に居住せざるを得ない職員」については、勤務継続・離職防止の観点から、給与上の配慮が必要

・　このため、国に準じて支給限度額を55,000円から150,000円に引き上げた上で、上記の職員に限定して、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給することが適当

（給与制度のアップデート）

・　通勤手当の支給月額の限度額を１か月当たり150,000円とするとともに、勤務継続・離職防止の観点から、「育児、介護等のやむを得ない事情により遠方に居住せざるを得ない職員」を対象に、新幹線鉄道等に係る通勤手当を新設

㈢　遠距離通勤を要する者を人事交流等により職員として採用した際の給与上の配慮

・　先般、国は、人事異動だけでなく、「採用」に伴い新幹線鉄道等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても、これらの手当を支給する形に変更

・　基礎自治体として、災害対応等の業務も担う本市において、新たに採用した職員全てを対象に、国と同様の措置を講じることは不適当。一方、「本市の要請により国等から割愛採用した職員」又は「公募によらない選考により採用した医師又は歯科医師」については、人事交流の円滑化及び専門人材の確保の観点から、給与上の配慮が必要

・　このため、これらの職員が採用に伴い遠距離通勤や単身赴任を余儀なくされる場合には、その態様に応じて、新幹線鉄道等に係る通勤手当や単身赴任手当を措置することが適当

（給与制度のアップデート）

・　人事交流の円滑化の観点から、㈡で新設する新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給対象に、「本市の要請により国又は他の地方公共団体から割愛採用した職員」（当該採用に伴い遠方から通勤をせざるを得ないこととなる職員に限る。）を追加

・　専門人材の確保の観点から、単身赴任手当の支給対象に、「公募によらない医師又は歯科医師の選考により採用した職員」（当該採用に伴い単身赴任をせざるを得ないこととなる職員に限る。）を追加

㈣　「小１の壁」に対応する支援策の実施

・　「小１の壁」に対応していくためには、「部分休業」を補完するものとして、これと同様の無給の休暇を「子が小学校に入学した後も」取得できるようにすることが有効

・　「部分休業」と同様の無給の休暇を「子が小学校１年生から６年生までの間」取得できる制度を導入する地方公共団体は増加（政令指定都市では、19市中７市がこれに相当する制度を導入。特別区では、23区中21区が本年度から「子育て部分休暇」を導入）
・　子どもが小学校に入学した後も、引き続き柔軟な働き方を選択できる勤務条件・勤務環境を整備することは、「子育て」と仕事との両立を図る上で大変重要。「人材確保」にも資すると考えられることから、積極的に検討を進めることを要望

エ　人事・給与制度の運営に係る適切な効果測定の実施

⑺　職員のエンゲージメントの把握・可視化

・　従業員の組織への共感度合い（エンゲージメント）を把握することで、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着等の組織改善につなげようとする民間企業が増加
・　地方公共団体においても、職員のエンゲージメントに着目し、「自組織内部」だけでなく、民間企業を含む事業所との比較という「客観的な指標」によって自組織の現状を把握することで、マネジメントの質の向上や職場環境の改善につなげようとする取組を行う団体が漸増
・　本市においても、職員のエンゲージメントを客観的かつ継続的に把握し、組織改善につなげていくことが必要
・　現在実施されている「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」に、「客観的な指標」を採り入れることで、より深い分析や改善策の検討が可能になると思料。自組織の現状を客観的に把握・可視化することについて、前向きな検討を期待

⑴　勤務条件や勤務環境に関する職員のニーズの把握

・　定年を待たずに若くして退職する職員が増加傾向にあり、速やかな実態把握と原因究明が必要。今般、任命権者において、自己都合による離職者を対象とした「離職者アンケート」が行われる予定
・　離職者から、「どのような勤務条件や勤務環境であれば、離職しなかったのか」などを聴取していくことは、離職防止に向けた現状分析や課題抽出を進めていく上で不可欠。勤務条件や勤務環境に関する職員のニーズを定期的に把握し、改善につなげていくことを期待

