

令和8年 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15日
静岡県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- 民間給与との較差（3.02%）を解消するため、給料月額を引上げ
- 民間の支給割合との均衡を考慮し、ボーナスを引上げ（0.05月分）
- 獣医師に対する初任給調整手当を引上げ（月額6万円を超えない範囲内の額で採用の日から20年以内）

月例給、ボーナスともに
5年連続で引上げ

I 給与について

I-1 民間給与との比較

・企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の調査対象386事業所中325事業所の約1万9千人の個人別給与を調査

ア 月例給 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

民間給与	職員給与※	較差
413,433 円	401,329 円	12,104 円 (3.02%)

注) 行政職、平均年齢41.6歳

※ 本庁課長級以上の管理職手当に係る特例による減額措置がないものとした場合の額

イ 特別給（ボーナス） 昨年8月から本年7月までの1年間における特別給を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
年間 4.72 月分	年間 4.65 月分

注) きまって支給する給与のうち所定外給与（時間外手当等）以外の給与月額に対する割合（月数）

I-2 公民の較差に基づく給与改定

ア 月例給 《令和8年4月1日実施》

(ア) 給料表＜行政職給料表＞

a 月例給（改定率 3.01%、改定額 12,074円）

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して給料表を**引上げ改定**

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**

大卒程度試験に係る初任給、高卒程度試験に係る初任給を共に **9,500円引上げ**

b 再任用職員の月例給

国の改定を考慮して、**再任用職員の月例給を改善**（行政職給料表の平均改定率 8.5%）

※ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

令和8年 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15日
静岡県人事委員会

I-2 公民の較差に基づく給与改定

ア(イ) 医師・歯科医師に対する初任給調整手当 《令和8年4月1日実施》

医療職給料表(1)の改定を勘案し、**医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、引上げ改定**

イ 特別給（ボーナス） 《令和8年4月1日実施》

(7) 支給月数の改定

民間の支給状況等を踏まえ、年間 4.65月分から**年間 4.70月分に引上げ** ※期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

一般職員の場合の支給月数		6月期	12月期	年間
令和8年度	期末手当	1.2625月分（支給済）	1.2875月分 （現行1.2625月分）	4.70月分 （現行4.65月分）
	勤勉手当	1.0625月分（支給済）	1.0875月分 （現行1.0625月分）	
令和9年度以降	期末手当	1.275月分	1.275月分	4.70月分
	勤勉手当	1.075月分	1.075月分	

月例給、特別給が勧告どおりに実施された場合の平均年間給与（行政職給料表適用職員）※ 7,009,000円（+229,000円）

※ 本庁課長級以上の管理職手当に係る特例による減額措置がないものとした場合の額

I-3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等（給与制度のアップデート）

人材の確保等の課題に対応するため令和7年4月から実施している給与制度のアップデートにおいて、地域手当の見直しを段階的に実施

● 地域手当及び給料の特例措置（段階的実施の3年目） 《令和9年4月1日実施》

令和9年度以降の地域手当の支給割合を引き上げるとともに、給料表の給料月額に乘じる一定の率を引下げ

- 県内在勤者の地域手当の支給割合 一律 5.0% ⇒ 一律 5.6%
- 給料表の給料月額に乘じる一定の率 100分の100.62 ⇒ 100分の100.05

I-4 その他の給与改定

● 獣医師に対する初任給調整手当 《令和9年4月1日実施》

獣医師の採用状況等を踏まえ、**月額60,000円を超えない範囲内の額に引上げ、採用の日から20年以内の期間において支給**

I-4 その他の給与改定

● 転居に関する手当 《法改正後に実施》

法改正により、地方公務員に対する転居に関する手当が新設された場合は、**本県においても同手当を新設**することが適当

手当額については、現行の本県の単身赴任手当の加算額の距離区分も考慮して設定 ※ 単身赴任手当の加算額については、国と同様に廃止することが適当

● 特地勤務手当に準ずる手当 《令和9年4月1日実施》

手当の支給対象公署（生活が不便な場所に所在する公署）の指定に係る取扱いについて、国の指定基準の改正内容を踏まえて見直し

● 宿日直手当 《令和8年4月1日実施》

国家公務員に支給される手当の改定に準じて**支給額の上限を上げ**

● 特定任期付職員の勤勉手当 《令和9年4月1日実施》

国と同様に、特定任期付職員の勤勉手当について、人事委員会の承認を得た場合には、条例上の支給総額を超えて支給可能とする

I-5 教育職員の処遇

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が公布されたことを受け、その趣旨を踏まえた所要の改正を令和8年1月から段階的に実施

