

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和 8 年 10 月 6 日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差11,765円（2.95%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.05月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- ③ 学校教育法に定める「主務教諭」の設置に伴う教育職給料表の改定等

1 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

ア 月例給

職員給与が民間給与を11,765円（2.95%）下回っている。

民間給与	職員給与	較 差
411,043円	399,278円	11,765円（2.95%）

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.06月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.71月分	4.65月	0.06月

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差11,765円（2.95%）を解消するため、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等、初任給をはじめ全ての号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

また、再任用職員の月例給について、民間の再雇用者の水準に見合った額を支給できるよう、所要の改定を行うことが必要

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引き上げ（4.65月→4.70月）、国の改定状況、民間の配分状況等を参考に、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、国の取扱いに準じて改定

エ 宿日直手当

国の取扱いに準じて改定

オ 実施時期

令和8年4月1日

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 新たな職の設置に伴う教育職給料表の改定等

本県の教育委員会が新たな職として設置を検討している「主務教諭」について、学校教育法に定める職務内容等を考慮した上で、適切な給与上の処遇を図ることができるよう、現行の教育職給料表を改定（令和10年4月から実施）

また、主務教諭に対する諸手当等について、他の教育職員との均衡を考慮し、適切な措置を講じることが必要

イ 転居に関する手当の新設等

転勤による経済的負担の軽減を図るため、関係法令の改正状況等を踏まえ、国の取扱いに準じた制度の導入に向けて、所要の措置を講じることが適当

ウ 特地勤務手当に準ずる手当

へき地等の生活が不便な公署の人員確保を図るため、国の取扱いに準じた措置を講じることが必要

エ 通勤手当

月の途中で採用された職員等に対する通勤手当の支給について、国の新しい制度の運用状況及び他の都道府県の動向等を注視し、本県における通勤手当の在り方について、引き続き調査・研究を進めることが必要

オ 職務・職責に応じた給与体系の構築等

施策決定において中核的な役割を担っている管理職員の給与体系について、本県のこれまでの独自の措置内容及び国の取組や他の都道府県の動向等を踏まえ、検討を進めていくことが必要

また、国において、令和8年4月から行われた中途採用職員等の初任給制度の見直しについて、有為な人材を確保する観点から、国に準じた初任給決定の見直しを行うことが適当

カ 高齢層職員の給与

再任用職員を含む高齢層職員がその経験や能力を活かし、意欲をもって働くことができるよう、職務上の役割を明確化した上で、職務・職責を踏まえた適切な処遇の在り方、能力・実績のよりの的確な処遇への反映について、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、引き続き調査・研究を進めることが必要

キ 特定任期付職員の勤勉手当

高度の専門性を有する人材を確保するため、国の取扱いに準じて改定を行うことが必要

ク 会計年度任用職員の給与

短時間勤務会計年度任用職員に対する扶養手当及び住居手当に相当する報酬の支給について、国や他の都道府県における非常勤職員の取扱いとの均衡等を踏まえて検討することが必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

本県を取り巻く環境は複雑かつ流動的となっており、社会情勢の変化に的確に対応するため、人的資本経営の考え方のもと、より良い制度へアップデートしていくことが必要

採用手法の改善や戦略的な公務の魅力発信に取り組むとともに、職員一人一人が働きがいを持てる組織となるよう変革を進め、公務内外の人材が「働きたい、働き続けたい」と思える魅力的な組織を実現していくことが必要

ア 多様で有為な人材の確保

若年人口の減少や人材獲得競争の激化により、採用環境が厳しい状況にある中、本県ではこれまでも試験制度の改善を進めてきたが、国や他の都道府県の動向も踏まえ、今後、更なる試験の早期化など、より幅広い層の人材がチャレンジできる仕組みを検討するとともに、公務の魅力発信等による受験者確保や採用辞退防止に向けた取組を行うことも重要

イ 挑戦と成長を支える人材マネジメントの推進

限られた経営資源で施策を効果的に進めていくためには、職員一人一人の意欲と能力を活かし、組織のパフォーマンスを最大化させていくことが必要

取り組むべき人材確保・育成施策を明確にするとともに、成長や働きがいを感じられる環境の整備、県職員として求められるスキルの明確化や希望するキャリアに応じた研修体系、人事管理におけるデジタル活用など、人材マネジメント改革を実行することが必要

