令和８年人事委員会勧告・報告の概要【給与】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

月例給・ボーナスともに5年連続の引上げ

① 民間給与との較差（3.08%）を解消するため、**月例給を引上げ**

② 民間の支給状況等を踏まえ、**ボーナスを引上げ（0.05月分）** 期末手当・勤勉手当に均等に配分

本年の県職員給与と民間給与との比較

＜月 例 給＞　民間給与との較差　３．０８％（１１，７３３円）（ 民間 ＞ 県 ）

民間との比較方法＝企業規模 100人以上かつ事業所規模50人以上の県内 521事業所のうちから 146事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職給料表適用職員の給与と民間のこれに相当する職種の従業員の給与を役職、学歴、年齢別に比較
〔ラスパイレス方式〕

＜ボーナス＞　民間の支給割合　４．７２月（県職員の支給月数４．６５月）

民間との比較方法＝昨年８月から本年７月までの１年間の民間の支給実績（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【給与】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

本年の給与の改定

改定すべき事項

月例給

＋３．０８％　（１１，４１５円）

※　参考：行政職（3,270人、平均年齢41.2歳）の平均給与月額　３７０，６５９円（現行）　⇒　３８２，０７４円（改定後）

- **給料表の改定**　≪令和８年４月実施≫

  人事院勧告による俸給表に準じて改定

  ✓　初任給を一律 **９，５００円** 引上げ　【大卒程度】２４７，１００円(＋４．０％)【高卒程度】２１６，２００円（＋４．６％）

  ✓　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

- 再任用職員の基準給料月額を人事院勧告に準じて引上げ

特別給（期末・勤勉手当）

＋０．０５月

- **支給月数の引上げ**　≪令和８年12月期ボーナス：令和８年12月期実施、令和９年６月期ボーナス：令和９年４月実施≫

  年間月数　４．６５月　→　４．７０月分

  （期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分）

（一般の職員の場合）

		６月期	１２月期
令和８年度	期末手当	1.2625月（支給済）	1.2875月（+0.025月）
	勤勉手当	1.0625月（支給済）	1.0875月（+0.025月）
令和９年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	1.075月	1.075月

- **特定任期付職員の勤勉手当の見直し**≪令和９年４月実施≫

  給与水準確保のため勤勉手当について所要の見直しを行うこととした人事院勧告に準じた措置を講ずる。

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【給与】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

その他の手当

- **県外の地域に係る地域手当**　≪令和９年４月実施≫　人事院の報告に準じて支給割合を見直し
- **初任給調整手当、宿日直手当**　≪令和８年４月実施≫　人事院勧告に準じて支給額を引上げ
- **特地勤務手当（特地勤務手当に準ずる手当）**
  - ✓ 人事院の見直し内容や他の都道府県の取扱いを踏まえ、今後、特地公署等の指定を見直し≪令和９年４月実施≫
  - ✓ 特地勤務手当に準ずる手当は、今後の国の動向を注視しながら適切に対応

今後検討すべき事項（転居に関する手当、会計年度任用職員の給与）

- 本年の人事院勧告では、転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、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を新設
- 本年７月、人事院は民間の動向を踏まえ、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めるよう、非常勤職員の給与に関する指針を改正
- 本県における対応については、国の動向を注視するとともに、他の都道府県の取扱いも踏まえながら、検討していく必要

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【給与】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

教員給与の見直し

✓ 給特法等一部改正法（令和７年法律第68号）の公布により、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直し。
令和８年度においては、教職調整額、教職調整額の見直しに伴う校長等の基礎給料月額及び特殊勤務手当等に係る最高限度額の算定方法が見直し

✓ 教員の給与は国民の教育機会の均等と水準の維持に大きく関わるものであることから、教育委員会においては、今般の給特法等一部改正法の趣旨等を踏まえた上で、他の都道府県の対応等も考慮し、引き続き適切に対処する必要

【参考】過去（10年間）の給与勧告の状況（行政職）

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与増減額
	改定率	改定額	支給月数（年間）	対前年比増減	
平成28年	0.13%	475円	4.30月	0.10月	4.5万円
平成29年	0.13%	457円	4.40月	0.10月	4.5万円
平成30年	0.17%	616円	4.45月	0.05月	2.9万円
令和元年	0.11%	406円	4.50月	0.05月	2.5万円
令和2年	－	－	4.45月	△0.05月	△1.8万円
令和3年	－	－	4.30月	△0.15月	△5.5万円
令和4年	0.26%	913円	4.40月	0.10月	5.1万円
令和5年	1.02%	3,584円	4.50月	0.10月	9.6万円
令和6年	2.98%	10,455円	4.60月	0.10月	21.3万円
令和7年	3.13%	11,252円	4.65月	0.05月	20.9万円
令和8年	**3.08%**	**11,415円**	**4.70月**	**0.05月**	**21.3万円**

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【人事管理】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

職員のエンゲージメントを高める人事管理

実力本位で活躍できる人事管理

✓ 能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底や公正性・透明性の高い人事評価制度に基づく任用の検討が必要

