神奈川県
人事委員会

資料2

『本年の報告・勧告の概要』と『給与勧告のしくみ』

目　　次

Ⅰ　本年の報告・勧告の概要

1	職員の給与と民間従業員の給与との比較	1ページ
2	本年の給与改定	2ページ
3	給与制度のアップデートにおける地域手当の支給割合	3ページ
4	転勤に伴う経済的な負担の軽減等	3ページ
5	職務・職責をより重視した新たな給与体系等	3ページ
6	公立学校教員の給与（新たな職（主務教諭）の給与）	3ページ
7	公務運営	3ページ

Ⅱ　給与勧告のしくみ

1	給与勧告の対象職員の状況等（令和８年４月１日現在）	6ページ
2	給与勧告の基本的な考え方	7ページ
3	民間給与の調査対象	8ページ
4	民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）	9ページ
5	給料表の改定	10ページ
6	最近の給与報告・勧告の状況	12ページ

「令和８年　職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告」は、
神奈川県人事委員会事務局のホームページに掲載しています。
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/s3u/kyuyo/kankoku.html

令和８年 10 月
神奈川県人事委員会

私たち一人ひとりの行動が、未来につながる。
SDGs 未来都市　神奈川県

Ⅰ　本年の報告・勧告の概要

●　本年の給与改定

～　月例給、ボーナスともに引上げ　～

- 月例給の公民給与の較差を解消するため、本年４月に遡及して、給料表を引上げ改定するとともに、地域手当の支給割合を現行の12.5%から13%に引き上げる
  この改定により、平均給与月額が14,055円増（改定率3.45%）
- 本年度以降の特別給（ボーナス）を現行の年間4.65月から0.05月引き上げ、4.70月とする

１　職員の給与と民間従業員の給与との比較

⑴　月例給（毎月きまって支給される給与）

職員※1と、これに類似する民間従業員（事務・技術関係職種）の本年４月分の給与月額について、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較（ともに本年度の新規学卒の採用者を除く。）

職員の給与（A）	民間従業員の給与（B）	（B）－（A）	
		較差額	較差率※2
407,396円	421,463円	14,067円	3.45%

※１　職員給与算定の対象となる行政職給料表⑴及び学校行政職給料表適用職員（行政職員）

※２　民間従業員の平均給与月額が、公民比較の対象となる行政職員の平均給与月額を、どの程度上回っている（又は下回っている）かを示した割合

⑵　特別給（ボーナス）

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と昨年８月から本年７月までの１年間に民間従業員に支給された特別給（ボーナス）の支給月数を比較

職員の支給月数（A）	民間従業員の支給月数（B）	（B）－（A）
4.65月	4.70月※3	0.05月

※３　昨年８月から本年７月までの実績である4.70月分について、国に準じて0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第２位を二捨三入、七捨八入し、4.70月とした。

２　本年の給与改定

⑴　月例給（毎月きまって支給される給与）

本年４月分の職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、同月に遡及して給料表及び地域手当の支給割合を引上げ改定

ア　行政職給料表⑴、学校行政職給料表

項目	内容	改定額	改定率※4
給料表改定	・　人材確保の観点等を踏まえ、人事院による行政職俸給表(一)の改定に準じて、初任給を高校卒業程度の試験、大学卒業程度の試験ともに9,500円引上げ ・　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、昨年を上回る改定	10,880円	2.67%
地域手当	支給割合を0.5%引上げ（12.5%→13%）	1,815円	0.45%
はね返り分	給料月額等を算定基礎としている諸手当（地域手当等）の額が、給料表の改定に伴い増減する分	1,360円	0.33%
計		14,055円	3.45%

※4　行政職員（本年度の新規学卒の採用者を含む。）を対象に、給与改定を行った後の平均給与月額が、改定前の平均給与月額をどの程度上回っている（又は下回っている）かを示した割合

イ　その他の給料表（公安職給料表、教育職給料表等）

行政職給料表⑴との均衡を基本に改定

⑵　特別給（ボーナス）

・　民間従業員の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.05月引上げ（4.65月→4.70月）

・　民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分

・　本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和９年度以降においては、６月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当が均等になるよう支給月数を決定

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）	4.70月（現行4.65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	4.70月
以降　勤勉手当	1.075 月	1.075 月	

【参考】

・　勧告どおり給与改定が実施された場合の行政職員の平均年間給与への影響

改定前	改定後	差額
6,753 千円	7,011 千円	258 千円

※　令和８年４月から令和９年３月までの平均年間給与額

・　人件費への影響額　約185億円（一般会計及び公営企業会計の計）

３　給与制度のアップデートにおける地域手当の支給割合

・　人事院は、令和６年の報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に言及。本県においても、昨年の報告において、今後の職員の給与と民間の給与の較差解消の観点、職員構成の変動等を勘案し、支給割合を段階的に引き上げる旨を言及

