

令和8年人事委員会勧告・報告の概要

令和8年10月8日

新潟県人事委員会

【項目】

- ▶ 令和8年人事委員会報告及び勧告に当たって(人事委員会委員長談話)
- ▶ 職員の給与改定について
- ▶ 公務員人事管理について
- ▶ (参考①)給与勧告による職員給与への影響
- ▶ (参考②)給与決定の仕組み

令和8年人事委員会報告及び勧告に当たって(人事委員会委員長談話)

- 1 職員の皆様には、県民の皆様の暮らしを支えるとともに、将来にわたり持続可能な地域社会の実現に向け、日々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。
- 2 本県では、少子高齢化や人口減少の進行に伴い行政課題が複雑化・多様化し、また自然災害リスクが増大する懸念がある中、県民の皆様に質の高い行政サービスを安定的かつ継続的に提供していくことが必要です。
- 3 そのためには、公務を担う職員に職務・職責を考慮した適正な給与水準を確保するとともに、職員一人ひとりが意欲とやりがいを持って能力を十分に発揮し、働きやすい職場づくりを進めることが重要です。こうした取組により、一層厳しさを増す人材確保において、有為な人材から新潟県庁が働く場として選ばれることにもつながるものと考えます。
- 4 本委員会では、県内民間企業における賃上げの動き等を踏まえ、給料表については、業務遂行に重要な役割を担う中堅層以上の職員に昨年を上回る引上げ改定を行うとともに、初任給を引き上げることとし、併せて、期末・勤勉手当の支給月数を引き上げることとしました。
- 5 職員のやりがいの向上に向けては、各種研修や人事制度の活用とともに、職員間の対話により支援し合うことを通じて、仕事の意義や有用感を実感できる職場づくりを期待します。加えて、職員にとって働きやすい職場となるよう、長時間勤務の是正やハラスメントの防止に取り組むとともに、職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進することも重要です。
- 6 人材確保に向けては、これまで重点的に取り組んできた受験しやすい採用試験制度への見直しにより、今春の試験では、昨年を上回る受験者数及び合格者数を確保することができました。今後は、試験制度の見直しと併せ、「新潟県庁ならではの魅力」を改めて整理し、効果的に発信できるよう、広報活動の強化にも取り組んでまいります。
- 7 本年の給与勧告は、給料表及び期末・勤勉手当について、5年連続の引上げになります。これにより、職員の皆様が引き続き高い倫理観を持って、これまで以上に職務に精励され、県民の負託に応えることを期待しております。
- 8 人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とするものであり、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着してきたものです。
県議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義や役割を御理解いただき、勧告どおり実施されますようお願いいたします。また、県民の皆様には、本委員会が行う給与勧告の意義及び職員の適正な処遇を確保することの必要性について、御理解をいただきたいと思います。

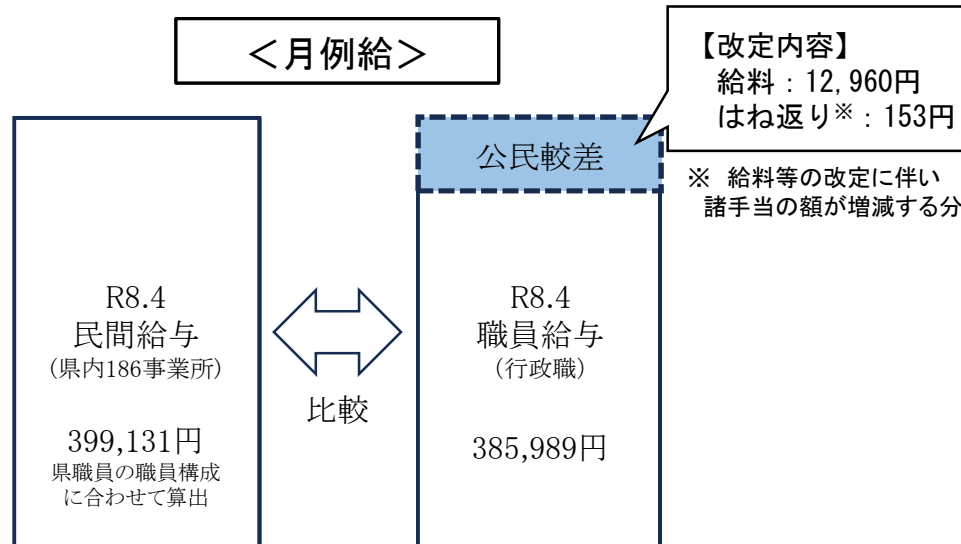
新潟県人事委員会
委員長 氏家 信彦

職員の給与改定について

● 月例給、ボーナスの引上げ(ともに5年連続)

- ① 民間給与との較差を踏まえ、給料表を改定
(13,113円・3.40%)
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)を0.05月分引上げ
(年間4.65月→4.70月)

※改定額が10,000円を超えるのは、平成3年以来、35年ぶり
期末・勤勉手当が4.70月となるのは、平成13年以来、25年ぶり



【主な改定のポイント】

- ▶ 給料表の引上げ
業務遂行において重要な役割を担う中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
- ▶ 初任給の引上げ
 - ・大卒: +10,546円 (236,554円→247,100円)
 - ・高卒: +10,410円 (205,790円→216,200円)

● 手当の見直し

- ▶ 通勤手当(令和9年1月1日実施)
駐車場等利用者に対し、月5,000円を上限として通勤手当を支給
- ▶ 宿日直手当(令和8年4月1日実施)
普通宿日直の場合 4,700円→5,000円
- ▶ 初任給調整手当(令和8年4月1日実施)
医療職(一)給料表適用者 417,600円→418,600円 など
- ▶ 転勤に伴う経済的な負担の軽減等
広域的な異動や転居に伴う職員の負担に配慮した給与上の処遇を図るため、関係法令の改正状況を踏まえつつ、人事院勧告に準じて転居に関する手当の新設等を検討
など

