

＜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

- 公民較差11,647円 (3.02%)を解消するため、全年齢層の給料月額を引上げ改定
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は昨年を上回る改定
- ボーナス（期末手当・勤勉手当）を0.05月引上げ改定（年4.65月→年4.70月）

1 職員の給与と民間給与との比較

県内の企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の506事業所から132事業所を無作為抽出し、月例給及びボーナス等の支給状況等を調査

(1) 給与の較差

本年4月分の職員給与と民間給与について、役職、学歴、年齢等が対応する者同士を比較（ラスパイレス方式）



民間従事者と比較した職員数は、行政職の職員3,572人のうち、3,426人（平均年齢41.2歳）

較差
11,647円
【3.02%】

(2) 特別給（ボーナス）

直近1年間（令和7年8月～令和8年7月）の民間支給割合と職員の年間の支給月数を比較

民間支給割合（A）	職員支給月数（B）	（A）－（B）
4.70月	4.65月	0.05月

(3) 民間の給与改定等の状況（カッコは前年度）

役 職	ベースアップ実施	定期昇給実施
係 員	82.5%（74.2%）	92.8%（91.9%）
課長級	76.0%（66.2%）	81.1%（84.7%）

2 給料表 【令和8年4月実施】

行政職給料表について、人事院勧告の俸給表に準じた上で、給料表の各号給に100分の100.32を乗じて改定

- ・公民較差（3.02％）を解消するため、全年齢層の給料月額を引上げ改定、中堅層以上の職員については昨年を上回る改定
- ・初任給は、一律9,500円引上げ（大卒：247,900円（+4.0％） 高卒：216,900円（+4.6％））
- ・再任用職員の給料月額を改善（行政職給料表の平均改定率+8.5％）

＜その他の給料表＞ 行政職給料表との均衡を基本に改定

＜教育職給料表＞ 教職調整額の引上げに伴い、管理職（校長、副校長、教頭）の加算額を改定【令和9年1月実施】

3 諸手当

(1) 期末・勤勉手当 【令和8年12月期実施】

年4.65月→年4.70月（引き上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分）

年度		6月期	12月期
令和8年度	期末手当	1.2625月	1.2875月
	勤勉手当	1.0625月	1.0875月
	計	2.325月	2.375月
令和9年度	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	1.075月	1.075月
	計	2.35月	2.35月

（一般職員の支給月数）

(3) 地域手当 【令和9年4月実施】

支給割合を改定（内灘町：R8:1％→R9:0％）

(4) 宿日直手当 【令和8年4月実施】

人事院勧告に準じて改定

[通常の宿日直] 4,700円 → 5,000円(+ 300円)

[医師・歯科医師] 22,500円 → 24,000円(+1,500円)

など

(5) へき地手当に準ずる手当 【令和8年4月実施】

新たに給料表の適用を受ける職員となり、へき地等学校に勤務することとなったことに伴い住居を移転した職員に対して支給

※ その他の手当（「今後の検討課題」で言及）

- 転居に関する手当
- 特殊勤務手当（部活動指導手当）

(2) 第一種初任給調整手当 【令和8年4月実施】

人事院勧告に準じて支給限度額を引上げ

[医師・歯科医師] 417,600円 → 418,600円(+1,000円)

[獣医師] 51,300円 → 51,800円(+ 500円)

4 今後の検討課題

若年労働者の減少や民間企業等における高い採用意欲

官民間問わず人材獲得競争が激化

新たな人材獲得が厳しい現状において、職員の**離職防止・定着対策**が極めて重要

(1) 人材の確保及び育成等

○技術系職員等の確保

- ・本委員会は、技術系職員の確保のため、大学卒程度先行枠試験や特別募集試験に加え、今年度から高校・短大卒程度試験でも技術系職種を拡大
- ・今後とも、任命権者と連携しながらより多くの方に受験していただけるよう適宜採用試験の見直しを行う。

