

令和6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6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) 月例給の引上げ

民間給与との較差(2.68%)を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定

(2) 特別給(ボーナス)を引上げ

期末手当および勤勉手当(ボーナス)の引上げ0.10月分(4.50月分 → 4.60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98事業所※(調査完了86事業所、調査完了率87.8%)
調査実人員 3,728人
※企業規模50人以上、事業所規模50人以上の424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))
414,066円	403,261円	2.68% (10,805円)

※上記本市職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は41.9歳、平均経験年数は18.7年である。

(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)と職員の年間支給月数を比較した結果、民間支給月数が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	職員支給月数	支給月数の差
4.59月	4.50月	0.09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 23,800 円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を 21,400 円引上げ
初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定
- その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 管理職手当

給与制度の総合的見直し等による給料表の引下げ改定に伴い引き下げた、一部の職務の級について、支給月額を引上げ

ウ 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、人事院勧告の内容および医療職給料表（１）の改定状況を踏まえ引上げ

(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、0.10 月分の引上げ（4.50 月分→4.60 月分）
- 支給月数の引上げ分は、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 6 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.275 月（現行 1.225 月）
勤勉手当	1.025 月（支給済み）	1.075 月（現行 1.025 月）
令和 7 年度 期末手当	1.25 月	1.25 月
以降 勤勉手当	1.05 月	1.05 月

(3) 改定の実施時期

- 月例給 令和 6 年 4 月 1 日
- 期末手当および勤勉手当（令和 6 年度分） 令和 6 年 12 月 1 日
（令和 7 年度以降分） 令和 7 年 4 月 1 日

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

行政課題が複雑多様化する中で、市政運営の原動力となる有為・有能な人材を確保・育成することは不可欠であり、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を進める必要がある。

ア 人材確保

- 社会情勢の変化や就業意識の多様化等を背景に人材獲得競争が激化する中で、有為・有能な人材の確保に取り組んでおり、今年度の採用試験では技術職等の第一次試験における教養試験を廃止した。募集活動では、本市職員と受験予定者が座談会形式で交流するイベントを実施する等、より多くの受験者の確保を図った。

- ・ 今後も採用を取り巻く環境の変化に対応した試験制度のあり方について検討を進め、また、社会状況の変化に合わせ、本市の魅力等について、より効果的なPRに取り組んでいく。

イ 人材育成

- ・ 近年他自治体においては、スキルマップ作成等の新しい取り組みも見られる。
- ・ 近年の若年層においては、対面でのコミュニケーションやキャリア形成の考え方等について、従前とは異なる状況が見られる。
- ・ 民間企業等経験者をはじめ、採用された全ての職員が公務にスムーズに適応できるよう、職場適応（オンボーディング）支援の取り組みが必要である。
- ・ DXの推進やAIの活用は、効率的な行政運営を推進するために有効な手段であり、組織全体のデジタルリテラシーの向上やデジタル人材の育成が必要である。
- ・ これらの状況・課題についての視点を取り入れながら、人材が成長し活躍できるよう、人材育成の手法や内容等の検討を進め、さらに充実・発展させられたい。

ウ 人材活躍

- ・ 女性管理職の登用率や、令和8年から法定雇用率が引き上げられる予定の障害者雇用率の向上に引き続き留意する必要がある。
- ・ 複雑多様化するとともに増大する行政課題に対応するためには、多様な人材が組織の意思決定に参画し、第一線で活躍する必要がある。そのためには、きめ細やかな研修やリスキリング等が必要と考えられ、現在策定を進めている新たな「千葉市女性職員活躍推進プラン」および「千葉市障害者活躍推進プラン」と併せて検討を進められたい。
- ・ 職員の役割や活躍に報いる処遇について、本委員会として、本年の人事院勧告における「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）」を踏まえ検討を進めていく。

（２）誰もが働きやすい職場環境の整備

職員が安心して、やりがいを持って働ける職場環境を整備することは、公務能率や公務職場の魅力を向上させ、多様で有為な人材確保にもつながることから、職員一人ひとりの個性と能力が尊重され、自分らしく働ける職場環境を整備する必要がある。

ア 長時間労働の是正

- ・ 依然として長時間労働を行う職員が多い状況となっており、また教職員について、時間外在校等時間の月平均は減少している一方、いまだ長時間労働を行う職員が一定数存在している。
- ・ 業務効率化を進めるとともに、柔軟・適切な人員配置等、長時間労働の是正に向けた対策に取り組まれたい。特に、時間外勤務の上限規制における特例業務については、適正な運用となるよう対応されたい。
- ・ 学校に勤務する教職員の在校等時間の縮減を進めるため、上記の取り組みのほか、次期「学校における働き方改革プラン」の策定を進めるとともに、文部科学省の小学校教科担任制や部活動地域移行等について引き続き取り組みを進められたい。

