

報 告

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務組織は能率的で活力のある組織であり続ける必要があります。

とりわけ人事行政は、あらゆる行政課題の解決や行政サービスの質の向上を図る上で根幹となるものであり、さまざまな課題に対し、的確な時代認識のもと、適切に運用していくことが極めて大切です。

そのためには、行政の中核を担っていく公務人材を確実に採用し、計画的に育成するとともに、職員が健康でやりがいを持って働くことができる勤務環境及び職務・職責に応じた給与制度を整備することが重要となります。

人事委員会は、地方公務員法に基づき設置され、人事行政に関する事項について調査し、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について、絶えず研究を行う人事行政の専門機関として位置づけられています。

以上のことをふまえ、本委員会は、人事管理に関する主な課題と取組の方向性及び給与に関する調査結果とその見解について、次のとおり報告します。

第1 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

近年、生産年齢人口の減少や民間企業における高い採用意欲の継続等により、公務員の採用を取り巻く環境は厳しさを増し、県職員、教員、警察官とも受験申込者数の減少傾向が続いています（図1～3参照）。社会情勢等の急激な変化に伴い、高度化・複雑化・多様化する行政課題に的確に対応するためには、県として、人材の確保に一層注力していく必要があります。

このような中、「三重県職員採用候補者A試験（以下「A試験」という。）」では、受験者の裾野を広げるとともに、就職活動の早期化に対応するため、通常の試験より早い時期に実施する試験（以下「早期枠試験」という。）の実施職種を拡大した結果、令和8年度のA試験全体の受験申込者数は1,250人となり、早期枠試験を導入する前の令和5年度（631人）と比較すると約2.0倍となっています。

このほか、民間企業や国、地方公共団体等における経験を有する人材を採用するため、「三重県職員採用候補者民間企業等職務経験者試験」及び「三重県職員（行政実務経験者）採用選考」において、実施職種の拡大や受験可能年齢の上限の引上げを行いました。また、「三重県職員採用候補者C試験」の技術職種において、民間企業の選考時期をふまえて、最終合格発表の時期をおよそ1か月前倒しする見直しを行っています。

人材確保に向け、こうした取組を進めているところですが、総合土木等の技術職種では採用予定数の確保が厳しく、とりわけ獣医師では受験者の確保自体、困難な状況が続いています。

公務人材の確保が厳しさを増す中、国家公務員採用試験の教養区分においては、受験可能年齢の下限が引き下げられ、大学在学中に複数回受験することが可能とされています。また、他の地方公共団体においても、大学3年生の秋頃に受験可能な試験を導入するなど、受験機会の拡充に向けた取組が急速に進められています。

このため、国や他の地方公共団体の動向を注視し、さらなる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です。

本委員会では、説明会や相談会の開催に加えて、大学や民間企業が実施する合同説明会への参加、転職サイトやX（エックス）の活用を通じ、さまざまな層に向けての情報発信を実施しています。

令和7年度は、新たな採用案内ホームページ「三重県職員採用ポータルサイト」（以下「ポータルサイト」という。）を立ち上げ、県内外への情報発信を行ったほか、三重県職員への関心を高め、ポータルサイトへ誘導するSNS・Web広告の実施にも取り組みました。

特に、ポータルサイトについては、情報の所在のわかりやすさやスマートフォンなどの多様な端末による閲覧のしやすさなどを重視して構築するとともに、平均年次有給休暇取得日数や育児休業取得率といった職員の働き方に関するデータ、動画による職員のインタビュー記事等を掲載することで、三重県職員として働く姿をよりイメージできるよう内容の充実にも努めました。この結果、以前の採用案内ホームページと比べて、閲覧者の滞在時間が伸び、徐々にポータルサイトの公開による効果が得られつつあります。さらに、採用内定者の不安を少しでも解消できるよう、ポータルサイト内に専用のページを新設して、内定者が知りたい情報、または内定者に知ってほしい情報を発信し、さらなる活用にも取り組んでいるところです。

一方で、こうした取組が効果的なものとなっているか確認し、今後、どのような採用活動が必要となるのかについて検証した上で、取組を充実させていくことも重要です。令和8年度は、県内外の大学のキャリアセンターや県立学校等を積極的に訪問し、担当者との意見交換を通じて、学生が就職活動において何を重視しているか、どのような情報を求めているかといった意見を聴くことに取り組んでおり、訪問を継続することで、説明会や情報発信等の充実につなげていきます。

このほか、より効果的な人材確保につながるよう、人事管理に携わる担当者同士が連携・協力するとともに、諸課題に対応する十分な体制を構築していくことが必要です。

教員については、令和8年6月1日時点で、小中学校及び県立学校において欠員が生じています。県教育委員会では、採用試験の改善に加えて、大学生等

を対象とした「三重県教職ガイダンス」の実施や大学と連携して学生が学校現場を体験できる機会の充実に取り組んでいます。さらに、新たに転職フェア（合同企業説明会）へ出展し、社会人へのアプローチも始めており、このような取組を通じ、今後も教職の魅力を発信し続けていくことが重要です。

警察官については、令和8年度試験において、受験者の裾野を広げるため、体力試験を1次試験から2次試験に変更して実施しました。引き続き、試験制度の改善のみならず、説明会や体験型イベント、SNSの活用等により、社会人を含めた幅広い層に対して、警察官のやりがいや魅力を発信し、人材確保につなげていくことが求められます。

