

令和7年 職員の給与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

～月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに4年連続で引上げ～

- ① 民間給与との較差（2.97%）を解消するため、月例給（給料月額）を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（支給月数4.60月分→4.65月分）

1 民間給与との比較

■ 月例給

民間給与	職員の給与	較差
439,511円	426,817円	12,694円（2.97%）

（職員の平均年齢 42.3歳、平均勤続年数 17.3年）

■ 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.66月分	4.60月分	0.06月分

■ 公民給与の比較対象の見直し

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、
比較対象企業の規模を従来の50人以上から100人以上に引上げ

令和7年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

2 本年の給与の改定

■ 月例給 (令和7年4月1日から実施)

- ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ・ 国との均衡を勘案し、高卒初任給を12,300円、大卒初任給を12,000円引上げ
- ・ 若年層に重点を置きつつ、緩やかに改定率を逡減させる形で全ての級号給において引上げ改定

■ 期末・勤勉手当 (条例公布の日から実施)

- ・ 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

参考：給与改定に伴う影響額

■ 職員の平均給与 (職員の平均年齢 42.3歳、平均勤続年数 17.3年)

	勧告前	勧告後	差
給与月額	426,817円	439,511円	12,694円 (2.97%)
年間給与	7,085,000円	7,318,000円	233,000円 (3.29%)

■ 所要額

- ・ 企業職を除いた場合
約34億4,000万円
- ・ 企業職を含めた場合
約40億9,000万円

令和7年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

2 本年の給与の改定

■ 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当の新たな距離区分の新設、現行の距離区分に対する支給額の引上げ改定、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等について、国との均衡を考慮し、見直しを検討

■ 宿日直手当

国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討

■ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

月例給与水準が地域別の最低賃金を下回る場合の手当について、国や他都市の動向を注視

■ その他の課題

(1) 初任給制度

入庁までの経歴をより適切に初任給に反映できるように、国や他都市の状況を踏まえ、初任給制度を見直し

(2) 特殊勤務手当

- ・災害応急作業等派遣手当について、国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討
- ・教員特殊業務手当について、義務教育費国庫負担金の算定基準の見直しや他都市の状況を踏まえ、見直しを検討

(3) 教員の給与制度

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（給特法）等の一部が改正されたことに伴い、本市においても、法改正の趣旨を踏まえ適切な対応が必要

令和7年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

令和6年

人事院が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)について報告及び勧告

【例】初任給の大幅引上げ、俸給表を職責重視の体系に刷新、扶養手当・通勤手当・単身赴任手当の見直し

本市における給与制度のアップデートについて基本的な考え方を整理し、一部を実施

【例】初任給の大幅引上げ

令和7年

改定すべき事項 (令和8年4月1日実施) ～国の制度に準じた給料表の整備や手当の改定などを実施～

給料表及び給与制度

係長級～課長級

- ・初号近辺の号給をカットし、各級の初号の額を引き上げることで、若手・中堅の職員が早期に昇格した場合の昇格メリットを拡大

部長級・局長級

- ・隣接する級間の給料月額を重ねるを解消し、昇格メリットも拡大
- ・号給を大きくくり化する(少なくする)ことで、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保
- ・昇給については成績優秀者に限り行い、職員の能力・実績をより適切に反映

諸手当

扶養手当

- ・配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る手当額の引上げを段階的に実施

通勤手当

- ・支給限度額の引上げ、新幹線等に係る支給要件の見直し

単身赴任手当

- ・採用時に係る支給要件の見直し

期末・勤勉手当における職務段階別加算割合の見直し

令和7年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

4 人事管理に関する報告及び意見

～全ての職員が生き生きと働き、多様で有為な人材に選ばれる魅力的な組織へ～

人材の確保・育成

人材の確保

- ・本市で働くことの魅力を向上させつつ、その魅力を発信するなど就職先としての川崎市をブランディングすることが重要
- ・画一的ではない総合的な試験制度の見直しを推進
- ・採用試験の多様化や初任給制度の見直しなど、あらゆる方法を検討し、多様で有為な人材の確保に尽力

人材の育成

- ・職員の経験や知識、技術、キャリアプラン等に応じた研修や人事配置を行うなど、成長を実感できやりがいにつながる取組が必要

昇任制度の在り方

- ・職務職責に応じた処遇確保により責任のある職の魅力向上を図るとともに、研修やサポート体制の充実等、安心して昇任を志すことができる環境づくりが必要
- ・女性職員の昇任への不安軽減につながる取組を推進することが重要

市民からの信頼確保

- ・情報セキュリティに関する事務事故等の再発防止の徹底、不祥事の根絶、公益通報制度の周知徹底などが必要

勤務環境の整備

長時間勤務の是正

- ・管理監督者のマネジメントだけでなく、恒常的に長時間勤務となっている部署については適切な人員配置を行うなど、組織全体として要因に応じた取組が必要
- ・デジタルでの業務処理の推進や生成AI等の活用による業務効率化を期待
- ・教員の長時間勤務を重要課題と認識し、時間外在校等時間の削減などの取組が必要

誰もが働きやすい職場環境づくり

- ・子育て支援制度の拡充等に伴う職場内での業務分担の課題に対し、会計年度任用職員や60歳を超える職員等の活用など柔軟な人事配置を期待
- ・兼業は、職員の自律的なキャリア形成の促進、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながることから、環境整備に向け検討が必要
- ・障害のある職員の雇用及び定着に向けて、活躍の場の拡大や職場の体制整備等が必要

メンタルヘルス対策

- ・若年層職員への対策の強化や人事部門と職場間の更なる連携推進を期待

ハラスメント対策

- ・カスハラ対策への取組や職場全体でハラスメント対策を行っているという姿勢を示すなど、安心して働き続けることのできる環境づくりが重要