

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告及び報告のポイント

○ 月例給、ボーナス（期末手当・勤勉手当）ともに5年連続で引上げを勧告

- ・ 月例給は、公民較差（2.92%）解消のため全世代において給料表水準を引上げ
- ・ ボーナスは、民間との均衡を図るため引上げ（4.65月分 → 4.70月分）

○ 人事行政における課題とその対応等について報告

- ・ 次代を担う有為な人材の確保と定着を図るための取組が必要
- ・ 働きやすく魅力ある職場環境づくりが必要

I 人事行政に関する事項

1. 次代を担う有為な人材の確保と定着

◆ 多様な人材の挑戦を促す採用試験の見直し

- ・試験制度の抜本的見直しについて、今後も社会情勢等の変化やニーズに応じ、多様な人材が挑戦しやすい環境整備が必要
- ・即戦力となる中堅層や技術系職種の確保に向けては、キャリアに応じた選考の見直しや一層の処遇改善を含めた対応の検討が必要

◆ 多様な人材をひきつける採用広報活動の展開

- ・採用広報は、採用後のミスマッチ防止や定着を促す、重要な役割を担っており、インターンシップ等を通じた魅力発信をはじめ、中高生への早期からのアプローチや若手職員による「OB・OG訪問」「UIターン向け説明会」等に引き続き取り組む

◆ エンゲージメントを育む関係構築とキャリア支援

- ・複雑化・多様化する行政課題に対応するため、採用前から高齢期まで、エンゲージメントを「育み、高め、次代へつなぐ」切れ目のない関係構築とキャリア支援が重要
- ・採用前のきめ細やかなフォローアップにより、公務理解とスムーズな入庁を促進し、入庁後は学びの機会の提供や若手の意見を柔軟に取り入れる組織風土の醸成が必要
- ・女性の活躍を推進し、性別に関わらず能力や実績に応じた公平な任用・登用と長期的なキャリア形成を図ることが必要
- ・障がいのある職員の個性や能力等を生かしたキャリア形成支援等に取り組み、誰もがいきいきと活躍できる包摂的な職場環境づくりを推進することが必要
- ・高齢層職員の豊かな経験や専門的スキルを次代へ「つなぐ」仕組みの構築に向け、個々の適性に応じた配置やモチベーションを維持しながら活躍できる環境整備が必要

2. 働きやすく魅力ある職場環境づくり

◆ 個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進

- ・「無給休暇」について、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進する趣旨に沿った適切な運用を図ることが適当
- ・代休日の指定等について、本県の実情を踏まえ、人事院に準じた見直しを行うことが適当
- ・育児や介護に係る両立支援制度等の利用を促進するとともに、誰もが制度を利用しやすい環境の整備が必要

◆ 長時間労働の是正

- ・引き続き「戦略的な定数管理」と「業務量に応じた人員配置」への積極的な取組を要請
- ・デジタル技術の更なる活用等による業務効率化を推進し、職員の負担軽減と県民サービスの維持・向上との両立を図ることを要請

◆ 学校現場における教員の負担軽減

- ・外部人材の積極的活用の推進等により学校現場への支援体制を強化し、教員が安心して職務に専念することができるよう、負担軽減を図ることが必要

◆ 職員の健康増進

- ・自らの身体の不調を後回しにすることなく、職場の理解と協力の下で職員が健康を大切にすることができる職場風土の醸成が必要
- ・メンタルヘルス不調の未然防止及び早期発見に向けた対策への積極的な取組が引き続き必要

◆ ゼロ・ハラスメントの実現

- ・深い信頼関係を基盤とした風通しの良い職場環境を構築するとともに、不当な要求等に対しては、組織全体として毅然とした対応を徹底することが必要

II 給与に関する事項①

1. 本年の給与改定

【(1)公民給与の比較結果】

【月例給】

民間給与	職員給与	較差（較差率）
390,519円	379,421円	11,098円 (2.92%)

【ボーナス（期末・勤勉手当）】

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.71月	4.65月

【(2)改定の概要】

給料表

- ・行政職給料表 令和7年並みの高水準の引上げ改定を行った人事院勧告に準じて引上げ
- ・その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引上げ

ボーナス（期末・勤勉手当）

- ・職員の年間支給月数と、民間の年間支給割合との均衡を図るためボーナスを引上げ **4.65月分 → 4.70月分**

（参考） 一般職員の支給月数		6月期	12月期	計
R 8 年度	期末手当	1.2625月 (支給済み)	1.2875月 (現行1.2625月)	2.55月
	勤勉手当	1.0625月 (支給済み)	1.0875月 (現行1.0625月)	2.15月
	合計	2.325月	2.375月	4.70月
R 9 年度 以降	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
	勤勉手当	1.075月	1.075月	2.15月
	合計	2.35月	2.35月	4.70月

【(3)参考】

- ・勧告に基づく改定額（率）
 - ア 月例給〔行政職〕 **平均 11,075円 (2.91%) 引上げ**
〔内訳 給料10,861円 はね返し分（注）214円〕
（注）給料の改定に伴い諸手当の額が増減する分
 - イ 年間給与〔行政職〕 本年度 **平均約21.0万円増**
- ・初任給の改定額〔行政職〕
 - 大学卒 237,600円 → 247,100円（+9,500円）
 - 高校卒 206,700円 → 216,200円（+9,500円）
- ・改定の実施時期
令和8年4月1日
 - ・令和8年度の期末手当・勤勉手当の改定は
令和8年12月1日
 - ・令和9年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は
令和9年4月1日