ウ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

社会情勢が目まぐるしく変化する中、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、性別や障害の有無、年齢などにかかわらず、誰もが働きがいを感じることができる職場環境づくりに取り組んでいくことが必要

こうした職場環境づくりの土台として、心理的安全性の高い組織を実現していくことが必要

(2) 働きやすさを実感できる勤務環境の整備

働きやすい勤務環境は、職場への満足度を高めるとともに、職員が心身ともに健康な状態で、その能力を最大限に発揮して勤務することを可能とするものであることから、職員一人一人が働きやすさを実感できる勤務環境の整備を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

時間外勤務を縮減していくためには、徹底した業務の精選・合理化に加え、デジタル技術の活用などによる業務の効率化や柔軟な業務配分の見直し等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に応じた人員の確保や柔軟な人員の配置を行うなどの取組を推進するとともに、勤務時間の適正な管理のもと、管理監督者によるマネジメントを着実に行っていくことが必要

また、教員の長時間労働については、一定の改善は図られてきたものの、依然として多くの教員が長時間労働を行っている状況にある。「学校における働き方改革取組方針」に定める、教員の負担をより軽減し、長時間労働を解消していくための教育委員会の取組について、本人事業委員会における必要な指導及び助言を実施

イ 多様なワークスタイル・ライフスタイルに対応した働き方の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することは重要であり、特定事業主行動計画に基づく両立支援の取組をより一層推進していくことが必要

両立支援のための休暇・休業制度が幅広く利用されるよう、制度の周知や利用しやすい環境の整備など、両立支援の取組を更に推進していくことが必要。取組の実施に当たっては、周囲の職員や職場の体制にも配慮した取組を推進していくことも必要

国や他の都道府県の動向も踏まえ、現場の実情に配慮しつつ、無給休暇やフレックスタイム制など職員の柔軟な働き方の選択肢を拡大する制度の導入に向けた具体的な検討を進めていくことが必要

ウ 職員の健康管理

若年層のほか、40歳代・50歳代以上の職員の精神疾患による長期病休者及び休職者も増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の重要性は一層増加。現在進められている取組の効果を検証し、更なる実効的な対策が必要。また、長期病休・休職からの復帰者が再発することのないよう、支援体制の充実も重要

疾病を抱えながら勤務する職員が治療と勤務を両立できる職場環境整備や、増加している高齢層職員の心身の特性に応じた健康管理対策・安全管理対策を講じていくことも必要

エ ハラスメントの防止

ハラスメント相談件数が高水準で推移し、ハラスメントとして認定された事案も確認されている状況を踏まえ、職員が安心して業務に取り組めるよう、ハラスメントの防止・解決に向けて組織的に取り組んでいくことが必要

(3) 不祥事根絶に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、公務遂行に伴う不適正な事務処理による不祥事事案が発生しているほか、わいせつ・セクハラ行為や飲酒運転による懲戒処分事案が複数発生している状況は、極めて遺憾

事案ごとに原因分析を行い、不祥事根絶に向けた取組を続け、不祥事を許さない組織風土を構築し、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