・　令和９年度は、本年４月に遡及して改定する13％とし、令和10年度の支給割合については、引き続き、改正に要する給与原資の状況等を踏まえ、令和９年の報告・勧告において示す旨を言及

４　転勤に伴う経済的な負担の軽減等

・　人事院は、本年の報告において、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じることで、異動の円滑化を図る必要があることから、転居に関する手当の新設等に言及

・　地方公共団体において転居に関する手当を導入するには、地方自治法の改正が必要であるが、改正がなされた場合、任命権者において、本県の実情及び国が新たに措置する手当等の内容を考慮し、適切な対応を検討することを要請

５　職務・職責をより重視した新たな給与体系等

・　人事院は、本年の報告において、本府省の事務次官級から課長級までの職員に対して職務・職責に見合った処遇を確保していく必要があるとして、新たな給与体系に関する措置の骨格を示し、令和９年夏に具体的な内容を報告することに言及

・　本県においても、国の動向を注視し、検討

６　公立学校教員の給与（新たな職（主務教諭）の給与）

・　主務教諭は、その職務の複雑、困難及び責任の度が、教諭と異なると認められることから、主務教諭の職務・職責に応じた給与とするため、任命権者においては、教育職給料表の２級と３級の間に新たな級を創設することが必要

・　新たな級の創設に当たっては、全国人事委員会連合会の示したモデル給料表を参考に教育職給料表を改定することが適当

７　公務運営

⑴　人材の確保・育成

ア　多様な人材の確保と採用制度

⑺　採用が困難な技術系区分及び免許資格職は、採用予定者数の確保に至っていないことから、他の地方公共団体等の動向を踏まえ、人材の確保につながる試験制度の検討が必要

⑴　職員採用ホームページやＳＮＳ等の広報媒体、説明会等を通じた認知度向上と受験者確保を図るとともに、動画広告やリーフレット刷新などターゲットに合わせた取組

を実施し、任命権者とも連携し様々な広報活動を展開

イ　人材育成とキャリア形成

㈠　「第３期 組織・人事改革戦略」で掲げた「めざすべき職員像・組織像」の実現には、組織的な人材育成の取組が重要。任命権者において、同戦略を踏まえた研修の充実を図り、職員の主体的なキャリア形成につながる人材育成の仕組みづくりを期待

㈡　任命権者において、「人事制度見直し検討会」及び「人事制度見直しプロジェクトチーム」における議論を踏まえた上で、全ての職員が能力を最大限発揮できる人事制度の見直しに期待

ウ　多様な人材の活躍推進

㈠　本年３月に改定した「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」に沿った取組の推進が必要。一方、幹部候補となる女性職員の人材プールの形成が進みつつあることから、引き続き、任命権者において、管理職候補となる中堅層の育成を進めるとともに、職員誰もが希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を期待

㈡　本年７月１日から、地方公共団体に適用される障害者雇用率が3.0％となった。また、今後は、障害のある職員の年齢構成などにより、一定程度の退職も見込まれることを踏まえ、任命権者に対し、引き続き、受入体制の強化や計画的な採用を通じた雇用の推進、適切な配置及び育成に当たっての合理的配慮により、障害のある全ての職員が活躍できる職場環境づくりを引き続き推進することを要請

㈢　人事院では、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した人事管理・処遇を目指すことに言及。本県としても、今後の国の動向を注視し、ベテラン世代の職員がより能力を発揮して活躍できる取組の検討が必要

⑵　働き方改革と勤務環境の整備

ア　仕事と生活の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備

㈠　任命権者においては、新たな無給休暇について、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方に寄与するとする人事院の勧告の趣旨や、職員のニーズ、既存の休暇制度等の利用状況など、本県の実情を踏まえ適切に対応

㈡　フレックスタイム制度については、柔軟な働き方の促進につながるため、育児や介護を担う職員に限らず、全ての職員が選択的週休３日制の選択を可能とするなど、更なる柔軟化を図っていくことが必要

㈢　ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、個人の事情に配慮した柔軟な働き方がより一層可能となるとともに、職員の多様な成長機会が確保されるような職場環境づくりが非常に重要。各種休暇、フレックスタイム制度や自己啓発等休業など、様々な支援制度がより利用しやすくなるよう、任命権者において、職員本人だけでなく管理職を含めた周囲の職員への周知・啓発を積極的に進めていくことを期待

