

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9月30日

福岡県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差 11,465 円 (2.97%) の解消を図るため、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令和7年を上回る改定を行い、全ての職員を対象に給料月額を引上げ
- ② 民間の支給割合に見合うよう、期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引上げ（年間支給月数 4.65 月分 → 4.70 月分）

1 給与に関する報告・勧告

(1) 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与、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、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を行っている。

(2) 民間給与との比較に基づく給与改定等

① 職員給与と民間給与との比較

職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 1,994 事業所から 456 事業所を無作為に抽出して調査を行い、把握した民間給与と職員給与を比較した。

ア 月例給

民間と県職員の本年4月分給与の額について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ比較。職員給与が民間給与を 11,465 円 (2.97%) 下回る。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A - B)	$[(A - B) / B \times 100]$
398,126 円	386,661 円	11,465 円	[2.97%]

※ 職員給与：行政職給料表適用職員のうち、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員(平均年齢 41.0 歳、平均経験年数 19.2 年)の平均給与月額

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間の支給月数を比較。職員の支給月数が民間の支給割合を 0.06 月分下回る。

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A－B）
4.71 月分	4.65 月分	0.06 月分

② 給与改定の内容

ア 月例給（令和8年4月1日実施）

公民較差の状況及び人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案して、給料表を改定。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年を上回る改定を行い、全ての職員を対象に給料表を引上げ

再任用職員に適用される給料月額を同様に見直し

改定額	改定率
11,465 円	2.97%

〔参考〕職員（行政職）の初任給※

	給料月額	引上げ額
I 類（大卒）	247,100 円	+9,500 円
Ⅲ類（高卒）	216,200 円	+9,500 円

※ 給料月額のほか、地域手当などの諸手当が条件に応じて支給される。

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）（令和8年4月1日実施）

民間の年間支給割合に見合うよう、0.05 月分引上げ

- ・ 4.65 月分 → 4.70 月分（引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分）

〔参考〕職員（行政職）の年間給与（月例給＋ボーナス）の平均額

改定前	改定後	増減額
6,516,607 円	6,732,874 円	216,267 円（3.32%）

ウ その他の手当等

a 単身赴任手当・転居に関する手当

今後の国の法改正や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

b 公立学校教員の給与

主務教諭の職が設置される場合には、その職務・職責に見合った適切な処遇を図るため、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設する必要がある。

c 級別資格基準表の廃止

人事院が行った昇格前の在級期間に係る制度の廃止及びこれに関連する初任給制度等の見直しについて、本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

2 人事管理に関する報告

県職員の使命は、県民の安全・安心な暮らしを守り、この地域をさらに発展させ、豊かで誇れる社会を次の世代へ引き継ぐことである。県民の福祉向上に貢献するこの仕事には他の何物にも代えがたい唯一無二の価値とやりがいがある。

しかしながら、その魅力や価値が公務内外に十分に伝わっているとは言えず、近年は採用試験の受験倍率低下、若年層職員の離職、長期病休者の増加など、人材確保をめぐる状況は深刻さを増している。現状の延長線上にとどまっていたら、県行政の根幹を支える執行体制の維持さえ危ぶまれる事態になりかねない。

この危機を打開するためには、「魅力的で選ばれる組織」につながる「将来を見据えた人事管理」の実現が急務である。

具体的には、「高い使命感とやりがいをもって働き」、「成長を実感できる職場」づくりを進めるとともに、DXの推進等による負担軽減や効率化、多様な働き方の実現によって「誰もが働きやすい職場」を構築することが重要である。

なお、県政においては、執行部の議会に対する過度な配慮といった長年の不適切な慣行とこれに起因する諸課題が顕在化している。これを受け、執行部及び議会は、こうした慣行の見直しと諸課題の解決に向けた取組を進めつつある。今後、こうした改革を着実に進め、一日も早く県民の県政に対する信頼を回復し、全職員が県民福祉の向上に向け、矜持を持って職務に邁進できる職場環境がつけられることを望む。

(1) 高い使命感とやりがいをもって働ける職場

① 県行政を支える有為な人材の確保

これまで新たな受験者層を開拓すべく採用試験の見直しに取り組んできたが、技術職新卒者の確保は官民間問わず深刻であり、さらなる受験者層の掘り起こしに向けた方策を講じることが急務である。

