しあわせ信州
山々と育む　すこやかな国

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和８年 10 月 16 日
長野県人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

○　月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

・民間給与との較差（3.07%）を解消するため、初任給を引き上げつつ、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、昨年を上回る引上げとなるよう、全ての級・号俸の給料月額を引上げ

・特別給（ボーナス）の支給月数を引上げ（0.05 月分）

（月例給、特別給（ボーナス）ともに引き上げるのは５年連続）

第１　基本的な考え方

・　給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの

・　本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

第２　職員の給与

１　本年の給与改定

(1) 職員給与と民間給与の比較

企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 158 民間事業所を抽出し、従業員 6,052 人の給与月額等を調査（完了率　84.8%）

ア　月例給

職員と民間従業員の本年４月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 （A）	職員の給与 （B）	較　　差 （C）＝（A）－（B）（C／B×100）
401,549 円	389,601 円	11,948 円（3.07%）

イ　特別給（ボーナス）

民間において、昨年８月から本年７月までの１年間に支払われた賞与等と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給割合 （A）	職員支給月数 （B）	較　　差 （A）－（B）
4.71 月分	4.65 月分	0.06 月分

(2) 給与改定の内容

ア　給料表

初任給を引き上げつつ、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、昨年を上回る引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準じることを基本とし、本県における民間給与水準を重視し、一律の水準調整を行うことにより、全ての級・号俸の給料月額を引上げ改定（平均改定率 3.31％）

【初任給】大卒:252,400 円（9,900 円増）、高卒:220,800 円（9,800 円増）

また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）について、行政職給料表の改定を踏まえつつ、近年の改定率を上回る引上げ改定

イ　地域手当

令和８年度の支給割合は、全県一律 1.8％を維持

令和９年度以降の支給割合は、令和９年度に改めて検討

ウ　初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国家公務員に準じて引上げ改定

エ　宿日直手当

手当額について、国家公務員との均衡等を考慮し改定

オ　期末手当及び勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を 0.05 月分引上げ

4.65 月分→4.70 月分（引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分）

【一般の職員の場合の支給月数】

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

(3) 実施時期

令和８年４月１日から実施。ただし、令和８年度の期末手当及び勤勉手当は令和８年 12 月１日から、令和９年度以降の期末手当及び勤勉手当は令和９年４月１日から実施

2　転勤に伴う経済的な負担の軽減等

・　人事院は、転勤に伴う経済的負担への配慮を目的として、公務上必要な転勤を円滑に行うための複数の給与上の措置を実施

・　本県においても、転勤に伴い転居を要する職員が多数おり、円滑な人事管理のためには、その経済的負担の軽減を行う必要があり、以下のとおりとすることが適当

(1) 転居に関する手当の新設

・　人事院は、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

・　同手当を導入する場合には、支給額については下表のとおりとし、その他については国家公務員との均衡等を考慮した制度とすることが適当

		職員の区分及び距離区分別の支給額						
距離区分		60km以上 100km未満	100km以上 150km未満	150km以上 200km未満	200km以上 250km未満	250km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満
職員の区分	単身赴任手当の基礎額が支給される者	11,000円	18,000円	21,000円	24,000円	27,000円	30,000円	41,000円
	上記以外の者	6,000円	9,000円	10,000円	11,000円	12,000円	13,000円	18,000円
距離区分		700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
職員の区分	単身赴任手当の基礎額が支給される者	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
	上記以外の者	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

(2) 特地勤務手当に準ずる手当

・　人事院は、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署を拡大することとし、同手当の支給対象となる官署の指定基準を見直し

・　今後示される国の新たな指定基準に基づく本県の影響も踏まえつつ、引き続き検討

3　給与に関する課題

(1) 駐車場等の利用に対する通勤手当

本県の現行制度は、公共交通機関の利用促進にも資するものであることから、その意義を踏まえつつ、引き続き他県の動向を注視しながら検討。育児や家族の看護などの事情を抱える職員について、個々の事情に応じた必要な配慮や支援の在り方を検討し、通勤に係る負担の軽減に努めることが必要

