

第1章 職員の給与等に関する報告

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和8年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきた。その結果の概要は次のとおりである。

I 職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の状況

職員給与実態調査の調査人員

全 県 職 員	調 査 対 象 職 員	調査対象外職員	
		定年引上げ職員 再任用職員 休職者等	企業局職員 病院局職員
14,893人	11,485人	2,047人	1,361人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校・小学校等教育職が34.7%と最も高く、以下、行政職31.7%、高等学校等教育職16.5%、公安職12.7%等の順となっている。

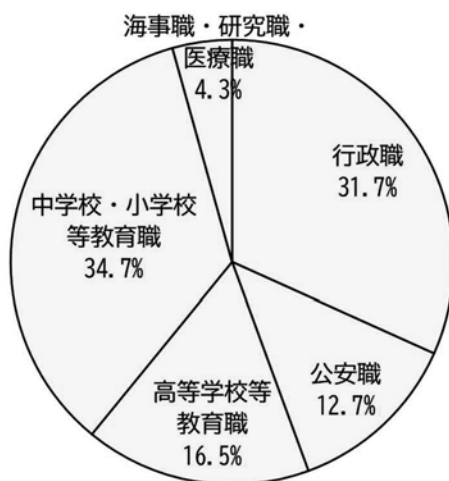
また、令和8年4月における職員の平均年齢は41.7歳（昨年41.9歳）となっており、近年下がり続けている。行政職の職員についてみると、平均年齢は41.2歳（同41.3歳）となっており、同様の傾向となっている。

給料表別職員数等

区 分 給 料 表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	令和8年	令和7年	令和8年	令和7年	令和8年	令和7年
	人	人	歳	歳	年	年
行 政 職	3,643 (31.7%)	3,662 (31.5%)	41.2	41.3	19.6	19.8
公 安 職	1,456 (12.7%)	1,449 (12.5%)	38.3	38.0	17.3	17.0
海 事 職	41 (0.4%)	43 (0.4%)	39.0	37.9	18.7	17.7
研 究 職	221 (1.9%)	227 (2.0%)	42.0	41.8	18.9	19.4
医 療 職 (1)	57 (0.5%)	59 (0.5%)	40.0	40.0	15.5	15.6
医 療 職 (2)	94 (0.8%)	95 (0.8%)	41.8	42.3	17.9	18.9
医 療 職 (3)	86 (0.7%)	92 (0.8%)	39.1	38.8	16.5	15.9
高等学校等教育職	1,897 (16.5%)	1,913 (16.5%)	45.6	45.6	22.7	22.8
中学校・小学校等 教 育 職	3,990 (34.7%)	4,079 (35.1%)	41.8	42.1	18.9	19.8
合 計	11,485 (100.0%)	11,619 (100.0%)	41.7	41.9	19.5	19.9

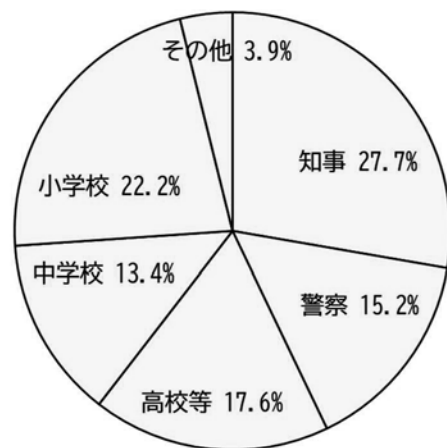
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



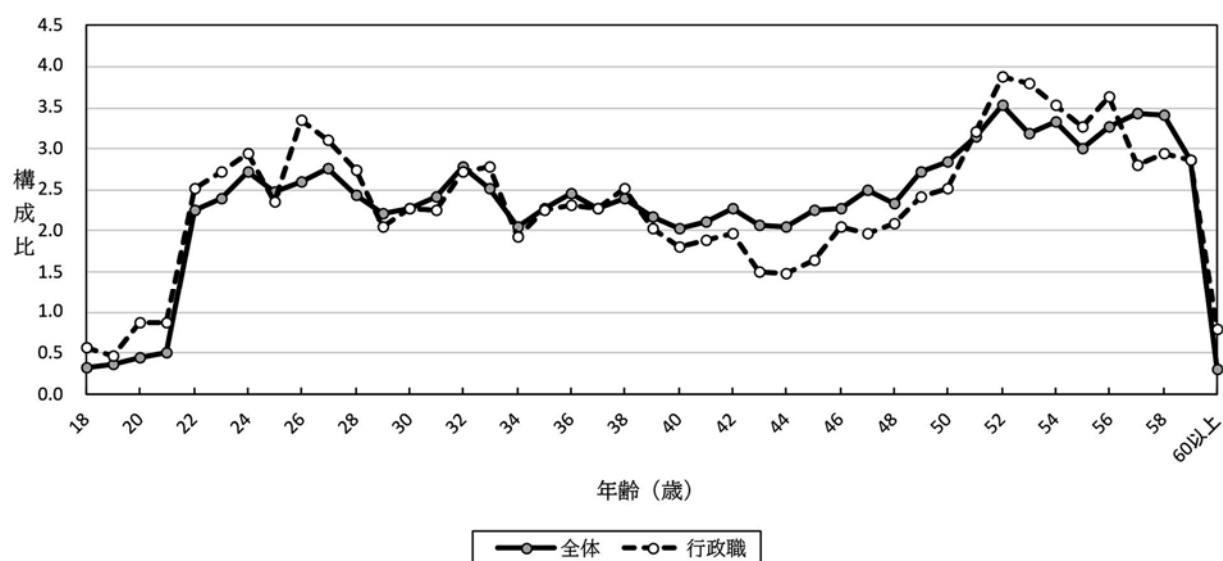
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

