

勧告のポイント

- ▶人材獲得競争の観点から、初任給について国家公務員一般職を目安に引上げ
- ▶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は、令和7年を上回る改定
- ▶大阪府域内の地域手当の支給割合を引上げ（12.8% ⇒ 13.2%）
- ▶特別給（ボーナス）の年間支給月数を0.05月引上げ（4.65月 ⇒ 4.70月）

公民較差 12,278円（3.09%）

令和8年4月分の民間給与と職員給与を調査して公民比較

勧告の内容①

1. 月例給

民間給与との較差 12,278円 を解消するため次のとおり改定

(1) 行政職給料表

国が示した令和8年度の支給割合に基づき地域手当を引き上げるとともに、
残余の民間給与との較差に基づき全職員を対象に改定を実施【平均改定率 2.91%】

- ・人材獲得競争の観点から、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、以下のとおり引上げ

大卒：**8,900円**【改定率：3.7%】 / 高卒：**9,300円**【改定率：4.6%】

- ・組織での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年を上回る改定

【改定の内訳】 給料表9,587円、地域手当1,380円、はね返し分※1,311円

※給料表の改定による諸手当（地域手当等）の増減分

(2) 地域手当

国における地域手当の見直しを踏まえ、以下のとおり支給割合を引き上げ

- ・府内の地域手当の支給割合を令和8年度から引上げ（12.8% → 13.2%）
- ・府域外における支給割合の上限を令和8年度から引上げ（18% → 20%）

(3) その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

2. 特別給（ボーナス）

民間支給月数	年間4.71月	職員支給月数	年間4.70月
--------	---------	--------	---------

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げ

【改定の内訳（一般の職員の場合）】

	6月期	12月期
期末手当	1.275月（現行1.2625月）	1.275月（現行1.2625月）
勤勉手当	1.075月（現行1.0625月）	1.075月（現行1.0625月）

参考

■新規採用職員（行政職給料表適用者）の初任給

	大卒程度		高卒程度	
	給料月額	初任給 （地域手当含む）	給料月額	初任給 （地域手当含む）
府 （改定前）	238,100円	268,576円	204,100円	230,224円
府 （改定後）	247,000円	279,604円	213,400円	241,568円
国 （改定前）	232,000円	269,120円	200,300円	232,348円
国 （改定後）	241,500円	280,140円	209,800円	243,368円

※地域手当の支給割合

府は改定前12.8% 改定後13.2%、国は16.0%（大阪市域）を適用

■職員（行政職給料表適用者）の平均給与月額等への影響額

令和8年度	現行	勧告後	増減
平均給与月額	397,064円	409,342円	12,278円
平均年間給与額	6,635千円	6,864千円	229千円

■大阪府財政への影響額（令和8年度）

年間で約198億円の増額（月例給：133.6億円、特別給：64.4億円）

※警察、学校を含む（共済費除く）

■実施時期

令和8年4月1日（遡及改定）

勧告の内容②

1. その他諸手当に関する勧告

(1) 初任給調整手当

医師等の初任給調整手当の上限額を国に準じて改定

(2) 宿日直手当

宿直勤務又は日直勤務1回に係る支給額を引上げ

- ・通常 6,900円→7,100円
- ・特殊業務（警察官等）8,200円→8,400円

■実施時期

令和8年4月1日（遡及改定）

2. 定年前再任用短時間勤務職員等の給料月額

民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の給料月額を改善
[行政職給料表の平均改定率 11.18%]

■実施時期

令和8年4月1日（遡及改定）

3. 主務教諭の設置に伴う給料表の改定

主務教諭の職務の級を教諭と主幹教諭等の職務の級の間に格付けるとともに、教育職給料表を当該職務の級を含めた6級制に編成

■実施時期

令和9年4月1日

給与制度、人事管理等に関する意見

1. 給与制度のあり方

(1) 管理職の給与制度

課長級を含めた管理職の給与制度について、職務・職責をより一層重視したものとするべく具体的な検討を進められたい

(2) 教育職員の給与

- ・新設される主務教諭への任用が、職務の複雑、困難及び責任の度に基づいて適正に行われるよう留意されたい
- ・教諭と同等の職務の内容や責任を有する臨時的任用職員を任用する場合は、適正な職務の級への格付けを行うよう適切に対応されたい

2. 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

- ・近年の採用試験制度改正後に入庁した職員の勤務状況等を踏まえ、改正の効果検証を進めるとともに、求職者の就職観に即した戦略的な広報活動に取り組まされたい
- ・技術職等の確保については、認知度向上策の効果検証や辞退防止に取り組むとともに、新たな選考試験の実施や受験資格の見直し等、幅広い受験者層の確保策を検討されたい

(2) 人材の育成

- ・ライフステージや経験に応じた育成が重要であることから、若手職員は対話や1on1ミーティング等による成長支援を、社会人採用職員は経験を生かせる育成を、ベテラン層は適材適所の配置を進められたい
- ・職員のキャリア形成支援の取組を推進し、不断の検証を通じて研修等の体制を構築されたい

(3) 人事評価制度とその活用

制度改正後3年の節目にあたり、人事評価制度の意義に沿ったものとなるよう検証し、適切な措置を講じられたい

3. 職場の魅力向上

(1) 安心・安全な職場環境の確保

庁内生成A Iの活用や時間外勤務縮減に効果のあった好事例を全庁で共有するなど公務能率の向上に取り組み、業務の質的・量的変化に即応した組織編成や人員配置のあり方についても検討されたい

(2) 働きやすい職場環境の実現

- ・職場勤務とテレワークを効果的に組み合わせた働き方により業務効率性の向上を図るとともに、フレックスタイム制度をより利用しやすいものとするため、制度運用の改善を検討されたい
- ・育児休業の欠員代替への新たな人材確保の手法や業務分担が増加する職員への人事評価への反映等について、調査・研究を進められたい
- ・職員をカスハラから守り、より質の高い行政サービスを提供できる職場環境が確保できるよう、組織的な対応を進められたい

(3) 教育職員の長時間勤務の縮減に向けた取組

長時間勤務を着実に縮減していくため、部活動指導員や部活動大阪モデル、教頭の多忙化解消に向けたスクール・サポート・スタッフ等の取組について現状分析や効果検証を行い、学校の実情を踏まえた実効性のある取組を推進されたい