

写

熊 市 人 委 発 第 165 号

令和7年(2025年)10月7日

熊本市議会議長 大 石 浩 文 様

熊 本 市 長 大 西 一 史 様

熊本市人事委員会

委 員 長 内 田 光 也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、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、併せて別紙第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 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	2
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 給与の比較方法の見直しについて	3
(2) 月例給	3
(3) 特別給	4
4 職員給与と国家公務員給与との比較	
(1) 平均給料月額	4
(2) 平均給与月額	5
5 物価及び生計費	
(1) 物価指数	5
(2) 標準生計費	5
6 人事院勧告・報告の概要	5
7 給与の改定	
(1) 基本的な考え方	6
(2) 給料表等	6
(3) 特別給（期末手当及び勤勉手当）	6
(4) 初任給調整手当	7
(5) 通勤手当	7
(6) 宿日直手当	7
8 人事管理に関する課題	8
9 コンプライアンスの推進	14
10 給与勧告制度への適切な対応の要請	15
別記 人事院勧告・報告の概要	16

別紙第2 勧告

(1) 給料表等	19
(2) 期末手当及び勤勉手当	19
(3) 初任給調整手当	20
(4) 宿日直手当	20
(5) 改定の実施時期	20

参考資料

職員給与関係資料

令和7年（2025年）職員給与実態調査の概要	25
第1表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び 性別・学歴別人員構成	26
第2表 給料表別平均給与月額	28
第3表 給料表別、級別、号給別人員分布	29
第4表 給料表別、級別、年齢別人員分布	43
第5表 扶養手当の支給状況	48
第6表 住居手当の支給状況	49
第7表 通勤手当の支給状況	49
第8表 管理職手当の支給状況	50
第9表 単身赴任手当の支給状況	50

民間給与関係資料

令和7年（2025年）職種別民間給与実態調査の概要	53
第10表 産業別、企業規模別調査事業所数	54
第11表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	55
第12表 民間における初任給の改定状況	68
第13表 民間における職種別、学歴別初任給	68
第14表 民間における住宅手当の支給状況	68
第15表 民間における通勤手当の支給状況	69

その他参考資料

第16表 費目別、世帯人員別標準生計費	73
---------------------	----

報 告

本委員会は、地方公務員法（法律第25号法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告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いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施しました。

この調査の結果のうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額、次のとおりです。

(1) 職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳・月)	平均 経験 年数 (年・月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
3,166	40.8	18.3	64.8	35.2	67.9	4.2	27.8	0.1

(2) 平均給与月額

(単位：円)

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
329,857	9,487	7,515	9,144	537	356,540

- ・ 平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・ その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特勤手当です。
- ・ 定年が段階的に引き上げられることに伴い、熊本市一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年条例第5号）附則第23項により給料月額が決定される職員を除きます。

2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した105事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「令和7年（2025年）職種別民間給与実態調査」を実施しました。

なお、後記3(1)のとおり、公民給与の比較対象企業規模の見直しを行うことから、本年の民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所を比較対象としました。

その結果の概要は、次のとおりです。

(1) 民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は59.3%（昨年48.9%）、課長級は55.7%（昨年47.2%）となっています。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員、課長級ともに0.0%（昨年0.0%）となっています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は10.6%（昨年4.3%）、課長級は10.8%（昨年4.3%）となっています。

（単位：％）

項目 役職段階	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	59.3	10.6	0.0	30.1
課長級	55.7	10.8	0.0	33.5

- ・ 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未定の事業所を除いて集計したものです。

(2) 民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は90.7%（昨年85.1%）、課長級は85.7%（昨年79.9%）となっています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は33.3%（昨年17.7%）、課長級は27.4%（昨年16.9%）となっています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は0%(昨年7.4%)、課長級は0%(昨年4.1%)となっています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は57.4%(昨年60.0%)、課長級は58.3%(昨年58.9%)となっています。

(単位：%)

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり					定期昇給 制度なし	
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし	定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
係 員	90.7	90.7	33.3	0.0	57.4	0.0	9.3
課長級	86.6	85.7	27.4	0.0	58.3	0.9	13.4