イ 多様で柔軟な働き方

- ・ 多様な職員が安心して働き続けられるよう、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方を選択できるようにするとともに、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努められたい。

- ・ 育児、介護休業等の関係法令改正に対し、適切に対応していく必要がある。

ウ 福利厚生

- ・ 近年の学生は、就職先を決める際に、「福利厚生制度の充実」を重視する傾向が見られることから、民間企業の事例等も参考にしながら、市民理解が得られるような職員の福利厚生制度のあり方を検討されたい。

エ ワーク・エンゲージメント

- ・ 職員の満足度を高めるため、ワーク・エンゲージメントを高めていくことが重要であり、採用した人材が定着し成長していくような取り組みが必要である。
- ・ 任命権者においては、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人事考課制度、研修について調査研究を進めるとともに、管理監督職においては、目標設定や人事考課の適切な運用等を通じて、職員の成長に対する支援に努められたい。
- ・ 意欲をもって職務に精励する職員に報いるための給与の処遇について、本委員会として、先述の給与制度のアップデートを踏まえて、検討を進めていく。

オ ハラスメント対策

- ・ ハラスメントについて、引き続き、全ての職場において防止対策を徹底することが必要である。
- ・ いわゆるカスタマー・ハラスメントに組織的に対応するため、他自治体や民間企業等の取り組みを参考に検討を進められたい。
- ・ ハラスメント苦情相談では、パワー・ハラスメントに関する相談が最も多い状況である一方、上司からの指導等に過剰に反応する、いわゆるハラスメント・ハラスメントにも留意が必要であり、管理監督職と一般職員の双方に適切な業務命令とハラスメントの違いに関し研修・周知を図ることについて、検討を進められたい。

カ 健康経営・メンタルヘルス

- ・ 疾病の予防や疾病のある職員が安心して働き続けられるような支援について、調査・研究を進められたい。
- ・ 若年層ではこれまでとは異なる事情に起因する不安等を抱え、また管理職の中でも様々な事情で悩むケースがあり、これらの職員に留意し、研修や相談制度等の積極的な周知を行うとともに、職員が健康に働き続けられる職場となるような検討を進められたい。

(3) 市民に信頼される組織の実現

- ・ 多くの職員が日々職務に精励している一方で、依然として市民からの信頼を大きく損なう不祥事が発生していることは誠に遺憾である。
- ・ 職員の不祥事の発生防止に取り組むことは、市民に信頼されることで職員が仕事に対して誇りややりがいを持てるようになり、ワーク・エンゲージメントの向上にも寄与するものである。職員の不祥事の発生防止に取り組まれるとともに、職員のワーク・エンゲージメントを高める等の取り組みを推進し、不祥事につながる行為を思いとどまらせるような土台を整えられたい。

6 給与制度のアップデートについて

本年の人事院勧告において、現下の人事管理上の重点課題に対応し、給与制度を包括的に整備する勧告が行われたところである。一方で、本市と国で必ずしも課題状況が同じではない中で、当該内容について地域手当の見直しをはじめとして職員に与える影響が大きいものであることから、国における議論や本市の実情、他自治体の状況等を勘案しながら、引き続き対応を検討していく。

(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	392,312 円	402,826 円	10,514 円※	2.68%
平均年間給与	649 万 3 千円	670 万 9 千円	21 万 6 千円	3.33%

※ 内訳は、給料が 9,142 円、管理職手当が 1 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 1,371 円である。

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,738 人、平均年齢 40.0 歳、平均経験年数 17.4 年)

2 「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)

3 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

< 影響額(勧告どおり実施された場合の試算額) >

約 20 億 7 千 5 百万円

※勧告の対象となる職員 9,339 人による試算(暫定再任用、育児休業、派遣職員等を除く。)

※上記には共済費等の影響額は含まれていない

(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
令和元年	0.03%	119 円	4.50 月	0.05 月	2.1 万円	0.3%
令和2年	(△0.02%)	(△87 円)	4.45 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
令和3年	(△0.02%)	(△61 円)	4.30 月	△0.15 月	△5.8 万円	△0.9%
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%

※ 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。

※ 月例給欄が()書きの年度は、月例給の改定なし