

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本日、人事委員会は議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を実施しました。

○ 本年の給与勧告のポイント

5年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(11,631円、3.01%)解消のため、給料表を全世代に対して引上げ改定(令和8年4月遡及適用)
 - ✓ 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
- ② 特別給(ボーナス)を0.05月引上げ(年間4.65月→4.70月)(令和8年12月期から)

※職員の勤務条件等に関する報告も実施

内容は別添のとおり。

職員の給与等に関する 報告及び勧告の概要

【内容】

- I 本年の給与勧告のポイント
- II 職員の勤務条件等の報告
- III 参考資料

令和 8 年10月 6 日
群馬県人事委員会

I 本年の給与勧告のポイント

1. 5年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

①民間給与との較差（11,631円、3.01%）解消のため、給料表を全世代に対して引上げ改定

✓ 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月遡及適用）

初任給月額（行政職）

【Ⅰ類・大学卒】 245,800円（+9,500円（4.0%））

【Ⅱ類・短大卒】 230,500円（+9,500円（4.3%））

【Ⅲ類・高校卒】 214,700円（+9,500円（4.6%））

引上げ額（行政職）

月額最大 16,400円、最小9,300円

平均改定率 3.2%

（1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.3%、4級 3.1%、5級及び6級 3.0%、7級及び8級 3.1%、9級 3.0%）

②特別給（ボーナス）を0.05月引上げ（年間4.65月→4.70月）（令和8年12月期から）

民間との較差（0.06月）を考慮し、人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

勧告後の職員の平均給与（一般行政職・平均年齢42.2歳）

月額：398,396円（+11,606円）、年間給与：674.0万円（+21.9万円）

I 本年の給与勧告のポイント

2. その他の主な給与制度の見直し

寒冷地手当

級地区分を廃止し、すべての支給地域に現行の1級地に係る手当額を適用（令和9年4月）

特地勤務手当等

国に準じて、新しい指定基準（電子地図を用いて所要時間を算出）に基づき、指定公署を見直し（令和9年4月）

初任給調整手当

医師に対する第一種初任給調整手当の支給上限額
417,600円→418,600円（令和8年4月）

＊このほか、転居に関する手当の新設及び単身赴任手当の見直し、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる公署の拡大等についても、人事院勧告等を踏まえて所要の検討

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

1. 多様で有為な人材の確保・定着・育成・活躍推進

(1) 人材の確保

- ✓ 情報発信、高校での説明機会の拡充、インターンシップの実施
- ✓ 職員との交流会・庁内見学会を拡充
- ✓ 社会人経験者向け**オンライン座談会の対象職種拡大**
- ✓ 採用困難な職種で、**アルムナイ採用制度**※など即戦力となる人材の確保に向けた見直しを**包括的に検討**

※アルムナイ採用：育児や民間企業等への転職などで一度退職した元職員を、即戦力として再び採用する仕組み

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

1. 多様で有為な人材の確保・定着・育成・活躍推進

(2) 人材の定着

- ✓ エンゲージメント（仕事や組織への意欲・満足度）の向上のため、業務効率化や事業の改廃を図った上での**適切な人員配置**、職員の**自律的・主体的なキャリア形成**や**能力開発への支援を強化**

(3) 組織力向上に資する人材育成

- ✓ 管理監督職からの適切なフィードバックにより、**職員自身の考えと組織の期待を整合**
- ✓ **管理監督職のマネジメント**（効果的な指導・助言や担当業務の調整等）による支援と、多様な業務経験の機会の提供、デジタル技術・A I の進展も踏まえた**各種研修等**による支援を**両輪で推進**

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

1. 多様で有為な人材の確保・定着・育成・活躍推進

(4) 多様な人材の活躍推進

- ✓ 職員が属性にとらわれず、その意欲と能力を発揮・活躍するためには、**誰もが働きやすい勤務環境を整備**
- ✓ 職務の特性や職場の実情を踏まえ、**多様な人材がその能力を十分に発揮できる勤務環境を整備**

