

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 30 日

浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

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 12,535 円 (3.20%) を解消するため、給料月額と住居手当を引上げ改定
 - ・ 給料月額は、引き続き初任給の引上げ。中堅層以上の職員について昨年を上回る改定
- 特別給（ボーナス）の年間支給月数を 0.05 月分引き上げ（4.65 月→4.70 月）、期末手当・勤勉手当に配分

I 公民給与較差等に基づく給与改定

1 民間事業所の従業員の給与との比較

企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である 341 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 103 事業所を対象に「令和 8 年職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所 85 事業所）

(1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
403,971 円	391,436 円	12,535 円 (3.20%)

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 42.9 歳、平均経験年数は 20.8 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.72 月（本市職員の支給月数 4.65 月）

2 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 9,500 円引上げ。業務遂行において重要な役割を担う中堅層以上の職員について、昨年を上回る改定。また、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、所要の引上げ改定
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	静岡県など他の地方公共団体の状況や、これまでの当該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

ウ 住居手当 支給限度額を 25,700 円から 27,000 円に引上げ

エ 給料の特例措置 給料表の給料月額に乗じる一定の率を現行の 1.14% から 1.28% に引上げ

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.72 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げ 4.70 月分とし、引上げ分を期末手当・勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

令和 8 年 4 月 1 日（ただし、期末手当・勤勉手当は令和 8 年 12 月 1 日から実施）

Ⅱ その他の給与制度の見直し

1 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 教育職員の給与

本市教育委員会は、昨年6月に公布された給特法等一部改正法の施行に合わせて、教育職員の処遇改善などについて、所要の措置を講じているところである。本市教育委員会は、引き続き、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の動向等を踏まえ、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等

本市においても、職務・職責をより重視した給与体系の整備は重要な課題であることから、引き続き、国や他の地方公共団体の動向等を注視していくことが必要である。

また、転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資する給与上の措置についても重要な課題である。任命権者は、国における転居に関する手当等の制度改正の動向を注視し、所要の検討を進めていくことが必要である。あわせて、天竜区の北部地域等の特性や人事配置上の課題等を踏まえ、異動に伴い当該地域に転居する職員の経済的負担の軽減など、適切な人材を円滑に配置するための措置についても検討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、今後の採用広報について、これまでの取組に加え、大学生等への早期広報や、高校生、親世代への広報PRを強化するなど、更なる受験者層の拡大に向けた取組を進めていく。あわせて、SNSでの情報発信や説明会の開催など、様々な媒体や手法による採用広報を継続的に展開し、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、試験制度の見直しに当たって、職種ごとの職務内容や必要とされる能力を踏まえ、各区分における試験方法との適合性を検証しつつ、基礎的能力、専門性、人物面を適切に確認できる制度となるよう対応を進めていく。

(2) 人材の育成

任命権者は、職員一人ひとりの能力を高め、その発揮につなげていくため、新基本方針で定める「人材育成」「人材確保」及び「職場環境の整備」の各分野を相互に連携させ、当該方針に掲げる取組を着実に推進していくことが必要である。特に、職場での人材育成については、日常における業務指導、人事考課育成面談、OJT実践ハンドブックで示されているマネジメント手法である「1 on 1 (ワン・オン・ワン)」の周知・活用、職員クレド(行動規範)の浸透等を通じて、職員の持続的成長を支える取組を推進していくことが必要である。

(3) 多様な人材の活躍推進

任命権者は、「はままつ職員応援活躍プラン」等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することが必要である。また、性別、年齢等にかかわらず、誰もが能力と意欲に応じて職務経験を積み、組織を担う人材として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。

(4) 能力・実績に基づく適切な人事管理

任命権者は、評価者研修等を通じて管理監督者の評価・育成能力の向上を支援すると

もに、国、他の地方公共団体及び民間企業における人事管理の動向等を参考にした上で、本市における人事評価制度とその結果の活用が、職員の成長、人材の定着及び組織力の向上につながるものとなるよう継続的に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、引き続き、長時間労働の是正に向けて、客観的記録に基づく勤務時間の適正な管理を徹底し、管理監督者の主導による業務分担の見直しなどを進めることが必要である。また、職員への時間外勤務に係る基本的なルール周知や意識啓発、業務の繁忙に応じた部局単位での業務応援の実施など、これまでの全庁的な取組を継続することに加え、デジタルツールを積極的に活用した業務の効率化を推進し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、引き続き、教育職員の勤務実態を客観的に把握した上で、その要因の特定、分析等を行い、時間外在校等時間の長時間化を防ぐための有効な措置を講じることが必要である。また、教職員が生き生きと働くことができる環境の整備に向けて、「浜松市教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づき、総合的な業務改善の推進を主導し、教育DXの推進、学校・教職員への過剰な要求への対応強化、多様な人材・主体との連携・協働等の各項目で定める実効性のある取組について、着実に進めていくことが必要である。

