



職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年10月

大分県人事委員会

人 委 第 7 0 0 号
令和 8 年 10 月 5 日

大分県議会議長 嶋 幸 一 殿
大 分 県 知 事 佐藤 樹一郎 殿

大分県人事委員会
委員長 和 田 久 継

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に関係のある民間の給与、生計費その他の諸条件並びに公務運営上の諸課題等について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和 8 年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年 4 月における職員数は 14,587 人であり、その平均年齢は 41.1 歳、性別構成比は男性 57.6%、女性 42.4%、学歴別構成比は大学卒 84.3%、短大卒 4.5%、高校卒 11.2%、中学卒 0.0%となっている。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員の数 は 4,306 人であり、その平均年齢は 40.3 歳、性別構成比は男性 63.6%、女性 36.4%、学歴別構成比は大学卒 75.9%、短大卒 4.9%、高校卒 19.2%、中学卒 0.0%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、海事職、公安職、教育職（一）、教育職（二）及び特定任期付職員の 9 種類の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用職員の本年 4 月における平均給与月額 は 367,728 円となっており、教育職員、警察官等を含めた職員全体の平均給与月額は 397,810 円となっている。

なお、定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例附則第 37 項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む 60 歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により給料月額が決定される職員を除いて算出している。

（参考資料 1 職員給与関係 参照）

2 民間の給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 345 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 111 の事業所を対象に「令和 8 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる職務に従事する 5,309 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、民間事業所における直近 1 年間の特別給の支給実績及び各民間企業における給与改定の状況等について調査した。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で 24.9%、高校卒で 20.3% となっており、初任給の平均額は、大学卒で 240,507 円、高校卒で 204,840 円となっている。

(2) 給与改定の状況

表 1 に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 72.1% となっている。

表 1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ	ベース改定 中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
係員	72.1	3.0	1.3	23.6
課長級	66.2	3.1	—	30.7

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、表 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 95.8% となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 37.7%、減額となっている事業所の割合は 6.5% となっている。

表 2 民間における定期昇給の状況

(単位：%)

							(単位：%)
役職段階	項目 定期昇給 制度あり	定期昇給				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		実 施	増額	減額	変化なし		
係員	95.8	95.8	37.7	6.5	51.6	—	4.2
課長級	84.7	84.7	32.4	3.6	48.7	—	15.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、表3に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均11,232円(3.01%)下回っていた。

表3 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) (円) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right] (\%)$
383,954円	372,722円	11,232円 (3.01%)

(注) 1 民間における事務・技術関係職種の従業員の給与と行政職給料表適用職員の給与をラスパイレス方式によって比較したものである。

2 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間に
おいて、民間事業所で支払われた特別給は、表4に示すとおり、年間で所定内給
与月額 4.69 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支
給月数 (4.65 月) が民間事業所の特別給を 0.04 月分下回っていた。

表 4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	374,661 円
	上半期 (A 2)	380,455
特別給の支給額	下半期 (B 1)	840,014 円
	上半期 (B 2)	930,253
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.24 月分
	上半期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.45
	年間	4.69 月分

(注) 下半期とは令和 7 年 8 月から令和 8 年 1 月まで、上半期とは同年 2 月から 7 月までの期間をいう。

4 物価及び生計費

総務省の調査による本年 4 月における全国及び大分市の消費者物価指数は、それぞれ昨年 4 月に比べ 1.4%及び 1.6%上昇している。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎に算定した本年 4 月における大分市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 142,390 円、158,240 円、174,080 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 参照)

5 職員と国家公務員との比較

総務省の令和 7 年地方公務員給与実態調査（令和 7 年 4 月 1 日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表（一）の適用を受ける職員）の平均俸給月額を 100 とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、100.1 となっている。

6 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年 8 月 7 日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告並びに職員の給与に関する報告及び勧告を行うとともに、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告等を行った。その概要は、別記のとおりである。

7 本年の給与の改定

職員の給与決定に係る基礎的諸条件は、以上のとおりである。

職員給与と民間給与の比較を行った結果、月例給については、前記3の(1)のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均11,232円(3.01%)下回っていた。また、特別給については、前記3の(2)のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.04月分下回っていた。

人事院においては、本年の民間給与との較差に基づき国家公務員の月例給を引き上げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告した。

