

令和8年職員の給与に関する報告および勧告の概要について

令和8年職員の給与に関する報告および勧告の概要を取りまとめましたので、お知らせします。

1 報告および勧告のポイント

(1) 月例給の引き上げ

民間給与との較差(3.80%)を解消するため、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

(2) 特別給(ボーナス)の引き上げ

期末手当および勤勉手当(ボーナス)の引き上げ 0.05月分(4.65月分→4.70月分)

2 本市職員および民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

調査を実施した民間事業所 市内88事業所※(調査完了74事業所、調査完了率84.1%)
調査実人員 3,890人
※企業規模100人以上、事業所規模50人以上の396事業所から層化無作為抽出法により抽出

3 本市職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

事務・技術職の本市職員と市内民間従業員の本年4月分給与を比較した結果、民間給与が本市職員給与を上回っていることが認められた。

民間給与(A)	本市職員給与(B)	較 差 (A) - (B) / (B) × 100 (A) - (B)
439,489円	423,382円	3.80% (16,107円)

※上記本市職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は41.1歳、平均経験年数は18.6年である。

※本市職員給与は、令和8年4月から国に準じるため地域手当を段階的に引き下げており、15%から14%に改定した後の額となっている。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の市内民間従業員の支給実績(支給割合)と本市職員の年間支給月数を比較した結果、民間支給月数が本市職員支給月数を上回っていることが認められた。

民間支給月数	本市職員支給月数	支給月数の差
4.69月	4.65月	0.04月

4 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、給料表を引き上げ改定

- ・行政職給料表 民間の初任給の動向および人事院勧告の内容を踏まえ、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を 11,200 円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を 12,300 円引き上げ

また、業務遂行において重要な役割を担っている、概ね 30 歳台以降の中堅層以上の職員について、令和 7 年を上回る改定

- ・その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 初任給調整手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（1）の改定状況を踏まえ、上限額を 231,300 円から 238,700 円に引き上げ

(2) 期末手当および勤勉手当

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、0.05 月分の引き上げ（4.65 月分→4.70 月分）
- ・支給月数の引き上げ分は、民間の支給状況および人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当および勤勉手当の支給月数に均等に配分

<一般職員の支給月数>

	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) 改定の実施時期

- ・月例給 令和8年 4月1日
- ・期末手当および勤勉手当（令和8年度分） 令和8年12月1日
- （令和9年度以降分） 令和9年 4月1日

(4) その他

人事院勧告において、転居に関する手当の新設等が勧告されたことを踏まえ、本市においても、国における制度改正の趣旨や内容、法改正の動向、本市の実情を勘案しながら手当の取扱い等について検討されたい。

5 その他報告する事項

(1) 市政運営の原動力としての人材の確保

行政課題が高度に複雑化・多様化する中、市政運営の原動力となる有為・有能な人材の確保・育成が不可欠である。今まで以上に効果的な採用活動に取り組むとともに、採用した人材が成長・活躍できるような取り組みが必要である。

ア 人材確保

- ・ 人材獲得競争が激化する中、上級事務職での S P I - 3 を活用した先行実施枠試験の新設などの採用試験の見直しや効果的な募集活動の推進により、より多くの受験者の確保に取り組んでいる。
- ・ 国や他団体の事例も参考に、任命権者と連携しながら技術系職種等の人材確保に努めていく。

イ 人材育成

- ・ 行政運営の質を高めていくためには、個々の「人材」の能力を最大限に引き出していくことがこれまで以上に求められている。
- ・ 「第2次千葉市人材育成・活用アクションプラン」の着実な推進、若年層の職員のキャリア形成支援や職員の昇任意欲の向上、D X の推進、人事管理におけるデジタル化といった取り組みを推進されたい。

ウ 多様な人材の活躍推進

- ・ 女性職員や障害のある職員、高齢層の職員等が有する多様な視点や経験を生かしながら、これらの職員が第一線で活躍できるような取り組みが必要である。
- ・ 全ての職員が能力を発揮できるよう、多様な職員の活躍推進に取り組まれない。

