

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

(1) 令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

<令和3年の報告・勧告のポイント>

○令和3年度のボーナスを引下げ

・ボーナスを0.15月分引下げ(4.45月分→4.30月分)

○民間給与との較差(23円、0.01%)が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。

ア 民間給与と職員給与との比較に基づく給与改定等

(7) 特別給(ボーナス)

a 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所105事業所を対象に調査を実施(完了率89.0%)

令和2年8月から令和3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月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A-B)
4.31月分	4.45月分	△0.14月分

b 給与改定の判断 <勧告>

(a) 改定の内容

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.15月分引き下げ、期末手当から差し引く(4.45月分→4.30月分)

支給月数(一般の職員の場合)

特別給		6月期	12月期	計
令和3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)	2.40月(現行2.55月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)	1.90月(改定なし)
	計	2.225月(支給済み)	2.075月(現行2.225月)	4.30月(現行4.45月)
令和4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.15月	2.15月	4.30月

(b) 実施時期

勧告を実施するための条例の公布の日

(i) 月例給

a 民間給与と職員給与との比較

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令和3年4月分の給与を比較(ラスパイレス比較)

令和3年4月の民間給与(A)	令和3年4月の職員給与(B)	較差(A-B)
369,967円	369,944円	23円(0.01%)

b 給与改定の判断

民間給与との較差が極めて小さく、均衡していることから、月例給の改定を行わない。

イ 公務運営の改善

(7) 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、新たな受験者層の獲得に努めることが必要
- ・県職員の生の声を届けることを重視したホームページ・SNSを活用した情報発信、オンライ

- ンによる採用説明会等の取組を強化するとともに、公務員志望以外の学生や職務経験者などの受験者を増やせるよう、効果的な採用試験の実施方法について引き続き検討
- ・ 採用後の人材育成については、管理職が部下の育成を重要な職責として認識し、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ていくことが求められる
 - ・ 障害者雇用については、実雇用率は上昇してきているものの、本年度も、知事部局と教育委員会において法定雇用率を達成できておらず、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着実に推進していくことが必要
- (イ) 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、知事部局の目標達成を確実なものとするためには更なる取組が求められる
 - ・ 各任命権者においては、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について、一層積極的な推進を図ることが必要
- (ウ) 能力・実績に基づく人事管理の推進
- 各任命権者においては、人事評価制度を公正、適正に運用し、職員の能力・実績を適切に把握し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めるべき
- (エ) 定年の引上げ
- ・ 定年引上げに伴い、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制、60歳を超える職員の給料月額7割措置等について、国や他の都道府県との均衡を考慮し、円滑な導入が行えるよう各任命権者において早急に準備を進めることが必要
 - ・ 定年の段階的引上げに伴う職員採用計画や役職定年制により降任等となる職員の能力・経験を生かせる職務の整備について、本県の実状に配慮して検討を進めることが必要
- (オ) 勤務環境の整備
- a 長時間労働の是正等
- (a) 超過勤務の縮減
- ・ 過去5年間の超過勤務の傾向をみると、知事部局において年々増加する傾向にある。各任命権者においては、RPA等による事務の効率化を一層進めるとともに、組織全体として、業務の見直しや平準化に努めることが必要。それらを講じても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求められる
 - ・ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の原則に則った適正な勤務時間の管理のあり方について、他の都道府県の動向にも留意しつつ研究を進めることが必要。また、長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導など職員の健康の確保に最大限の配慮をすることはもちろん、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することが必要
- (b) 教育職員の働き方改革の推進
- ・ 県立高等学校等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、引き続き、勤務時間管理の徹底を図るとともに、校務等の見直しや部活動の改善、外部人材の活用等による教育職員の負担軽減のための取組を強力に推進し、長時間労働の是正を図っていくことが必要
 - ・ 変形労働時間制については、学校における働き方改革を進めるための選択肢の一つであるとされている一方で、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、教育職員の勤務時間の適切な管理を徹底するとともに、全ての教育職員に対して画一的に当てはめるのではなく、個々の事情に応じて配慮するなど、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

