

2026年度人事委員会勧告 -速報-

～全ての職員を対象に引上げ改定、中堅層以上は昨年を上回る引上げ!～

地公労（福教組・高教組・県職労）で行った4回の人事委員会交渉をふまえ、県人事委員会は9月30日、職員の給与等に関する報告と勧告を、知事と県議会議長に提出した。

1. 民間給与との比較に基づく給与改定等

○月例給 11,465円〔2.97%〕引上げ 【25年度は11,226円〔2.98%〕】

・業務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改定を行い、全ての職員を対象に引上げ改定!

※中堅層以上の引上げ=若年層にとっても、今後、賃金が上がり続けるということ!

・再任用職員は、改定率8.5%の改善!

<今回の改定額> ※教育職給料表(三)

25年度人事委員会勧告(俸給月額)		26年度	改定額
号給(年代などの目安)	給料月額	給料月額	
2-17(大卒の採用1年目・23歳)	265,400円	276,000円	10,600円
2-33(大卒の採用5年目・27歳)	290,400円	301,100円	10,700円
2-65(大卒の採用13年目・35歳)	347,400円	359,400円	12,000円
2-105(大卒の採用23年目・45歳)	395,300円	407,800円	12,500円
2-145(大卒の採用33年目・55歳)	418,900円	431,400円	12,500円
再任用職員	285,800円	310,000円	24,200円

○ボーナス 0.05月分引上げ〔4.65月分→4.70月分〕

【25年度も0.05月分〔4.60月分→4.65月分〕】

・引上げ分は、期末および勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

○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。

2. 人事管理に関する報告(「誰もが働きやすい職場」について)

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。

任命権者は、実効性のある取組を推進することが重要である。管理監督者は、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。

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、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。

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、検討を行う必要がある。

④ハラスメント防止及びメンタルヘルス対策

カスタマーハラスメント等不当な要求に対し、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。管理監督者は、日頃から積極的なコミュニケーションを図るとともに、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。「働き続けたい職場」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、アンケート調査等により、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る。

所属長は、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・継続的な改善をくり返していくことが重要である。

