

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- 1 民間給与との較差 11,024 円 (2.98%) を解消するため、すべての職員の給料月額を引上げ (中堅層以上について、昨年を上回る改定)
- 2 民間の支給割合との均衡を図るため、期末・勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引上げ (年間 4.65 月分→4.70 月分)

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 職種別民間給与実態調査

- ・ 企業規模 100 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 311 事業所から、無作為に 109 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について調査
- ・ 調査完了 94 事業所 (調査完了率 86.2%)

2 公民給与の比較

(1) 月例給

本年 4 月分の職員給与 (行政職給料表の適用者) と民間給与 (事務・技術関係職種の従業員) について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレズ方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
380,881 円	369,857 円	11,024 円 (2.98%)

(注) 行政職給料表の適用者のうち、本年度の新規学卒の採用者等は比較対象から除外。
比較対象職員数は 3,036 人 (平均年齢 41.0 歳) である。

(2) 期末手当・勤勉手当

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の特別給の支給割合と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を比較したところ、職員の支給月数 (現行 4.65 月) は、民間の支給割合 (4.72 月) を下回る

3 改定の内容

(1) 月例給 (令和 8 年 4 月 1 日実施)

職員給与と民間給与との較差 11,024 円 (2.98%) を解消するため、月例給を引上げ
[改定内訳: 給料月額 11,022 円、はね返り分 (注) 2 円 (注) 給料の改定による諸手当の増減分]

ア 行政職給料表

- ・ 人材確保の観点を踏まえ、初任給は一律 9,500 円引上げ
[改定後の初任給額: 大卒程度 243,900 円、高卒程度: 211,800 円]
- ・ 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
[平均改定率: 1 級 4.0%、2 級 3.6%、3 級 3.4%、4 級 3.1%、5 級～9 級 3.0%]

イ その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定
- ・ 医療職給料表(一)は、国に準じて改定
- ・ 教育職員の給与に係る処遇改善について所要の改定（令和9年1月1日実施）

（２）期末手当・勤勉手当（令和8年4月1日実施）

- ・ 民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.65月分を4.70月分へ引上げ
- ・ 引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.275月（現行 1.2625月）	1.275月（現行 1.2625月）
勤勉手当	1.075月（現行 1.0625月）	1.075月（現行 1.0625月）

- ・ 特定任期付職員の勤勉手当について、高い成績率が適用できるよう見直し（令和9年4月1日実施）

（３）初任給調整手当（令和8年4月1日実施）

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を国に準じて改定

（４）宿日直手当（令和8年4月1日実施）

勤務1回に係る支給額の限度を国に準じて改定

4 その他給与に関する報告事項

転居に関する手当

- ・ 人事院は、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担を軽減することで異動の円滑化を図るため、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の新設を勧告
- ・ 国における手当の内容や本県の実情などを踏まえ、転居に関する手当の在り方について、調査・研究を行っていく必要

Ⅱ 公務運営について

1 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保・育成

- ・ 若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境は深刻さを増しており、今後も激しい人材獲得競争が続くことが見込まれる。特に、技術系職種の受験倍率（採用予定者数に対する受験者数の割合）は、昨年度の試験見直し等により若干は改善したものの、依然として低倍率で推移しており、民間企業等の採用手法を研究し、受験者確保につながるよう更なる試験制度の改善や大学との連携など、人材の確保に必要な取組を推進していくことが必要
- ・ 就職活動の早期化や情報収集経路の多様化など就職を取り巻く状況が変化している中、就職先として公務員を意識していない層も含め、ターゲットに情報を届ける手法を研究し、適切な時期における有効な媒体を活用した情報発信の強化が必要
- ・ 知事部局においては、目指す職員像を踏まえ、研修を自ら学び考える体系へと見直されたところだが、各任命権者においては、人材育成の方針等に基づく研修の更なる推進、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

