

2025（令和7）年 浜松市の人事行政の運営等の状況について

地方公務員法第58条の2に基づく「浜松市の人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」により、職員の給与の状況等について公表します。

1 人件費の状況（2024（令和6）年度普通会計決算）

住民基本台帳人口 （令和7年3月31日）	歳出総額 A	人件費 B	人件費率 B / A
781,011人	4,036億2,636万4千円	836億8,499万7千円	20.7%

2 職員給与費の状況（2024（令和6）年度普通会計決算）

職員数 （A）	給与費（B）				1人当たり 年間平均 給与費 （B / A）
		給料	職員手当 （退手除く）	期末・勤勉 手当	
8,675人	588億3,658万2千円	371億7,647万円	63億6,155万円	152億9,856万2千円	678万2千円

※ 職員手当には退職手当を含まない。

※ 職員数は、2024（令和6）年4月1日現在の人数である。

3 職員の初任給の状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区 分		初任給	採用後2年経過日 における給料額
浜松市	一般行政職（大学卒）	229,705円	237,546円
	一般行政職（高校卒）	198,039円	209,851円
国	総合職（大学卒）	230,000円	240,500円
	一般職（大学卒）	220,000円	228,900円
	一般職（高校卒）	188,000円	199,400円

4 職員の経験年数別・学歴別給料月額状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	290,546円	346,611円	380,328円	411,285円
	高校卒	261,406円	323,719円	355,479円	366,832円

5 職員の平均給料月額状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区 分	一般行政職		技能労務職	
	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢
浜松市	339,922円	42.5歳	364,181円	52.6歳
国	332,237円	41.9歳	294,567円	51.3歳

6 一般行政職の級別職員数の状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区 分	代表的な職名	職員数	構成比
1 級	事務職員、技術職員	178 人	6.7%
2 級	事務職員、技術職員	405 人	15.2%
3 級	主任	988 人	37.0%
4 級	区課長補佐、副主幹、副技監	519 人	19.4%
5 級	本庁課長補佐、主幹、技監	239 人	8.9%
6 級	区課長、専門監	143 人	5.4%
7 級	本庁課長、担当課長、副参事	112 人	4.2%
8 級	危機管理監代理、次長、副区長、参事	48 人	1.8%
9 級	危機管理監、部長、担当部長、 会計管理者、区長、都市政策調整官、参与	40 人	1.5%

※構成比は小数点2位を四捨五入しています。

7 期末・勤勉手当の状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区 分	6 月期	1 2 月期	計
期末手当	1.25 カ月	1.25 カ月	2.5 カ月
勤勉手当	1.05 カ月	1.05 カ月	2.1 カ月

※職制上の段階、職務の級などによる加算措置および成績率を適用します。

8 退職手当支給率などの状況

区 分		自己都合により 退職する場合	定年・応募認定により 退職する場合
退職手当支給率 （2025（令和7） 年4月1日現在）	勤続 20 年	19.6695 カ月分	24.586875 カ月分
	勤続 25 年	28.0395 カ月分	33.27075 カ月分
	勤続 35 年	39.7575 カ月分	47.709 カ月分
	最高限度	47.709 カ月分	47.709 カ月分
2024(令和6)年度 の支給状況	平均勤続年数	20 年 2 月	37 年 1 月
	平均支給額	11,570,253 円	22,026,055 円

9 地域手当の状況（2024（令和6）年度決算）

支 給 実 績			1,180,185千円
支給職員1人当たり平均支給年額			127,203円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
浜 松 市	3.0%	9,254人	3.0%
埼 玉 県さいたま市	13.0%	1人	15.0%
東 京 都調布市	14.0%	1人	16.0%
東 京 都特別区	18.0%	22人	20.0%

（注）支給職員1人当たり平均支給年額及び支給対象職員数には、再任用職員（短時間勤務）を含む。

1 0 時間外勤務手当の状況（2024（令和 6）年度決算）

支給実績	1,371,366千円
職員1人当たり平均支給年額	275,929円

（注） 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（令和6年度決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