(2) 誰もが働きやすい職場環境の整備

公務能率や公務職場の魅力を向上させ、有為・有能な人材の確保や職員の離職防止につなげる。

ア 柔軟な働き方

- ・ 「千葉市職員子育て支援・女性活躍推進計画～エンパワーメントプラン～」に従い、職員がそれぞれの事情に応じて柔軟な働き方を選択できるよう、令和9年度から国で導入予定の「無給休暇」や他団体の動向を注視しながら、制度等について周知するなどの取り組みを推進されたい。
- ・ 育児や介護をはじめとする家庭と仕事との両立支援のため、代替職員の配置等、休暇・休業等を取得しやすくするための職場環境づくりについて、引き続き検討を進められたい。

イ 長時間労働の是正

- ・ 令和8年4月から開始した「ジブン時間応援プロジェクト」をはじめとする時間外縮減対策や公務能率の向上、特定の所属や職員に時間外勤務が偏ることのないように取り組まれない。
- ・ 教育委員会においては、「学校における働き方改革プラン」のもと、時間外在校等時間の削減等とともに実態把握および健康確保措置に努められたい。

ウ 職員の健康管理

- ・ 職員が健康的に働き続けられるよう、疾病予防への支援や治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対策等に取り組まれない。

エ ハラスメント対策

- ・ 研修等を通じ、パワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについての正しい理解を深めるとともに、ハラスメントを未然に防ぐための行動を職位にかかわらず周知徹底するなど、職員の意識変容を促すことが重要である。
- ・ カスタマーハラスメントについては、令和８年２月に策定した「千葉市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」について、市民の理解や協力を得られるよう周知・啓発に取り組むとともに、組織的に対応できるよう、効果的な取り組みを推進されたい。

オ 福利厚生

- ・ 学生は就職先を決める際に「福利厚生制度が充実しているか」を重視する傾向がみられ、有為・有能な人材の確保策としても有効な手段の一つとなっている。
- ・ 公務職場で働く魅力を高めるため、市民理解とのバランスを考慮しながら制度のあり方について検討されたい。

カ ワーク・エンゲージメント

- ・ ワーク・エンゲージメントが高いほど離職率が低くなる傾向にあるとされており、人材の定着の観点からも必要である。
- ・ 職員の自律的かつ主体的なキャリア形成の意欲に応えられる人事制度やミッション・ビジョン・バリュー（ＭＶＶ）の策定について、調査・研究を進められたい。

（３）市民に信頼される組織の実現

- ・ 職員の不祥事は、当該職員個人の問題にとどまらず、組織全体に対する市民からの信頼を損ない、市政運営に支障を来す等の多大な影響を及ぼすものであり、全庁を挙げて発生防止に取り組まなければならない。
- ・ 市民から信頼される組織を実現するため、継続的な研修や啓発、指導などにより、職員の倫理意識の向上や風通しが良く不祥事の起きにくい職場環境づくりに努められたい。

(参考)

(1) 勧告に基づく職員給与の試算

< 平均給与等 >

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減額	増減率
平均給与(月額)	413,702 円	429,423 円	15,721 円※	3.8%
平均給与(年間)	691 万 6 千円	720 万 4 千円	28 万 8 千円	4.2%

※内訳は、給料が 13,790 円、はね返り分（給料等に一定割合を乗じて支給額が定められている手当について、給料等の改定に伴い手当額が増減する分）が 1,931 円である。

※行政職給料表適用職員（消防職員を除く）（4,761 人、平均年齢 40.4 歳、平均経験年数 17.8 年）

※「平均年間給与」＝平均給与×12＋期末・勤勉手当（千円未満四捨五入）

※平均給与は、給料、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当および単身赴任手当（基礎額）、管理職手当の合計額

(2) 最近の給与勧告等の状況

年	月例給		期末・勤勉手当(ボーナス)		平均年間給与	
	較差率	較差額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
令和4年	0.19%	751 円	4.40 月	0.10 月	5.1 万円	0.8%
令和5年	0.93%	3,719 円	4.50 月	0.10 月	9.9 万円	1.5%
令和6年	2.68%	10,805 円	4.60 月	0.10 月	21.6 万円	3.3%
令和7年	2.91%	12,060 円	4.65 月	0.05 月	21.9 万円	3.3%
令和8年	3.80%	16,107 円	4.70 月	0.05 月	28.8 万円	4.2%

※ 平均年間給与は、行政職給料表適用職員（消防職員を除く）の給与である。