

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月18日  
和歌山県人事委員会(職員課)  
内線 3770、3771  
直通 073-441-3770

## ＜本年の報告及び勧告のポイント＞

### ○ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ

- ・ ボーナスを0.15月分引下げ（4.45月分→4.30月分）

月例給の据置き・ボーナスの引下げは2年連続

## 1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 105 事業所について、本年 4 月分の個人別給与等を調査（完了率 89.0%）

### (1) 月例給

職員（行政職給料表適用職員）と民間従業員について、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年 4 月分の給与を比較（ラスパイレス比較）

本年 4 月の民間給与 (A)	本年 4 月の職員給与 (B)	較差 (A - B)
369,967 円	369,944 円	23 円 (0.01%)

〔 参考（行政職給料表）  
職員数 3,848人 平均年齢 42.6歳 平均勤続年数 18.3年 〕

### (2) 特別給（ボーナス）

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A - B)
4.31 月分	4.45 月分	△0.14 月分

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給の改定

民間給与との較差が極めて小さく、均衡していることから、月例給の改定を行わない

### (2) 特別給（ボーナス）の改定 <勧告>

#### ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、職員の年間支給月数を 4.45 月分から 4.30 月分に、0.15 月分引き下げ、期末手当から差し引く

支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6 月期	12 月期	計
令和 3 年度	期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行1.275月）	2.40 月（現行2.55月）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）	1.90 月（改定なし）
	計	2.225 月（支給済み）	2.075 月（現行 2.225 月）	4.30 月（現行 4.45 月）
令和 4 年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月	2.40 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月	1.90 月
	計	2.15 月	2.15 月	4.30 月

#### イ 実施時期

勧告を実施するための条例の公布の日

### 3 公務運営の改善

#### (1) 人材の確保及び育成

- ・ 職員採用 I 種試験の受験者数は近年、減少傾向が続いているため、和歌山県職員の仕事の魅力ややりがいについて情報発信の強化を図るとともに、新たな受験者層の獲得に努めることが必要
- ・ 県職員の生の声を届けることを重視したホームページ・SNSを活用した情報発信、オンラインによる採用説明会等の取組を強化するとともに、公務員志望以外の学生や職務経験者などの受験者を増やせるよう、効果的な採用試験の実施方法について引き続き検討
- ・ 採用後の人材育成については、管理職が部下の育成を重要な職責として認識し、職員のキャリア形成を支援する取組を組織として定着させていくことが求められる
- ・ 障害者雇用については、実雇用率は上昇してきているものの、本年度も、知事部局と教育委員会において法定雇用率を達成できておらず、今後も、計画的な採用を積極的に推進するとともに、採用後の定着に向け、障害者活躍推進計画に基づく取組を着実に推進していくことが必要

#### (2) 女性職員の活躍推進

- ・ 管理職の女性割合は上昇しているものの、知事部局の目標達成を確実なものとするためには更なる取組が求められる
- ・ 各任命権者においては、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備等について、一層積極的な推進を図ることが必要

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 各任命権者においては、人事評価制度を公正、適正に運用し、職員の能力・実績を適切に把握し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めるべき

#### (4) 定年の引上げ

- ・ 定年引上げに伴い、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制、60歳を超える職員の給料月額7割措置等について、国や他の都道府県との均衡を考慮し、円滑な導入が行えるよう各任命権者において早急に準備を進めることが必要
- ・ 定年の段階的引上げに伴う職員採用計画や役職定年制により降任等となる職員の能力・経験を生かせる職務の整備について、本県の実状に配慮して検討を進めることが必要

#### (5) 勤務環境の整備

##### ア 長時間労働の是正等

##### (7) 超過勤務の縮減

- ・ 過去5年間の超過勤務の傾向をみると、知事部局において年々増加する傾向にある。各任命権者においては、RPA等による事務の効率化を一層進めるとともに、組織全体として、業務の見直しや平準化に努めることが必要。それらを講じてもお恒常的に長時間の超過勤務を命じることが避けられない場合は、業務量に応じた適正な人員を確保することが求められる
- ・ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の原則に則った適正な勤務時間の管理のあり方について、他の都道府県の動向にも留意しつつ研究を進めることが必要。また、長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導など職員の健康の確保に最大限の配慮をすることはもちろん、人事委員会規則で定める上限を超えて超過勤務を命じた場合には、その要因の分析結果を踏まえたより実効性のある対策を確実に実施することが必要

##### (1) 教育職員の働き方改革の推進

- ・ 県立高等学校等における時間外の在校等時間の上限を超える教育職員の割合は依然として高い状況にあるため、引き続き、勤務時間管理の徹底を図るとともに、校務等の見直しや部活動の改善、外部人材の活用等による教育職員の負担軽減のための取組を強力に推進し、長時間労働の是正を図っていくことが必要