1 1 特殊勤務手当の状況（2024（令和 6）年度決算）

支給実績	387,887千円
支給職員1人当たり平均支給年額	131,265円
職員全体に占める手当支給職員の割合	31.9%
手当の種類（手当数）	13種類

1 2 その他の手当の状況（2025（令和 7）年4月1日現在）

区 分		浜松市	国
扶養 手当	(1) 配偶者・父母など (1人につき)	配偶者3,000円 (ただし、行政職給料表8級以上支給無し) 父母等6,500円 (ただし、行政職給料表8級相当3,500円、9級以上支給無し)	
	(2) 子(1人につき)	11,500円	
		満16歳の年度の初めから、満22歳の年度の終わりまで 5,000円加算	
住居 手当	自ら居住するため住宅 または貸間を借り受け 、家賃を支払っている 職員	家賃の額に応じて算出した額。た だし、25,700円限度。	家賃の額に応じて算出した額。た だし、28,000円限度。
通勤 手当	(1) 交通機関などを利用 して通勤する職員	運賃等相当額。ただし、当該交通 機関の算定基礎期間における定期 券の価格を当該算定基礎期間の月 数で除して得た額が 55,000 円を 超えるときは 55,000 円を限度と して支給する。	6 箇月定期券等の価額により支 給。150,000 円を限度として支給 する。
	(2) 自動車など交通用 具を使用して通勤する 職員	使用距離に応じて 2,000 円～31,600 円	
	(3) 交通機関などと交 通用具を併用して通勤 する職員	(1) と (2) の合計額。ただし、 55,000 円を限度として支給する。	(1) と (2) の合計額。ただし、 150,000 円を限度として支給す る。

1 3 特別職の報酬などの状況（2025（令和7）年4月1日現在）

区分	市長	副市長
給料月額	1,277,000 円	928,000 円
期末手当（6 月期）	2.4425 カ月	2.4425 カ月
期末手当（12 月期）	2.4425 カ月	2.4425 カ月

区分	議長	副議長	議員
報酬月額	803,000 円	717,000 円	648,000 円
期末手当（6 月期）	2.4425 カ月	2.4425 カ月	2.4425 カ月
期末手当（12 月期）	2.4425 カ月	2.4425 カ月	2.4425 カ月

1 4 部門別職員数および増減の状況（各年5月1日現在）

（単位は人、△はマイナス）

区 分		職員数			対前年増減数		令和7年の 職員増減の主な理由
		2023 (令和5) 年	2024 (令和6) 年	2025 (令和7) 年	2024 (令和6) 年	2025 (令和7) 年	
一般行政部門	議会	21	22	22	1	0	
	総務企画	715	728	725	13	△ 3	
	税務	229	238	230	9	△ 8	
	民生	757	789	797	32	8	育児休業等取得に伴う加配
	衛生	565	546	538	△ 19	△ 8	清掃工場廃炉事業の見直し等
	労働	9	9	10	0	1	
	農林水産	114	115	113	1	△ 2	
	商工	80	73	74	△ 7	1	
	土木	519	531	530	12	△ 1	
	小計	3,009	3,051	3,039	42	△ 12	
特別行政部門	教育	4,753	4,728	4,671	△ 25	△ 57	学級編制見直しに伴う増減等
	消防	895	896	900	1	4	
	小計	5,648	5,624	5,571	△ 24	△ 53	
普通会計計（A）		8,657	8,675	8,610	18	△ 65	
公営企業等（B）	病院	54	58	60	4	2	
	水道	147	148	145	1	△ 3	
	下水道	94	96	99	2	3	
	その他	158	156	157	△ 2	1	
	小計	453	458	461	5	3	
合計（A）＋（B）		9,110	9,133	9,071	23	△ 62	

1 5 定員管理計画の目標数値

(単位は人、△はマイナス)

