

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 6 日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 月例給は、民間給与との較差の解消を図るため、3 年連続で 2 %を超える引上げ改定 (2.93%)
- 2 期末手当・勤勉手当は、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、5 年連続で年間の支給月数を引上げ (4.65 月分→4.70 月分)
- 3 多様で優秀な人材の確保・育成、働きやすく魅力ある勤務環境の整備

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給 (職員と民間の 4 月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与 (A)	職員給与 (B) 行政職 平均 42.3 歳	較 差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$	国 : 較 差
404,818 円	393,292 円	11,526 円 (2.93%)	15,056 円 (3.51%)

備考・企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所のうちから 206 事業所を無作為抽出し、当該事業所の約 8,500 人の個人別給与を実地調査 (調査完了率 : 88.7%)
・民間給与、職員給与ともに、令和 8 年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給 (令和 7 年冬と令和 8 年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.71 月 (職員 4.65 月)

2 職員の給与改定等

(1) 給料表

ア 民間給与との較差を解消するため、月例給の引上げ改定

イ 給料表について、人材の確保・定着の重要性を踏まえ、次のとおり改定

- ・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を対象に令和 7 年を上回る改定

現行の月例給	改定後の月例給	改定額 (率)	改定額の内訳
393,292 円	404,797 円	11,505 円 (2.93%)	給料月額 11,173 円 跳ね返し分※ 332 円

※給料月額の改定に伴い増額する手当分

- ・初任給の引上げ

	改定後の給料月額	引上げ額
大卒	253,300 円	9,400 円
高卒	222,400 円	9,400 円

ウ 民間の再雇用者の係長級との公民の給与差をベースに再任用職員の月例給を改善 (改定率 8.2%)

エ 教員の処遇改善 (令和 9 年の管理職の本給加算)

(2) 初任給調整手当

医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から、国家公務員に準じた引上げ改定

(3) 期末手当・勤勉手当

ア 支給月数の改定

- ・民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を 4.65 月から 4.70 月へ引上げ
- ・引上げ分 (0.05 月) は、期末手当及び勤勉手当に 0.025 月分ずつ均等に配分

(ア) 令和 8 年度の支給月数

	6 月期	12 月期
期末手当	1.2625 月 → 支給済み	1.2625 月 → 1.2875 月 (+0.025 月)
勤勉手当	1.0625 月 → 支給済み	1.0625 月 → 1.0875 月 (+0.025 月)

(イ) 令和 9 年度以降の支給月数

	6 月期	12 月期
期末手当	1.2625 月 → 1.275 月 (+0.0125 月)	1.2625 月 → 1.275 月 (+0.0125 月)
勤勉手当	1.0625 月 → 1.075 月 (+0.0125 月)	1.0625 月 → 1.075 月 (+0.0125 月)

イ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

高度の専門性を有する人材の給与水準確保のため、国家公務員に準じた改定

(4) 地域手当

級地別支給割合について、国家公務員に準じた取扱い

(5) 宿日直手当

国家公務員に準じた引上げ改定

(6) 転居に関する手当

転居を伴う転勤の経済的負担軽減等を目的とした転居に関する手当の新設について、国の動向を注視しながら、検討することが必要

(7) 公立学校教員の給与制度等

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の趣旨等を踏まえて、教員の処遇改善を進めるとともに、主務教諭については、その設置の必要性を含め検討することが必要

(8) 60 歳前後の給与水準（給与カーブ）

人事院による 60 歳前後の給与水準（給与カーブ）の検討について、国の動向を注視することが必要

(9) 改定等の実施時期

令和 8 年 4 月 1 日：(1) ア～ウ、(2)、(3) ア(ア)、(5)

令和 9 年 1 月 1 日：(1) エ

令和 9 年 4 月 1 日：(3) ア(イ)、(3) イ、(4)

Ⅱ 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

ア 採用試験の見直し

- ・テストセンター方式の導入拡大など、採用環境の変化に応じた不断の見直し
- ・本県が求める人材の採用につながっているかを任命権者とともに検証し、職務遂行能力を適切に見極めることのできる試験制度の検討を継続的に進めることが必要

イ 受験者の確保

- ・官民間問わず人材獲得競争が激化する中、マーケティングの視点も踏まえ、戦略的に公務の魅力のアピールや大学等へのアプローチを実施
- ・インターンシップは、学生が本県の仕事への理解を深め、マッチングを確認する貴重な機会であることから、多くの学生に参加してもらえるよう工夫が必要
- ・人材不足により業務に支障をきたす懸念もある技術職については、大学等への働きかけなどを通じて専門的業務の魅力を伝え、志望度の向上につなげることが重要
- ・人材の確保は行政の安定的な運営の根本に関わるため、本委員会の取組への任命権者の積極的な協力を期待