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

2. 時間外勤務の縮減

- ✓ 知事部局の令和7年度の時間外勤務実績は前年より減少
 - ✓ 一方、**限度時間の超過に係る許可申請件数は直近3年度で増加傾向**。教職員の長時間労働も依然として見られる
-
- 管理監督職は、職員の勤務状況の把握、業務削減、仕事の進め方の見直し、**所属内業務の平準化**を継続的に推進
 - 任命権者は、事務の必要性・実効性を継続的に検証して**事業全体を最適化**
 - 管理監督職が**時間外勤務の状況をより把握しやすい仕組みづくり**を推進
 - 恒常的な長時間勤務が見込まれる所属には、**柔軟な人員配置**などの早期措置
 - A I 等による省力化・自動化を検討するなど、**従来の発想にとらわれない業務の見直し**を推進

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

3.勤務環境の整備

(1) 心と体の健康づくりの推進

- ✓ メンタルヘルス対策に加え、**心理的安全性の高い職場づくり**を推進
- ✓ 職員の心身の状況等を適切に把握し、不調の兆候が見られる場合は**速やかに相談窓口の利用や医師等との面談を勧奨**
- ✓ メンタル不調の**未然防止を重視**し、早期発見・対処、円滑な復帰支援及び再発防止の各段階に応じた**切れ目のない支援**の一層の充実
- ✓ **勤務間インターバルの確保状況を把握**し、より実効性のある取組へ

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

3.勤務環境の整備

(2) 時代に即した働き方の推進

- ✓ 時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク等の制度を**適正に運用し、利用しやすい環境を整備**
- ✓ 制度の整備だけでなく、**公務能率向上、働きがいの向上、健康保持・増進、多様な人材の活躍推進**につなげる視点も重要
- ✓ 兼業の許可基準や手続きを周知し、**適切に活用できる環境を整備**
- ✓ 職員のデジタルリテラシー向上、学び直しの機会充実を図り、**A I 技術**を**適切かつ効果的に活用できる人材を確保・育成**

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

3.勤務環境の整備

(3) 仕事と生活の両立支援

- ✓ 人員配置や業務分担の見直しなどにより、**両立支援制度を円滑に活用できる環境を整備**
- ✓ **年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりと取得促進**
- ✓ 無給休暇の新設、代休日の指定等の見直し及びフレックスタイム制の更なる見直しを、本県の実情を踏まえて検討

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

3. 勤務環境の整備

(4) ハラスメント防止対策

- ✓ ハラスメントは、職位、立場、性別等にかかわらず、**誰もが加害者にも被害者にもなり得る**
- ✓ 群馬県カスタマーハラスメント防止条例を踏まえ、社会全体の機運醸成とともに**職員への迷惑行為等には組織として毅然と対応**
- ✓ 改正労働施策総合推進法により義務付けられた**カスタマーハラスメント防止措置を適切に実施**
- ✓ 相談対応や事後対応のみならず、**未然防止に重点を置いた取組**を推進

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

4.公務員倫理の確保

- ✓ 任命権者は、「群馬県職員倫理規程」や「群馬県内部統制基本方針」等を策定、研修や機会を捉えた注意喚起により、綱紀の保持を図ってきたが、依然として不祥事は後を絶たず
- ✓ 管理監督職は職員の執務状況や職場環境等に十分に目を配り、定期的な**面接の有効活用や日頃の対話等**を通じて状況・課題を捉えることにより、**不祥事の兆候を早期に把握**
- ✓ 職員は、自らの行動が県民の信頼に直結することを認識し、**公務の内外を問わず、自覚と責任を持って行動**

◎ 最近の給与勧告の状況（一般行政職）

	月例給	ボーナス		平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成29年	0.23%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.9%
平成30年	0.15%	4.45月	0.05月	3.0万円	0.5%
令和元年	0.08%	4.50月	0.05月	2.4万円	0.4%
令和2年	勧告なし（注1）	4.45月	▲0.05月	▲2.0万円	▲0.3%
令和3年	勧告なし（注2）	4.30月	▲0.15月	▲5.8万円	▲0.9%
令和4年	0.17%	4.40月	0.10月	4.9万円	0.8%
令和5年	0.78%	4.50月	0.10月	8.7万円	1.4%
令和6年	2.37%	4.60月	0.10月	18.7万円	3.0%
令和7年	2.98%	4.65月	0.05月	21.1万円	3.3%
令和8年	3.00%	4.70月	0.05月	21.9万円	3.4%

