

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

令和8年10月8日
鹿児島県人事委員会

<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 月例給の改定額は、11,438円（改定率：3.04%）
- ② ボーナス（期末・勤勉手当）は、0.05月増の4.70月

〔参考〕・ 月例給の改定額が10,000円を超えるのは3年連続
・ 月例給とボーナス、両方のプラス勧告は5年連続

1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模100人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所500事業所から、無作為に抽出した100事業所を対象に調査（調査完了85事業所、完了率88.5%）

(1) 月例給

- ・ 民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階、学歴、年齢が同じ者同士で比較

県内民間給与①	職員給与②	較 差①－②
387,207円	375,757円	11,450円（3.05%）

（注）民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まない。

(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合①	職員の支給月数②	差①－②
4.68月分	4.65月	0.03月分

2 職員の給与の改定

(1) 給料表

- ・ 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率(100分の101.08)を乗じ、その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定【令和8年4月から実施】

＊行政職の初任給額

〔大卒程度〕249,800円（+9,600円）〔高卒程度〕218,500円（+9,600円）

- ・ 教育職給料表（二）又は教育職給料表（三）の適用を受ける教育職員のうち教育委員会規則で定めるものに加算される額については、教職調整額の見直しを踏まえて改定【令和9年1月から実施】

(2) 期末手当・勤勉手当 【令和8年12月から実施】

- ・ 年間支給月数を0.05月引上げ（4.65月から4.70月に引上げ）
- ・ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(3) 初任給調整手当 【令和8年4月から実施】

- ・ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定（最高支給限度額417,600円から418,600円に引上げ）

(4) 地域手当

- ・ 令和9年度の支給割合を人事院勧告の内容に準じて改定することが必要

(5) 宿日直手当 【令和8年4月から実施】

- ・ 勤務1回に係る支給額の限度を人事院勧告の内容に準じて改定

(6) 転居に関する手当等

- ・ 転居に関する手当の新設については、国における検討状況や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応することが必要
- ・ 人事院が検討している、転勤に関する手当を再編・統合した総合的な手当についても、国や他の都道府県の動向を注視することが必要

(7) 新たな職の設置に伴う教育職員の給与

- ・ 主幹教諭の導入に当たり、教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）に特2級を新設
- ・ 教職調整額や諸手当について所要の措置を講ずることが必要

〔参考〕勧告どおり給与改定が実施された場合の改定額等

・ 平均改定額

	現 行	改定後	改 定 額
月例給	375,757円	387,195円	+11,438円（+3.04%） 〔内訳〕給料 11,139円 はね返し分 299円
年間給与	6,252千円	6,464千円	+212千円

（注）1 新規学卒の採用者を除く行政職（平均年齢41.5歳、平均経験年数19.9年）の平均額である。

2 「はね返し分」とは、特地勤務手当のように、給料の一定割合で手当額が定められており、給料の改定に連動して手当額が増減する分をいう。

・ 年間給与費の増加額 約49.9億円

（注）一般職の職員のうち会計年度任用職員、暫定再任用職員等は含まない。

<本年の人事管理・公務運営の改善に係る報告のポイント>

優秀かつ多様な人材の確保

積極的な人材確保活動の展開、採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験や多様な採用制度の検討を進めていくことが重要

公務が魅力ある職場として選ばれるための環境整備

公務組織を支える人材を安定的に確保するためにも、長時間労働の是正、ハラスメントの防止などに重点的に取り組み、公務が魅力ある職場として選ばれるようになることが重要

◆ 長時間労働の是正

- ・ 任命権者の強い取組姿勢とリーダーシップの下で、業務量の実質的な削減や適正な勤務時間管理、職員の意識改革などの取組の推進が必要

◆ ハラスメントの防止

- ・ あらゆるハラスメントを根絶する強い意志を持って、意識啓発を徹底することが必要

◆ Well-being※な職場づくり

- ・ 職員が高い意欲とやりがいを持って生き生きと働けるよう、また、職員採用試験の受験者層にもアピールできるよう、職場の環境整備に努め、公務の魅力向上させることが必要