また、人事院は定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員のうち、フルタイム勤務職員の月例給について、民間のフルタイム勤務再雇用者の月例給と比較すると、係長級等の各役職段階で公務が民間を下回る状況にあることから、月例給について、民間のフルタイム勤務再雇用者の水準に見合ったものになるよう、改定を行うこととした。

他の都道府県においては、民間給与との較差並びに人事院の報告及び勧告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、本年も例年と同様に、これらの諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要があると判断した。

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表については、人事院が勧告した行政職俸給表(一)に準じた給料表に改定するだけでは民間給与との較差がなお残ることから、当該給料表の各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う必要がある。

また、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、所要の改定を行う必要がある。

イ 諸手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、人事院勧告に準じて、支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.70 月分とする必要がある。

また、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和 9 年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が 6 月期及び 12 月期で均等になるように定める必要がある。

なお、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

(3) 地域手当

地域手当については、人事院の報告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(4) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(5) 教員の給与

教員の給与について、国は本年度の義務教育費国庫負担金の予算において、次の見直しを行っている。

ア 教職調整額の引上げ対象とならない管理職員の本給改善

イ 休日等の部活動指導に従事する教師の処遇改善に向けた、教員特殊業務手当「部活動指導手当」の改善

ウ 全ての教師が特別支援教育に関わる必要がある背景を踏まえ、職務や勤務の状況に応じた職務と勤務状況の処遇に基づいた給料の調整額の見直し

こうした諸情勢を踏まえ、教員給与については、他の都道府県との均衡を図るとともに、適切に対処する必要がある。

(6) その他の事項

ア 本年、人事院は、転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする転居に関する手当の新設、及び広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるための、広域異動手当の支給割合の引上げについて勧告を行った。また、へき地等の生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署の指定基準を見直す報告を行った。本県においては、これらの内容について国や他の都道府県の動向等を注視していく。

イ 本年、人事院は、高度な政策の企画立案や調整等を行い各府省の政策決定等において中核的な役割を担っている本府省の事務次官級から課長級までの職員について、他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系の実現を目指すとしており、本県においては、その状況に留意する必要がある。

ウ 昨年の人事院報告で示された在級期間に係る制度の廃止、及びこれに関連する初任給制度等の諸制度の見直しについては、引き続き、他の都道府県の動向等を踏まえて検討していく必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

県職員は、県民の安全・安心な暮らしを守り、地域の発展や持続可能な社会の実現に向けて重責を担う県政推進の原動力であり、高い使命感や専門性などが求められている。

一方、社会経済情勢の急速な変化に伴い、県民ニーズは増大かつ複雑化・多様化しており、将来にわたって質の高い県民サービスを提供していくためには、職員が県民の視点に立ち、県民が望む姿の実現に向けて職務に取り組むとともに、安定的・継続的な人材確保と職員の資質向上が必要となっている。

しかしながら、全国的な人口減少・少子高齢化により、民間企業等との人材獲得競争が激化する中、本県においても職員採用試験の受験者数の確保に苦慮している。特に技術系職種の競争倍率は、平成 27 年の 4.1 倍から本年には 1.1 倍に低下し、採用必要数も令和 7 年度は 85.7%の充足率にとどまっている。早期退職者も増加傾向にあるなど公務の担い手不足が顕在化している。

また、大量退職に伴う採用者数の増加により、20 代、30 代の若手職員がここ 10 年で全体の 3 分の 1 から約半数に増加するなど、職員の年齢構成は大きく変化する

とともに、生活や業務に対する価値観が多様化している。

こうした状況の中、継続的に優秀な人材を確保、定着させ、資質向上を図るためには、本県では次の３点を柱として公務運営を進める必要がある。

第一に、「やりがいや成長を実感できる大分県庁」として、キャリア形成支援を充実・強化させるとともに、日々の業務で得られる学びや人事評価を通じた主体的な成長支援により、職員の能力を最大限に発揮できる環境を構築していくこと。

第二に、「働きやすい大分県庁」として、多様な働き方を選択できる制度や能力を発揮できる環境整備に取り組むとともに、デジタル行革による業務の効率化などにより、長時間労働を是正し、職員が魅力を感じ、働きやすい職場をつくること。