(2) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

・　人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築に向け、本府省の事務次官級から課長級を対象に先行して見直しを行い、その具体的内容を令和９年夏に報告予定

・　今回の制度改正には慎重な検討を要する事項も含まれることから、令和９年に示される国家公務員の制度改正の内容や他の都道府県の動向を注視するとともに、本県の実情を踏まえながら対応を検討

(3) 60 歳前後の給与水準（給与カーブ）等

・　人事院は、60 歳前後の給与水準等の検討を加速。本県においても検討が必要

・　任命権者において、特に人材確保が困難な専門職を中心に、再任用職員の業務実態と給与水準について点検を行い、職務と処遇の均衡が図られるよう、必要な見直しを検討することが必要

第３　人事管理に関する課題と取組

１　人材の確保、育成・活用

・　人口減少社会の到来や大規模災害・感染症といった未曾有の課題への対応など、業務の高度化・複雑化に加え、人工知能（ＡＩ）の活用範囲も急速に拡大しており、職員に求められる資質・能力は大きく変化

・　大量定年退職の時期を迎える中、民間企業や国、他の地方公共団体との人材獲得競争がより一層激化しており、求める人材を確保することがますます困難な状況

・　こうした課題に対応するためには、公務職場の魅力を幅広い層に発信し、意欲と行動力のある人材が挑戦しやすい試験制度への見直しを行うとともに、本県が策定した「長野県職員確保・育成基本方針」等に基づき、職員がやりがいと成長を実感しながら、多様な働き方ができる環境整備や、人材から選ばれる職場づくりの推進が必要

(1) 人材の確保

・　将来的に必要となる職員数や年齢構成を見据えた採用を行うためには、新規学卒者の減少や早期離職の増加といった課題を踏まえ、民間企業等における多様な経験を有する人材や新規学卒者などの潜在的な志望者層を掘り起こし、確保していくことが重要

・　引き続き、受験者の関心や志望段階に応じたニーズを的確に把握し、対象に応じた戦略的な広報活動を展開していくことが必要

・　インターンシップは、学生側と採用側の双方にとって、理解の促進やミスマッチの防止など有用性が高いことから、その参加満足度を向上させ、志望意欲の高い人材の獲得につなげていくことが重要。さらに、参加者から得られた情報の活用や採用試験の受験につなげる方策について研究を進めることが必要

(2) 人材の育成・活用

・　ＡＩ時代に対応した職員を育成するためには、ＡＩを活用しながら政策を立案・判断する力など、求められる能力に応じた研修や学習機会を充実させることが重要。また、人材の多様化を踏まえ、職員の主体的な成長を支える取組を一層充実させることが必要

・　大量定年退職の時期を迎える中、将来の組織運営を担う人材の育成が重要。そのため、早期からマネジメントを学ぶ機会を充実させ、管理監督者としての能力向上と意欲醸成を図ることが必要

・　女性職員の活躍推進に向けては、若手段階からキャリア形成を考える機会や多様な職務経験の機会を提供し、能力に応じた登用を進めることが重要。また、すべての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを形成できる職場環境の整備が必要

・　障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題。令和８年７月の法定雇用率の引上げも踏まえ、計画的な採用を進めるとともに、合理的配慮による職場への定着や活躍の場の更なる拡大に努めることが必要

・　会計年度任用職員について、国や他の都道府県の動向を注視しながら、多様な人材が活躍できる勤務条件の整備を進めていくことが必要

２　良好な勤務環境の整備等

・　職員の能力を最大限に生かすことができる良好な勤務環境を整備するためには、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりや職場の魅力向上が必要。上司と部下が適切にコミュニケーションを取りながら相談や情報共有を行い、風通しの良い職場づくりが必要

