

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

2026 年（令和 8 年）10 月 2 日
茨 城 県 人 事 委 員 会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 5 年連続で月例給、ボーナスともに引上げ
 - ・ 月例給は、若年層を引き上げつつ、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げ（改定額 12,173 円、3.05%）
 - ・ ボーナスを 0.05 月分引上げ（年間 4.65 月→4.70 月）

1 基本的な考え方

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- ・ 本委員会は、県内の民間企業の従業員並びに国及び他の都道府県の職員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行っている。

2 民間給与との比較

(1) 月例給（2026 年（令和 8 年）4 月の公民較差）

民 間 (A)	職 員 (B)	較 差 (A－B)
411,918 円	399,702 円	12,216 円 (3.06%)

注 1 職員は行政職、民間は公務の行政職に類似する職種の者について、本年 4 月分の給与を比較した。

注 2 公民較差の解消を図るため、給料表の改定を行った場合、職員の月例給の改定額は 12,173 円 (3.05%) となる。

(2) ボーナス（支給月数）

民 間 (A)	職 員 (B)	差 (A－B)
4.72 月	4.65 月	0.07 月

注 1 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給月数と、職員の支給月数を比較した。

注 2 従来から、ボーナスの支給月数の改定は、0.05 月単位で行っており、支給月数の引上げは 0.05 月となる。

3 給与等の報告・勧告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表

行政職給料表は、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げとし、全級全号給の給料月額を引上げ（引上げ額：9,300 円から 16,400 円）、大卒初任給及び高卒初任給を 9,500 円引上げ

その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に給料月額を引上げ

再任用職員に適用される基準給料月額についても、人事院勧告に準ずることを基本として引上げ

イ 初任給調整手当

医師及び医師である大学教員の第1種初任給調整手当の支給限度額を人事院勧告に準じて引上げ

ウ ボーナス

ボーナスの支給月数の引上げ（4.65月→4.70月：0.05月分）

引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

（単位：月）

		6月期		12月期		年間	
		改定前	改定後	改定前	改定後	改定前	改定後
2026年度 （令和8年度）	期末手当	1.2625	同左	1.2625	1.2875	2.525	2.55
	勤勉手当	1.0625		1.0625	1.0875	2.125	2.15
	年間計	2.325		2.325	2.375	4.65	4.70
2027年度 （令和9年度） 以降	期末手当	1.2625	1.275	1.2625	1.275	2.525	2.55
	勤勉手当	1.0625	1.075	1.0625	1.075	2.125	2.15
	年間計	2.325	2.35	2.325	2.35	4.65	4.70

〔実施時期〕

2026年（令和8年）4月1日に遡及改定

（ボーナスは、2026年（令和8年）12月期で改定）

② 教育職員給与の見直し

教育職給料表（二）及び（三）における管理職の本給加算額を引上げ

③ 転居に関する手当の新設等

国家公務員に対する措置の状況等を考慮して、手当の新設等について検討を進める必要

④ 寒冷地手当の見直し

人事院勧告に準じて、職員の居住地に関する要件を廃止する必要

⑤ 宿日直手当の見直し

人事院勧告に準じて、勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

（普通宿日直：5,000円（＋300円）、医師当直：24,000円（＋1,500円）等）

⑥ 勤勉手当の見直し

特定任期付職員の勤勉手当については、国に準ずることを基本として、所要の改正を行う必要

⑦ その他

ア 会計年度任用職員等の給与

国の状況等を踏まえ、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給について、対応の検討が必要

イ 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

国の動向等を注視し、検討を進める必要

ウ 60歳前後の給与水準（給与カーブ）

国の検討状況を注視していく必要

エ 職務・職責を重視した給与体系等

国の検討状況を注視するとともに、本県独自の職務・職責を重視した給与体系について更なる検討を進める必要

(2) 公務の運営

① 多様で有為な人材の確保

ア 採用試験制度の見直し等

大学卒業程度試験を始めとする各試験・選考について、受験資格の見直しや実施時期の工夫など、あらゆる方策を検討し、試験制度改革に取り組んでいくことが必要

イ 公務の魅力発信

受験者の更なる増加を図るため、任命権者と連携しながら、あらゆる機会を活用して公務の魅力を発信するとともに、高校生、大学生、社会人などそれぞれのニーズに応じた効果的な情報提供に努めていくことが必要

