令和８年　職員の給与に関する報告及び勧告の概要

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

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５年連続で引上げ～

①　民間給与との較差（3.01%）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4.65月分→4.70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
453,027円	439,808円	13,219円（3.01%）

（職員の平均年齢　42.2歳、平均勤続年数　17.2年）

特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.71月分	4.65月分	0.06月分

令和８年　職員の給与に関する報告及び勧告の概要

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

2　本年の給与の改定

月例給（令和８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、大卒初任給ともに9,500円引上げ
・業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和７年を上回る引上げ改定
・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、国との均衡を基本とした引上げ改定

期末・勤勉手当（条例公布の日から実施）

・年間4.65月分　⇒　4.70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　42.2歳、平均勤続年数　17.2年）

	勧告前	勧告後	差
給与月額	439,808円	453,027円	13,219円 (3.01%)
年間給与	7,323,000円	7,566,000円	243,000円 (3.32%)

■所要額

・企業職を除いた場合
約36億2,000万円
・企業職を含めた場合
約43億円

令和８年　職員の給与に関する報告及び勧告の概要

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

2　本年の給与の改定

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

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

公務上必要な転勤を行う職員の経済的負担等に対する手当について、国や他都市の動向を注視

その他の課題

(1)通勤手当

自動車等使用者に対する駐車場等の利用に係る通勤手当について、本市の実情や国との均衡を踏まえ、適切な対応が必要

(2)管理職手当

管理職の職務や職責に応じた処遇の確保のため、適切な水準を検討

(3)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

(4)給料表の備考で加算する額

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う、教職調整額の段階的引上げにあわせて見直し

(5)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措置について、国との均衡を考慮して見直し

(6)非常勤職員の給与

扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給について、会計年度任用職員に係る総務省の技術的助言など、国や他都市の動向を注視

令和８年　職員の給与に関する報告及び勧告の概要

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

３　人事管理に関する報告及び意見

～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

- 効果的な採用広報活動による本市職員採用に対する関心喚起や志望動機の形成
- 技術系職種を中心とした試験制度の見直しを総合的に推進
- 離職防止に向け、勤務環境の改善、キャリア形成支援などの取組を通じた職員のエンゲージメントの向上

人材の育成

- 階層別研修における選択可能科目の拡充など職員の経験や知識、技術等に応じた人材育成、セルフ・キャリアドックやスマートフォンに対応したeラーニングの導入など自律的なキャリア形成支援

組織パフォーマンスの向上

- 役割ややりがいをイメージできる機会を提供するなど管理職の魅力向上、意欲ある職員が能力を発揮できる環境づくり
- 女性管理職の登用に向け将来のキャリアを描ける環境づくり
- 人事評価制度を職員の成長支援等に活用、多面フィードバック制度の適切な運用
- 60歳を超えて勤務する職員がやりがいを持って働き続けることができる職場環境の実現

勤務環境の整備

長時間勤務の是正

- 長時間勤務の実態や要因を丁寧に分析し、適切な人員配置や業務効率化など組織全体で対応
- デジタルツールを導入するだけでなく業務プロセス改革を進め、好事例の横展開や各職場の実情に応じた技術的支援を推進
- 教職員の働きやすさと働きがいの両立を図るための仕組みづくりや環境整備

誰もが働きやすい職場環境づくり

- 仕事と育児の両立を組織全体で支え合う環境の整備や柔軟な人事配置等
- 障害のある職員が能力を十分に発揮し、継続的に活躍できる職場環境の充実

メンタルヘルス対策

- ＡＩを活用した相談窓口の導入による若年層職員のメンタルヘルス不調の未然防止、要因・課題等の関係部署間での共有や研修等での周知によるラインケアの強化

ハラスメント対策

- カスタマーハラスメントを含むあらゆるハラスメントに対する実効性のある取組を推進

市民からの信頼確保

- 不祥事や事務事故の防止に向け、情報セキュリティ対策の徹底や心理的安全性が確保された風通しの良い職場環境の醸成