

資料提供

令和5年10月17日



担当課	人事委員会事務局
担当者	山口・島田
電話	(073) 435-1371
内線	3754

「職員の給与等に関する報告及び勧告」について

和歌山市人事委員会は、市議会及び市長に対して、地方公務員法の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙のとおり報告するとともに、勧告を行いました。

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17日
和歌山市人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ

- ①民間給与との較差3,867円（1.04%）を解消するため、月例給を引上げ。
- ②期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分引上げ（4.40月分 → 4.50月分）

1 公民給与の比較

(1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

- ア 令和5年4月1日に在職する職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）2,205人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行った一般行政職員は1,317人である。
- イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した62事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

(2) 月例給

本年4月分の本市職員と民間従業員の月例給について調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、職員の給与が民間の給与を3,867円（1.04%）下回っている。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
375,894円	372,027円	3,867円（1.04%）

(3) 特別給（ボーナス）

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40月）が、民間の特別給の支給月数（4.48月）を下回っている。

2 給与改定等

(1) 給料表

本市職員の給与が民間給与を3,867円（1.04%）下回っており、公民給与較差を解消するため、人事院が勧告した国家公務員の俸給表の改定内容及び本市の実情を考慮し、改定を行う必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮して改定する必要がある。

(3) 期末・勤勉手当（ボーナス）

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、市内民間事業所で支払われる特別給の支給月数を下回っており、0.1月分の支給月数を引き上げる必要がある。

3 その他の報告

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、受験年齢人口の減少に加え、働き方や勤務環境の多様化、就業意識の変化等により、全国的に公務員志望者は減少している。本委員会では、受験者を増やすための効果的な方策や試験方法の研究を継続し、広報・啓発活動を一層強化するとともに、任命権者と連携しながら、多様で有為な人材の確保を図っていかなければならない。

イ 人材の育成

複雑化する行政問題に対応するには、職員一人ひとりが能力向上を目指し、職場の先輩・上司などから学ぶOJTを活用し、組織全体で人材の育成に取り組む必要がある。組織にとって、人材は最も大切な経営資源であることを認識しなければならない。

ウ 女性職員の活躍推進

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、キャリアアップへの不安緩和と意欲向上、将来の管理職を担う女性職員の育成が求められる。男性職員も含めた一体的な意識・姿勢の改革、長時間労働の是正や仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備など継続的な取組が必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働は、業務の効率を低下させ、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすことから、任命権者においては、職員の勤務状況を把握するとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた適正な人員配置が望まれる。また、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識して、計画的に業務を遂行するほか、DX推進による生産性の向上を図りながら、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

多様なワークスタイル・ライフスタイルを実現するためには、子育て支援に関する制度の周知を図るとともに、柔軟な働き方が幅広く利用されるよう検討を行い、職場におけるサポート体制を整えていくことが重要である。任命権者においては、多様な働き方について、現行の制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国・他の地方公共団体の動向にも注視しつつ、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

ウ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保

会計年度任用職員が意欲と能力を十分に発揮するには、安心して働ける勤務環境や勤務条件の確保が必要不可欠である。任命権者は、職務の内容や責任など常勤職員との権衡等を考慮しながら、国・他の地方公共団体の動向に注視しつつ、引き続き適正な任用を行い、給与、勤務条件等の向上に努めていくことが重要である。

(3) 高齢期の雇用問題

高齢職員の能力と経験を生かし、組織全体として活力を維持していくことが重要である。任命権者においては、定年上げの円滑な実施に向け、段階的な引上げ期間中における適切な定員管理や、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳以後の職員が、最大限活躍できる職場環境づくりを進めていかなければならない。

(4) 給与制度の見直し

人事院は、給与制度については関連する諸課題に対応できるよう、今後アップデートを図る必要があるとしている。より柔軟な働き方や手当等を含めた本市の実情に即した制度の構築に向けて、国の動向に注視しつつ、検討する必要がある。

<人事院勧告の概要>

- (1) 民間給与との較差 (3,869円/0.96%) を埋めるため、初任給を高卒：約8% [12,000円]、大卒：約6% [11,000円] 上げる等、俸給表を引上げ (平均1.1%) 改定
- (2) 初任給調整手当：医療職俸給表 (一) の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- (3) ボーナスを0.10月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に0.05月分均等配分 (4.40月分→4.50月分)
- (4) テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設 [月額：3,000円]

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年10月

和歌山市人事委員会



和 市 人 委 第 9 5 号
令 和 5 年 1 0 月 1 7 日
(2 0 2 3 年)

和歌山市議会議長 戸 田 正 人 様
和 歌 山 市 長 尾 花 正 啓 様

和歌山市人事委員会

委員長 田 中 祥 博

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1
のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望
します。

目 次

別紙第1 報告

1	職員の状況	1
2	民間給与等の調査	1
3	職員と民間従業員との給与比較	3
4	物価及び生計費	4
5	人事院の報告及び勧告	5
6	むすび	5

別紙第2 勧告

13

資料

1	職員給与関係	15
2	民間給与関係	21
3	労働経済指標関係	40
4	生計費関係	42
5	人事院の報告及び勧告	43

(給与勧告の骨子・勤務時間に関する勧告の骨子・公務員人事管理に関する報告の骨子)

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、本市職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与、その他職員の給与等を決定する諸条件について継続的に調査・研究を行っている。

その概要は、次のとおりである。

1 職員の状況

本委員会は、本年4月1日現在における職員（技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等の実態について把握するため、「令和5年職員給与等実態調査」を実施した。

職員の総数は、2,205人であり、その従事する職務の種類に応じて、それぞれ行政職給料表、教育職給料表、消防職給料表、医療職給料表、福祉保健職給料表の5種7給料表の適用を受けている。

このうち民間給与との比較を行っている一般行政職の職員の数は1,317人、平均年齢は42歳、学歴別構成比は大学卒74.8%、短大卒9.8%、高校卒15.4%である。

また、一般行政職の職員の本年4月における平均給与月額、給料322,707円、扶養手当9,949円、地域手当20,733円、その他16,935円、計370,324円である。（資料 1 職員給与関係 第1表 16・17頁）

2 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、市内における企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した62事業所について、人事院、和

歌山県人事委員会等と共同で「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症の取扱いについて2類から5類に引き下げられたため、病院が4年ぶりに調査対象となっている。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び医療関係、教育関係等54職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査している。

また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給等の状況を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査している。

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

新卒者の採用を行った事業所は、大学卒で32.6%（昨年27.5%）、高校卒で26.8%（同36.3%）となっており、そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で65.5%（同39.0%）、高校卒で49.2%（同21.5%）となっている。

一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で34.5%（同61.0%）、高校卒で50.8%（同78.5%）となっている。

（単位：%）

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
		大学卒	32.6	(65.5)	
高校卒	26.8	(49.2)	(50.8)	—	73.2

（注）（ ）内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアッ

プを実施した事業所の割合は30.2%（昨年29.6%）、中止した事業所の割合は5.6%（同15.4%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同2.2%）、となっている。また、ベースアップの慣行のない事業所の割合は64.2%（同52.8%）となっている。

（単位：％）

役職 段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	30.2	5.6	—	64.2
課長級	23.2	4.0	—	72.8

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は92.5%（昨年87.8%）となっている。

（単位：％）

役職 段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
係員	92.5	92.5	43.3	1.4	47.8	0	7.5
課長級	84.8	84.8	42.1	1.6	41.1	0	15.2

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 職員と民間従業員との給与比較

(1) 月例給

前述の「令和5年職員給与等実態調査」及び「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては一般行政職の職員、民間従業員にあつてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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、ラスパイレス方式に