イ　働き方改革による長時間労働是正等の取組

㈠　昨年度は、月100時間以上の時間外勤務を行った職員及び月80時間超の時間外勤務を行った職員は令和６年度から減少したが、取組方針で掲げる「時間外勤務月80時間超の職員ゼロ」という目標の達成には至らず。規則で限度時間として定める月45時間及び年360時間を超える時間外勤務を行う職員も増加傾向にあることから、任命権者において、数値目標の早期達成のみならず、限度時間も念頭に、多様な人材の確保等の観点や国の動向も踏まえながら、更なるリーダーシップを発揮して、長時間労働を是正するための取組を強力に推進していくことを要請

㈡　人材の確保という観点からも、本県教育委員会が、業務の削減・見直しや校務ＤＸの加速化等といった各種取組の着実な実施、「市町村立学校働き方改革加速化補助金」による県域の市町村立学校が行う取組への支援等により、教員の負担軽減が一層図られることを期待するとともに、引き続き、教員の時間外勤務の状況を注視

ウ　健康管理対策の推進

職員一人ひとりが心身の健康状態を良好に保ち、能力を最大限発揮できるよう、引き続き、健康管理対策に取り組み、健康経営を実践していくことを期待

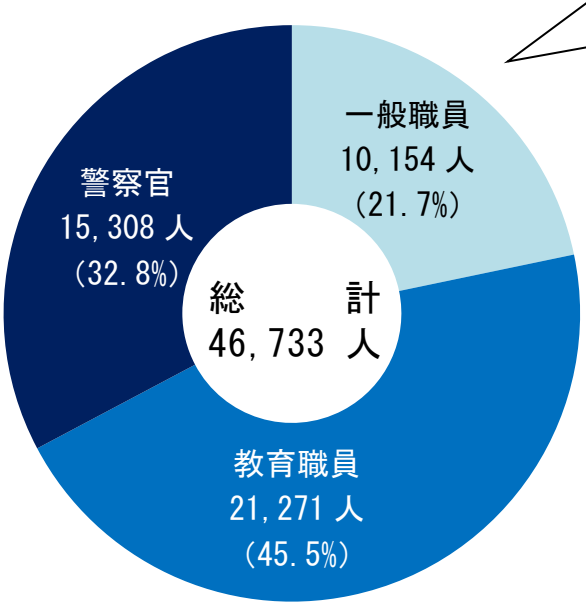
エ　職場におけるハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、徹底して防止することが必要。任命権者において、今後も、職員の意識啓発を継続的に実施するほか、円滑なコミュニケーションにより風通しの良い職場環境を醸成するなど、ハラスメントを生じさせない職場づくりを積極的に進めていくことを要請。安心して働き続けられる職場環境を整備するため、カスタマーハラスメントについて有効な対策を一層推進していくことを要請

Ⅱ　給与勧告のしくみ

1　給与勧告の対象職員の状況等（令和８年４月１日現在）

【給与勧告の対象職員数】



一般職員のうち行政職員数
8,644 人（18.5%）
（行政職員：行政職給料表(1)及び学校行政職給料表※の適用職員）

※　県立学校や県費負担（法に基づき給与の一部を県が負担）の市町村立学校に勤務する事務職員に適用

前年度の対象職員数（構成比）
一般職員：10,218 人（21.9%）
教育職員：21,097 人（45.3%）
警察官　：15,244 人（32.7%）
総　　計：46,559 人

注１　職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象としている（企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外）

２　構成比は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計しても100.0%にならない場合及び内訳の合計が計と一致しない場合がある（以下の数値について同じ）

【学歴別人員構成比】

区　　分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全　　職　　員	７５．０％	６．０％	１８．９％	０．１％
行　政　職　員	７１．０％	６．９％	２１．６％	０．５％