具体的には、今後、「採用候補者名簿登載期間の延長」の有用性等について検討を進めるとともに、獣医師等の免許資格を有する確保困難職種への通年採用など任命権者による新たな人材獲得手法の検討も必要である。

今後、採用試験見直しの効果を検証しつつ、任命権者と緊密に連携し、有為な人材の確保に向けた採用制度のアップデートを不断に進めていく必要がある。

② 公務の魅力発信の強化

受験者層に「福岡県庁」を進路の選択肢として認識してもらうため、外部に発信すべき「県職員の仕事の魅力と価値」を全庁一体となって戦略的・体系的に整理した上で、他との差別化を図ったコンセプト等を策定し、発信していくことが求められる。

同時に、職員が業務を通じて誇りや働きがいを実感し、「公務の魅力と価値の発信者」として自覚を持つことが求められる。

職員が誇りと愛着を持って業務に取り組む「内」と、その魅力と価値を外部に向けて訴求力を持った形で発信する「外」への働きかけを一体的に展開し、有為な人材の確保につなげる好循環を創出していくことが必要である。

③ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、本府省の事務次官級から課長級の職員について、給与、任用及び勤務時間制度を一体的に見直し、令和9年夏に具体的な内容を報告するとした。

本県においても、国や他の都道府県の動向に留意した上で、本県の実情を踏まえて検討していく必要がある。

④ 公務員倫理の徹底

不祥事の発生件数は依然として高止まりしており、看過できない由々しき事態であり極めて遺憾である。職員一人ひとりは、自らの行為が、県や県職員全体の信用はもとより、自分自身や家族等に大きな影響を与えることを自覚し、公務内外を問わず自らの行動を厳しく律しなければならない。

任命権者においては、これまで以上に職員の綱紀保持、服務規律の確保を徹底すること、管理監督者においては、職員同士が日頃から「気づきと対話」により異変を早期に察知できるような、風通しの良い、そして士気の高い職場づくりに努めることが重要である。

(2) 一人ひとりが成長を実感できる職場

① 多様な人材がキャリアを描き、活躍できる職場

若年層においては仕事を通じた個人の成長を重視する傾向が強まるなど、職員のキャリア意識は変化している。多様な人材の自律的なキャリア形成支援に向け、管理職員への指導・啓発の徹底が必要である。

また、県職員に共通で求められる人材像を定義し、業務を通じて習得可能な能力・スキルを体系化・可視化し、全職員に共有することは、職員の意欲向上や育成、組織全体のパフォーマンス向上につながるとともに、人材確保の観点からも重要である。

さらに、人事関連情報をシステムで一元管理することは、職員個人の特性や意向を人事配置へ反映させる上で極めて有効であり、人材ポートフォリオの形成・実現につなげていくことが求められる。

② 人事評価を通じた人材育成の推進

人事評価の過程で行われる面談や日頃の対話を通じた指導・助言は、職員の成長を加速させる要素となりうる。また、「多面評価」の拡充により、上司自身の行動・意識変革を促すことも有効である。そのことは職員の心理的安全性を高め、職員の理解と納得感を高めることにもつながる。

全ての評価者に対して、評価スキル向上を図ることも重要であり、任命権者においては、研修の徹底や人事評価システムの利便性向上に努められたい。

③ 女性活躍推進

女性職員の登用を推進するため、キャリア不安の払拭、管理職員として働くやりがいや魅力の発信、管理職員の意識改革に取り組むことが重要である。

また、性別問わず、仕事と家庭を両立しキャリアを描けるよう、働き方の見直しや男性の育児休業取得向上などの環境整備をより一層図ることが重要である。

さらに、若い段階から多様な職務機会を提供することは、両性の視点を広く県の施策に反映させる上でも肝要である。

(3) 誰もが働きやすい職場

① 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や「選ばれる組織」としての魅力向上にも資する最優先課題の一つである。しかし、依然として定例的な業務による時間外勤務が多く、憂慮すべき状況である。