○教員確保に向けた多忙化・処遇改善

- ・教員志望者へのメッセージとしても現役教員の多忙化改善を図ることが不可欠であり、時間外在校等時間の削減等学校の働き方改革に鋭意取り組むことが必要
- ・部活動の指導に従事する教員の処遇改善を図るため、文部科学省は部活動指導手当を見直したところであり、必要な措置を検討することが必要

○人材定着のための処遇面の改善

- ・本委員会は、職務・職責に見合った給与と処遇するための在級期間制度の廃止や初任給基準の引上げなどを行っており、今後も必要な見直しを行う。

○人材の育成

- ・職員研修の更なる充実と改善、一人ひとりに合ったOJTの実施、自律的かつ継続的な学び・学び直しを促進するための環境整備が必要
- ・業務効率化を更に進めるためには、職員全体のデジタル技術の底上げが不可欠であり、効果的なスキルアップ研修を行うことが必要

○女性職員の活躍の推進

- ・妊娠、出産、育児等生活と仕事の両立支援、ハラスメント防止対策の徹底を通じて、女性職員がより一層活躍できる環境づくりに取り組むことが必要

○会計年度任用職員の適正な処遇

- ・総務省から、任期が相当長期にわたる者に対する扶養手当及び住居手当を支給する必要がある旨の通知があったところであり、適切な対応が必要
- ・任用、給与及び勤務条件の適正な処遇を確保するため、引き続き国や他の都道府県の動向に留意することが必要

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

○年次有給休暇の取得促進

- ・管理職員は、業務効率化を進め、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

○育児参加等の促進

- ・男性の育児参加や祖父母による「孫守り休暇」の取得等にあたり、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートする環境を整えることが必要
- ・人事院は、休暇の取得事由を問わず、年間7日の休暇を付与する「無給休暇」を新設することとしており、他の都道府県の動向も参考として検討することが必要

○転居に伴う経済的負担の軽減

- ・人事院は、転勤に伴う経済的な負担を軽減するための手当の新設を勧告しており、本県においても地方自治法が改正された際は、当該手当の新設が必要

(3) メンタルヘルス対策の推進とハラスメントの防止等

○メンタルヘルス対策

- ・病気休職の約 7 割が精神疾患となっており、メンタルヘルス対策の取組について実効性を高めることが重要

○ハラスメントの防止

- ・セクハラ・パワハラ等のハラスメント事案が発生した場合は、その被害が継続・拡大しないよう迅速かつ適切な措置をとるとともに、有効な再発防止策を講じることが必要
- ・管理職員は、日頃から職員との信頼関係の構築に努め、ハラスメント根絶に向けた職場環境づくりについて一層の強化が必要
- ・任命権者において新たにカスハラ対応マニュアル等を策定したところであり、職員をカスハラから守るため、組織として毅然とした対応を行える環境整備が必要

○服務規律の遵守

- ・信用失墜行為は、人材の確保・定着にも支障が及ぶおそれがあり、任命権者においては、平時からの指導を徹底するとともに、再発防止に向けた研修・啓発を行うなど、実行性の高い取組を徹底、強化していくことが重要

(4) 長時間労働の是正

○時間外勤務の削減

- ・業務プロセスの見直し、D X の積極活用による業務の一層の合理化・効率化など、事務負担の軽減に鋭意取り組むことが必要
- ・職員の健康管理のためにもパソコンのログオン・ログオフを徹底し、正確な時間外勤務の状況を適正に把握することが重要
- ・人事院は、代休日の指定及び週休日の振替等を 1 日又は 4 時間単位に限定しないとする見直しを行うこととしており、本県でも導入の検討が必要

○学校における働き方改革の推進

- ・「石川県立学校における教職員の多忙化改善実施計画」に掲げる「学校と教師の業務 3 分類」を踏まえた取組を着実に実行し、令和12年 3 月までに時間外在校等時間の月平均30時間以内に減少させ、月80時間を超える教職員をゼロとする目標の達成に努めることが必要