第三に、「選ばれる大分県庁」として、第一や第二の取組を通じて、職員がやりがい、成長、働きやすさを実感できる県庁づくりを進め、人材確保に向けて県職員の魅力の発信を強化していくこと。加えて、時代に応じた採用試験の在り方等を検討していくこと。

これらの取組は、県民サービスの維持向上、活力ある大分県の推進につながるものであり、任命権者は、公務運営に関する課題の解決に向けた取組を着実に進めるとともに、中・長期的な視点に立ち、職員の状況や社会情勢の変化を踏まえながら、時代に即した人事施策の策定・推進に取り組むことが重要である。

(1) やりがいや成長を実感できる大分県庁

ア 主体的な学びと成長の支援

若手職員を中心に自身のキャリア形成への関心が高まる中、一人ひとりの職員を重要な資本と捉える人的資本経営の観点からも、任命権者には、職員の自律的・主体的かつ継続的な学びや学び直しを行える環境を整備していくことが求められている。

任命権者は、職員が自らの能力を高め意欲を持って職務に取り組み、高い成果を発揮できるよう努めており、自治人材育成センター等での研修に加え、資格取得支援やオンライン研修の活用など、多様な学習機会を提供し、その内容も随時見直している。

また、知事部局では、職員の主体的な業務遂行や自発的な能力開発を支援するため、職員が将来目指すキャリアに必要な知識・能力などの明示や希望する職務を踏まえた人事配置、庁内公募制度による研修派遣や特別相談員との面談を通じたキャリア形成支援を促進している。さらに、国や他の地方公共団体・民間企業との交流、異なる職種間での配置ポストの入替え、専門機関や海外へ

の派遣など、人事交流や研修派遣を通じて幅広い視野や専門性を備えた人材を育成している。

今後も、任命権者においては、職員の主体的な学びを後押しする研修環境を一層充実させ、ライフステージの変化を踏まえたキャリア支援を強化し、多様な人材がやりがいを持って働ける体制を整備することが重要である。

なお、人材不足が深刻化する中、県と市町村が地域や組織の枠を越えてそれぞれの資源を融通し、連携・協働していくことも重要であり、それぞれのニーズを捉えた研修の充実や新たな取組の検討も求められている。

イ 成長へとつながる人事評価

人事評価制度は、職員が発揮した能力と挙げた業績を客観的かつ公正・公平に評価するだけにとどまらず、その評価結果を正しく伝えることにより、職員のモチベーションを向上させ、成長にも大きく寄与し、組織全体を活性化させる有効なツールである。このため、任命権者は、制度の客観性・公正性の向上に向けて、評価者・被評価者双方に評価制度の内容や評価のポイントを分かりやすく周知していく必要がある。

また、人事評価の実施に当たっては、所属長との面談などのコミュニケーションを通じて業務目的や目標を共有し、効果的・着実な進捗を図ることで職員の育成につなげるとともに、職員の考え方や努力した点などもきめ細かに把握することが求められる。さらに、評価結果を正しく伝えることにより、職員が自らの強みや弱みを認識し、行動変容へつなげることも重要である。特に、被評価者に対する助言や指導を丁寧に行うことで、職員の成長支援や納得感に結び付けることが期待される。

あわせて、職員が評価結果に納得できない場合等には、職員からの相談・意見・苦情を受け付ける相談窓口の活用もしつつ、任命権者において、丁寧かつ十分な説明を行い、当該職員の納得が得られるよう、迅速・適切な解決に向けて最大限の努力を尽くすことが重要である。

今後も、任命権者においては、人事評価の結果に対するフィードバック及び相談体制の一層の充実などを通じ、職員が納得感を持てる制度とすることにより、能力開発やモチベーションの向上を促し、県政を支える職員の成長へとつなげていくことが必要である。

ウ 多様な人材の活躍

複雑化・多様化する県民ニーズに対応するためには、性別や障がいの有無、年齢などに関わりなく、それぞれの経験を活かし、多様な職員が活躍できる環

境整備が重要である。

女性職員について、知事部局では、「大分県特定事業主行動計画」（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画）において、課長級以上の職員に占める女性の割合 15.5%（令和 10 年度）を目標と定めているが、この目標数値に対する令和 8 年度の実績は、12.7%となっている。目標達成に向けては、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）にとらわれないことや、ハラスメントの防止の徹底など、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりが重要である。任命権者においては、引き続き、全ての職員の意識改革を推進していくとともに、職員があらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、若い年代からの幅広い職務経験や育休職員への研修受講機会の提供など、中・長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援を行うことが必要である。