(2) 多様な人材の活躍推進

- ・ 複雑・高度化した行政の諸課題に対応するためには、多様な人材がそれぞれの経験を生かし、活躍できる環境整備が重要
- ・ 本年4月における本県の行政職に占める民間企業等経験者の割合は18.7%であり、当該職員が持つ感性、新しいことに気づき、挑戦しようとする姿勢は県庁で働く他の職員にも刺激となり、組織全体の活性化につながっている
- ・ 60歳を超える職員には、これまで培った豊富な知識、経験等を活用し、後輩職員の育成などが期待されており、これらの職員が高いモチベーションを維持しながら働きやすい環境づくりを推進することが必要
- ・ 本年4月における管理職に占める女性職員の割合は、知事部局が19.7%（昨年度17.4%）、教育委員会（公立学校）が30.3%（昨年度27.9%）といずれも着実に上昇しており、引き続き性別に関わらずそれぞれの経験や特性に応じてその能力を十分発揮し活躍できる環境の整備を推進していくことが必要
- ・ 昨年6月における障害者の実雇用率は、知事部局が2.97%（目標値2.80%以上）、教育委員会（公立学校）が2.72%（目標値2.70%以上）、警察本部が3.02%（目標値2.80%以上）といずれも目標を上回っており、継続的に法定雇用率を達成するため、更なる障害者雇用の推進に向けた取組が必要
- ・ 引き続き、職員の多様性を尊重しながら、より良い組織を築いていく必要がある

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後も、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

ア 時間外勤務の縮減（教育職員を除く）

- ・ 昨年度の職員 1 人当たりの年間の時間外勤務の時間数は 151.1 時間で、一昨年度（158.7 時間）より減少
- ・ 昨年度、規則に定められた大規模災害等業務以外で上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、全体で 207 人（一昨年度 241 人）と 2 年連続で 200 人超であり、このような勤務が無くなるよう対策を徹底することが必要
- ・ 管理職員は、各職場において、コミュニケーションを深め、効率化・合理化による業務削減や平準化に努めるとともに、長時間労働が職員の心身に負荷をかけることを強く認識し、時間外勤務を命じる場合は、それが真に必要な業務かどうかを判断した上で、必要最小限となるようにしなければならない
- ・ 任命権者は、業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、組織全体として、実効性のある時間外勤務の縮減の取組を推進することが必要

イ 学校現場における教育職員の長時間勤務の縮減

- ・ 昨年度の教育職員 1 人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 322.5 時間となっており、依然として長時間勤務を行っている教育職員は多い
- ・ 県教育委員会においても業務量管理・健康確保措置実施計画が策定・公表されており、現在実施している取組を検証し改善を重ねながら、より効果的な取組を着実に実施していくことが極めて重要

ウ 年次休暇の取得促進

- ・ 昨年の職員 1 人当たりの年次休暇取得日数は、全体平均 12.7 日と一昨年から減少
- ・ 任命権者は、職員の心身のリフレッシュを図り、勤労意欲の向上はもとより、公務能率の維持増進にも寄与する年次休暇の趣旨を踏まえ、年間 20 日付与している年次休暇の取得促進に向け、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 心の健康問題については、未然防止や早期発見・早期対処が肝要であり、管理職員は、日頃のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態等の把握や、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 任命権者は、ストレスチェック等による未然防止を行い、病気休暇・休職からの円滑な職場復帰のための支援の拡充や再発防止についても、適切な対策が必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、70.5%と一昨年度（49.9%）から大幅に増加
- ・ 本年度から見直された特定事業主行動計画では、対象となる男性職員の育児休業の取得について、2 週間以上の取得率 85%以上を目標に掲げており、対象の男性職員が希望や事情に応じた制度が選択できるよう、両立支援制度が利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進等