(3) 時代に即した働き方の推進

ア 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ついて、国のガイドラインや他の地方公共団体の取組を参考にしつつ、本市の実情に即した運用ルールを整備するとともに、必要なICT環境や業務管理体制を整え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日制などについても、市民サービスへの影響、職員のニーズ、他の地方公共団体における動向等を考慮し、制度の導入可能性や運用上の課題について、引き続き調査・研究を進めていくことが必要である。

イ 仕事と生活の両立支援

任命権者は、引き続き職員が両立支援制度を安心して利用できる職場環境づくりを推進していくため、「はままつ職員応援活躍プラン」で定める内容を踏まえ、両立支援制度の周知、職員一人ひとりの事情・意向の確認及び管理監督者の理解促進を一層進めていくことが必要である。また、個々の事情に応じた必要な配慮を行うとともに、その業務を支える周囲の職員の負担にも十分配慮し、職場全体で仕事と生活の両立を支える職場づくりを進めていくことが必要である。

ウ 兼業制度の見直し

任命権者は、兼業制度の趣旨や運用の見直しについて周知するとともに、個別の事案ごとに基準に基づいた適切な許可判断を行うことが必要である。また、兼業制度が地域貢献や地域課題の解決につながるものとなるよう、許可実績の分析や勤務時間の管理を通じて運用状況等を把握し、本市における兼業制度の在り方について継続的に検証し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、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の防止に係る関係法令等に基づき、雇用管理上必要な措置を講じ、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向けて、「浜松市カスタマーハラスメント対策基本方針」の周知に加え、職員への研修の実施や対応事例の共有等を通じて、引き続き組織として対応する体制整備を進め、適正な行政サービスを安定的に提供していくことが必要である。

(5) 職員の健康増進

任命権者は、身体・健康増進について、定期健康診断等の実施に加え、健診結果に応じた事後措置を適切に行うとともに、保健指導等による生活習慣の改善支援を進め、疾病の早期発見と重症化予防を図ることが必要である。また、メンタルヘルス不調の未然防止に

向けて、研修・講習会の実施や多様な相談機会の提供のほか、自身のストレス状況を把握し面接指導等につながるストレスチェックを適切に実施し、高ストレス者に対する面接指導をはじめ、その結果を集団分析等に活用して各所属における職場環境の改善につなげていくことが必要である。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。

(6) 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、職員が年齢にかかわらず安心して意欲を持って働き続けられる職場環境の整備を推進していくことが必要である。あわせて、高齢期職員がこれまで培った知識、技術、経験等を生かし、十分に活躍できるよう、個々の事情や能力、職務経験等を考慮した適切な配置と業務上の配慮に努めることが必要である。

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に加えて、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、所属長による面談、具体的な事例を用いた職場単位でのグループディスカッションなどを行い、あらゆる機会を通じて職員の意識啓発に取り組むことが必要である。

【参考】

1 給与勧告に伴う令和8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
391,436 円	12,526 円	403,962 円	42.9 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

合計 12,526 円

(給料 11,330 円、住居手当 201 円、特例給料月額 503 円、はね返り分^(注)492 円)

※公民較差 12,535 円との差△9 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 8 年度 期末手当	1.2625 月 (支給済み)	1.2875 月 (現行 1.2625 月)
勤勉手当	1.0625 月 (支給済み)	1.0875 月 (現行 1.0625 月)
令和 9 年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	1.075 月	1.075 月

3 給与勧告に伴う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
6,509,000 円	6,739,000 円	230,000 円 (3.5%)

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	令和 8 年改定前 (A)	令和 7 年改定前 (B)	(A) - (B)
給 料	352,094 円	344,822 円	7,272 円
扶養手当	9,019 円	9,002 円	17 円
住居手当	4,989 円	4,851 円	138 円
そ の 他	25,334 円	21,367 円	3,967 円
合 計	391,436 円	380,042 円	11,394 円
(年 齢)	(42.9 歳)	(43.0 歳)	(△0.1 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等