● 今後の検討(職務・職責を考慮した適正な給与水準等)

国の検討状況、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら以下の内容について検討

- ▶ 職務・職責に見合った給与体系の構築
国は令和9年に具体的な内容を示す予定
- ▶ 60歳前後の給与水準(給与カーブ)
国は人事管理に関連する制度と一体で検討し、60歳前後の給与水準等の検討を加速

公務員人事管理について

県行政を支える多様で有為な人材の確保

(1) 新規学卒者を対象とする職員採用試験及び広報

- ▶ これまでの試験の見直しや広報活動により、受験者・合格者確保に一定の効果
- ▶ 今後も効果的な試験制度の検討を継続
- ▶ 若手・中堅職員による「新潟県庁ならではの魅力」に関する情報発信の取組を強化

(2) 社会人を対象とする職員採用試験及び広報

- ▶ 幅広い層からの応募を促進するため、県外からのU・Iターン希望者に向けた情報発信の強化に努める必要

職員一人ひとりが意欲とやりがいを持ち能力を十分に発揮できる職場づくり

(1) 人材の育成

- ▶ 職員の能力発揮とやりがい向上のため、達成感や有用感を高めるポジティブなコミュニケーションが重要
- ▶ AI時代における人材育成に適切に対応していく必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理

- ▶ 人事評価制度の意義を職員に周知し、公平性・透明性・納得性の高い効果的な制度にしていくことが重要

(3) 誰もが活躍できる職場づくり

- ▶ 性別、障害の有無、年齢にかかわらず、職員一人ひとりの意欲や能力を生かし活躍できる職場づくりに努める必要

職員一人ひとりが働きやすい職場づくり

(1) 長時間勤務の是正

- ▶ 管理職主導による業務見直し（効率化・平準化、必要性の低下した業務の削減・廃止等）が重要
- ▶ 職員一人ひとりの意識醸成も図り、組織が一体となった時間外勤務の縮減が必要

(2) 教員の働き方改革の推進

- ▶ 業務量管理・健康確保措置実施計画に基づき、学校や教員が担ってきた業務の見直しや適正化を図るなど、働き方改革の取組を一層推進する必要

(3) ハラスメントの防止に向けた取組

- ▶ 職員の意識啓発や研修等、ハラスメント発生防止に向けた取組を継続的に実施していく必要
- ▶ 相談窓口の周知、対応力の向上を図ることが重要

(4) 職員の健康管理

- ▶ 職員の健康障害の未然防止・早期対応、長期療養者の復帰支援の取組を着実に推進する必要
- ▶ 女性活躍推進法に基づき、女性職員の健康上の特性に留意しながら、活躍推進の取組を進める必要

(5) 柔軟な働き方への対応

- ▶ 職員の事情に配慮し事由を問わず取得できる無給休暇の新設及び総実勤務時間の縮減に資する代休日の指定等を見直しについて検討が必要

(参考①) 給与勧告による職員給与への影響

給与勧告による年収への影響額

勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額(率)
6,456,000円	6,700,000円	244,000円(3.8%)

※行政職給料表適用職員(5,319人、平均年齢 43.7歳)の平均年間給与

モデル給与

		勧告前の 年間給与	勧告後の 年間給与	増減率
係 員	25歳	4,138,000 円	4,329,000 円	4.6 %
主 任	35歳	5,286,000 円	5,511,000 円	4.3 %
補佐級	45歳	6,817,000 円	7,079,000 円	3.8 %
課長級	50歳	8,664,000 円	8,963,000 円	3.5 %
部長級	55歳	10,106,000 円	10,452,000 円	3.4 %

過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減
平成29年	0.12%	4.40月	0.10月
平成30年	0.15%	4.45月	0.05月
令和元年	0.08%	4.45月	—
令和2年	勧告なし	4.40月	△0.05月
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.10月
令和4年	0.16%	4.40月	0.10月
令和5年	0.74%	4.50月	0.10月
令和6年	2.29%	4.60月	0.10月
令和7年	2.55%	4.65月	0.05月
令和8年	3.40%	4.70月	0.05月

(参考②) 給与決定の仕組み

1 給与決定の仕組み



人事委員会勧告とは

地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有するため、**労働基本権が制約**されています。

人事委員会の給与勧告制度は、そのような制約に対する**代償措置**として設けられているものです。

給与勧告は、職員の適正な処遇を確保するため、**職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本**とし、国や他の都道府県の状況等を考慮して行っています。



勧告対象職員

人事委員会勧告の対象となるのは、**公営企業（企業局、病院局）職員及び技能労務職員を除いた職員**です。

公営企業職員及び技能労務職員の給与決定

公営企業職員及び技能労務職員は、**職務内容が民間の同種の事業に類似**していることから、その勤務条件の決定方式について、他の地方公務員とは異なる取扱いがされています。

具体的には、労働基本権のうち争議権は他の地方公務員と同様に認められていませんが、**団体協約締結権を含む団体交渉権**が認められています。

このため、**人事委員会の給与勧告の対象とはならず、民間企業と同様に労使交渉に基づいて給与決定**を行います。



とびー

2 給与勧告の手順

県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、**得られた較差を埋めることを基本**に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を把握し、**民間の年間支給割合に県職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間の支給月数を合わせることを基本**に勧告を行っています。