区分	2024(R6) 年度	2025(R7) 年度	2026(R8) 年度	2027(R9) 年度	2028(R10) 年度	2029(R11) 年度	計
職員定数①	5,154	5,147	5,203	5,188	5,243	5,271	—
定年引上げ 対象職員数	66	67	126	121	184	215	+149
上記を除く 職員数	5,088	5,080	5,077	5,067	5,059	5,056	△ 32
増減	—	△ 7	+56	△15	+55	+28	+117
教職員定数②	4,080	4,094	4,022	3,972	3,906	3,823	—
増減	—	+14	△72	△50	△66	△83	△ 257
定数計①+②	9,234	9,241	9,225	9,160	9,149	9,094	—
増減	—	+7	△16	△65	△11	△55	△ 140

中長期的な展望に立って定めた政策に基づき「元気なまち・浜松」の実現に向けて「まち・ひと・しごと」の創生への取り組みを加速する一方で、行政区再編後の組織・職員体制の検証を行い、地方公務員の定年引上げなど制度改正に対応していくほか、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があります。

これらの取り組みを推進する中長期的な業務執行体制を整備するため、令和7年度から令和11年度を計画期間とする新たな定員管理計画を策定しました。

各年度の計画定数は、社会情勢の変化や新たな行政ニーズへ対応するとともに、事務事業の見直しや政策・事業評価の活用などにより必要に応じて見直しを行います。

1 6 退職者再就職状況（2024（令和6）年度）

令和6年度退職者数（課長級以上）	71人
上記のうち営利企業等に再就職した者の数	27人
その他（再任用・再就職せず等）	44人

1 7 採用および退職の状況（2024（令和6）年度）

区分 部門	採用 （人）	離 職 （ 人 ）								失 職	合 計
		退 職					免 職				
		定 年	応募認定	普 通	死 亡	任期満了	分 限	懲 戒			
市長部局等	123	45	7	70	2	1	0	0	0	125	
教育委員会	197	84	23	134	0	4	0	0	0	245	
消防局	25	4	2	15	1	0	0	0	0	22	
上下水道部	5	4	1	8	0	0	0	0	0	13	
合 計	350	137	33	227	3	5	0	0	0	405	

※採用は2024（令和6）年4月2日から2025（令和7）年4月1日までの間に採用した者の人数です。

※市長部局等には、教育委員会以外の各委員会・委員の事務局を含みます（以下同じ）。

※再任用職員は除きます。

1 8 勤務時間その他の勤務条件の状況

【一般職員の勤務時間の状況（2025（令和7）年4月1日現在）】

勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
7時間45分	午前8時30分	午後5時15分	正午～午後1時

※再任用職員は除きます。

【特別休暇等の導入状況（2025（令和7）年4月1日現在）】

特別休暇等の取得要件
公務内外の負傷・疾病、裁判員、結婚、出生サポート、妊婦の保健指導、妊婦の通勤緩和、妊婦の休息・補食、妊娠障害、産前産後、配偶者の出産、育児参加、家族の看護、介護、ライフサポート、忌引、父母の祭し、夏季、骨髄提供（ドナー）、ボランティア、両立支援

※取得要件などは、「浜松市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例」及び「同条例施行規則」により定められています。

【年次休暇の使用状況（2024（令和6）年）】

区分	1人当たりの平均使用日数
市長部局等	12.0日
教育委員会	11.9日
消防局	12.5日
上下水道局	14.4日

【育児休業などの取得者数（2024（令和6）年度）】

区分	育児休業（人）		育児短時間勤務（人）		部分休業（人）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長部局等	40	86	0	1	5	70
教育委員会	9	103	0	5	1	25
消防局	22	1	0	0	0	1
上下水道部	3	0	0	0	0	1
計	74	190	0	6	6	97

※2024（令和6）年度内に新規取得した人数です。

1 9 サービスの状況

【管理職員の贈与などの件数（2024（令和6）年度）】

区分	報告 件数	内 容			
		飲食物の提供	金銭・物品の提供	原稿料・講演料	その他
市長部局等	3	0	0	0	3
教育委員会	0	0	0	0	0
消防局	0	0	0	0	0
上下水道部	0	0	0	0	0
合計	3	0	0	0	3