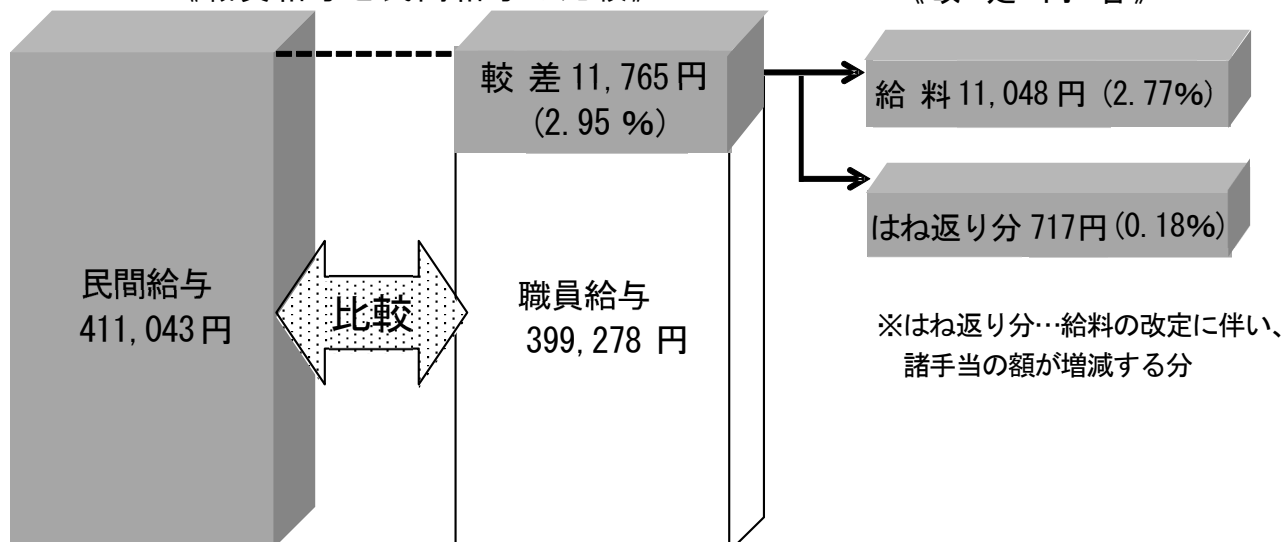
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（令和8年4月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を 11,765 円 (2.95%) 下回っていることから、給料表の水準を引上げ

《職員給与と民間給与の比較》

《改 定 内 容》



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.65 月) が民間の年間支給割合 (4.71 月分) を下回っていることから、年間支給月数を 4.70 月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、22,654 人で、そのうち行政職給料表適用者は 5,671 人、公安職給料表適用者は 5,179 人、教育職給料表適用者は 11,231 人
- 全職員の平均年齢は 39.5 歳

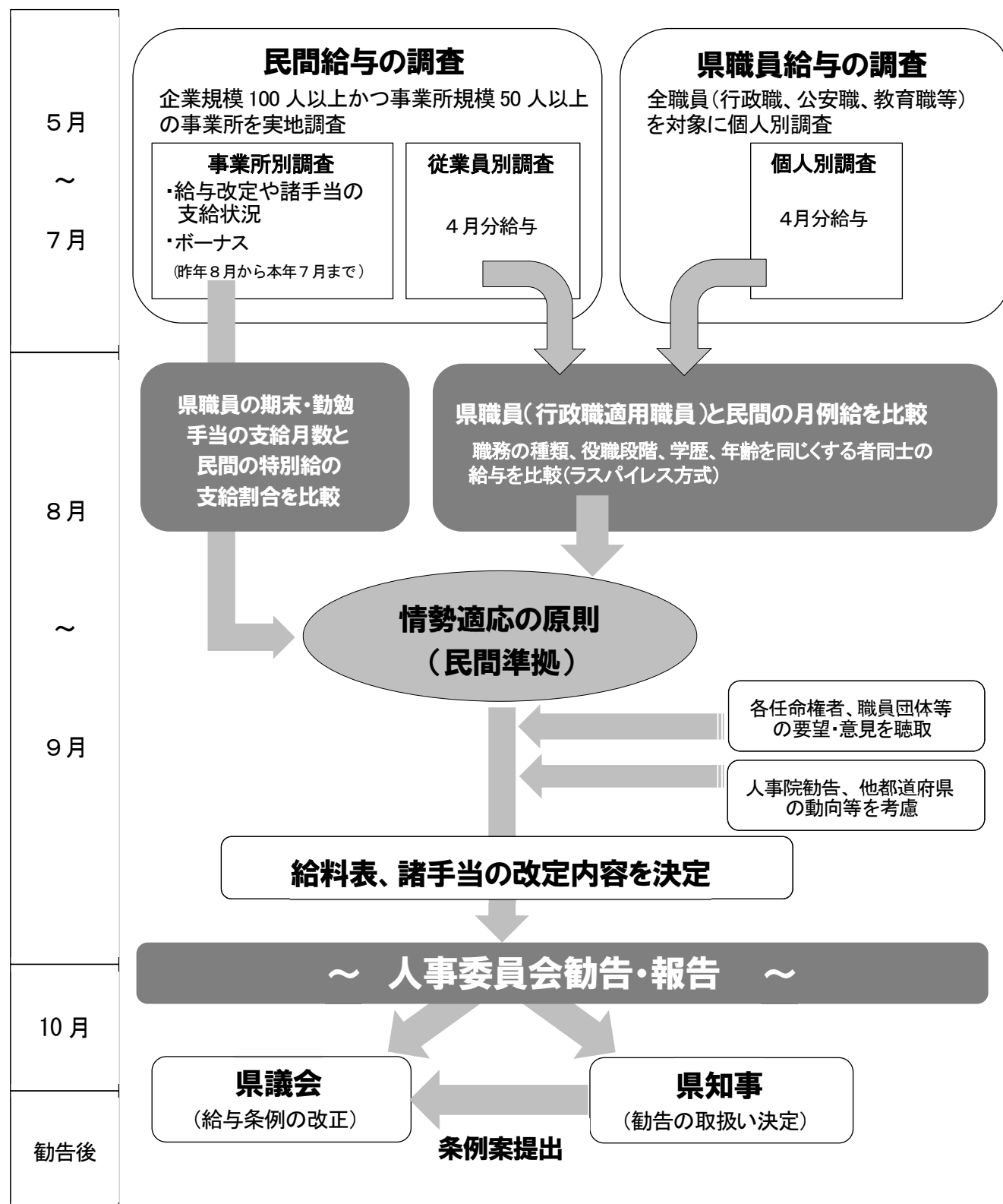
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	22,654	100.0
行政職給料表（一般行政職員）	5,671	25.0
公安職給料表（警察官）	5,179	22.9
教育職給料表(二)(口)（高校教員等）	3,573	49.6
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,658	
研究職給料表（研究員）	248	1.1
医療職給料表（一）（医師等）	54	1.2
医療職給料表（二）（栄養士・獣医師等）	131	
医療職給料表（三）（保健師等）	91	
情報職給料表（情報職員）	49	0.2