（注1）民間給与との較差は、0.02%

（注2）民間給与との較差は、△0.02%

職員の給与勧告の仕組み

【内容】

- 1 給与勧告の対象職員
- 2 給与勧告の手順
- 3 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 4 民間給与との較差に基づく給与改定
- 5 職員モデル給与例（一般行政職員）

参考 1 給与勧告の対象職員

◆給与勧告対象職員：19,002人（平均年齢41.7歳）

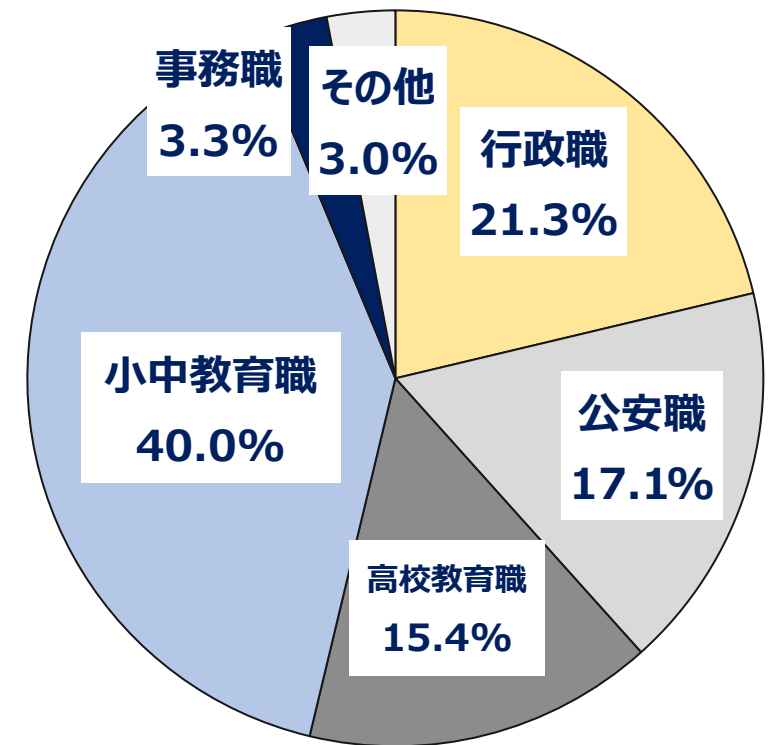
◆民間給与との比較は一般行政職員（注）4,529人※上記職員の23.8%
（平均年齢42.2歳、経験年数20.1年）

