

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和8年10月7日
福島県人事委員会

＜本年の報告・勧告のポイント＞

- 令和8年4月の公民較差に基づく給与改定
 - ・民間給与との較差（2.96％）を埋めるため、中堅層以上の職員について令和7年を上回る給料月額の上上げ改定を行うとともに、その他の職員についてもすべての級において上上げ改定
 - ・期末手当及び勤勉手当を上上げ（0.05月分）、民間のボーナスの支給状況等を踏まえ期末手当及び勤勉手当に配分（それぞれ0.025月分）
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目を報告

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、本年4月分として支給された職員給与と民間給与（企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の県内の687の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した138事業所の給与）の調査を実施し、職員給与と民間給与との比較を行った。

(1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較 差 (b)-(a)
386,287円	397,734円	11,447円 (2.96%)

(2) 特別給

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.65月	4.69月	0.04月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給されたボーナスの割合

2 民間給与との比較による改定等

(1) 給料表

中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定を行うとともに、その他の職員についてもすべての級において上上げ改定。また、定年前再任用短時間勤務職員について、すべての級において近年の改定率を上回る上上げ改定

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を上上げ

(3) 期末手当・勤勉手当

ア 年間支給月数を0.05月分引上げ 4.65月分→4.70月分

民間のボーナスの支給状況等を踏まえ、上上げ分を期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.025月分配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月 期	12 月 期	合 計
令和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(現行2.525月)
勤勉手当	1.0625月(支給済み)	1.0875月(現行1.0625月)	2.15月(現行2.125月)
令和9年度 期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075月	2.15月

イ 特定任期付職員に係る勤勉手当の支給総額について、人事委員会の承認を得た場合には現行の支給総額を超えて勤勉手当を支給できるよう見直しを行う必要

(4) 宿日直手当

通常の宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を考慮して改定する必要。また、医師、歯科医師等に支給される手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する必要

(5) 特勤勤務手当に準ずる手当

公署の指定基準について、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向を踏まえ、見直しを行う必要

(6) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

月例給与水準が地域別最低賃金相当額を下回る場合にその差額を補填するため、第二種初任給調整手当を新設する必要

(7) 実施時期

ア 給料表等（2(1)、(2)、(4)）：令和8年4月1日

イ 期末手当及び勤勉手当（2(3)ア）：令和8年12月1日

ウ 勤勉手当（2(3)イ）及び第二種初任給調整手当の新設（2(6)）：令和9年4月1日

3 その他の課題

(1) 通勤手当

最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額の検討が必要

(2) 公立学校教員の給与

給料の調整額の段階的縮減などの措置について、他の都道府県との均衡を考慮しながら見直しを行う必要

臨時的任用職員など非常勤職員の処遇について、常勤職員と同等の職務を遂行している非常勤職員の職務の級を2級とするなどの見直しを行う必要

特殊勤務手当の見直しについて、国の動向や他の都道府県との均衡を考慮しながら検討する必要。
特に部活動指導業務について、手当額の引上げや業務の区分の廃止など、必要な見直しを行う必要

(3) 転居に関する手当

関係法令の改正の動向を注視しながら手当の新設を検討する必要

(4) その他

人事院が報告した新たな給与体系（措置の骨格）及び60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、今後の人事院の検討状況等を注視する必要

人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

受験者確保に向けた試験制度の見直しについて継続して取り組むとともに、合格後の速やかなフォローアップなどの対策を講じていくことが必要

新規卒者だけでなく、中途採用の強化など幅広い人材の確保を図る必要

業務効率化や誰もが働きやすい職場環境の整備に努め、組織の魅力を高める必要

高齢期職員がやりがいを持って働き続けられる環境のさらなる整備が重要

障がい者雇用促進のため、その能力を最大限発揮できるよう障がいに応じた合理的配慮が重要

(2) 人材の育成

若手職員の業務遂行能力やスキルの向上を支援する研修制度の充実や、働きがいと成長実感を得られる環境の整備が必要

めまぐるしく変化する公務を取り巻く環境にも対応できる人材の育成と、持続的に成長できる環境の整備が必要

人事評価制度を適切に運用し、職員の成長支援につなげていくことが重要

管理職員の役割の重要性を鑑み、マネジメント能力の向上に向けた支援を一層充実させる必要

女性職員の登用を進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

上限時間を大きく超える超過勤務の最小化に向けてあらゆる策を講じていく必要

管理職員によるマネジメントの強化、業務の見直しなど、実効性のある取組の一層の推進が必要

総実勤務時間の減少に向け、人事院勧告を踏まえ代休日の指定等を見直しについて検討が必要

(2) 教職員の働き方改革

教職員働き方改革アクションプランに基づき、県立学校や市町村教育委員会と緊密に連携し、教職員の働き方改革に向けた取組を着実に推進していくことが重要

(3) 仕事と生活の両立支援

職員が必要な制度を希望どおり利用できるよう、業務の見直しや支援体制の整備を進め、職場全体で両立を支援する取組を推進していくことが重要

年次有給休暇を5日以上確実に取得できるよう計画的な取得促進及び職場環境の整備が必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の事情や希望に応じた勤務環境の整備が求められており、フレックスタイム制や在宅勤務等の利用状況や課題を把握・検証し、より活用しやすい制度とするための必要な見直しが重要

柔軟な働き方の推進に向け、人事院勧告を踏まえ無給休暇の新設について検討が必要

(5) 心身の健康保持

これまでのメンタルヘルス対策の効果検証を行うとともに、高ストレスや長時間労働が認められた職員が健康管理医等による面接指導が受けやすい環境整備など、取組の充実・強化の検討が必要

職員が翌日の勤務開始までに十分な休息時間を確保するための実効性ある方策の検討が必要

(6) ハラスメントの防止

ハラスメントの根絶に向けた職場環境づくりを一層強化することが必要

カスタマーハラスメント対策における職員の知識・理解の向上を図るとともに、組織として職員を守る対策を推進していくことが必要

3 公務員倫理の徹底

職員の高い倫理意識と厳正な服務規律を保持するため、あらゆる機会を捉えて職員の意識改革の徹底を図り、不祥事の再発防止策を継続することが必要

(参考資料)

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.1歳>	6,395,818円	6,612,014円	216,196円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
令和8年度	11,447	2.96	11,447	2.96
令和7年度	11,165	2.97	11,165	2.97
令和6年度	10,334	2.80	10,334	2.80
令和5年度	3,234	0.88	3,234	0.88
令和4年度	783	0.21	783	0.21
令和3年度	76	0.02	0	0.00
令和2年度	88	0.02	0	0.00
令和元年度	272	0.07	272	0.07
平成30年度	321	0.09	321	0.09
平成29年度	297	0.08	297	0.08

(注) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

年度 \ 区分	年間平均支給月数			前年との 増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
令和8年度	2.55	2.15	4.70	0.05
令和7年度	2.525	2.125	4.65	0.05
令和6年度	2.50	2.10	4.60	0.15
令和5年度	2.45	2.00	4.45	0.10
令和4年度	2.40	1.95	4.35	0.10
令和3年度	2.35	1.90	4.25	△0.15
令和2年度	2.50	1.90	4.40	△0.05
令和元年度	2.55	1.90	4.45	0.05
平成30年度	2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度	2.55	1.80	4.35	0.10

給 与 勧 告 ・ 報 告 の し く み

1 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の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

2 給与勧告・報告の流れ