ウ 社会人経験者等の採用

民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材を確保するため、多様な採用手法を積極的に活用していくことが重要

エ 障害者雇用の推進

引き続き、障害者とその能力を十分に発揮できるよう働きやすい環境整備に取り組んでいくことが必要

② 人材の育成・活用

ア 人材の育成

国の取組も参考にしながら、複雑化・高度化する行政課題に対応できる組織づくりに向け、各任命権者において、時代の要請に応えた人材育成を進めていくことが必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価が客観的で公正かつ納得性の高いものとなるよう引き続き努めていくことが必要

ウ 女性の受験及び登用の促進

組織の能力を十分引き出すため、女性受験者の確保のための取組や、女性職員の積極的な登用に引き続き取り組むことが必要

③ 勤務環境の整備

ア 時代に即した柔軟な働き方の推進等

既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図ることが必要

人事院が新設する「無給休暇」について、所要の措置を講ずることが必要

イ 仕事と生活の両立支援

引き続き、育児休業の利用促進を図ることが必要

ウ 長時間労働の是正等

引き続き、過重労働の早期是正に取り組みつつ、特例の上限を超えて時間外勤務を命じた事例に対しては、丁寧な事後検証を行うなど、職員の時間外勤務の縮減を推進していくことが必要

人事院が見直すとしている代休日の指定及び週休日の振替等について、本県の実情に応じた所要の措置を講ずることが必要

エ 健康管理の推進

引き続き、職員の健康づくりの推進が必要

オ ハラスメント防止対策

職員の勤労意欲の向上、心身の健康及び良好な勤務環境の実現のため、引き続きハラスメントの防止等の取組を進めることが必要

④ 公務員倫理等の徹底

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、公務員倫理等の更なる徹底を図ることが必要

(参考１) 職員（行政職 公民較差算出ベース）の平均給与

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額（率）	
	月額	年間給与	月額	年間給与	月額	年間給与
41.8 歳	399,702 円	6,722,000 円	411,875 円	6,951,000 円	12,173 円 (3.05%)	229,000 円 (3.40%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(参考２) モデル給与例（行政職）

		勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の 増 減 額
職層	年齢	月額	年間給与	月額	年間給与	
主 事	25	円 265,788	円 4,425,000	円 276,048	円 4,610,000	円 185,000
主 任	35	329,292	5,559,000	340,740	5,770,000	211,000
係 長	45	405,432	6,939,000	418,068	7,178,000	239,000
課長補佐	50	448,092	7,669,000	461,808	7,929,000	260,000
課 長	-	576,504	9,541,000	591,300	9,826,000	285,000
次 長	-	632,340	10,830,000	648,324	11,157,000	327,000
部 長	-	708,048	12,273,000	725,760	12,645,000	372,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当及び地域手当(8%)を基礎に算出した。

(参考３) 人事院の給与勧告のポイント

2026 年（令和 8 年）8 月 7 日勧告

- ① 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和 7 年を上回る改定。民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律 9,500 円引き上げ（改定額 15,056 円、3.51%）
- ② ボーナスを引上げ（4.65 月→4.70 月：0.05 月分）、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に 0.025 月分ずつ均等に配分