勧告対象職員の職種別割合（令和8年4月1日現在）

対象外の職員

- ・ 休職、育児休業、臨時的任用及び再任用等の職員
- ・ 技能労務職員（42人）
- ・ 企業職員（企業局・病院局で1,443人）

（注）行政職給料表又は事務職給料表の適用を受ける職員
※本年度の新規学卒の採用者（135人）を除く



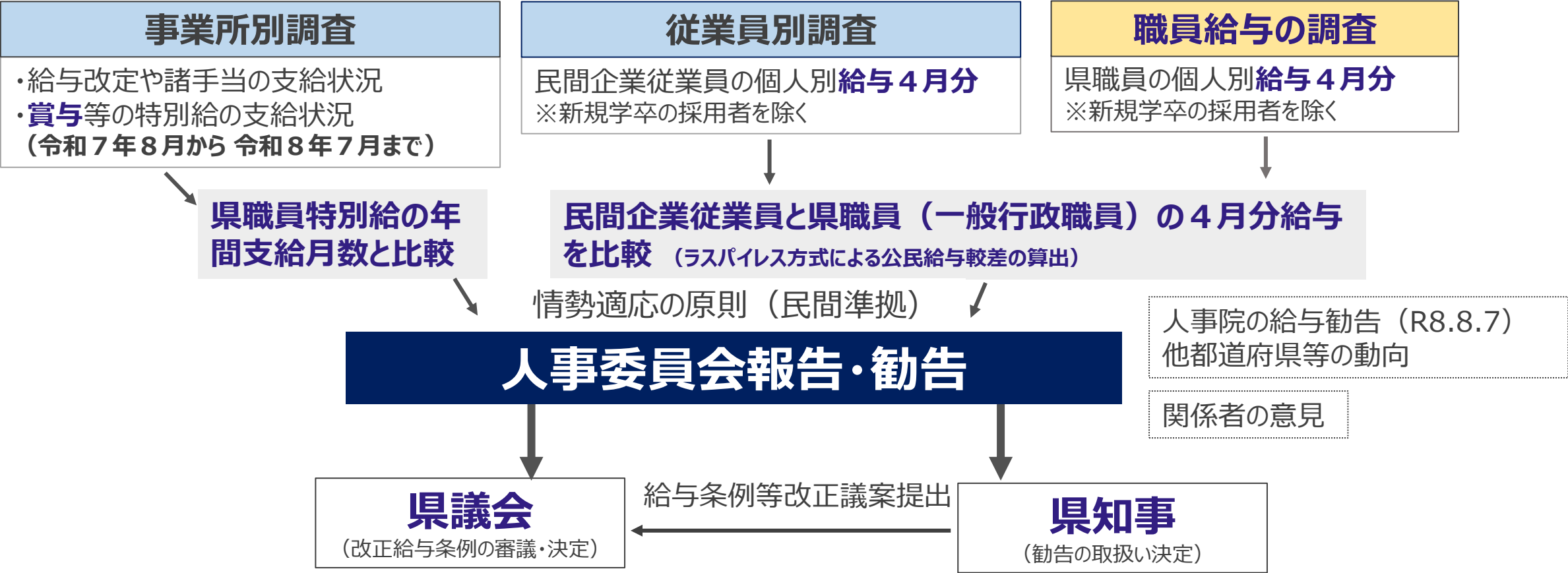
※端数処理により合計が100%にならない場合がある。

参考 2 給与勧告の手順

民間給与の調査 ※人事院と共同調査

企業規模**100人以上**かつ事業所規模が**50人以上**の県内民間事業所767事業所のうちから人事院が層化無作為抽出法※により**154事業所**を抽出

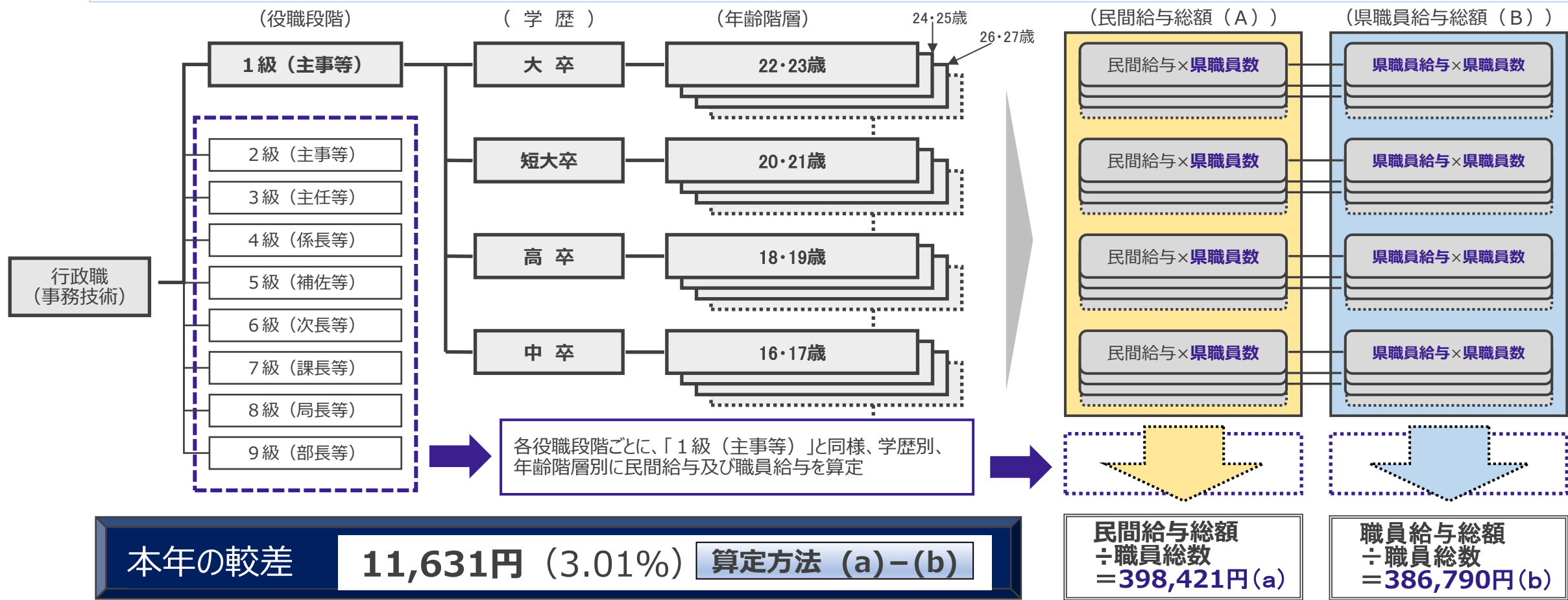
※企業規模、組織、産業によりグループ分けし、それぞれのグループから、調査を実施する事業所を無作為抽出