※上記報告は、浜松市職員倫理条例第7条に基づくものです。

【兼職・兼業の許可件数（2024（令和6）年度）】

区分	許可件数（件）	主な許可事例
市長部局等	47	講師、補習指導など
教育委員会	532	
消防局	7	
上下水道部	2	
合計	588	

※上記の許可は、地方公務員法第38条第1項および教育公務員特例法第17条第1項に基づくものです。

【倫理の保持に関して講じた施策（2024（令和6）年度）】

区分	取組内容
市長部局等 教育委員会 消防局 上下水道部	市民の皆さまから信頼される職員であり続けるため、合計268人の市役所内の公務員倫理指導者の指導のもと、疑念や不信を抱かれる行為がないよう倫理の保持についての研修を部局ごとに実施しました。

【服務規律遵守のための取り組み（2024（令和6）年度）】

区分	取組内容
市長部局等 教育委員会 消防局 上下水道部	・年末年始の綱紀の保持 ・時間外勤務の縮減と服務管理の適正化 ・セクシュアル・ハラスメントなどの防止対策 ・飲酒運転の撲滅などについて職員への周知徹底 ・階層別研修などの懲戒処分研修の実施 ・コンプライアンスセルフチェックシートによる自己点検とその結果に基づく所属長面談の実施 ・管理職を対象とした外部委員によるコンプライアンス研修の実施

20 分限および懲戒処分の状況（2024（令和6）年度）

区分	分限処分者数（人）					懲戒処分者数（人）				
	降任	免職	休職	降給	合計	戒告	減給	停職	免職	合計
市長部局等	0	0	45	0	45	0	1	0	0	1
教育委員会	0	0	32	0	32	2	0	0	1	3
消防局	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
上下水道部	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0
計	0	0	81	0	81	2	1	0	1	4

※分限処分とは、職員がその職務を十分に果たしえない場合などに、本人の意に反して行う処分をいいます。

※懲戒処分とは、職員の一定の服務義務違反に対して、道義的責任を追及するために行う処分をいいます。

2 1 研修及び人事評価の状況

【職員研修の概要など（2024（令和6）年度）】

区分	取組内容
市長部局等 教育委員会 上下水道部	「浜松市職員人材育成・確保基本方針」の目指す職員像・職場像の実現に向け、職員の意識改革や資質の向上を図るため、階層別研修・専門研修などの職場外研修を実施するとともに、課・部局ごとの職場研修・通信教育受講者などに対する支援を行い、延べ5,064人の職員が受講しました。
消防局	複雑多様化する災害に対し、迅速的確な対応ができる専門的知識・技術の修得と職員の資質向上を目的に、消防大学校や消防学校へ派遣するとともに、消防局研修を実施し、延べ982人の職員が受講しました。

【人事評価の概要（2024（令和6）年度）】

区分	取組内容
市長部局等 教育委員会 消防局 上下水道部	原則として全職員を対象に人事評価を行い、職員の能力開発、指導育成および公正な任用の資料として活用しています。なお、評価結果については、昇給判定等給与支給への反映を行っています。

2 2 職員の福利厚生状況

【公務災害等の認定状況など（2024（令和6）年度）】（単位：件）

区分	公務災害	通勤災害	計
市長部局等	20	11	31
教育委員会	56	3	59
消防局	2	2	4
上下水道部	0	0	0
合計	78	16	94

【職員研修の概要など（2024（令和6）年度）】

区分	受診者対象者	受診者数
定期健康診断 （雇入時健康診断を含む。）	全職員	8,606人
特定業務従事者健康診断	深夜業務等従事者	671人
特殊健康診断等	有害業務等従事者	41人