障がい者雇用については、これまでも、障がいの区分なく採用試験を受験できる環境の整備や年齢制限の緩和などを実施してきたところである。本年 7 月の法定雇用率引上げを踏まえ、任命権者においては計画的な採用に努めるとともに、職員の理解を深める研修や職場支援員による定着支援、執務環境のバリアフリー化などを推進していく必要がある。

高齢期職員については、定年が段階的に 65 歳まで引き上げられる中、面談等を通じ希望と職場ニーズを調整し、モチベーションを維持しつつ、その能力や長年培ってきた経験を活かすことができる人事管理や職場の環境づくりに努めることが求められる。

なお、国は、令和 13 年度の定年引上げ完成に向け、給与水準を含む人事管理に関する制度について一体的な検討を進めることから、本県においても、その動向を注視する必要がある。

また、近年、民間企業等での社会人経験を有する職員の採用も増えている。多様な経験や専門性を有していることから、その能力や知見を存分に発揮できるよう、採用後の研修、配置や定着支援などに配慮することが大切である。

会計年度任用職員については、国において、本年 10 月から任期が相当長期にわたる非常勤職員に対し、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることとされたことから、本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要である。

多様な人材が活躍している組織は、変化する環境や行政ニーズに対して柔軟な対応が可能となる。任命権者においては、全ての職員が、アンコンシャス・バイアスにとらわれず、職員の多様性を尊重し、やりがいや成長を実感できる組織を築いていく必要がある。

(2) 働きやすい大分県庁

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持、仕事と家庭の両立、意欲的に勤務できる環境の確保、さらには人材確保の観点からも最重要課題である。本委員会としても、毎年の報告においてその必要性を繰り返し指摘してきた。

このような中、知事部局の令和7年度実績は、

- ①月の時間外勤務時間が80時間超の職員は延べ99名（R6:291名）、
- ②年の時間外勤務時間が720時間超の職員は12名（R6:47名）、
- ③月の時間外勤務時間が45時間を超える回数が年7回以上の職員は39名（R6:91名）であった。いずれの項目も前年度を下回っているが、長時間労働に関する課題は依然として継続している。

任命権者は、昨年6月に「大分県庁働き方改革基本方針」の見直しを行い、時間外勤務に関する数値目標として、長時間勤務職員数（月80時間超）0人などを掲げ、長時間労働の是正に取り組むこととしており、実効性のある取組が強く求められる。このため、任命権者においては、前例にとらわれず、真に職員の負担軽減につながる業務改善や業務スクラップを積極的に進める必要がある。業務改善を一層効果的に進めるためには、DXの推進が重要となることから、任命権者には、データや生成AIの利活用などデジタル行革による業務の効率化を進めることが求められる。

加えて、任命権者においては、管理監督者に対し、自らの責務を改めて自覚させるとともに、日常的に職員との意思疎通を図り、相談しやすい明るく風通しの良い職場づくりを促すことが不可欠である。管理監督者においては、常に職員の勤務状況に留意し、勤務時間管理システム等を活用して勤務時間や業務量を的確に把握し、特定の職員に過度な負担が集中しないよう、業務の平準化を徹底させることも必要である。また、管理監督者は、強いリーダーシップのもと、職員に対し、常に業務改善の意識を持ち、計画的な時間配分を行いながら、効率的かつ効果的に業務を遂行するよう指導することが求められる。

なお、人事院は、本年8月に、職員の総実勤務時間を縮減する観点から、休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員が勤務した時間と同じ時間だけ休息できるよう、代休日の指定及び週休日の振替等を、1日又は4時間単位に限らず行うことを可能とする関係法令の改正を勧告したところである。本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要である。

任命権者においては、これらの取組を進めても、なお長時間労働の是正が困難な場合には、その要因を分析・検証し、業務量に応じた適正な職員配置に努めることが重要である。

本委員会としても、労働基準監督機関としての役割を適切に果たすべく、時間外勤務命令の上限運用や勤務実態の調査を継続し、長時間労働の是正に向けた取組を着実に推進していく。