【性別人員構成比】

区　　分	男	女
全　　職　　員	６４．１％	３５．９％
行　政　職　員	５５．５％	４４．５％

【平均年齢】

区　　分	平均年齢
全　　職　　員	３９．２歳
行　政　職　員	４０．９歳

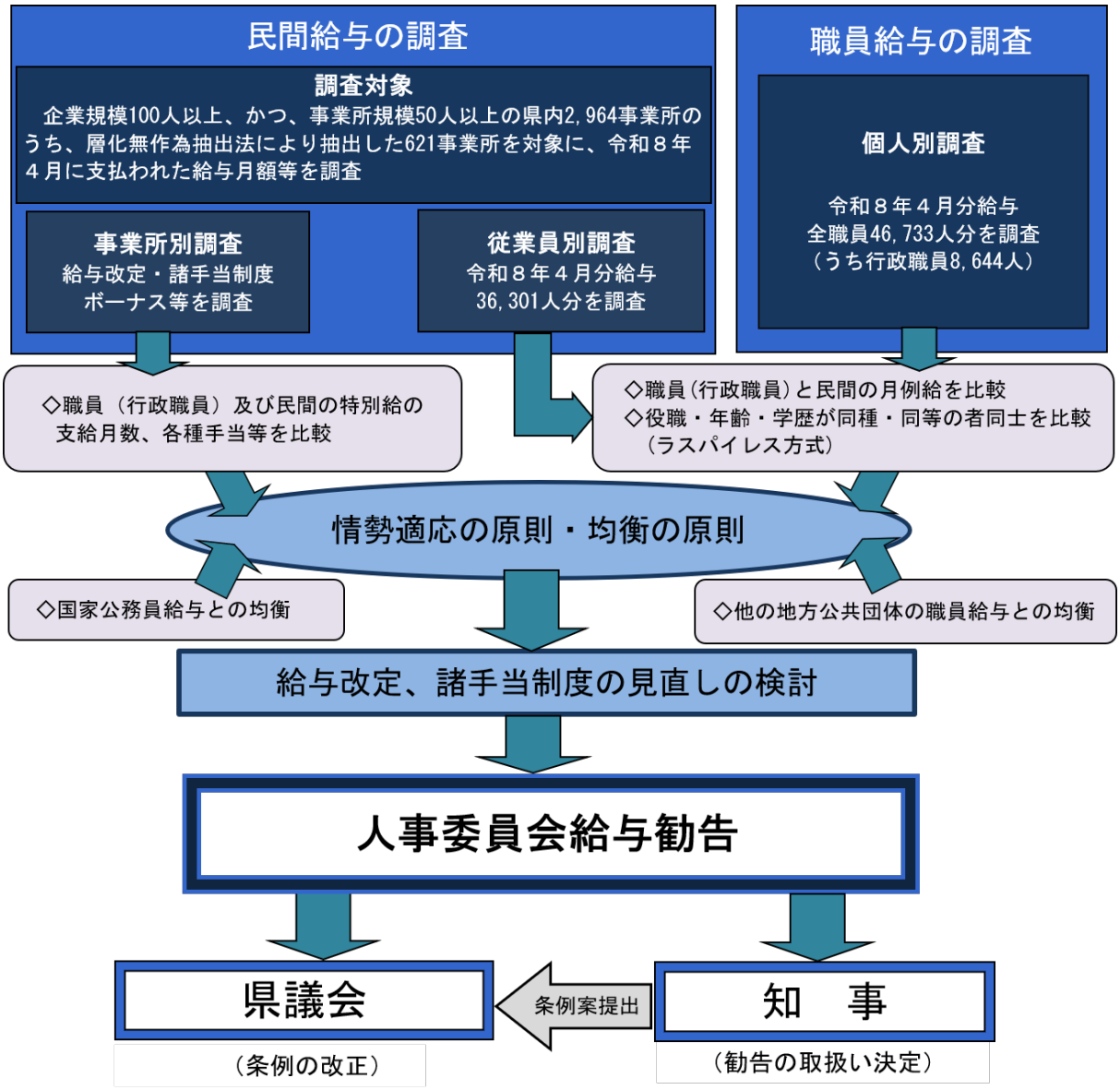
2　給与勧告の基本的な考え方

○　公務員は民間の従業員とは異なり、労働基本権の一部が制約されているため、その代償措置として、地方公務員法に基づき人事委員会による給与勧告制度が設けられています。この制度は職員の給与について、県民の理解と納得を得る重要な役割を担っています。

○　そのため、本委員会は、職員の給与を、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、その時々の生計費、経済・雇用情勢等を反映した民間従業員の給与と均衡させることが基本であると考えています。

○　また、毎月支払われる月例給については、民間の従業員と職員の４月分の給与を調査して比較し、特別給（ボーナス）については、過去１年間の民間の支給月数を調査して職員の１年間の支給月数と比較した上で、給与勧告を行っています。

○　この方法は、情勢適応の原則や均衡の原則など、給与決定の原則に則った最も合理的な方法と考えられています。

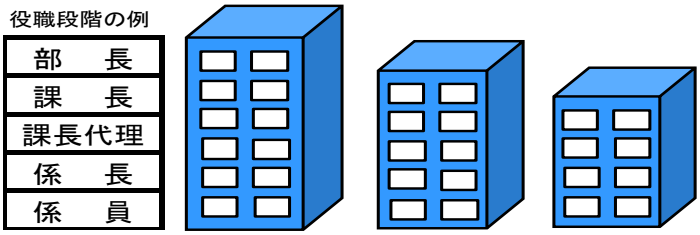


3　民間給与の調査対象

企業規模100人以上（図１）、かつ事業所規模50人以上の県内2,964事業所（図２）のうち、層化無作為抽出法（図３）により抽出した621事業所（図４）を対象に、事務・技術関係職種等36,301人の本年４月に支払われた給与月額等を調査しました。