令和6年度人事委員会業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験（公募選考を含む）

試験・選考区分			申込者数 (人)	第1次試験		第2次試験		最終 合格者 数(人)	倍率 (倍)
				受験者 数 (人)	合格者 数 (人)	受験者 数 (人)	合格者 数 (人)		
第Ⅰ類 行政職員	事務	行政A	195	128	68	61	50	50	2.6
		行政B	184	103	40	38	25	25	4.1
		社会福祉士	7	4	1	1	1	1	4.0
		社会福祉士 R7.7.1 採用	2	2	2	2	2	2	1.0
		学校事務	6	5	3	3	2	2	2.5
		学芸員（考古学）	10	7	1	1	1	1	7.0
	技術	土木（早期）	5	5	5	5	5	5	1.0
		土木（通常）	3	2	1	1	0	0	-
		土木（3回目）	3	2	0	-	-	-	-
		土木（4回目）	3	0	-	-	-	-	-
		土木 R7.7.1 採用	0	-	-	-	-	-	-
		建築（早期）	9	3	1	1	1	1	3.0
		建築（通常）	5	0	-	-	-	-	-
		建築（3回目）	3	2	1	1	1	1	2.0
		建築（4回目）	2	2	1	1	1	1	2.0
		建築 R7.7.1 採用	1	1	1	1	0	0	-
		電気	3	3	2	2	2	2	1.5
		電気（2回目）	1	1	0	-	-	-	-
		機械	4	1	1	1	1	1	1.0
		機械（2回目）	4	3	1	1	1	1	3.0
		化学	4	1	1	1	1	1	1.0
		造園	2	2	1	1	1	1	2.0
	免許 資格職	薬剤師	5	5	5	5	3	3	1.7
		獣医師	3	1	1	1	0	0	-
		獣医師（2回目）	2	1	1	1	1	1	1.0
		保健師	25	22	18	17	11	11	2.0
		保健師 R7.7.1 採用	2	2	2	2	1	1	2.0
		精神保健福祉士	1	1	1	1	1	1	1.0
		精神保健福祉士 R7.7.1 採用	1	1	1	1	0	0	-
第Ⅱ類 行政職員	免許 資格職	幼稚園教諭・保 育士	49	43	26	23	17	17	2.5
		学校栄養士	21	18	5	5	2	2	9.0
		看護師 （佐久間病院）	3	3	3			3	1.0

第Ⅲ類 行政職員	事務	行政	27	22	11	11	9	9	2.4
		学校事務	8	4	1	1	1	1	4.0
	技術	土木	4	4	4	4	4	4	1.0
		建築	4	3	3	3	3	3	1.0
		電気	0	－	－	－	－	－	－
		機械	0	－	－	－	－	－	－
第Ⅳ類 行政職員	事務	学校事務	64	50	2	2	2	2	25.0
	技術	土木	7	6	4	4	3	3	2.0
		建築	0	－	－	－	－	－	－
	免許資格職	学校栄養士	16	15	2	2	1	1	15.0
		薬剤師	0	－	－	－	－	－	－
		獣医師	1	1	1	1	1	1	1.0
		獣医師 R7.7.1 採用	0	－	－	－	－	－	－
		保健師	4	4	3	3	2	2	2.0
		幼稚園教諭・保 育士	9	7	3	3	3	3	2.3
		臨床心理士	0	－	－	－	－	－	－
		臨床心理士 R7.7.1 採用	0	－	－	－	－	－	－
第Ⅴ類 行政職員	事務	行政	8	7	2	2	1	1	7.0
第Ⅰ類 消防職員	消防士		59	45	12	9	8	8	5.6
	消防士 R7.7.1 採用		9	5	2	2	1	1	5.0
第Ⅲ類 消防職員	消防士		45	29	13	13	11	11	2.6
	救急救命士		19	12	5	5	4	4	3.0
計			852	588	262	243	188	188	3.1

(2) 昇任試験

試験区分	申込者数 (人)	第1次試験		最終 合格者数 (人)	倍率 (倍)
		受験者数 (人)	合格者数 (人)		
消防司令	56	56	34	20	2.8
消防司令補	42	42	33	26	1.6
消防士長	34	34	28	25	1.4
計	132	132	95	71	1.9

(3) 採用選考（任命権者委任分を除く）

適用給料表	人 数
行政職給料表	5
医療職給料表	0
計	5

(4) 昇任選考

令和6年度実施なし

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、中立・公正な立場で、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること並びに給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することとなっています。

