

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和8年10月7日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

本年の給与勧告のポイント

月例給、特別給ともに5年連続の引上げ

- 1 月例給の引上げ改定
* 民間給与との較差（11,148円、3.06%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定
- 2 特別給の引上げ改定（年間0.05月分。現行4.65月→4.70月）
* 民間の支給割合（4.69月分）との均衡を図るため、0.05月分引上げ、人事院勧告や民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当の支給月数を均等に引上げ

1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

＜勧告の意義＞

勧告は職員の労働基本権制約の代償措置として職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

＜均衡の原則＞

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（地方公務員法第24条第2項）。

2 民間給与の調査

調査（職種別民間給与実態調査）は、人事院と共同して企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所317事業所中、118事業所を対象に実施し、112事業所の調査が完了した。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間従業員と職員（行政職給料表適用職員）の4月分の給与について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を比較した結果、職員給与が民間給与を11,148円（3.06%）下回っている。

民間（A）	職員（B）	較差（A－B）
375,501円	364,353円	11,148円 (3.06%)

（参考）人事院

15,056円
(3.51%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と現在の職員の支給月数を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給割合を0.04月分下回っている。

民間（A）	職員（B）	較差（A－B）
4.69月	4.65月	0.04月

（参考）人事院

0.07月

※ 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

4 本年の勧告内容

(1) 給与改定の考え方

均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）に基づき、民間給与との較差並びに国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮し、次のとおり改定。

(2) 本年の給与改定

ア 月例給

(7) 各給料表

- a 行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(*)に準じて、所要の改定。
他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定。

(*)人事院勧告の改定内容：

- 初任給について、一般職試験（高卒者）を209,800円（+4.7%）、一般職試験（大卒程度）を241,500円（+4.1%）と共に9,500円引上げ。

また、中堅層以上の職員については、令和7年を上回る改定を行うとともに、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行う。

- b 給与条例教育職給料表及び市町村給与条例教育職給料表について、教職調整額の引上げに伴う管理職の本給加算額の改定。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ。

イ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定することとした人事院勧告に準じて引上げ。

ウ 特別給（ボーナス）

(7) 支給月数の改定

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引上げ（4.65月→4.70月分）、支給月数の引上げ分は、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に均等に配分。

（一般の職員の場合の支給月数）

区 分	6月期	12月期
R8年度 期末手当	1.2625月（支給済み）	1.2875月（0.025月 引上げ）
勤勉手当	1.0625月（支給済み）	1.0875月（0.025月 引上げ）
R9年度 期末手当	1.275月（0.0125月 引上げ）	1.275月（0.0125月 引上げ）
勤勉手当	1.075月（0.0125月 引上げ）	1.075月（0.0125月 引上げ）

(イ) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保することとした人事院勧告に準じて改定。

エ 第二種初任給調整手当

月例給与水準が、地域別最低賃金に相当する額を下回る場合の差額を補填するための第二種初任給調整手当を新設。

(3) 実施時期

ア 令和8年4月1日から実施。ただし、教職調整額の引上げに伴う管理職の本給加算額の改定は令和9年1月1日から実施。

イ 期末・勤勉手当の改定について、令和8年12月期分は令和8年12月1日から、令和9年6月期以降分は令和9年4月1日から実施。

ウ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し及び第二種初任給調整手当の新設について、令和9年4月1日から実施。

<参考> 勧告どおり改定された場合の職員（行政職）1人当たりの改定状況

○平均給与月額の改定額（率）

改定額(率)	内 訳
11,138円 (3.03%)	給料 11,099円、はね返り分 39円

※ 「はね返り分」とは、給料の改定に伴って増減する手当額（手当額が、給料×定率であるもの）の分をいう。

○平均年間給与の増減額（率）

（平均年齢 40.6歳、経験年数 16.9年）

※本年度の新規採用者を含む。

現 行	改 定 後	増減額（増減率）
6,018,000円	6,224,000円	206,000円 (3.42%)