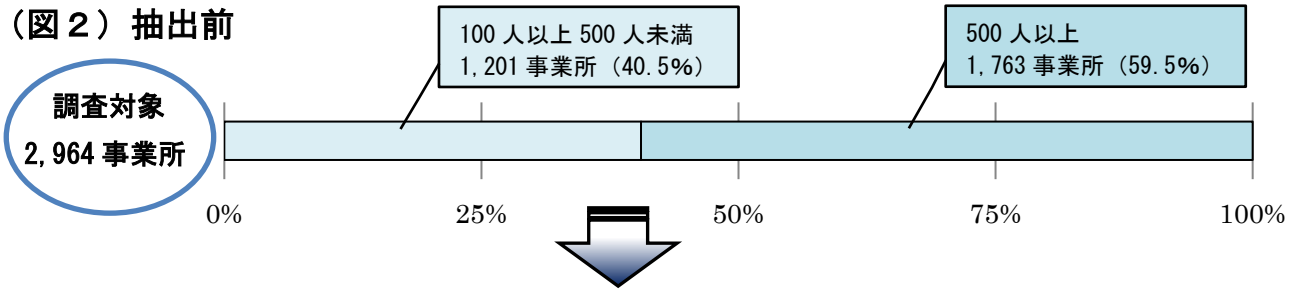
（図１）民間給与の調査対象

＜企業規模100人以上＞

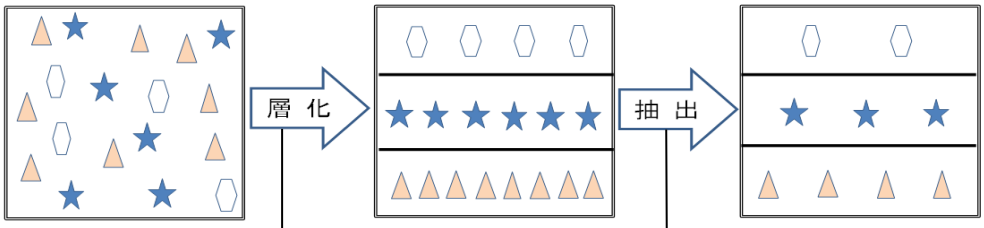


＜企業規模別の調査対象事業所【抽出前・抽出後】＞

（図２）抽出前



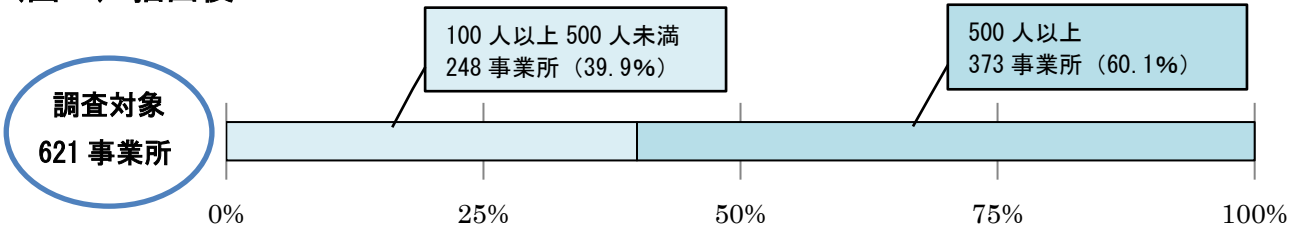
（図３）【層化無作為抽出法】（抽出のイメージ）



従業員数による企業規模、産業、地域、本・支店に応じて、事業所をグループ分けします。

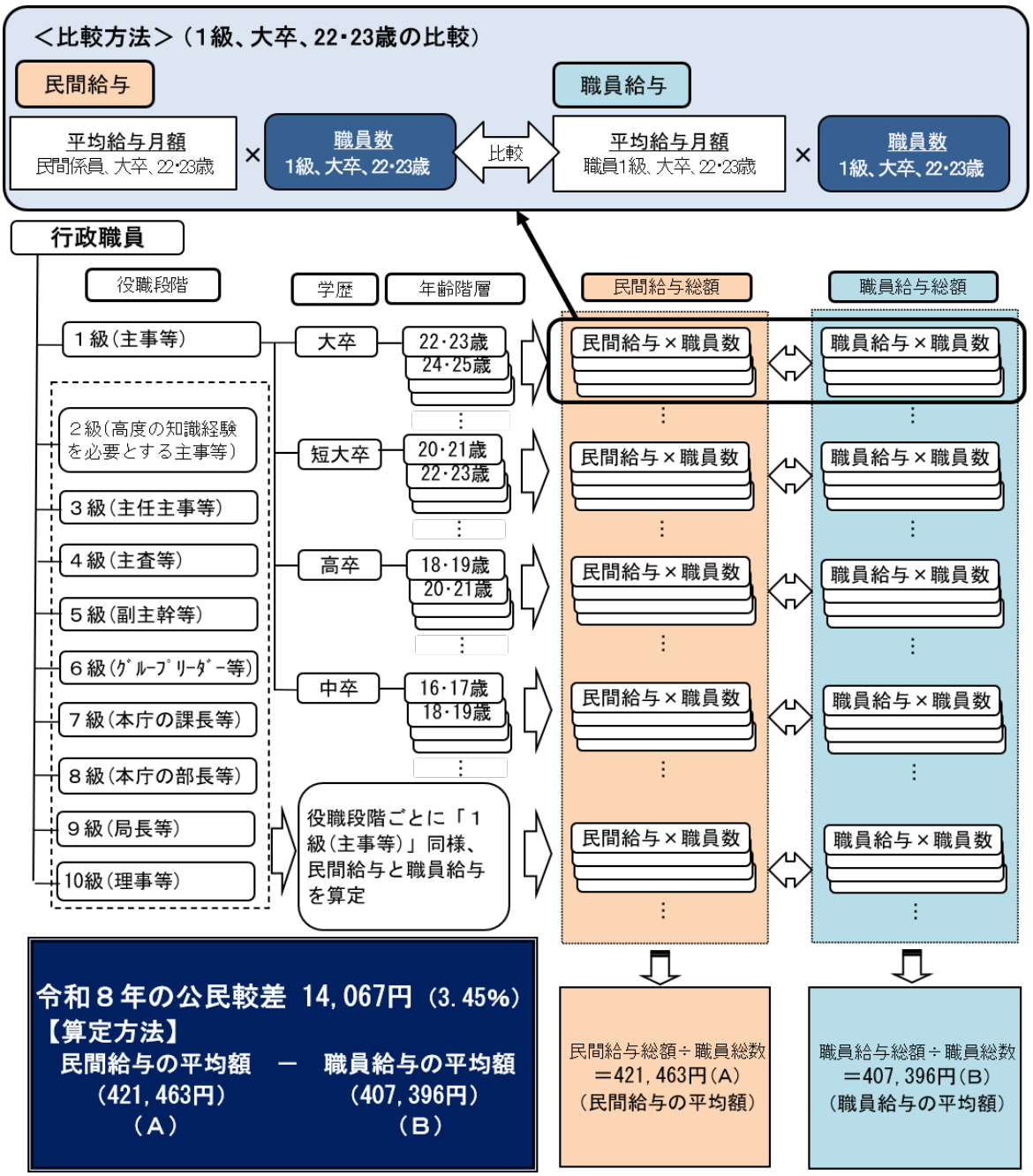
調査する事務・技術関係職種等の従業員のグループ内の同種の全従業員に占める割合が、どのグループにおいても同等となるよう事業所を無作為で抽出します。

（図４）抽出後



4　民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

本委員会は、一般の行政事務を行っている職員（行政職給料表(1)及び学校行政職給料表の適用職員）と、これに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の４月分の給与月額を対比させ、民間従業員の給与月額を、職員の人員構成に置き換えて算出した平均給与月額（Ａ）と、職員の平均給与月額（Ｂ）との精密な比較（ラスパイレス方式）を行っています。



