資料１

総務常任委員会資料

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和８年）

令和８年10月30日

人事委員会事務局任用給与課

＜目　　次＞

１　公務と民間の給与水準の比較・・・　３

２　給与改定の内容等・・・　４

３　人事行政における諸課題・・・　５

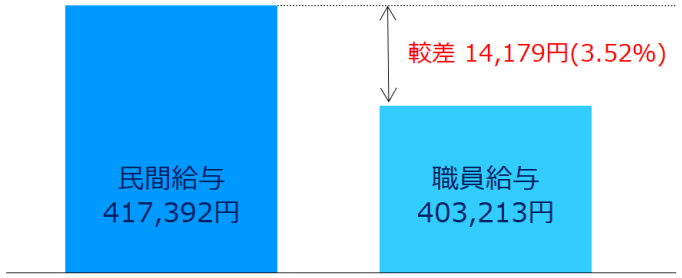
公務と民間の給与水準の比較

① 月例給

○公務と民間の本年４月分の給与を比較した結果、**職員が民間を14,179円（3.52%）下回っている。**

	民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A)－(B)
本県 行政職平均年齢 41.1歳	417,392円	403,213円	14,179円（3.52%）
（参考） 国	443,507円	428,451円	15,056円（3.51%）

【公民較差イメージ図】



県職員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出して比較（ラスパイレス比較）

② 特別給（期末・勤勉手当）

直近１年間（昨年８月～本年７月）の民間の支給実績と県職員の年間の支給実績を比較

○直近１年間（昨年８月～本年７月）の支給実績を比較した結果、**職員が民間を０．０６月分下回っている。**

	民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A)－(B)
本県	４．７１月	４．６５月	０．０６月
（参考）国	４．７２月	４．６５月	０．０７月

給与改定の内容等

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに５年連続の引上げ　【令和８年４月遡及適用】

〔参考〕職員１人当たりの改定状況（行政職：平均年齢41.1歳、平均経験年数18.9年）　年間給与　6,678,000円 →6,922,000 円（＋244,000円［3.65%］）

１　給料表

○全ての世代で引上げ

・中堅層以上の職員について、昨年を上回る改定

平均改定率：3.3%（4.0%(１級)～3.0%(５・６・８・９級)）

・再任用職員の月例給を改善　平均改定率：8.5%

［初任給月額］

事務・技術（大卒程度）
237,600円→ 247,100円（＋9,500円[+4.0%]）

事務・技術（高卒程度）
206,700円→ 216,200円（＋9,500円[+4.6%]）

２　期末・勤勉手当

○支給月数を年間で0.05月分引上げ

4.65月分 → 4.70月分（期末手当：＋0.025月、勤勉手当：＋0.025月）

［その他の職員の支給月数］

再任用職員	2.45月分→2.50月分（期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月）
任期付研究員	3.50月分→3.55月分（期末手当：+0.05月）
特定任期付職員	3.70月分→3.75月分（期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月）

３　その他諸手当

○地域手当　公民較差の範囲内で、国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して適切に措置
［国の措置内容］給与の地域間調整の一環として地域手当とともに導入された広域異動手当の支給割合の引上げにより民間給与との較差を解消

○第１種初任給調整手当　医師等に対する手当月額の限度額を引上げ

○宿日直手当　勤務１回に係る支給の限度額を引上げ

４　転勤に伴う経済的な負担の軽減等

国の法整備の動向に留意しつつ、民間の支給状況を踏まえ、適切な措置を講じる必要
［国の動向］転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の新設等

人事行政における諸課題①

・県の厳しい財政状況など、県政を取り巻く様々な状況は、かつてなく複雑で困難なものになっており、本庁舎の分散化も進んでいる。質の高い行政サービスを提供するため、県政に対する県民の信頼確保に努めるとともに、職員の能力を最大限引き出し、やりがいを持って職務遂行できる勤務環境の整備を一層推進することが重要

1 優秀で多様な人材の確保及び育成

① 職員採用の強化

◇ 若年人口の減少や人材の流動化が一層進み、民間企業の採用意欲が高い中、公務人材の確保は厳しい状況が継続

◇ 一部の技術系職種での大学３年生受験、事務系経験者試験での「ﾃｽﾄｾﾝﾀｰ方式」導入等の見直しを行う一方、さらに厳しさが予想されることから、採用試験制度の見直しに積極的に取り組む必要

◇ ｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ育成ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑや庁内公募など職員が主体的にｷｬﾘｱ形成できること、新しい働き方の推進により柔軟で効率的かつ多様な働き方が進んでいること等、意欲とやりがいの持てる魅力ある職場であることを発信