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び受験申込者数の推移

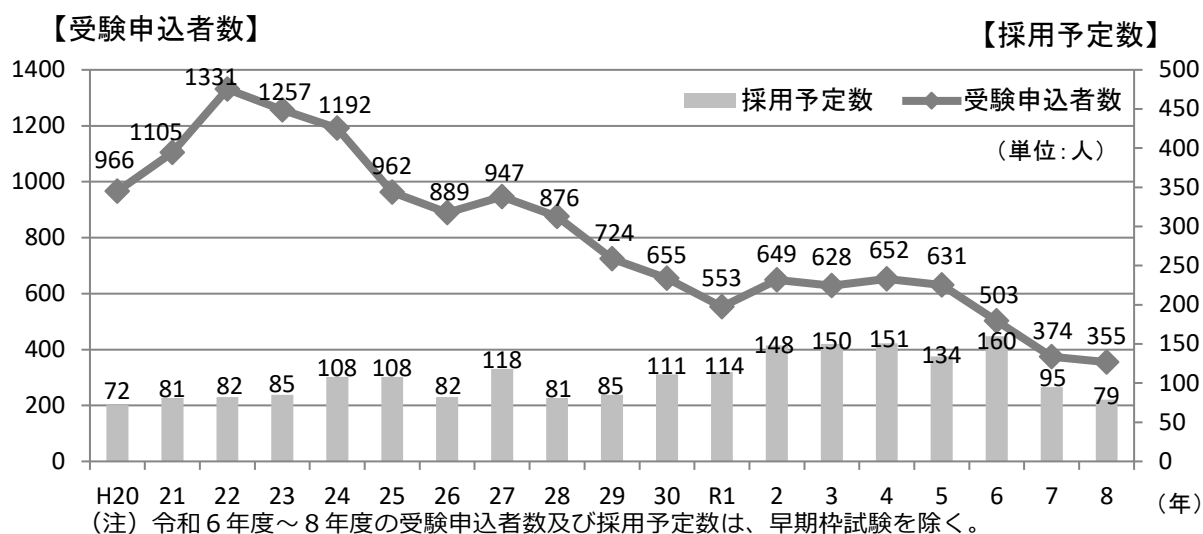


図2：教員採用選考試験 採用予定数及び受験申込者数の推移

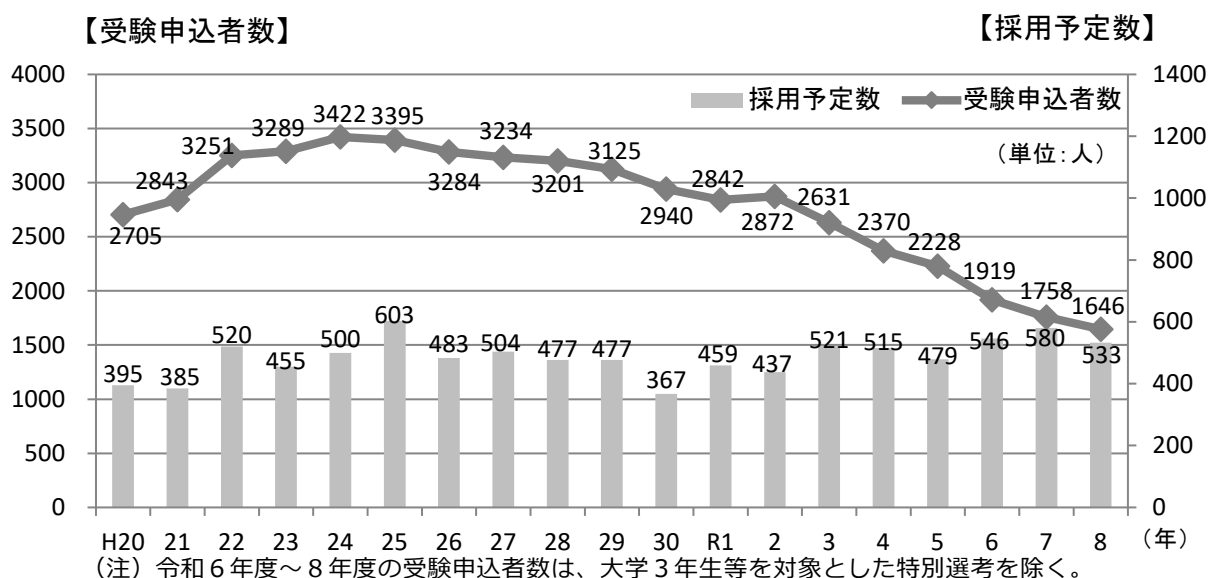
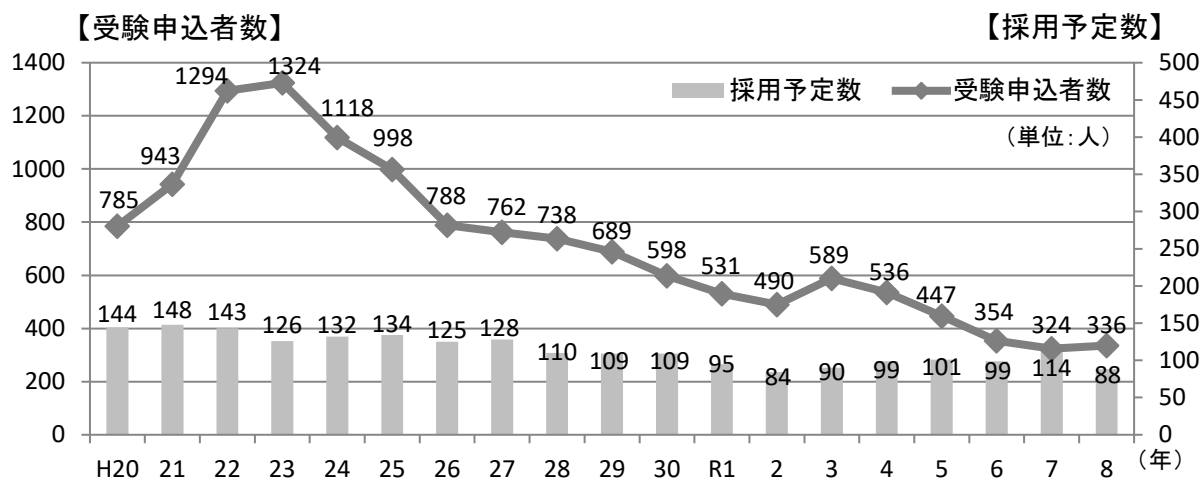