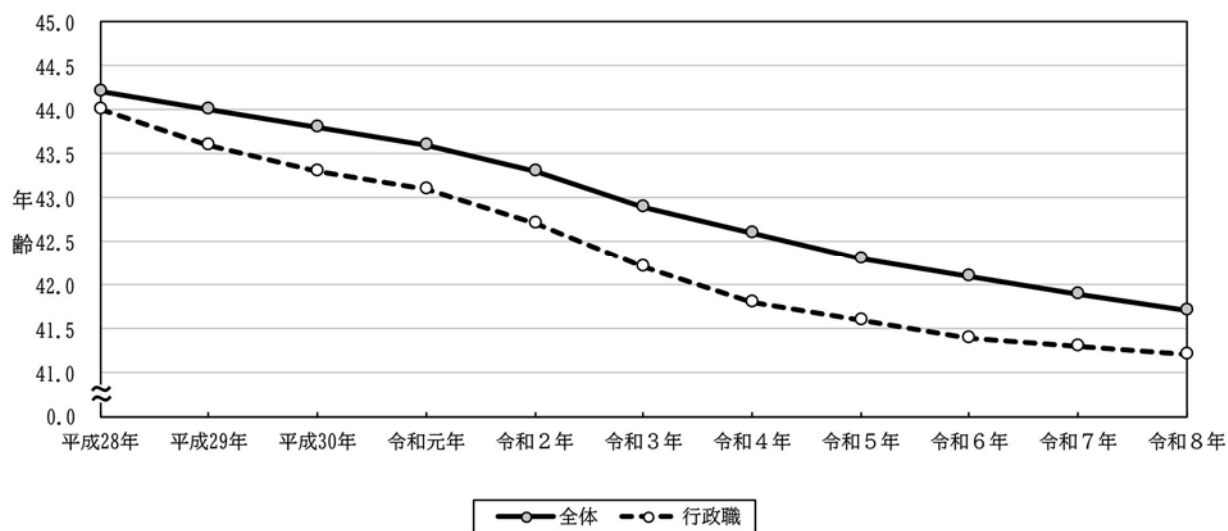


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

令和8年4月分の職員の平均給与月額は404,045円で、昨年に比べ14,618円(3.8%)増加しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は367,624円で、昨年に比べ11,394円(3.2%)増加している。

これは、昨年の給与の引上げ改定等による。

(参考資料第7表)

職員の平均給与月額状況

区 分 項 目	全職員		行政職の職員	
	令和 8 年	令和 7 年	令和 8 年	令和 7 年
	円	円	円	円
給 料	373,078	359,362	339,007	328,287
管 理 職 手 当	6,465	6,466	9,044	8,918
扶 養 手 当	10,441	9,801	8,909	8,614
地 域 手 当	641	641	579	616
住 居 手 当	5,959	5,775	5,770	5,663
特 地 勤 務 手 当	4,512	4,319	3,030	2,827
そ の 他	2,949	3,063	1,285	1,305
合 計	404,045	389,427	367,624	356,230

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

2 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。

3 その他は、単身赴任手当(基礎額)等である。

2 民間給与等の状況

職種別民間給与実態調査の調査人員

調 査 実 人 員	初 任 給 関 係	左 記 以 外	
			うち行政職 相当職種
4,770人	223人	4,547人	3,730人

(1) 本年の民間給与実態調査の状況

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院等と共同で、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所173のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した100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、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,730人及び医師等職種817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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。

また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、92.0%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(2) 本年の給与改定等の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で59.3%、高校卒で63.3%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で92.5%、高校卒で85.7%、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で7.5%、高校卒で14.3%となっている。(参考資料第22表)

また、一般の従業員(係員)の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は69.0%、ベースアップを中止した事業所の割合は2.4%となっている。

さらに、一般の従業員(係員)の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は97.7%、定期昇給を中止した事業所はなく、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に引き続き高い割合を示しており、人材確保の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

民間における給与改定の状況

(単位：％)

役職 段階		項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
		企業規模				
係 員	規模計	69.0	2.4	0.0	28.6	
	500人以上	68.3	3.7	0.0	28.0	
	100人以上 500人未満	69.4	1.8	0.0	28.8	
課長級	規模計	69.0	2.4	0.0	28.6	
	500人以上	68.3	3.7	0.0	28.0	
	100人以上 500人未満	69.4	1.8	0.0	28.8	

(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。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

役職 段階		項 目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
					昨年 に 比 べ 増 額	昨年 に 比 べ 減 額			昨年 と 変 化 なし
係 員	規模計	97.7	97.7	35.3	7.8	54.6	0.0	2.3	
	500人以上	100.0	100.0	34.4	14.8	50.8	0.0	0.0	
	100人以上 500人未満	96.3	96.3	35.9	3.7	56.7	0.0	3.7	
課長級	規模計	91.2	91.2	30.8	7.9	52.5	0.0	8.8	
	500人以上	81.9	81.9	21.7	15.4	44.8	0.0	18.1	
	100人以上 500人未満	96.3	96.3	35.9	3.7	56.7	0.0	3.7	

(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。

3 物価及び生計費

松江市の本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ1.2%の上昇となっている。

また、標準的な生活の水準を求めるため、勤労者世帯における消費支出(総務省「家計調査」)等を基礎として算定した本年4月の松江市における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191,300円、221,900円及び252,510円となっている。
(参考資料第29表)

4 国家公務員及び都道府県職員の給与

先に総務省が公表した令和7年4月1日現在の本県のラスパイレス指数（行政職）^(注)は98.2（令和6年98.2）であった。

なお、都道府県ラスパイレス指数の平均は、99.7であった。

(注) ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月7日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告したが、その概要は別紙のとおりである。

6 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与384,723円に対して職員給与は373,367円であり、職員給与が11,356円(3.04%)下回っている。
(参考資料第17表)

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 ((A-B)/B×100)
384,723円	373,367円	11,356円 (3.04%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者及び任期付職員は含まれていないため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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年間に於いて、民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額４.６０月分に相当していた。これは、昨年（４.４９月分）より増加しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数（４.５０月）を０.１０月分上回っている。

（参考資料第２５表）

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給（Ａ）	職員の期末手当及び勤勉手当（Ｂ）	差（Ａ－Ｂ）
４.６０月分	４.５０月分	０.１０月分

7 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえて検討した結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

（１）月例給

前記６（１）のとおり、本年４月分の給与について、職員給与が民間給与を１１,３５６円（３.０４％）下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定することが適当と判断した。

本年８月に人事院が勧告した俸給表においては、民間企業の賃上げの状況を反映して、全ての層で３～４％の引上げ、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昨年を上回る改定を行うとともに、引き続き初任給の引上げ改定を行うこととされている。

民間との給与比較を行っている本県の行政職給料表については、人事院が勧告した俸給表をもとに、民間企業における初任給の動向や本県の公民較差を考慮し、引上げ改定を行うこととする。定年前再任用短時間勤務職員についても、人事院が勧告した俸給表をもとに引上げ改定を行うこととする。

また、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考

慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、従来より国との均衡を重視してきたことから、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末手当及び勤勉手当

前記6(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.50月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.60月分)を0.10月分下回っている。

よって、職員の期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げにあたっては、国の支給割合との均衡を考慮し、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を0.05月分ずつ引き上げ、令和9年度以降においては、6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ引き上げることとする。

