

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月12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>

○ 令和4年度の給料及びボーナスを引上げ

- ・ 民間給与との較差を埋めるため、初任給及び若年層の給料月額を0.21%引上げ
- ・ ボーナスを0.1月分引き上げ、勤勉手当に配分

月例給・ボーナスの引上げは3年ぶり

1 民間給与と職員給与との比較

県内93民間事業所について、本年4月分の給与等を調査(完了率81.6%)

(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)
368,091円	367,307円	784円(0.21%)

(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)
4.40月分	4.30月分	0.10月分

2 令和4年4月の民間給与との較差等に基づく給与の改定

(1) 給与改定の考え方

給与の改定は、職員給与を4月分の民間給与と均衡させることを基本として実施

(2) 月例給の改定 <勧告>

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(院卒・大卒+3,000円、高卒+4,000円)及び若年層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 実施時期

令和4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
367,307円	769円*	368,076円

* 給料表の改定に伴う手当額の改定分を含む。

参考(行政職給料表)

職員数 3,803人
平均年齢 42.4歳
平均勤続年数 18.0年

(3) 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に見合うよう0.1月分引き上げ、勤勉手当に配分（4.30月分→4.40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 4年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）	2.40月（改定なし）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	1.05月（現行0.95月）	2.00月（現行1.9月）
	計	2.15月（支給済み）	2.25月（現行2.15月）	4.40月（現行4.30月）
令和 5年度 以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	1.00月	1.00月	2.00月
	計	2.20月	2.20月	4.40月

イ 実施時期

勧告を実施するための条例の公布日

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、効果的な採用試験の実施方法について検討
- ・ 採用後の人材育成については、管理職が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るとともに、若手職員の早期退職を防止するため、働き方改革の推進に取り組むことが必要
- ・ 障害者雇用については、教育委員会において法定雇用率未達成。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、特定事業主行動計画の目標達成を確実なものとするために、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) 定年引上げへの対応

- ・ 定年引上げ期間中の職員採用計画や高齢期の職員が担う職務の整備について検討を進めるとともに、職員への適切な情報提供・意思確認を早急に実施することが必要

(5) 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

- ・ 過去5年間の超過勤務の傾向をみると、知事部局において増加傾向。本年4月に和歌山県庁DX推進本部が立ち上がったことから、今後DXによる事務の効率化が一層進むことを期待。業務の見直しや平準化に努めてもな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必要
- ・ 客観的な記録を基礎とした勤務時間管理の導入について検討することが必要。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

- ・ 本委員会においても、超過勤務の実態などを把握する調査を行い、対応を検討

(イ) 教育職員の働き方改革の推進

- ・ 県立学校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、教育委員会が定める方針等に沿って、長時間労働の是正について具体的な成果を出すことが必要
- ・ 1年単位の变形労働時間制については、休日を集中して確保することができる一方で、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、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増加したが、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、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、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

- ・ テレワークの更なる導入・定着やフレックスタイム制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見直しについても研究し、柔軟な働き方の取組を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

- ・ 仕事と家庭の両立支援の制度が職員に定着し、幅広く安心して利用されるよう、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。知事部局及び教育委員会においては、ストレスチェックの受検率をより一層高め、警察本部においては受検率を堅持するとともに、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

- ・ 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

- ・ 本県では国の通知等に基づき、適切に運用
- ・ 国の非常勤職員との権衡や常勤職員との均衡を考慮し、国や他の都道府県の動向も踏まえながら、引き続き、適切に運用していくことが必要

(7) 服務規律の確保

- ・ 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、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）
5,987,104	6,036,446	49,342

※平均年齢42.4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(%)
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
R4	0.21	0.10 (4.30→4.40)	<u>5,987</u>	<u>6,036</u>	<u>49</u> <u>0.8</u>

(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・勤勉手当の支給割合から算出（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）