② 中長期視点に立った人材の育成

◇ 職員のキャリア構築には、個人による主体的な学びと、組織によるキャリアパスの明示化や支援が両輪となった取組が必要

2 ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

◇ 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、一人ひとりがその意欲と能力に応じて活躍できる職場づくりを推進

◇ 女性活躍の推進に向けたライフステージに応じたキャリア支援、障害者の雇用促進の取組が必要

【本庁課長相当級における女性の割合】
R8：20.3%(目標23%(R12))［知事部局等］

3 能力と実績に基づく人事管理と職員のモチベーション向上

◇ 人事評価を用いて職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映し、職員の意欲・能力向上や人材育成に活用することが重要

◇ エンゲージメント調査を通じた組織としての改善策の実行、庁舎が分散化してもコミュニケーション等を損なうことのない働きやすい環境の整備が必要

人事行政における諸課題②

4　働き方改革と勤務環境の整備

①　超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

◇　超過勤務時間は減少傾向にあるが、事務負担の平準化、業務の縮減・効率化、休暇の取得促進など新しい働き方のさらなる推進が必要

【超過勤務時間の状況】
（１人１月平均時間）　R6:10.1h → R7:9.7h［知事部局等］
※H29:12.3h
（年360時間超の人数）R6:329人→ R7:286人［知事部局等］
※H29:461人

◇　学校現場の長時間労働は解消に至っていない。業務量管理・健康管理確保措置実施計画に基づく業務量の削減や健康の保持増進などによる働きがいのある学校づくりの推進が不可欠
多忙化の一因である教員の未配置問題に対応するため、産休・育休代替への先読み加配や正規教員配置に係る必要数の確保など人材確保策の一層強力な推進が必要

【超過勤務時間の状況】
（高校等）　R6：310.25h → R7：294.28h
（中学校）　R6：483.20h → R7：475.48h
（小学校）　R6：328.41h → R7：317.11h
※規則上限は原則年360h

②　仕事と生活の両立支援

◇　育児や介護などに限らない様々な事情に応じた勤務時間・休暇制度の整備について、国や他の都道府県の状況を踏まえ、適切な措置を講じる必要

◇　男女ともに育児・介護等により時間の制約がある中でも、能力を発揮し、公務に貢献できるよう柔軟で多様な働き方を実現することが必要

◇　職場全体の意識を変え、妊娠、育児、介護や治療等と仕事の両立が図られるよう制度周知や取得促進に向けた職場環境づくりに取り組む必要

【男性職員の育児休業(2週間以上取得)】
R7：86.9% (目標85%(R7))［知事部局等］

③　職員の健康管理

◇　定期健康診断、職員健康相談等を活用した職員の心身の不調の早期発見、早期回復支援等が必要

④　ハラスメントの防止

◇　幹部職員は、個人情報保護、公益通報者保護制度や組織ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの研修を継続的に受講するなど、風通しの良い職場づくりのため理解促進、実践が重要

◇　階層別研修等を通じて、全職員のハラスメントへの意識を向上させるとともに、実効性のあるカスタマーハラスメント対策が必要

人事行政における諸課題③

5　高齢期の雇用

◇　高齢層職員の能力・経験を活用するため、定年まで働き続けられる職場環境整備の取組が重要

◇　高齢層職員のモチベーションを維持していくため、勤労意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や処遇が必要

6　臨時・非常勤職員の任用等

◇　職務の内容や責任を適切に設定し、その職に就く職員の能力を引き出す良好な勤務環境の整備が必要

◇　会計年度任用職員について、任期が相当長期にわたる国の非常勤職員が、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めるとされたこととの権衡を踏まえた措置の検討が必要

◇　会計年度任用職員の再度の任用においては、平等取扱いの原則及び成績主義、国の非常勤職員の取扱いを踏まえ適切な対応が必要

7　公務員倫理の徹底

◇　多くの職員が県行政の推進に邁進しているにも関わらず、パワハラ・セクハラをはじめ、多岐にわたる不祥事が依然として発生し、公務全体の信頼に大きな影響を与えていることから、各任命権者において日頃から職員の執務状況や職場環境等に心を配るなど、改めて再発防止と公務員倫理の徹底が必要

◇　職員公益通報制度については、法改正の趣旨を踏まえ、要綱改正が行われた。制度の運用にあたっては、通報者の保護を徹底するなど、組織の自浄作用を一層発揮できるよう十分留意することが必要