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、支給月数を引き上げることとする。

(3) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

(4) 地域手当

令和6年に社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の一環として報告した支給割合の引上げ及び引下げについては、国に準じて令和9年度まで段階的に行うこととしている。令和9年度の支給割合は次表に示すとおりとする。

令和9年度の地域手当の級地別支給割合

支給地域	見直し後の 級地 (支給割合)	見直し前の 級地 (支給割合)	改定幅	令和9年度の 地域手当の 支給割合 (%)	
					(参考) 令和8年度 (%)
東京都特別区	1級地 (20%)	1級地 (20%)	0	20	20
大阪市	2級地 (16%)	2級地 (16%)	0	16	16
広島市	4級地 (8%)	5級地 (10%)	△2	8	8

(注) 1 「見直し前の級地」は令和6年度の級地を、「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

2 この表に掲げる級地別支給割合以外の支給割合については、人事院報告の例による。

(5) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

8 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は、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じることで、異動の円滑化を図る必要があるとしている。

本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本としていることから国に準じて次のとおり見直しを行うとともに、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

(1) 転居に関する手当の新設等

本年の人事院勧告においては、現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、支給額の改善及び距離区分の追加を行った上で、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するとしている。

また、管区内や全国規模での適正な人員配置を引き続き行う観点から、広域的な移動を行う職員に重点を置いた給与改定として、広域異動手当の支給割合の引き上げを行うとしている。

本県においては、国の動向のほか、他の都道府県の動向を注視し、所要の

検討を進めていく必要がある。

(2) 特地勤務手当に準ずる手当の見直し

本年の人事院報告においては、現在、本土に所在し人口が集中している地区から離れた場所に所在する官署であっても、公共施設等が近隣に所在する官署については特地勤務手当に準ずる手当の支給対象としていないが、こうした官署に勤務するために転居した職員については、当該官署周辺の生活環境にかかわらず、同手当の支給対象となるよう指定基準を見直すとしている。

本県においては、国の動向のほか、他の都道府県の動向を注視し、所要の検討を進めていく必要がある。

9 その他の課題

(1) 再任用職員の処遇

昨年の報告において、地方公務員法第24条第1項の職務給の原則により、職員の給料は、職務と職責に応ずるものとなっているものの、期末手当及び勤勉手当の支給月数について、正規職員と再任用職員の差に見合う業務の違いがあるのか検討の余地があること、特に学校現場においては、フルタイムの再任用教員などの高齢層の職員間で給与差が存在する状況となっており、改善を要する喫緊の課題があることについて、所要の改善を検討する必要を求めたところである。

その後、任命権者の判断として、フルタイムの再任用教育職員の期末・勤勉手当については正規職員と同等の月数に、その他の再任用職員については、本委員会が勧告した月数に1月を加えた月数としたところである。

そうした中で、本年の人事院報告において、60歳前後の給与水準等の検討を加速していくとしている。

本県においても、引き続き、この課題の解決に向け、国の動向や他の都道府県における改善状況を注視していく必要がある。

(2) 教育職員の給与

昨年6月に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

法等の一部が改正されたことにより、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進めるための措置が講じられることとなった。

このうち、教職調整額の段階的引き上げや教職調整額が支給されない校長等の管理職の本給の加算については、引き続き任命権者において適切に対応する必要がある。

教員給与の見直しについては、今後とも国や他の都道府県の動向を注視しつつ、適時適切に改定を行っていく必要がある。

(3) 初任給制度等の見直し

国においては、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与処遇の確保を推進していくため、令和8年2月に昇格に係る在級期間や、初任給決定に係る前歴換算など初任給制度等の諸制度について人事院規則の改正を行った。

本県においては、優秀な人材を確保し定着させていくために、国の改正内容や他の都道府県の動向を注視し、見直しを検討する必要がある。

(4) 獣医師の初任給調整手当の見直し

獣医師については、採用者数が採用予定者を下回る状況が続き恒常的に欠員が生じており、業務の実施に支障が出かねない状況にある。近年、小中学生を対象とした出前授業や獣医師職場体験実習（インターンシップ）など、獣医師確保の取組を強化しているが、引き続き採用者数が採用予定者を下回る状況が続いている。このことから、本県の獣医師の確保を図るため、獣医師に支給する初任給調整手当について改善する必要がある。

(5) 幹部職員等に関する人事制度の見直し

本年の人事院報告においては、政策決定等で中核的役割を担う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・職責を重視した給与体系の実現に向けて制度設計を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告すべく、検討を加速していくとしている。

本県においては、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(6) 非常勤職員の給与に関する指針の見直し

本年の人事院報告においては、民間での同一労働同一賃金ガイドラインが改正され、本年10月から適用されることを踏まえ、本年7月に改正した非常勤職員の給与に関する指針により、引き続き、適正な給与の支給が行われるよう、各府省を指導していくとした。

また、同指針の改正を受け、国においては、会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアルを改正したところである。

本県においては、国の改正内容や他の都道府県の動向を注視し、所要の検討を進めていく必要がある。

(7) 60歳前後の給与水準（給与カーブ）に関する調査・検討

本年の人事院報告においては、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、公務における定年の段階的な引上げ期間の人事管理の在り方の変化を注視するとともに、関連部局とも連携して60歳前後の給与水準等の検討を加速していくとしている。

本県においては、従来より国の制度を基本としていることから、国の動向を注視していく必要がある。

Ⅱ 人事管理に関する報告

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 職員の採用

若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲、他の自治体との競合等を背景に、近年、採用試験の受験者確保に苦慮している。

さらに、定年退職に加えて定年前に退職する職員も増えてきていることが、組織を維持するために必要な受験者を確保することの重要性に拍車をかけている。

このため、これまでも、特別な公務員試験対策を要しない試験区分の創設、新たな経験者採用試験の実施、試験日程の追加など、受験者確保のための試験制度の見直しを行ってきた。

特に経験者採用試験については、近年は毎年約20名以上が採用されており、様々な経験が県において生かされている。

また、県職員の仕事の魅力ややりがい等を伝えるため、WebサイトやSNSの活用、就職説明会の開催、島根県庁短期仕事体験（旧インターンシップ）や学生との座談会、県庁職場体験の実施等、任命権者と連携のうえ、より効果的な情報発信を積極的に行い、受験者確保に取り組んでいる。

このような取組の結果、大学卒業程度試験の受験者は昨年度より増加したが、一部の技術系職種については受験者数が採用予定者数を下回るなど、人材の確保が困難な状況は依然として続いている。特に獣医師については、毎年度10名近い欠員が生じており、人材の確保が大きな課題となっている。

