

## 令和8年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

### ○ 本年の勧告のポイント

- ① 民間給与との較差11,553円（3.04%）を埋めるため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ
- ② ボーナスの支給月数の引上げ（0.05月分：4.65月 → 4.70月）
- ③ 長期の不妊治療を可能にするための休暇など職員個人の事情に配慮した無給休暇の新設等

### I 民間給与との較差に基づく給与改定等

#### 1 本年の職員の給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給（平均給与月額）の比較

| 民間給与（事務・技術） | 県職員給与（行政職） | 較 差            |
|-------------|------------|----------------|
| 392,156円    | 380,603円   | 11,553円（3.04%） |

(注) 1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間給与は、令和8年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 民間給与との比較に用いた県職員の平均年齢は41.9歳で、平均経験年数は19.2年である。

##### (2) ボーナスの比較

| 民間の年間支給割合 | 県職員の年間支給月数 | 差     |
|-----------|------------|-------|
| 4.70月     | 4.65月      | 0.05月 |

(注) 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績である。

#### 2 給与改定等の内容

##### (1) 給料表

- ・ 行政職給料表については、人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定を行うこと。
- ・ 行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行うこと。

##### ◆給与改定額及び改定率（行政職）

| 現行給与月額   | 改定後の給与月額 | 改定額（率）             | 改定額の内訳                        |
|----------|----------|--------------------|-------------------------------|
| 380,603円 | 392,144円 | 11,541円<br>(3.03%) | 給料月額 11,165円<br>はね返し分(注) 376円 |

(注) 給料等の改定に伴い手当額が増減する分

<参考> 行政職（大卒）の初任給 R8.4.1：237,600円 → 勧告後：247,100円（+9,500円）  
（令和4年からの5年間で58,400円の引上げ勧告）

##### (2) 初任給調整手当

- ① 医師及び歯科医師については、人事院勧告に準じて支給限度額の引上げ改定を行うこと。
- ② 獣医師については、支給限度額の引上げ改定（月額60,000円→月額70,000円）を行うこと。

##### (3) 特殊勤務手当

災害応急作業等に係る特殊勤務手当の額について、国及び他の都道府県との均衡を図る観点から、国に準じた見直しを検討する必要がある。

##### (4) 宿日直手当

人事院勧告に準じ、勤務1回に係る支給限度額の引上げ改定を行うこと。

## (5) ボーナス

- ・ 年間支給月数を引上げ 4.65月分→4.70月分（期末手当及び勤勉手当を0.025月分ずつ引上げ）
- ・ 来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当が均等になるよう支給月数を定めること。

|            | 6月期           | 12月期               |
|------------|---------------|--------------------|
| 令和8年度 期末手当 | 1.2625月（支給済み） | 1.2875月（現行1.2625月） |
| 勤勉手当       | 1.0625月（支給済み） | 1.0875月（現行1.0625月） |
| 9年度以降 期末手当 | 1.275月        | 1.275月             |
| 勤勉手当       | 1.075月        | 1.075月             |

### ●(1) 給料表及び(5) ボーナスの改定後の平均年間給与（行政職）

〔勧告前〕6,384 千円 〔勧告後〕6,602 千円 〔影響額(率)〕218 千円 (3.41%)

## (6) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

本年の人事院勧告において、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の新設等について勧告がなされたところであり、本県においても、今後の国における法整備の状況や他の都道府県の動向、本県の公務の状況等を踏まえて、適切に対応する必要がある。

## (7) 給料表の適用の見直し

本庁や事務局等に配置される免許職種等の職員について、従事する職務に応じた給料表の適用の在り方について速やかに具体的な検討を進め、適切に対応する必要がある。

## Ⅱ 勤務時間及び休暇の改定

### 1 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の指定等について、勤務した時間と同一の時間での指定等を可能とする見直しを人事院勧告に準じて実施すること。

### 2 無給休暇の新設

- ・ 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、事由を問わず、年7日まで取得できる無給休暇を人事院勧告に準じて新設すること。
- ・ 女性職員が長期の不妊治療を受ける場合及び精神性疾患による休職者が職場復帰後に勤務の軽減を必要とする場合に取得できる無給休暇を新設すること。