- ・ 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が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ものです。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 給与の比較方法の見直しについて

人事院は、公務員と民間企業従業員の給与の比較方法について、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、人材獲得上の競合関係にある企業規模と比較する必要から、本年の給与勧告から、月例給及び特別給の比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に見直しました。

この見直しは、国家公務員の人事管理の在り方について議論が行われた「人事行政諮問会議」の最終提言を人事院が踏まえた見直しです。

本委員会においても、人事院と同様の観点から、本年の公民給与の比較方法について、月例給及び特別給の比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に見直すことが適当と判断しました。

(2) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては一般行政職の職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の4月分の給与を比較し、その較差を算出しています。

本年4月分の給与について、較差を算出したところ、次のとおり、職員給

与が民間給与を14,032円（3.88％）下回っていました。

民間給与	職員給与	較 差 - (-) / × 100
376,140円	362,108円	14,032円 (3.88%)

- ・ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

(3) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額4.64月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.60月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分下回っていました。

項 目		金 額 等
特別給の支給割合	下 半 期	2.24月分
	上 半 期	2.40月分
	年 間 計	4.64月分

- ・ 下半期は令和6年（2024年）8月～令和7年（2025年）1月、上半期は令和7年（2025年）2月～同年7月です。

（参考）民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況（単位：％）

係 員		課 長 級		部長級（非役員）	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
51.7	48.3	49.9	50.1	48.7	51.3

4 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) 平均給料月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の行政職

員給料表適用の一般行政職の職員について、本年4月の給料月額（俸給月額）の平均を比較すると、国家公務員（332,237円）が本市職員（329,857円）を2,380円上回っていました。

なお、総務省の令和6年地方公務員給与実態調査によれば、令和6年（2024年）4月の給料月額と俸給月額を学歴別、経験年数別にラスパイレース方式により比較すると、国家公務員の平均俸給月額を100とした場合の本市職員の指数は、99.8となっています。

（2）平均給与月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の行政職員給料表適用の一般行政職の職員について、本年4月の平均給与月額（諸手当を含む。）を比較すると、国家公務員（414,480円）が本市職員（356,540円）を57,940円上回っていました。

5 物価及び生計費

（1）物価指数

総務省統計局による消費者物価指数は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市、全国共に3.6%の増加となっています。

（2）標準生計費

本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で127,129円、2人世帯で173,643円、3人世帯で206,487円、4人世帯で239,245円、5人世帯で272,246円となっています（P73 第16表）。

6 人事院勧告・報告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員法（昭和22年法律第120号）一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の規定に基づき、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与について、報告及び勧告を行いました。その概要は、別記（P16～18）のとおりです。

7 給与の改定

(1) 基本的な考え方

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面(給料表の構造、手当の種類・内容等)に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っています。

(2) 給料表等

前記3(2)のとおり、本年4月分の月例給は、職員給与が民間給与を14,032円(3.88%)下回っている状況です。

そのため、本市一般行政職の職員と市内民間事業所の従業員との給与水準を均衡させることを基本とし、本市の実情及び人事院勧告の内容等を勘案して行政職員給料表等の改定を行うことにより較差を解消する必要があります。

なお、較差の解消に当たり、近年の給料表改定が若年層を先行して改善し、本市の初任給水準が民間を上回る水準に達したため、中堅層の改善を主眼に引上げ改定を行いつつ、初任給を含む若年層は、人材確保等の観点から一定の範囲で引上げ改定することが適当と判断します。

行政職員給料表以外の給料表(教育職員給料表(1)及び教育職員給料表(2)を除く。)については、行政職員及び対応する国家公務員との均衡を考慮して改定を行う必要があります。

また、教育職員給料表(1)・教育職員給料表(2)については、行政職員との均衡を考慮して改定を行う必要がありますが、これまでの教育職員の給与改定に係る経緯等を踏まえ、熊本県における改定状況も考慮する必要があります。

(3) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

前記3(3)の市内民間事業所における特別給の支給状況、人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮し、次のとおり改定を行う必要があります。