本年の給与勧告のポイントと勧告の仕組み

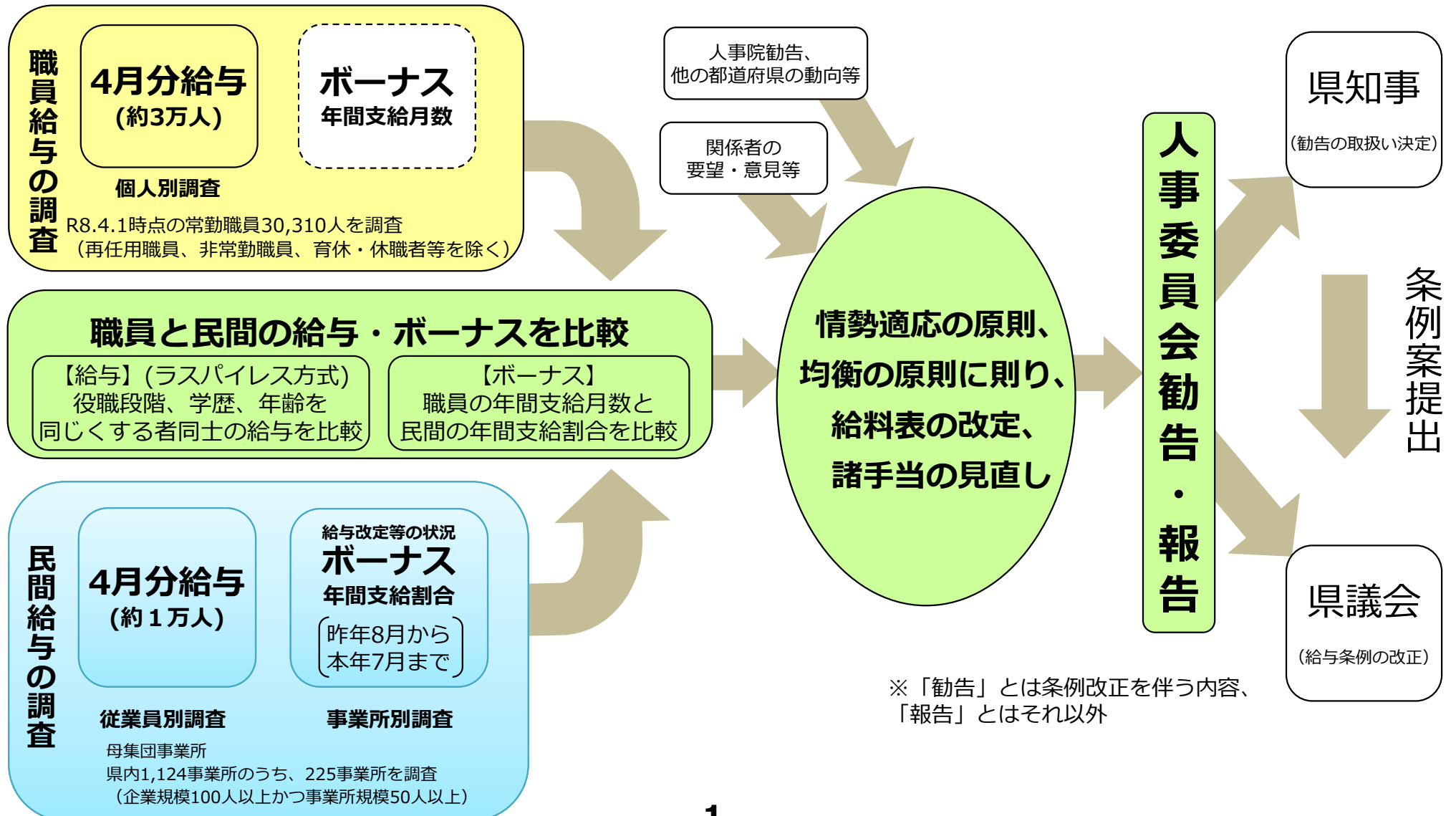
**2026年(令和8年)10月
茨城県人事委員会**

目 次

- 1 給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.1
- 2 本年の勧告のポイント①・・・・・・・・・・・・・・・・ p.2
- 3 本年の勧告のポイント②・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3
- 4 給与勧告の対象職員（2026年（令和8年）4月1日現在）・・・・ p.4
- 5 給与勧告の実施状況（2016年（平成28年）～行政職）・・・・ p.4
- 6 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）・・・・ p.5
- 7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・ p.6
- 8 民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・ p.7

1 給与勧告の手順

- ・ 人事委員会では、職員の給与水準を民間に均衡させることを基本とし、人事院勧告や他県の動向等を踏まえて勧告
- ・ ボーナスについても、民間の年間支給割合に職員の年間支給月数を合わせることを基本に勧告



2 本年の勧告のポイント①

(1) 公民較差等に基づく給与改定

【2026年(令和8年)4月実施】

月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕

✓ 若年層を引き上げつつ、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げ

【改定額】 12,173円 (3.05%) ⇒ いわゆるベースアップに相当

【平均改定率 (行政職)】 1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.4%、4～9級計 3.1%、全体3.3%