✓ 意欲や能力を存分に発揮できるよう、より職員が挑戦しやすい環境整備が必要

✓ 性別を問わず多様な人材を確保し、男女が共に活躍できる職場環境の整備が必要

60歳を超える職員の人事管理

✓ 国においては、組織パフォーマンス向上の観点から60歳前後の給与水準を含む人事管理について検討を加速

✓ 60歳を超える職員のエンゲージメント等が向上する給与水準・人事管理制度となるよう必要に応じて全国人事委員会連合会等を通じて国に対して要望

人材の確保・育成

人材の確保

採用試験制度等の更なる見直し

✓ 採用試験制度の大幅な見直しにより、大卒程度試験の申込倍率は5年ぶりに上昇したが、一過性のものとなるおそれ

✓ 人材確保を取り巻く環境は急速に変化しており、採用は厳しさを増していることから、採用試験制度を更に見直し、受験者の利便性向上と受験機会の拡大に取り組むことが必要

✓ 有為で多様な人材確保に向けて、本委員会のみならず任命権者とも協議しながら、採用制度全体の在り方を見直していくことが必要

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【人事管理】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

人材の確保・育成

人材確保に資する取組等

✓ インターンシップ実施体制、就活ナビサイトを活用した周知・募集、インターンシップ参加から採用試験までのモチベーションの維持についての取組の強化が必要

✓ 県職員を志望する学生・受験者が参加・利用しやすい機会の創出のほか、採用試験合格者に対する辞退防止のための取組が必要

✓ DXの推進に向け、DXエキスパートの確保とデジタル技術を活用した業務変革にチャレンジできるDX推進リーダーの継続的・体系的な育成が必要

✓ 人材確保が困難な職種を中心に、採用試験受験者の経済的負担の軽減など、「選ばれる職場」となるためのインセンティブを検討することが必要

自ら描くキャリア開発の推進

✓ 職員のエンゲージメント向上のためには、調査結果を分析し、具体的な取組を検討していくことが必要

✓ 職員の挑戦意欲と自発的向上を高めることを目指した「チャレンジ力」の強化等に資する職員研修の充実強化が必要

✓ 自己啓発やリスキリングなど職員の自己研鑽等のための自己啓発等休業制度の対象事由拡大への対応が必要

✓ 職員の「自律的なキャリア開発」を推進するためキャリア相談の活用促進が必要

✓ 職員が、人事交流を通して異なる価値観に触れ、良好なキャリアを形成し組織の活性化を目指すことが必要

職員の成長につながる透明性の高い評価制度の着実な推進

✓ 課題がないかを常に検証しつつ、職員の人材育成につながるよう、客観的かつ公正な人事評価の着実な推進に取り組むことが必要

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【人事管理】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

働きやすい勤務環境の整備

長時間勤務の改善

✓ 勤務時間の適正な把握と、「ワークインライフ」を意識した時間管理への意識改革が必要

✓ 組織全体として業務改革に継続的かつ積極的に取り組むとともに、臨機応変な人員配置等による職員の負担軽減が必要

✓ 業務改革等の抜本的な見直しを進めてもなお恒常的に時間外勤務が必要な職場には、必要な人員を機動的に確保することが必要

✓ 長時間の時間外を行う職員への確実な面接指導が必要

✓ 教員の長時間勤務改善のため、働き方改革推進プランに基づく着実な業務の見直し等と進捗の点検が必要

職員の事情に配慮した柔軟で多様な働き方の推進

✓ 国や他の自治体の動向を注視しながらフレックスタイム制の在り方を検討するなど、「選ばれる職場」にも資する柔軟で多様な働き方の推進が必要

✓ 職員が離職することなく仕事と生活を両立できる支援制度と利用しやすい執務環境整備が必要

✓ 男性の育児休業について、取得率向上はもとより、職員の希望による時期や期間での取得が可能となるよう支援が必要

✓ 無給休暇について、国や他の都道府県の動向を注視しながら導入検討が必要

✓ 代休日の指定等の見直しについて、今後の国や他の都道府県の動向を注視しながら適切に対応することが必要

魅力的な執務環境整備

✓ ペーパーレス等DX・働き方改革に向けた職員の意識改革を進めるとともに、選ばれる職場となるよう、コミュニケーションスペースの充実など働きやすく魅力的なオフィス環境の整備が必要

✓ テレワークを含め場所や時間にとらわれない柔軟で効率的な働き方の普及・実現に向けては、ハード面とソフト面への対応が必要

✓ 働きやすく魅力的な執務環境や生産性向上の視点も踏まえて議論が進められることを期待

令和８年人事委員会勧告・報告の概要【人事管理】

令和８年10月６日
富山県人事委員会

心身の健康づくりの充実等

健康管理対策の推進

✓ 職員のウェルビーイングを実現するために、エンゲージメント調査結果を踏まえた取組の充実が必要

✓ メンタルヘルス対策には、不調の予防、早期発見・早期対応が重要であり、ストレスチェック制度や1on1面談等の継続的な活用やフォローアップを含めた適切な対応が必要

✓ 任命権者等は、勤務間インターバルの趣旨を正しく理解し、職員の心身両面の健康が保持されるよう、十分配慮することが必要

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

✓ 多様化する職員間のハラスメントの防止に向け、管理監督者や職員はハラスメントに対する関心と理解を継続して深めるとともに、任命権者は未然防止に向けた意識啓発や発生時の迅速な対応等が必要

✓ 本委員会は相談窓口の周知や、任命権者とともに窓口での対応力向上に取り組むなど、職員が安心して能力を最大限に発揮できる勤務環境の実現に取り組む

✓ カスタマー・ハラスメントに対して、職員を守るとともに、組織としての適切な体制の構築に取り組むことが必要