図3：警察官採用候補者試験 採用予定数及び受験申込者数の推移



(2) 組織全体で取り組む人材育成等

ア 若手・中堅職員の人材育成

公務を取り巻く環境が刻々と変化する中、高度化・複雑化・多様化する行政課題に適切に対応するためには、若手・中堅職員の成長・活躍を支援し、その能力を最大限に発揮できる環境を整えることにより、組織力向上につなげる必要があります。

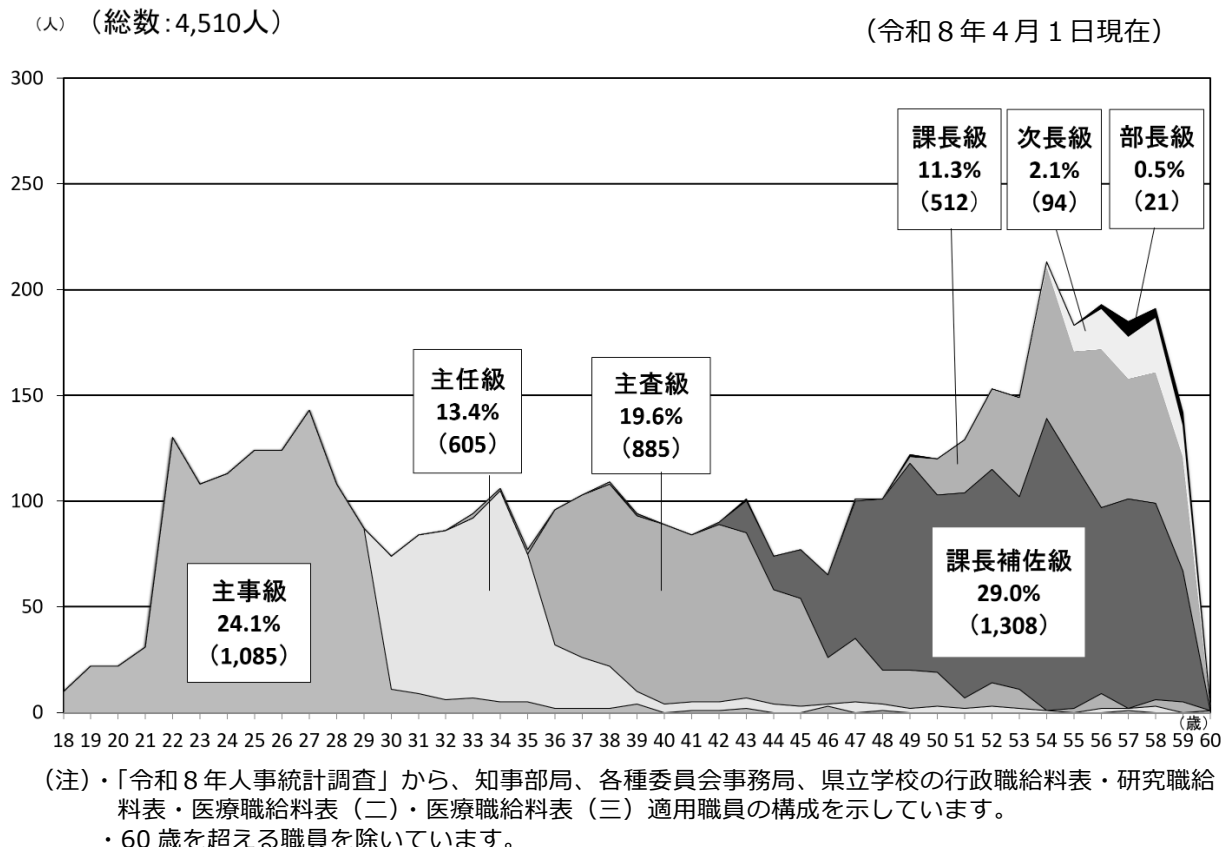
人事院は、令和8年の公務員人事管理に関する報告において「行政課題の複雑化・高度化や専門的知見の重要性の高まりに伴い、職員一人一人が時代に応じた知識・技能を身に付ける必要性が高まっている。また、キャリア形成への関心や人的資本経営の観点の重要性もより一層高まっている。」と述べています。