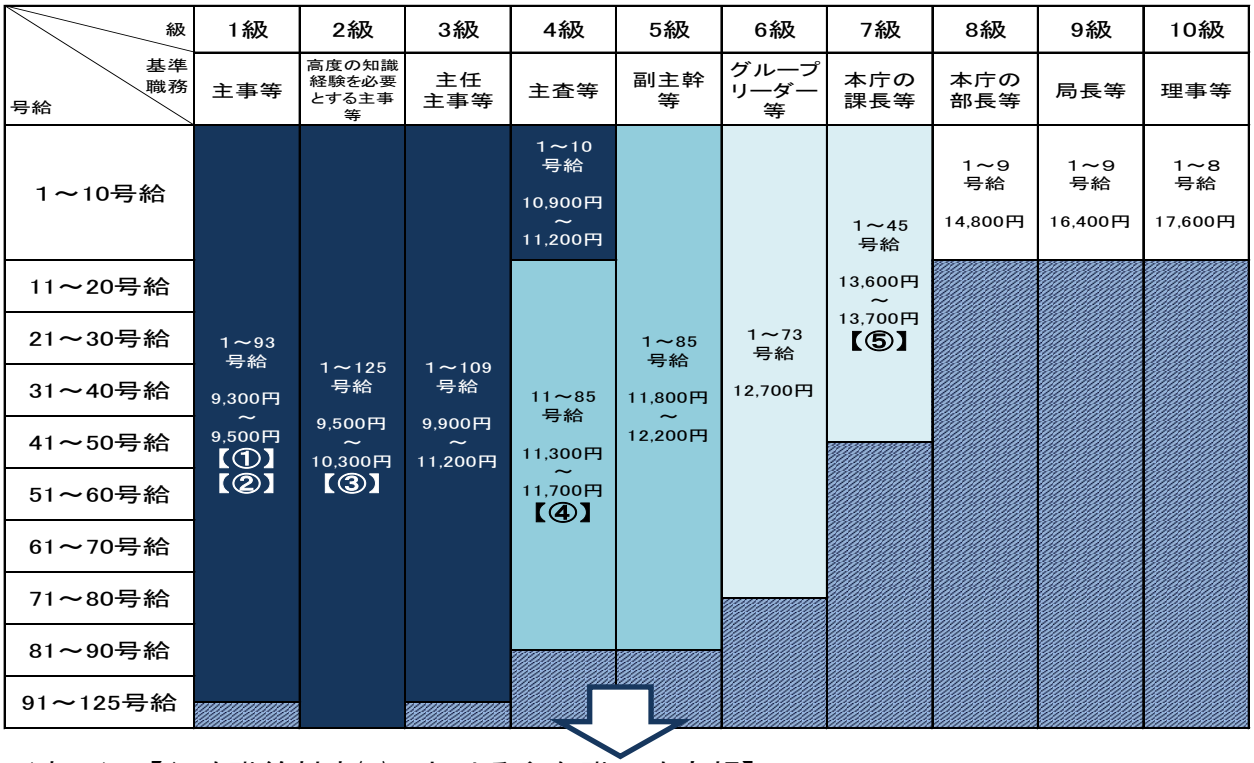
5　給料表の改定

○　本年４月時点で、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていることから、民間従業員の給与との均衡を図るため、職員の給料表を改定することにより月例給を引上げ、この較差を解消することとしました。

○　民間との給与比較を行っている行政職給料表(1)及び学校行政職給料表の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、人事院による行政職俸給表(一)の改定に準じて、初任給を高校卒業程度の試験、大学卒業程度の試験ともに9,500円引き上げることとしました。また、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、昨年を上回る改定を行うこととしました。

