

令和8年人事委員会報告・勧告の概要

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに5年連続引上げ

- 民間給与との較差 11,634円を解消するため、給料表を令和8年4月に遡及して引上げ改定（月例給（給与）の平均改定率 3.02%）
- 全ての号俸について引上げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ改定（0.05月分）

令和8年人事委員会報告・勧告の概要（給与）

I 民間給与との較差

1. 民間給与の調査

- 企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内869事業所のうち、219事業所を層化無作為抽出法により抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く179事業所の8,821人の給与等を調査した（調査完了率84.0%）。

2. 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（行政職相当）

- 調査結果に基づき、職員の給与と調査・比較したところ、職員給与が民間給与を下回っている。

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
399,538円	387,904円	11,634円 (3.00%)

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- 職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を下回っている。

民間 (A)	県職員 (B)	較差 (A) - (B)
4.70月	4.65月	0.05月

令和8年人事委員会報告・勧告の概要（給与）

Ⅱ 勧告等の内容

1. 給料表

- 行政職給料表について、人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して引上げ改定【令和8年4月実施】
 - ・ 全ての号俸について引上げを行うとともに、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令和7年を上回る改定
 - ・ 初任給について、大学卒程度、高校卒程度ともに9,700円引上げ改定
- ※ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して引上げ改定

2. 諸手当

(1) 期末・勤勉手当

（一般の職員の場合の支給月数）

- ① 支給月数の改定【令和8年12月実施（令和8年12月期）、令和9年4月実施（令和9年6月期以降）】
 - ・ 民間の支給状況に見合うよう、0.05月分引上げ
年間4.65月分 → 4.70月分
 - ・ 引上げ分は、期末・勤勉手当に均等配分
- ② 特定任期付職員の勤勉手当の見直し【令和9年4月実施】
 - ・ 人事院勧告に準じて支給総額の範囲を見直し

年度		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）
	計	2.325 月（支給済み）	2.375 月（現行2.325 月）
令和9年度 以 降	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

(2) 初任給調整手当

- ① 医師等【令和8年4月実施】
 - ・ 人事院勧告に準じて最高支給限度額を引上げ
医療職給料表(1)の適用を受ける医師等 月額 417,600円 → 418,600円
- ② 獣医師【令和8年4月実施】
 - ・ 医師に係る改定等を考慮して、獣医師の最高支給限度額を引上げ
月額 53,400円 → 55,100円

令和8年人事委員会報告・勧告の概要（給与）

(3) 地域手当

- 令和9年度からの支給割合を設定【令和9年4月実施】

地域の区分		R9年度支給割合	備 考
3級地	名古屋市	12%	13%(R8)→12%(R9)

(4) 宿日直手当

- 人事院勧告に準じて支給額の限度を引上げ【令和8年4月実施】

	現行	改定後	増減
一般の宿日直勤務	4,700円	5,000円	+300円
医師等の宿日直勤務	22,500円	24,000円	+1,500円
人事委員会規則で定める特殊な業務を主として行う宿日直勤務	7,700円	8,000円	+300円

(5) 転居に関する手当

- 人事院勧告に準じて新設【地方自治法改正後速やかに実施】
 - ・ 単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設
 - ・ 支給額は異動前後の住居の距離に応じて定める

単身赴任者：105,000円を超えない範囲内、単身赴任者以外：43,000円を超えない範囲内

3. 教育職員の給与

- ① 主務教諭の設置に伴う改定【令和9年4月実施】
 - ・ 現行の教育職給料表(1)及び(2)の2級と特2級の間に級を新設し、6級制とする
 - ・ 諸手当を支給
- ② 管理職への給料月額への加算【令和9年1月実施】
 - ・ 教育職給料表(1)3級の給料月額に15,400円、4級の給料月額に7,700円を加算
 - ・ 教育職給料表(2)3級の給料月額に15,600円、4級の給料月額に8,100円を加算

参考：平均年間給与

行政職（平均年齢40.8歳、平均経験年数19.9年）

区 分	R8.4.1現在	改 定 額	改 定 後
平均給与月額	385,246円	11,634円	396,880円
期末・勤勉手当	1,859,668円	80,681円	1,940,349円
平均年間給与	6,483,000円	220,000円	6,703,000円