本委員会は、この規定に基づき、令和6年10月2日、浜松市議会及び浜松市長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。報告及び勧告の概要は、次の(1)及び(2)のとおりです。

(1) 報告

① 職種別民間給与実態調査

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である 379 の市内民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された 115 事業所を対象に「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。(調査完了事業所 98 事業所)

② 公民給与の比較

ア 月例給

本市職員と市内民間事業所の従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、本市職員においては事務職員及び技術職員について、市内民間事業所においては本市職員の事務職員及び技術職員と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層を同じくする者同士の4月分給与月額を対比させ、精密な比較（ラスパイレス方式）を行った。

結果は次のとおりである。

民間給与	職員給与	較 差
380,761 円	371,179 円	9,582 円 (2.58%)

(職員平均年齢 43.1 歳)

イ 特別給

令和5年8月から令和6年7月までの1年間の市内民間事業所の支給実績(支給割合)と本市職員の年間支給月数を比較した。

結果は次のとおりである。

民間支給月数	職員支給月数	差
4.62 月分	4.50 月分	0.12 月分

③ 給与改定

本市職員の給与水準と市内民間事業所の従業員の給与水準との均衡を図るという人事委員会の勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差を解消するため、給与改定の取扱いについて、次のとおりとすることが適当であると考えます。

ア 月例給

(ア) 給料表

行政職給料表の改定については、高校卒・大学卒の初任給に係る号給の給料月額を2万円以上引き上げ、若年層が在職する号給に特に重点を置いた引上げ改定を行い、その他の職員が在職する号給は改定率を通減させつつ引上げ改定を行うことが適当である。

また、医療職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して改定を行うことが適当である。

小学校中学校等教育職給料表については、静岡県などの他の地方公共団体の状況や、これまでの同給料表の改定に係る経緯等を踏まえ、所要の改定を行うことが必要である。

なお、高等学校等教育職給料表については、静岡県高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要である。

(イ) 初任給調整手当

医療職給料表の改定状況を勘案し、所要の改定を行うことが適当である。

(ウ) 扶養手当

子に係る手当額について、現行の 10,000 円から 11,000 円に上げることが適当である。

イ 期末手当・勤勉手当

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間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 0.10 月分引き上げ 4.60 月分とすることが適当である。

④ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

ア 本委員会の考え方

本市においても、国と同様、多様で有為な人材の確保や組織パフォーマンスの向上等は、人事管理上の重点課題であり、その取組として給与制度の整備が必要であると考え。また、本市における現行の給与制度は、国の制度を基本としている。これらのことなどを総合的に考慮した結果、本委員会は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、国における措置を基本として実施していくことが必要であると判断した。

イ 各制度の措置内容

(ア) 給料表等

a 行政職給料表

1 級・2 級については、初任給を引き上げ、若年層が在職する号給に特に重点を置いた引上げ改定を行うことが適当である。これらの措置は、本年 4 月に遡及して実施する。

3 級～7 級については、各級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額引上げ改定を行うことが適当である。

8 級・9 級については、各級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消し、昇格時に大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号給を大きくくり化し、各級を給料月額の刻みの大きい号給構成とし、昇給制度は成績優秀者のみに大きな給与上昇を確保する仕組みとする。

b その他の給料表

医療職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して改定を行うことが適当である。

小学校中学校等教育職給料表については、静岡県など他の地方公共団体の状況や、これまでの同給料表の改定に係る経緯等を踏まえ、所要の改定を行うことが必要である。

高等学校等教育職給料表については、静岡県高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要である。

(イ) 扶養手当の見直し

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を 13,000 円に上げる。見直しは令和 8 年度に向けて段階的に実施することとする。

表 各年度の扶養手当の手当額

(単位：円)

年 度 扶養親族		令和 6 年度 (改定前)	令和 6 年度 (改定後)	令和 7 年度	令和 8 年度 以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下	6, 500	6, 500	3, 000	(支給しない)
	行政職給料表 8 級	3, 500	3, 500	(支給しない)	
子		10, 000	11, 000	11, 500	13, 000

