

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6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3年連続の引上げ

- ①民間給与との較差11,168円(2.93%)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(4.50月分 → 4.60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6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。)2,239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1,338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60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11,168円(2.93%)下回っている。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
392,605円	381,437円	11,168円(2.93%)

### (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(4.50月)が、民間の特別給の支給月数(4.59月)を下回っている。

## 2 給与改定等

### (1) 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等

#### ア 給料表

本市職員の給与が民間給与を11,168円(2.93%)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。

#### 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 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。

### (2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

#### 給料表

(1)のアによる改定後の給料表については、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。

### 3 その他の報告

#### (1) 給与制度のアップデート

人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代に即した給与制度に転換するため、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度の整備を行うとしている。

今後の給与制度のあり方については、扶養手当、地域手当、管理職員特別勤務手当及び特定任期付職員の特別給等を含めた本市の実情に即した制度の構築に向けて、国や他の地方公共団体の動向に注視しつつ、改定について検討する必要がある。

#### (2) 人材の確保・育成

本市においても、受験者数は減少傾向となっており、主に技術職の採用区分について、採用予定数を確保できていない職種が存在する。本委員会では、学生や保護者向けに職員採用説明会を開催し、ウェブサイトやSNSを用いた広報活動など受験意欲を高める取組を行っているところである。今後も、任命権者と連携しながら、受験者を増やすための効果的な方策等を検討し、多様で有為な人材の確保を目指す必要がある。

また、限りある人材を最大限に活用するには、育成が重要であり、OJT、メンター制度、職員研修、ジョブローテーションなどにより、それぞれの特性や利点を生かしながら、組織全体で人材育成に取り組む必要がある。任命権者は、職務適性に基づいた人事配置を行ったうえで、各職員にやりがいを持たせながら、人材育成基本方針に基づき、個々の能力を伸ばし、キャリアの形成を支援することが重要である。

#### (3) 勤務環境の整備

##### ア 長時間労働の是正

長時間労働は、業務の効率を低下させ、職員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し、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求められる。各所属長においては、業務の必要性や優先順位等を検討し、業務の平準化に向けて適切なマネジメントを行い、職員においては、限られた時間の中で成果を上げることができるよう、DXの推進、マニュアルの見直し、職員間の協力などにより業務の効率化や改善を図る必要がある。

##### イ 仕事と家庭の両立支援

育児や家族の介護等を行う職員に対して、仕事と家庭の両立を支援し、柔軟・多様でバランスの取れた働き方やキャリア形成ができる職場環境を整備することは、職員が安心して職務を遂行する上で極めて重要である。任命権者においても、多様な働き方について、適正な公務運営を確保する観点から、現場の実情に配慮しつつ、国や他の地方公共団体の動向に注視しながら、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

#### (4) 心の健康づくりの推進

職員は、自分のストレスチェックなどにより、心と体の健康に注意し、自身の変化に気づくことが重要である。また、職員同士が、日常的にコミュニケーションを取り、不調の兆候が見られる職員には、積極的に声掛けをするなど、メンタル不調について、早期発見・早期対応を心掛ける必要がある。管理監督者は、特定の職員に過度の負担が生じないよう業務分担の見直しや職員が協力し合える職場風土を醸成するなど、組織全体で良好な職場環境の整備に努めなければならない。

#### (5) 高齢期職員の働き方

定年引上げ等による高齢期職員が高い意欲を持って、幅広い職務において業務を遂行できるよう支援する必要がある。任命権者は、高齢期職員が持つ豊富な経験や知識を積極的に活用できるよう、適材適所の配置や期待する役割の明確化を行うことが重要である。高齢期職員が最大限に貢献できる環境を整えていかなければならない。

### <人事院勧告の概要>

- (1) 民間給与との較差（11,183円/2.76%）を埋めるため、初任給を高卒：約12.8% [21,400円]、大卒：約12.1% [23,800円] 引き上げる等、俸給表を引上げ（平均3.0%）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（4.50月分→4.60月分）
- (4) 給与制度のアップデート  
【令和7年4月1日実施（初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月1日に先行実施）】  
現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備