よる比較を行った。

比較の結果、較差を算出したところ職員の給与が民間給与を1人当たり平均3,867円（1.04%）下回っていた。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
375,894円	372,027円	3,867円（1.04%）

（注） 職員、民間従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

（2） 特別給

民間における賞与等の特別給の支給状況については、次表に示すとおりであり、所定内給与月額 \times 4.48月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分下回っていた。

平均所定内給与	下半期（A ₁ ）	366,630円
	上半期（A ₂ ）	366,569円
特別給の支給額	下半期（B ₁ ）	777,359円
	上半期（B ₂ ）	864,518円
特別給の支給割合	下半期（B ₁ ／A ₁ ）	2.12月分
	上半期（B ₂ ／A ₂ ）	2.36月分
	計	4.48月分

（注） 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは令和5年2月から同年7月までの期間をいう。

4 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、前年同月と比べ、本市では2.8%上昇しており、全国では3.5%上昇となっている。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎として算定した、本市における本年4月の標準生計費は、2人世帯で109,863円、3人世帯で153,960円、4人世帯で198,058円、5人世帯で242,148円となっている。（資料 3 労働経済指標関係 第14表 40・41頁、4 生計費関係 第15表 42頁）

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、一般職の職員の給与について報告及び勧告をするとともに、一般職の職員の勤務時間、休暇等について勧告し、あわせて公務員人事管理について報告を行った。

(資料 5 人事院の報告及び勧告 43頁)

6 むすび

本年の職員の給与の決定に係る基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

月例給については、本年4月時点で比較した職員の給与が民間給与を3,867円(1.04%)下回る結果となっている状況である。

特別給(期末手当・勤勉手当)については、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数(4.40月)が市内民間事業所の賞与等の支給月数(4.48月)を0.08月下回っている状況である。

本委員会としては、これらの調査結果及び給与改定に係る国等の状況を総合的に勘案した結果、職員の給与等について次のとおり取り扱う必要があると判断する。

(1) 職員の給与改定

ア 給料表

給料表については、人事院が勧告した国家公務員の俸給表の改定内容及び本市の実情を考慮し、改定を行う必要がある。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮して、改定する必要がある。

ウ 特別給

期末手当及び勤勉手当については、市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮し、年間支給月数を0.1月分引き上げる必要がある。

なお、支給月数引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分については、人事院の勧告に準じた改定をすることが相当である。

エ 実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施する。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この改定を実施するための条例の公布の日から実施する。

(2) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、受験年齢人口の減少に加え、働き方や勤務環境の多様化、就業意識の変化等により、全国的に公務員志望者は減少している。

本市においても、受験者数は減少傾向となっており、とりわけ技術系受験者が、大幅に少ない状況であるため、今年度、民間企業等での経験を持つ技術系人材の獲得を目指しているところである。

本委員会では、就職先として和歌山市役所という選択肢を検討してもらうため、学生や保護者向けに職員採用説明会を開催している。この説明会では、任命権者と連携をとり、各職種にブースを設け、先輩職員から自らの体験談を話してもらい、仕事の魅力を伝えている。

また、採用活動については、対面及びWebを活用して大学などで公務員業務説明会に参加し、ホームページや様々なSNSを通じて情報発信を行い、受験意欲を高める取組を強化している。特に対面での積極的な

採用活動は、受験希望者のニーズをより身近に感じることができるため、より一層学内セミナーへの出展を進め、オフラインとオンラインのそれぞれの強みを生かした採用活動を展開する必要がある。受験者を増やすための効果的な方策や試験方法の研究を継続し、広報・啓発活動を一層強化するとともに、任命権者と連携しながら、多様で有為な人材の確保を図っていかなければならない。

イ 人材の育成

複雑化する行政問題に対応するには、職員一人ひとりが能力向上を目指し、職場の先輩・上司などから学ぶOJTを活用し、組織全体で人材の育成に取り組む必要がある。組織にとって、人材は最も大切な経営資源であることを認識しなければならない。

若年層職員は、既存にとらわれず、新しい事にチャレンジし、目標とする将来の自分に必要な能力や経験をどのように積んでいくかを考え、意欲的に学んでいくことが大事である。

任命権者においては、職務適性に基ついた人事配置、職務経験を有する中途採用者をはじめとする採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築や職員自身が主体的に学び続けることを支援することが重要である。

また、人事評価制度については、職員の能力と業績を的確に把握し、評価することにより、その結果を職員の処遇や能力開発等に反映させるものであり、職員が能力を最大限発揮し、組織全体の活性化と公務能率を向上させるうえで欠かせないものである。評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意しながら、適切に運用し、面談等を通じて、職員のやりがいや成長を引き出すなど、職場の中で育成的な働きかけを実践していく必要がある。

ウ 女性職員の活躍推進

本市では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、平成28年4月に「和歌山市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性の活躍を推進するために設定した目標を達成する取組を進めてきた。

また、令和3年4月に「和歌山市特定事業主行動計画」を策定し、管理的地位（課長相当職以上）にある女性職員の割合は、目標を15%以上としており、令和4年度には10%と目標を達成できなかったが、令和5年度には15.1%と目標と同水準に至った。今後も向上に努める必要がある。

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、キャリアアップへの不安緩和と意欲向上、将来の管理職を担う女性職員の育成が求められる。男性職員も含めた一体的な意識・姿勢の改革、長時間労働の是正や仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備など継続的な取組が必要である。

任命権者は、女性職員が活躍できる職場風土を形成し、女性職員の個々の意欲や適性を踏まえた人事配置等により昇任への意識醸成を図り、キャリア形成のための研修等の充実を図っていかなければならない。

(3) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、組織の構成員である職員のWell-beingの実現に向けて、職員の公務能率や労働意欲の向上、人材の確保、さらには仕事と家庭の両立支援につながる極めて重要な課題である。

令和4年度においては、令和3年度比で時間外勤務が、年間360時間超の職員数は減少しているが、依然として年間720時間を超える職員や

月100時間以上の時間外勤務を行っている職員が存在している。

長時間労働は、業務の効率を低下させ、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすことから、任命権者においては、職員の勤務状況を把握するとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた適正な人員配置が望まれる。

また、各所属においては、管理職員のリーダーシップ発揮によるマネジメントの強化に加え、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識して、計画的に業務を遂行するほか、DX推進による生産性の向上を図りながら、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりの事情に合わせて仕事とプライベートを両立させた働き方を実現するワーク・ライフ・バランスの推進は、必要不可欠である。

和歌山市特定事業主行動計画において、仕事と家庭の両立支援の目標として、男性職員の育児休業取得率13%以上を掲げている。令和4年度の男性育児休業取得率は、令和3年度と比べて29.2%から28.6%へと微減している。取得期間については、1か月未満の取得者の割合が46%と一番高い状況となっている。

また、令和4年度職員の年次有給休暇の状況は、令和3年度と比べて、平均使用日数は、11.2日から12.4日と増加しているが、目標値の13日を若干下回っている。

多様なワークスタイル・ライフスタイルを実現するためには、子育て支援に関する制度の周知を図るとともに、柔軟な働き方が幅広く利用されるよう検討を行い、職場におけるサポート体制を整えていくことが重要である。任命権者においては、多様な働き方について、現行制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国・他の地方公共団体の動

向に注視しつつ、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

ウ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保

会計年度任用職員が意欲と能力を十分に発揮するには、安心して働ける勤務環境や勤務条件の確保が必要不可欠である。任命権者は、職務の内容や責任など常勤職員との権衡等を考慮しながら、国・他の地方公共団体の動向に注視しつつ、引き続き適正な任用を行い、給与、勤務条件等の向上に努めていくことが重要である。