II 給与に関する事項②

2. 初任給調整手当の拡充

- 医師については、限度額を418,600円に引上げ
- 建築、土木、農業土木又は林業の職に対し、令和9年4月1日から新たに支給（月額上限3万円、支給期間10年）

3. 転勤に伴う経済的負担の軽減

- 転居に関する手当及び広域異動手当
地方自治法の改正や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応することが必要
- 地域手当の異動保障
国の制度に準じ、令和9年4月1日から新設することが適当（1年目100%、2年目80%、3年目60%）

4. 給与に関する諸課題

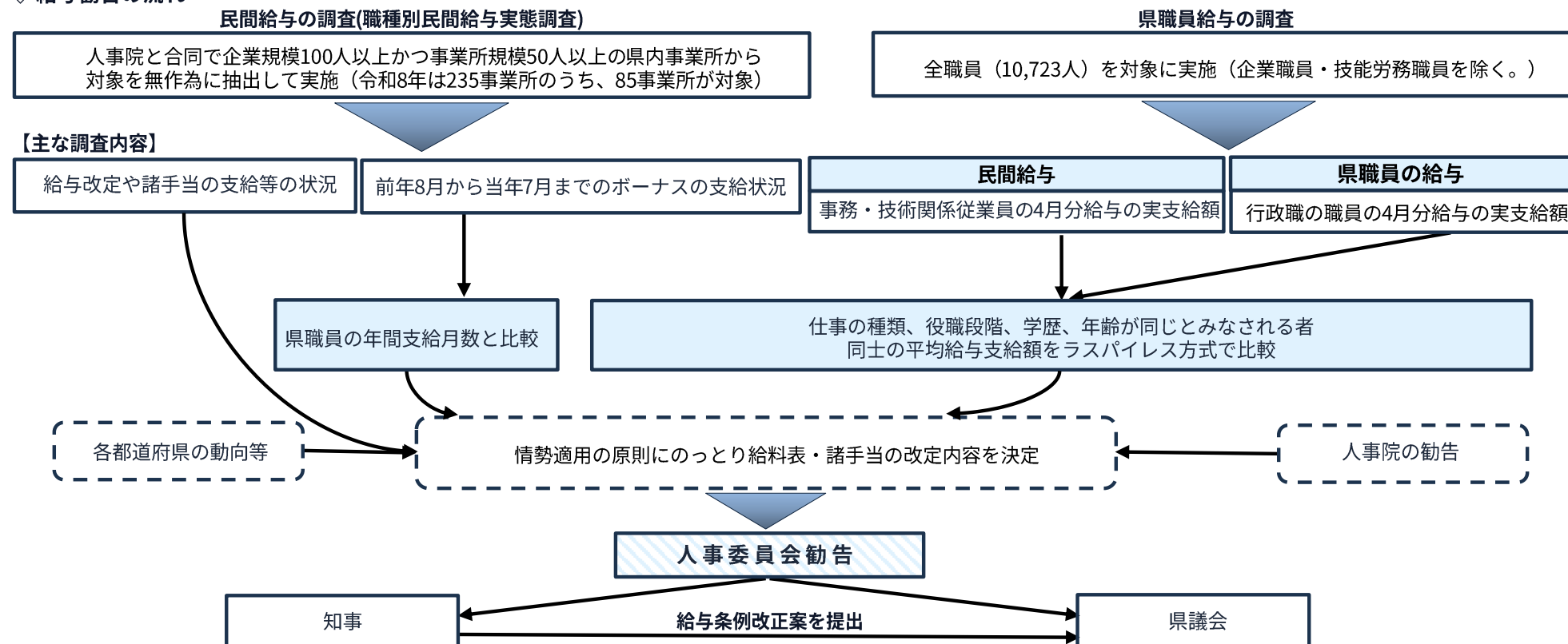
- 管理職手当の見直し
困難性の高い業務に取り組み、高度な判断を伴う業務に従事する課長級の管理職員について、職務の困難性を踏まえた処遇の確保を図るため、所要の見直しを行うことが適当
- 給料の調整額の見直し
国における教員の給与に関する見直しの内容や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応することが必要
- 60歳前後の給与水準（給与カーブ）に係る調査・検討等
国及び他の都道府県の動向を注視し、本県の実情を踏まえ、研究していくことが必要
- 新たな給与体系
国において今後検討される内容や他の都道府県の動向を注視するとともに、本県の実情を踏まえ、検討していくことが必要

人事委員会給与勧告の仕組み

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができない。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられている。
この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っている。

◇ 給与勧告の流れ



ラスパイレス方式による公民比較の仕組み

ラスパイレス方式 (県職員給与と民間給与との比較方法)とは

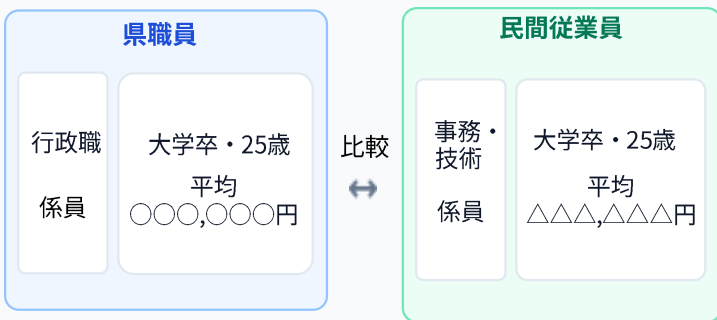
個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)とを比較し、どの程度の差があるかを算出する。

具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較する。

比較方法

○仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる者同士の平均給与額を比較

比較例



ラスパイレス方式による較差算出【比較例:企業規模500人以上の民間事業所の場合】

