

勧告等の骨子

令和8年10月20日
高知県人事委員会

勧告のポイント

1 月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差(11,128円、3.17%)を解消するため、給料月額を引上げ
- (2) ボーナスは、民間の支給割合(4.61月)との均衡を図るため、支給月数を引上げ(0.10月)

2 医師等の初任給調整手当を引上げ

3 宿日直手当を引上げ

1 民間給与との比較

県内65事業所の2,860人の個人別給与を調査(調査完了率 90.3%)

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員(行政職)の給与(B) (平均年齢 39歳11月)	較差(A) - (B) (A-B) ÷ B × 100
362,471円	351,343円	11,128円 (3.17%)

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和8年	4.61月	4.50月	4.72月	4.65月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

民間の初任給が過去最高水準であるほか、本県の初任給が他の都道府県の水準を下回っていること、また、国家公務員が各組織の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年を上回る俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、高校卒業程度試験採用職員、大学卒業程度試験採用職員ともに初任給を9,500円引き上げ、中堅層以上の職員については令和7年を上回る改定を行い、定年前再任用短時間勤務職員(暫定再任用職員を含む。)についても、民間の再雇用者の給与水準、国家公務員における改定の考え方等を踏まえ所要の引上げ改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師等の支給月額の限度を国に準じて引上げ
417,600円 → 418,600円

ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.50月分 → 4.60月分

(一般の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	1.262月 (支給済み)	1.288月 (現行1.263月)
	勤勉手当	0.988月 (支給済み)	1.062月 (現行0.987月)
9年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

エ 宿日直手当

国家公務員の改定に準じて改定

(2) 実施時期

- ア 給料表、宿日直手当
令和8年4月1日
- イ 令和8年12月期のボーナス
令和8年12月1日
- ウ 初任給調整手当、令和9年度以降のボーナス
令和9年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算(行政職 平均年齢39歳11月)

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
令和8年	582.8万円	605.2万円	22.4万円

(4) 報告事項

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

地方自治法の改正状況、国及び他の都道府県の動向並びに本県の実情を踏まえ、検討を進めていくことが必要

3 教育職員の給与制度等に関する事項

引き続き教職調整額の段階的引上げを考慮し、令和9年1月1日から備考加算額を見直すとともに、主務教諭については、設置に係る任命権者の意見を踏まえつつ処遇について引き続き調査・研究を進めていくことが必要

4 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保

複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、意欲ある多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要である

人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材確保は非常に厳しい状況にある

受験者数の増加に向けて、引き続き、採用試験の在り方について更なる検討を進めるとともに、公務の魅力ややりがいについて工夫した発信強化が必要である

初任給の改善をはじめとする処遇の改善とともに多様で柔軟な働き方が広がる中、本年4月から導入した「短時間勤務職員」の取組など、より働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが人材の確保にとって重要である

(2) 人材の育成

職員が能力を最大限に発揮できる環境の整備を図るとともに女性職員の管理職への登用にに向けたキャリア形成の支援、自己啓発等休業制度などによるキャリア形成の支援、職務経験を有する中途採用などの採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要である

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

知事部局では、令和7年度から知事、副知事、部局長等が参加する「働き方改革タスクフォース」の開催や各職場における「カエル会議」を実施し、業務の見直しや効率化等に取り組んでいる

その結果、令和7年度の職員1人当たりの時間外勤務時間数は前年度比7.1%減少し、令和7年度の過重勤務者数も上限規制導入前の平成30年度から半減している

加えて、令和8年度からは時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げなども行っており、令和8年8月までの1人当たりの時間外勤務時間数は取組前の令和6年8月までと比較して25.5%減少するなど大きな効果が出ている

一方、特定の所属や職員への業務集中も見られることから、時間外勤務の上限規制の厳格な運用や管理職員による業務量や勤務実態の把握、適切な業務配分など、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要である

また、RPAや生成AI等のデジタル技術の活用に加え、単なる効率化だけでなく、これらを活用し業務プロセスそのものを見直す取組も進める必要がある

時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げなどの取組については、その効果を十分に検証・分析し、次年度以降の対応について検討することが重要である

加えて、国家公務員においては、令和9年4月から休日勤務等に係る代休日の指定や週休日の振替についての制度改正が行われることが示されたところ、国の動向等も注視しつつ、本県での制度の在り方を検討していくことが必要である

イ 学校現場における教育職員の負担軽減

教育委員会では「学校における働き方改革推進モデル校事業」による業務改善や、「学校と教師の業務の3分類」に基づく教育職員の業務の適正化、チーム担任制の導入などにより、教育職員の負担軽減に取り組んでいる