(4) 高齢期の雇用問題

高齢職員の能力と経験を生かし、組織全体として活力を維持していくことが重要である。令和5年4月1日から定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となる。このことに伴い、地方公務員の60歳以後の働き方が変わり、役職定年制や短時間勤務を選択できる定年前再任用などの新しい制度が導入されている。

任命権者においては、定年引上げの円滑な実施に向け、段階的な引上げ期間中における適切な定員管理や、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳以後の職員が、最大限活躍できる職場環境づくりを進めていかなければならない。

(5) 給与制度の見直し

人事院は、能率的で活力があり、職員一人ひとりが躍動できる公務組織の実現に向けて人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中で、給与制度については関連する諸課題に対応できるよう、今後アップデートを図る必要があるとしている。令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案として人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上、働き

方やライフスタイルの多様化への対応について言及しており、必要な給与制度上の措置の成案を示し、施策を講ずることを目指している。

今後の給与制度のあり方については、より柔軟な働き方や手当等を含めた本市の実情に即した制度の構築に向けて、国の動向に注視しつつ、検討する必要がある。

—おわりに—

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものである。

民間準拠を基本として市職員の給与を決定する仕組みは、長期的視点から見ると市民の支持を得られる給与水準を保障するとともに、公務における労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

市議会及び市長におかれては、今後とも、勧告制度の意義、役割を十分認識して対処されることを要請する。

別紙第2

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

- 1 給料表については、報告むすびで述べた事項を考慮して必要な改定を行うこと。
- 2 初任給調整手当については、報告むすびで述べた事項を考慮して必要な改定を行うこと。
- 3 期末手当及び勤勉手当については、報告むすびで述べた事項を考慮して必要な改定を行うこと。

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、3については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

資 料

1 職員給与関係

令和5年職員給与等実態調査の概要

(1) 調査の目的及び時期

この調査は、職員の給与等の実態を把握するため、令和5年4月1日を基準日として、職員の給与等について調査したものである。

(2) 調査の対象職員

本市に勤務する一般職の職員を対象とした。ただし、次に該当する職員は、調査から除外した。

【調査対象外職員】

- ・技能労務職員
- ・企業職員
- ・臨時的任用職員
- ・会計年度任用職員

(3) 調査事項

4月分給与月額、学歴、年齢、経験年数等について調査した。

ただし、再任用職員、任期付職員については、給料表別、級別職員数等の職員数のみ調査した。

なお、休職者、停職者等に対し、給与の減額等がなされている場合は、その者に本来支給されるべき給与の月額によることとした。

第1表 職員の給料表別平均給与月額等

区分 給料表	職員数	平均給与月額				
		給料	扶養手当	地域手当	小計	その他の手当
全	人 2,205	円 323,438	円 10,118	円 20,655	円 354,211	円 14,530
行政職給料表	1,422	321,471	9,750	20,619	351,840	16,622
一般行政職	1,317	322,707	9,949	20,733	353,389	16,935
教育職給料表(1)	51	357,023	9,373	22,165	388,561	16,747
教育職給料表(2)	30	377,023	17,033	25,599	419,655	34,320
教育職給料表(3)	37	349,807	6,649	22,480	378,936	21,057
消防職給料表	375	335,581	16,187	21,342	373,110	8,841
医療職給料表	4	485,085	6,375	67,126	558,586	233,500
福祉保健職給料表	286	300,019	3,902	18,257	322,178	5,208

(注) 1 教育職給料表(1)～(3)の給料には教職調整額を、医療職給料表の給料には給料の調整額を含む。

2 その他の手当は、住居手当、管理職手当等である。

3 構成比については、四捨五入の関係で合計が100とならない場合がある。

合 計	平 均 年 齡	平均経 験年数	学 歴 別 人 員 構 成 比				性 別 人 員 構 成 比	
			大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	男 性	女 性
円 368,741	歳 月 41.01	年 月 18.11	% 69.0	% 13.7	% 17.3	% —	% 66.9	% 33.1
368,462	41.10	19.05	75.7	9.3	15.0	—	70.7	29.3
370,324	42.00	19.07	74.8	9.8	15.4	—	71.2	28.8
405,308	41.00	17.06	100.0	—	—	—	66.7	33.3
453,975	42.11	19.04	96.7	3.3	—	—	76.7	23.3
399,993	41.09	19.09	51.4	48.6	—	—	2.7	97.3
381,951	39.09	18.10	43.7	12.0	44.3	—	97.9	2.1
792,086	52.09	23.11	100.0	—	—	—	—	100.0
327,386	39.00	16.10	62.6	36.7	0.7	—	16.1	83.9

第2表 給料表別、級別職員数等

行政職給料表					一般行政職				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数	級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人	円	歳月	年月	計	人	円	歳月	年月
	1,422	321,471	41.10	19.05		1,317	322,707	42.00	19.07
1	161	198,987	27.03	4.09	1	153	199,046	27.04	4.10
2	145	225,457	31.00	8.04	2	125	225,134	31.00	8.05
3	219	258,421	34.07	11.11	3	200	258,765	34.07	12.00
4	232	320,876	41.11	19.07	4	214	321,192	42.00	19.08
5	289	366,326	46.10	24.06	5	271	366,752	46.11	24.08
6	236	399,769	51.01	28.05	6	220	399,821	51.01	28.06
7	96	426,385	54.05	32.06	7	91	426,414	54.05	32.07
8	33	451,861	57.03	34.11	8	32	451,869	57.03	34.11
9	11	482,527	56.01	33.11	9	11	482,527	56.01	33.11

教育職給料表(1)				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人	円	歳月	年月
	51	357,023	41.00	17.06
1	—	—	—	—
2	49	353,265	40.05	16.11
3	1	*	*	*
4	1	*	*	*

教育職給料表(2)				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人	円	歳月	年月
	30	377,023	42.11	19.04
1	—	—	—	—
2	8	343,425	37.06	13.07
3	22	389,241	44.10	21.05

教育職給料表(3)				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人	円	歳月	年月
	37	349,807	41.09	19.09
1	—	—	—	—
2	25	325,175	37.03	15.03
3	12	401,125	51.01	29.01

消防職給料表				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人	円	歳月	年月
	375	335,581	39.09	18.10
1	37	207,862	23.05	3.05
2	25	235,436	26.08	5.04
3	32	257,016	29.10	8.06
4	66	299,842	35.08	14.08
5	86	354,650	41.04	20.03
6	88	405,733	48.04	27.00
7	28	433,318	53.04	33.04
8	7	444,900	57.02	37.11
9	5	460,800	58.08	39.00
10	1	*	*	*

(注) 調査実人員が2人以下の場合は、個人情報保護の観点から、「*」としている。(以下本表において同じ)

医療職給料表				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人 4	円 485,085	歳月 52.09	年月 23.11
1	1	*	*	*
2	2	*	*	*
3	—	—	—	—
4	1	*	*	*

福祉保健職給料表				
級	職員数	平均給料月額	平均年齢	平均経年数
計	人 286	円 300,019	歳月 39.00	年月 16.10
1	44	198,673	26.01	4.07
2	69	256,394	33.00	11.05
3	91	308,005	40.00	17.02
4	56	373,325	48.08	26.01
5	26	401,462	52.10	30.05

(参考)

再任用職員給料表	
級	職員数
計	人 214
1	24
2	5
3	120
4	20
5	42
6	3
7	—
8	—
9	—

特定任期付職員給料表	
級	職員数
計	人 1
1	1
2	—
3	—
4	—
5	—
6	—
7	—

(注) 再任用職員数は短時間勤務職員も含む。

第3表 職員の扶養手当の支給状況

区分 扶養親族数	該当職員数	うち	うち	うち
		扶養親族である 配偶者を有する者	扶養親族である子 を有する者	配偶者・子以外の 扶養親族を有する者
	人	人	人	人
1 人	300	128	145	27
2 人	354	162	348	7
3 人	295	238	293	2
4 人	76	67	76	2
5 人	5	5	5	1
6 人	1	1	1	1
計	1,031	601	868	40

