

令和8年 給与勧告等の概要

令和8年10月8日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：和島美枝子）は、本日（10月8日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント 月例給、ボーナスともに5年連続の引上げ

1 月例給

- ・民間給与との較差 11,752 円（3.07%）
- ・公民較差解消のため、初任給を始め全ての職員の月例給を引上げ

《職員（行政職）の初任給》

【Ⅰ種（大卒）】247,100 円（+4.0%、+9,500 円）

【Ⅱ種（高卒）】216,200 円（+4.6%、+9,500 円）

- ・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

2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合（4.71 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引上げ、4.70 月に改定
- ・引上げ分（0.05 月）は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

I 民間給与との比較に基づく給与の改定等

1 職員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 292 事業所から抽出した 82 事業所について、本年 4 月分の給与等の調査（職種別民間給与実態調査）を実施

2 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差 [11,752 円(3.07%)] 解消のため初任給を引き上げるとともに、全ての職員を対象として給料表の引上げ改定

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$
394,030 円	382,278 円	11,752 円	3.07%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢 40.4 歳、平均経験年数 17.6 年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含んだ額である。

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・職員の年間の支給月数〔4.65 月〕は、民間の直近 1 年間の支給割合〔4.71 月〕を下回る
- ・民間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 月分引上げ（4.65 月分→4.70 月分）
- ・引上げ分〔0.05 月〕は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等配分

【一般職員の支給月数】

	現行	改定後	
		令和 8 年度	令和 9 年度以降
6 月期 期末手当	1.2625 月	1.2625 月（支給済み）	1.275 月
勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月（支給済み）	1.075 月
12 月期 期末手当	1.2625 月	1.2875 月	1.275 月
勤勉手当	1.0625 月	1.0875 月	1.075 月
年間計	4.65 月	4.7 月	4.7 月

(3) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、医師及び歯科医師の手当について増額改定

(4) 宿日直手当

人事院勧告に準じて増額改定（普通・特別宿日直：＋300 円）

(5) 転居に関する手当

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について、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、検討が必要

(6) 特定任期付職員の勤勉手当

高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保することを目的とした特定任期付職員の勤勉手当の見直しについて、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、検討が必要

(7) 教員給与の見直し

教職調整額の対象外である校長等の処遇改善を目的とした給料月額に加算措置について増額改定

Ⅱ 改定の実施時期

- ・月例給・初任給調整手当・宿日直手当 : 令和 8 年 4 月 1 日
- ・期末手当・勤勉手当（令和 8 年 12 月期） : 令和 8 年 12 月 1 日
- ・教員給与の見直し : 令和 9 年 1 月 1 日
- ・期末手当・勤勉手当（令和 9 年 6 月期以降） : 令和 9 年 4 月 1 日

Ⅲ 人事管理

○ 人事管理報告の目的

県は、複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していかなければならない。そのためには、多様で優秀な人材を確保するとともに、採用、人材育成、人事評価及び働き方改革を一体的に推進し、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境を整備していくことが必要である。

県庁の働き方・職場環境の改革については、「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」等の更なる取組に期待しているところであるが、本委員会としても「**人材の確保及び育成**」・「**働き方改革**」の点から報告を行うものである。

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用後の職員一人一人のキャリア形成も含めた「**奈良県庁で働くことの魅力**」を高めることが重要。

ア 人材確保に関する現状と課題

- ・ **公務に携わることに関心を持っていない人へ、いかにしてアプローチするかが重要。**

イ 人材確保のための取組

- ・ 人材の流動化を踏まえ、**多様な人材の志向やニーズを分析**することが重要。
- ・ 今後の社会情勢の変化を見据え、**将来的に必要とされる能力を見極め、その能力を適切に評価できる採用手法を検討・導入**することで、採用の質を高めていくことが必要。
- ・ **合格者との関係性を、中長期的に維持**するための対策にも力をいれることが必要。

(2) 人材の育成

- ・ 公務員として適正に職務を遂行する上では、**法務能力は不可欠**であるため、体系的かつ実践的な研修を充実させ、専門性を高めていくことが重要。
- ・ 専門性が求められる分野においては、実務を通じて経験を積んだ成果が**組織内で共有・継承される環境を整備**することにより、組織全体の対応力を持続的に高めていくことが必要。
- ・ **管理職のマネジメント力の向上に資する取組**を充実させることにより、職員の主体的な成長を支える職場づくりを進めていくことが必要。

(3) 人事評価

- ・ 優秀な人材にとって魅力ある人事制度の実現に向けた国の取組を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえ、**現在の人事評価制度を検証**することが必要。

(4) 多様な人材の活躍促進

- ・ 育児・介護等様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍し続けるため、仕事と家庭生活の**両立支援の推進や長時間勤務縮減に向けた取組**が必要。
- ・ **固定的な性別役割分担意識の解消**に向けた意識改革や理解を促す取組が重要。
- ・ 60歳以上の職員がその能力を存分に発揮して活躍できるよう、職務内容に加えて期待する役割の提示や、学びの機会の提供等の取組を通じて、**キャリア形成の支援**を図ることが重要。

2 働き方改革

(1) 総労働時間の短縮

ア 超過勤務の縮減

- ・ **長時間労働がやむを得ない風土になっていないかの点検と、業務量に応じた人員の確保、業務量や緊急性の高さに応じた柔軟で機動的な職員配置**が必要。
- ・ 管理職は、超過勤務の上限に関する制度等を十分理解し、より一層適正な勤務時間管理の徹底を図るとともに、**職員の業務量や進捗状況を把握し、超過勤務が必要最小限となるよう意識することが必要。**

イ 教職員の長時間労働の解消

- ・ **子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の一層の向上を図るため、引き続き学校における働き方改革を計画的に推進することが重要。**

(2) 心身両面の健康管理

- ・ 組織を構成する多様な職員が、心身ともに健康を保持しながら活躍できるよう、**個別の健康課題への理解に基づいた健康管理体制の充実**が重要。
- ・ まず**メンタルヘルス不調の未然防止**を図った上で、**早期発見・早期対応**の取組を推進するとともにメンタルヘルス不調により休職した職員に対しては**円滑な職場復帰及び再発防止**を支援する取組が重要。

(3) ハラスメントの防止の徹底

- ・ ハラスメントは断じて許さないという意思のもと、**体制の強化及び研修等を実施し意識啓発に取り組むことが重要。**
- ・ **カスタマー・ハラスメントの防止**に関する一層の取組の推進が必要。

(4) 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ **個人の事情に配慮した柔軟な働き方等を推進していくとした国の動向を注視し、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえながら、勤務環境の整備に引き続き取り組むことが必要。**
- ・ 柔軟かつ多様な働き方に係る制度が適切に活用され、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる働き方が実現されるためには、職員がその**制度について正しい理解を深めることも重要。**
- ・ **本県の実情にあわせた A I 活用の在り方**について早急に検討する必要があるとともに、**職員の A I リテラシーの向上を図ることが必要。**

IV 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしており、**議会及び知事に対し適正な勤務条件の確保を要請。**

【参 考】

職員の年間平均給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	6, 3 8 8, 0 0 0 円	6, 6 0 7, 0 0 0 円	2 1 9, 0 0 0 円

（注） 1 行政職給料表適用者の平均年齢は 40.4 歳、平均経験年数は 17.6 年

2 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。