

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和 8 年 10 月 14 日
島根県人事委員会

【報告・勧告のポイント】

- 月例給の引上げ (3.04%)
- 期末手当及び勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.10 月分)
(月例給、ボーナスとも、5年連続の引上げ)

1. 給与勧告の意義と役割

- 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ため、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

2. 職員給与と民間給与との比較

企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の県内100民間事業所を対象に調査 (完了率92.0%)

(1) 月例給 ~役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比し、精密に比較 (ラスパイレス方式) ~

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%)

※ 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。

(2) 特別給 (ボーナス) ~民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給実績と比較~

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

3. 本年の給与改定 (勧告事項)

(1) 月例給

- 県内民間給与水準と均衡するよう給料表の引上げ
人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、引上げ改定

【行政職の平均改定額・改定率】

現行給与月額	勧告後の給与月額	改定額 (率)	改定額の内訳
373,367円	384,721円	11,354円 (3.04%)	給料 11,236円 はね返し分 (注) 118円

(注) 給料の改定に伴い手当額が増減する分

(2) 期末手当及び勤勉手当

- 県内民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.50月 → 4.60月
期末手当及び勤勉手当の配分は、国の支給割合との均衡を考慮

【一般の職員の支給月数】

		年間計	内 訳	
			6月期	12月期
令和8年度	期末手当	2.50 月 (現行 2.45 月)	1.225 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.225 月)
	勤勉手当	2.10 月 (現行 2.05 月)	1.025 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.025 月)
令和9年度以降	期末手当	2.50 月	1.250 月	1.250 月
	勤勉手当	2.10 月	1.050 月	1.050 月

(3) 初任給調整手当

- 医師及び歯科医師の初任給調整手当について、国の改定に準じて改定

(4) 宿日直手当

- 国の改定に準じて改定

(5) 実施時期

- 月例給、初任給調整手当及び宿日直手当の改定は令和8年4月1日
- 期末手当及び勤勉手当の改定は令和8年12月1日

4. 国に準じたその他の見直し

(1) 転居に関する手当の新設等

- 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

(2) 特地勤務手当に準ずる手当の見直し

- 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

5. その他の給与上の課題

(1) 再任用職員の処遇

- 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

(2) 教育職員の給与

- 教職調整額の段階的引き上げ等について引き続き任命権者において適切に対応する必要

(3) 初任給制度等の見直し

- 初任給制度等の諸制度の改正について見直しを検討する必要

(4) 獣医師の初任給調整手当の見直し

- 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

(5) 幹事職員等に関する人事制度の見直し

- 国や他の都道府県の動向を注視していく必要

(6) 非常勤職員の給与に関する指針の見直し

- 国の改正状況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

(7) 60歳前後の給与水準（給与カーブ）に関する調査・検討

- 国の動向を注視していく必要

【参 考】 職員の平均年間給与額（行政職 平均年齢 41.6 歳）

	現 行	勧 告 後	比 較
平均年間給与額	6,180,522 円	6,410,304 円	229,782 円

（注） 年間給与は、給与月額×12か月分及び期末手当及び勤勉手当を合算したものである。

人事管理に関する報告の骨子

令和 8 年 10 月 14 日

島根県人事委員会

1. 人材の確保及び育成

- 技術系職種について、採用者数が退職者数を下回る状況が続くなど、人材の確保が困難な状況が継続
- 職員・教育職員・警察官の採用について、仕事の魅力ややりがい等について、より効果的な情報発信を積極的に行い、志望者を増やす取組を進めるとともに、必要に応じて試験制度の見直しを実施し、受験者確保を図ることが必要
- 障がい者活躍推進計画に定める取組を着実に実施し、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ことが必要
- 職員の人材育成については、若手職員の増加などの状況を踏まえ、職員一人一人の能力が最大限に発揮できるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、取組をより一層進めていくことが必要

2. 働き方改革の推進

- 時間外勤務の上限規制の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、働き方改革の取組による長時間勤務是正の進捗状況を注視
- 教職員について、外部サポート人材を積極的に活用する等、負担軽減を図るための対策を進めるとともに、教育委員会規則に基づく教育職員の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ことが必要
- 令和 8 年 3 月に策定した島根県教職員働き方改革プランに基づく教育委員会の取組や、教職員の負担軽減に係る国の取組について注視

3. 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 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運用が重要であり、職員の能力と実績が適切に把握され、処遇に的確に反映されるよう改善を図ることが必要
- 評価を行う職員の評価・育成能力向上に向けた研修の充実や評価プロセスにおいて評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを図り、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

4. 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

（１）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

- 特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向けて、女性職員が希望する働き方を選択し、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりや、キャリア形成の支援など、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行することが必要
- 男性職員が気兼ねなく育児に伴う休暇・休業を取得できる職場づくりをより一層進めていくことが必要
- 育児や介護に関する制度を必要とする職員に対し任命権者において適切な制度周知等が行われるか注視
- 令和８年８月の人事院勧告・報告にて示された、特別の事由を要しない新たな無給休暇の新設等について、国家公務員に準じて適切に行うことが必要

（２）柔軟な働き方等への取組

- 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ことが必要

（３）健康増進への取組

- 職員の健康管理を図るため、定期健康診断で精密検査の必要があるとされた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ることが必要
- 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を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など、実効性のある対策の推進が必要。特に、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環境づくりが必要

（４）ハラスメント防止対策

- 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ことが必要
- 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に対しては、当該部局・所属が組織として対応し、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることから、相談体制の整備や職員向け研修の実施などの取組を進めることが必要

5. 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 60歳以降の働き方について、対象となる職員に丁寧な情報提供・意思確認を行うとともに、これまでの職務経験を活かして高い意欲を持って働くことができるよう、配置ポストなど職務のあり方を検討することが必要
- 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ことが必要