

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10日
和歌山県人事委員会(職員課)
内線 3770、3771
直通 073-441-3770

<本年の報告及び勧告のポイント>

○ 令和7年度の給料及びボーナスを引上げ

- ・ 民間給与との較差を解消するため、給料月額を平均2.44%引上げ
- ・ ボーナスを0.05月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.025月分配分

月例給・ボーナスの引上げは4年連続

○ 通勤手当など諸手当の改定

1 公民給与の比較方法の見直し

行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較することが適当であることから、人事院や他の都道府県と同様に、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引上げ

2 民間給与と職員給与との比較

企業規模50人以上の県内95民間事業所について、本年4月分の給与等を調査(完了率82.6%)

(1) 月例給

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本年4月分の給与を比較(ラスパイレス比較)

本年4月の民間給与(A)	本年4月の職員給与(B)	較差(A-B)
387,096円	377,853円	9,243円(2.45%)

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年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割合を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給割合(B)	差(A-B)
4.65月分	4.60月分	0.05月分

3 本年の給与に関する勧告

(1) 月例給の改定

ア 給料表の改定

(ア) 行政職給料表

国家公務員の行政職俸給表(一)に準じて若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る給料表の給料月額を引上げ

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 水準の調整

医療職給料表(1)を除く給料表の各号給の額に一定の率（100分の99.38）を乗じて調整

ウ 実施時期

令和7年4月1日

改定及び調整を行った場合の職員の平均給与（行政職給料表）

改定前	改定額	改定後
377,853円	9,220円* (2.44%)	387,073円

* 給料表の改定及び水準の調整に伴う手当額の増額分を含む。

参考（行政職給料表）
職員数 3,762人
平均年齢 41.5歳
平均勤続年数 16.9年

(2) 特別給（ボーナス）の改定

ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合に見合うよう期末手当及び勤勉手当の支給割合をともに0.025月分引上げ（4.60月分 → 4.65月分）

支給割合（一般の職員の場合）

特別給		6月期	12月期	計
令和7年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.275月（現行1.25月）	2.525月（現行2.5月）
	勤勉手当	1.05月（支給済み）	1.075月（現行1.05月）	2.125月（現行2.1月）
	計	2.3月（支給済み）	2.35月（現行2.3月）	4.65月（現行4.6月）
令和8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月
	計	2.325月	2.325月	4.65月

イ 実施時期

勧告を実施するための条例の公布日

(3) 諸手当の改定

ア 初任給調整手当の改定

医師等の初任給調整手当を引上げ

イ 通勤手当の見直し

自動車等使用者に対する額の引上げ及び駐車場等利用に対する通勤手当の新設

ウ 宿日直手当の改定

支給額の限度を引上げ

エ 教職調整額の改定

教育職員に支給される教職調整額を段階的に引上げ

オ 実施時期

令和7年4月1日

ただし、エは令和8年1月1日、イの一部については、令和8年4月1日

4 公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

- 職員採用 I 種試験受験者数について、早期募集枠、社会人枠試験では、多くの申込者があったものの、通常枠試験については減少傾向。「選ばれる職場」となるため、和歌山県職員の仕事の魅力ややりがいについて、キャリア形成やキャリアパスを含めて、より積極的に情報発信の強化を図るとともに国や他の都道府県の動向に注視し効果的な採用プロセスについて検討
- 採用後の人材育成には、管理職が職員のキャリア形成を支援する取組を定着させるとともに、若手職員の早期退職を防止するため、明確なキャリアパスの提示や働き方改革に取り組むことが必要

(2) 多様な職員の活躍推進

ア 女性職員の活躍

- ・ 管理職の女性割合は昨年度とほぼ横ばい。家庭と仕事を両立できる職場環境の整備等働き方改革への取組をより一層推進することが必要

イ 障害者の雇用

- ・ 今後も、計画的な採用を推進するとともに、採用後の定着に向け、取組を推進することが必要

ウ 高齢層職員の活躍

- ・ 意欲をもって働くことができる対応を考えることが必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価を活用した人材育成に資するよう、管理職の評価・育成能力の向上に努めることが必要

(4) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

(ア) 超過勤務の縮減

- ・ 令和6年度の職員1人1月当たりの平均超過勤務時間数は、令和5年度に比べて知事部局と警察本部は減少、教育委員会は増加
- ・ 超過勤務の偏りを解消し、縮減するために業務の平準化の取組を継続することが必要
- ・ 行政事務用パソコンの実稼働状況などの客観的な記録を基礎とした勤務時間管理を導入することが必要

(イ) 教育職員の働き方改革の推進

- ・ 教育委員会は、「教職員等の働き方改革推進プラン」の目標達成のため、引き続き対策を講じ、具体的な成果を出すことが必要

(ウ) 年次有給休暇の取得促進等

- ・ 特定事業主行動計画の目標達成のため、引き続き、計画的・継続的取得の促進に取り組むことが必要

イ 柔軟な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制やテレワーク等を活用し、職員一人ひとりの環境に即した柔軟な働き方が可能となるよう、より一層取組を進めていくことが必要

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 男性職員の育児休業取得率は年々上昇。「こども未来戦略方針」における目標達成に向け、より一層の取組が必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ ストレスチェックを始め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

オ ハラスメントの防止対策

- ・ 国の取組等を参考として、ハラスメント防止に関する指針に基づき、実効性のある取組を従来以上に推進していくことが必要

(5) 会計年度任用職員

- ・ 国の非常勤職員との権衡や常勤職員との均衡を考慮し、国や他の都道府県の動向も踏まえながら、引き続き、適切に運用していくことが必要

(6) 服務規律の確保

- ・ より実効性の高い再発防止策を模索・徹底するとともに、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

【参考1】 職員（行政職）の平均年間給与額（推計） （単位：円）

勧告前（A）	勧告後（B）	差額（B－A）
6,272,360	6,444,765	172,405

※平均年齢41.5歳

【参考2】 近年の人事委員会勧告の状況

年 度	勧告内容		平均年間給与(推計)		
	月例給 改定率(%)	期末・勤勉手当の 改定月数 [改定前→改定後]	勧告前 (千円)	勧告後 (千円)	増減額(千円) 増減率(%)
H28	0.14	0.10 (4.20→4.30)	6,099	6,145	46 0.8
H29	0.14	0.10 (4.30→4.40)	6,135	6,181	46 0.7
H30	0.16	0.05 (4.40→4.45)	6,151	6,180	29 0.5
R元	0.10	0.05 (4.45→4.50)	6,161	6,186	25 0.4
R2	—	△0.05 (4.50→4.45)	6,154	6,135	△19 △0.3
R3	—	△0.15 (4.45→4.30)	6,086	6,030	△56 △0.9
R4	0.21	0.10 (4.30→4.40)	5,987	6,036	49 0.8
R5	0.91	0.10 (4.40→4.50)	6,016	6,108	92 1.5
R6	2.66	0.10 (4.50→4.60)	6,082	6,282	200 3.3
R7	2.44	0.05 (4.60→4.65)	6,272	6,445	172 2.7

※ 平均年間給与(推計)は、行政職給料表の適用を受ける職員のもの

※ 平均年間給与(推計)については、平均給与月額及び期末手当・勤勉手当の支給割合から算出