(5) 高齢期の雇用問題

○高齢層職員の処遇改善

- ・国は給与 7 割措置、役職定年制及び65歳以降の任用の在り方を一体的に検討し、令和12年までに国公法等の改正を目指しており、今後の動向を注視

○高齢層職員の能力と意欲の活用及び次世代への継承

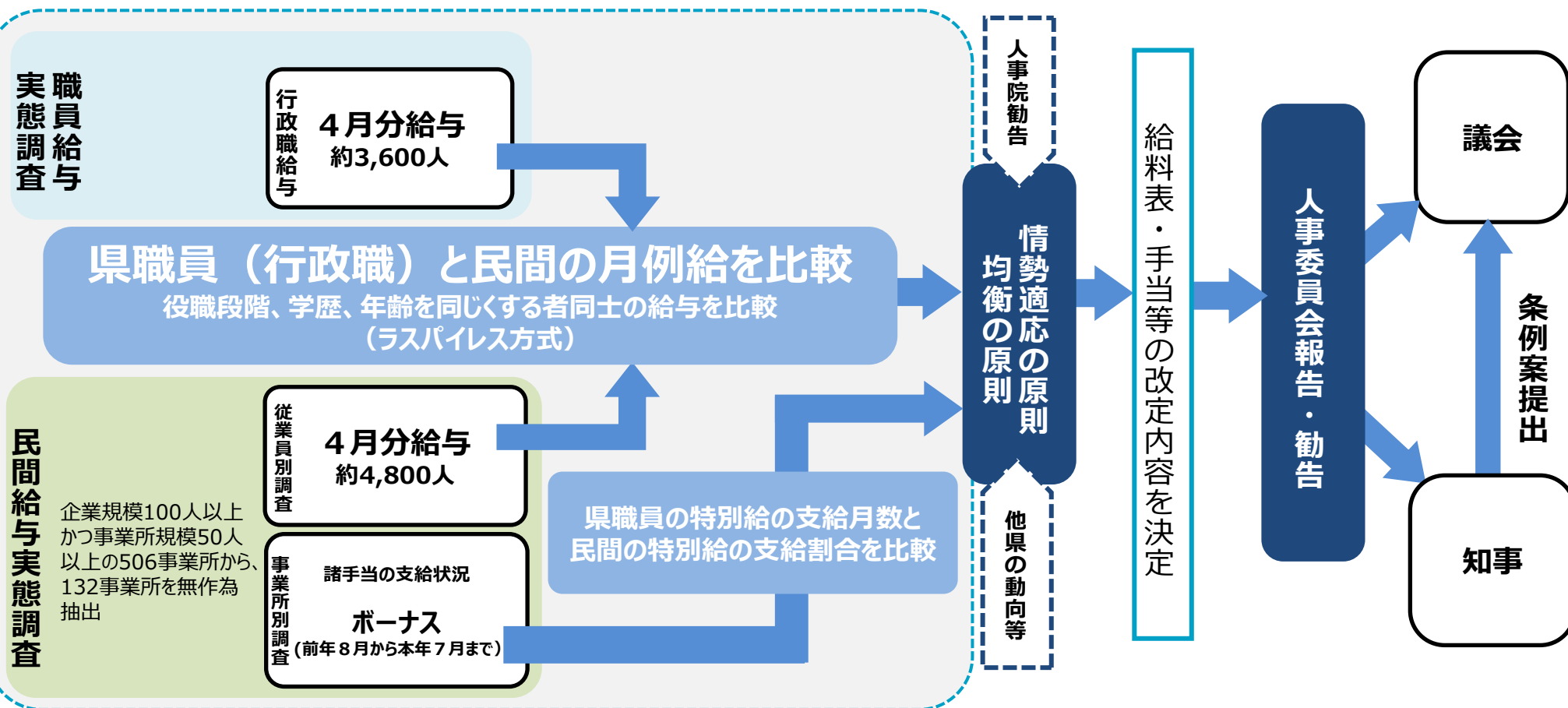
- ・高齢層職員の能力と意欲を最大限活用し、その知識・技術・経験などを次の世代に継承させることが必要