また、近年では総合土木を始めとする技術系職種についても、採用者数が退職者数を下回る状況が続いており、この状況が今後も継続すれば、現在の組織体制の維持が困難になり、組織体制の縮小など県行政に深刻な影響が出ることが懸念されるため、より一層の受験者確保に向けた取組が求められる。

よって、今後も任命権者と連携して、県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信し、また、短期仕事体験の充実や、短期仕事体験を通じて得られた情報を採用に活用するなど、県職員を志望する者を増やす取

組を進めるとともに、試験区分ごとに検証を行い、中堅層や即戦力確保のため、経験者採用試験を有効に活用するなど、適宜、必要に応じて試験制度の見直しを行うことで受験者確保を図っていく。

イ 教育職員の採用

全国的に教育職員の不足が問題となっており、本県においても令和8年4月1日時点で公立学校において37名の欠員が生じており、前年と比べて改善しているものの、人材の確保は依然として大きな課題となっている。

教育職員が不足する要因として、志望者数が低水準で推移する中、必要数に見合った教育職員を確保できないことが挙げられる。

このため、教育委員会では採用試験の前倒しや県外試験会場の設置等により受験者の確保に努めるとともに、教員の魅力を発信するポータルサイトの開設や県内外の大学との連携協定の活用等、高校生や大学1、2年生へのアプローチも含め、教員志望者の裾野を広げる取組を行っている。

さらに、志望者減少の背景として長時間勤務等、勤務環境への懸念・不安等も存在していると考えられることから、働き方改革にも取り組んでいる。

また、これまで教育現場を支えてきた講師や再任用職員の確保が困難になっていることも教育職員の不足の要因となっている。

このため、働き方改革をより一層進めるとともに、教員志望者を増やすための魅力発信、受験者確保のための試験制度の見直しなど総合的に取組を引き続き行っていく必要がある。

ウ 警察官の採用

警察官採用試験の受験者は、近年、大幅に減少しており人材確保が厳しい状況が続いている。

こうした背景には、若年人口の減少に加え、厳しい職務内容のイメージがあることも要因の一つと考えられる。

このため、実際に警察官とふれあい、仕事を体験できるオープンポリスの実施、短期仕事体験の実施、県内外の大学及び専門学校や県内高校への

訪問、オンラインによる説明会の実施、若手職員の人脈を活かした採用募集活動、SNS等を活用した情報発信等の活動を積極的に行い、受験者確保のための体制を強化して取り組んでいる。

また、受験可能年齢の引上げや高校既卒者のみを対象とした試験区分の創設、特別な公務員試験対策を要しない筆記試験を導入する等多様な選択肢を提供するとともに、新たに県外の試験会場を設ける等により受験者の利便性を向上させることで受験者確保を図っている。

今後も、警察官の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信していくとともに、必要に応じて試験制度の見直しを検討していく必要がある。

また、警察官は採用後、警察学校への入校が必須となることから、寮室の増設など校舎設備や寮の居住環境を向上させ、警察学校での教育・訓練効果を高め、現場職務への円滑な移行につなげる取組も行われている。

これらに加えて、ワーク・ライフ・バランスの向上など、働きやすい職場環境の整備にも努め、人材確保につなげていく必要がある。

エ 障がい者の雇用

障がい者の雇用にあたっては、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めることが必要であり、各任命権者は、策定している障がい者活躍推進計画に基づき、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進している。

引き続き、障がい者の積極的な採用に努めるとともに、同計画に定める取組を着実に実施し、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりを進める必要がある。

(2) 人材の育成

人口減少・少子高齢化が進む中、過去に経験のない新たな課題に直面するなど、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に答えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を高めるための人材育成がまず

ます重要となっている。

このため、各任命権者においては、人材育成基本方針等に基づき、求められる人材を効果的に育成していくため、階層別研修の充実や人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組が行われている。

今後、管理職や課長補佐級を担う職員が減少し、若手職員が増加することが見込まれることから、管理職を見据えた職員の育成を進めるとともに、職員一人一人の能力が最大限に発揮されるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、人材育成の取組を一層進めていく必要がある。

また、会計年度任用職員についても、職務に応じた能力が発揮できるよう、人材育成を工夫する必要がある。

2 働き方改革の推進

職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間勤務の是正は喫緊の課題であり、その縮減に取り組んでいく必要がある。

公務職場が魅力的であるためには、職員が働きやすい勤務環境を整備し、働き方改革を推進していくことが重要である。

(1) 長時間勤務の是正

本県では、令和元年度から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、月45時間、年360時間以内とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年720時間以内、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とした。

なお、大規模な災害への対応等公務の運営上、真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができる。

上限の時間を超えた場合には、当該時間外勤務を命ずることが公務の運営上、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとしたが、緊急的な対応にあっても、職員の勤務状況や健康状態を注視し、安易な運用にならないようにすることが重要である。

この上限規制の導入に併せ、任命権者において、時間外勤務の縮減に向けた働き方改革の取組が強化され、予算編成を通じた事業のスクラップ・アン

ド・ビルドの徹底、業務プロセスの見直しなど、業務量の削減、効率化が押し進められている。

また、業務量の削減、効率化には組織トップや管理職員のリーダーシップが果たす役割が大きいことから、管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、時間外勤務もやむを得ないといった職場の雰囲気や職員意識を変革する必要がある。

本委員会としては、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、長時間勤務是正の進捗状況を注視していく。

（２）教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、本県の教育職員についても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われていること、教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要があることが確認されている。

本委員会でも、小・中・高等学校及び特別支援学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、働き方改革の取組状況など、教職員の勤務状況についての実態把握を行い、教職員の負担を軽減し、児童・生徒と向き合える時間の確保及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があることを確認するなどしてきた。

教職員の負担軽減への対策について、任命権者では、国のガイドラインを踏まえ、平成31年３月に「教職員の働き方改革プラン」を策定し、令和元年度以降３年間を重点期間として、時間外勤務時間の削減に向けた取組を進めた。取組の結果、１人あたりの時間外勤務時間の平均が減少するなど、一定の成果が見られたが目標達成には至らず、年次有給休暇の取得日数や、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合も目標を達成できていない状況であった。

令和６年度に、38校（小学校20校、中学校10校、高等学校６校、特別支援学校２校）約1,000人を対象に「教職員の休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態