これまでも、各任命権者において、職級や在職年数ごとに必要な能力を習得する研修のほか、職員の主体的な能力開発や学びを支援する研修など、職員の成長を促進するための取組が行われているところです。

知事部局等においては、現在の職員構成において、多数の割合を占める概ね50歳以上の職員が今後10年程度の間に関職定年を迎え、若手・中堅職員が早期にマネジメントを行う立場となることが想定されます(図4参照)。このため、令和8年度から新任主査級研修において、前向きな行動力とチームを動かす力を身につける内容を新たに取り入れるなど、実際にマネジメントを行う前から、必要となる能力について学ぶ機会が設けられています。

また、管理職員は、定期的を実施する面談はもとより、普段から積極的にコミュニケーションを図りながら、職員一人ひとりがめざす姿を丁寧に聴き取り、適切なアドバイスを行うなど、若手・中堅職員の成長や活躍を支援していくことが求められます。

図 4 : 年齢・職級別職員構成



イ 人材育成等による活躍推進

職員が持つ能力を高めつつ、その適性をふまえながらさまざまな事情に応じた人材育成等を行うことにより、組織の活力は一層高まります。

女性職員の活躍推進について、管理職員に占める女性職員の割合は、知事部局等職員で18.1%（令和 8 年 4 月 1 日時点）、教職員で34.9%（令和 8 年 5 月 1 日時点）となり、令和 7 年度と比較して増加しています。警察においては、令和 7 年度に引き続き三重県警察出身者として女性警視 2 名が在職しています。

次世代育成支援及び女性活躍推進については、任命権者ごとに定める特定事業主行動計画に基づき、適性・経験を生かせる職や多様な経験を身につけることができる職へ女性職員を積極的に配置するなど、目標達成に向けた取組を着実に推進していく必要があります。

障がいのある職員については、知事部局等では、働きやすい環境づくりを目的に職員同士のつながりを構築するためのセミナーや相談体制の強化等に

取り組んでいるところです。各任命権者においては、職員の特性を把握し、採用後もその情報を組織として共有するとともに、今後もそれぞれの職場で活躍することができるよう、途切れのない育成支援に努めることが重要です。

また、組織力の向上を促すためには、年齢にかかわらず、職員自身の意欲や能力を発揮できる環境を整えることが求められます。知事部局等において、40歳職員向けには、あらためて自身のキャリアについて考える研修、50歳以上の職員向けには、これまでの経験を振り返り、今後の働き方や役割について考える研修がそれぞれ実施されているところです。

加えて、職員のキャリア支援充実のためのアンケートが実施されており、その結果を活用することで、職員の将来を見据えた取組も期待されています。

さらに、60歳を超える職員がこれまで培ってきた知識や経験を最大限に生かせるよう、各任命権者には、適材適所の人事配置と併せて、職員の心身の健康保持にも留意しながら、本人に期待する役割を伝えた上で、いきいきと働くことができる職場環境の整備についても求められています。

今後も、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必要があります。

（３）適切な人事評価に基づく人事管理

人事評価制度は、地方公務員法において、任用・給与・分限等の人事管理の基礎として位置づけられており、制度の適切な運用は、職員一人ひとりの成長と組織力の向上につながる重要な手段です。

評価者・被評価者それぞれが、任命権者ごとに定められた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、評価に際して職員の能力及び業績を公正に把握して、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不可欠です。

知事部局等において、被評価者向けに、引き続き制度の目的や評価基準等について周知するとともに、評価者向けには、令和7年度から、新しく評価者となる新任所属長に対し、従来の研修内容に加え、評価する際のポイント等について重点的に研修を実施しています。また、令和6年3月に策定された「三重

県人財マネジメント戦略」をふまえ、令和８年度から、人材育成の役割を担う課長補佐級職員を対象に、人事評価を活用したインセンティブ制度を導入しており、課長補佐級職員のモチベーションの向上とともに、その効果として若手職員等の主体的な成長につながることが期待されています。

会計年度任用職員については、令和６年度以降、勤勉手当の支給が開始されたことから、評価者・被評価者の双方が人事評価制度を理解し、よりの確かつ公正な運用に努める必要があります。管理職員は、会計年度任用職員の人材育成、チームワークの向上につながるよう、必要に応じて助言・指導を行うとともに、会計年度任用職員が高い意欲を持ち、能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備に努めることが重要です。

各任命権者は、引き続き、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各評語の水準に応じた適正な評価を行い、勤務成績が不良な職員に対しては、必要に応じて降任・免職などの分限処分も含め、厳正に対処することが求められます。

（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

不祥事及び不適切な事務処理の防止に向け、各任命権者においては、コンプライアンスミーティングや発生事案を題材とした研修の実施、内部統制制度の運用等あらゆる機会を通じ、職員一人ひとりの意識の向上を図り、的確な業務の進め方を徹底することで、主体的に取り組んできたところです。