- (注) 1 この表でいう扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっているものをいう。
 2 全職員1人当たり平均扶養親族数は、1.0人である。
 3 手当受給者1人当たり平均手当月額は、21,640円（平均扶養親族数は2.2人）である。

第4表 職員の通勤手当の支給状況

区 分	該 当 職 員 数
受 給 者	人 1,945
交通機関等のみを利用する者	236
交通用具のみを使用する者	1,600
交通機関等と交通用具を併用する者	109
交通機関等の利用者 1人当たり平均手当月額	円 14,019
交通用具の使用者 1人当たり平均手当月額	円 4,429

2 民間給与関係

令和5年 職種別民間給与実態調査の概要

(1) 調査の目的及び時期

この調査は、本市の職員の給与等を検討するため、令和5年4月現在における民間給与等の実態を調査したものである。

(2) 調査機関

本委員会、人事院、和歌山県人事委員会、大阪府人事委員会、広島県人事委員会、堺市人事委員会

(3) 調査対象事業所

全産業の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の民間事業所 122事業所

(4) 調査対象の抽出

① 標本事業所の抽出

(3)に記載した事業所を統計上の理論に従い、組織、規模、産業により10層に層化し、これらの層から62事業所を無作為に抽出し調査を行った。

調査完了事業所数は、第5表（23頁）のとおりである。

② 従業員の抽出

初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数にのぼるときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員はすべて除外した。

③ 調査実人員

初任給関係255人（一般行政職に相当する調査実人員225人）、初任給関係以外の調査職種3,311人。（一般行政職に相当する調査実人員2,971人。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は12,212人であり、うち、一般行政職に相当するものは8,932人である。）

④ 集計

総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第5表 産業別、規模別調査事業所数

産業	規模計	事業所規模					企業規模		
		500人以上	300人 ～499人	200人 ～299人	100人 ～199人	50人 ～99人	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	事業所 50	事業所 5	事業所 3	事業所 4	事業所 18	事業所 20	事業所 21	事業所 21	事業所 8
農業、林業、漁業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	3	—	—	—	2	1	1	1	1
製造業	18	4	2	—	7	5	4	12	2
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	15	—	—	2	6	7	8	4	3
卸売業、小売業	2	1	—	—	—	1	1	—	1
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	4	—	1	1	1	1	4	—	—
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	8	—	—	1	2	5	3	4	1

(注) 1 上記のほか、調査不能の事業所が12事業所あった。

2 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

第6表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,552 円
配偶者と子1人	17,016 円
配偶者と子2人	25,564 円

(注) 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

第7表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

係員		課長級		部長級(非役員)	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
%	%	%	%	%	%
56.8	43.2	49.2	50.8	49.1	50.9

第8表 民間における在宅勤務関連手当の支給状況

在宅勤務の実施状況及び在宅勤務関連手当の支給状況

在宅勤務を実施している	在宅勤務関連手当を支給する		在宅勤務を実施していない
	在宅勤務関連手当を支給する	在宅勤務関連手当を支給しない	
%	%	%	%
43.0	(36.7)	(63.3)	57.0

(注) () 内は、在宅勤務を実施している事業所を100とした割合である。

第9表 民間における定年制の状況

定年制あり	定年年齢		定年制なし
	60歳	61歳以上	
100.0 %	66.1 %	33.9 %	0.0 %

(注) 職種、役職により異なる定年年齢を定めている場合は、最も多くの従業員に適用されている定年年齢としている。

第10表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

区分	項目	給与減額あり	60歳で減額	給与減額なし
		%	%	%
	課長級	34.4	16.0	65.6
	非管理職	34.3	21.4	65.7

(注) 1 「定年年齢を60歳から引き上げた事業所」には、定年制を廃止した事業所を含む。(第11表において同じ。)

2 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組みの有無を回答した事業所を100とした割合である。

第11表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準

課長級	非管理職
64.0 %	71.5 %

(注) 標準的な常勤従業員が60歳になる前に受けていた年間給与水準を100とした場合に60歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

第12表 職種別、学歴別、規模別初任給

職 種	学 歴	規 模 計		500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
		円	円	円	円	円
新卒事務員・技術者計	大学卒	226,218	227,976	219,673	※187,240	
	短大卒	190,906	※188,005	※198,250	※180,000	
	高校卒	179,028	180,023	177,245	※170,610	
新卒事務員	大学卒	219,971	221,281	214,721	※187,240	
	短大卒	※182,388	※182,480	※182,500	※180,000	
	高校卒	183,898	185,000	※170,000	※170,610	
新卒技術者	大学卒	236,678	239,782	226,449	—	
	短大卒	※194,483	※189,364	※214,000	—	
	高校卒	176,742	175,937	177,647	—	

(注) 1 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者のみ支給される給与を除き、職員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

2 「500人以上」とは、企業規模500人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。

3 大卒者の中には、大学院修士・博士課程修了者を含む。

4 「※」印のあるものは、調査実人員10人未満であることを示す。

第13表 職種別、学歴別民間給与額等

その1 事務・技術関係職種

1 企業規模計

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額		
				きま って支 給 する 給与 (A)	うち 時間 外 手当 (B)	(A - B)
		人	歳	円	円	円
事	支 店 長	4	53.3	931,473	63	931,410
	大 学 卒	4	53.3	931,473	63	931,410
	短 大 卒	—	—	—	—	—
	高 校 卒	—	—	—	—	—
	中 学 卒	—	—	—	—	—
務	工 場 長	1	*	*	*	*
	大 学 卒	1	*	*	*	*
	短 大 卒	—	—	—	—	—
	高 校 卒	—	—	—	—	—
	中 学 卒	—	—	—	—	—
・	事 務 部 長	85	53.2	654,351	6,589	647,762
	大 学 卒	70	53.3	666,798	2,163	664,635
	短 大 卒	2	56.3	614,594	26,905	587,689
	高 校 卒	13	51.2	590,936	27,371	563,565
	中 学 卒	—	—	—	—	—
技	技 術 部 長	68	54.2	694,098	5,405	688,693
	大 学 卒	45	53.3	753,261	2,175	751,086
	短 大 卒	8	56.0	651,546	14,233	637,313
	高 校 卒	15	55.6	564,257	9,633	554,624
	中 学 卒	—	—	—	—	—
術	事 務 部 次 長	63	50.8	569,949	2,536	567,413
	大 学 卒	58	50.5	565,703	2,625	563,078
	短 大 卒	3	53.2	649,646	2,784	646,862
	高 校 卒	2	56.3	595,034	0	595,034
	中 学 卒	—	—	—	—	—
関	技 術 部 次 長	27	51.9	538,686	26,993	511,693
	大 学 卒	13	52.2	620,704	12,131	608,573
	短 大 卒	3	49.9	524,948	39,748	485,200
	高 校 卒	11	52.1	485,294	34,641	450,653
	中 学 卒	—	—	—	—	—
係	事 務 課 長	200	49.9	546,204	6,026	540,178
	大 学 卒	145	48.5	574,765	6,141	568,624
	短 大 卒	12	53.0	443,125	2,409	440,716
	高 校 卒	41	53.0	486,606	7,175	479,431
	中 学 卒	2	57.5	651,402	22	651,380
職	技 術 課 長	157	51.4	597,921	6,968	590,953
	大 学 卒	96	51.2	632,195	3,172	629,023
	短 大 卒	26	52.3	616,458	694	615,764
	高 校 卒	35	51.1	498,682	20,849	477,833
	中 学 卒	—	—	—	—	—