調査」が行われ、各対象校で任意に定めた1週間において、調査対象者の約半数（46.3%）が持ち帰り仕事をしており、日数と時間は、週あたり3.4日、1回あたり約80分との結果であった。また、勤務日5日間の休憩時間について、すべての時間で休憩できたと回答した割合は21%に留まった。この結果は令和5年度の調査結果に比べ若干の改善は見られるものの大きな違いはなく、児童・生徒への指導や授業準備等により、多くの教職員が休憩時間をとれていない状況が続いていることを明らかにしたものである。

こうした状況を踏まえ、令和7年度には全市町村教育委員会を県教育委員会教育監、学校企画課が訪問して各市町村の取組を把握するとともに、引き続き、年間授業時数の見直しや業務削減など管理職への改革意識醸成を行う等の取組を行っており、学校現場においては、授業時間数や時程の見直し、2学期制への移行、学校行事等の精選など負担軽減に向けた取組を行っている。

また、専門的知見を基に困難事案について助言を行うスクールロイヤー、教頭の事務負担軽減を図るための教頭マネジメント支援員など、教職員の負担軽減を図る新たな外部サポート人材の活用が進められている。

引き続き、スクールサポートスタッフの配置促進など、外部サポート人材の活用を一層進めることにより、負担の軽減を図る必要がある。

これらの取組を進め、さらなる時間外縮減を図るとともに、教職員が児童・生徒と向き合える時間を確保していく必要がある。

部活動のあり方については、「部活動の在り方に関する方針」を令和6年2月に改訂し、同年7月に学校部活動の地域連携や新たな地域クラブ活動の在り方等を検討する「島根県部活動地域移行検討委員会」を立ち上げ、令和7年3月には「島根県公立中学校における部活動の地域連携・地域展開に係る方針」を策定（令和8年1月改訂）した。この方針に沿って引き続き、国の方針も踏まえつつ、部活動の適正な運営のあり方を検討し、教職員の部活動指導における負担軽減を図っていく必要がある。

特に、部活動の指導について、部活動指導員や外部指導者の確保は時間外勤務縮減や精神的負担軽減など、教職員の負担軽減を進めるうえで有効であることから、地域の実情を踏まえながら取り組んでいく必要がある。

教育職員の時間外勤務については、県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理に関する規則などに定められた時間外在校等時間の上限時間を超えないよう業務の量の管理を適切に行い、長時間勤務の是正をさらに図る必要がある。

なお、令和5年12月に、広く県民に教職員の働き方改革について理解と協力を求める県及び市町村教育委員会教育長による「共同メッセージ」が発表された。その後、令和7年2月及び令和8年8月に、教職員の働き方改革への理解と協力を感謝を示すと共に一層の協力を求める県及び市町村教育委員会教育長による「共同メッセージ」が発表されている。本委員会としても、教職員の負担軽減の推進は、教育委員会や教職員の努力だけで達成することは難しいと認識しており、地域社会のより一層の理解と協力をお願いする。

これらの取組に加え、令和7年6月の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成立を受けて、県教育委員会は既存の「教職員の働き方改革プラン」を国が定める指針を踏まえた内容に改めた「島根県教職員働き方改革プラン（県立学校の働き方改革と市町村教育委員会への取組）」を令和8年3月に策定した。新たなプランにおいては従来からの取組も踏まえて教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するために令和11年度までを重点期間として取り組むこととしている。また、同法の附則により、令和11年度までに公立の義務教育諸学校等の教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標に、一人当たりの担当する授業時数を削減するなどの措置を政府が講じることとなっており、これらを踏まえ、教職員の負担軽減に係る今後の国の動向や教育委員会の取組の状況について注視していく。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入されており、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられている。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、地方公務員法の趣旨・規定を

踏まえ、公正な人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めるよう言及してきており、令和5年度からすべての任命権者において、勤勉手当及び昇給に活用が図られている。

人事評価制度の活用においては、職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るという人事評価制度の趣旨を踏まえた制度運用が重要であるが、知事部局における人事評価制度に関するアンケートにおいて、職員の概ね8割が自らの人材育成に役立っているとする一方で、「何が評価され、何が課題とされているのかわからない」といった意見もあるように、評価が職員の意欲向上に必ずしも繋がっていない面も見られる。

近年、若手職員のほか、新たな経験者の採用試験区分創設や受験年齢の拡大などにより、多様な経歴を持った職員も増える中、任命権者において、職員の能力と実績を適切に把握し、人事異動や昇進管理、給与処遇等に適時的確に反映することの重要性も高まっている。

このことから、職員の意欲向上をより一層図るためにも、成果、能力、努力が認められる職員が正しく評価され、その職員の処遇に的確に反映されるよう改善を図る必要がある。

また、人事評価のプロセスを通じて職員個人の成長を組織としての課題解決能力に繋げていくためには、評価を行う職員が具体的な行動や成果などの事実に基づき公正かつ適正な評価を行うことができるよう、評価・育成能力の向上に向けた研修等を充実させるとともに、期首面談での目標等の共通認識、期末面談での評価結果のフィードバック等を通じて、評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを適切に図り、評価職員と部下職員双方にとって納得感のある運用をしていくことが重要である。

加えて、人事異動が毎年行われる環境の下、職員個人の成長を組織として継続的に促すためには、過年度分も含めて評価者に被評価者に関する適切な情報を伝えることが重要であり、より効果的な評価制度となるよう運用の見直しを継続的に行っていくことも必要である。

4 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、令和2年3月に策定した「すべての職員がいきいきと働き、

能力を発揮できる職場づくり推進計画-島根県特定事業主行動計画-」（以下、「特定事業主行動計画」という。）を令和7年3月に改定した。新たに令和12年度までを計画期間とし、引き続き「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場」を「目指す姿」として様々な取組が進められている。

職員が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランスを実現することは重要な課題であり、そのための勤務環境の整備に努めなければならない。

（１）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

ア 女性職員の能力発揮のための環境づくり

女性職員がその能力を伸ばし発揮していくために、多様な部署への積極的な配置や、個々の持つ能力や強みを活用して管理職への登用を行う等、自らが希望する働き方を選択しながら、意欲をもって働くことのできる職場環境づくりが進められている。

また、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身につけることができるよう、キャリア形成支援の取組も進められている。

このような取組の結果、知事部局における職員の管理職に占める女性の割合、教育委員会における初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合はいずれも着実に増加している。

引き続き、特定事業主行動計画に掲げた「目指す姿」の達成に向けて、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行していくことが必要である。