任命権者においては、時間外勤務の要因分析や、これまでの取組の検証を行い、業務プロセスの最適化など、実効性のある取組を推進することが重要である。併せて、管理監督者においては、時間外勤務の縮減が自らの重要な責務と自覚し、業務の見直しや平準化を進める必要がある。また、全職員が業務改善と時間外縮減の意識をもち、全庁的な業務の見直し・効率化を推進することが重要である。

② 教職員の働き方改革

働き方改革を進めることは、教育の質の維持・向上に必要不可欠であり、有為な人材確保の観点からも喫緊の課題である。

県教育委員会は、新たに義務付けられた「業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づき、実効性のある施策を着実に実施することが求められる。特に、困難事案に組織として初動対応できる体制を強化し、また、若手教職員へのメンター制度の活用等による支援、業務の総量抑制を強力に進める必要がある。

各学校では、管理職員がリーダーシップを発揮し、業務の見直しや効率化を進め、働きやすい職場づくりを推し進めることが重要である。併せて、県教育委員会は、市町村教育委員会と緊密に連携し、各市町村の取組を一層支援されたい。

③ 柔軟で多様な働き方ができる職場づくり

柔軟で多様な働き方の推進は、組織の持続可能性を高め、人材確保の観点からも極めて重要である。

特に、男性職員の仕事と育児の両立については、出産・育児のための休業や休暇を取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。管理職員においては、業務の標準化や属人化の解消を進めるなど、これらの制度を利用しやすい環境を整備することが重要である。

また、人事院が本年勧告した新たな無給休暇制度について、他団体の動向を注視しながら検討を行う必要がある。さらに、フレックスタイム制についても、執行体制の確保に配慮しながら本格的に導入することが望まれる。

④ ハラスメント防止及びメンタルヘルス対策

ハラスメントは職員の人格と尊厳を傷つけ、意欲を減退させるだけでなく、心の健康を損なわせる深刻な問題である。任命権者においては実効性のある対策を一層

推進する必要がある。併せて、全ての職員は、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを十分理解し、他者を尊重した相互理解に基づく職場づくりに主体的に取り組むことが求められる。また、カスタマーハラスメント等の不当な要求に対しても、引き続き組織的対応を継続していく必要がある。

精神疾患による長期病気休暇者の増加、特に若手職員の割合の上昇は憂慮すべき事態である。職員が安心して能力を発揮できる職場環境の維持は任命権者の責務であり、長時間労働の是正やハラスメント防止の着実な推進が必要である。管理監督者においては、日頃から積極的なコミュニケーションを図り、とりわけ若手職員に対し、丁寧な働きかけを徹底し、職員の不安の兆候をいち早く察知できるよう意識することが肝要である。

⑤ 会計年度任用職員制度の適切な運用

会計年度任用職員が意欲を持ち、安心して働けるよう、任命権者においては、引き続き、適切に制度の見直しや運用を行っていく必要がある。

⑥ 職員と組織が共に成長する好循環を生み出す取組

近年、自己都合退職者が増加傾向にあり、特に30歳台以下の若手職員において顕著である。「働きたい組織」として選ばれるためには、任命権者において、職員の満足度を阻害する要因を徹底して洗い出し、確実に改善していくことが重要である。

そのため、組織に対する愛着や自身の成長実感などのアンケート調査等により、エンゲージメントを詳細に把握するとともに、調査結果をフィードバックすることで、管理職員が組織の状態を的確に理解し、より効果的なリーダーシップを発揮できるような仕組みを構築することが重要である。

⑦ 業務プロセスの最適化の徹底

業務プロセスの最適化は、長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方の推進に有効であり、持続可能な執行体制の構築に資する取組である。本県では、業務のアウトソーシングの推進、テレワーク等の環境整備、チャット機能や生成AI等のデジタルツール活用により、職員の負担軽減を図ってきた。今後は、これらの取組を全庁的に一層進めることが求められる。

さらに、デジタル化の推進のため、DX推進の専門人材の専門知識の活用は重要である。所属長は適切な業務分担に配慮し、その専門性を組織全体で最大限に引き出す体制を整備しなければならない。業務プロセスの最適化の徹底を図るため、現場の意見を積極的に取り入れ、より現場に即した改善を検討することや、一過性のものとせず継続的に改善を繰り返していくことが重要である。