こうした取組に一定の成果が見られる一方、県立学校において時間外在校等時間が月45時間を超える教育職員が存在するほか、市町村立学校においても月平均30時間を超える教育職員が一定数見受けられる状況がある

教育委員会においては、業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「実施計画」という。）などに掲げる目標の達成に向け、引き続き、教育職員の負担軽減を着実に進める必要がある

休憩時間の確保は、教育職員の健康保持のために重要であることから、実施計画に位置付けた取組を着実に進め、日課表の見直し等を通じて適切な休憩時間の確保を図る必要がある

市町村立学校についても、教育委員会が各市町村教育委員会の取組状況を把握し、必要なフォローを行うことにより、県全体として実効性のある働き方改革を進めることが望まれる

(4) 多様な働き方の推進

任命権者においては、早出遅出勤務や在宅勤務等の制度により、多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整えている

フレックスタイム制については、令和8年4月から育児や介護等の事情を有する職員を対象として導入しているところであるが、令和9年4月からの全職員への拡充に

向けて利用状況や課題を検証し、国の動向等も注視しながら制度をより利用しやすいものへとしていくことが期待される

短時間勤務職員制度については、育児や介護等により常時勤務が困難な職員が勤務時間を短縮して正職員として勤務することを可能とするものであり、採用された職員が働き方支援休暇を適切に取得できるよう職場の環境整備を進める必要がある

加えて、国家公務員においては、令和9年4月から事由を問わず取得できる無給休暇の新設が示されたところ、国の動向等も注視しつつ、本県での制度の在り方を検討していく必要がある

(5) 働きやすい職場づくり・仕事と生活の両立支援

職員の価値観やライフスタイルが多様化する中、年齢や性別にかかわらず職員が能力を発揮できる職場環境を整えることは、人材の確保や公務能率の向上の観点からも重要である

特に、仕事と子育てを両立する職員を組織全体で支える「共働き・共育て」の取組を進めることが求められる

知事部局では、男性職員の育児休業取得率が令和元年度の18.0%から令和7年度には87.3%まで上昇している

昨年度策定した「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」においては、令和11年度末までに男性職員の1箇月以上の育児休業取得率100%を目標としており、目標達成に向けて取組を一層推進する必要がある

任命権者においては、育児休業等の制度の周知や共育て支援プログラムの活用、管理職を含めた職員の意識醸成を図るとともに、職員が安心して休暇・休業を取得できるよう、職場における業務のバックアップ体制を整えることが重要である

教育委員会においては、市町村教育委員会と連携し、学校現場においても、妊娠、出産、介護等の申出があった教職員に対する制度の周知や意向確認などを確実に行うなど、教職員が制度を利用しやすい環境づくりを進めることが求められる

(6) 職員の健康管理

任命権者においては、職員の健康保持のため、各種健康診断や保健指導、メンタルヘルスに関する情報提供、研修、相談体制の整備、休職からの復帰や再発防止に向けた取組を進めている

一方、メンタル不調による長期病休者は相当数に上っており、引き続き対策の実効性を高めていく必要がある

メンタルヘルス対策には、相談しやすく、職員同士が支え合うことができる風通しのよい職場環境を整えることも重要である

働き方改革の取組において、職場での話し合いを通じた業務の見直しやコミュニケーションの活性化等を進めたことが、職場環境の改善に繋がっているとのアンケート結果もあり、こうした取組の拡大等も望まれる

また、ストレスチェックの受検率向上を図るとともに、その結果を職場環境の改善に活用するなど、職員の健康状態を的確に把握し、きめ細かなメンタルヘルス対策を継続して実施する必要がある

(7) ハラスメントの防止

近年のハラスメントアンケートにおいて、ハラスメントを「された」、「見聞きした」という件数に大きな変化は見られないことから、任命権者においては、研修の見直しや充実などにより、各種ハラスメントの特性に応じた防止対策を引き続き進める必要がある

また、ハラスメントを早期に把握し、早期解決につなげるためには、職員が安心して相談できる環境の整備が不可欠であるため相談窓口の周知徹底を図るとともに、相談者の秘密や意向に十分配慮し、被害者に寄り添った相談対応を行い、迅速な事実確

認と適切な措置につなげることが求められる

教育委員会においては、教職員が相談しやすいよう複数の相談窓口を周知するとともに、市町村教育委員会とも連携し、適切な相談・対応体制を確保する必要がある

カスタマー・ハラスメントについては、任命権者において、対応指針や手引きを策定するなど、対応を進めているところ、関係法令を踏まえ、引き続き、組織として適切かつ毅然と対応する体制を整えることが求められる