(2) 人材の育成・活躍推進

ア キャリア形成への支援

- ・コンテンポラリー（今日的）なニーズに応えられるよう、職員の主体的な能力開発の機会を積極的に提供するとともに、特に若手職員のキャリア形成をサポートしていくことが必要

イ 多様な職員の活躍

- ・高齢層職員の能力や健康状態等を十分確認した上で、個々の適性や能力に応じた配置を行うなど、高齢層職員が意欲を持って働き続けられる環境整備が必要
- ・女性職員の積極的な登用の推進やキャリア形成等への意欲を引き出す取組が必要。女性の健康上の特性に対する職場の理解促進や相談体制の整備も重要
- ・障害のある職員の障害の特性に応じて必要な配慮を行うとともに、各自の能力や個性を踏まえ、生き生きと働くことのできる環境整備が必要

(3) 組織活性化に向けた人事管理の推進

- ・人事評価による職員の能力・実績の的確な把握と任用・給与等への適切な反映を通じて、職員の勤務意欲と能力を高め、適材適所に配置していくことが必要
- ・組織の活性化につながる人事管理の推進に向け、適切に人事評価制度が運用できるよう、職員の成長や多様化等を踏まえて必要な検証・見直しを行うことが重要

2 働きやすく魅力ある勤務環境の整備

(1) 時代に即した働き方の推進

- ・本県の人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、より柔軟な働き方の選択肢を拡大するための検討を進めることが必要

- ・国の自営兼業制度の動向も参考に、職員のモチベーション向上等を通じた公務の活性化等への期待も考慮し、営利企業等への従事許可基準の運用の見直しを検討することが必要
- ・代休日の指定や週休日の振替等の見直しについては、長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、国における見直しの趣旨や本県の実情を踏まえて検討することが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・仕事と生活の両立支援制度の利用しやすい環境整備と、職員に対しての一層の利用促進を図ることが必要
- ・無給休暇の新設については、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するため、国における新設の趣旨や本県の実情を踏まえて検討することが必要

(3) 時間外勤務等の縮減

- ・管理監督者は、職員の健康管理に注意を払うとともに、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じることが必要
- ・業務の合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めることが必要

(4) 教員の働き方改革

- ・時間外在校等時間の縮減目標の達成に向けて、部活動指導員等外部人材の配置や学校行事の準備運営の業務委託など、具体的な対策を更に進めることが必要
- ・教育現場の魅力向上やより質の高い教育の実現に向け、関係者が一丸となって働き方の改革の取組の充実・強化を図ることが必要

(5) 職員の健康管理対策の推進

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であり、また、不調者の早期発見と早期対応、再発防止に向けた関係機関等との連携の一層強化が必要
- ・長時間労働を行った職員に対しては、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努めることが必要
- ・定年延長に伴い増加が見込まれる高齢層職員に対しては、心身の健康保持にも配慮することが必要

(6) ハラスメント防止対策

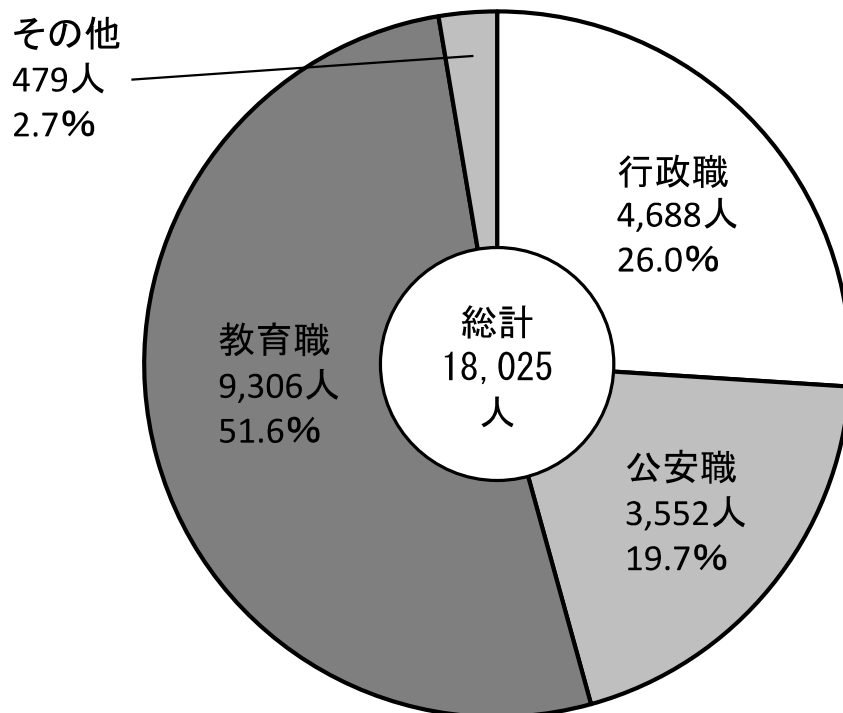
- ・あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、職員が安心して業務に取り組めるよう組織的な対策を強力に進めることが必要

