

令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月2日

浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

<本年の給与改定>

月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給について、公民較差 12,502 円 (3.29%) を解消するため、引上げ改定
- 特別給（ボーナス）の改定（期末手当・勤勉手当を 0.05 月分引き上げ 4.65 月分）

<その他の見直し>

- 公民給与の比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に見直し
- 来年度の地域手当の支給割合を 4% に引き上げ。この引上げに当たり、給料月額と地域手当の配分の見直しを実施

I 公民給与較差等に基づく給与改定

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 393 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 118 事業所を対象に調査を実施（調査完了事業所 97 事業所）

2 公民給与の比較方法の見直し

人事院における官民給与の比較方法の見直し内容等を踏まえ、公民給与の比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直し

3 民間事業所の従業員の給与との比較

(1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
392,544 円	380,042 円	12,502 円 (3.29%)

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.0 歳、平均経験年数は 21.0 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.65 月（本市職員の支給月数 4.60 月）

4 本年の給与改定

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表	高校卒・大学卒の初任給に係る号給の給料月額を 12,000 円程度引き上げ、これを踏まえ、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
医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮して改定
小学校中学校等教育職給料表	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
高等学校等教育職給料表	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

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

ウ 地域手当 浜松市に勤務する職員の支給割合を 0.32% 引き上げ 3.32% とすることが適当
東京事務所に勤務する職員の支給割合を 0.32% 引き上げ 18.32% とすることが適当

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.65 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げ 4.65 月分とし、引上げ分を期末手当・勤勉手当に均等に配分

5 実施時期

令和7年4月1日（ただし、期末手当・勤勉手当は令和7年12月1日から実施）

II その他の給与制度の見直し

1 地域手当

(1) 本委員会の考え方

来年度の浜松市に勤務する職員に係る地域手当の支給割合は、国の見直しの段階的な実施等を考慮し、4%に引き上げることが適当

来年度の東京事務所に勤務する職員に係る地域手当の支給割合は、浜松市に勤務する職員に係る地域手当の支給割合の引上げ等を考慮し、19%に引き上げることが適当

この引上げに当たっては、他の地方公共団体の動向や、公民給与の較差への影響等を考慮し、職員給与における給料月額と地域手当との配分を見直して実施していくことが適当

(2) 地域手当と給料の特例措置

来年度の地域手当の支給割合は、前記 I 4 (1) ウにより、引上げ改定を行った後の支給割合から、それぞれ0.68%引き上げ、浜松市に勤務する職員に係る地域手当の支給割合を4%、東京事務所に勤務する職員に係る地域手当の支給割合を19%とすることが適当

給料の特例措置に係る給料表の給料月額に乗じる一定の率を現行の1.82%から1.14%に引き下げることが適当

2 通勤手当

国における制度改正の内容等を踏まえ、所要の改定に向けた検討を行うことが必要

3 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定に向けた検討を行うことが必要

III 給与等に関する課題

1 会計年度任用職員制度

任命権者は、本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・勤勉手当等について、常勤職員の給与との権衡を考慮したものとなるよう所要の措置を講じるとともに、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。

2 教職員の給与

本市教育委員会は、本年6月に公布された改正給特法の施行に向けて、教育職員の給与について、本市の給与制度の運用状況や、静岡県など他の地方公共団体における動向等を踏まえ、所要の措置を講じていくことが必要である。

3 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

本年の人事院による「公務員人事管理に関する報告」で示された内容を踏まえ、本市においては、国や他の地方公共団体の動向等を注視するとともに、本市の実情を踏まえた人事・給与制度の在り方について、調査・研究を進めていくことが必要である。

IV 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 採用広報活動の積極的な取組

本委員会は、職員採用ホームページのリニューアルや大学生・大学院生への早期の採用広報活動に取り組んでいく。また、高校生や中学生に対しても、出前講座の実施等を通して、将来に向けた情報発信を展開するなど、様々な採用広報に積極的に取り組み、受験者数の増加につなげていく。

イ 採用試験の方法

本委員会は、採用試験方法の見直しの効果を検証するとともに、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、テストセンター方式や早期試験の実施職種拡大について検討するなど、有為な人材の安定的な確保につながる試験方法の見直しに積極的に取り組んでいく。