- (c) 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、知事部局及び教育委員会において、2年連続で減少傾向にある。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、各任命権者においては、計画的・連続的取得の促進に一層取り組むことが必要
- b 柔軟な働き方の推進
各任命権者においては、国や他の都道府県の動向を踏まえ、フレックスタイム制度をはじめ、柔軟な働き方の制度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根本的な見直しについても研究し、柔軟な働き方の取組を強力に推進していくことが必要
- c 仕事と家庭の両立支援の推進
- ・ 本年の人事院勧告等において、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇等の措置を講じていくとされたことを踏まえ、本県においても、休暇の新設等を検討していくことが必要
 - ・ 各任命権者においては、仕事と家庭の両立支援の制度が職員に定着し、幅広く利用されるよう、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
- d 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にある。各任命権者においては、ストレスチェックの受検率をより一層高めるとともに、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
- e ハラスメントの防止対策
各任命権者においては、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
- (カ) 会計年度任用職員について
- ・ 本年の人事院勧告において、非常勤職員の休暇・休業等に関し、不妊治療のための休暇等の措置を講じていくとされたことを踏まえ、本県の会計年度任用職員についても、休暇の新設等を検討していくことが必要
 - ・ 各任命権者においては、会計年度任用職員の給与、勤務条件等の制度について、常勤職員との権衡等を考慮し、適切に運用するとともに、国や他の都道府県の動向も踏まえながら、研究していくことが求められる
- (キ) 服務規律の確保
- ・ 各任命権者においては、過去の不適正事案について、事実関係を十分に把握、分析し、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、研修機関や職場での研修、職員育成面談など、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

(2) 報告資料

ア 職員の給与（令和3年4月1日現在）

(ア) 職員の給料表別、任命権者別職員数

給料表	区分	職員数		知事	県議会議長	代表監査委員	教育委員会			人事委員会	警察本部長
		令和2年4月	増減				本庁等	県立学校	市町村立小・中学校		
全		14,245	△ 54	3,510	27	14	334	2,649	5,199	12	2,500
行政職		3,848	△ 28	3,017	27	14	288	182	-	12	308
研究職		217	1	171	-	-	26	-	-	-	20
医療職(1)		29	△ 2	29	-	-	-	-	-	-	-
医療職(2)		92	△ 2	90	-	-	-	2	-	-	-
医療職(3)		203	-	203	-	-	-	-	-	-	-
学校栄養職員		19	△ 5	-	-	-	-	-	19	-	-
学校事務職員		284	7	-	-	-	-	-	284	-	-
計		4,692	△ 29	3,510	27	14	314	184	303	12	328
高等学校等教育職員		2,412	△ 31	-	-	-	-	2,412	-	-	-
県立中学校教育職員		53	-	-	-	-	-	53	-	-	-
市町村立小・中学校等 教育職員		4,916	17	-	-	-	20	-	4,896	-	-
計		7,381	△ 14	-	-	-	20	2,465	4,896	-	-
警察官		2,172	△ 11	-	-	-	-	-	-	-	2,172

(注) 任期付職員、任期付研究員、育児短時間勤務職員及び再任用職員については、本表には含まれていない。
(以下、(エ)までについて同じ。)

(イ) 職員の給料表別人員、平均年齢、平均勤続年数

区分		適用人員	平均年齢	平均勤続年数
給料表		人	歳	年
	全	14,245	40.9	16.5
一般職員	行政職	3,848	42.6	18.3
	研究職	217	42.3	15.7
	医療職(1)	29	41.7	8.8
	医療職(2)	92	41.9	15.5
	医療職(3)	203	45.5	17.3
	学校栄養職員	19	40.0	16.8
	学校事務職員	284	40.3	20.5
	計	4,692	42.6	18.2
教育職員	高等学校等教育職員	2,412	43.5	18.4
	県立中学校教育職員	53	39.5	14.9
	市町村立小・中学校等教育職員	4,916	39.4	14.5
	計	7,381	40.8	15.8
	警察官	2,172	37.8	15.3
令和2年4月	全	14,299	41.2	16.9

(ウ) 職員の給料表別、学歴別、性別人員構成比

区分 給料表	計	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	
	%	%	%	%	%	%	%	
全	100.0	81.1	6.4	12.4	0.1	60.7	39.3	
一般職員	行政職	100.0	76.7	7.6	15.5	0.2	73.9	26.1
	研究職	100.0	97.7	1.4	0.9	-	79.7	20.3
	医療職(1)	100.0	100.0	-	-	-	72.4	27.6
	医療職(2)	100.0	82.6	17.4	-	-	53.3	46.7
	医療職(3)	100.0	40.4	49.8	9.9	-	34.5	65.5
	学校栄養職員	100.0	57.9	42.1	-	-	-	100.0
	学校事務職員	100.0	0.7	33.1	66.2	-	39.4	60.6
計	100.0	71.7	11.0	17.2	0.2	69.6	30.4	
教育職員	高等学校等教育職員	100.0	96.7	3.1	0.2	-	52.4	47.6
	県立中学校教育職員	100.0	98.1	1.9	-	-	56.6	43.4
	市町村立小・中学校等 教育職員	100.0	93.6	6.4	-	-	43.7	56.3
	計	100.0	94.6	5.3	0.1	-	46.6	53.4
警察官	100.0	55.3	0.6	44.0	0.0	89.2	10.8	
令和2年4月 全	100.0	80.6	6.7	12.6	0.1	61.0	39.0	