ア イに掲げる職員以外の職員

(ア) 現行の特別給の年間支給月数4.60月分については、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、4.65月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、来年度以降については、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告の内容に準じた改定とすること。

(4) 初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員（医師及び歯科医師）の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定を行う必要があります。また、行政職員給料表の適用を受ける職員（獣医師）の初任給調整手当については、人材確保の観点から、熊本県等他の地方公共団体との均衡を考慮して改定を検討する必要があります。

(5) 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当等については、本市の実情を踏まえつつ、人事院勧告の内容及び他の地方公共団体の動向を総合的に勘案して検討を行う必要があります。

(6) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して改定を行う必要があります。

8 人事管理に関する課題

本市はもとより、全国においても、生産年齢人口の減少に拍車がかかる中、加速化するデジタルテクノロジー、地域経済の活性化や頻発化・激甚化する自然災害の脅威への対応など、本市が目指す「上質な生活都市」の実現に向け、行政課題は、益々複雑・高度化しています。

このような中、民間企業等との人材獲得競争が激化しており、人材確保は喫緊の課題となっています。

また、コロナ禍を経て、職員の働き方への意識やライフスタイルも多様化しており、行政サービスの質を維持しつつ、更に向上させていくためには、働く職員の目線に立った勤務環境制度の確立や人材の質の確保が重要となってきます。

これらを踏まえ、人事管理に関して取り組むべき課題について、次のとおり言及します。

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保について

本委員会では、職員の採用について、大学卒業程度等をはじめ、社会人経験者等対象や障がい者対象など、多様な人材の確保に取り組んでいるところです。

しかしながら、近年は職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、特に土木職をはじめとする技術職、獣医師や薬剤師等の免許資格職は合格者が採用予定数に満たない状況が発生するなど、職員採用を取り巻く状況は厳しくなっています。

そのため、本委員会では、全庁をあげて採用広報活動に取り組むべく、令和5年度（2023年度）に「リクルーター制度」を創設し、現在、各部局より選出されたリクルーターと共に、更なる採用広報活動を推進しています。

また、土木職や建築職などの技術職が多く在籍する都市建設局においては、職員採用プロジェクトチームが、SNSの活用、高校や大学等への訪問など、継続的に採用広報活動を行い、獣医師においては、専門学部を持つ大学への採用広報活動、技術職（化学）においては、独自のインターンシップ受け入れなど、職種ごとに独自の取組を行っています。

そのほか、令和6年（2024年）3月から、次年度採用予定の大学卒業程度の採用試験において、試験の時期を前倒した「早期枠」を新設し、教養試験

や専門試験に替えて、テストセンター方式で基礎能力試験を実施するなど、より受験しやすい環境を整備しています。

併せて、令和7年度（2025年度）から、6月に実施する試験の第一次試験の会場として、従来の熊本会場・東京会場に大阪会場を新設し、関西圏をはじめ、多くの方が受験しやすい環境を整え、受験者負担の軽減に努めています。

今後とも、本市の将来を担う有為な人材を確保していくため、広報活動を推進するとともに、採用試験制度についても、任命権者と連携しながら引き続き調査・研究を行います。

任命権者においては、いずれの職種においても、採用された職員が、働きやすい職場においてその能力を最大限発揮して仕事に取り組めるよう、引き続き職場環境を整備することが必要です。

イ 人材の育成について

職員の能力を高め、組織全体の成果を増大させるためには、人材育成が大変重要です。職員が成長できる職場環境を整え、多様な研修の機会を提供することで、職員の知識・スキルの向上はもとより、業務に対するモチベーションを高め、ひいては上質な市民サービスの提供につながります。また、職員が成長できる機会や環境を整備することにより、有為な人材の確保が期待できます。

任命権者においては、今後とも、社会情勢の変化や職員のニーズ等を踏まえ、さらなる研修メニューの充実を図るとともに、令和6年度（2024年度）に改訂された「熊本市職員成長・育成方針」に基づいた取組を推進していくことが求められます。