3 公務員倫理の徹底

服務規律の遵守の一層の徹底を図り、職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推進することが必要

1 給与勧告の対象職員

人事委員会の給与勧告の対象となる職員のうち、下記の者※を除いた職員は18,025人です。
(令和8年4月1日現在)

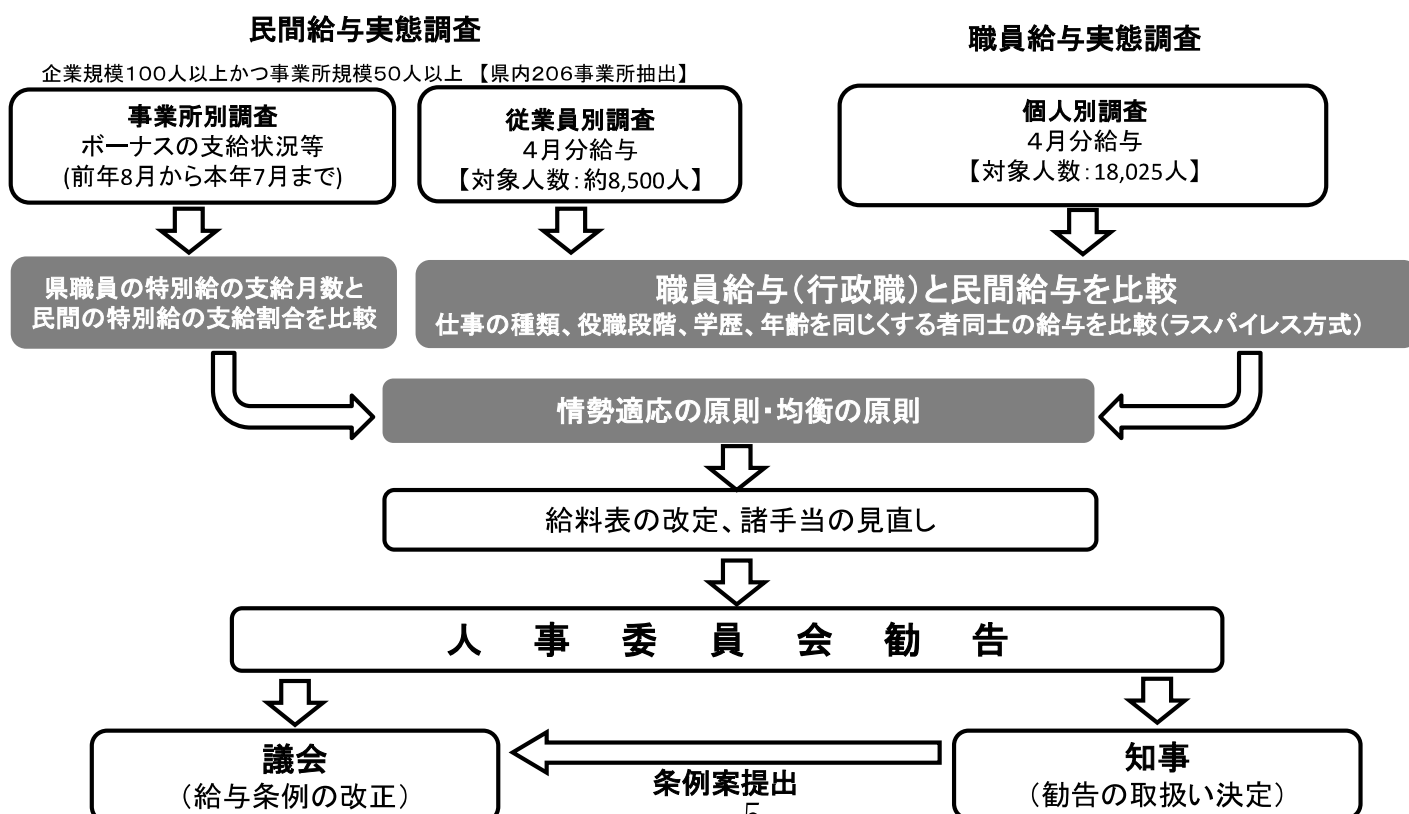


※暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、岡山県職員給与条例附則第8項により給料月額が決定される職員、育休代替任期付職員