※ 新規採用者を含んだ数値

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

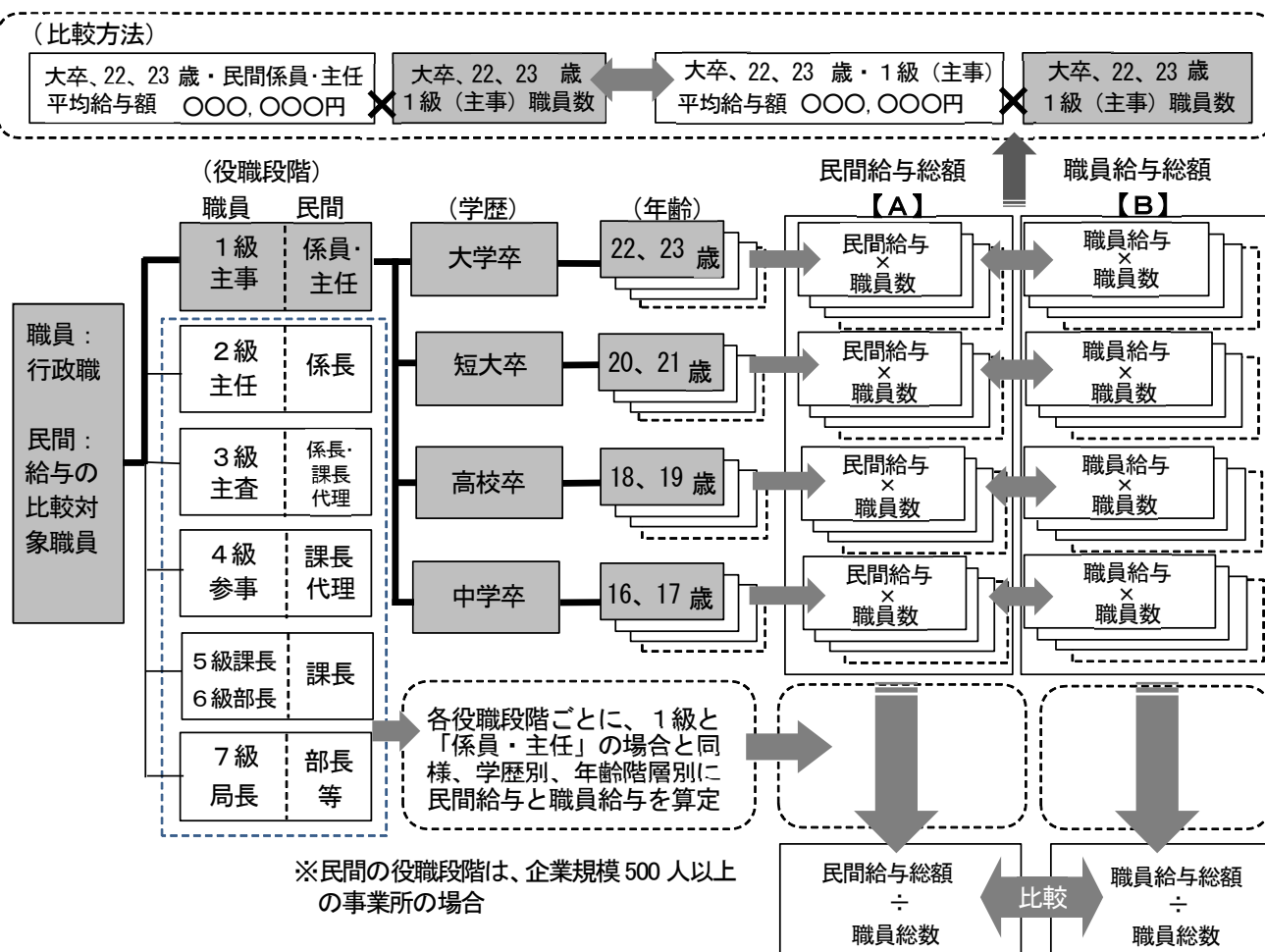
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