こうした中、多くの職員が懸命に職務に励んでいるにもかかわらず、依然として不祥事等が発生しています。

知事部局等では、令和８年３月に「不正事案等の再発防止に向けた取組」をとりまとめたところです。その中で、不正事案等が発生した背景には、多忙の中で周囲の職員に相談しづらい職場環境があったことから、業務の効率化・削減や職場内でのミーティングの実施などについて、重点的に取り組んでいるところです。

また、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、人事異動等環境が変化する場面には特に留意しつつ、職場内の

ミーティング、個別面談などさまざまな機会を活用し、普段から職員の様子を注意深く見ていくことが大切です。こうした平常時の職員に対する認識こそが、不安や悩みを抱える職員への気づきにつながることから、いつでも安心した雰囲気の中で話ができる職場づくりに取り組むことが重要となります。

職員においては、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを常に認識し、公務の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識を持って行動することが求められます。

各任命権者においては、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必要があります。

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

職員が心身の健康を保持し、活力ある組織づくりを行うためには、長時間労働については是正していくことが重要です。

平成31年4月以降、時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入されましたが、他律的業務の比重が高い所属（他律的所属）は、月45時間・年360時間の上限を超えて、月100時間未満・年720時間まで時間外勤務を例外的に認められています。

令和7年度当初に指定された他律的所属は、全所属のうち50.5%でしたが、令和8年3月には60.5%に増加しました。令和8年度についても、年度当初に指定された51.6%から8月時点で57.5%に増加しています。

令和7年度は、年間500時間超の時間外勤務者は179人と、令和6年度の188人より減少したものの、依然として一定数の職員の長時間労働が続いている現状にあります。

このような中、M i e るビーイング^(※1)推進方針の柱のひとつである「業務改善・業務の効率化による仕事の進め方改革」により、職員がアイデアを出し合い、好事例を各部局で共有し活用する取組が進められているほか、「県庁DXステップアップ・チャレンジ」に基づくプロジェクト^(※2)により、DXを活用した業務改善に取り組んでいるところです。

また、令和7年度から始まっている勤務間の休息时间（勤務間インターバル）

確保に向けた試行に加え、令和8年度からは行政手続に係る窓口受付時間短縮化の試行に着手するなど、勤務環境の改善にも取り組んでいます。

こうした取組のほか、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していくことで、職員のさらなる負担軽減につなげていく必要があります。

さらに、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など、適切な人員配置等を併せて進めることも重要です。

職員のメンタルヘルス対策として、心の健康の保持増進（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）、職場復帰・再発防止（三次予防）の各段階に応じた取組を継続して進めていますが、職員の連続1か月以上の長期病休者のうち、精神疾患による長期病休者は、平成30年度が70人であったのに対し、令和7年度は94人となっています。

このため、階層別研修において入庁時の早い段階からセルフケアに関する啓発を行うことで、職員が心身の不調を感じた際に、ためらうことなくメンタルヘルス相談を利用できる環境を整備しています。安全衛生管理責任者及び所属長においても、ストレスチェックの集団ごとの分析やその結果を活用した職場環境改善に努めているところですが、ストレスチェックのさらなる活用も含め、引き続き、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です。

- ※1 M i eるビーイング：「見える化（共有化）」「ウェルビーイング（個人や社会の良い状態）」「三重県」を掛け合わせた造語で、職場環境を整え、仕事のやりがいや職場の活気を一層高めることを目的とした取組
- ※2 「県庁DXステップアップ・チャレンジ」に基づくプロジェクト：DXによる職員の仕事の進め方や働き方の変革を推進する「コミュニケーション活性化プロジェクト」や「業務効率化プロジェクト」等の5つのプロジェクト

（２）学校における労務管理の推進

令和7年度における時間外労働が月45時間の上限を超えた教育職員の割合は、小学校で7.4%、中学校で22.5%、県立学校で8.3%となっており、さまざまな取組により改善されつつあるものの、依然として長時間労働の解消には至っていません。

長時間労働の是正に向け、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクール・サポート・スタッフ等の専門人材や地域人材の確保などにより、教員を支援する体制の強化に取り組むとともに、主幹教諭や教頭マネジメント支援員の配置により、管理職員の負担軽減にも努めています。

このような中、令和7年6月には、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（以下「給特法」という。）等の一部を改正する法律が公布され、県教育委員会では、令和8年3月に業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「計画」という。）が策定・公表されたところです。県及び市町の教育委員会は、それぞれが策定する計画に基づき、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です。本委員会としても、さまざまな取組が着実に実行されるよう、勤務環境調査等により状況の把握に努め、県教育委員会と連携していきます。

また、三重県における教育職員の精神疾患による休職者は、平成30年度の87人に対して、令和6年度は106人となっています。

県教育委員会では、教職員を対象に、メンタルヘルスに対する正しい理解を目的としたセルフケア研修、早期にメンタルヘルス不調へ対応するためのカウンセリング、円滑な職場復帰と再発予防を目的とした臨床心理士による面談を実施するなど、組織全体で取り組んでいます。

引き続き、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です。

（３）警察における労務管理の推進

警察の職場においても、時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入され、勤務の特殊性からほぼ全ての所属が他律的所属となっています。