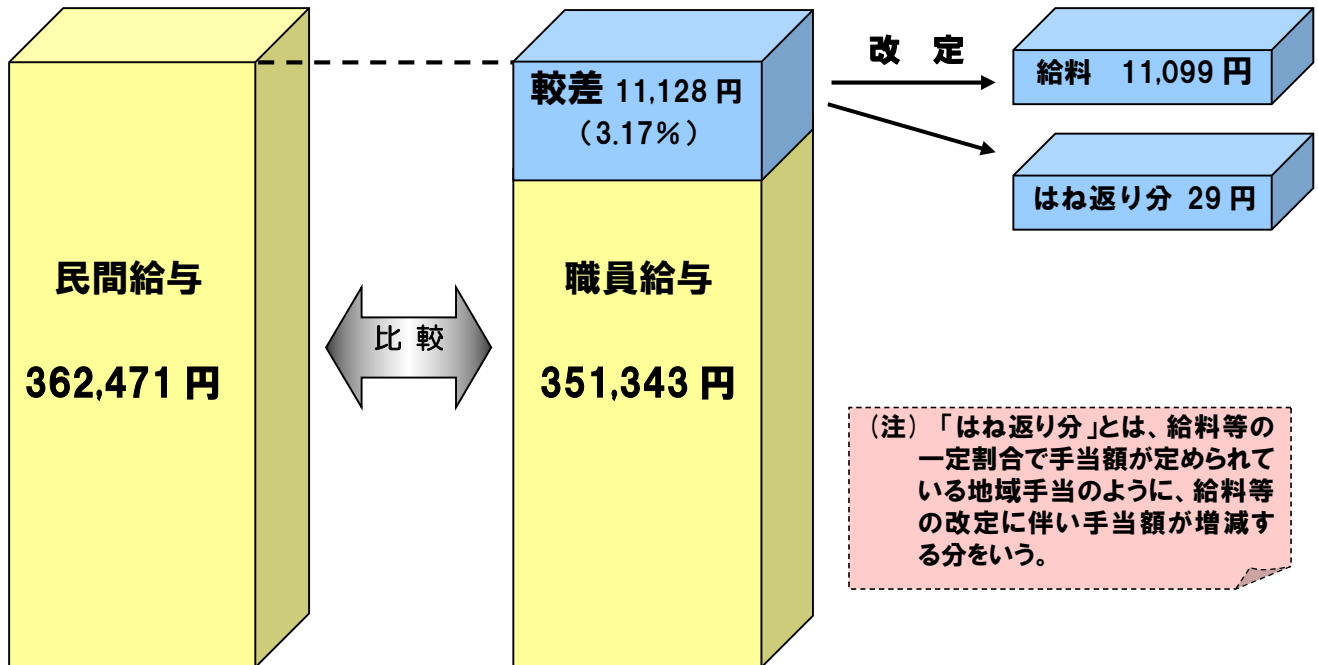
さらに、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止措置が義務化されたことも踏まえ、防止のためのルール等の周知を徹底する必要がある

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和 2 年	※給与水準の改定なし	4.20 月	※支給月数の改定なし	—	—
令和 3 年	※給与水準の改定なし	4.15 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.3%
令和 4 年	0.21%	4.20 月	0.05 月	2.9 万円	0.5%
令和 5 年	1.19%	4.35 月	0.15 月	11.6 万円	2.1%
令和 6 年	3.10%	4.45 月	0.10 月	20.6 万円	3.8%
令和 7 年	3.26%	4.50 月	0.05 月	20.5 万円	3.6%
令和 8 年	3.17%	4.60 月	0.10 月	22.4 万円	3.8%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差(11,128 円(3.17%))を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。