イ 教職員の負担軽減

学校現場を取り巻く環境は複雑化・多様化しており、教員の勤務実態は一層厳しさを増している。また、教員確保の厳しい状況も続いていることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要である。教職員の研修・会議等の精選・縮減や ICT の活用による業務改善などの取組により、県立学校教職員の平均時間外在校等時間は減少傾向にあるものの、長時間勤務の抜本的な改善には至っていない。

このような中、昨年 6 月に成立した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において、教育委員会に対し、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するため「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定や、その実施状況の公表等が新たに義務付けられた。県教育委員会においても、本年 2 月に「大分県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定、公表し、長時間勤務の縮減や健康確保に関する目標を設定し、学校における働き方改革を推進することとしている。

県教育委員会においては、チーム学校の実現、部活動改革や ICT の活用による業務改善など、同計画に基づき、多岐にわたる教職員の負担軽減策を、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら着実に取り組んでいくことが重要である。

これらを進めることで、教職員一人ひとりが負担軽減を実感できるような抜本的な改善が行われるとともに、教職員が健全かつ持続的に職務を遂行できる職場環境が整備され、また、安定的な人材の確保、教育の質の向上にも資することが期待される。

今後とも、教職員を取り巻く環境整備に係る国の動向等を注視し、県教育委員会をはじめ、本県においても適切に対応していく必要がある。

ウ 時代に即した働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、それに応じた勤務環境の整備が求められている。職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方や、

職員の自己実現等につながる人事制度を整備していく必要がある。このような取組は学生の関心も高いことから、人材確保を図る上でも有効である。

本県では、かねてより時差通勤制度、サテライト・オフィス、在宅勤務制度が活用されてきたところであり、さらに今年度からはフレックスタイム制度を本格実施するなど、柔軟な働き方の推進に取り組んでいる。

知事部局では、効率的かつ多様で質の高い働き方を実現するため、オフィス改革を推進しており、執務室のオープンフロア化やフリーアドレスを見据えたオフィス家具の整備等による執務環境の刷新に取り組んでいる。さらに、働き方の見直しの一環として、生成 AI やデジタルツールを最大限に活用し、日常業務の効率化やコミュニケーションの円滑化を図る「スマートワークルール」の理解促進と実践にも取り組んでいる。

また、任命権者において、社会貢献活動等の兼業・副業については、公務の中立性や許可制の趣旨との整合を図りつつ、職員の自発性や健康の確保に留意して、柔軟かつ現実的な運用となるよう検討する必要がある。

任命権者には、こうした制度の周知徹底のほか、職員による積極的な活用を促進し、公私のバランスを保ちながら能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりを一層推進していくことが求められる。

エ 仕事と生活の両立支援

全職員一人ひとりが、性別にかかわらず、それぞれのライフステージに応じて能力を発揮し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、安心して働き続けることができる職場環境の実現が求められている。その一つとなる男女が共に育児を担う「共育て」を推進するためには、性別を問わず育児に参画する職場文化を根付かせることが重要である。そのような意識が定着すれば、効率的な業務遂行や定時退庁の徹底、ひいては長時間労働の是正につながるほか、休暇の取得・テレワーク・短時間勤務など多様な制度活用の契機となり、柔軟な働き方の推進を後押しすることとなる。

令和 8 年 4 月から 5 年間を計画期間として、同年 3 月に策定した大分県特定事業主行動計画（第 5 期）では、男性職員の育児休業取得率を 100%（教育委員会は 85%）とする目標を掲げている。

なお、令和 7 年度の実績は、知事部局等 98.9%（前年度 91.7%）、警察本部 49.4%（同 51.5%）、教育委員会 52.3%（同 33.3%）となっている。

育児に限らず介護支援策についても、職員が利用しやすい環境を構築することが不可欠である。全職員がワーク・ライフ・バランスの意義を理解し、所属

長をはじめとする管理監督者が率先して意識啓発に努め、職場全体で支援体制を整えることが必要である。

なお、人事院は、本年８月に、育児や介護に限らず、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるよう、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、休暇の取得事由を問わず、無給で年間７日まで取得できる「無給休暇」を新設するよう関係法令の改正を勧告したところである。本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要である。

