# 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、障害者が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<br>（3.05%） | 229,000 円<br>（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 | |
| | | 円 | 円 | 円 | 円 | 円 |
| 主　　事 | 25 | 265,788 | 4,425,000 | 276,048 | 4,610,000 | 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