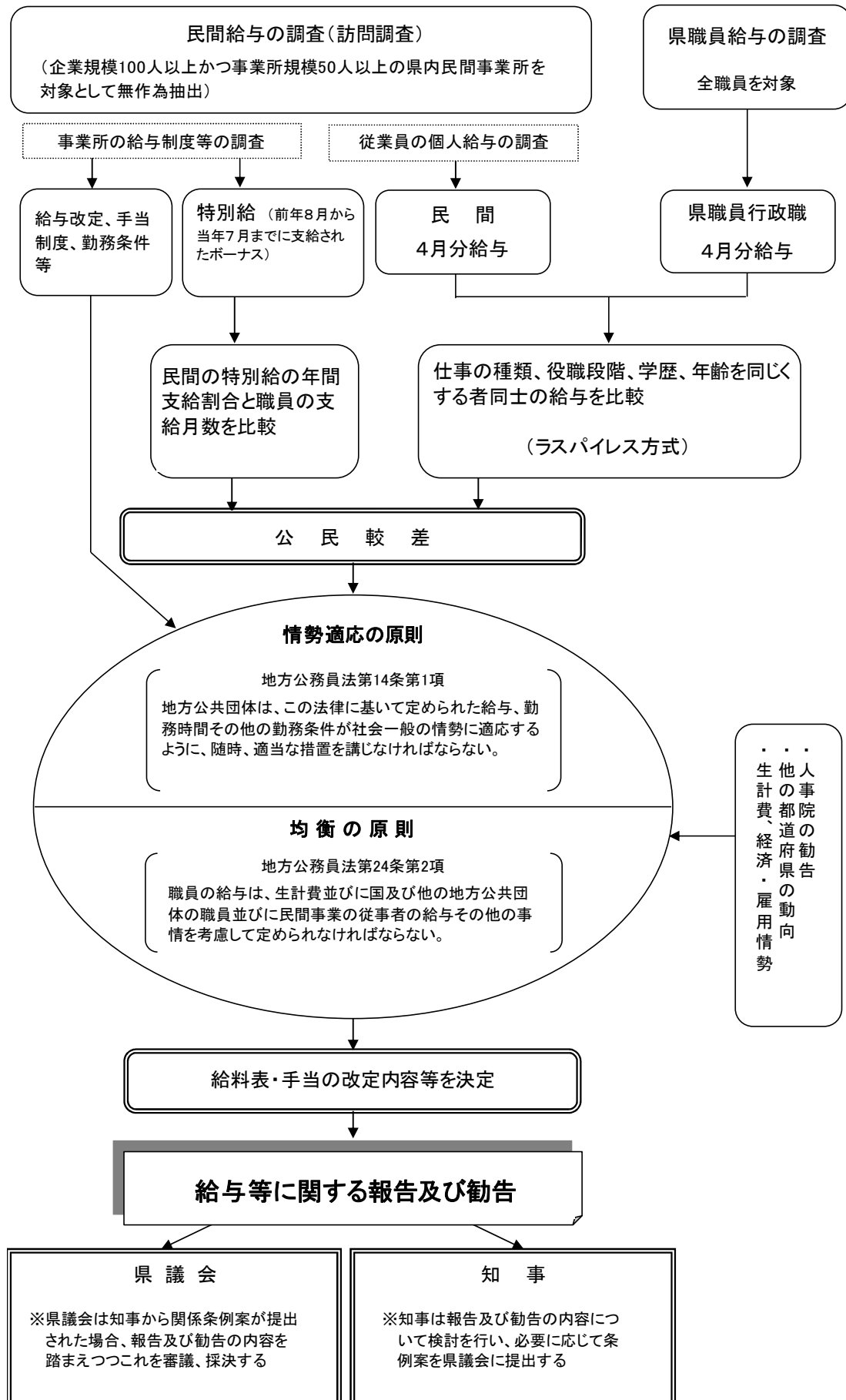


○職員の平均給与額の推移

区分 給与		高知県職員(行政職)					(参考) 国家公務員(行政職(一))				
		令和8年	R8-R7	令和7年	R7-R6	令和6年	令和8年	R8-R7	令和7年	R7-R6	令和6年
平均給与		351,343	9,303	342,040	9,154	332,886	428,451	13,971	414,480	9,102	405,378
給与内訳	給料(俸給)	329,922	9,001	320,921	8,982	311,939	342,178	9,941	332,237	8,414	323,823
	諸手当	21,421	302	21,119	172	20,947	86,273	4,030	82,243	688	81,555
	扶養手当	6,973	278	6,695	43	6,652	7,841	▲ 55	7,896	▲ 293	8,189
	管理職手当 (俸給の特別調整額)	5,939	▲ 198	6,137	464	5,673	12,583	▲ 2	12,585	▲ 42	12,627
	地域手当等	813	36	777	▲ 17	794	45,912	1,068	44,844	710	44,134
	住居手当	7,028	151	6,877	▲ 301	7,178	8,190	262	7,928	300	7,628
	その他	668	35	633	▲ 17	650	11,747	2,757	8,990	13	8,977
平均年齢		39.9歳	▲0.7歳	40.6歳	▲0.3歳	40.9歳	41.7歳	▲0.2歳	41.9歳	▲0.2歳	42.1歳