オ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって大切なことであり、職員が安心して公務に専念し、その持てる能力を十分に発揮するためにも重要である。しかしながら、精神疾患による休職者は、本年４月時点で74名と、昨年度と比べて減ってはいるが、５年前の約1.3倍であり、任命権者においては、職員のセルフケア力を高める取組や復職に向けた支援などの充実が必要である。また、定期健康診断の有所見率（「要経過観察」以上）は7割を超え、メタボリックシンドロームやその予備群も依然として多く、任命権者において、生活習慣病の発症や重症化を予防する取組も不可欠である。

こころの健康については、予防・早期発見・早期対応を可能にする重層的な仕組みを整え、職場復帰支援や再発防止策を強化することが求められる。加えて、任命権者におけるSNSや外部相談窓口の活用により、年代を問わず誰もが利用しやすい環境を整備し、管理職による積極的な声かけや目配りを徹底することが不可欠である。

身体健康管理については、任命権者において、若年期から継続的な健康づくりを推進し、生活習慣改善を促す保健指導や啓発を強化することで、職員の健康意識やセルフケア力の向上を図ることが一層求められている。

長時間労働は、心身の健康保持に大きな影響を及ぼすことが懸念されることから、任命権者は、やむを得ず長時間労働を行った者に対し、産業医による面談など適切な措置を講じる必要がある。また、災害対応など負担が集中する場合は、メンタルヘルス対策など職員の健康管理をよりきめ細かく行う必要がある。

任命権者においては、衛生委員会等を活用し、健康管理や長時間労働に関する議論を深め、快適な職場環境と安全確保を図ることも重要である。本委員会

としても、労働基準監督機関として、引き続き任命権者と連携しつつ、労働安全衛生に関する取組を一層推進していく。

カ ハラスメントの対策支援

職場のハラスメントは、職員の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、能力発揮を妨げるだけでなく、周囲の職員にも精神的苦痛を与え、組織全体の公務能率低下や人材損失につながる看過できない重大な課題である。

本県では、職員ハラスメント防止要綱や運用マニュアルに基づき、対応手順や留意事項を明確にし、研修や啓発活動などを行っているが、職場内のハラスメントは当事者間での解決が困難であることから、組織的な対応や外部支援が不可欠である。

任命権者においては、今後は、ゼロ・ハラスメントの実現を目指し、研修・啓発を強化するとともに、相談窓口の複数化や匿名化、外部委託の活用など、これまで以上に相談しやすい環境を整備し、迅速な解決につなげていくことが求められる。

特に社会的関心が高まっているカスタマーハラスメントについて、知事部局においては、被害を受けた職員が過去5年間で1,104名に上っていたことを踏まえ、昨年1月、対応マニュアルを策定した。また、昨年6月の民間労働法制の改正により、本年10月から、顧客等の言動から労働者を守るため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることとなった。こうした状況も踏まえ、任命権者においては、相談体制の整備・周知、発生後の迅速かつ適切な対応や抑止のための措置を行うとともに、過度な要求に対して、組織として適切に対応していく必要がある。

ハラスメントは、職員の人権に関わる重大問題である。任命権者は、そのことを強く認識し、予防・対応・再発防止の取組を進め、職員の勤労意欲と心身の健康を守り、質の高い行政サービスを提供するためにも、安心して働ける職場環境を確保していかなければならない。

(3) 選ばれる大分県庁

ア 県職員の魅力発信の取組強化

民間企業等との人材獲得競争が激化する中、県職員を目指す若者は年々減少しており、就職先として県庁が選ばれるような取組が引き続き求められる。本委員会でも、学生等に対して、県職員として働くやりがいや仕事を通じた成長、職場環境の改善状況などを伝え、その理解を通じて興味・関心を高めることが

重要である。

そのためには、まず、任命権者において、県庁で働く全ての職員が、職務を通じて得たやりがいや成長、働きやすさなどを実感できるよう、働きやすい県庁づくりを更に進め、公務の魅力を高めていく必要がある。

その上で、任命権者と本委員会が連携の上、インターンシップなど職員が公務の魅力を直接伝える機会や若者に訴求力のある SNS の活用により、県職員になりたい職業として認知してもらう必要がある。

特に、就職先として公務員を意識し始めるのは、高校生から本格的な就職活動が始まる前の大学 2 年生までが多いとされており、人材確保に向けてこの年齢層を対象とした情報発信に引き続き取り組むことが重要である。