事件・事故に係る現場対応のみならず、書類作成や各種報告等の事務的負担が多いことから、長時間労働につながる場合があります。令和7年度には、一部の警察署間で合同当番制度を設けて、限られた職員の中で、より効率的、効果的に業務を遂行できるよう、業務体制の見直しに着手するとともに、今後、

令状や証拠書類のデジタル化を予定しているなど、職員の負担軽減を図っています。

なお、近年、女性警察官が増加していることに伴い、女性専用の仮眠室やシャワー室を整備するなど、ハード面においても勤務環境の改善に取り組んでいます。

また、職員の健康リスクについては、早期発見・早期対応につなげるため、安全衛生管理者を対象とした、外部講師によるラインケア研修を実施するとともに、不安や悩みを抱える職員に対し、身近な同僚職員がサポーターとして相談に応じる取組を進めるなど、気軽に話することができる風通しのよい職場づくりにも努めています。

引き続き、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です。

(4) 柔軟な働き方

職員自らのライフスタイルに応じた働き方が可能となる勤務環境を整備することは、職場の魅力を高め、公務を担う人材をひきつける好循環につながると考えられます。

これまでも在宅勤務や早出・遅出勤務の制度を活用して、働く場所や時間を柔軟にできるよう取り組んできましたが、令和7年10月には仕事と育児との両立支援制度として部分休業制度が拡充され、令和8年6月には犯罪被害を受けた職員等の負担軽減、心身の回復等を支援することを目的に、新たな休暇が設けられるなど、職員の事情に配慮した勤務環境の充実にも努めているところです。

本年の人事院勧告においては、無給休暇の新設や代休日指定等の見直しなど、柔軟な働き方の推進に向けた新たな取組が示されており、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、引き続き、こうした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です。

(5) ゼロ・ハラスメントの実現

ハラスメントは、職員が十分に能力を発揮する妨げとなるだけでなく、個人

の尊厳や人格を不当に傷つける、決して許されない行為です。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ることが重要です。

職員から寄せられる相談の中には、依然として当事者間のコミュニケーション不足が原因と考えられるものもみられます。各任命権者において、ハラスメントに関する研修を実施しているところですが、引き続き、管理職員が中心となって、職員一人ひとりがお互いを信頼しあえる職場づくりに努めることが大切です。

社会問題になっているカスタマーハラスメントについては、「カスタマーハラスメントは許されない」という基本的な考え方のもと、社会全体でその防止に取り組むことを目的に、「三重県カスタマーハラスメント防止条例案」が議会に上程されたほか、知事部局等では、電話対応の通話録音及び事前告知アナウンスの運用をはじめ、職員に対するマニュアルの作成や相談体制の整備にも努めているところです。

各任命権者においては、行政サービスの提供に支障が生じることのないよう、引き続き、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です。

第2 職員の給与に関する報告

I 職員の給与を決定する諸条件等

職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきた概要は、次のとおりです。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和8年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教育職員等を含めた職員の数、18,908人（定年前再任用短時間勤務職員ならびに暫定再任用職員ならびに職員の給与に関する条例附則第24項及び公立学校職員の給与に関する条例附則第16項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。）でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職等9種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は、420,932円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている職員は、4,796人であり、その平均給与月額は、391,065円（平均年齢42.0歳）でした。

（参考資料 I 職員給与関係資料 参照）

2 民間従業員の給与等の調査

（1）職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、県内671の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した135事業所を対象としました。

調査にあたっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（22職種5,724人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の状況等について、訪問等により詳細に調査を行いました。

併せて、研究員、医師等（54職種858人）についても、同様の調査を行いま

した。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な実施結果は次のとおりでした。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は78.0%、ベースアップを中止した事業所の割合は1.2%、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.7%でした。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は97.3%でした。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第16表、第17表 参照)

イ 初任給の状況

新規学卒者の初任給は、大学卒で255,721円、短大卒で225,438円、高校卒で211,268円となっていました。また、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で64.5%、高校卒で61.0%となっており、そのうち大学卒で90.5%、高校卒で88.1%の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で9.5%、高校卒で11.9%でした。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第12表、第14表 参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

「令和8年人事統計調査」及び「令和8年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間事業所の従業員にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢が対応すると認められる者同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その公民給与の較差（以下「公民較差」という。）を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人あたり平均12,271円（3.10%）下回っていました。

公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	407,505円
職員の給与 (B)	395,234円
公民較差 (A)-(B)	12,271円 (3.10%)

(注) 1 (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から通勤手当、時間外手当等を除いたものです。

2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者4,796人（定年前再任用短時間勤務職員ならびに暫定再任用職員ならびに職員の給与に関する条例附則第24項及び公立学校職員の給与に関する条例附則第16項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。）から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規学卒の採用者を除いた4,647人です。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、給与月額の4.69月分に相当しており、職員の特別給である期末手当及び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支給割合を0.04月分下回っていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第15表 参照）

4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数（総務省統計局）は、前年同月に比べると全国で1.4%、津市で0.6%上昇していました。

「家計調査」（総務省統計局）によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で前年同月比名目0.4%の増加、津市で同4.5%の減少となっていました。また、本委員会が「家計調査」を基礎として算定した本年4月における津市の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162,330円、184,750円及び207,150円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査（パートタイム労働者を含む。事業所規模30人以上）」（三重県統計課）によると、本年4月の「きまって支給する給与」は、前年比で5.7%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.17倍（前年同月1.16倍）（三重労働局）、