※ 5年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

※ 月例給は昨年に引き続き、3%を超える高い水準で改定

✓ 再任用職員の月例給を改善 【平均改定率 (行政職)】 8.5%

勧告後の平均給与 (行政職) 月額411,875円(+12,173円、+3.05%)、年間給与6,951,000円(+229,000円、+3.40%)

勧告後の初任給 (行政職) 大学卒業程度 266,868円 高校卒業程度 233,496円 ※ 地域手当8%を含む

ボーナス

【直近1年間 (昨年8月～本年7月) の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較】

✓ 年間 4.65月分 ⇒ 4.70月分 (+0.05月分)

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

3 本年の勧告のポイント②

(2) その他

教育職員給与の見直し 【2027年(令和9年)1月実施】

- ✓ 教育職給料表（二）及び（三）における管理職の本給加算額を引上げ

転居に関する手当の新設等

- ✓ 国家公務員に対する措置の状況等を考慮して、手当の新設等について検討を進める必要

寒冷地手当の見直し 【2027年(令和9年)4月実施】

- ✓ 人事院勧告に準じて、職員の居住地に関する要件を廃止する必要

宿日直手当の見直し 【2026年(令和8年)4月適用】

- ✓ 人事院勧告に準じて、勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

勤勉手当の見直し

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当については、国に準ずることを基本として所要の改正を行う必要

(3) 公務の運営

- ✓ 採用試験制度の見直しや公務の魅力発信等を通じて、多様で有為な人材の確保を図る
- ✓ 長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進など、勤務環境の整備を図る

4 給与勧告の対象職員（2026年（令和8年）4月1日現在）

勧告・報告の対象職員※は約4.2万人

うち、今回給与が改定されるのは約3.5万人（会計年度任用職員等約0.7万人を除く）

※ 企業局職員、病院局職員、技能労務職員及び特別職の職員は、給与勧告の対象外

5 給与勧告の実施状況（行政職）

	月例給		ボーナス	
	改定額・率		年間支給月数	対前年比増減
2016年(平成28年)	864円	0.23%	4.30月	+ 0.10月
2017年(平成29年)	502円	0.13%	4.40月	+ 0.10月
2018年(平成30年)	609円	0.16%	4.45月	+ 0.05月
2019年(令和元年)	381円	0.10%	4.50月	+ 0.05月
2020年(令和2年)	—	—	4.45月	▲ 0.05月
2021年(令和3年)	—	—	4.30月	▲ 0.15月
2022年(令和4年)	803円	0.21%	4.40月	+ 0.10月
2023年(令和5年)	3,366円	0.90%	4.50月	+ 0.10月
2024年(令和6年)	9,869円	2.62%	4.60月	+ 0.10月
2025年(令和7年)	11,707円	3.01%	4.65月	+ 0.05月
2026年(令和8年)	12,173円	3.05%	4.70月	+ 0.05月

6 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、県と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事委員会勧告における県職員給与と民間給与の比較においては、県と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②学歴、③年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする県職員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

＜「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～＞

○単純平均

役職段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
部長	円 500,000	人 5	円 520,000	人 3
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層でA社が2万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い

その理由は両者の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる影響が
除去された数値で比較

(A社の方が2万円低い)