○　行政職給料表(1)の各級号給の改定額、主な職の改定額については、下記（表１）及び（表２）のとおりです。

（表１）【行政職給料表(1)における各級号給の改定額】

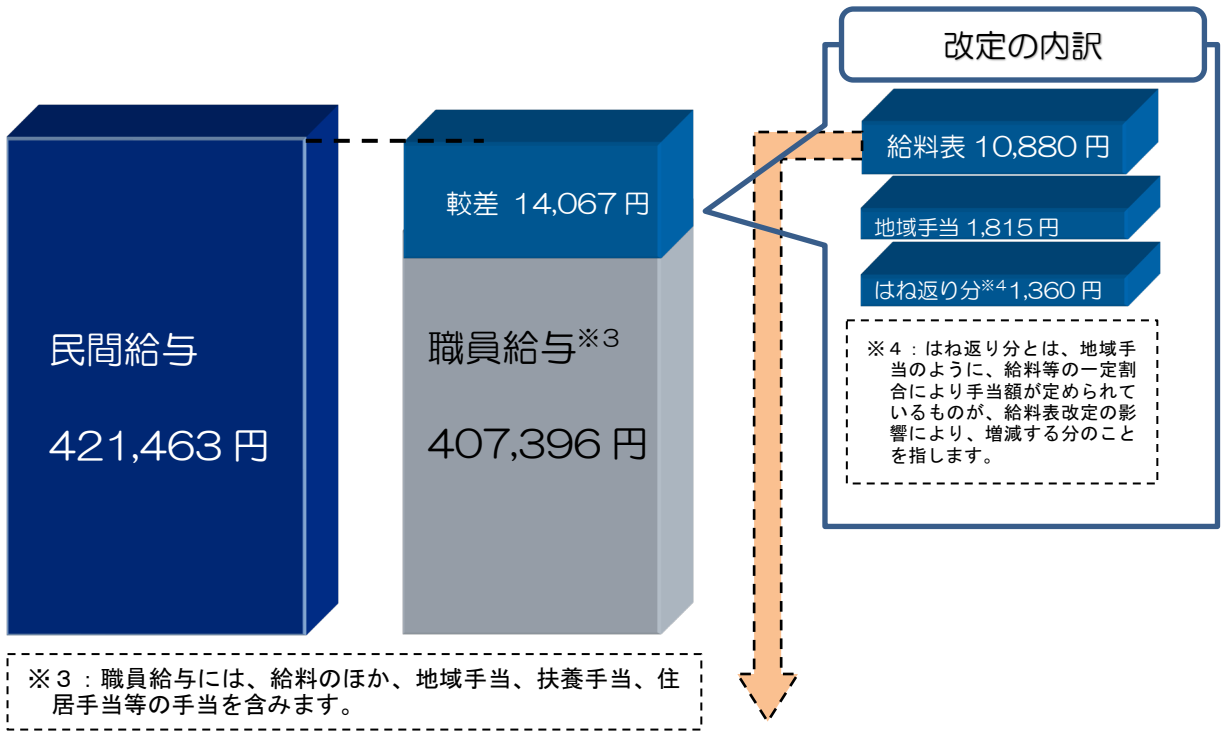


（表２）【行政職給料表(1)における主な職の改定額】

表１記載番号	職	年齢※1	級-号給※2	改定前給料月額	改定額（改定率）	改定後給料月額
①	主事等（新規高校卒）	18歳	1-9	206,700円	9,500円（4.6%） →	216,200円
②	主事等（新規大学卒）	22歳	1-29	237,600円	9,500円（4.0%） →	247,100円
③	高度の知識経験を必要とする主事等	32歳	2-31	276,000円	9,700円（3.5%） →	285,700円
④	主査等	45歳	4-45	374,300円	11,700円（3.1%） →	386,000円
⑤	本庁の課長等	54歳	7-45	463,000円	13,700円（3.0%） →	476,700円

※1　各職の平均年齢を記載　　※2　各職の平均年齢の者が、最も多く適用されている号給を記載（※1・2ともに①・②を除く）

【民間との較差について】



○　行政職員一人当たりの「改定後の平均給料月額」から「改定前の平均給料月額」を引いた額が 10,880 円となります。この額が給料表改定に伴い、まず必要となる額です。

行政職員数（A）	8,644 人	令和８年４月１日現在の行政職員数
改定前総額（B）	2,946,149,900 円	令和８年４月に支給された行政職員給料月額の総額
改定前平均給料月額（C） 【B／A】	340,832 円	改定前総額（B）を行政職員数（A）で除した平均給料月額（小数点以下第１位を四捨五入した額）
改定後総額（D）	3,040,199,400 円	改定後の行政職員給料月額の総額
改定後平均給料月額（E） 【D／A】	351,712 円	改定後総額（D）を行政職員数（A）で除した平均給料月額（小数点以下第１位を四捨五入した額）
給料表改定に伴い必要となる額 （地域手当等へのはね返り分を除く） 【E－C】	10,880 円	改定後平均給料月額（E）から改定前平均給料月額（C）を引いた額

○　この 10,880 円に、地域手当の 1,815 円分と、はね返り分の 1,360 円を加えた額が、給料表改定に伴う行政職員一人当たりの平均改定額（14,055 円）となります。

○　行政職給料表(1)及び学校行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表(1)との均衡を基本に改定することとしました。

６　最近の給与報告・勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差		年間支給月数	対前年比増減
平成 29 年	0．13%（　505 円）	引上げ	4．40 月	＋0．10 月
平成 30 年	0．17%（　697 円）	引上げ	4．45 月	＋0．05 月
令和元年	0．11%（　440 円）	引上げ	4．50 月	＋0．05 月
令和２年	△0．01%（　△33 円）	勧告なし （改定なし）	4．45 月	△0．05 月
令和３年	0．00%（　△16 円）	勧告なし （改定なし）	4．30 月	△0．15 月
令和４年	0．27%（ 1,064 円）	引上げ	4．40 月	＋0．10 月
令和５年	0．98%（ 3,786 円）	引上げ	4．50 月	＋0．10 月
令和６年	2．78%（10,818 円）	引上げ	4．60 月	＋0．10 月
令和７年	3．09%（12,318 円）	引上げ	4．65 月	＋0．05 月
令和８年	**3．45%（14,067 円）**	**引上げ**	4．70 月	＋0．05 月

人事委員会とは

人事委員会は、地方公務員法の定めるところにより設置され、３人の委員をもって組織されています。地方公共団体における人事行政の専門性・特殊性の観点から、専門的・中立的機関として権限を行使し、より適正な人事が行われるようにすることが人事委員会の使命です。

人事委員会の権限は、性格により以下の３つに分類できます。

①行 政 権 限 ：給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長への勧告、競争試験または選考試験の実施　等

②準司法的権限：勤務条件に係る措置要求の審査、不利益処分の審査請求の審査　等

③準立法的権限：人事委員会規則の制定　等



神奈川県ＰＲキャラクター
かながわキンタロウ