また、昇任試験制度については、行政運営の中心的役割を担う人材を確保することはもとより、試験に臨むプロセスを経ることで、職員が職務の根幹となる知識、技術や能力、日頃からの仕事への取り組み方などについて再認識し、自身の成長につながるような人材育成の一環としても位置付けています。

令和5年度（2023年度）は、課長級昇任試験において、管理職に求められるマネジメント力や企画力等の能力や資質を評価するため、これまでの知識力を中心とした試験内容を見直すとともに、「管理監督職適性考査」を導入し

たほか、令和6年度(2024年度)から、一次試験合格者を対象に、新たに「適性検査」を実施し、その結果を受験者にフィードバックすることで、今後の職務遂行や自己啓発に役立てる取組を行ったところです。

本委員会は、今後も、昇任試験制度が、より透明性・公平性・納得性を高め、職員の成長と育成につながる制度内容になるよう、随時検証・分析を行い、必要に応じた見直しを図ってまいります。

任命権者においては、職員一人ひとりが、社会情勢の変化を的確に捉え、新たな課題に意欲をもって取り組み、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材となるよう成長を促し、支援していく必要があります。

(2) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減について

本市では、業務負担軽減やワークライフバランス推進のために、時間外勤務の縮減に取り組んでいます。令和6年度(2024年度)は、目標値(前年度比5.9%削減)には至らなかったものの、前年度比4.2%の削減となっています。今年度は、前年度比5%縮減を目標として、時間外勤務が多い所属への注意喚起メールの送付や勤務時間の繰上げ繰下げなどを引き続き実施すると共に、新たに「働き方改革weeks2025」等を実施しています。

また、学校現場においては、働き方改革の更なる加速化に向けて、本年6月に公布された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律(令和7年法律第68号)に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画の策定、当該計画の実施状況の公表等が求められています。

職員の心身の健康管理の観点からも、時間外勤務の縮減は重要な課題です。長時間労働は、心身不調を引き起こす要因となるだけでなく、組織力の低下や行政サービスの水準低下にもつながります。さらに、人材確保の面からも、組織の魅力を損なう要因となることを認識する必要があります。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、事務事業の見直しや時間外勤務の要因分析の機会を設け、業務量に応じた適正な人員配置に努めるよう求めます。また、出退勤の管理については、ICカード等による把握が行われているものの、出退勤の前後に勤務実態があるかどうかの確認が十分とは言えない状況にあるため、職員の勤務時間の管理を徹底するよう改めて求めます。本委員

会としても、労働基準監督機関として時間外勤務の状況調査を継続して実施し、長時間労働の是正に取り組みます。

イ ワーク・ライフ・バランスについて

本市では、これまでの特定事業主行動計画を継承しつつ、より良い職場環境の整備に重点的に取り組むため、「ワークライフバランス&女性活躍応援プラン（熊本市特定事業主行動計画）」を本年3月に策定しました。

男性職員の育児に伴う休暇・休業（育児休業に限らず年次有給休暇や特別休暇も含む。）の取得率（15日以上。ただし、交通局は10日以上）は、令和6年度（2024年度）97.2%で、令和2年度（2020年度）（63.6%）以降、大幅に上昇しています。また、このうち育児休業に限ると、市長事務部局における職員の令和6年度（2024年度）の取得率（2週間以上の取得）は、86.2%でした。今後の目標は、令和13年度（2031年度）までに男性職員の育児休業の取得率（2週間以上の取得）を90%（市長事務部局）に設定しており、職員が安心して子育てに臨める職場づくりを進めています。一方、職員アンケート結果では、仕事と育児の両立に不安を感じる理由として、「収入が減る」、「仕事を代わってくれる人がいない」が男女共に上位を占めている状況です。

また、職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、昨年度は平均16.6日で、5日以上の取得目標値100%に対し、98.5%の取得でした。今後の目標は、令和13年度（2031年度）まで平均17日とし、「ローテーション式ノー残業デー」や「時差出勤」等、職員の負担軽減に向けた制度を周知し、休日出勤の振替えの徹底、年休の連続取得を図る3デイズ休暇の新設等の取組を進めています。さらに、国に準じ、本年10月からフレックスタイム制を導入します。