● 給料月額に係る管理職に対する加算措置の引上げ（段階的実施の2年目） 《令和9年1月1日実施》

教職調整額の対象とならない校長、教頭等について、**給料表の給料月額に加算する一定額を引上げ**

I-6 その他の課題

- 職務・職責をより重視した新たな給与体系等、転勤に関する総合的な手当の創設等及び60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、今後の国の検討状況を注視していく必要がある

- 駐車場等の利用に対する通勤手当の在り方については、今後も他県状況を注視しながら、引き続き検討していく必要がある

I-7 会計年度任用職員の給与改定等

扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給については、本県においても、地方公務員における取扱いを踏まえ、対応を検討していく必要がある

Ⅱ 職員の勤務条件等に関する諸課題及び対応について

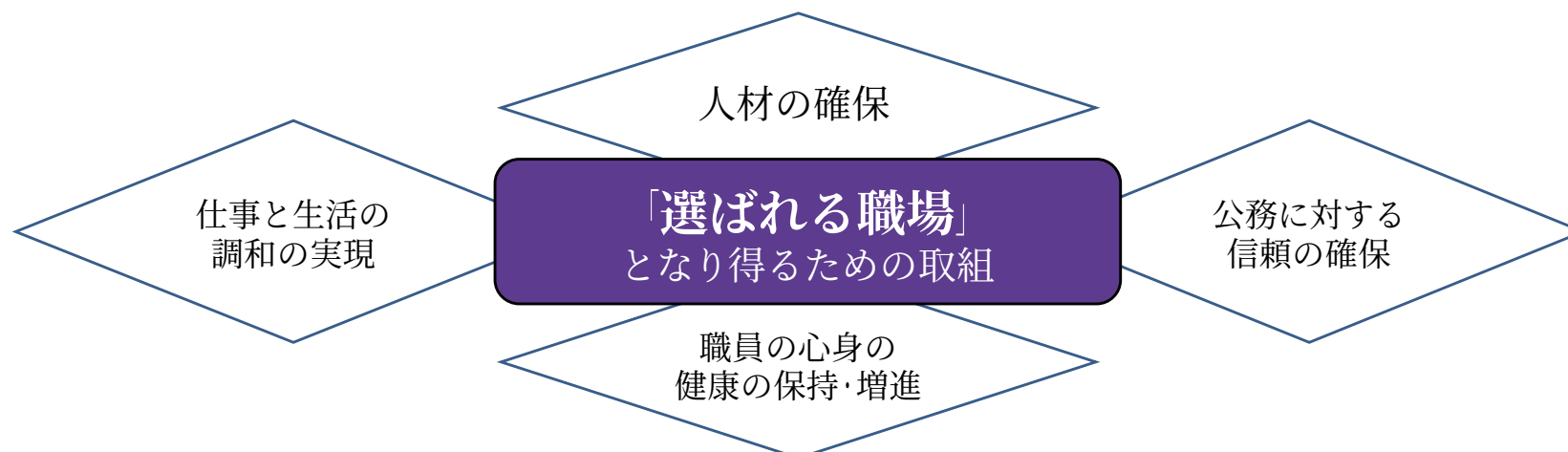
県民の幸福度日本一を目指す本県が、**県民のWell-Beingを推進**するため、以前にも増して注力すべき2つのテーマ

高い志を持つ多様で有為な人材の確保

- ・ 激しい人材獲得競争を受け、本県職員の採用の申込者数は、ここ数年顕著に減少している。
一方で、多岐にわたる行政課題に柔軟に対応できる高い志を持った多様で有為な人材を確保するためには、多くの就業希望者が本県職員を志し、より多様な人材の中から職員が選ばれることが求められる。
- ・ 多様な就業希望者の受験を可能とする試験の実施や県職員の仕事の魅力についてより理解を深められるような積極的な広報活動など、就業希望者の目線に立った取組を進めていくことが重要。