(注) 調査実人員が1人の場合は、個人情報保護の観点から、「*」としている。(以下本表において同じ)

備	考
構成員50人以上の支店（社）の長（取締役兼任者を除く。）	
構成員50人以上の工場の長（取締役兼任者を除く。）	
{ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職 （取締役兼任者を除く。）	
同	上
{ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 中間職（部長一課長間）	
同	上
{ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職	
同	上

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額		
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A - B)
		人	歳	円	円	円
事	事務課長代理	156	46.0	503,480	36,196	467,284
	大 学 卒	125	45.0	506,468	37,458	469,010
	短 大 卒	11	50.4	471,227	32,212	439,015
	高 校 卒	20	51.2	499,333	28,975	470,358
	中 学 卒	—	—	—	—	—
務	技術課長代理	110	39.3	506,529	59,527	447,002
	大 学 卒	101	38.7	506,549	61,967	444,582
	短 大 卒	5	51.9	530,279	1,679	528,600
	高 校 卒	4	57.0	466,430	0	466,430
	中 学 卒	—	—	—	—	—
・	事務係長	212	46.8	473,069	28,959	444,110
	大 学 卒	147	45.3	460,326	28,628	431,698
	短 大 卒	7	45.7	443,519	18,969	424,550
	高 校 卒	57	51.3	514,195	31,605	482,590
	中 学 卒	1	*	*	*	*
技	技術係長	187	48.3	544,405	46,630	497,775
	大 学 卒	106	45.1	539,085	40,512	498,573
	短 大 卒	12	46.8	510,624	38,557	472,067
	高 校 卒	68	54.4	560,324	59,247	501,077
	中 学 卒	1	*	*	*	*
術	事務主任	179	43.3	356,838	36,782	320,056
	大 学 卒	112	41.0	354,933	38,158	316,775
	短 大 卒	13	48.5	397,389	35,259	362,130
	高 校 卒	54	47.5	351,515	33,936	317,579
	中 学 卒	—	—	—	—	—
関	技術主任	187	47.7	607,968	88,501	519,467
	大 学 卒	67	42.5	589,171	104,563	484,608
	短 大 卒	30	47.5	690,987	123,732	567,255
	高 校 卒	89	51.0	589,667	65,656	524,011
	中 学 卒	1	*	*	*	*
係	事務係員	694	40.2	321,167	34,378	286,789
	大 学 卒	383	35.4	324,223	39,543	284,680
	短 大 卒	122	46.6	305,264	22,662	282,602
	高 校 卒	189	46.4	325,374	31,061	294,313
	中 学 卒	—	—	—	—	—
職	技術係員	641	34.5	400,608	66,991	333,617
	大 学 卒	267	36.6	391,612	69,599	322,013
	短 大 卒	110	32.5	433,992	72,773	361,219
	高 校 卒	264	34.1	387,589	61,641	325,948
	中 学 卒	—	—	—	—	—
種	事務係員	641	34.5	400,608	66,991	333,617
	大 学 卒	267	36.6	391,612	69,599	322,013
	短 大 卒	110	32.5	433,992	72,773	361,219
	高 校 卒	264	34.1	387,589	61,641	325,948
	中 学 卒	—	—	—	—	—

備	考
<p>{ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 中間職（課長一係長間）</p>	
同	上
<p>係の長及び係長級専門職</p>	
同	上
<p>{ 係長等のいる事業所における主任 係長等のいない事業所における主任のうち、課長代理以上に直属し、部下を有する者 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任 中間職（係長一係員間）</p>	
同	上
<p> </p>	
<p> </p>	

2 企業規模500人以上

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額			対 応 級
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A-B)	
事 務 ・ 技 術 関 係 職 種	支 店 長	4	53.3	931,473	63	931,410	行 政 職 9 級
	大 学 卒	4	53.3	931,473	63	931,410	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	同 上
	工 場 長	1	*	*	*	*	
	大 学 卒	1	*	*	*	*	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	同 上
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
	事 務 部 長	57	53.8	701,850	1,447	700,403	
	大 学 卒	45	53.8	732,195	77	732,118	
短 大 卒	—	—	—	—	—	同 上	
高 校 卒	12	53.4	585,275	6,712	578,563		
中 学 卒	—	—	—	—	—		
技 術 部 長	51	54.1	749,950	299	749,651		
大 学 卒	39	53.4	774,237	394	773,843	同 上	
短 大 卒	4	56.8	715,460	0	715,460		
高 校 卒	8	56.0	651,454	0	651,454		
中 学 卒	—	—	—	—	—		
事 務 部 次 長	40	52.2	658,342	39	658,303	同 上	
大 学 卒	37	52.0	657,178	43	657,135		
短 大 卒	2	55.0	616,000	0	616,000		
高 校 卒	1	*	*	*	*		
中 学 卒	—	—	—	—	—	同 上	
技 術 部 次 長	14	52.0	651,691	53	651,638		
大 学 卒	11	52.2	662,633	66	662,567		
短 大 卒	2	54.5	604,335	0	604,335		
高 校 卒	1	*	*	*	*	7 級、8 級	
中 学 卒	—	—	—	—	—		
事 務 課 長	141	49.2	606,337	2,483	603,854		
大 学 卒	114	48.3	612,018	2,662	609,356		
短 大 卒	5	49.2	509,497	4,035	505,462	同 上	
高 校 卒	21	53.1	583,949	1,332	582,617		
中 学 卒	1	*	*	*	*		
技 術 課 長	109	51.8	647,750	1,115	646,635		
大 学 卒	74	50.9	663,526	1,441	662,085	同 上	
短 大 卒	21	53.2	623,120	79	623,041		
高 校 卒	14	54.4	605,345	1,049	604,296		
中 学 卒	—	—	—	—	—		

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額			対 応 級
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A-B)	
事 務	事務課長代理	121	44.2	537,115	46,712	490,403	行 政 職 5 級、6 級
	大 学 卒	98	43.1	540,017	47,443	492,574	
	短 大 卒	8	51.4	481,597	36,667	444,930	
	高 校 卒	15	49.9	542,691	45,984	496,707	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
技 術	技術課長代理	91	38.4	506,704	63,408	443,296	同 上
	大 学 卒	90	38.2	506,564	64,189	442,375	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
事 務 係	事務係長	164	47.1	498,065	25,910	472,155	3 級、4 級
	大 学 卒	108	45.6	488,362	24,909	463,453	
	短 大 卒	6	45.3	442,913	9,068	433,845	
	高 校 卒	50	51.0	528,027	30,404	497,623	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
技 術 係	技術係長	125	48.4	567,960	43,757	524,203	同 上
	大 学 卒	77	44.7	553,844	35,657	518,187	
	短 大 卒	5	47.5	550,311	25,576	524,735	
	高 校 卒	42	56.2	600,336	62,656	537,680	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
事 務 係	事務主任	125	43.6	361,463	33,376	328,087	2 級 (一部は 3 級、4 級)
	大 学 卒	76	40.7	350,886	33,062	317,824	
	短 大 卒	9	51.1	441,652	34,961	406,691	
	高 校 卒	40	48.2	366,822	33,703	333,119	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
技 術 係	技術主任	145	48.2	650,372	94,640	555,732	同 上
	大 学 卒	49	41.7	643,313	114,758	528,555	
	短 大 卒	23	48.6	737,552	132,650	604,902	
	高 校 卒	73	51.4	621,915	70,020	551,895	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
事 務 係	事務係員	443	41.2	331,639	34,788	296,851	1 級
	大 学 卒	229	35.6	333,567	42,519	291,048	
	短 大 卒	86	48.6	317,303	21,043	296,260	
	高 校 卒	128	47.2	338,136	29,274	308,862	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
技 術 係	技術係員	384	34.0	423,462	73,277	350,185	同 上
	大 学 卒	130	36.7	422,470	78,634	343,836	
	短 大 卒	76	31.9	449,605	75,728	373,877	
	高 校 卒	178	33.9	407,696	68,884	338,812	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	

