

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13日 三重県人事委員会

【職員の給与に関する報告及び勧告】

給与勧告のポイント

『5年連続で月例給・ボーナスともに引上げ』

1 月例給：給料表を引上げ

- ・初任給を引上げ
- ・全ての号給を引上げ改定

2 ボーナス：支給月数を年間0.05月分引上げ

- ・年間 4.65 月⇒4.70 月

I 本年の民間給与との比較による給与改定

1 職員の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人以上の県内の671民間事業所から抽出した135事業所を対象に、職種別民間給与実態調査を実施

(1) 月例給

区 分	金 額 等	(参考) 国
民間従業員の給与 (A)	407,505円	443,507円
職員(行政職)の給与 (B)	395,234円	428,451円
公民較差(A)－(B)	12,271円 (3.10%)	15,056円 (3.51%)

※公民較差の額12,271円は、昭和60年の13,839円以来、41年ぶりの水準
公民較差の率3.10%は、平成3年の3.69%以来、35年ぶりの水準

(2) ボーナス

民間事業所の特別給の年間支給割合は給与月額との4.69月分に相当しており、職員の年間平均支給月数（4.65月）が0.04月分下回っていた。

2 本年の民間給与との比較により改定すべき事項

(1) 月例給

- ・公民較差を解消するため、行政職給料表を引上げ改定
初任給を引上げ
A試験（大学卒程度）239,900円⇒249,400円（4.0%）
C試験（高校卒程度）209,000円⇒218,500円（4.5%）
全ての号給を引上げ
- ・行政職給料表以外の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定
- ・地域手当を引上げ改定（県内勤務職員の支給割合4.7%⇒4.8%）

○改定内容（行政職）

区分	配分額	配分率
給料	11,304円	2.86%
地域手当	371円	0.09%
はね返り分	563円	0.14%
計	12,238円	3.10%

（注）・「はね返り分」とは、給料表の引上げ改定により地域手当等の額が増加する分
 ・配分率については、各項目で四捨五入しているため計と一致しない

（２）ボーナス

- ・職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数（4.65月）が、民間事業所の特別給の年間支給割合（4.69月）を下回っていることから、支給月数を4.70月に引上げ
 ※支給月数はこれまで0.05月単位で改定
- ・引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ配分

○改定後の支給月数（一般の職員の場合）

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

（３）初任給調整手当

- ・医師及び歯科医師に対する支給月額を人事院勧告に準じ所要の改定

（４）宿日直手当

- ・人事院勧告に準じ所要の改定

３ 実施時期

- ２（１）、（３）及び（４）：令和８年４月１日
 ２（２）：令和８年１２月１日（令和９年度以降の改定は、令和９年４月１日）

参 考

勧告どおり本年の民間給与との比較による給与改定が実施された場合の職員給与

改定前（Ａ）		改定後（Ｂ）		差額（Ｂ）－（Ａ）	
月例給	年間給与	月例給	年間給与	月例給	年間給与
395,234円	6,656千円	407,472円	6,887千円	12,238円	231千円

- （注）１ 行政職 4,647人（平均年齢42.5歳 平均経験年数20.6年）の平均
 ２ 年間給与は月例給与とボーナスの合計

Ⅱ その他の課題

1 転居に関する手当

- ・ 転居を伴う転勤を行った職員に対する経済的負担の軽減のため、国において措置されることとなった転居に関する手当については、法令改正や他の都道府県の動向をふまえ、同様の措置の導入を検討する必要

2 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等に関する人事院の取組

- ・ 本年の人事院勧告では、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、職務内容の困難さ・責任の重さをより一層重視した給与体系の実現をめざすとしており、その動向を注視していく必要

【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

- ・公務員の採用を取り巻く環境は厳しさを増している中、県として、人材の確保に一層注力していくことが必要
- ・試験制度の見直しを検討するとともに、三重県職員について関心を持ち、就職先として選ばれるための情報発信に取り組んでいくことが重要
- ・教員や警察官については、社会人も含め幅広い層に対して、今後もやりがいや魅力を伝え、発信し、人材確保につなげていくことが重要

(2) 組織全体で取り組む人材育成等

- ・若手・中堅職員は早期にマネジメントを行う立場となることが想定されるため、マネジメントを行う上で必要となる能力について学ぶ機会を設けるなど、成長・活躍を支援し、組織力向上につなげる必要がある
- ・管理職員は、普段から積極的にコミュニケーションを図りながら、若手・中堅職員を支援していくことが必要
- ・職員が抱えるさまざまな事情に配慮しつつ、職員自らが具体的なキャリアビジョンを描くことができる環境づくりに取り組んでいくことが必要

(3) 適切な人事評価に基づく人事管理

- ・評価者・被評価者それぞれが、制度の趣旨や運用方法について理解した上で、評価者は職員に応じた目標設定を行い、職員の能力及び業績を公正に把握し、評価結果に基づいた適切なフィードバックを行うことが必要
- ・職員の主体性や意欲を引き出すような制度の運用に努めるとともに、各職級に求められる職責を果たしているかなどを把握し、下位の評語を含めて適正な評価を行うことが必要

(4) 不祥事及び不適切な事務処理の防止に向けた取組の徹底

- ・職員の不祥事等に対して厳正に対処するとともに、発生した原因を詳細に検証し、再発防止策を考え、組織全体で共有し、実践するなどして、不祥事等を根絶できるよう取り組んでいくことが必要
- ・所属長をはじめとする管理職員においては、職員の家庭事情、急激な業務量の増加等環境が変化する場面には特に留意しつつ、普段から職員の様子を注意深く見ていくことが大切であり、いつでも安心した雰囲気では話ができる職場づくりに取り組むことが重要

2 勤務環境の整備

(1) 知事部局等における労務管理の推進

- ・長時間労働の是正に向けては、業務改善・業務の効率化に取り組むほか、適度な執務スペースの確保をはじめ、ハード面での環境についても改善することで職員の負担軽減につなげるとともに、業務量に応じた定数管理や柔軟な応援体制の構築に努めることも重要
- ・職員がメンタルヘルス不調に陥らないよう、組織として計画的かつ継続的に取り組んでいくことが重要

(2) 学校における労務管理の推進

- ・教職員の働きやすさや心身の健康の確保に向け具体的な取組を進めるとともに、こうした取組が実効性のあるものとなるよう、県及び市町の教育委員会と学校が一体となって取り組んでいくことが重要
- ・精神科医や臨床心理士等の専門家からの助言を参考に、より効果的なメンタルヘルス対策を進めていくことが必要

(3) 警察における労務管理の推進

- ・職員一人ひとりが安心して職務に従事できる勤務環境の整備や職員の健康管理について取り組んでいくことが必要

(4) 柔軟な働き方

- ・職員一人ひとりがライフスタイルに応じて働くことができるよう国や他の地方公共団体の動向にも注視し、必要に応じて検討することが重要

(5) ゼロ・ハラスメントの実現

- ・ハラスメントは決して許されない行為であり、貴重な人材の損失につながらないよう、組織全体で対応すべき問題としてとらえ、さまざまなハラスメントから職員を守る仕組みづくりが必要