

令和8年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

令和8年10月15日（木）
埼玉県人事委員会

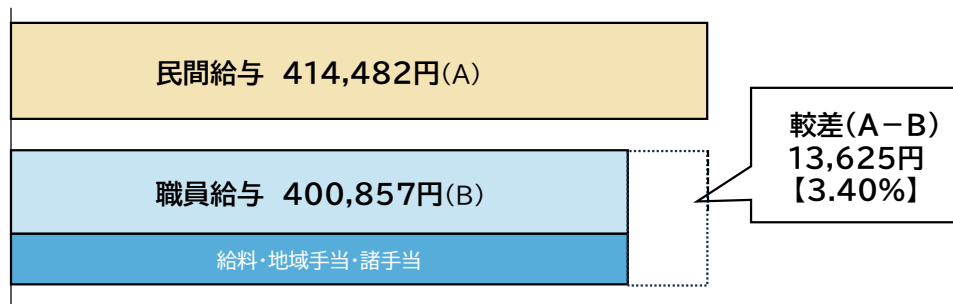
本年の給与勧告の主なポイント

◎月例給を引上げ（平均3.39%引上げ）

◎特別給（ボーナス）を引上げ（4.65月⇒4.70月）

1 月例給

- 本年4月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士を比較（ラスパイレス方式）



- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定
 - ・ 中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ・ 初任給を引上げ
 - ・ 再任用職員の月例給を改善（令和8年4月から実施）

職員給与 行政職給料表適用職員8,306人（新規学卒者等を除く。）
平均年齢：41.0歳 平均経験年数：18.5年

民間給与 県内1,956事業所のうち無作為に抽出した407事業所を対象に調査（調査完了率 81.0%）

2 特別給

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引上げ（年間4.65月⇒4.70月、引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分）（一般職員の場合の支給月数）+0.05月分を次のように反映

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

3 特殊勤務手当

- 災害の頻発化等により職員の負担等が増加している業務については、国や他の都道府県の支給状況を踏まえ見直しを行い、特殊性が薄れている業務については廃止

手当額の改善等：3手当12業務
 対象業務の一部廃止：2手当3業務、その他加算措置を廃止
 〔改正対象手当〕
 防疫業務手当、災害応急作業等手当、警察業務手当等

4 転居に関する手当

- （必要な法令上の措置が講じられた場合）一定距離（60km）以上の異動に伴い転居した職員を対象とする手当を国に準じて新設

人事管理に関する報告(意見)

1 人材の確保

(1)人材確保の重要性と課題

- 質の高い行政サービスを安定的に提供し続けるためには多様で優秀な人材の継続的な確保が極めて重要
- 誰もがチャレンジしやすい職員採用試験の実施では、一定の効果が表れている。
- 試験制度改革の総括・効果検証に基づき、採用市場全体の変化を注視し、更に効果的な制度となるよう幅広い検討が必要

(2)持続的人材確保の好循環の創出

- ターゲットに応じた効果的な広報と全庁的な魅力発信が必要
- 「受験者を集める」から「最終合格者の入庁」まで一連の流れをトータルで強化した好循環を創出することが重要

(3)選ばれる(働き続けたい)県庁の実現

- 選ばれる県庁となるには、成長を実感できる環境や働きやすい環境の整備などにより職員が働き続けたいと思える魅力的な職場であることが必要

2 人材の育成及び活用

(1)人材の育成

- 多様な試験で入庁した多様な人材が活躍できるよう研修の充実が必要
- 職員の主体的な学びと成長を組織として支えることが重要

(2)能力・実績に基づく人事管理の徹底と中核職員の育成

- 職員が自らの能力を最大限発揮しながら、上位職を目指すことのできる職場風土を醸成し、将来の組織を支える中核職員を計画的・継続的に育成することが重要

(3)女性職員の活躍の推進

- 全ての職員が仕事と生活を両立できる環境を整え、誰もが昇任やキャリア形成に挑戦できるよう職員の意識改革を進めることが重要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1)職員がパフォーマンスを最大限発揮できる環境の創出

- 職員それぞれの事情やニーズに応じた柔軟な働き方を進め、職員のワークエンゲージメントを高め、一人一人がその能力を最大限発揮できる環境の創出が必要
- 生成AI等のデジタル技術の活用を前提として業務プロセスそのものを再設計するTXを引き続き推進し創出された時間を有効に使うことが重要

(2)仕事と生活の両立支援の推進

- 仕事と生活の両立を支援するため、取得事由を問わず取得できる無給の休暇制度や休日の代休日の指定等の柔軟化を検討することが必要

(3)総実勤務時間の縮減

- 時間外勤務の要因を検証し、具体的な縮減策を実施することが必要
- 教職員の働き方改革の推進と未配置・未補充の解消に向けた更なる努力が必要

(4)心身の健康管理

- 健康管理の実践には、職員自身の健康維持に向けた自律的行動も必要であり、ヘルスリテラシー向上への支援・取組の強化が必要

(5)ハラスメントの防止

- ハラスメントのない人間関係の良好な職場づくりを進めることが必要
- カスタマーハラスメントによって職員が孤立して対応に苦慮することがないように組織としての対応を徹底することが必要

4 公務員倫理の徹底

- 不祥事の根絶に向けてより実効性のある取組を進めていくことが必要
- 特にこどもに係る不祥事は根絶に向けて組織を挙げて取り組むことが必要