本委員会としても、女性職員がやりがいを感じながら活躍することができるよう、取組状況を注視する。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援を推進するためには、年次有給休暇等の休暇が取得しやすい職場環境づくりを進める必要があり、特定事業主行動計画において年次有給休暇の年間平均取得日数の目標を定め、取得促進に取り組ん

でいる。

このような取組に加えて、出産や育児など様々なライフイベントに応じた支援を充実させていくことも重要である。

令和4年4月1日に改正施行された職員の育児休業等に関する条例において、任命権者に対して、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備するための措置が義務づけられた。これを受け、取得を希望する男性職員すべてが職場に気兼ねなく育児休業を取得できるよう、配偶者が妊娠した男性職員から「育児休業等取得計画書」を提出してもらう、育児休業等の計画が1か月に満たない場合は、その理由を確認するとともに職員が不在にする間の「職場対応計画書」を作成するなどの取組が行われている。

こうした取組の効果もあり、男性職員の育児休業取得率は近年、大幅に上昇している。

男性職員が育児休業を取得することは、仕事と生活の両立支援の推進が図られるだけではなく、「女性の出産による心身両面の負担軽減」や「女性が意欲を持って働くことができる環境づくりやキャリア形成」を進めるうえでも重要である。

このため、該当するすべての男性職員が育児休業を取得できるよう、育児休業中の業務分担や業務の見直しへの配慮を行うなど、育児休業を気兼ねなく取得できる職場づくりをより一層進めていく必要がある。

なお、令和6年の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正を踏まえ、令和7年4月1日から子の看護休暇について、予防接種、健康診断については対象の子が小学校3年修了時まで拡大し、取得事由については子の行事参加も含めるなど拡大している。

また、令和7年の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う職員の育児休業等に関する条例の改正により、部分休業の取得パターンが多様化している。

法令の改正に合わせて、これらの制度を必要とする職員への制度周知や意向確認が義務づけられているので、本委員会としてはそれらが適切に行われているか注視していく。

国家公務員においては、本年8月の人事院報告において、特別の事由を

要しない新たな無給休暇の新設及び休日や週休日に勤務を命じられた職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことができるよう代休日の指定及び週休日の振替等の取得単位を見直すことについて示され、必要な法律改正について勧告が行われた。

本県においても、これらの改正を国家公務員に準じて、適切に行う必要がある。

(2) 柔軟な働き方等への取組

職員がワーク・ライフ・バランスを実現するためには、長時間勤務の是正はもとより、職員の希望や事情に応じた、より柔軟な働き方が可能な環境を整備し、出産、育児、介護等、職員それぞれのライフステージに即した制度の充実が求められる。

本県では、これまでも、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得及び連続取得の推進や、年次有給休暇取得日数の目標値の引上げ、時差出勤勤務制度の拡充などが行われてきた。

また、在宅勤務について、試験運用から本格運用に移行後にも、取得可能な日数を増やすなど運用の改善が進んでいる。

今後も、柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るため、各種制度の効果や課題を検証していく必要がある。

なお、人事院は令和8年の人事院報告において、フレックスタイム制について更なる柔軟化を進めるため、コアタイムを設定しないことを可能にする等の見直しを令和9年4月から実施することが示された。

これらの制度については、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(3) 健康増進への取組

行政課題の複雑・高度化による職務の困難性の増加やその他様々な要因により、ストレスが増大している中、職員の心身の健康の保持・増進が必要である。

近年、心身の不調により長期の休暇・休職をする職員が高止まりしている

ことから、健康増進の取組を進めていく必要がある。

このことは、職員が能力を最大限に発揮し、県民に対して質の高いサービスを提供する観点からも重要である。

ア 健康管理

定年の引上げにより、今後、高齢層職員が増加していくことが見込まれることから、これまで以上に健康管理施策を推進していく必要がある。

令和7年度は、ほぼすべての職員が定期健康診断を受診しているが、受診の結果、精密検査の必要があるとされた職員のうち、実際に精密検査を受診した者は約7割となっている。

職員の健康管理を図るためにも、精密検査の必要があるすべての職員が検査を受けるよう受診の勧奨や生活習慣の改善提案等の取組を進めていく必要がある。

イ メンタルヘルス対策

精神疾患により長期の休暇・休職をする職員が高止まりしており、令和7年度は長期の休暇・休職をした職員のうち、約7割が精神疾患を理由とするものとなっており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

また、精神疾患を理由に、新規に長期休暇・休職をする職員のうち、20～30代の職員の占める割合が高いことから、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで若手職員をサポートする職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行っており、例えば教育委員会では、新規採用教員向けのメンタルヘルスに係る動画作成、初めて本庁に勤務する職員に向けた健康相談の実施及び教職員のための臨床心理士等による相談の拡充など、取組のさらなる強化が図られている。

今後もメンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度の主旨を繰り返し職員に周知し、職場環境の改善やセルフ

ケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するとともに、休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなど、実効性のある対策を進めていく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでもパワーハラスメントを含むハラスメントの防止に関して、「ハラスメントの防止等に関する要綱」等を作成し、研修の実施、相談窓口の複数設置、専門相談員の配置などの取組を行うとともに、令和2年6月1日施行の労働施策総合推進法の改正や国家公務員における人事院規則の整備状況も踏まえ、さらに苦情相談体制の充実など対策の強化を図っている。

その一環として令和7年度に知事部局で実施されたハラスメントの職員アンケートでは、パワーハラスメントを受けた際には、上司、先輩、同僚等が身近な相談相手として重要な役割を果たしていることが見受けられる一方で、約2割の職員が誰にも相談していないという結果となっている。

このため、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組んでいくとともに、引き続き、職員一人一人にハラスメントに対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進める必要がある。

また、行政サービスの利用者からの言動で、当該言動を受ける職員が属する部局・所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。令和7年度に知事部局で実施されたアンケートでは、16.8%の職員がカスタマー・ハラスメントを受けたと感じたことがあると回答しており、前年度と比較して僅かに減少しているものの、同程度の水準となっている。職員が安心して働ける職場環境をつくるため、カスタマー・ハラスメントに対しては、当該部局・所属が組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることから、相談体制の整備や、マニュアルの見直し、職員向

け研修の実施などの取組を進める必要があり、知事部局においては、カスタマー・ハラスメント対応を念頭に「行政対象暴力対応マニュアル」を「クレーム対応マニュアル」に改定するなどしている。

5 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げに伴い令和6年4月から、60歳を超える高齢層職員の勤務形態は、暫定再任用職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や役職定年制により降任した職員など多様化している。

任命権者においては、対象となる職員が、60歳以降の働き方について、制度を正しく理解し、納得したうえで選択することができるよう、丁寧な情報提供・意思確認を引き続き行う必要がある。