5 その他

(1) 地域手当

令和10年度まで段階的に見直しを行うこととしている地域手当について、令和9年度の支給割合を人事院勧告に準じて改定。

(2) 教員の給与

職務や勤務の状況に応じた教師の処遇改善の取組に関して、特別支援教育に従事する教員の給料の調整額に係る義務教育費国庫負担金の見直しが行われていることに留意する必要がある。

現在未設置の主務教諭については、任命権者の検討状況を注視するとともに、他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き検討を進めていく必要がある。

(3) 薬剤師に対する初任給調整手当

薬剤師の確保が困難な状況を踏まえ、初任給調整手当の支給について検討する必要がある。

(4) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居を伴う転勤に係る経済的負担等を軽減し、異動の円滑化を図るための転居に関する手当の新設等については、地方自治法の改正状況や他の地方公共団体の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

(5) 職務・職責を重視した新たな給与体系等

人事院は、本府省幹部職員等に係る職務・職責をより重視した給与体系の措置の骨格を示すとともに、地方機関の幹部ポストの給与上の措置等や60歳前後の職員に係る職務や能力・実績をより反映した処遇についても検討を行うこととしているため、引き続き国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

第2 公務運営の改善に関する報告について

社会経済情勢が大きく変化する中、本県においては、行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的に提供できる体制づくりが求められている。

一方で受験者数の減少、国や他の地方公共団体との競合などにより人材の確保が極めて厳しい状況にある。

このような状況の中、限られた人員・財源で質の高い行政サービスを提供していくためには、徹底した業務見直し等による効率的な行政運営に取り組むとともに、組織を構成する職員一人ひとりが心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を実現し、個々の事情に応じた働き方が可能となる勤務環境を整えることが不可欠である。

また、宮崎県が多様で有為な人材から魅力ある職場として選ばれ、一人ひとりが将来にわたり活躍できるよう、志望者に対する様々な広報活動により公務への理解を深めてもらうとともに、職員が意欲をもって、安心して長く働き続けられるためのキャリア形成の支援や勤務環境の整備などが特に重要である。

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

人材の確保については、民間企業で採用されている試験方式を活用し、新たな受験者層の掘り起こしを図るとともに、受験申込みの完全電子化により受験者の利便性向上を図るなど、試験制度の見直し等を通じた受験者の確保に取り組んでいるが、一部の職種において受験者数が大幅に減少しており、今後も社会情勢の変化に応じた不断の試験制度の見直しを行うとともに、広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。

また、近年、最終合格者の辞退等により、複数の職種で内定者数が採用予定数を下回る状況が続いているため、合格者へのフォローアップを充実させるなど、辞退の防止にさらに取り組むとともに、特定の資格が必要であるため採用が困難となっている職種について、給与を含めた勤務条件のあり方について早急に検討する必要がある。

(2) 人材の育成

職員一人ひとりの資質や能力をより一層高めていくためには、各職場におけるOJTを機能させるとともに、仕事への意欲や能力を高めるための研修の実施、自己啓発等の支援など、職員の特性に応じたきめ細かい人材育成を推進していく必要がある。

また、デジタル技術等を活用した業務効率化や行政サービスの向上を推進するため、デジタルの知識・技能を有する人材の育成に取り組む必要がある。

さらに、近年の若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心が高まっていることから、職員のキャリア形成を支援する取組も重要となる。

人事評価制度については、引き続き、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組む必要がある。

2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組む必要がある。

女性職員が働きやすい勤務環境を整備することは、職員のパフォーマンスの向上のみならず、採用や離職防止の観点からも重要な取組であり、また、近年、女性職員の割合が増加していることから、女性職員に配慮した執務環境を整備する必要がある。

3 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進める必要がある。

4 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用

職員の定年については、令和5年度末の退職者から段階的な引上げが始まったことから、対象となる職員へ引き続き適切に情報提供を行うとともに、高齢層職員の能力及び経験を積極的に活用し、職員の士気や組織活力の維持・向上を図る必要がある。