3 企業規模100人以上500人未満

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額			対 応 級
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A-B)	
		人	歳	円	円	円	
事	支 店 長	—	—	—	—	—	行 政 職 7 級、8 級
	大 学 卒	—	—	—	—	—	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
務	工 場 長	—	—	—	—	—	同 上
	大 学 卒	—	—	—	—	—	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
・	事 務 部 長	24	52.6	608,313	4,912	603,401	同 上
	大 学 卒	23	52.5	605,728	5,139	600,589	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
技	技 術 部 長	11	56.3	577,521	9,581	567,940	同 上
	大 学 卒	3	56.6	702,308	0	702,308	
	短 大 卒	4	55.3	587,238	28,555	558,683	
	高 校 卒	4	57.1	490,207	0	490,207	
術	中 学 卒	—	—	—	—	—	同 上
	事 務 部 次 長	17	47.4	508,570	6,750	501,820	
	大 学 卒	15	46.5	500,814	7,217	493,597	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
関	高 校 卒	1	*	*	*	*	同 上
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
	技 術 部 次 長	5	52.5	502,549	1,176	501,373	
	大 学 卒	1	*	*	*	*	
係	短 大 卒	—	—	—	—	—	同 上
	高 校 卒	4	51.9	499,884	1,413	498,471	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
	事 務 課 長	46	50.1	467,702	15,041	452,661	
大 学 卒	26	47.4	495,762	19,089	476,673		
短 大 卒	3	54.2	416,439	1,633	414,806		
高 校 卒	16	53.1	429,705	11,842	417,863		
職	中 学 卒	1	*	*	*	*	同 上
	技 術 課 長	40	50.8	520,919	16,398	504,521	
	大 学 卒	20	51.7	545,110	8,929	536,181	
	短 大 卒	5	47.5	578,507	4,200	574,307	
種	高 校 卒	15	50.4	470,759	30,324	440,435	同 上
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額			対 応 級
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当(B)	(A-B)	
		人	歳	円	円	円	
事	事務課長代理	19	48.6	470,094	21,744	448,350	行 政 職 4 級
	大 学 卒	14	47.5	456,374	28,873	427,501	
	短 大 卒	2	53.4	537,195	0	537,195	
	高 校 卒	3	50.8	493,160	0	493,160	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
務	技術課長代理	18	52.4	512,911	8,941	503,970	同 上
	大 学 卒	10	50.8	522,056	14,865	507,191	
	短 大 卒	4	51.4	540,479	3,078	537,401	
	高 校 卒	4	57.0	466,430	0	466,430	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
・	事務係長	37	44.8	399,399	53,754	345,645	3 級
	大 学 卒	28	42.5	394,049	57,349	336,700	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	7	53.7	411,261	40,544	370,717	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
技	技術係長	59	47.8	451,007	61,097	389,910	同 上
	大 学 卒	27	47.6	462,281	70,879	391,402	
	短 大 卒	6	45.5	481,324	70,426	410,898	
	高 校 卒	26	48.5	431,516	48,272	383,244	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
関	事務主任	44	44.2	340,418	38,649	301,769	2 級 (一部は 3 級)
	大 学 卒	29	42.3	361,957	46,108	315,849	
	短 大 卒	3	45.9	298,225	13,891	284,334	
	高 校 卒	12	49.6	289,063	23,778	265,285	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
係	技術主任	36	45.2	387,111	56,080	331,031	同 上
	大 学 卒	14	44.0	423,178	74,061	349,117	
	短 大 卒	6	40.2	386,041	64,820	321,221	
	高 校 卒	15	48.1	357,849	36,462	321,387	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
職	事務係員	207	38.2	307,320	30,074	277,246	1 級
	大 学 卒	137	35.7	307,491	29,536	277,955	
	短 大 卒	27	41.4	293,456	33,983	259,473	
	高 校 卒	43	46.1	316,157	29,547	286,610	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	
種	技術係員	226	37.2	337,164	50,261	286,903	同 上
	大 学 卒	132	36.6	349,398	57,515	291,883	
	短 大 卒	27	36.1	341,582	58,349	283,233	
	高 校 卒	67	39.0	305,498	28,828	276,670	
	中 学 卒	—	—	—	—	—	

4 企業規模50人以上100人未満

職 種 名	調 査 実人員	平均 年齢	令和5年4月分平均支給額			対 応 級	
			きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A-B)		
	人	歳	円	円	円		
事 務	支 店 長	—	—	—	—	行 政 職 6 級、7 級	
	大 学 卒	—	—	—	—		
	短 大 卒	—	—	—	—		
	高 校 卒	—	—	—	—		
事 務	工 場 長	—	—	—	—	同 上	
	大 学 卒	—	—	—	—		
	短 大 卒	—	—	—	—		
	高 校 卒	—	—	—	—		
事 務	事 務 部 長	4	51.8	550,243	43,149	507,094	同 上
	大 学 卒	2	54.5	500,635	0	500,635	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
技 術	技 術 部 長	6	52.3	576,230	23,000	553,230	同 上
	大 学 卒	3	50.8	643,800	15,000	628,800	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	3	53.8	508,660	31,000	477,660	
事 務	事 務 部 次 長	6	53.3	456,472	1,358	455,114	同 上
	大 学 卒	6	53.3	456,472	1,358	455,114	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	—	—	—	—	—	
技 術	技 術 部 次 長	8	51.6	472,712	54,979	417,733	同 上
	大 学 卒	1	*	*	*	*	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	6	52.7	471,968	49,855	422,113	
事 務	事 務 課 長	13	53.3	409,742	4,906	404,836	5 級
	大 学 卒	5	53.3	428,360	2,683	425,677	
	短 大 卒	4	54.5	418,197	1,849	416,348	
	高 校 卒	4	52.3	378,015	10,741	367,274	
技 術	技 術 課 長	8	49.3	399,165	29,212	369,953	同 上
	大 学 卒	2	55.5	451,813	7,454	444,359	
	短 大 卒	—	—	—	—	—	
	高 校 卒	6	47.2	381,616	36,464	345,152	
高 中	高 中 学 卒	—	—	—	—	—	
	高 中 学 卒	—	—	—	—	—	
	高 中 学 卒	—	—	—	—	—	
	高 中 学 卒	—	—	—	—	—	