(注) 1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

2 子に係る手当額は、扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、浜松市職員の給与に関する条例第10条第4項又は浜松市教育職員の給与に関する条例第13条第4項の規定により加算される前の額である。

(ウ) 地域手当の見直し

浜松市内に勤務する職員に係る地域手当及び東京事務所に勤務する職員に係る地域手当について、見直しを段階的に実施し、来年度は現行の支給割合を維持することが適当である。(※国の段階的な地域手当の見直しに準じた令和7年度の本市の支給割合は3%)

人事交流等の職員の地域手当について、本年の人事院勧告における異動保障に関する見直し内容を踏まえ、所要の措置を講じることが適当である。

(エ) 管理職員特別勤務手当

平日深夜の午前0時から午前5時までとなってい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時までに拡大することが適当である。

(オ) 勤勉手当の成績率等

勤勉手当の成績率の上限を引き上げるなど任命権者の裁量の幅を拡げることが適当である。

(カ) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

本年の人事院勧告における当該給与に係る改正内容を考慮し、所要の改定を行うことが適当である。

⑤ 給与等に関する課題

ア 会計年度任用職員制度

任命権者は、制度の適正な運用を図るため、会計年度任用職員の報酬、期末手当・勤勉手当等が、常勤職員の給与との権衡を考慮したものとなるよう措置を講じていくとともに、その他の勤務条件の確保等についても適切に対応していくことが必要である。

⑥ 職員の勤務条件等に関する諸課題

ア 人材の確保及び育成

(ア) 人材の確保

a 採用広報活動の積極的な取組

本委員会では、引き続き大学生・大学院生への採用広報活動に取り組むことに加え、高校生や中学生に対しても、早期の情報発信を展開していく。

b 採用試験の方法

本委員会では、本市を志望する学生が受験しやすくするため、採用試験の方法を大幅に見直した。全ての試験区分を対象として、3次試験制を廃止し2次試験制を導入した。大学・大学院卒等を対象とした行政職員採用試験の受験可能年齢の上限の引上げも行った。採用困難職である技術職は、第1次試験における教養試験を廃止し、獣医師や薬剤師等の一部の免許職は、面接の回数を削減した。採用試験方法の見直しの効果について検証するとともに、多様な人材が受験しやすい試験方法について、今後調査・研究を進めていく。

(イ) 人材の育成

任命権者は、各職場における現状等を的確に把握した上で、組織としての課題を整理し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりをより一層推進していくことが必要である。また、引き続き、研修等を通じて職員の意識啓発等を行っていくことが必要である。

(ウ) 多様な人材の活躍推進

任命権者は、各職場における現状等を的確に把握した上で、組織としての課題を整理し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりをより一層推進していくことが必要である。また、引き続き、研修等を通じて職員の意識啓発等を行っていくことが必要である。

(エ) 能力・実績に基づく適切な人事管理

任命権者は、管理監督者の評価能力、育成能力及び面談スキルの向上を図るとともに、本市の人事評価制度と評価結果の人事・給与への反映などの運用が、公務を取り巻く環境の変化に即した適切な人事管理に資するものとなるよう、国や民間企業における人事管理の動向を注視し、常に見直しを行っていくことが必要である。

イ 良好な勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正

任命権者は、長時間労働の是正に向けて、業務の見直しや効率化に係る取組を着実に推進するとともに、職員の勤務時間を正確に把握した上で適正な時間外勤務命令が行われるよう、引き続き各所属に対して周知徹底を図っていくことが必要である。また、職員に対して上限時間を超えた時間外勤務を命じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を確実に実施し、その結果を踏まえた的確な対策を講じていくことが必要である。

(イ) 教職員の多忙な勤務の解消

本市教育委員会は、これまでの業務改善方針に係る取組の結果等を踏まえた上で、「学校・教師が担う業務に係る３分類」に基づく取組の実効性を向上させるなど、取組を形骸化させることなく、より一層働き方改革を推進していくことが必要である。