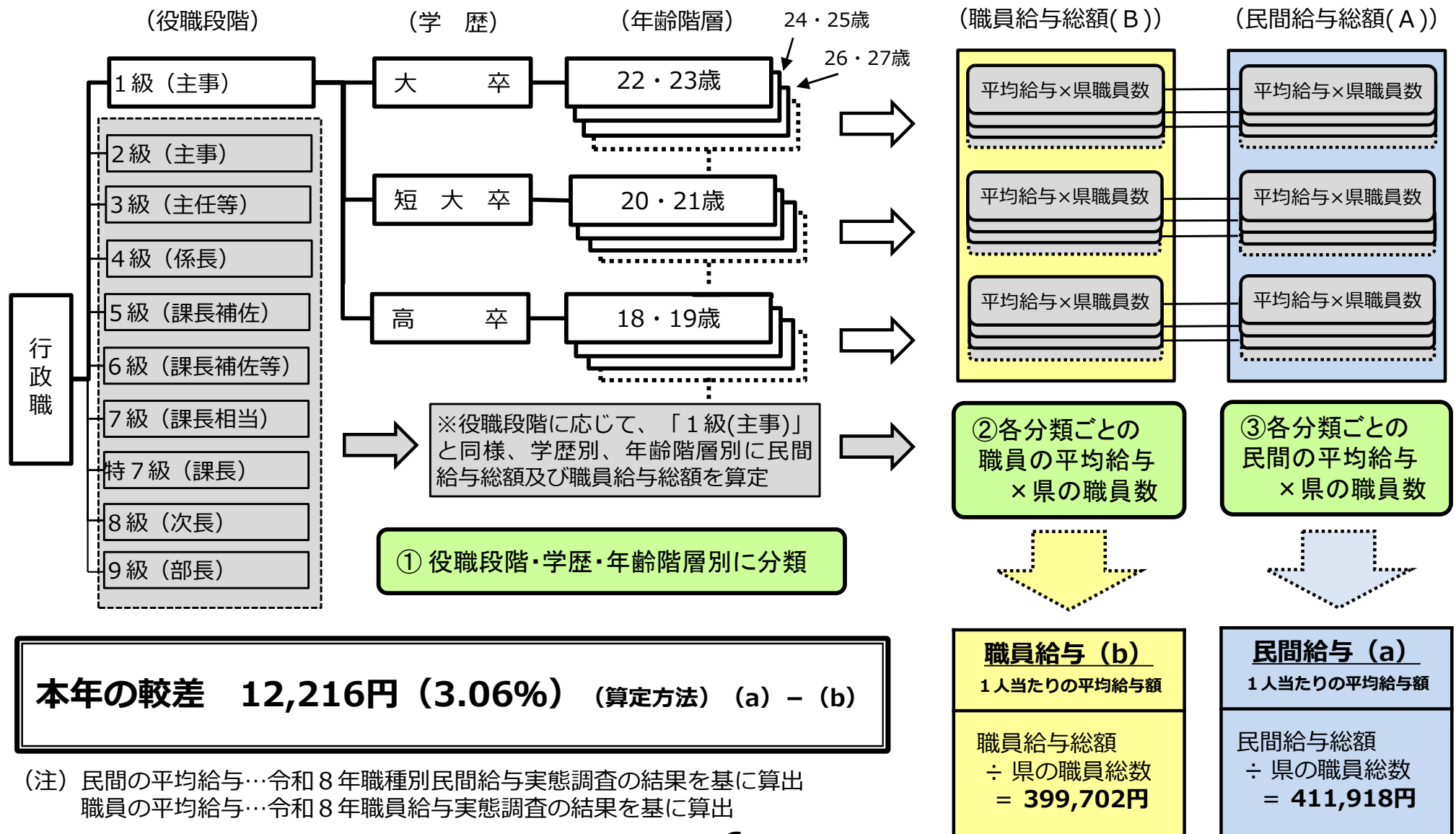
○ラスパイレス方式

役職段階	B社	
	平均給与額	人員
部長	円 520,000	人 5
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計	290,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②学歴、③年齢についても、条件を揃えて県職員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

