

令和 8 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】月例給、ボーナスともに 5 年連続引上げ改定

- ・ 月例給について、民間給与との較差(2.98%)を踏まえ、給料表全体の水準を引き上げ、特に中堅層以上の職員について昨年を上回る改定を行うとともに、引き続き初任給を引上げ
[行政職給料表適用者に係る給与改定額 11,146円（給与改定率 2.98%）]
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう0.05月分引上げ（4.65月分→4.70月分）

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間の416事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した117事業所を対象に実地調査を行った。

ア 月例給

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公 民 比 較 給 与		較 差 (A－B)	
民 間 (A)	職 員 (B)	較 差 額	較 差 率
385,238円	374,086円	11,152円	2.98%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

イ 特別給（ボーナス）

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合を比較した。

民 間 (A)	職 員 (B)	差 (A－B)
4.70月分	4.65月分	0.05月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

ア 給料表 【実施時期：令和8年4月1日】

給料表全体の水準を引き上げ、特に中堅層以上の職員について昨年を上回る改定を行うとともに、引き続き初任給を引上げ

- ・ 行政職給料表適用者に係る給与改定額 11,146円（給与改定率 2.98%）
- ・ 初任給 I種試験（大卒程度）249,000円（9,700円増）、III種試験（高卒程度）217,600円（9,600円増）

イ 初任給調整手当 【実施時期：令和8年4月1日】

医師等に対する初任給調整手当について、支給月額を引上げ

ウ 宿日直手当 【実施時期：令和8年4月1日】

勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

エ 期末手当・勤勉手当 【実施時期：(ア)(イ)令和8年12月1日、(ウ)令和9年4月1日】

(ア) 民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引上げ（4.65月分→4.70月分）

(イ) 民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(ウ) 特定任期付職員の勤勉手当について、高い成績率を適用可能とする見直しを実施

【参考 行政職給料表適用者に係る勧告前後の給与額】

- ・ 勧告前後の給与月額〔行政職平均年齢40.6歳、平均経験年数19.6年〕

勧告前給与月額（Ａ）	勧告後給与月額（Ｂ）	増減（Ｂ－Ａ）	給与改定率
374,086円	385,232円	11,146円	2.98％

（注） 給与月額には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

- ・ 上記給与月額に基づく勧告前後の平均年間給与額

勧告前年収額（Ａ）	勧告後年収額（Ｂ）	増減（Ｂ－Ａ）
6,271,000円	6,482,000円	211,000円

（注） 年収には上記給与月額に、特別給を含む。

(3) 上記以外の給与に関する主な内容【報告事項】

人事院が新設を勧告した転居に関する手当については、広大な県土を有する本県においても、人材の確保・定着や円滑な組織運営の観点から、関係法令の改正に応じた措置を講ずることが適当である。

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保及び育成

ア 有為な人材の確保

多様で有為な人材が岩手県職員を志し、高い使命感とやりがいを持って働き続けられるよう、人材確保策、勤務環境の整備、給与制度の見直しなどのあらゆる施策を総合的かつ一体的に推進し、「選ばれる」魅力ある岩手県庁の実現に向け取り組んでいく必要がある。

イ 人材育成及び活躍推進

職員一人ひとりが主体的に学び、能力開発に取り組むことができる環境を整備するため、職員の職位、経験、適性及びキャリア志向に応じた計画的かつ体系的な育成を進め、全ての世代の職員の能力発揮に向けた研修機会の充実やキャリア形成支援を推進する必要がある。

(2) 職員の幸福の実現に向けた働き方改革と勤務環境の整備

ア 仕事と生活の両立支援

人事院が勧告した無給休暇の新設や代休日の指定等の見直しについて、本県においても個人の事情に配慮した柔軟な働き方等を推進するため、制度導入等に向けた検討を進めるとともに、男性職員の育児休業の取得促進に向け、より実効性のある施策を講ずる必要がある。

イ 長時間勤務の解消等

- ・ 長時間勤務の解消に向け、適切な執行体制の確保や業務効率化、業務改善の取組を進めるとともに、管理職員による適切な業務管理のもと、組織全体で実効性のある取組を推進していく必要がある。
- ・ 教育職員の長時間勤務の解消に向け、業務量管理・健康確保措置実施計画に基づき、勤務実態の把握・分析と取組の継続的な改善を図るとともに、引き続き市町村教育委員会等とも連携し、勤務環境の整備及び働き方改革を推進していく必要がある。

ウ ハラスメント防止対策

ハラスメントの未然防止、相談体制の充実及び問題発生時の迅速かつ適切な対応を一体的に進めるとともに、職員が安心して相談できる環境の整備を一層進める必要がある。

また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の改正の趣旨を踏まえ、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントに組織として対応できる体制の整備及び対策を着実に推進していく必要がある。

エ 心身の健康増進

職員の心身の状況の適切な把握と健康管理に配慮するとともに、若手職員への支援を含むメンタルヘルス対策の充実や、管理職員による相談しやすい環境づくりに努め、職員が心身ともに健康で、いきいきと働くことができる職場環境の整備を進める必要がある。