また、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進行すると見込まれることから、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

5 時代に即した働き方と魅力ある勤務環境の整備

(1) 個々の事情に応じた働き方の実現

ア 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を実現するために、任命権者においては、両立支援制度の周知を徹底するとともに、職員が制度を積極的に活用できるよう、各所属で育児や介護の必要な職員の意向を確認するなど、引き続ききめ細かな対応を行うことが求められる。

また、各種休業・休暇の取得を短期間にとどめず、できる限り長期間取得できるよう、担当制の活用や即戦力となる代替職員の配置を進めるなど、休業等を取得しても業務執行が確保できる体制を整備していく必要がある。

本年の人事院勧告において、子育てや介護など、理由を問わず取得できる無給休暇制度を令和9年4月に新設する旨勧告されたことから、本県においても国や他の自治体の動向等を踏まえ、導入に向け検討を進める必要がある。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

令和8年4月から国家公務員において、兼業制度の見直しが行われるとともに、他の自治体では兼業可能な活動が拡大されるなど、新たな兼業許可基準が定められている。

また、国家公務員においては、令和7年4月からいわゆる「週休3日制」も可能なフレックスタイム制が導入され、他の自治体においても導入が進められている。

このような動きは、職員の働き方の選択肢を増やすことにもつながることから、職員のニーズを把握した上で、早期に制度の導入や拡充について検討していくことが求められる。

ウ 年次休暇等の取得促進

職場での計画的な休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じるなど、各種休暇を取得しやすい職場環境づくりにこれまで以上に努める必要がある。

(2) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりに計画的に業務を遂行する意識を徹底させるとともに、時間外勤務の要因を分析、検証した上で、人員配置の柔軟な見直しや窓口の受付時間短縮等、他自治体の取組を参考にした新たな時間外勤務縮減の方策の検討など、時間外勤務を必要最小限にとどめるための実効性のある取組の推進が必要である。

イ 学校における働き方改革の更なる加速化

本年3月に県教育委員会において「宮崎県の県立学校教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」が策定され、令和11年度までに1か月あたりの時間外在校等時間45時間超の教職員の割合を0%とする目標等が設定されており、各市町村においても、地域の実情に応じた「業務量管理・健康確保措置実施計画」が策定されている。

ところである。

各学校においては、校務支援システム等を活用した適切な出退勤管理により、客観的な時間外在校等時間を把握するとともに、学校業務の精選や役割分担の見直し、保護者や地域住民との連携・協働を深化するなど、時間外在校等時間の縮減につなげなければならない。

(3) 心身の健康づくり

若手職員をはじめとした全ての職員の心身の健康を保持・増進するため、心身の不調が顕在化していないケースも含めた積極的な取組を行う必要がある。

危機事象への対応を含む長時間労働は心身の健康保持に大きく影響を及ぼすものであるため、長時間労働による健康リスクの高い職員に対する面接指導を確実に実施し、健康状態に留意して適切な支援を行っていく必要がある。

また、勤務間のインターバル確保についても検討を進めていく必要がある。

(4) ハラスメントの防止

任命権者においては、ハラスメントやそれに類する行為がなくなるよう、職員が悩みや不満を相談しやすい環境を整備するとともに、管理職員等に対して、ハラスメントに関する正しい知識の習得や相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、組織として強い意志を持って有効な取組を行っていく必要がある。

また、職員がカスタマー・ハラスメントを受けることがないように、任命権者においては、引き続き、指針等の周知を行うとともに、カスタマー・ハラスメントの状況把握に努め、職員の安全確保や精神面への十分な配慮を行うことが求められる。

6 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員については、今後とも、適正な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

また、国や他の自治体等の動向に留意し、適切な任用・勤務条件を確保する必要がある。

7 信頼の確保

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いているため、任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努める必要がある。