⑴ 長時間労働の是正

・　長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康確保や業務能率を阻害するだけでなく、「選ばれる」職場づくりの方向性に逆行するものであり、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいくことが必要。業務の見直しによる業務量削減と業務の進め方の改善が重要

・　県では、知事部局が中心となって、本庁の全所属及び現地機関（モデル所属）において、全ての事務事業を対象とした「しごとの減量化」の取組を推進。業務の廃止・整理・統合を含め、業務の在り方を不断に見直し、業務の簡素化や省力化を推進していくことが必要。あわせて、ＡＩをはじめとするデジタル技術の活用による業務改革の推進も重要

・　県教育委員会は、令和８年４月に「長野県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定。「給特法」等の改正の趣旨や同計画も踏まえ、より一層の働き方改革に取り組み、教員が子どもと向き合う時間を確保し、高度な専門性を発揮できる環境整備に引き続き取り組むことが必要

⑵ 柔軟な働き方の推進

・　時差勤務やテレワーク、フレックスタイム制度など時間や場所を有効に活用する制度が積極的に活用されるよう、職員への周知や手続に係る事務負担の軽減、利用しやすい雰囲気の醸成等の環境整備が必要。人事院は、令和８年度に、「無給休暇」及び「代休日の指定等の見直し」について勧告を実施。本県においても、職員の実情を踏まえ、導入について検討が必要

⑶ 仕事と生活の両立支援

・　職員が当たり前に子育てや介護を主体的に行っていけるよう、両立支援に係る制度改正、制度の周知や相談体制の整備、業務の割り振りや代替職員の確保、職場全体でサポートする意識の醸成などの環境整備により一層努めることが必要

⑷ 健康づくりの推進

・　ストレスチェック結果の活用による職場環境改善や高ストレス者へのフォローアップなど、メンタルヘルス不調の未然防止に努めるとともに、不調者の早期発見・早期対応、長期療養者の職場復帰支援及び再発防止、健康診断後の要受診者に対する受診勧奨の徹底など、職員の健康確保に向けた取組を一層強化していくことが必要

⑸ コンプライアンスの推進とハラスメントの防止

・　依然として飲酒運転やわいせつ行為、ハラスメント、不適切な事務処理など、県政への信頼を損なう事案が発生。全ての職員に対し、再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保の徹底に努めることが必要