また、対象となる職員が、これまでの職務経験を活かして、例えば若手・中堅職員の人材育成に寄与するなどの役割に高い意欲を持って取り組むことができるよう、配置ポストなど職務のあり方を検討する必要がある。

あわせて、すべての職員に対して高齢層職員の働き方に係る理解促進を図り、島根県の組織全体の活性化につながるよう努めていく必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されていることから、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

また、職員には、県民の期待に応えるため、持てる能力を最大限発揮し、直面する諸課題に士気高く立ち向かっていくことが求められている。

そうした中で、第2期島根創生計画のもと、職員は「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現を目指して、県民の期待と信頼に応えるべく日々職務に精励している。

給与をはじめとする職員の勤務条件は、職員の努力や成果に的確に報いるとともに、組織の活力向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものでなければならない。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に御理解をいただき、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

別紙

令和8年人事院勧告等の概要

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

- ◆ 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

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者か否かにかかわらず、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

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 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

参 考 資 料

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(本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格)

課題認識

激しい人材獲得競争が続く中、労働市場で高い競争力を有する人材の確保・定着には、職務内容の困難さ・責任の重さに見合った処遇が必要

- ▶ 「本府省幹部職員等」(次官級～課長級)について、他の職員に先行し、給与、任用及び勤務時間制度を一体的に見直し、**実力本位の人事制度へ**

※「本府省幹部職員等」以外の職員も、年齢にかかわらず、能力・実績がより反映され、職務上の役割等が反映された処遇となるよう、今後も制度の見直し

人事制度見直しの骨格 (令和9年夏に具体的な内容を報告)

1 職務・職責をより重視した給与体系

- ▶ 本府省幹部職員等のポストを対象とする俸給表を新設し、各ポストの職務・職責に応じて俸給月額を決定
- ▶ 人材獲得競争で見劣りしない給与水準に

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置等も併せて検討

【給与の構成等】

俸給 + 手当(業績等手当、通勤手当、転勤手当を基本に)

- 業績等手当(ボーナス)[新設](年2回支給)
人事評価結果に基づき支給する「業績相当分」(優秀な者に支給)と、一時的な職務・職責の高まりに応じて支給する「職責相当分」で構成
- 転勤手当[新設]
転勤関連手当を再編・統合 ※ 新制度の対象ポスト以外も対象

2 能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底

- ▶ 能力・実績に基づいて適任者を登用・抜てきするとともに、その後の勤務実績を通じて能力を的確に見極められるよう見直し
- ▶ 昇任後にその能力が十分でないと判断された場合には、昇任前の役職段階に改善措置なしで戻せるスキームに

【見直し後の昇任時の見極めスキーム(特別評価)】

【現行】2段階

可
不可

改善措置を行ったにもかかわらず改善されない場合に降任可能

【新制度】3段階

可
見極めが必要
不可

条件付昇任期間を延長し、再度評価
改善措置なしで降任可能

3 勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度

- ▶ 民間企業の管理監督者と同様に、必要な判断をより適時適切に行うことができるよう、勤務時間にとらわれない働き方ができるスキームの導入を検討

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

2. 働きやすさと成長が両立する公務

転勤の経済的負担の軽減

- ・ 単身赴任者であるか否かにかかわらず、**転居を伴う転勤を行った職員を対象とする手当を新設**
- ・ 60km以上の転勤を行った職員を対象とする**広域異動手当の支給割合を引上げ**
- ・ 不便な地に所在する官署に転居を伴う転勤を行った職員を対象とする**特地勤務手当に準ずる手当の支給対象を拡大**
- ・ 今後、転勤に関する手当を再編・統合して総合的な手当を新設し、**給与上のインセンティブ向上を目指す**

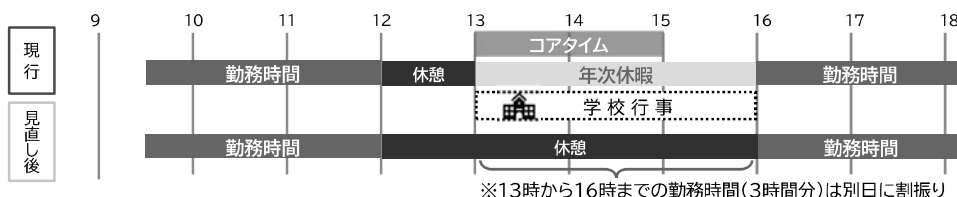
働きやすい環境の整備

- ・ 特に月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて、**伴走支援の対象府省を拡大**
- ・ 臨時調査の機動的な実施を始めとする**調査・指導を強化**

柔軟な働き方の推進

- ・ 個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するため、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**
- ・ フレックスタイム制について、1日の最短勤務時間を見直すとともに、**コアタイムを設定しないことも可能に**

例:コアタイムが13時から15時までに設定されている職場に勤務する職員が、13時から16時の間に学校行事に参加する場合



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

2. 働きやすさと成長が両立する公務

「成長できる職場」の整備

- ・「スキル一覧」を活用し、**研修体系の見直し**を進めていくとともに、職員の主体的な学びを促進
- ・各府省独自の**スキルマップ作成**を支援するなど、「スキル一覧」が各府省においても幅広く活用されるよう取組を推進

▼「スキル一覧」イメージ(記載されたスキルは例示)

	業務スキル		対人スキル		概念化スキル	
スキルセット カテゴリー	各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル					
	社会人スキル タイムマネジメント 読解力 コミュニケーション力 など	業務スキル 資料作成力 マルチタスク 法令・制度理解 など	対人関係スキル ファシリテーション力 ネットワーク形成力 プレゼンテーション力 など	マネジメントスキル リーダーシップ 傾聴力 コーチング力 など	課題解決スキル 国際的視野 論理的思考力 課題発見・設定力 など	将来構想スキル 多角的視点 プロジェクト管理力 意思決定力 など
マインドセット カテゴリー	変化の時代に求められるマインドセット					
	学び続ける姿勢 AIデジタル活用志向 イノベーション創出 など					
	普遍的に求められるマインドセット					
	誠実さ 公共性 使命感 国家公務員行動規範 など					

※ スキルセットカテゴリー：特定の役割や業務を遂行するために必要なスキル
マインドセットカテゴリー：スキルの獲得・発揮の前提となる姿勢等

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

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

採用試験等の見直し

- ・海外の大学等の学生も含め、**利便性向上・受験機会拡大**が期待できるCBT方式(オンライン試験)を、令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験に導入。導入結果等を踏まえ、**令和10年秋の総合職試験(教養区分)**、**令和11年春の総合職試験全区分の基礎能力試験**への導入を目指す
- ・**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