職 種 名		調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額			対 応 級	
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当 (B)	(A-B)		
事 務	事務課長代理	16	50.9	401,243	7,135	394,108	行 政 職 4 級	
	大 学 卒	13	50.8	408,851	4,167	404,684		
	短 大 卒	1	*	*	*	*		
	高 校 卒	2	55.5	373,911	1,530	372,381		
	中 学 卒	—	—	—	—	—		
	技術課長代理	1	*	*	*	*	同 上	
	大 学 卒	1	*	*	*	*		
	短 大 卒	—	—	—	—	—		
	高 校 卒	—	—	—	—	—		
	技 術	事務係長	11	48.2	375,175	6,957	368,218	3 級
大 学 卒		11	48.2	375,175	6,957	368,218		
短 大 卒		—	—	—	—	—		
高 校 卒		—	—	—	—	—		
技術係長		3	46.5	394,707	28,187	366,520	同 上	
大 学 卒		2	46.0	407,220	41,345	365,875		
短 大 卒		1	*	*	*	*		
高 校 卒		—	—	—	—	—		
関 係		事務主任	10	38.3	359,386	61,515	297,871	2 級 (一部は 3 級)
		大 学 卒	7	39.9	368,627	57,730	310,897	
	短 大 卒	1	*	*	*	*		
	高 校 卒	2	32.5	342,677	68,212	274,465		
	技術主任	6	46.5	394,128	59,086	335,042	同 上	
	大 学 卒	4	47.8	389,144	65,447	323,697		
	短 大 卒	1	*	*	*	*		
	高 校 卒	1	*	*	*	*		
	職 種	事務係員	44	37.5	274,931	44,275	230,656	1 級
		大 学 卒	17	31.0	308,348	61,011	247,337	
短 大 卒		9	39.9	229,472	15,016	214,456		
高 校 卒		18	42.3	266,099	43,098	223,001		
技術係員		31	30.5	283,641	31,184	252,457	同 上	
大 学 卒		5	33.1	298,345	36,651	261,694		
短 大 卒		7	39.2	302,548	38,854	263,694		
高 校 卒		19	26.9	273,655	27,254	246,401		
中 学 卒		—	—	—	—	—		

その2 その他の職種
企業規模計

職 種 名	調 査 実人員	平均 年齢	令 和 5 年 4 月 分 平 均 支 給 額		
			きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手当(B)	(A-B)
	人	歳	円	円	円
技能・労務関係職種					
電話交換手	—	—	—	—	—
自家用乗用自動車運転手	—	—	—	—	—
守衛員	21	45.9	520,652	73,948	446,704
用務員	—	—	—	—	—
海事関係職種					
船長・機関長	4	55.5	647,794	0	647,794
一等航海士・機関士	10	51.6	577,927	0	577,927
二等航海士・機関士	11	45.4	434,334	1,858	432,476
三等航海士・機関士	3	39.5	411,138	3,985	407,153
運航士	—	—	—	—	—
甲板長・操機長	1	*	*	*	*
甲板手・操機手	9	37.5	378,743	101	378,642
甲板員・機関員	6	28.5	291,809	0	291,809
教育関係職種					
大学学長	—	—	—	—	—
大学副学部長	—	—	—	—	—
大学学部長	—	—	—	—	—
大学学教授	—	—	—	—	—
大学准教授	—	—	—	—	—
大学学講師	—	—	—	—	—
大学学助教	—	—	—	—	—
高等学校校長	1	*	*	*	*
高等学校教頭	1	*	*	*	*
高等学校教諭	26	50.7	536,328	923	535,405
研究関係職種					
研究所長	2	56.0	874,230	0	874,230
研究部(課)長	34	52.1	646,754	245	646,509
研究室(係)長	40	48.1	589,702	2,279	587,423
主任研究員	47	41.2	577,060	17,160	559,900
研究員	105	31.7	431,187	52,656	378,531
研究補助員	—	—	—	—	—
医療関係職種					
病院院長	—	—	—	—	—
副院長	—	—	—	—	—
医学科長	—	—	—	—	—
医科医師	—	—	—	—	—
歯科医師	—	—	—	—	—
薬局長	—	—	—	—	—
薬剤師	1	*	*	*	*
診療放射線技師	1	*	*	*	*
臨床検査技師	—	—	—	—	—
栄養士	1	*	*	*	*
理学療法士	—	—	—	—	—
作業療法士	—	—	—	—	—
看護長	—	—	—	—	—
看護師	—	—	—	—	—
看護	12	51.3	408,610	71,269	337,341
准看護	4	52.3	314,028	62,353	251,675

備 考
<p>電話交換手については、見習、外国語の電話交換手を除く。 業務委託契約等に基づき、他の事業所において業務に従事している者を除く。</p>
<p>構成員50人以上の所の長（取締役兼任者を除く。） 2室（係）以上又は構成員7人以上の部（課）の長 構成員3人以上の室（係）の長 〔下記研究員より上位の者（研究所長の職名を有する者、上記研究部（課）長及び研究室（係）長を除く。）〕</p>
<p>部下に医師又は歯科医師5人以上 上記病院長に事故等のあるときの職務代行者 部下に医師又は歯科医師1人以上</p> <p>部下に薬剤師2人以上</p> <p>部下に看護師長5人以上 部下に看護師又は准看護師5人以上</p>

3 労働経済指標関係

第14表 労働経済指標

項 目		年 月					
		令和4年 4 月	5 月	6 月	7 月		
賃 金 ・ 労 働 時 間	全 国	きま つて 支 給 す る 給 与 (調 査 産 業 計)	金 額 (千円)	307.9	301.2	304.0	303.7
			前年同月比 (%)	2.5	2.2	2.3	2.0
		所 定 内 給 与	金 額 (千円)	281.9	277.2	280.0	279.1
			前年同月比 (%)	2.2	1.9	2.1	1.9
	総 実 労 働 時 間 数 (調 査 産 業 計)	時 間 数 (時間)	149.0	137.6	149.6	147.0	
		所 定 外 労 働 時 間 数	時 間 数 (時間)	12.9	11.7	12.1	12.1
	和 歌 山 県	きま つて 支 給 す る 給 与 (調 査 産 業 計)	金 額 (千円)	264.8	262.5	267.5	262.9
			前年同月比 (%)	△0.2	0.1	1.2	△0.3
		所 定 内 給 与	金 額 (千円)	241.7	240.1	245.8	240.8
			前年同月比 (%)	△1.4	△1.1	0.8	△1.1
総 実 労 働 時 間 数 (調 査 産 業 計)		時 間 数 (時間)	149.2	137.5	152.0	145.6	
		所 定 外 労 働 時 間 数	時 間 数 (時間)	12.0	11.7	12.5	11.6
生 計 費	消 費 支 出	全 国 (全 世 帯)	金 額 (千円)	304.5	287.7	276.9	285.3
		前年同月比 (%)	1.2	2.4	35.5	6.6	
		全 国 (勤 労 者 世 帯)	金 額 (千円)	344.1	315.0	300.5	317.6
		前年同月比 (%)	1.6	△0.9	6.9	4.9	
	和 歌 山 市 (全 世 帯)	金 額 (千円)	239.6	211.2	215.2	294.4	
		前年同月比 (%)	△2.0	△1.2	△2.8	37.2	
	和 歌 山 市 (勤 労 者 世 帯)	金 額 (千円)	288.1	224.2	232.9	380.5	
		前年同月比 (%)	10.2	△9.4	△0.4	57.1	
物 価	消 費 者 物 価 指 数 (総 務 省)	全 国	前年同月比 (%)	2.5	2.5	2.4	2.6
		和 歌 山 市	前年同月比 (%)	1.7	1.6	1.7	1.5
	国 内 企 業 物 価 指 数 (全 国 ・ 日 本 銀 行)	前年同月比 (%)	9.9	9.4	9.6	9.5	
そ の 他	常 用 雇 用 指 数 (調 査 産 業 計 ・ 厚 生 労 働 省)	前年同月比 (%)	△1.1	△0.9	△0.6	△0.6	
	完 全 失 業 率 (総 務 省)	全 国 (%)	2.6	2.6	2.6	2.6	
		近 畿 (%)	3.1	2.9	3.2	3.0	
	有 効 求 人 倍 率 (厚 生 労 働 省)	全 国 (倍)	1.24	1.25	1.27	1.28	
		和 歌 山 職 業 安 定 所 管 内	(倍)	0.84	0.86	0.86	0.90
実 質 国 内 総 生 産 (内 閣 府)	前 期 比 (%)	1.3					