職員が仕事と家庭を両立し、個人の生活を充実させるためには、柔軟な働き方を選択できるよう働き方の選択肢を増やし、多様なライフスタイルを支えることが重要です。

他方、女性の管理職の登用率については、昨年度までの全職種割合目標値は15%で、今年度から令和13年度（2031年度）までは25%（教育職30%）に設定しています。しかしながら、今年度の全職種割合は16.6%（教育職20.6%）にとどまっています。アンケート結果によると、昇進したくない理由としては「精神的なストレスが増大する」、「仕事上の責任が重くなる」、「仕事に費やす時間が長くなる」といった意見が多く、管理職としての働き

方に不安のある女性職員が多く見られます。任命権者においては、これらのアンケート結果を踏まえたサポート体制の構築や不安解消に向けた更なる取組が求められています。管理職は自身の働き方を変えていくことが女性職員の不安軽減につながることを意識し自らの働き方を改善し、女性職員の昇任試験受験の意識醸成を図っていくことが重要です。「子育てハンドブック」や両立支援制度の周知に今以上に取り組み、両立支援制度を利用することで、他の職員に過度な業務負担が及ぶことのないよう育児休業等取得職員の代替として常勤職員を配置する取組をより一層推進していく必要があります。

今後も、全ての職員が持てる能力を十分に発揮することができるように、引き続き職場環境整備への取組を求めます。

ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

職員の心の健康状態は、職員の生活はもとより、仕事の能率にも影響を与えるものであり、ひいては質の高い行政サービスの提供や組織力の維持・向上を阻害する要因ともなり得ることから、職場の環境を整備することが極めて重要です。

本市では、ストレスを軽減する職場環境づくりとメンタルヘルス不調の未然防止のためのきめ細やかな対応を重視した「第三期熊本市職員の心の健康づくり計画」の下、関係者との連携を強化し、職員の心の健康づくりと快適な職場づくりに取り組んでいます。

今年度の職員アンケートによると、仕事と生活の両立がよくできている・どちらかといえばできている、と回答した職員の割合は、前年度より減少しているものの、働くことがとても楽しい・どちらかといえば楽しい、と回答した職員の割合は、増加傾向にあります。

一方で、休職者数は、横ばい状態であり、そのうち、メンタルヘルス不調者の割合は年々増加しています。

今年度が「第三期熊本市職員の心の健康づくり計画」の最終年度であることから、5年にわたる取組の成果を検証し、次期計画へつなげる必要があります。

任命権者においては、全職員が健康でいきいきと働き続けることができる職場の構築に向け、相談機関の周知のほか、年代（職位）ごとに抱えるストレス要因の分析等、引き続き効果的な取組を検討するよう求めます。

エ ハラスメント防止対策について

本市では、管理職、監督職向けのハラスメント防止研修、新規採用職員及び各昇任者向けの階層別研修や全職員向けのコンプライアンスと公務員倫理研修などハラスメントの防止に向けた取組を継続的に実施しています。令和6年度（2024年度）に5年ぶりに実施された「職場のハラスメント実態調査アンケート」の結果によると、過去3年間に職員からハラスメントを受けたと感じたことがあると回答した職員は前回アンケート時より減少しており、これらの研修が職員個々人の意識向上に寄与していると言えるものの、依然として1割以上の職員がパワーハラスメントを受けたと感じ、マタニティハラスメント、ケアハラスメントを受けたと感じた職員の割合は、前回調査時からほぼ横ばい状態となっています。

また、昨年度には、一部の行政サービスの利用者等から職員に対する暴言や不当な要求などの迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という。）の実態に関するアンケートを実施した結果、令和5年度（2023年度）の1年間に約1,100名の職員がカスタマーハラスメントを受けており、その対応に約14,000時間を費やしている実態が明らかとなりました。

本年6月には、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）が公布され、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務が明確化されました。本市においては、本年2月に「熊本市カスタマーハラスメント対応基本方針」を策定しています。ハラスメントは、受けた職員の心身の健康に大きく影響を与えるものです。迅速かつ適切な対応が職員の救済につながることから、今後、この方針や研修内容等を職員全員が十分に認識し、適時に運用されることが求められています。