参考 3 民間給与との比較方法 (ラスパイレス比較＊)

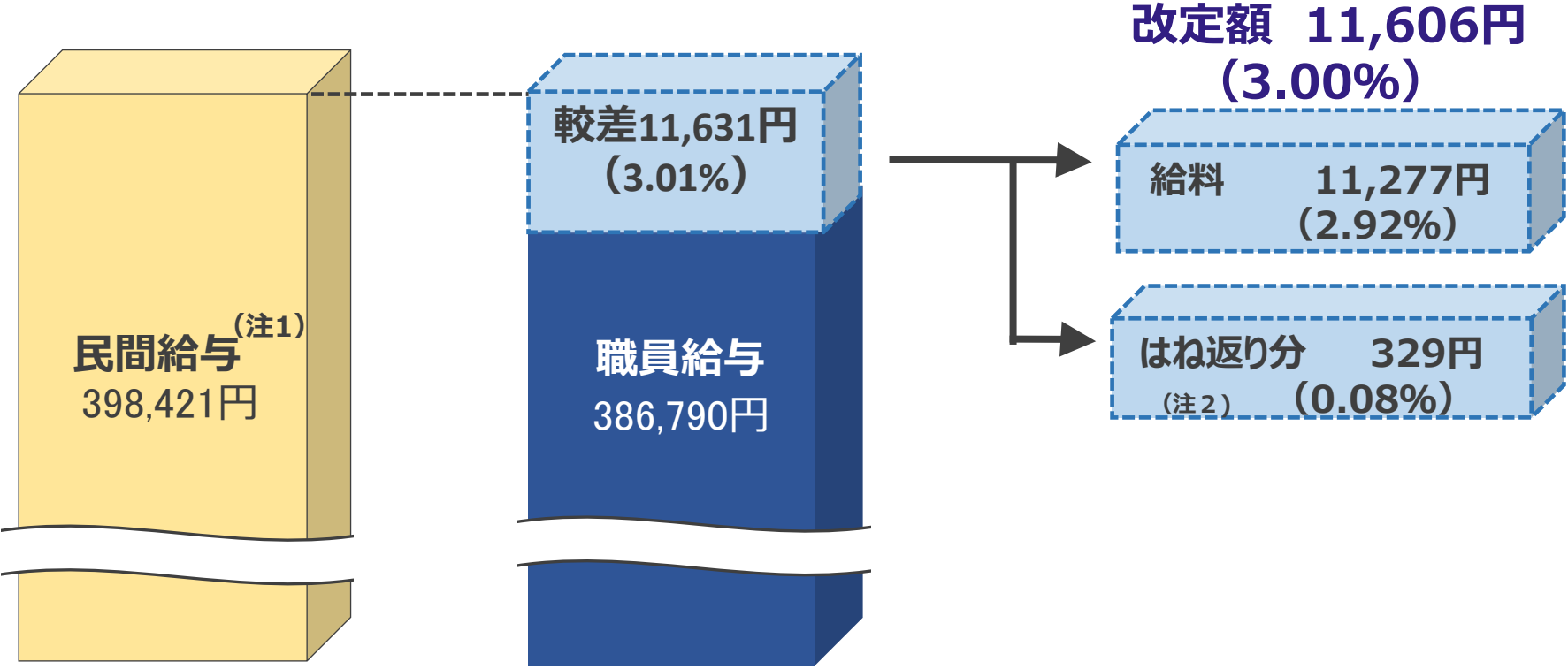
＊ 職員構成の違いによる影響を除いて、同じ職員構成であったと仮定して給与水準を比較する方法