職員一人ひとりがやりがいを持って その能力を発揮できる環境の整備

- ・ 誰もが働きやすい勤務環境の整備は、就業希望者にとって魅力のある、選ばれる職場となるために欠かせないものであり、職員一人ひとりがやりがいや成長実感を持ってその能力を発揮できる環境を整えることは、ひいては豊富な職場経験を有する貴重な人材の定着にもつながっていく。
- ・ よりよい職場環境の実現に向け、労働時間の適正化などのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた改善、職員の健康への配慮やハラスメントへの取組などを確実に進めていくことが必要。



Ⅱ-1 人材の確保

少子化に伴う若年層人口の減少、民間企業の採用活動の活発化・早期化等の影響により、本県の採用試験への申込者も減少傾向が続いている。
今後も官民間問わず人材獲得競争の激しさが続くことと見込まれることから、引き続き多様な人材が応募できる試験制度への改善や就業希望者が県職員の仕事の魅力への理解を深められるような広報活動・情報発信などを実施していく必要がある。

試験制度の改善

- 受験機会、受験者層の拡大のため、テストセンター方式等の試験実施方法を検討し更なる利便性の向上を図っていく。
- 専門試験を課さない行政職の公募数を増やすなど、就業希望者における試験準備の負担軽減を図る試験改善の検討を進めていく。
- 新卒者に限らず社会人経験者の専門能力を重視した試験の在り方について任命権者の意見を踏まえながら検討を進めていく。
- 人材の確保が困難となっている教育職員、警察官について、現状の分析を踏まえた更なる確保対策に努めていくことを求める。

公務の魅力発信の強化

- 大学2年生以下を主な対象とした県の仕事説明会を開催するなど、大学生等の就職活動の早期化への対応を進めている。
- オンライン相談会などにより、新卒者だけでなく、社会人経験者を含む就業希望者に県職員の魅力への理解を促していく。
- 早期の人材発掘や県外の大学等に進学した学生をターゲットにした広報など、任命権者と連携して公務の魅力発信を強化していく。

専門・技術系職種の人材確保

- 専門・技術系職種については、今後も人材獲得競争が続くと見込まれるため、各任命権者において業務に求められる専門性を検証した上で、より安定的な確保が見込まれる他職種による代替の検討を求める。本委員会も受験要件の緩和等を検討していく。

Ⅱ-1 人材の確保

全庁的な推進体制の構築・強化

- 本県の将来を担う職員を確実に確保し定着させていくためには幹部職員の関わりが重要であることから、各任命権者に対し推進体制の構築や強化を求める。
- 本委員会は、今後も求められる職員の確保に向け各任命権者と連携し、就業希望者にとって魅力ある職場づくりを促進し、人材の安定的な確保を目指していく。

障害者雇用等に関する取組

- 法定雇用率が更に引き上げられたが、公的機関としての使命から、法令の遵守に向けて最優先に取り組んでいく必要がある。
- 各任命権者には、所属が障害のある方の受入れを安定的かつ持続的に行い、かつ、障害のある方が長く定着し活躍できるよう、受入れ所属及び職員本人双方への支援を充実させるなど、全ての職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組むことを求める。

Ⅱ-2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

公務を担う人材を確保し、安定的・継続的に質の高い行政を展開していくためには、本県職員のワーク・ライフ・バランスを実現することが、極めて重要である。

過度な時間外労働の是正

- 令和7年度に時間外勤務の上限時間の特例及び原則を超えた職員の合計人数は、知事部局では前年度より減少、教育委員会及び警察本部では増加している。
- 任命権者においては、組織全体の時間外勤務の要因・傾向の多面的な分析に基づく総合的かつ横断的な対策により、総業務量及び総労働時間の縮減を図ることや、業務量に応じた人員の確保・人員配置の柔軟な見直しを適時適切に行うことなどを求める。
- 管理監督職には、各所属における総業務量を縮減するとともに、部下の業務量や時間外勤務の状況を把握し、それに応じて業務分担の平準化、在庁時間と時間外勤務の乖離の確認など適切なマネジメントを行うことを求める。特に当たり前とされてきた業務の進め方の見直しに取り組むことも必要である。
- 代休日の指定及び週休日の振替等の見直しについては、国の見直し内容を踏まえて対応を検討していく必要がある。