任命権者においては、方針の策定・研修で終わることなく、ハラスメント防止に向けて、関係機関が連携し、組織対応を強化していくことを求めます。

(3) 時代の変化に適応した人事制度の整備に向けて

近年、働き方や仕事に対する価値観は大きく変化しています。特に、若年層においては、自身の成長機会を重視し、自分らしく働くことができる職場環境を求

める傾向が強まっています。また、若年層以外の年齢層でも、仕事と生活の両立が重視されており、育児や介護等の私生活の変化に柔軟に対応することができる働き方が求められています。

兼業制度については、国においては自営兼業（自ら営利事業を営む兼業）の見直しが検討されています。地方公務員においても、地方公務員法第38条において、営利企業への従事等が制限されていますが、職員の自律的なキャリア形成、自己実現の一つとして、兼業先と利益相反となる事業又は事務に従事していないこと等の基準を設けることで、過剰規制に陥ることなく整備する必要があります。

給与面については、職務や職責の重さ、組織への貢献度に見合った処遇とされることが重要です。勤務成績が優秀な職員の給与への適正な反映のみならず、堅実に組織へ貢献している職員も報われる制度を構築することにより、組織全体の士気向上につながります。また、職員が意欲を持って職務に励むためにも、その役職や頑張りに見合った給与体系が求められています。

これらを踏まえ、優秀な人材の確保・定着のためにも、職員自らのキャリア形成に寄与し、能力・成果に基づく給与体系を包含する人事制度を研究する必要があります。

9 コンプライアンスの推進

コンプライアンス意識の向上が求められる中、依然として業務上・私生活上の不祥事が後を絶ちません。公印の無断使用や体罰等の業務上の不祥事のほか、盗撮や不同意わいせつ等の私生活上の不祥事が依然として発生しており、令和6年度（2024年度）は19件の懲戒処分に至りました。このような不祥事は、組織全体の信用を失墜させる行為であり、組織内の士気を低下させるだけでなく、社会全体に与える影響は多大です。

任命権者において、毎年度、「コンプライアンスと公務員倫理に関する研修」の実施や「公務員倫理等に関する職員意識調査」、「職員一人ひとりの資質向上に関する職員意識調査」の実施など様々な取組が行われています。加えて、令和5年度（2023年度）から1 on 1 ミーティングを導入し、職場内のコミュニケーションを活性化させることにより、信頼関係の構築に努めています。

また、事務処理ミスにおいては、平成27年度（2015年度）から市ホームページで公表するとともに、毎年度「事務処理ミス撲滅月間」の取組も実施されていますが、明確な減少傾向が見られません。令和6年度（2024年度）は、新たに実施

した動画研修の効果もあり、令和5年度（2023年度）と比較して件数は減少したものの、全体傾向としてはなお横ばいの状態にとどまっています。

任命権者においては、公表や研修等による取組の効果を検証し、内部統制機能を強化する必要があります。

公務員には、公務内はもちろんのこと、公務外においても、高い倫理観が求められます。任命権者においては、各職員が法令を順守した適正な事務の執行や不祥事の防止に努め、使命感を持って行動できるよう、今後もあらゆる機会を通して、規範意識及び倫理意識の醸成を図ることを求めます。

10 給与勧告制度への適切な対応の要請

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告に基づき、適切に対応されるよう要請します。

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ・ 国家公務員行動規範の周知・啓発
- ・ 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- ・ 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て、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- ・ 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- ・ 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- ・ 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- ・ 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- ・ 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- ・ 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- ・ 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- ・ 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- ・ インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- ・ 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- ・ 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

官民給与の比較方法の見直し

- ✓ 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

〔令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較〕〔令和7年4月実施〕

✓ 俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
 【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%)[+12,000円] 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%)[+12,000円]
 【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%)[+12,300円]

- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約5.1%の給与改善

✓ 本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

✓ 特地勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特地官署等)に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

〔直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較〕

● 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特勤勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、
④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置