⑵　時間外勤務の実態を正しく把握する仕組みの整備

・　国においては、人事院が「勤務時間調査・指導室」を新設して、超過勤務時間の適正な管理を徹底するための取組を開始し、年々この取組を強化
・　本市においては、客観的な記録（ＩＣカードによる記録）による在庁時間の実績と、時間外・休日・夜間勤務命令書上に記録された時間外勤務時間等の実績との間の乖離を点検するための「制度的な仕組み」は、現在のところ未整備。国の取組等を参考に、時間外勤務の実態を正しく把握する仕組みについて、早急に整備されることを要望

⑶　勤務間インターバルの可視化

・　職員の健康保持のためには、国家公務員において努力義務として設けられている「11時間」と同程度の勤務間インターバルを「実質的に」確保するための取組が必要
・　所属長が職員の勤務間インターバルの状況をシステム上で把握できる環境が整備されたことを活かして、インターバルの状況を可視化し、その上で、公務における使用者も「安全配慮義務」を負っていることを周知すれば、インターバルの確保に相応の効果があるものと思料
・　「局長」、「部長」、「課長」といった組織の長それぞれが配下の職員に対する「安全配慮義務」を果たすよう周知することが肝要。全ての職員が11時間の勤務間インターバルを実質的に確保できるよう、効果的な取組が実施されることを期待

※ [　　] 内の「給与制度のアップデート」に係る措置事項は、令和８年４月１日から実施

【参　考】

１　職員（行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現　行	改 定 後	増　減
6,693,000円	6,910,000円	217,000円

（行政職給料表適用者の平均年齢は39.6歳、平均経験年数は16.9年）

２　影響額

約29.1億円（行政職給料表適用者の平均年間給与額の増21.7万円に、本市職員（給与勧告の対象外である技能職員及び企業職員を除く。）の人数13,399人を乗じて算出）

３　平成15年から令和７年までの給与勧告の状況

	月例給		特別給（期末手当・勤勉手当）		平均年間給与の増減額
	公民較差額・率		年間支給月数	対前年比増減	
平成15年	△4,898円	△1.13％	4.40月	△0.25月	△18.3万円
平成16年	－	－	4.40月	－	－
平成17年	△1,921円	△0.45％	4.45月	0.05月	△1.0万円
平成18年	△459円	△0.11％	4.45月	－	△0.8万円
平成19年	259円	0.06％	4.50月	0.05月	2.6万円
平成20年	－	－	4.50月	－	－
平成21年	△791円	△0.19％	4.15月	△0.35月	△15.6万円
平成22年	△1,179円	△0.28％	3.95月	△0.20月	△10.2万円
平成23年	△1,213円	△0.30％	3.95月	－	△1.9万円
平成24年	－	－	3.95月	－	－
平成25年	－	－	3.95月	－	－
平成26年	1,785円	0.45％	4.10月	0.15月	8.5万円
平成27年	798円	0.20％	4.20月	0.10月	5.2万円
平成28年	1,362円	0.35％	4.30月	0.10月	5.9万円
平成29年	882円	0.22％	4.40月	0.10月	5.2万円
平成30年	－	－	4.45月	0.05月	2.0万円
令和元年	－	－	4.50月	0.05月	2.0万円
令和２年	－	－	4.45月	△0.05月	△2.0万円
令和３年	－	－	4.30月	△0.15月	△5.9万円
令和４年	911円	0.23％	4.40月	0.10月	5.4万円
令和５年	3,684円	0.92％	4.50月	0.10月	9.8万円
令和６年	10,818円	2.67％	4.60月	0.10月	21.6万円
令和７年	12,033円	2.90％	4.65月	0.05月	21.7万円

※　民間給与との差が極めて小さく、月例給を据置き又は特別給を増減なしとした年は、「－」としている。