全国で1.18倍（同1.25倍）（厚生労働省）となっており、また本年4～6月期の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、三重県で2.0%（前年同期2.1%）、全国で2.6%（同2.6%）となっていました。

参考資料	Ⅲ 生計費関係資料	参照
	Ⅳ 労働経済関係資料	

5 国家公務員の給与

（1）人事院勧告

人事院は、本年8月7日に国会及び内閣に対し一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。主な改定内容等は次のとおりです（詳細は資料1～3参照）。

- ・民間給与との較差15,056円（3.51%）を解消するため、俸給表を引上げ改定（資料1）
- ・民間の再雇用者の状況をふまえ、再任用職員の月例給を改善（資料1）
- ・民間の支給状況等をふまえ、ボーナスを0.05月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分（資料1）
- ・特定任期付職員の勤勉手当について、高い成績率を適用可能とするよう見直し（資料1）
- ・初任給調整手当及び宿日直手当について、俸給表の改定状況等をふまえ、所要の改定（資料1）
- ・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（資料2）
- ・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・職責をより一層重視した給与体系を実現するため、措置の骨格を報告（資料3）

資料 1

今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》

- ② 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
- ③ 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》
（一般の職員の場合）

年間4.65月分→**4.70月分（+0.05月分）**

	6 月期	12 月期
民間の支給割合 4.72月	令和8年度 期末手当 1.2625 月（支給済み）	1.2875 月（現行1.2625 月）
公務の平均支給月数 4.65月	勤勉手当 1.0625 月（支給済み）	1.0875 月（現行1.0625 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	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

資料 2

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
单身赴任者	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
单身赴任者 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、支給割合を上げ

- 60km以上300km未滿：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、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

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つく俸給表を新設
- ・ 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)	優秀な者に支給		変化なし	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

（資料 1 ～ 3：令和 8 年人事院勧告 説明資料から抜粋）

- 20 -

(2) 平均給与月額等

令和8年4月1日時点における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用者は139,564人(新規採用者、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び一般職の職員の給与に関する法律附則第8項により俸給月額が決定される60歳を超える職員等を除く。)であり、その平均給与月額は428,451円(平均年齢41.7歳)となっています。昨年4月と比較すると国家公務員の平均給与月額は、13,971円増加しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が483,958円(平均年齢40.1歳)、管区機関^(※1)が423,904円(平均年齢43.3歳)、府県単位機関^(※2)で404,031円(平均年齢43.1歳)、その他の地方支分部局^(※3)で395,202円(平均年齢41.7歳)となっています(令和8年人事院勧告 国家公務員給与関係資料第1表及び第3表)。

なお、国の府県単位機関及びその他の地方支分部局の平均給与月額は、平均年齢や組織に違いがあるものの、三重県の行政職給料表適用者の平均給与月額395,234円(平均年齢42.5歳)と同程度の水準となっています。

- ※1 管区機関：地方整備局、地方農政局等の数府県の地域を管轄区域とする機関
- ※2 府県単位機関：地方法務局、都道府県労働局等の1府県の地域を管轄区域とする機関
- ※3 その他の地方支分部局：管区機関、府県単位機関以外の地方支分部局

II 職員の給与に関する見解

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向ならびに国家公務員に対する人事院勧告等は前記Ⅰのとおりであり、これらに基づき、本委員会は次のとおり報告します。

1 本年の民間給与との比較による給与改定

(1) 改定の基本的な考え方及び必要性

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与を確保する機能を有するものです。地方公務員法に定める給与決定の諸原則を基本に、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、民間従業員の給与との均衡を図る給与の決定方法は、最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものと考えています。

本委員会は、地方公務員法は給与について均衡の原則を求めていることから、改定にあたっては、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の給与との均衡を図るよう改定することが必要であるとして、次に述べるような措置を講ずることが適当であると判断しました。

(2) 改定の基本方針

本年は、前記Ⅰの3(1)のとおり職員の給与が民間従業員の給与を12,271円(3.10%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うこととします。

引上げに当たっては、給料表の改定を行うとともに、地域手当の支給割合の改定を行います。

特別給である期末手当及び勤勉手当については、前記Ⅰの3(2)のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を0.04月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう支給月数の引上げ改定を行うこととします。

(3) 改定すべき事項

ア 給料表

現行の行政職給料表について、令和8年人事院勧告後の行政職俸給表(一)の構造を基本とし、一定の水準調整を行った給料表に引上げ改定することとします。

初任給は、国と同様に引き上げます。具体的にはA試験採用(大学卒程度:1級29号給)は9,500円引き上げて249,400円、C試験採用(高校卒程度:1級9号給)は9,500円引き上げて218,500円となります。

また、これをふまえ、全ての号給について引上げ改定を行います。この結果、平均改定率は1級3.9%、2級3.6%、給料表全体では3.2%となります。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、人事院勧告における改定をふまえた上で、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員と同様に、一定の水準調整を行い改定することとします。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与とを均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施します。