(2) 人材の育成

任命権者は、各種研修をはじめ、OJTや人事考課育成面談等の多様な手法を用いながら、職員を組織の財産（人財）として大切に育てる風土を根付かせていくとともに、浜松市職員人材育成・確保基本方針～浜松市職員の人財ビジョン～に沿った取組の着実な実施が必要である。

(3) 多様な人材の活躍推進

任命権者は、各種計画で定める目標の達成に向けた取組等を着実に実施した上で、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。

(4) 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・育成能力向上を支援するとともに、国や民間企業などの人事管理に関する動向を注視し、人事評価制度とその結果の活用が時代に即したものとなるよう、継続的な見直しを行っていくことが必要である。

2 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

任命権者は、特定事業主行動計画で定めた目標の達成に向けて、その取組を着実に推進していくことが必要である。また、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るとともに、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。

(2) 教職員の多忙な勤務の解消

本市教育委員会は、国が定める新たな指針の内容のほか、これまでの働き方改革に係る取組の状況や、学校関係者の意見等を踏まえて、業務量管理・健康確保措置実施計画を策定し、その計画で定める取組を着実に実施することにより、学校における働き方改革をより一層推進していくことが必要である。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

任命権者は、テレワークの正式制度化に向けて、基礎自治体特有の事情のほか、テレワーク勤務中の職務専念義務や勤務管理などを考慮した制度運用が行えるよう、適切な措置を講じていくことが必要である。また、フレックスタイム制や選択的週休3日制などの導入について、国や他の地方公共団体の事例等を踏まえ、検討を進めていくことが必要である。

(4) ハラスメント防止対策

任命権者は、引き続き、各種ハラスメントの防止に係る関係法令等に基づいた雇用管理上の措置を講じ、各種ハラスメント対策の実効性を確保していくことが必要である。また、カスタマー・ハラスメントの防止について、プロジェクト・チームで検討を進める基本指針・対応マニュアルが各職場における意見を反映したものとなるよう取組を進めるとともに、国や他の地方公共団体の動向等を踏まえ、具体的な措置を的確に講じていくことが必要である。

(5) 仕事と生活の両立支援

任命権者は、新たな特定事業主行動計画の策定に当たっては、国や他の地方公共団体における先進的な事例等を参考にして、取組がより充実するものとなるよう努められたい。また、育児期の柔軟な働き方の実現や介護離職の防止に向けて、制度の周知、意向確認等の措置を適切に講じることにより、職員が両立支援制度を安心して利用できる職場環境を構築していくことが必要である。

(6) 職員の健康増進

任命権者は、引き続き時間外・休日勤務が月 80 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職場環境の改善に積極的に活用し、高ストレス者への面接指導等を通じて、職員の心の不調の予防に努めることが必要である。あわせて、休職に至った職員に対する職場復帰支援の取組も引き続き的確に実施していくことが必要である。

(7) 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、高齢期職員が安全かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を進めていく必要がある。あわせて、高齢期職員が長年培った知識や経験を業務に活用し、勤務意欲を維持・向上させ、健康で働き続けるための施策も推進していく必要がある。

3 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など、あらゆる機会を通じて職員の意識啓発に取り組む必要がある。また、職員による非違行為が発生した場合には、速やかにその事実関係を把握した上で厳正に対処するとともに、発生事案に対応した実効性の高い再発防止策を講じていく必要がある。

【参考】

1 給与勧告に伴う令和7年4月の職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
380,042 円	12,496 円	392,538 円	43.0 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

合計 12,496 円

(給料 10,956 円、地域手当 1,160 円、はね返り分(注)380 円)

※公民較差 12,502 円との差△6 円 (注) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

2 期末手当・勤勉手当の支給月数

		6 月期	12 月期
令和7年度	期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.25 月)
	勤勉手当	1.05 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.05 月)
令和8年度以降	期末手当	1.2625 月	1.2625 月
	勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

3 給与勧告に伴う令和7年4月の職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
6,299,000 円	6,524,000 円	225,000 円 (3.6%)

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	令和7年(A)	令和6年(B)	(A) - (B)
給 料	344,822 円	336,540 円	8,282 円
扶養手当	9,002 円	9,011 円	△9 円
住居手当	4,851 円	4,670 円	181 円
そ の 他	21,367 円	20,958 円	409 円
合 計	380,042 円	371,179 円	8,863 円
(年 齢)	(43.0 歳)	(43.1 歳)	(△0.1 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等