- (注) 1 「毎月勤労統計調査」、「国内企業物価指数」及び「常用雇用指数」の前年同月比については、令和2年基準である。
 2 「完全失業率」及び「有効求人倍率」については、全国は季節調整値、近畿及び和歌山職業安定所管内は原数値である。
 3 「実質国内総生産」については、平成27暦年連鎖価格である。
 4 「毎月勤労統計調査」については、再集計値である。

8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	令和5年 1 月	2 月	3 月	4 月
301.9	304.0	305.3	305.7	305.9	303.9	303.5	306.8	310.9
2.3	2.6	2.3	2.6	2.5	1.7	1.4	1.0	1.0
277.7	279.7	279.9	280.0	280.1	279.5	279.1	281.6	285.1
2.2	2.2	1.8	2.2	2.3	1.7	1.5	1.0	1.2
139.1	144.0	144.5	146.0	144.2	135.7	139.7	145.8	148.3
11.3	12.2	12.6	12.6	12.6	11.8	12.0	12.5	12.6
261.1	262.9	264.0	267.7	268.0	271.0	274.3	267.8	270.1
△1.8	△0.4	△1.4	△0.8	△1.1	3.3	6.0	2.3	2.0
237.4	238.4	239.7	242.9	243.0	245.2	246.9	243.8	244.3
△3.0	△2.0	△2.6	△1.8	△1.6	2.1	4.2	1.7	1.2
141.5	146.9	145.1	148.5	146.8	134.8	140.3	142.5	149.6
12.0	12.9	12.6	13.3	13.4	11.7	12.2	12.0	12.8
290.0	281.0	298.0	285.9	328.1	301.6	272.2	312.8	303.1
8.8	5.9	5.7	3.2	3.4	4.8	5.6	1.8	△0.5
322.4	314.0	328.7	308.1	353.8	331.1	298.7	340.0	334.2
9.6	6.2	5.1	1.3	2.8	5.3	4.7	△1.1	△2.9
275.5	238.5	292.4	277.2	293.9	235.4	216.8	259.5	274.2
23.3	8.6	27.0	23.4	12.1	△19.1	△11.3	△11.6	14.4
341.3	270.7	287.3	337.4	329.4	267.3	284.7	327.3	306.3
33.5	12.2	17.8	34.2	11.5	△30.4	△5.1	△8.0	6.3
3.0	3.0	3.7	3.8	4.0	4.3	3.3	3.2	3.5
1.7	1.9	3.1	3.3	3.4	3.9	3.2	3.0	2.8
9.8	10.4	9.7	10.0	10.6	9.5	8.3	7.4	5.8
△0.5	△0.4	△0.5	△0.3	△0.3	0.6	0.6	0.6	0.7
2.5	2.6	2.6	2.5	2.5	2.4	2.6	2.8	2.6
2.8	2.6	2.8	2.7	2.6	2.6	2.9	3.1	3.1
1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32
0.88	0.92	0.97	1.03	1.04	1.04	1.05	1.04	0.96
△ 0.3			0.1			0.8		

4 生計費関係

第15表 費目別、世帯人員別標準生計費（和歌山市）

（令和5年4月）

世帯人員 費目	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
	円	円	円	円	円
食料費	30,146	30,397	47,866	65,335	82,796
住居関係費	38,174	40,605	36,899	33,189	29,483
被服・履物費	4,085	2,782	4,498	6,215	7,932
雑費Ⅰ	26,640	27,718	53,070	78,422	103,774
雑費Ⅱ	7,159	8,361	11,627	14,897	18,163
計	106,204	109,863	153,960	198,058	242,148

（注）1 2～5人世帯については、総務省の「家計調査」（勤労者世帯）における令和5年4月の費目別平均支出金額（日数を365/12日に、世帯人員を4人に調整したもの）に、「費目別、世帯人員別生計費換算乗数」を乗じて算定した。

なお、1人世帯については、全国の標準生計費に、全国の費目別平均支出金額に対する本市における費目別平均支出金額の比率を乗じて算定した。

2 各費目の内容は、それぞれ次に掲げる家計調査等の大分類項目に対応する。

食料費 …… 食料

住居関係費 …… 住居、光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費 …… 被服及び履物

雑費Ⅰ …… 保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ …… その他の消費支出（諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金）

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、一般職の職員の給与について報告及び勧告をするとともに、一般職の職員の勤務時間、休暇等について勧告し、あわせて公務員人事管理について報告を行った。

それらの内容の骨子は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差：3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒：約8% [12,000円]、大卒：約6% [11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額：3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

[約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査（完了率82.6%）して、精密な比較を実施]

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円 (0.96%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

<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）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期：令和5年4月1日（ボーナスは、法律の公布日）]

<月例給> 民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定
[内訳：俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円] ※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ◇一般職試験（高卒者）7.8% [12,000円]◇一般職試験（大卒程度）5.9% [11,000円]◇総合職試験（大卒程度）5.8% [11,000円]

- ・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
(平均改定率：全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

②その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

<ボーナス>民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

<その他>

- ・初任給調整手当：医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・委員、顧問、参与等の手当：指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

<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箇月当たり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支給
- ・手当額は月額3,000円
- ・令和6年4月1日から実施
- ・在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。

指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

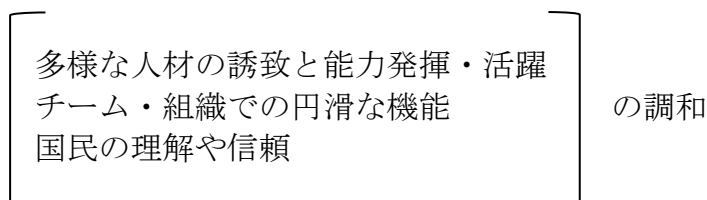
【参考】◇勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))月額407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与6,731,000円(+105,000円、+1.6%)

◇勧告後の初任給(行政職俸給表(一))総合職大卒[本府省]249,640円 一般職大卒[地方機関]196,200円 一般職高卒[地方機関]166,600円 本府省業務調整手当を含む
地域手当非支給地 地域手当非支給地

※このほか、昨年勧告時に表明した「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)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

【別添】給与制度のアップデート 概要 公務員人事管理に関する報告の中で記述

<方向性>



様々な立場から納得感のある、分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

<令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)>

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

勤務時間に関する勧告の骨子

i 現状

- ・ 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・ 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- ・ 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・ フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能力の向上にも資するもの
- ・ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日をつけるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

IV 施行日

令和7年4月1日

公務員人事管理に関する報告の骨子

○基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠



職員一人一人が躍動でき、Well-being が実現される環境整備が必要

- 1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組
- 2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策
- 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【課題認識】

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

【課題への対応】

○民間と公務の知の融合の推進

・実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

・官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

・公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

○採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

○今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

・優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

・人材確保を支える処遇の実現（令和6年給与アップデート）

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

✓新卒初任給の引上げ

- ✓係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓最優秀者のボーナスの上限引上げ✓特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

・非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【課題認識】

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

【課題への対応】

○職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

○個々の力を組織の力へつなげる取組

・組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

・職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現（令和6年給与アップデート）

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ・全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化
 - ✓地域手当の大きくくり化
 - ✓新幹線通勤に係る手当額見直し
 - ✓定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

【課題認識】

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-being の土台となる職場環境整備も急務

【課題への対応】

○多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

・柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

・仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

・職員の選択を後押しする給与制度上の措置 令和6年給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

✓扶養手当の見直し

✓テレワーク関連手当の新設(本年勧告)

✓採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

○職員の Well-being の土台づくりに資する取組

・超過勤務の縮減 ― 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

・職員の健康増進 ― 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

・ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。

相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組