イ 地域手当

医師及び歯科医師を除く県内に勤務する職員に対する地域手当について、4.7%としている支給割合を4.8%とします。

なお、本県の県内一律の支給割合は、本県職員の勤務公署別在職実態に国の支給地域及び支給割合を適用した場合の支給総額を超えない範囲で、公民較差の状況もふまえ改定してきているものです。令和6年人事院勧告による、国の給与制度のアップデート後の制度完成時における支給地域及び支給割合を基礎に試算すると、4.8%は支給総額の範囲内となります。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与とを均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施します。

また、令和9年度の級地別支給割合を、人事院勧告に準じて設定するとともに、医師及び歯科医師を除く県内に勤務する職員の支給割合は4.8%とします。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の支給月数については、民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等をふまえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度においては12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和9年度以降においては6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数がそれぞれ均等になるよう配分します。

また、危機管理統括監、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ならびに任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げます。

なお、特定任期付職員の勤勉手当の支給総額の取扱いについて、人事院勧告に準じて所要の改定を行います。

エ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施します。

オ 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施します。

2 その他の課題

(1) 転居に関する手当

本年の人事院勧告では、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こととされました。三重県においては、現在、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措置されている単身赴任手当制度については、これまで国に準拠してきたところです。

こうした経緯をふまえ、単身赴任手当と同様に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があります。

（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います。

具体的には、簡素で分かりやすい給与の構成とするため、俸給のほか、業績等手当（ボーナスに相当）、通勤手当、転勤に関する総合的な手当を基本とするとしています。また、年間給与水準については、人材獲得競争の観点から参照すべき民間企業の規模や対応する役職段階等を設定し、民間企業の役員報酬に関する調査結果等を用いて決定するとしています。

これらについて人事院は、令和９年夏に具体的な内容を報告するとしており、その動向を注視していく必要があります。

第3 むすび

本報告の人事管理に関しては、公務人材の確保及び育成、適正な労務管理、柔軟な働き方等に言及しましたが、これらは全ての職員が将来にわたり、健康でやりがいを持って活躍することが必要との考えに基づき報告したものです。

給与に関しては、本年4月の職員の給与と民間従業員の給与との比較により、月例給、特別給ともに5年連続で引上げとなる勧告を行いました。特に給料表は初任給を引き上げるとともに、全ての号給を引き上げることから、全ての職員の処遇を改善する改定となっています。

職員におかれては、民間の雇用経済情勢や国家公務員給与の見直しなど地方公務員を取り巻く環境を十分に認識され、引き続き、時代の変化とともに複雑化・多様化する課題に果敢に取り組まれるとともに、使命感と高い倫理観を持ち、公正・誠実に職務を遂行することで、より一層県民の信頼に応えていくことを期待します。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に対し深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請するとともに、報告で述べた諸課題の解決に向けた取組を実施されることを希望します。

別紙第2

勸告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和29年三重県条例第67号）、公立学校職員の給与に関する条例（昭和30年三重県条例第10号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年三重県条例第72号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年三重県条例第61号）を改正することを勧告する。

I 令和8年4月の民間給与との比較による給与改定のための関係条例の改正

1 職員の給与に関する条例及び公立学校職員の給与に関する条例（以下「学校職員給与条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

（2）諸手当

ア 地域手当

5級地のうち人事委員会規則または人事委員会及び教育委員会が共同で定める規則で定める地域及び公署にあっては、地域手当の支給割合を100分の4.8とすること。

イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

ウ 宿日直手当

宿日直手当の支給額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

エ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 令和8年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

期末手当の支給割合を1.2875月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7375月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.0875月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5375月分）とすること。

b 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.0875月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6375月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.2875月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6375月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.7月分とし、勤勉手当の支給割合を1.1月分とすること。

(イ) 令和9年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.725月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.525月分）とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.625月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.625月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6875月

分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0875月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（以下「任期付研究員条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

（2）期末手当

ア 令和8年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

イ 令和9年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.775月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

（2）特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当

ア 令和8年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を0.9875月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9125月分とすること。

イ 令和9年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.975月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.9月分とするこ

と。

ウ 勤勉手当の支給総額

勤勉手当の支給総額については、人事院勧告に準じて改定すること。

II 給特法の一部改正に伴う学校職員給与条例の改正

1 高等学校等教育職給料表

給料表の備考（二）を次のとおり改定すること。

備考（二） この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額、この表の額に15,400円（教育委員会及び人事委員会が共同で定める規則で定める職員にあっては、この表の3級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の106を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額）を、4級である職員の給料月額は、この表の額に7,700円（同規則で定める職員にあっては、この表の4級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の106を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額）をそれぞれ加算した額とする。

2 中学校・小学校教育職給料表

給料表の備考（二）を次のとおり改定すること。

備考（二） この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額は、この表の額に15,600円（教育委員会及び人事委員会が共同で定める規則で定める職員にあっては、この表の3級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の106を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額）を、4級である職員の給料月額は、この表の額に8,100円（同規則で定める職員にあっては、この表の4級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の106を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額）をそれぞれ加算した額とする。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和８年４月１日から実施すること。ただし、Ⅰの１（２）エ（ア）、２（２）ア及び３（２）アについては、令和８年１２月１日から、Ⅱについては、令和９年１月１日から、Ⅰの１（２）エ（イ）ならびに２（２）イならびに３（２）イ及びウについては、令和９年４月１日から実施すること。

2 その他所要の措置

この改定に伴い、所要の措置を講ずること。