※ 肉体的、精神的、社会的に良好な状態を意味する概念

3 人事管理・公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

① 優秀かつ多様な人材の確保

- ・ 試験制度の見直しや公務職場の魅力発信等の取組を進めながら、積極的な人材確保の展開、採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験、多様な採用制度について、引き続き検討が必要

② 人材の育成

- ・ 人材確保アクションプログラムに基づき、職員が自らキャリアビジョンを描くことができるよう、職種別のキャリアパスが提示されたところであり、今後とも、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に計画的かつ積極的に取り組むことが必要

③ 多様な人材の活躍推進

- ・ 個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、その能力を最大限発揮できるよう、公務におけるダイバーシティ・マネジメントの推進やジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進が必要

- ・ 「特定事業主行動計画」等の延長を踏まえ、女性活躍の観点から、引き続き、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいくことが必要
- ・ 障害者雇用については、職員の理解を深めながら、引き続き、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、新たな法定雇用率の達成を目指すことが必要

(2) 能力及び実績に基づく人事管理

- ・ 国の人事評価制度の見直しや県人財育成ビジョンを踏まえ、評価者等に対する人事評価制度の研修の充実を図るなど、より実効性のある取組を推進することが必要

(3) 良好な職場環境の整備

① 長時間労働の是正

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 超過勤務の限度時間は月45時間以内が原則であることを再認識した上で、任命権者自らが強い取組姿勢を持ち、そのリーダーシップの下で、超過勤務等の縮減のための取組を全庁的により一層推進することが必要
- ・ 管理監督職員等においては、所掌業務について、その必要性の検討を踏まえた不断の見直し、生成A Iの積極的な活用やデジタル技術の活用等による業務改革の推進を図ることが必要

イ 学校等における働き方改革

(ア) 学校

- ・ 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進や、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施など働き方改革の実現に向けた各種取組を、引き続き、着実に推進することが必要

(イ) 教育行政

- ・ 勤務実態を正確に把握し、その実態に基づき、超過勤務の要因の整理、分析、対策、検証の着実な実施を推進するなど、徹底した働き方改革とともに、全ての職員に対する意識改革に取り組むことが必要

② 柔軟な働き方の推進

- ・ 勤務間のインターバルや時差出勤、今後導入するフレックスタイムなどの制度が、積極的に活用されるようにするためには、管理監督職員及び職員一人ひとりが各制度について理解を深め、職員の意識や職場の慣習を変えていくことが必要

③ 仕事と生活の両立支援等

- ・ 仕事と育児・介護など生活の両立支援制度を、より一層活用できるよう、制度を有効に利用しやすい職場環境づくり等に積極的に取り組むことが必要
- ・ 職員住宅については、鹿児島県公共施設等総合管理計画に基づき、離島など地域の特殊性を踏まえた上で、引き続き、同計画に沿った取組に努めることが必要

④ 健康管理

- ・ メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努めることが必要
- ・ 管理監督職員は、安全配慮義務があることを自覚した上で、メンタルヘルス対

策において果たすべき役割の重要性を理解し、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めることが必要

⑤ ハラスメントの防止

- ・ あらゆるハラスメントを根絶する強い意志を持って、引き続き、すべての職員に対する意識啓発を徹底することが必要
- ・ ハラスメント事案が発生した場合に、その被害が継続、拡大しないよう、できる限り迅速かつ適切な対応をとることが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントについては、対応する職員の負担軽減を図るため、対応マニュアルなどを活用しながら、組織として適切な対応をとることが必要

(4) 公務員倫理の保持

- ・ 不祥事の原因究明を行うとともに、徹底した再発防止に取り組むことが必要

(5) Well-beingな職場づくり

- ・ 重要な課題である長時間労働の是正や健康管理、ハラスメントの防止などWell-beingの土台となる職場環境の整備に努め、公務の魅力向上させることが必要

(6) 新たな人事制度の構築

- ・ 人事院においては、本府省幹部職員等を対象とした、職務・職責をより重視した給与体系等、実力本位の人事制度の構築に向けた検討を加速し、本府省幹部職員以外の職員についても、能力・実績がより処遇に反映されるよう必要な制度の見直しを行っていくこととしており、これらの見直しの動向を注視していくことが必要