(注) 1 数値の表示単位未満は四捨五入しているため、合計と内訳が一致しない場合もある。
2 表中0.0%となっている箇所は、該当者が僅少であり、表示単位未満を四捨五入した結果、ゼロ表示となったものである。

(工) 職員の給料表別平均給与月額

区分 給料表	給料	扶養手当	地域手当	小計	住居手当・ 管理職手当等	合計
全	341,912	9,322	12,843	364,077	12,831	376,908
一般職員	行政職	328,838	10,320	16,069	14,717	369,944
	研究職	346,615	11,613	13,173	15,487	386,888
	医療職(1)	417,210	8,517	73,802	361,196	860,725
	医療職(2)	321,015	9,457	9,901	340,373	349,643
	医療職(3)	341,122	9,599	6,904	357,625	363,018
	学校栄養職員	294,353	1,132	6,827	302,312	306,722
	学校事務職員	304,223	6,107	7,317	317,647	324,336
	計	328,954	10,028	15,207	354,189	15,855
教育職員	高等学校等教育職員	379,686	8,758	13,315	401,759	411,047
	県立中学校教育職員	352,776	9,075	13,453	375,304	388,870
	市町村立小・中学校等 教育職員	345,921	6,774	9,711	362,406	375,713
	計	357,003	7,439	10,916	375,358	11,996
警察官	318,616	14,193	14,288	347,097	9,133	356,230

令和2年4月 全	342,866	9,367	12,841	365,074	12,817	377,891
行政職	331,410	10,780	16,124	358,314	14,654	372,968

(注) 給料には、「給料の調整額」、「教職調整額等」を含む。

イ 民間の給与

(7) 職種別民間給与実態調査の概要

令和3年の報告の基礎となった職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

- a 調査の目的
本県の職員の給与を検討するため。
- b 調査機関
和歌山県人事委員会、人事院等
- c 調査の範囲等
 - (a) 調査の範囲
 - ① 調査対象事業所（母集団事業所）
全産業の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所244事業所
なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。
 - ② 調査対象職種
54職種（行政職相当職種22職種 その他の職種32職種）
 - (b) 調査対象の抽出
 - ① 母集団事業所を、組織、規模、産業により15層に分類し、これらから118事業所を無作為に抽出し、調査を行った。
今回の報告の基礎となった調査における調査完了事業所数は、(イ) 産業別、規模別調査事業所数のとおりである。
 - 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上るときは、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全て除外した。
 - (c) 集計
 - ① 調査実人員は、初任給関係253人（行政職に相当する調査実人員211人）、初任給関係以外の調査職種4,660人（行政職に相当する調査実人員4,171人）である。
（調査職種該当者（母集団）の推定数は12,386人であり、行政職に相当するものは10,560人である。）
 - ② 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。

(イ) 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人以上 500人未満	200人以上 300人未満	100人以上 200人未満	50人以上 100人未満	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
産業計	105	5	6	7	30	57	33	53	19
農業、林業、漁業、 鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	7	-	-	-	2	5	2	4	1
製造業	47	4	2	2	19	20	9	27	11
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	16	1	1	3	4	7	10	3	3
卸売業、小売業	3	-	1	-	1	1	2	-	1
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	5	-	-	-	1	4	-	4	1
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	27	-	2	2	3	20	10	15	2

(注) 1 上記のほか、調査不能の事業所が13所あった。

2 調査対象事業所118所に占める調査完了事業所105所の割合(調査完了率)は、89.0%である。

3 「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。

(ウ) 職種別、学歴別、企業規模別初任給

(単位：円)

職 種	学 歴	企業規模計	企業規模別		
			500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
新卒事務員・技術者計	大学卒	211,828	228,527	199,536	※ 196,142
	短大卒	192,627	※ 192,723	※ 193,349	※ 185,383
	高校卒	172,975	※ 174,390	167,361	※ 175,806

- (注) 1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。
- 2 大学卒の中には、大学院修士・博士課程修了者を含む。
- 3 「※」は、調査事業所が5事業所以下であることを示す。