## <勧告の実施時期>

Iの2の(1)、(2)の①及び(4)は令和8年4月1日、Iの2の(5)は令和8年12月1日、Iの2の(2)の②及びⅡは令和9年4月1日から実施すること。

## Ⅲ 人事管理

### 1 人材の確保・育成

人材の確保・育成は、今後の県勢の発展を支える、最も重要な事項であるとの認識のもと、職員や職員のなり手の意識や価値観にこれまで以上に配意し強い危機意識を持って取り組む必要がある。

#### (1) 人材の確保

- ・ 激しい人材獲得競争が続くことが見込まれる中、採用試験に関する様々な課題を丁寧に整理し、任命権者とともに採用試験の不断の見直しに取り組んでいく必要がある。
- ・ 公務志望者に限らず幅広い人材から香川県が「選ばれる」職場となるため、採用試験に係る広報活動に加えて、県職員の魅力や県行政に携わることの意義、多様な働き方への取組みについて、戦略的に発信していくことが重要である。

## (2) 人材の育成

- ・ 職員の年齢層等に応じた主体的なキャリアプランの形成・実現を支援する必要がある。
- ・ 職員の年齢構成が高齢層と若年層に二極化するとともに、働き方と働くことに対する価値観が大きく様変わりしている現状において、中間層の職員のマネジメント能力の向上や意欲を引き出し、管理職員・グループリーダーのなり手の育成に危機意識を持って取り組むことが強く求められる。
- ・ 性別を問わず管理職員の候補となる人材の層を厚くしていくとともに、働きやすい職場環境を整備し、全ての職員がより一層活躍できる職場づくりにも引き続き取り組む必要がある。

## (3) 人事評価

- ・ 評価する側のスキルの向上や目線の安定化に取り組むとともに、個々の職員が目標を設定し、その達成度を評価する仕組みや、人材育成の取組みを適切に評価する手法、効果的なフィードバックの方法などを検討して、職員の成長につなげていく必要がある。

## 2 勤務環境の整備

職員個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するとともに、超過勤務時間の縮減や休暇取得等により、総実勤務時間を短縮していくことが重要である。ハラスメントの防止や働きやすい勤務環境の整備、健康管理対策の推進等、全ての職員が安心して働ける環境づくりに取り組んでいく必要がある。

### (1) 働きやすい環境づくり

- ・ 育児休業について、代替職員の確保に努め、性別を問わず、希望する職員が取得できる環境を整える必要がある。
- ・ カスタマー・ハラスメントについては、引き続き組織的に対応できる体制の充実に努めていく必要がある。

### (2) 総実勤務時間の短縮

- ・ 超過勤務の要因分析等、業務改善や事務・事業の見直し、必要な人員の確保や適正な人員配置などに取り組むとともに、特に月100時間や平均月80時間を超える超過勤務の最小化に引き続き取り組むことが重要である。

### (3) 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けた取組み

- ・ 県教育委員会が策定した実施計画に基づく取組状況や学校現場の実情等も踏まえ、教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向け、今後、より一層の取組みが必要である。

### (4) 高齢層職員が活躍できる職場づくり

- ・ 高齢層職員がモチベーションを維持しつつ、豊富な経験や知識・技術を生かして引き続き活躍できる職場づくりに取り組むことが重要である。

### (5) 健康管理対策の推進

- ・ ストレスチェックの適切な実施と活用、長時間労働者への医師の面接指導等の確実な実施、各種ハラスメントの対策推進など、職員の心身両面にわたる健康管理が重要である。

## 3 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として県民の期待と信頼に応えられるよう、強い使命感と高い倫理観を持って行動する必要がある。