- 企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 1,168 事業所を企業規模や産業等により 32 のグループに区分し、これらのグループから 293 事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった 50 事業所を除く 243 事業所について調査を完了

企業規模 区分	規模計	500 人以上	100 人以上 500 人未満
調査対象事業所	1,168	589	579
抽出事業所	293	150	143
調査事業所	243	132	111

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

項目 年	月例給の較差 (民間給与-職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 27 年	3,606 円	0.93%	4.20 月	0.10 月	10.0 万円	1.57%
平成 28 年	619 円	0.16%	4.30 月	0.10 月	5.2 万円	0.81%
平成 29 年	565 円	0.14%	4.40 月	0.10 月	5.1 万円	0.79%
平成 30 年	641 円	0.16%	4.45 月	0.05 月	3.1 万円	0.47%
令和元年	312 円	0.08%	4.50 月	0.05 月	2.6 万円	0.40%
令和 2 年	△ 97 円	△ 0.03%	4.45 月	△ 0.05 月	△ 2.0 万円	△ 0.31%
令和 3 年	△ 87 円	△ 0.02%	4.30 月	△ 0.15 月	△ 6.1 万円	△ 0.96%
令和 4 年	813 円	0.21%	4.40 月	0.10 月	5.4 万円	0.86%
令和 5 年	3,711 円	0.98%	4.50 月	0.10 月	10.1 万円	1.61%
令和 6 年	11,542 円	3.05%	4.60 月	0.10 月	23.4 万円	3.70%
令和 7 年	11,543 円	2.97%	4.65 月	0.05 月	21.8 万円	3.33%
令和 8 年	11,765 円	2.95%	4.70 月	0.05 月	22.3 万円	3.31%

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減
(令和 8 年平均年間給与：改定前 673.7 万円→改定後 696.0 万円)

※ 令和 8 年の数字については、行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く 5,426 人(平均年齢 42.0 歳)の平均

地方公務員の給与決定に関する原則

1 情勢適応の原則(地方公務員法第 14 条第 1 項)

地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 職務給の原則(地方公務員法第 24 条第 1 項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 均衡の原則(地方公務員法第 24 条第 2 項)

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 条例主義(地方公務員法第 24 条第 5 項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

○ 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度