

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

○ 月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差(3.01%)を埋めるため、初任給を引き上げるとともに、中堅層以上の職員について令和7年を上回る引上げ改定
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを0.05月分引上げ(4.65月分 → 4.70月分)

I 給与関係

1 職員給与と民間給与との比較

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所435のうち、無作為に抽出した109事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

(1) 月例給

- 職員と民間の本年4月分給与について、給与決定要素(職種、役職段階、学歴、年齢)を同じくする者同士を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A)－(B)
395,219円	383,681円	11,538円 (3.01%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢41.9歳

(2) ボーナス

- 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A)－(B)
4.69月分	4.65月分	0.04月分

2 給与改定の主な内容

(1) 月例給

ア 行政職給料表

- 人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整
- 初任給を高校卒業程度、大学卒業程度ともに9,700円引上げ
 - ※ 高校卒業程度 202,000円 → 211,700円 (+9,700円)
 - 大学卒業程度 234,900円 → 244,600円 (+9,700円)
- 中堅層以上の職員について、昨年を上回る引上げ改定

イ その他の給料表

- 医療職給料表(1)以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定
- 医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

(2) 諸手当

ア 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当

- 医療職給料表(1)適用職員に対する支給月額を417,600円から418,600円に引上げ 等

イ 獣医師に係る初任給調整手当

- 必要な人材を継続的・安定的に確保するため、支給月額の限度を50,000円から70,000円に引上げ、支給期間の限度を20年に延長

ウ 第二種初任給調整手当

- 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置として、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を新設

エ 宿日直手当

- 通常の宿日直勤務 1 回に係る支給額の限度を4,700円から5,000円に引上げ 等

(3) 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ
(年間の支給月数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
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)
令和9年度	期末手当	1.275月	1.275月
以降	勤勉手当	1.075月	1.075月

(4) 実施時期

- 令和8年4月1日
- 獣医師に係る初任給調整手当の改定、第二種初任給調整手当の新設及び令和9年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は、令和9年4月1日

3 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居を伴う転勤を行った職員の経済的負担を軽減し、異動の円滑化を図るため、次の措置を講ずることが必要

(1) 転居に関する手当の新設

- 公署を異にする異動等に伴い、異動後の公署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員等を対象とした手当を新設（これに伴い、単身赴任手当の加算額を廃止）
- 距離区分に応じた手当月額を原則3年間支給（単身赴任手当を支給される職員：上限105,000円、それ以外の職員：上限43,000円）
- 地方自治法等関係法令の改正後、速やかに実施

(2) 特勤勤務手当に準ずる手当

- 支給対象となる公署の指定基準の見直しについて、関係法令等の動向に留意しながら検討

Ⅱ 人事管理関係

1 人材の確保及び育成

(1) 有為な人材の確保

- 複雑化・多様化する行政課題に対応するため、多様で有為な人材の確保に向け、積極的な情報発信やより多くの人材が挑戦できる試験制度への見直しを進めるとともに、採用辞退防止に向けた取組を強化していくことが必要

(2) 人材の育成

- 限られた人材を最大限に活用し、行政サービスを維持・向上させていくため、職員個々の能力やニーズに応じた成長機会の付与や支援などの人材育成に取り組み、職員の意欲や組織力の向上、人材の定着につなげていくことが必要

(3) 障がい者等の活躍推進

- 障がい者等の活躍を推進するため、働きやすい環境の整備等に適切に取り組んでいくことが必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の縮減

- 時間外勤務の上限規制制度について、大規模災害への対処等の特例業務に従事させる場合は、その範囲を必要最小限とするとともに、要因の整理分析等の結果も踏まえ、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講じる必要があること等から、厳格に運用することが必要
- 時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の実態を適切に把握した上で業務管理を徹底するとともに、事務事業の見直しや生成 AI をはじめとするデジタルツール等の更なる活用による業務効率化を引き続き推進していくことが必要

(2) 教育職員の働き方改革の推進

- 教育職員の多忙化の解消に向け、「山形県公立学校における働き方改革プラン（第Ⅲ期）」により、教員の心身の健康と専門性を維持・向上させながら、引き続き教育職員の働き方改革の取組を推進していくことが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

- 仕事と家庭生活との両立ができる職場環境づくりに向け、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を更に推進することが必要
- 職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、時差出勤等の各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進するとともに、更なる柔軟な働き方の導入について検討していくことが必要
- 人事院が行った「職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告」を踏まえ、本県においても国に準じた措置を講じる必要がある

(4) 職員の労働安全衛生の推進

- 職員が健康で安全に働くことができる職場環境づくりのため、各職場において労働関係法令に基づく安全衛生管理体制の構築に取り組み、職員の安全衛生の確保を図ることが必要
- 職員の心身の健康管理のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、引き続き総合的に進めていくことが必要

(5) ハラスメントの防止

- カスタマー・ハラスメント対策の着実な実施を含め、ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進することが必要

《参考資料》

○ 改定内容（行政職）

改定前 給与月額	改定後 給与月額	改定額 (改定率)	内 訳			平 均 年 齢	平 均 経験年数
			給料月額	諸手当	はね返り分		
383,681円	395,219円	11,538円 (3.01%)	11,517円	—	21円	41.9歳	20.5年

○ 平均年収（行政職）

	改 定 前	改 定 後	増 減 額
行 政 職 平 均 (41.9歳)	6,403,000円	6,619,000円	216,000円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

	民間給与との較差		改定額（円）	改定率（%）
	額（円）	率（%）		
令和8年	11,538	3.01	11,538	3.01
令和7年	11,859	3.19	11,859	3.19
令和6年	8,430	2.32	8,430	2.32
令和5年	3,264	0.90	3,264	0.90
令和4年	732	0.20	732	0.20
令和3年	△ 15	0.00	—	—
令和2年	△ 110	△ 0.03	—	—
令和元年	274	0.07	274	0.07
平成30年	358	0.09	358	0.09
平成29年	308	0.08	290	0.08

(注) 1 各年4月の状況である。

2 「民間給与との較差」とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年 間 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
令和8年	2.550	2.150	4.70	0.05
令和7年	2.525	2.125	4.65	0.05
令和6年	2.500	2.100	4.60	0.15
令和5年	2.450	2.000	4.45	0.10
令和4年	2.400	1.950	4.35	0.10
令和3年	2.400	1.850	4.25	△ 0.10
令和2年	2.500	1.850	4.35	△ 0.05
令和元年	2.550	1.850	4.40	0.05
平成30年	2.550	1.800	4.35	0.05
平成29年	2.550	1.750	4.30	0.10