- ・ 多様な働き方を支援することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保に資する
- ・ 人事院は、理由を問わず、年7日間取得できる無給休暇の新設や休日及び週休日に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等の見直しを勧告
- ・ 無給休暇の新設は、既存の休暇では対応できない場合のセーフティーネットとして機能することも期待され、また、代休日の指定等の見直しは、職員の総実勤務時間を減少させるものであり、任命権者は、国や他の都道府県の動向を踏まえつつ、検討を進めることが必要
- ・ 任命権者は、早出遅出勤務制度等について、効果や課題の検証を行うとともに、フレックスタイム制についても引き続き検討していくことが必要

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントの根絶を目標として、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められる
- ・ 相談があった際には、迅速かつ適切に対応し、ハラスメントに関する認識を深め、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、取組を強化していくことが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対しては、対応マニュアルの策定など、対策が進められており、必要に応じ研修を実施する等実効性の確保に努め、組織全体として毅然と対応をしていくことが求められる

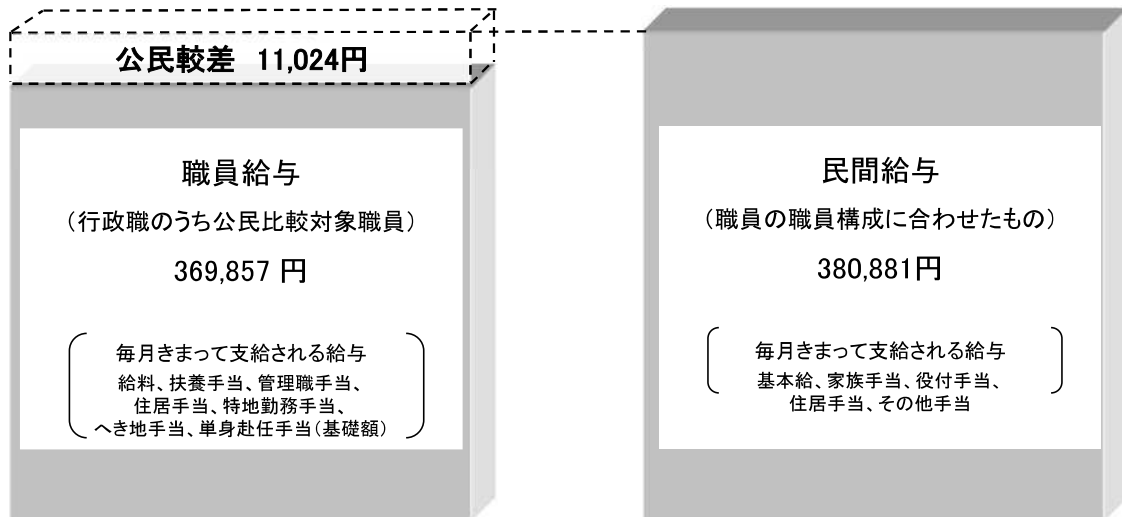
3 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要

【参考資料1】

公民給与の比較

〔単純な平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者
同士の令和8年4月分給与を精密に比較(ラスパイレース方式)〕



1

【参考資料2】

改定後の平均給与月額等

(1) 平均給与月額

改定前 369,857円 → 改定後 380,881円

※ 公民比較対象職員(職員数3,036人、平均年齢41.0歳)で試算

(2) 平均年間給与額

改定前 609万5千円 → 改定後 629万8千円

※ 行政職給料表適用職員(職員数3,493人、平均年齢40.6歳)で試算

※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

(3) モデル給与例(行政職給料表適用職員で扶養親族がいない場合)

職名	年齢	給与月額		年間給与額		
		改定前 (A)	改定後 (B)	改定前 (A)	改定後 (B)	差 (B-A)
係員	30歳	261,900円	271,300円	436万1千円	453万1千円	17万0千円
係長	46歳	389,400円	400,900円	666万5千円	688万3千円	21万8千円
課長	55歳	518,900円	532,500円	862万3千円	888万5千円	26万2千円
部長	56歳	680,400円	696,600円	1,174万6千円	1,208万5千円	33万9千円

