

職員の給与等に関する報告及び勧告

概要

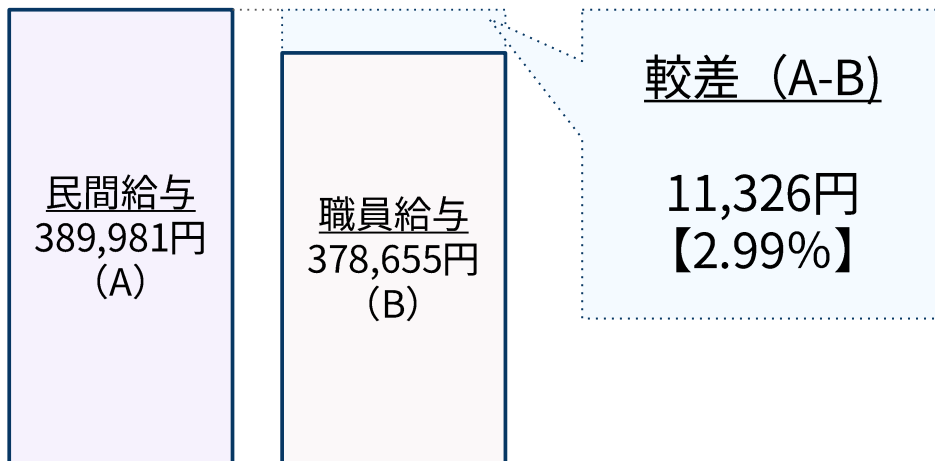
令和8年10月8日
秋田県人事委員会

給与報告及び勧告のポイント

- (1) 月例給与の引上げ (2) 特別給与の引上げ (3) 初任給調整手当の引上げ (4) 宿日直手当の引上げ
(5) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し (6) 転勤の経済的負担の軽減（報告）

(1) 月例給与の引上げ 《R8.4～》

- ❖ 本年4月分の民間給与を調査して公民比較
- ❖ 民間給与との較差11,326円（2.99%）を解消するため給料表の全ての級・号給で引上げ改定
- ❖ 改定後の初任給
 - 大卒 249,074円（+9,586円）
 - 短大卒 233,954円（+9,585円）
 - 高卒 217,927円（+9,584円）



(2) 特別給与の引上げ 《R8.12～》

- ❖ 直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間のボーナスの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
- ❖ 民間の支給割合 4.70月
- ❖ 職員の年間支給月数 4.65月（現行）
- 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.65月分→4.70月分（+0.05月分）
- 引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

（一般職員の場合の支給月数）

		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
	勤勉手当	1.075月	1.075月

給与報告及び勧告のポイント

【参考】月例給・特別給引上げ後の年収（行政職）

（平均年収）

平均年齢	勧告前	勧告後	増減額
41.8歳	6,302,195円	6,513,999円	+211,804円

（年代別モデル年収）

年齢 役職	勧告前	勧告後	増減額
25歳 主事	4,169,000円	4,341,000円	+172,000円
35歳 主査	5,369,000円	5,573,000円	+204,000円
45歳 副主幹	6,850,000円	7,082,000円	+232,000円
50歳 チームリーダー	7,572,000円	7,804,000円	+232,000円
55歳 本庁課長	8,608,000円	8,874,000円	+266,000円

(3) 初任給調整手当の引上げ 《R8.4〜》

- ❖ 国に準じ、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引上げ
 - 医療職（一）の医師等
最高 417,600円 → 418,600円
 - 医療職（一）以外の医師等
最高 52,100円 → 52,600円

(4) 宿日直手当の引上げ 《R8.4〜》

- ❖ 国に準じ、勤務1回に係る支給限度額を引上げ
 - 通常の宿日直勤務 : 4,700円→5,000円
 - 特殊な業務を主とする宿日直勤務
（警察署における警備や事件の捜査等のための待機業務など） : 7,700円→8,000円

(5) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 《R9.4〜》

- ❖ 国に準じ、支給限度額の特例を導入
 - 人事委員会の承認を得た場合には、支給限度額に3を超えない数を乗じた額を支給可能

(6) 転勤の経済的負担の軽減等（報告）

- ❖ 地方自治法の改正が行われることを前提として、転居を伴う転勤を行った職員を対象とする手当の新設や単身赴任手当の見直しなど、転勤の経済的負担の軽減等の措置を講ずることが必要

人事管理に関する報告

(1) 人材の確保等

- ❖ 民間や他自治体の採用活動の動向や受験者の意向を踏まえ、採用試験の制度の見直しを検討
- ❖ 新規採用者の職場への適応のサポートや若手職員の離職防止など人材定着の取組を実施

(2) 個人の成長を促す環境の整備

- ❖ 質の高い行政サービスを提供できる人材の育成と自律的なキャリア形成やスキルアップの支援
- ❖ 女性職員の多様な分野への配置や管理監督職員への登用、研修の充実等の一層の推進
- ❖ 人事評価について、日頃からの積極的なコミュニケーションを確実に実施するとともに、人事評価結果を人事管理の基礎として十分に活用

(3) 多様な働き方の推進

- ❖ 事由を問わない年間7日の「無給休暇」の導入
- ❖ 代休日の指定及び週休日の振替の単位の見直しとフレックスタイム制の更なる柔軟化
- ❖ 育児や介護をする者を含め、誰もが能力を十分に発揮できる職場づくり
- ❖ 職員が地域社会で積極的に活躍できるよう兼業や休暇制度の活用を推進

(4) 働きやすい職場づくり

- ❖ 生成AIをはじめとするデジタルを活用した業務の効率化、柔軟な人事配置による確実な業務遂行体制の維持・構築
- ❖ 管理監督職員のマネジメント強化等による時間外勤務等の一層の縮減
- ❖ 教育現場において「教職員の働き方改革推進計画」に基づく時間外在校等時間の縮減を実現
- ❖ 職員の健康の維持とワーク・ライフ・バランスのため勤務間インターバルを確保
- ❖ 職員のメンタルヘルス対策を強化するとともに、心の健康の問題により休職等した職員の職場復帰の円滑化及び再発防止の取組を実施
- ❖ 公務に専念できる環境を確保するため、カスタマーハラスメント防止を含めて、ゼロ・ハラスメントの実現に向けた職場環境づくりを強化

(5) 魅力ある公務組織の実現

- ❖ 職員一人ひとりが、高い使命感を持って様々な課題に立ち向かえるよう、仕事のやりがいや組織への貢献意欲、いわゆる「エンゲージメント」の向上の取組を推進