Ⅱ-2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

教職員の多忙化の解消

- 令和7年度に時間外在校等時間の特例及び原則を超えた教育職員の合計人数は依然として全体の4割程度を占めている状況である。
- 校長等の管理職は、業務の執行状況等を的確に把握し、各学校における具体的な目標値を意識しながら、教職員の業務分担の平準化を図るなど、強いリーダーシップをもって、時間外在校等時間の削減に向けた適切なマネジメントに取り組む必要がある。
- 県教育委員会には、時間外在校等時間に係る目標達成に向け、全体の削減率や時間外在校等時間の超過が著しい教育職員数など具体的に年ごとの進捗を管理し、計画的に教育職員の業務の効率化・削減や勤務環境の改善を進めることを求める。
- 近年は、恒常的な教育職員の欠員に伴い、職員の負担が増加していることから、教育職員の未配置解消に向けた取組を充実させる必要がある。また、育児休業等の取得者の業務代替について、業務負担の軽減に向けて適切な人員措置を求めたい。

子育て支援及び介護支援等の充実

- 男性職員の育児休業取得率は、知事部局及び警察本部では対象職員の8割を超え、教育委員会では対象職員の6割近くに達している。
- 任命権者には、性別にかかわらず子育て・介護等を行う職員を職場全体で応援できるよう、育児休業等の取得に係る代替職員の確保など当該職員・職場の支援体制を充実させるとともに、休暇・休業制度等の理解促進を図ることを求める。
- 管理職には、対象となる職員に対して、制度の周知・利用の勧奨や取得意向の把握等を行うとともに、業務分担やスケジュールの見直し、周囲の職員に対するフォローアップ等により、当事者も周囲の職員も働きやすい職場づくりを図ることを求める。

多様な働き方の実現

- 多様な勤務時間や勤務場所で働くことを可能にする制度は、効率的な勤務が可能になるが、引き続き、職員間の良好なコミュニケーションと適切な行政サービスを維持していくための取組が必要である。
- フレックスタイム制については、導入後に発生し得る効果や課題も踏まえて、より具体的に検討していく必要がある。
- 本年人事院が勧告した、取得事由を問わない「無給休暇」については、本県においても対応を検討していく必要がある。

Ⅱ-3 職員の心身の健康の保持・増進

職員がその能力を十分に発揮し、質の高い行政を継続していくためには、職員の心身の健康の保持・増進を図ることが必要である。

昨今の行政課題の複雑化・高度化により、職員は、ますます困難性の高い業務に挑戦する機会が増えており、心の健康づくりやハラスメント防止対策に取り組むことが極めて重要となっている。

心の健康づくりの推進

- 令和7年度の精神疾患による長期療養者は、この4年間、全任命権者で高止まりの状況である。
- 長期療養となる原因は、業務量、人間関係、家庭要因などが複雑に絡んでいるとされるが、任命権者には、引き続き、年代別・職位別等様々な角度から精神疾患の発症の要因・傾向を分析し、その分析結果に応じた防止策や再発防止策の充実を求める。

ハラスメント防止対策の推進

- ハラスメント関連の相談件数は昨年度より増加し、中でもパワー・ハラスメント関連の相談件数は依然として高い水準を維持している。
- 無意識の言動がハラスメントにつながる場合もあることから、引き続き、誰もが加害者・被害者の双方になり得ることを念頭に、根気強く対策を講じていく必要がある。
- 法改正により本年10月から、カスタマーハラスメント対策が地方自治体に対して義務化された。任命権者には、相談体制の整備や不当な要求等に対応した職員への配慮のための措置等に取り組むことを求めるとともに、組織的な対応の徹底を引き続き求める。

Ⅱ-4 公務に対する信頼の確保

本県の将来を支える人材の確保及び定着のため、公務の魅力発信により一層力を入れていく中で、職員の不祥事の懲戒処分事案が後を絶たないことは、県職員に対するイメージだけでなく職員の士気にも影響を与えるものである。

- 職務に関する違反や交通事犯に係る懲戒処分が増加しており、職員一人ひとりに対する更なるコンプライアンス意識の醸成が必要である。
- 任命権者には、管理職や職員に対して、一連の不祥事を自らに照らして深刻に受け止め、全体の奉仕者としての高い使命感・倫理観を持って、公私を問わず、法令遵守の基本に立ち返って行動することについて、様々な機会を通じた徹底を求める。
- 管理職には、部下の業務や心身の状況等に目を配るとともに、相談しやすい風通しの良い職場づくりに一層取り組み、部下の状況に応じた適切な指導・助言により、県民から信頼される魅力ある職場づくりに取り組むことを求める。