

# 平成30年給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成30年10月11日  
沖縄県人事委員会

## 《本年の勧告のポイント》

月例給・ボーナスともに引上げ

- 1 月例給は、公民較差（0.19%）を解消するため引上げ
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合を踏まえ0.05月分引上げ

### 1 給与勧告の基本的な考え方

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与及び民間給与の実態調査の結果並びに国及び他の都道府県の給与の状況を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適應するよう、職員の給与等について報告及び勧告を実施している。

### 2 民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内370の民間事業所から143事業所を無作為抽出し、本年4月分の給与等について実地調査した。

#### (1) 月例給

職員給与が民間給与を1人当たり平均666円（0.19%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
345,018円	344,352円	666円（0.19%）

#### (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

職員の支給月数が民間の支給割合を0.03月分下回った。

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A-B）
4.43月分	4.40月分	0.03月分

### 3 給与改定等の内容

#### (1) 給料表

職員給与が民間給与を下回ったこと（666円、0.19%）、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告、諸事情を総合的に勘案し、初任給と若年層を中心として水準引上げ改定

#### (2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて支給月額を限度を引上げ改定（414,300円→414,800円）

#### (3) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

職員の支給月数が民間の支給割合を下回ったことから、民間の特別給の支給割合に見合うよう年間の支給月数を0.05月分引上げて4.45月分とし、引上げ分は勤勉手当に配分する改定

#### (4) 宿日直手当

勤務1回に係る宿日直手当の支給額の限度を人事院勧告に準じて引上げ改定（通常の宿日直勤務は4,200円→4,400円、特殊業務を主とする宿日直勤務は7,200円→7,400円）

#### (5) その他の課題（獣医師の処遇）

家畜保健衛生所など高い専門性・技術力を要し独立権限を行使する獣医師の業務は、他の都道府県との均衡や勤務環境の変化等を考慮し、特殊性・専門性に応じた処遇の在り方を検討する必要がある旨報告

#### 【実施時期】

(1)、(2)及び(4)については平成30年4月1日から、(3)については勧告を実施するための条例の公布の日からそれぞれ実施

4 公務運営に関する課題について

(1) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正及び仕事と生活の調和の推進

各任命権者は、勤務管理システムを活用した時間外勤務の要因分析、効果的な取組の検討・検証、更なる業務改善等に努める必要。学校における長時間労働の改善について更なる取組を進める必要。仕事と生活の調和を図るための育児や介護の休暇制度を取得しやすい職場環境づくり、テレワークなど多様な働き方の構築を進める必要

イ 心身の健康管理

職員のメンタルヘルスへの理解を深めるための各種研修の実施やストレスチェックの受検率の向上、復職者のフォローアップや再発防止策、長時間勤務者への医師による面接指導の実施率の向上及びハラスメントの発生防止等の充実に取り組む必要

(2) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

一部職種の人材確保が厳しい状況にあり、本委員会では、各任命権者と連携し受験者確保等の取組を強化しているが、任命権者においても、インターンシップ等を活用し、県職員の仕事の内容と魅力、「働きがい」の発信に努める必要

新規採用者数は、真に必要な規模を計画的に継続していくよう努める必要

イ 人材の育成

常に職員の職務遂行能力の向上に努める必要。女性職員の登用拡大については、引き続き積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、働きやすい環境整備に努める必要

ウ 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を円滑に実施し、その評価結果を人事管理の基礎として適切に活用していく必要

エ 会計年度任用職員制度の導入

平成32年4月の会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けて準備を進める必要

(3) 定年の引上げをめぐる動向

定年退職する職員の希望、意欲、能力、適性等に応じ、専門的知識や経験を活用し得るポストへの配置に努めるとともに、定年の引上げについて、国の動向、他の地方公共団体の取組等を注視していく必要

(4) 服務規律の徹底

各任命権者においては、従来から注意喚起、研修の実施等に取り組んできたところであるが、改めてこれまでの取組の効果を検証し、不祥事の根絶に向け、職員に対してコンプライアンスを徹底させるとともに、綱紀肅正に万全を期し、県民の信頼に応えることが重要

5 参考

(1) 給与改定勧告後の影響額（行政職給料表適用職員（新卒除く。）4,533人）

	勧告前	勧告後	増減額（率）	平均年齢	平均経験年数
平均給与月額	344,352円	344,977円	625円（0.18%）	40.5歳	17.6年
平均年間給与額	5,615,427円	5,642,343円	26,916円（0.48%）		

※平均給与月額の増減額の内訳：給料616円、その他9円

(2) 行政職給料表適用職員（新卒除く。）の平均年間給与額の増減額

（単位：万円、%）

	平成30年度		平成29年度	平成28年度	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度	平成21年度	平成20年度	平成17年度	平成17年度（給与構造改革前）と平成30年度（勧告後）の比較
	勧告後	勧告前												
年収額（万円）	564.2	561.5	559.4	555.8	555.8	554.0	548.6 (528.6)	555.9	561.1 (560.0)	574.6 (558.8)	581.2 (565.3)	595.3 (574.8)	615.9	
対前年増減額（万円）	2.7	2.1	3.6	0.0	1.8	5.4	△7.3 (△27.3)	△5.2 (△4.1)	△13.5 (1.2)	△6.6 (△6.5)	△14.1 (△9.5)	△14.8 (△35.3)	△3.2	△51.7
対前年増減率（%）	0.5	0.4	0.6	0.0	0.3	1.0	△1.3 (△4.9)	△0.9 (△0.7)	△2.3 (0.2)	△1.1 (△1.1)	△2.4 (△1.7)	△2.4 (△5.8)	△0.5	△8.4

※平成20～23、25年度の（ ）内の数値は、厳しい財政状況に対処するための臨時的、特例措置で実施された特例条例による減額後の額・率である。