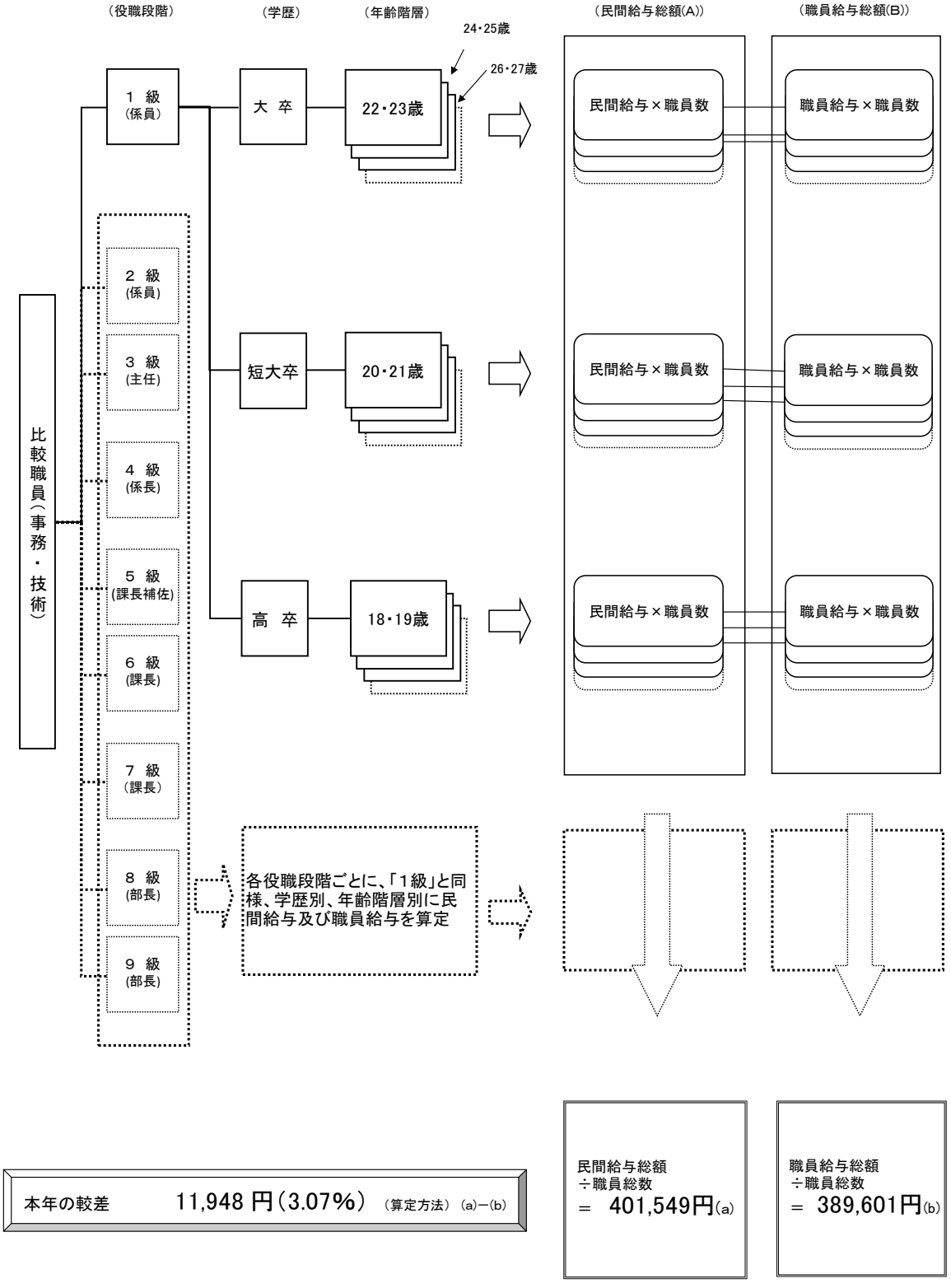
・　カスタマー・ハラスメントの対応は職員に大きな負担がかかることから、任命権者においては、県民に対する接遇を向上させつつ、組織的な対処により職員の過度な負担を軽減することが必要

