

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月16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4年連続の引上げ

- ①民間給与との較差11,850円(3.07%)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0.05月分引上げ(4.60月分 → 4.65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7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。)2,253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1,352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59事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。
- ウ 人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、公民給与の比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直した。

(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11,850円(3.07%)下回っている。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
398,137円	386,287円	11,850円(3.07%)

(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(4.60月)が、民間の特別給の支給月数(4.64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11,850円(3.07%)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、人材確保の観点から、初任給をはじめ若年層等に重点を置きつつ、給料表全体の引上げ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、本市の実情を踏まえ、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、0.05月分の支給月数を引き上げる必要がある。

(4) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員に対する宿日直手当については、本市の実情を踏まえ、人事院勧告を考慮して、改定する必要がある。

3 その他の報告

(1) 通勤手当

人事院は、本年の人事院勧告において、自動車等使用者の通勤手当の距離区分ごとの手当額の改定等に言及した。

本市においても、国や他の地方公共団体の動向及び本市の実情を考慮し、改定について検討する必要がある。

(2) 人材の確保

生産年齢人口の減少、民間企業との人材獲得競争等により、公務員志望者は全国的に減少傾向となっており、優秀な人材を確保していくためには、給与面での処遇の改善、働きやすい勤務環境の整備、採用試験における受験者の負担軽減、公務職場の魅力発信などの取組をより一層進める必要がある。

本委員会では、採用試験の見直しや職場見学会を新たに実施するなど、受験者の確保に努めている。今後も、職員採用説明会の実施、大学や民間企業が主催する合同説明会への参加及びウェブサイト・SNSを通じた情報発信の拡充など、受験者を増やすための効果的な取組を進めていく。

(3) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働を是正することは、職員の公務能率や働く意欲が向上するだけでなく、人材の確保や仕事と家庭生活の両立支援にもつながるため、組織にとって喫緊の課題である。

所属長においては、職員の勤務状況及び業務の進捗状況を把握し、業務の簡素化や平準化に一層取り組んでいくとともに、DXを推進し、業務の自動化・省力化につながる技術を活用するなど、適切なマネジメントを行っていかなければならない。

イ 仕事と家庭の両立支援

育児・介護と仕事の両立支援のため、看護休暇等の見直しや育児部分休業の取得パターンの多様化、介護が必要になった際の両立支援制度の周知の義務化など、休暇・休業制度の整備が進められている。

任命権者においては、更なる勤務環境の整備のため、これらの制度が職員に広く周知され、活用できるよう、職員向けのパフレットの充実や制度の研修を行うなど、これまでの取組を推進する必要がある。

ウ フレックスタイム制度の導入

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、それらに応じた勤務環境を整備することが求められており、任命権者においては、人材確保の観点からも、職員一人ひとりが個々の事情に応じた柔軟な働き方ができるよう、フレックスタイム制度について、国や他の地方公共団体の事例を参考にし、導入について検討する必要がある。

(4) メンタルヘルス対策の推進

職員が心身ともに健康な状態で職務に従事することは、公務能率の向上や活力ある組織を維持するうえで必要不可欠である。

任命権者においては、今後とも、効果的な研修機会の提供や相談体制の充実、次項のハラスメント対策など、メンタルヘルス不調の予防・早期発見から再発防止までの一連の取組を組織的に進める必要がある。

(5) ハラスメント対策の推進

ハラスメントの防止には、管理監督者の意識や役割が極めて重要であり、日頃から風通しの良い職場づくりを意識し、実際にハラスメントに関する事案が発生した場合は、迅速かつ適切に対応しなければならない。

また、カスタマー・ハラスメントについて、民間においては、本年6月の労働施策総合推進法の改正により、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられることとなっている。

任命権者においては、カスタマー・ハラスメント等から職員を守り、安心して職務に専念できる環境整備に向けて、組織的なハラスメント対策を推進していく必要がある。

(6) 高齢期職員の働き方

定年年齢の段階的引上げ（令和13年度に65歳）に伴い、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入され、60歳を超える職員が様々な働き方を選択し始めているところである。

若年労働人口の減少と行政ニーズの高度化に対応するため、任命権者は、高齢期職員が知識・技術・経験を最大限発揮できるよう、適材適所の配置や役割の明確化を行うことが重要である。