

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月11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>

### 1 給与に関する勧告

- 令和5年度の給料及びボーナスを引上げ
  - ・ 民間給与との較差を解消するため、初任給を始め給料月額を平均0.91%引上げ
  - ・ ボーナスを0.1月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.05月分配分

月例給・ボーナスの引上げは2年連続

- 在宅勤務等手当の新設

### 2 勤務時間に関する勧告

- フレックスタイム制の導入

## 1 民間給与と職員給与との比較

県内99民間事業所について、本年4月分の給与等を調査(完了率83.9%)

### (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)
370,197円	366,835円	3,362円(0.92%)

### (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割合を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給割合(B)	差(A-B)
4.48月分	4.40月分	0.08月分

## 2 給与に関する勧告

### (1) 月例給の改定

#### ア 給料表の改定

##### (ア) 行政職給料表

国家公務員の行政職俸給表(一)に準じて初任給を始め1級から3級までに重点を置いて給料表の給料月額を引上げ

##### (イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

#### イ 初任給調整手当の改定

医師等の初任給調整手当を引上げ

ウ 実施時期

令和5年4月1日

改定を行った場合の職員の平均給与（行政職給料表）

改定前	改定額	改定後
366,835円	3,344円* (0.91%)	370,179円

（参考（行政職給料表））  
職員数 3,746人  
平均年齢 42.1歳  
平均勤続年数 17.7年

\* 給料表の改定に伴う手当の増額分を含む。

(2) 特別給（ボーナス）の改定

ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合に見合うよう期末手当及び勤勉手当の支給割合をともに0.05月分引上げ（4.40月分→4.50月分）

支給割合（一般の職員の場合）

特別給		6月期	12月期	計
令和5年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）	2.45月（現行2.4月）
	勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）	2.05月（現行2.0月）
	計	2.20月（支給済み）	2.30月（現行2.20月）	4.50月（現行4.4月）
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
	勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月
	計	2.25月	2.25月	4.50月

イ 実施時期

勧告を実施するための条例の公布日

(3) 在宅勤務等手当の新設

ア 手当の概要

住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給

イ 実施時期

令和6年4月1日

3 勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制の導入

ア 改定の内容

- ・ 勤務時間の総量を維持した上で、職員の申告により勤務時間を設定できるようにすること。
- ・ 週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定できるようにすること。

イ 実施時期

令和7年4月1日

4 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。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等、引き続き効果的な採用試験の実施について検討
- ・ 採用後の人材育成には、管理職が職員のキャリア形成を支援する取組を定着させるとともに若手職員の早期退職を防止するため、明確なキャリアパスの提示や働き方改革に取り組むことが必要

(2) 多様な職員の活躍推進

ア 女性職員の活躍

- ・ 管理職の女性割合は上昇しているものの、家庭と仕事を両立できる職場環境の整備等働き方改革に、より真剣に取り組む必要

イ 障害者雇用

- ・ 今後も、計画的な採用を推進するとともに、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推進することが必要

ウ 高齢層職員の活躍

- ・ 意欲をもって働くことができる対応を考える必要
- ・ その他ジェンダーアイデンティティ等の多様性への対応が必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価を活用した人材育成に資するよう、管理職の評価・育成能力の向上に努めることが必要

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

(ア) 超過勤務の縮減

- ・ 人事委員会規則で定められた超過勤務の上限の超過や特例業務未処理が多数存在
- ・ 超過勤務を正確に把握・管理するため客観的な記録を基礎とした勤務時間管理に移行することが必要

(イ) 教育職員の働き方改革の推進

- ・ 教育委員会は、長時間労働の是正について具体的な成果を出しておらず、「教職員等の働き方改革推進プラン」の目標達成のため、対策を講じる必要がある

(ウ) 年次有給休暇の取得促進等

- ・ 取得日数は増加しているが、知事部局と教育委員会では特定事業主行動計画の目標に達していないため、計画的・連続的取得の促進に引き続き取り組むことが必要

イ 柔軟な働き方の推進

(ア) テレワークの推進

- ・ 業務プロセスの変革やDXの推進など働き方そのものの見直しを行い、テレワークを推進していくことが必要

(イ) フレックスタイム制の導入

- ・ 国や他の地方公共団体で導入・利用されていること、民間においても勤務時間の柔軟化が進んでいることから導入

(ウ) 勤務間インターバル制の導入

- ・ 人事委員会規則に新たな努力義務の規定を設け、業務体制の見直しや時差勤務の積極的な活用、業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現に向け取組

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 「こども未来戦略方針」により男性職員の育児休業取得率の目標が大幅に引き上がったことから、より一層の取組が必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ ストレスチェックを始め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

- ・ 人事院は「ゼロ・ハラスメントを実現するとの目標を掲げ、従来以上の具体的取組が必要」としており、実効性のある取組を従来以上に推進していくことが必要

(5) 会計年度任用職員

- ・ 常勤職員との均衡を図る際に、報酬水準が引き上がるため、従来以上に、職務の内容や責任などを考慮し、報酬水準を適切に設定することが必要

(6) 服務規律の確保

- ・ より実効性の高い再発防止策を模索・徹底するとともに、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）の平均年間給与額（推計） （単位:円）

勧告前（A）	勧告後（B）	差額（B－A）
6,016,094	6,107,954	91,860

※平均年齢42.1歳

【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(%)
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
R4	0.21	0.10 (4.30→4.40)	5,987	6,036	49 0.8
R5	0.91	0.10 (4.40→4.50)	6,016	6,108	92 1.5

※ 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・勤勉手当の支給割合から算出（平成26年度の額は、給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額）