専門人材等の採用の推進

- ・アルムナイ人材を含む専門人材等を柔軟に採用できる仕組みの運用等を支援
- ・専門人材等の情報を集約した「**人材プール**」を令和8年度中に整備し、各府省と採用候補者との効率的なマッチングを実現

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」を柱として、各府省と連携して**国家公務員の仕事や魅力に関する情報を集約するプラットフォーム**を構築し、戦略的に発信

国家公務員行動規範の更なる浸透

- ・職員の行動指針となる行動規範の啓発活動とインナーブランディングを連携させることで、**職員一人一人のやりがいを高め、公務内からも公務の魅力を上**

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

本年の給与勧告のポイント

本年の給与勧告のポイント①

俸給

民間と公務の令和8年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較《令和8年4月実施》

- 民間給与との較差(*) 15,056円(3.51%)を解消するため次のとおり改定
 - ▶ 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》1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.4%、4級 3.1%、5~10級 3.0%、全体 3.3%
 - ▶ 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律9,500円引上げ【総合職(大卒)】251,500円(+3.9%)【一般職(大卒)】241,500円(+4.1%)【一般職(高卒)】209,800円(+4.7%)
- * 較差はいわゆる「ベア」に相当。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
改定の内訳：俸給 11,179円 広域異動手当(後述) 2,376円 はね返り分(俸給の改定による諸手当の増減) 1,501円
- 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
 - ▶ 再任用職員の8割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善(行政職俸給表(一)全体の平均改定率8.5%)

ボーナス

直近1年間(令和7年8月~令和8年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ《令和8年4月実施》

年間4.65月分→4.70月分(+0.05月分)

(一般の職員の場合)

民間の支給割合 4.72月

公務の平均支給月数 4.65月

- ▶ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

	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)
令和9年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075月

- 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、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保(俸給等を含め最高で年間約3,380万円)

その他

- ▶ 給与制度のアップデートで令和7年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和9年度の支給割合を設定
 - ▶ 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記《令和8年10月実施》
 - ▶ 60歳前後の給与水準(給与カーブ)については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速
- ※ このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定

本年の給与勧告のポイント②

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居に関する手当 《令和9年4月実施》

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、単身赴任者に限らず、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

- 官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
- 支給期間は異動から3年間（単身赴任者でやむを得ない場合には3年間を超えて延長可能）

（距離区分別の手当月額）～「単身赴任者」は現行の単身赴任手当の加算額より増額し、60km以上100km未満の区分を新設。「単身赴任者以外」は新たに支給～

	60km以上 100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
単身赴任者	11,000円	18,000円	30,000円	41,000円	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
単身赴任者以外	6,000円	9,000円	13,000円	18,000円	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

【例】東京から異動する場合の手当額（年額） 東京→大阪：約22万円〔単身赴任者は約49万円〕 東京→福岡：約35万円〔単身赴任者は84万円〕

※ 単身赴任者には、上記手当のほか、二重生活の生計費を補助する単身赴任手当（現行の基礎額相当。月3万円）を別途支給

広域異動手当 《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を更に向上させるため、支給割合を引上げ

- 60km以上300km未満：5%→8% 300km以上：10%→16%

【例】地域手当の非支給地間で広域異動する場合の改善額（年額）〔地方機関係長の場合〕 60km以上300km未満：約16万円 300km以上：約32万円

特勤勤務手当に準ずる手当 《令和9年4月実施》

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、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても手当の支給対象とできるように、官署の指定基準を見直し

※ これらの見直しのほか、今後、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員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、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討。措置の具体的な内容を令和9年夏に報告

2

職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）

基本的考え方

- ▶ 本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を挙げることが強く求められる
- ▶ これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘（国家公務員全体の処遇の印象にも影響）

中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、

- ・ 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を実現
- ・ 適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保

措置の骨格

①対象

- ▶ 本府省の事務次官級～課長級

②給与の構成

- ▶ 俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）

● 俸給

- ・ ポストと給与が強く結び付く俸給表を新設
- ・ 役職段階ごとに複数の俸給月額を設定した上で、各ポストの俸給月額は職務・職責を踏まえて決定

新俸給表のイメージ

号俸	俸給月額	対象ポスト
*	***,***円	事務次官
⋮	⋮	⋮
1	***,***円	●課長、▲課長、...

● 業績等手当（ボーナス）

- 業績相当分 人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給
- 職責相当分 一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給

イメージ

業績相当分			職責相当分		
ボーナスなし	ボーナス	ボーナス	ボーナスなし	ボーナス	ボーナス
良好（標準）			変化なし		
優秀な者に支給			職務・職責の高まりに応じて支給		

● 通勤手当

- ・ 現行制度と同様の取扱い

● 転勤手当

- ・ 転勤関連手当を再編・統合

③年間給与水準

- ▶ 人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置、年度単位の職務・職責の変化に対応した暫定的な給与調整の仕組み等を併せて検討

➡ 上記の措置の骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告

3

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント① 令和8年8月

無給休暇の新設

概要

勤務時間法を改正し、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、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。
(令和9年4月1日施行)

趣旨

- 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にするためには、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要
- ⇒ 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
- ⇒ 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

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

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント② 令和8年8月

代休日の指定等の見直し

概要

勤務時間法を改正し、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日(※)に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位(代休日の指定は1日、週休日の振替等は1日又は4時間)に満たない場合でも可能とする。
(令和9年4月1日施行)

(※) 休日とは、国民の祝日及び年末年始の休日を、週休日とは日曜日及び土曜日(交替制等勤務職員を除く。)をいう

趣旨

【現行】 休日や週休日の勤務が取得単位に満たない場合は、代休日の指定及び週休日の振替等ができず、それぞれ休日給の支給、超過勤務手当等の支給で対応



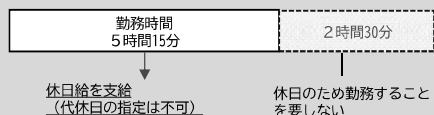
- 長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要
- ⇒ 代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間に限らず行えるようにすることで、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことが可能

見直しイメージ

例：勤務時間が1日7時間45分の職員に対し、休日(8/11(火))に5時間15分の勤務を命じる場合

【現行】 代休日は1日勤務を命じた場合のみ指定可能

8/11(火)



【見直し後】 より細かい単位で代休時間を指定可能

8/11(火)

