

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15日
山口県人事委員会

【給与勧告のポイント】

月例給を3.06%、特別給(ボーナス)を0.05月分ともに引上げ

- ・月例給、特別給ともに5年連続の引上げ
- ・3%を超える月例給の引上げは、昨年に続き、2年連続

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

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差 (A) - (B) ※1	人事院
392,089円	380,455円	11,634円 (3.06%)	3.51%

※1 本年4月分を比較し、民間給与は新規学卒者を除き、職員給与は行政職のうち新規採用者等を除く4,109人(平均43.0歳)の集計

(2) 特別給(ボーナス)

民間支給割合(A)	職員支給割合(B)	差 (A) - (B) ※2	人事院
4.70月分	4.65月分	0.05月分	0.07月分 (0.05月分) ※3

※2 民間支給割合は昨年8月から本年7月までを集計。職員支給割合は現行のもの

※3 () 内は引上げ支給月数

2 給与勧告の内容

(1) 月例給

民間給与との均衡を図るため、月例給を3.06%引き上げるよう、行政職給料表を改定。その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

- ・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、昨年を上回る引上げ
- ・初任給は、民間の動向や人材の確保等の観点を踏まえ、大学卒業程度、高校卒業程度ともに9,600円引上げ
- ・再任用職員については、国に準じて近年の改定率を上回る改定

(2) 諸手当

ア 特別給(ボーナス)

(ア) 支給月数

民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.05月分引上げ(期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ配分)

《期末・勤勉手当の支給割合》

区 分	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1. 2625→ 1. 275 月分	1. 0625→ 1. 075 月分	2. 325→ 2. 35 月分
12 月 期	1. 2625→ 1. 275 月分	1. 0625→ 1. 075 月分	2. 325→ 2. 35 月分
年 間 計	2. 525 → 2. 55 月分	2. 125 → 2. 15 月分	4. 65 → 4. 70 月分

(イ) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

特定任期付職員の勤勉手当の支給総額を国に準じて見直し

イ 初任給調整手当

(ア) 第一種初任給調整手当

医師等に対する支給月額の限度額を418, 600円に引上げ

(イ) 第二種初任給調整手当

月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を新設

ウ 宿日直手当

勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は5, 000円、特殊な業務を主とする宿日直勤務は8, 000円に引上げ

(3) 実施時期

令和8年4月1日から実施。ただし、(2)のアの(イ)及びイの(イ)については、令和9年4月1日から実施

3 今後の課題

(1) 転居に関する手当

転居を伴う転勤を行う職員の経済的負担の軽減等を図るため、国に準じて転居に関する手当の新設と単身赴任手当の距離別加算額を廃止することが必要

ただし、地方自治法の改正が前提となることから、国の動向等を注視し、適切に対応することが必要

(2) 教育職員の給与

給特法等一部改正法の施行に伴い、必要となる措置について適切に対応するとともに、給与制度に関する国の動向や他の都道府県の状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当

(3) 会計年度任用職員の給与

任期が相当長期にわたる会計年度任用職員の扶養手当及び住居手当の支給について、他の都道府県の動向を踏まえ、検討を行うことが必要

(4) 在級期間に係る制度の廃止

能力・実績に基づく人事管理の推進の観点等を踏まえ、他の都道府県の動向等を勘案しつつ、在級期間に係る制度の廃止について検討を進めることが必要

(5) 60歳前後の職員の給与水準

60歳前後の職員の給与水準等について、国の検討状況を注視していくことが必要

【参考資料】 給与改定関連（行政職）

1 月例給及び年間給与

区 分	改定前	改定後	改定額
月 例 給	373,055円	384,462円	11,407円 (3.06%)
年 間 給 与	6,258千円	6,472千円	214千円

(注) 1 新規採用者等を含む行政職4,438人（平均41.8歳）の集計

2 年間給与は、月例給の12か月分及び特別給の合計の額

2 初任給

区 分	改定前	改定後	改定額
大学卒業程度	239,600円	249,200円	9,600円
高校卒業程度	208,500円	218,100円	9,600円

3 改定の状況

区 分	月 例 給		特 別 給 増 減 月	年間給与 増 減 額	備 考
	改定額	改定率			
平成29年	0円	0.00%	改定なし	0円	初任給調整手当のみの改定
平成30年	716円	0.20%	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.02%	0.10月	38千円	
令和2年	改定なし	改定なし	△0.05月	△19千円	
令和3年	改定なし	改定なし	△0.15月	△56千円	
令和4年	1,119円	0.32%	0.10月	54千円	
令和5年	3,716円	1.05%	0.10月	98千円	
令和6年	10,159円	2.86%	0.10月	207千円	
令和7年	10,980円	3.02%	0.05月	205千円	
令和8年	11,407円	3.06%	0.05月	214千円	

(注) 月例給改定額・率は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額・率

【現状認識】

- 生産年齢人口の減少や職業観の多様化、人材獲得競争の激化等を背景に全国的に人材確保は深刻な課題
- 本県においても、採用試験申込者数は低迷が続き、試験の創設や試験時期・方法等の見直しを重ねたものの、減少傾向の転換に至っていない
- 特に技術系職種では、採用予定者数に満たない職種が広がりつつあり、県行政を支える人材の確保は極めて深刻な状況
- 若年層を中心にキャリア形成や成長を重視する傾向が強まっており、人材の流動化の進展も相俟って、離職する職員が増加

- 
- 将来にわたり質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、採用試験制度の一層の見直しや、柔軟な働き方が可能な職場づくりにより、「確保」と「定着」を一体的に推進するとともに、魅力的な人事制度を構築することが必要

1 県行政を支える人材の確保

職務経験者採用試験の拡充、本県に在職経験のある人材のカムバック採用の実施、任命権者との連携を一層強化したインターンシップやリクルート活動、SNS の活用による公務の魅力発信等を一体的に進め、行政運営の基盤となる人材の確保を推進

2 働きがいを実感できる環境づくり

- ・ 職員の意欲や能力を最大限に引き出すため、特定の行政分野や特定の地域でのエキスパートの育成に資する人事異動の在り方等を検討することが必要
- ・ 人材の確保・定着に資する実力本位の人事制度の構築に向け、国が本年4月から実施した在級期間制度の廃止について、他の都道府県の動向等を踏まえ検討を進めることが必要

3 働きやすい勤務環境の整備

- ・ 個人の事情に配慮した多様で柔軟な働き方の実現に向け、代替職員の確保や事務分担の見直し等に取り組むとともに、フレックスタイム制の拡充などの検討が必要
- ・ 無給休暇の新設や週休日の振替単位の見直し等、国の動向も踏まえながら、多様で柔軟な働き方が容易に選択できる環境の整備を推進することが必要
- ・ 長期病休者に占める精神疾患の割合が増加を続け、極めて深刻な状況にあることから、総合的なメンタルヘルス対策に徹底して取り組むことが必要
- ・ 職員が安心して業務に専念できる職場環境の確保のため、カスタマー・ハラスメントに係る指針に沿って実効性のある取組を進めることが必要

4 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、不祥事を自らの問題として受け止め、行政に対する県民の期待と信頼に応えられるよう、不祥事の根絶に向け実効性のある取組を一層推進することが必要