◆ 役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較



参考 4 民間給与との較差に基づく給与改定①

◆本年 4 月の民間給与との較差 11,631円（3.01%）及び人事院勧告等を踏まえ、以下のとおり、給与を引き上げる



(注) 1 民間給与は、個々の職員に民間水準の給与額を支給とした場合の額
2 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分

参考 4 民間給与との較差に基づく給与改定②

◆昨年8月から本年7月までの1年間の民間の賞与支給割合と職員の年間の期末手当・勤勉手当の支給月数の較差

民間の年間支給割合（A）	職員の年間の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.71月	4.65月	0.06月

◆民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.65月 → 4.70月）

引上げ分は、民間の支給割合及び人事院勧告等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

＜一般の職員の場合の支給月数＞

		6月期	12月期	年間支給月数
令和8年度	期末手当	1.2625月（支給済）	1.2875月（現行1.2625月）	2.55月 2.15月 } 計4.70月
	勤勉手当	1.0625月（支給済）	1.0875月（現行1.0625月）	
令和9年度以降	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月 2.15月 } 計4.70月
	勤勉手当	1.075月	1.075月	

参考 5 職員モデル給与例（一般行政職員）

※扶養親族がない場合

職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与 額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	264,093円	439.7万円	273,859円	457.3万円	17.6万円
主任	35歳	329,576円	556.4万円	340,987円	577.5万円	21.1万円
係長	45歳	412,022円	705.2万円	424,461円	728.8万円	23.6万円
課長	55歳	539,083円	890.8万円	553,166円	917.9万円	27.1万円
部長	58歳	684,648円	1,192.1万円	701,507円	1,227.8万円	35.7万円

(注) 1 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料月額、管理職手当及び地域手当（2.8%）を基礎に算出
2 年齢は、令和 8 年 4 月 1 日現在の満年齢
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（子 1 人につき13,000円/月、
父母等6,500円/月（行政職給料表8級相当職員は3,500円、9級相当職員は対象外））を支給

【委員長談話】

職員の給与等に関する報告及び勧告に当たって

令和8年10月6日

群馬県人事委員会委員長 森田 均

本日、人事委員会は、県議会と県知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

今回の勧告では、職員と民間の給与を調査比較した結果及び人事院勧告等を踏まえ、月例給においては平均 11,606 円（3.00%）引上げ、期末手当・勤勉手当の年間支給月数についても 0.05 月分引き上げることとしました。

職員の勤務条件等については、「多様で有為な人材の確保・定着・育成・活躍推進」、「時間外勤務の縮減」、「勤務環境の整備」、「公務員倫理の確保」に関する課題を報告しました。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇を確保することにより、安定した労使関係を維持し、円滑で効率的な県行政の運営に寄与するものであります。

県民の皆様におかれましては、人事委員会の勧告制度の意義や役割、各分野において多くの職員がそれぞれの職務を通じ県民生活の維持・向上に努めていることについて、深い御理解をいただければと存じます。

職員各位には、社会情勢の急激な変化により複雑で困難な課題に直面する中、県民の幸福度の向上のために日々職務に取り組んでいただいていることに、心から敬意を表します。県民の期待と信頼に応えるべく、高い倫理観と強い使命感を持ち、引き続き職務に精励されることを期待します。

結びに、勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査について、御理解と御協力をいただいた民間事業所の皆様に対し、心から御礼申し上げます。