※ 給与月額は、給料、管理職手当を基礎に算出

※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

2

【参考資料3】

過去10年間の給与勧告の状況

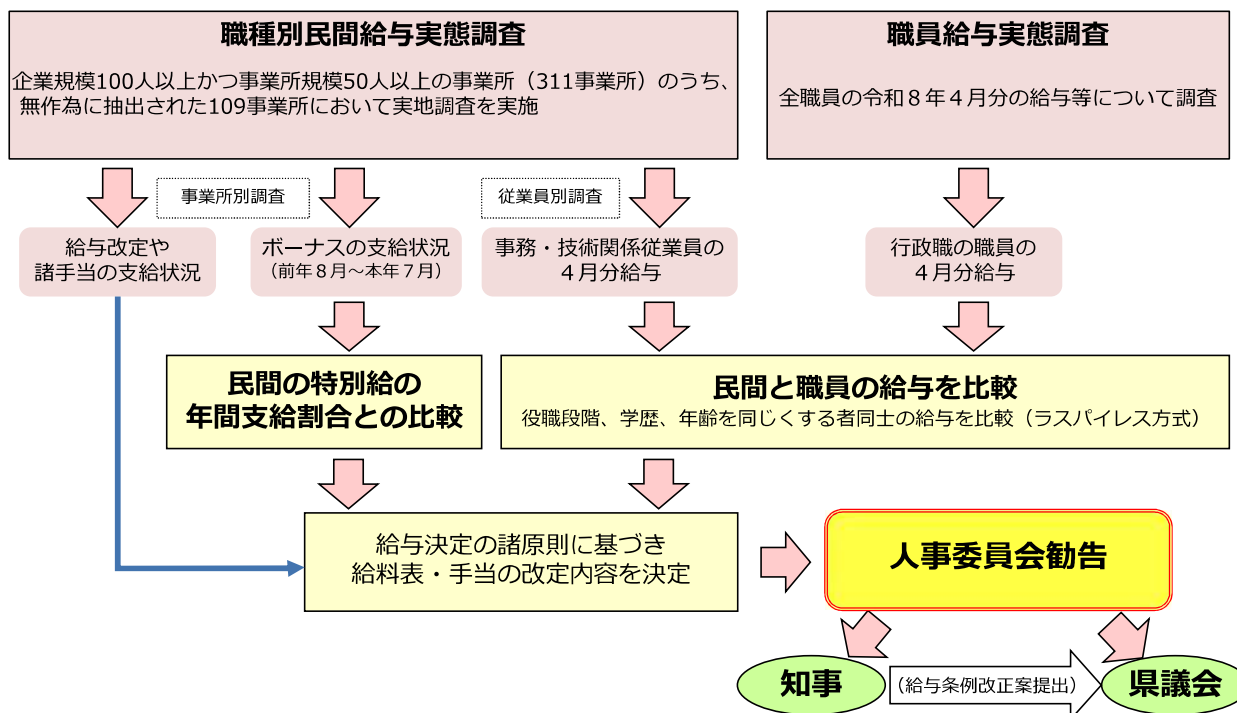
	月例給		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の 平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成28年	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年	0.04% (151円)	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%
令和元年	0.03% (97円)	0.03%	4.50月	0.05月	20千円	0.34%
令和2年	△0.01% (△43円)	－	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.31%
令和3年	△0.01% (△20円)	－	4.30月	△0.15月	△53千円	△0.92%
令和4年	0.24% (834円)	0.24%	4.40月	0.10月	49千円	0.87%
令和5年	1.08% (3,745円)	1.08%	4.50月	0.10月	96千円	1.69%
令和6年	2.94% (10,244円)	2.94%	4.60月	0.10月	208千円	3.61%
令和7年	3.07% (11,005円)	3.07%	4.65月	0.05月	205千円	3.44%
令和8年	2.98% (11,024円)	2.98%	4.70月	0.05月	203千円	3.33%

※ 今回の勧告後の平均年間給与(行政職:平均年齢40.6歳)6,298,000円 (勧告前との差 203,000円)

3

【参考資料4】

給与勧告の手順



4

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