(工) 職種別、学歴別給与額等

職 種 名	調 査 実 人 員	平 均 年 齢	令和3年4月分平均支給額			備 考	
			きまって支給する給与 (A)	うち時間外手当 (B)	(A) - (B)		
事 務 系 職 種	支店長	6	56.6	676,281	35	676,246	構成員50人以上の支店(社)の長(取締役兼任者を除く。)
	大学卒	3	56.4	610,133	-	610,133	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	3	56.8	733,835	66	733,769	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	工場長	6	53.8	665,104	569	664,535	構成員50人以上の工場の長(取締役兼任者を除く。)
	大学卒	3	51.6	711,199	1,090	710,109	
	短大卒	1	X	X	X	X	
	高校卒	2	55.5	576,157	-	576,157	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	事務部長	142	53.9	549,885	903	548,982	・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。)
	大学卒	98	53.4	562,516	318	562,198	
	短大卒	17	55.3	504,425	1,458	502,967	
	高校卒	27	54.6	535,302	2,565	532,737	
	中学卒	-	-	-	-	-	
技術部長	91	53.7	637,520	2,309	635,211	同 上	
大学卒	65	53.5	681,588	1,319	680,269		
短大卒	10	55.6	585,787	2,088	583,699		
高校卒	15	53.9	520,428	6,132	514,296		
中学卒	1	X	X	X	X		
事務部次長	46	52.2	487,200	101	487,099	・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)	
大学卒	32	51.8	495,320	6	495,314		
短大卒	6	52.7	493,852	-	493,852		
高校卒	8	53.5	451,789	533	451,256		
中学卒	-	-	-	-	-		
技術部次長	36	51.4	522,235	13,963	508,272	同 上	
大学卒	18	51.9	554,656	5,932	548,724		
短大卒	3	50.1	511,696	9,392	502,304		
高校卒	15	50.9	487,903	23,732	464,171		
中学卒	-	-	-	-	-		
事務課長	281	49.8	481,201	4,013	477,188	・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	
大学卒	180	48.6	478,301	3,578	474,723		
短大卒	26	49.6	441,355	5,484	435,871		
高校卒	75	52.7	503,201	4,480	498,721		
中学卒	-	-	-	-	-		
技術課長	206	50.4	565,803	5,328	560,475	同 上	
大学卒	122	50.2	594,263	3,028	591,235		
短大卒	23	51.3	585,994	1,200	584,794		
高校卒	60	50.3	504,441	11,045	493,396		
中学卒	1	X	X	X	X		

(注) 1 調査実人員が1人の場合は、個人情報保護の観点から、平均年齢及び令和3年4月分平均支給額をXとしている。

2 「中間職(部長一課長間)」とは、部長と課長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級(格付)から職責が部長と課長の間に位置づけられる者をいう。

職種名	調査 実人員	平均 年齢	令和3年4月分平均支給額			備 考	
			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		
事務課長代理	215	47.9	439,994	16,243	423,751	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	
	大学卒	158	47.2	444,766	18,065		426,701
	短大卒	12	48.9	456,086	29,685		426,401
	高校卒	45	50.2	419,289	6,841		412,448
	中学卒	-	-	-	-		-
技術課長代理	134	41.5	485,106	65,868	419,238	同 上	
	大学卒	100	40.3	490,886	68,499		422,387
	短大卒	19	47.7	463,831	60,372		403,459
	高校卒	15	50.1	434,630	38,430		396,200
	中学卒	-	-	-	-		-
事務係長	271	46.2	415,051	34,012	381,039	係の長及び係長級専門職	
	大学卒	137	44.2	397,462	32,990		364,472
	短大卒	33	46.1	375,151	28,894		346,257
	高校卒	100	49.3	455,103	37,704		417,399
	中学卒	1	X	X	X		X
技術係長	237	46.7	533,951	76,892	457,059	同 上	
	大学卒	103	42.9	486,949	57,807		429,142
	短大卒	30	50.1	517,711	54,871		462,840
	高校卒	101	49.2	582,937	100,720		482,217
	中学卒	3	52.2	612,943	144,477		468,466
事務主任	317	44.2	353,578	30,310	323,268	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	
	大学卒	163	41.8	345,782	25,234		320,548
	短大卒	54	47.1	358,990	30,079		328,911
	高校卒	99	47.6	366,243	39,825		326,418
	中学卒	1	X	X	X		X
技術主任	244	44.0	507,788	100,638	407,150	同 上	
	大学卒	106	40.5	460,679	85,221		375,458
	短大卒	40	45.2	516,960	101,557		415,403
	高校卒	97	46.7	546,067	114,021		432,046
	中学卒	1	X	X	X		X
事務係員	1,065	37.3	292,688	26,282	266,406		
	大学卒	517	33.1	288,721	26,576		262,145
	短大卒	212	40.0	298,430	29,027		269,403
	高校卒	336	42.1	294,918	23,971		270,947
	中学卒	-	-	-	-		-
技術係員	874	33.8	356,915	66,008	290,907		
	大学卒	347	33.9	344,756	60,970		283,786
	短大卒	161	33.4	384,899	82,328		302,571
	高校卒	364	33.9	350,503	60,897		289,606
	中学卒	2	44.1	336,254	33,745		302,509

(注) 1 「中間職（課長一係長間）」とは、課長と係長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置づけられる者をいう。

2 「中間職（係長一係員間）」とは、係長と係員の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置づけられる者をいう。