(ウ) 多様で柔軟な働き方の推進

任命権者は、柔軟な働き方がしやすい環境整備に向けて、時差出勤を制度として正式導入するための取組を進めていくことが必要である。また、在宅勤務について、窓口業務の比重が高いなど基礎自治体の特性を考慮した制度運用の在り方を検討した上で、実施に向けた適切な措置を講じていくことが必要である。

(エ) ハラスメント防止対策

任命権者は、引き続き研修等を通じて、職員の意識啓発に取り組むとともに、職員がハラスメント事案について相談しやすい環境づくりに取り組んでいくことが必要である。また、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）についても、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の保護等を図っていくことが必要である。

(オ) 仕事と生活の両立支援

任命権者は、職員が安心して両立支援制度を利用できる職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。あわせて、「浜松市特定事業主行動計画（後期）」が本年度末に期限を迎えることから、国や他の地方公共団体における動向を踏まえて次期計画を策定し、両立支援に係る取組を積極的に推進していくことが必要である。

(カ) 職員の健康増進

任命権者は、時間外・休日勤務が一定時間を超える職員に対し、医師による面接指導等を確実に実施し、予期せぬ職場離脱を未然に防いでいくことが必要である。また、ストレスチェックに基づく集団分析結果を活用した職場環境の把握と改善を一層推進

し、多様な相談機会の提供を通じて、職員の心の不調の予防に努めることが必要である。また、休職に至った職員に対する職場復帰支援の取組についても引き続き的確に実施していくことが必要である。

ウ 高齢期職員が能力を発揮できる職場環境の整備

任命権者は、今後も進む職員の高齢化に適切に対応していくため、通路の段差解消や照度確保による転倒防止等、高齢期職員が安心して安全に働き続けられる職場環境づくりを進めるほか、公務災害の防止と健康で働き続けるための対策を総合的に進めていくことが必要である。

エ 公務員倫理

任命権者は、引き続き倫理研修の定期的な実施等、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚を図るとともに、職員による非違行為が発生した場合は、速やかにその事実関係を把握した上で厳正に対処し、実効性の高い再発防止策を講じていくことが必要である。

(2) 勧告

① 公民の給与較差に基づく給与の改定

ア 給料表

行政職給料表、医療職給料表を(1)③ア(7)のとおり改定すること。

イ 諸手当

(7) 扶養手当

子に係る扶養手当の月額(扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、浜松市職員の給与に関する条例第10条第4項又は浜松市教育職員の給与に関する条例第13条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき11,000円とすること。

(イ) 期末手当・勤勉手当

- a 令和6年12月期に支給される期末手当の支給割合を1.275月分とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.7125月分とし、勤勉手当の支給割合を0.5125月分とすること。
- b 令和7年6月期以降に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.7月分とし、勤勉手当の支給割合を0.5月分とすること。

② 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)

ア 給料表

行政職給料表、医療職給料表を(1)④イ(7)のとおり改定すること。

イ 諸手当

(7) 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(扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、浜松市職員の給与に関する条例第10条第4項又は浜松市教育職員の給与に関する条例第13条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき13,000円とすること。

(イ) 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当を(1)④イ(エ)のとおり改訂すること。

(ウ) 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

管理職員特別勤務手当を(1)④イ(カ)のとおり改訂すること。

③ 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、①のイの(イ)のaは令和6年12月1日から、①のイの(イ)のb、②及び③のイの(ア)については、令和7年4月1日から実施すること。

イ 経過措置等

(ア) 扶養手当の月額等の経過措置

(1)の④のイの(イ)の表のとおりとすること。

(イ) その他所要の措置

(ア)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講じること。

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

地方公務員法の規定により、職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができるものとされています。

本委員会は、事案について審査を行い、判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については権限を有する機関に対して必要な勧告を行います。

令和6年度における勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

4 不利益処分に関する審査請求の状況

地方公務員法の規定により、職員は、分限、懲戒処分等その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に審査請求をすることができるとされています。

本委員会は、事案について審査を行い、その結果に基づいて、処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、職員の受けた不利益な身分取扱いを是正するための指示を行います。

令和6年度における不利益処分に関する審査請求はありませんでした。