2 人事委員会勧告の流れ

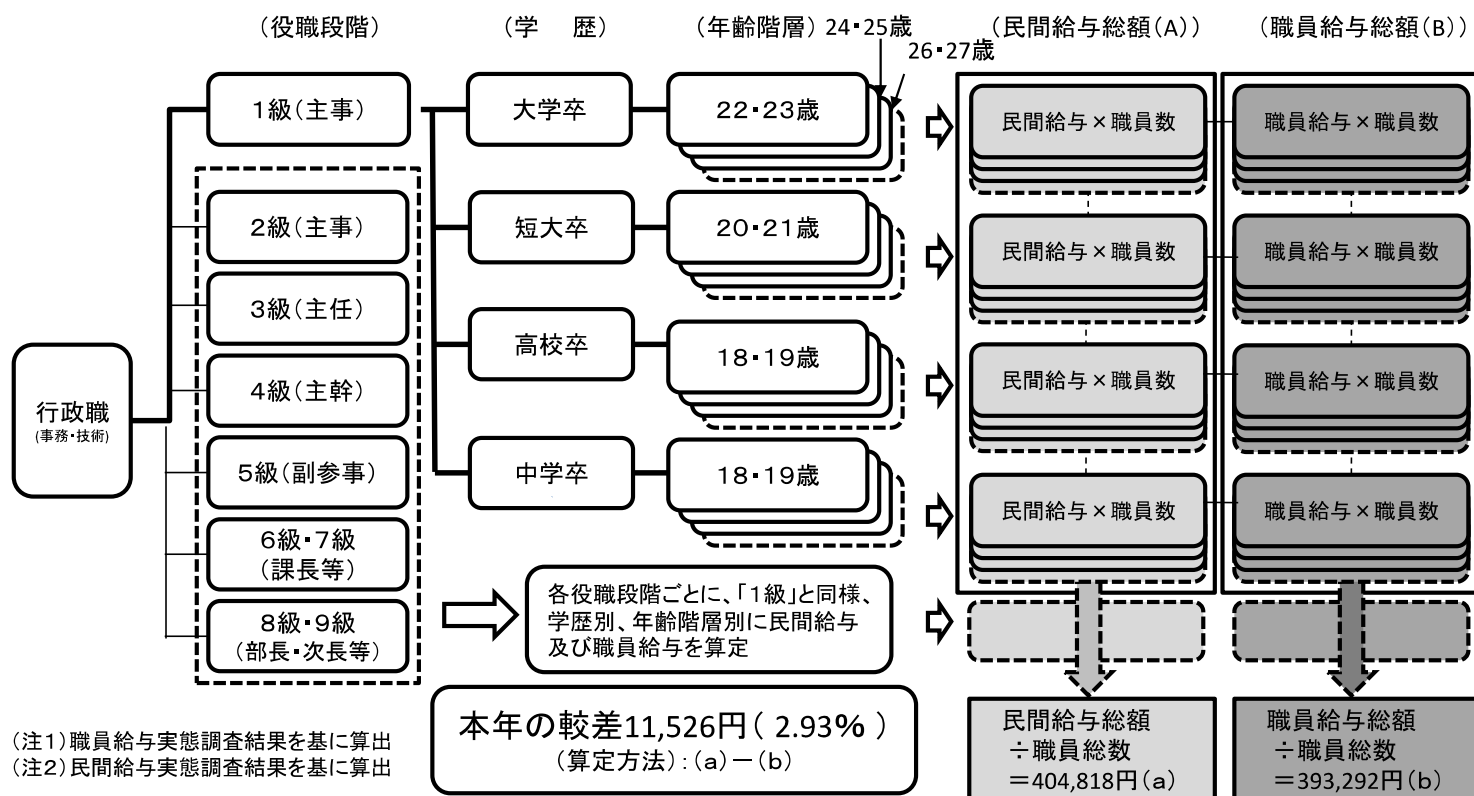
人事委員会では、職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



3 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



4 給与勧告の実施状況

(1)最近の給与勧告

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	45千円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	16千円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	14千円	0.2%
令和2年	△0.02%	—	4.45月	△0.05月	△20千円	△0.3%
令和3年	0.02%	—	4.30月	△0.15月	△58千円	△0.9%
令和4年	0.15%	0.15%	4.40月	0.10月	47千円	0.8%
令和5年	0.75%	0.75%	4.50月	0.10月	84千円	1.4%
令和6年	2.71%	2.71%	4.60月	0.10月	207千円	3.4%
令和7年	2.88%	2.87%	4.65月	0.05月	206千円	3.2%
令和8年	2.93%	2.93%	4.70月	0.05月	217千円	3.3%

※平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの

(2) 令和8年給与勧告による平均年間給与(行政職:平均年齢 42.3歳)

改定前 A	改定後 B	差 (B - A)
6,605千円	6,822千円	217千円

※平均年間給与は、行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く。)の年間の月例給と期末・勤勉手当の合計額の平均