なお、本委員会においては、今年度から SNS を活用し、職員の日常や業務を紹介する動画等の配信を拡充するなど、県職員の魅力発信を強化している。

今後も、本委員会は任命権者と連携し、人材確保に向けて、県職員の魅力発信に積極的に取り組んでいく。

イ 多様で優秀な人材確保

複雑化・多様化する県民ニーズに対応していくためには、県職員への志望者を増やし、受験しやすい試験を実施することに加えて、多様な経験、専門性を持った人材を確保していくことが重要である。

本県では、これまでも時代の変化を踏まえ、採用試験の見直しに鋭意取り組んできた。その一つが、先行実施枠試験の導入である。当試験は、民間企業との併願者も取り込めるよう基礎能力試験を取り入れ、全国各地で受験可能なテストセンター方式で実施しており、直近では、行政職の対象年齢を引き上げることで、既卒者等へも受験機会を拡大した。また、企業での勤務経験により培われた広い視野や柔軟な発想力を持った人材を広く募集することで、社会人経験者枠試験では受験者が増えている試験区分も見られる。さらに、採用必要数の確保が難しくなっている技術系職種では、更なる受験者確保につなげるため、自身の専門性をアピールする技術面接の実施職種を拡大するなどの見直しを行っている。

しかしながら、長年にわたり採用必要数を確保できていない総合土木等の技術系職種の確保に当たっては、任命権者において、効果的な選考方法や職場環境の整備、処遇改善などに向けた取組がより必要となっている。

今後も、本委員会は多様で優秀な人材確保に向けて、就職情勢の変化を捉えながら、受験者の利便性向上や受験機会の拡大を図るなど、採用試験の在り方

を継続的に見直すとともに、国や他の都道府県等の取組も参考にし、より多くの人材が受験しやすい環境を整備していく。また、任命権者も確保に向けてあらゆる方向から検討していくことが必要である。

(4) 公務員倫理の保持

県政を推進する上では、県民の信頼を確保することが最も重要であり、職員は、常に公務員としての自覚と節度を保ちつつ、勤務時間の内外を問わず信用を失墜することのないように自戒する必要があるが、依然として一部の職員による不祥事が発生している。

任命権者は、不祥事の根絶に向け、職場での指導や研修などを通じて、職員に対して、法令遵守及び服務規律の保持の徹底を図り、県民全体の奉仕者であることの自覚を促し、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を醸成することが重要である。

9 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

職員の使命は、県民の期待と信頼に応えることであり、日常の業務に真摯に取り組むことはもとより、災害など不測の事態が相次ぐ今日にあっては、一層の使命感と熱意を持ち、迅速かつ的確に対応することが求められている。

こうした中、職員は時代の要請や社会潮流の変化に対応しつつ、頻発する自然災害への突発的な対応業務等にも精力的に従事している。「安心」「元気」「未来創造」の大分県づくりのため、それぞれの職場で高い士気を保持し、困難な諸課題に粘り強く取り組んでいる。

人事委員会の勧告を通じて、職務に精励する職員に適正な給与を支給することは、職員の努力と実績に報いるとともに、県民サービスの維持向上に向けて、人材確保を図る上でも重要である。さらに、組織活力の向上や労使関係の安定等を通じて、行政の効率的かつ持続的な運営にも寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

令和8年 人事院勧告・報告の概要

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務	2. 働きやすさと成長が両立する公務	3. 誰もが挑戦できる開かれた公務
◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】 ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入 ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し	◆ 転勤の経済的負担の軽減 ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設 ◆ 働きやすい環境の整備 ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大 ◆ 柔軟な働き方の推進 ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設 ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化 ◆ 「成長できる職場」の整備 ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成	◆ 採用試験等の見直し ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入 【対象】 ・令和9年度経験者採用試験 ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】 ・令和11年春の総合職全区分【予定】 ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大 ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進 ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用
4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務		
◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進 ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～ ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透		国家公務員行動規範 ➢ 「国民を第一」に考えた行動 ➢ 「中立・公正」な立場での職務遂行 ➢ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 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
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)

民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ (総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善 (行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】

転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設 (距離区分に応じて手当額を設定)

例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】

※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】

広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ (距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月 (期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】

高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保 (最高で年間約3,380万円)

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- ・ 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- ・ 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- ・ 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