（参　考）

1　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

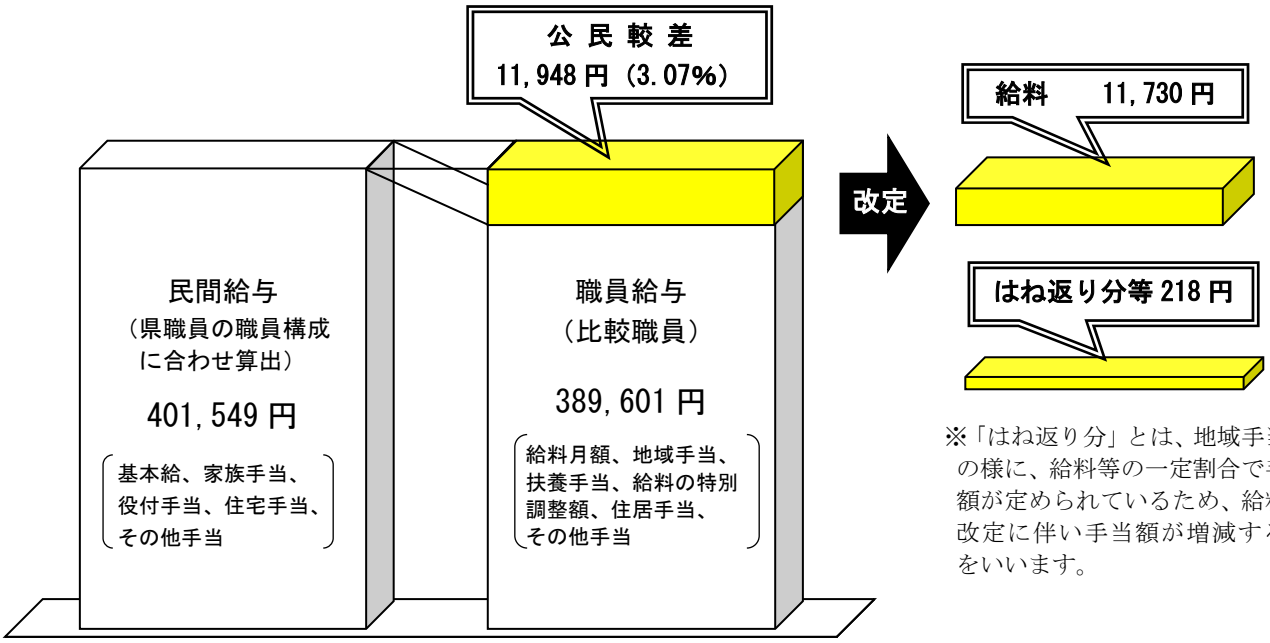
月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の職員（比較職員）に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、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、両者の水準を比較しています。



2　民間給与との較差

本年の民間との較差を解消するため、以下のとおり給与改定を行うこととしました。



※「はね返り分」とは、地域手当等の様に、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料の改定に伴い手当額が増減する分をいいます。

3　勧告前後の年間給与額

(1) 比較職員平均

（単位：円）

	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
比較職員平　均	43.0 歳	389,601	6,541,000	401,549	6,766,000	225,000

（注）　「比較職員」　行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（新規採用者等を除く。）計 4,842 人

(2) モデル給与例

（単位：円）

役職	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25 歳	255,416	4,293,000	265,494	4,474,000	181,000
主任	35 歳	323,724	5,505,000	335,329	5,719,000	214,000
係長	45 歳	400,175	6,889,000	412,595	7,124,000	235,000
課長	55 歳	508.796	8,499,000	522,335	8,760,000	261,000
部長	57 歳	615,991	10,743,000	631,770	11,072,000	329,000

（注）1　行政職給料表適用者について、設定年齢でモデルとした役職に任用されている職員の支給例を掲げたもの
2　モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、地域手当、給料の特別調整額等を基礎に算出

４　最近の給与勧告の実施状況

	月例給	特別給		給与勧告による年間給与額の増減	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	額	率
平成 25 年	勧告なし（注１）	3.95 月	－	－	－
平成 26 年	0.25%	4.10 月	0.15 月	7.4 万円	1.2%
平成 27 年	0.50%	4.20 月	0.10 月	7.1 万円	1.1%
平成 28 年	0.28%	4.30 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%
平成 29 年	0.12%	4.40 月	0.10 月	4.7 万円	0.7%
平成 30 年	0.15%	4.45 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%
令和元年	0.08%	4.45 月	－	0.5 万円	0.1%
令和２年	勧告なし（注２）	4.40 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%
令和３年	勧告なし（注３）	4.30 月	△0.10 月	△4.0 万円	△0.6%
令和４年	0.22%	4.40 月	0.10 月	5.2 万円	0.8%
令和５年	0.77%	4.50 月	0.10 月	8.7 万円	1.4%
令和６年	2.62%	4.60 月	0.10 月	20.2 万円	3.3%
令和７年	2.86%	4.65 月	0.05 月	20.5 万円	3.2%
令和８年	3.07%	4.70 月	0.05 月	22.5 万円	3.4%

（注）１　平成 25 年の給与較差は 0.00%
　　２　令和 2 年の給与較差は 0.02%
　　３　令和 3 年の給与較差は△0.01%