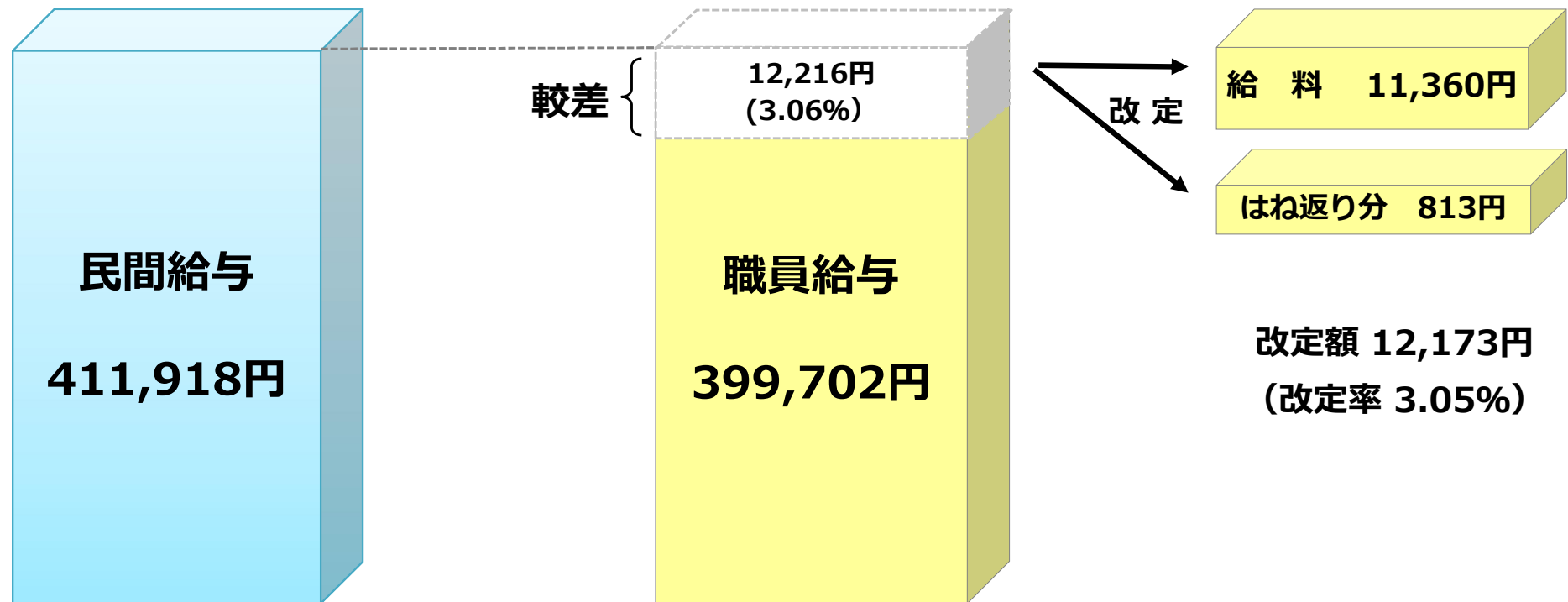
7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の比較は、職員(行政職)と民間従業員（行政職に類似する職種）について、役職段階に応じて、学歴、年齢階層などと同じくする者同士の給与を対比させ、差を算出



8 民間給与との較差に基づく給与改定

本年4月時点の民間給与との較差 12,216円（3.06％）であったため、以下のとおり給料を引き上げることとしました。



(注1) 「はね返り分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

(注2) 本県では、従来から総合勘案方式（民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案）により、国に準じた給料表での改定を行っているが、国準拠の給料表に改定した場合、県職員の級号給の人員分布や手当の受給状況が国とは異なるため、必ずしも較差と改定額は一致しない。

職員の給与等に関する報告及び勧告に当たって（談話）

令和 8 年 1 0 月 2 日

茨城県人事委員会委員長 阿久津 正晴

本日、本委員会は、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査について、御理解と御協力をいただいた民間事業所の皆様には、心から御礼申し上げます。

今回の勧告では、月例給については、職員と民間を比較したところ、民間の給与が職員の給与を上回ったことから、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げとし、若年層も含めて、全級全号給の給料月額を引き上げることとしました。改定額は、平均 1 2, 1 7 3 円（3. 0 5 %）となります。

また、特別給（ボーナス）については、民間の支給月数が職員を上回ったことから、0. 0 5 月分引上げ、年間 4. 7 0 月とすることとしました。

公務の運営関係については、多様で有為な人材の確保、人材の育成・活用、勤務環境の整備及び公務員倫理等の徹底に関する課題などについて報告しました。

職員にあっては、県民全体の奉仕者であるとの自覚を持ち、県民サービスの一層の向上に努め、高い倫理観と強い使命感を持って職務に専念されることを切に望みます。

県民各位におかれましては、労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告の意義と、多くの職員が県行政の各部門で職務に精励していることについて、深い御理解を賜りますようお願いいたします。