- ・ 変形労働時間制については、学校における働き方改革を進めるための選択肢の一つであるとされている一方で、勤務時間が増える可能性を懸念する声などもあり、本県において検討する場合には、教育職員の勤務時間の適切な管理を徹底するとともに、全ての教育職員に対して画一的に当てはめるのではなく、個々の事情に応じて配慮するなど、学校における働き方改革を実質的に推進するものとなるよう、留意することが必要

(ウ) 年次有給休暇の取得促進等

- ・ 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、知事部局及び教育委員会において、2年連続で減少傾向にある。管理職による休暇を取得しやすい職場環境づくりなどの働きかけが重要であり、各任命権者においては、計画的・連続的取得の促進に一層取り組むことが必要

イ 柔軟な働き方の推進

- ・ 各任命権者においては、国や他の都道府県の動向を踏まえ、フレックスタイム制度をはじめ、柔軟な働き方の制度の研究を更に進めるとともに、業務プロセスの変革やDXの推進など働き方そのものの根本的な見直しについても研究し、柔軟な働き方の取組を強力に推進していくことが必要

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 本年の人事院勧告等において、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇等の措置を講じていくとされたことを踏まえ、本県においても、休暇の新設等を検討していくことが必要
- ・ 各任命権者においては、仕事と家庭の両立支援の制度が職員に定着し、幅広く利用されるよう、周知徹底により更なる意識啓発を図るとともに、職場におけるサポート体制を整えていくことが必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ 県立学校におけるストレスチェックの受検率が低調な状況にある。各任命権者においては、ストレスチェックの受検率をより一層高めるとともに、その結果をメンタルヘルス不調の早期発見や職場の環境改善に活用していくことが必要
- ・ 心の疾病の未然防止、早期発見・対処、円滑な職場復帰への支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努めることが必要

オ ハラスメントの防止対策

- ・ 各任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針に基づき、ハラスメント防止のための研修の充実や相談窓口の周知など、実効性のある取組を強力に推進していくことが必要

(6) 会計年度任用職員について

- ・ 本年の人事院勧告において、非常勤職員の休暇・休業等に関し、不妊治療のための休暇等の措置を講じていくとされたことを踏まえ、本県の会計年度任用職員についても、休暇の新設等を検討していくことが必要
- ・ 各任命権者においては、会計年度任用職員の給与、勤務条件等の制度について、常勤職員との権衡等を考慮し、適切に運用するとともに、国や他の都道府県の動向も踏まえながら、研究していくことが求められる

(7) 服務規律の確保

- ・ 各任命権者においては、過去の不適正事案について、事実関係を十分に把握、分析し、より実効性の高い方策を常に模索しながら総力を挙げて再発防止策の徹底に努めることが必要
- ・ 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要であることに鑑み、研修機関や職場での研修、職員育成面談など、あらゆる機会を捉えて職員の倫理観・使命感の涵養に努めることが必要

【参考1】 職員（行政職）の平均年間給与（推計）

勧告前（A）	勧告後（B）	差額（B－A）
6,086 千円	6,030 千円	△56 千円

※ 平均年間給与(推計)については、平均給与月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数から算出

【参考2】 近年の人事委員会勧告の状況

年 度	勧告内容		平均年間給与(推計)		
	月例給 改定率(%)	期末・勤勉手当の 改定月数 〔改定前→改定後〕	勧告前 (千円)	勧告後 (千円)	増減額(千円) 増減率(%)
H24	—	— (3.95→3.95)	5,963	5,963	0 —
H25 (注)	△0.11	— (3.95→3.95)	5,944	5,943	△1 △0.02
H26	0.29	0.15 (3.95→4.10)	5,938	6,011	73 1.2
H27	0.31	0.10 (4.10→4.20)	5,999	6,055	56 0.9
H28	0.14	0.10 (4.20→4.30)	6,099	6,145	46 0.8
H29	0.14	0.10 (4.30→4.40)	6,135	6,181	46 0.7
H30	0.16	0.05 (4.40→4.45)	6,151	6,180	29 0.5
R元	0.10	0.05 (4.45→4.50)	6,161	6,186	25 0.4
R2	—	△0.05 (4.50→4.45)	6,154	6,135	△19 △0.3
R3	—	△0.15 (4.45→4.30)	6,086	6,030	△56 △0.9

(注) 給料表の改定はなし。住居手当の引下げを勧告。勧告後の額は、平成26年1月1日から改定したものとして算出

※ 平均年間給与(推計)は、行政職給料表の適用を受ける職員のもの

※ 平均年間給与(推計)については、平均給与月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数から算出（平成26年度までの額は、給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額）