

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 5 日
大分県人事委員会

〈給与勧告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

1 月例給の引上げ

民間給与との較差 11,232 円 (3.01%) の解消を図るため、業務遂行において重要な役割を担う中堅層以上の職員について昨年を上回る改定を行うとともに、初任給のほか、全ての職員を対象に給料月額を引上げ

2 期末・勤勉手当を 0.05 月分引上げ (年間支給月数 4.65 月→4.70 月)

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、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実施

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレス方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
383,954 円	372,722 円	11,232 円 (3.01%)

(注) 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 (期末・勤勉手当)

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の特別給の支給実績 (支給割合) と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.69 月	4.65 月	0.04 月

(1) 月例給

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率（0.36％）を乗じた給料表に改定

教職調整額の段階的な引上げと併せて、教職調整額が支給されない校長、教頭等の管理職員の給料月額に一定額を加算

医師及び歯科医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の
改正

年間支給月数の引上げ 4.65 月分 → 4.70 月分 (+0.05 月分)
引上げ分は、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
(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 8 年度 期末手当 勤勉手当	1. 2625 月 (支給済み) 1. 0625 月 (支給済み)	1. 2875 月 (現行 1. 2625 月) 1. 0875 月 (現行 1. 0625 月)
令和 9 年度以降 期末手当 勤勉手当	1. 275 月 1. 075 月	1. 275 月 1. 075 月

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

月例給	令和 8 年 4 月 1 日 ((1)イは令和 9 年 1 月 1 日)
期末・勤勉手当	令和 8 年 12 月 1 日

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例（行政職）

○平均給与月額

現 行	改定後	改定額	改定額の内訳
372,722 円	383,940 円	11,218 円 (3.01%)	給料 11,181 円 (3.00%) はね返り分 37 円 (0.01%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

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

○平均年間給与（平均年齢 40.3 歳）

現 行	改 定 後	改 定 額
6,137,000 円	6,345,000 円	208,000 円 (3.4%)

4 公務運営の改善に関する課題

職員は、県民の安全・安心な暮らしを守り、地域の発展に向けて重責を担う原動力であり、高い使命感や専門性が求められている。また、将来にわたり質の高い県民サービスを提供するためには、職員が県民の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である。

しかしながら、人材獲得競争の激化や早期退職者の増加により、公務の担い手不足が顕在化している。さらに、職員の年齢構成は大きく変化するとともに、職員の生活や業務に対する価値観は多様化している。

こうした状況の中、人材を確保、定着させ、資質向上を図るためには、キャリア形成支援や人事評価を通じて「やりがいや成長を実感できる大分県庁」とする取組が重要である。あわせて、「働きやすい大分県庁」とするため、多様な働き方を選択できる制度の整備などにより、職員が魅力を感じ、働きやすい職場をつくることも必要である。その上で、県職員の魅力発信を強化し、「選ばれる大分県庁」となることが求められる。

これらの取組を着実に進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、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

研修環境を一層充実させるとともに、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

イ 成長へとつながる人事評価

人事評価結果に対するフィードバックや相談体制の一層の充実等により、職員が納得感を持てる制度とすることで、職員の成長へとつなげていくことが必要

ウ 多様な人材の活躍

性別や障がいの有無、年齢などに関わりなく、全ての職員が活躍できる環境整備が求められている中、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ことが必要

(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

真に職員の負担軽減につながる業務改善や、管理監督者に対し風通しの良い職場環境づくりを促すことが不可欠であるほか、管理監督者においては業務の平準化を徹底させること等が必要

イ 教職員の負担軽減

教員の勤務実態が厳しさを増している中、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・協力しながら取り組んでいくことが必要

ウ 時代に即した働き方の推進

職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方等につながる人事制度の整備は重要であり、人材確保の観点からも有効。制度の周知徹底と職員による積極的な活用を促進し、働きやすい環境づくりを一層推進していくことが必要

エ 仕事と生活の両立支援

全ての職員が仕事と家庭生活を両立しつつ、誰もが育児や介護を担うことができるよう、職場全体で支援体制を整えることが必要

オ 職員の健康管理

職員の心身の健康保持は、職員が安心して公務に専念し、持てる能力を発揮するためにも大切。こころの健康確保に向けた予防・早期発見・早期対応を可能にする重層的な仕組みの整備や職場復帰支援の充実、また、生活習慣病の発症や重症化を予防する取組等が重要

カ ハラスメントの対策支援

ゼロ・ハラスメントの実現を目指し、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、安心して働ける職場環境を確保することが必要

(3) 選ばれる大分県庁

ア 県職員の魅力発信の取組強化

インターンシップやSNSの活用等により、公務の魅力の発信を強化し、県職員を将来の職業として認知してもらうことが必要

イ 多様で優秀な人材確保

採用試験の在り方を継続的に見直すとともに、より多くの人材が受験しやすい環境を整備するなど、あらゆる方向から検討していくことが必要

(4) 公務員倫理の保持

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