

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和8年10月14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5年連続の引上げ

- ①民間給与との較差11,985円(3.03%)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(4.65月分 → 4.70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8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。)2,294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1,378人である。
- イ 市内の企業規模100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51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11,985円(3.03%)下回っている。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
408,158円	396,173円	11,985円(3.03%)

(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(4.65月)が、民間の特別給の支給月数(4.71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11,985円(3.03%)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、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) 単身赴任手当等

人事院は、本年の勧告において、現行の単身赴任手当の見直しや転居に関する手当の新設について言及した。本市においても、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ、これらの制度の取扱いについて検討する必要がある。

(2) 人材の確保・育成

生産年齢人口の減少や人材獲得競争の激化等により、本市における採用を取り巻く環境は厳しさを増しており、特に技術職や資格免許職において人材確保が困難な状況にある。数ある就職先の中から選ばれる魅力的な職場であるためには、給与面での処遇改善や勤務環境の整備と人材の確保・育成の取組を連動させながら、多角的な取組を進める必要がある。本委員会では、大学3年生を対象とした「早期チャレンジ型」採用試験を新たに設けたところであり、CBT方式（オンライン試験）の拡大の検討や、公務職場の魅力に関する情報発信の強化に取り組んでいく。

任命権者においては、処遇改善の実現に向けて着実に検討を進める必要がある。同時に、和歌山市人材育成・確保基本方針に基づき、人事評価の活用や適材適所の配置、キャリア形成支援による職員の能力向上やエンゲージメントの向上に努めるとともに、組織全体でデジタル人材の育成に取り組んでいくことが重要である。

(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、職員の心身の健康保持や公務能率の向上に加え、仕事と家庭生活の両立や人材を確保する上で取り組むべき課題である。

本市では、職員の月平均時間外勤務時間数及び年間360時間を超える時間外勤務者数がともに微増しており、業務の偏りの解消と実効性のある縮減策の一層の推進が求められる。

任命権者においては、時間外勤務の発生要因の把握や適正な人員配置、管理監督者のマネジメント意識の徹底を図るとともに、生成AIの活用等の自治体DXによる業務効率化を進める必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

年次有給休暇の使用日数や男性職員の育児休業取得率は着実に向上しているものの、今年度から新たに設定された「2週間以上の育休を取得する男性職員割合85%以上」という目標の達成に向け、なお一層の取組を要する状況にある。

任命権者においては、管理監督者の制度理解の促進や目標の周知等を通じて、誰もが休暇・休業を取得しやすい職場づくりを進め、目標の達成に向けた取組を強化していく必要がある。

ウ 柔軟で効率的な働き方の推進

本市では今年度からフレックスタイム制度を試行しており、試行結果の検証やコアタイム設定の柔軟化の検討を進め、本格導入に向けた取組を加速していくことが重要である。

また、人事院は本年の勧告において、育児・介護等に活用することを想定した無給休暇の新設や代休日の指定等の見直しに言及しており、任命権者においては、これらの制度の導入検討やテレワーク等の活用を含め、柔軟な働き方を支える勤務環境の整備に努める必要がある。

(4) 職員の心身の健康保持

本市職員の休職者は精神疾患を原因とするものが依然として大きな割合を占めており、予防と早期対応が喫緊の課題である。

任命権者においては、職員に向けた取組の強化に加え、管理監督者への支援、休職者の復帰支援策の充実等を通じ、ハラスメント対策と合わせ、身体及び精神の両面における不調の予防・早期発見から再発防止まで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は、職員の尊厳を守り公務能率を発揮する上で不可欠な基盤であり、カスタマーハラスメント対策を含め、あらゆるハラスメント対策の実効性を高めていくことが求められる。

任命権者においては、対応方針の明確化や相談体制の整備・周知、組織として毅然と臨む姿勢の徹底に加え、通話録音の音声案内の導入をはじめとする環境整備や被害職員へのケアを進め、互いの尊厳を尊重し合う組織風土の醸成と安全な執務環境の確保に取り組む必要がある。