【参考1】給与勧告の仕組み

令和8年10月16日
石川県人事委員会

公務員は、民間企業の従業員とは異なり、争議権などの労働基本権が制約され、労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

この給与勧告は、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安としております。



【参考2】公民給与の比較方法（ラスパイレス方式）

令和8年10月16日
石川県人事委員会

個々の県職員に対して、その職員と職種、役職段階、学歴及び年齢が同等である民間の従業員に対して支払われている給与を支払うと仮定した場合に、現に県職員に対して支払われている給与総額と民間給与総額を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、職種、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされている民間の従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数を乗じた総額を算出し、両者を比較しております。

算出手順

役職・学歴ごとにグループを作り、同じグループ同士で**県**と**民間**をペアにする

各グループについて、年齢別の平均給与を算出

民間の各グループについて、年齢別の人数を**県の人数に置き換える**

全グループの給与総額を合計して、**県の総人数**で割り、1人当たりの給与額を算出

民間と県の1人当たりの給与額を比較し、その差が**「較差」**となる

県職員

課長補佐・大卒 グループ		
係員・大卒 グループ		
年齢	平均給与	人数
22・23	254,000	250
24・25	262,000	300
⋮	⋮	⋮
グループの給与総額：●●●,●●●,●●● (「平均給与×県人数」の合計)		

(全グループの給与総額 ÷ **県の総人数**)
県職員の1人当たりの給与額
R8:386,280円 (A)

民間従業員

課長代理・大卒 グループ		
係員・大卒 グループ		
年齢	平均給与	人数
22・23	266,000	~~400~~ ⇒ 250
24・25	275,000	~~500~~ ⇒ 300
⋮	⋮	⋮
グループの給与総額：●●●,●●●,●●● (「平均給与×県人数」の合計)		

(全グループの給与総額 ÷ **県の総人数**)
民間従業員の1人当たりの給与額
R8:397,927円 (B)

⇒ 令和8年4月分給与の較差 (B - A) **11,647円 (3.02%)**

【参考 3】過去の給与改定の状況、令和 8 年度モデル給与例

令和 8 年10月16日
石川県人事委員会

過去の給与改定の状況（行政職）

	月例給	期末・勤勉手当	
	改定率	支給月数 (年間)	対前年比 増減
平成28年	0.23%	4.30月	0.10月
平成29年	0.22%	4.40月	0.10月
平成30年	0.24%	4.45月	0.05月
令和元年	0.13%	4.50月	0.05月
令和 2 年	－	4.45月	▲0.05月
令和 3 年	－	4.30月	▲0.15月
令和 4 年	0.24%	4.40月	0.10月
令和 5 年	0.95%	4.50月	0.10月
令和 6 年	2.70%	4.60月	0.10月
令和 7 年	3.10%	4.65月	0.05月
令和 8 年	3.02%	4.70月	0.05月

令和8年度モデル給与例（行政職）

(単位：円)

		改定前		改定後		年間給与 比較
		給与月額	年間給与①	給与月額	年間給与②	②－①
係員	25歳	251,400	4,185,000	261,200	4,363,000	178,000
	30歳	297,500	5,023,000	308,000	5,217,000	194,000
係長	40歳 (子 2 人)	402,600	6,820,000	414,800	7,050,000	230,000
補佐	50歳 (子 2 人)	448,100	7,586,000	460,700	7,825,000	239,000
課長	55歳	512,900	8,479,000	526,200	8,735,000	256,000
部長	58歳	683,600	11,850,000	700,600	12,209,000	359,000
平均 (平均年齢40.6歳)		381,815	6,396,000	393,362	6,612,000	216,000

- ※ 1 年齢は、令和 8 年度末年齢
- ※ 2 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当(4 %)、
管理職手当(部長： 9 級 1 種、課長 6 級 3 種)を基礎に算出
- ※ 3 年間給与は、期末・勤勉手当を含む(改定後は4.70月で算定)
- ※ 4 行政職平均の額は、行政職3,572人の平均値