- (注) 1 地域手当等には、異動保障による地域手当(県職員は支給なし)及び広域異動手当を含む。
 2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、特地(へき地)勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当(県職員は該当地域なし)等である。
 3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順

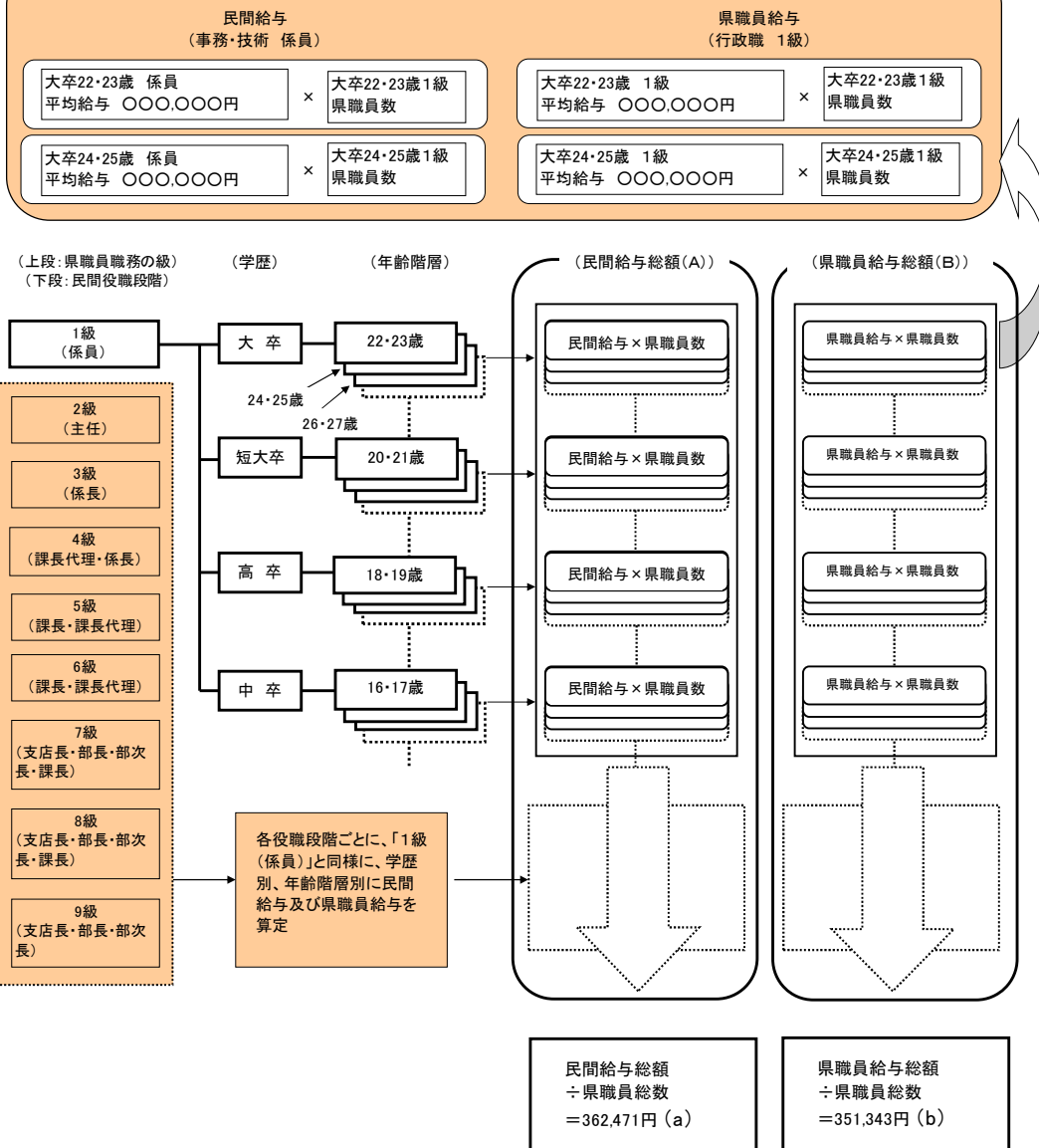


県職員給与と民間給与との比較方法(ラスパイレス方式※)

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要な金額(民間給与総額(A))が現在県職員に支払っている金額(県職員給与総額(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、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件と同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。

職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額のそれぞれに県職員数を乗じて得た額の総額で比較しています。



(※) ラスパイレス方式

公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件(仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢)を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとり、公務員と民間の給与を正確に比較することができる方法と考えられています。