※給与月額は、行政職給料表適用職員の平均であり、給料及び諸手当が含まれている。

※年間給与は、給与月額を基に算出した額（千円未満四捨五入）である。

令和8年人事委員会報告・勧告の概要（人事管理）

1. 多様で有為な人材の確保

- ✓ 人材獲得競争が一層激化し、技術系職種を中心に人材の確保が極めて重要かつ喫緊の課題
- ✓ 本年度から「総合土木」「森林」「農業」「畜産」で、大学3年生から受験できる「秋期枠」試験を新たに実施
- ✓ 採用試験の実施状況等を検証しながら、必要な試験制度等の見直しを迅速に実施
- ✓ 採用広報を重要な採用戦略と位置付け、全庁を挙げて公務の実態や魅力を具体的に発信

3. 多様な人材が能力を発揮できる組織の実現と女性の活躍推進

- ✓ 様々な個性が尊重され、個々の事情に配慮される中で、多様な人材が能力を発揮できる組織の実現が重要
- ✓ 女性職員の能力開発や職域の拡大、幅広い職務経験を得られる人事配置、計画的な登用の推進
- ✓ 障害のある職員への合理的配慮、能力開発の機会の確保、能力・適性を発揮できる職域や業務の検討
- ✓ 高齢期職員の知識・経験を生かすため、期待する役割の明確化やスキルアップ、リスキリングの機会の充実

2. 人材育成の推進と定着に向けた取組の充実

- ✓ 多様な人材の早期の職場適応や、若年層職員に対する段階的な育成支援の充実
- ✓ デジタル技術の進展を踏まえた能力開発、多様な主体との連携・協働や人材交流の推進
- ✓ 職員エンゲージメント調査の結果を職場環境の改善等に反映し、職員の意欲や組織力の向上、人材の定着につなげることが必要
- ✓ 「みやぎ人財育成基本方針」を、人材確保や職場環境の整備を含む総合的な人材戦略として見直すことが必要

4. 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ✓ 人事評価制度は、職員の能力や意欲を引き出し、活力ある公務組織の実現や効率的で質の高い行政運営を推進する上で、極めて重要
- ✓ 管理職員の評価能力やマネジメント能力向上のため、計画的な研修や相談・支援体制を充実
- ✓ 評価結果を任用、給与に反映するほか、職員の主体的な能力開発やキャリア形成、人材育成に適切に活用

令和8年人事委員会報告・勧告の概要（公務運営の改善）

1. 長時間勤務の是正

- ✓ 長時間勤務の是正は、職員の健康確保、公務能率の維持・向上、ワーク・ライフ・バランスの実現及び人材確保の観点から極めて重要
- ✓ 時間外勤務の要因分析や改善措置、業務の見直しを通じて、時間外勤務の更なる縮減が必要
- ✓ 教育職員の長時間勤務の改善に向け、「宮城県教育職員の働き方改革に関する取組方針」に基づく取組を着実に推進し、その実効性を高めることが必要

3. 勤務環境の整備と仕事と生活の両立支援

- ✓ 業務の効率化・生産性向上と働きやすい勤務環境の整備が必要
- ✓ 生成AI等のデジタル技術の活用や職員エンゲージメント向上の取組は、着実に推進していくことが必要
- ✓ カスタマー・ハラスメントについては、組織的かつ適切な対応を徹底していくことが必要
- ✓ 育児・介護等との両立支援の充実と新たな無給休暇制度の検討が必要

2. 健康管理対策の推進

- ✓ メンタルヘルス対策については、一次予防・二次予防・三次予防の各段階に応じた取組を総合的に推進することが重要
- ✓ 長時間勤務を行った職員の健康保持のためには、医師による面接指導と適切な事後措置が重要
- ✓ 年次有給休暇の取得促進や代休日制度の見直しの検討など、適切な休養を確保できる環境整備が必要
- ✓ 女性の健康課題への理解促進や健康経営の取組を通じた健康保持増進が必要

4. 服務規律の確保徹底とハラスメント根絶に向けた取組の強化

- ✓ 法令遵守の徹底と倫理意識の向上を図り、不祥事の根絶に向けた取組を一層強化することが必要
- ✓ ハラスメントは誰もが当事者となり得る問題であり、相談体制の充実や未然防止・早期対応に向けた取組を強化することが必要