

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和3年10月5日
沖縄県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

- 1 公民給与の較差（△0.01%）が極めて小さいことから、月例給の水準改定はなし
- 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0.15月分引下げ

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346の民間事業所から134事業所を無作為抽出し、本年4月分の給与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27円（0.01%）上回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $(\frac{A-B}{B} \times 100)$
348,831円	348,858円	△27円（0.01%）

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(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0.16月分上回った。

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A-B）
4.29月分	4.45月分	△0.16月分

3 給与改定の内容

(1) 給料表

公民給与の較差（△27円、△0.01%）が極めて小さいことから、改定なし

(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上回ったことから、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0.15月分引下げて4.30月分とし、引下げ分は期末手当に配分する改定

【実施時期】

(2)については勧告を実施するための条例の公布の日から実施

4 参考

(1) 給与改定勧告後の影響額（行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く)4,553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	348,858円	348,858円	0円（0.00%）	41.1歳	18.2年
平均年間給与額	5,703,858円	5,652,019円	△51,839円（△0.91%）		

(2) 行政職給料表適用職員(新規学卒者を除く)の平均年間給与額の増減（単位：万円、%）

	令和3年度		令和2年度	令和元年度	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17年度	平成17年度（給与構造改革前）と令和3年度（勧告後）の比較
	勧告後	勧告前												
年収額 (万円)	565.2	570.4	567.1	566.3	564.2	559.4	555.8	555.8	554.0	548.6 (528.6)	555.0	559.9 (558.8)	615.9	
対前年増減額 (万円)	△1.9	3.3	0.8	2.1	4.8	3.6	0.0	1.8	5.4	△6.4 (△26.4)	△4.9	△6.9 (7.6)	△3.2	△50.7
対前年増減率 (%)	△0.3	0.6	0.1	0.4	0.9	0.6	0.0	0.3	1.0	△1.2 (△4.8)	△0.9	△1.2 (1.4)	△0.5	△8.2

※ 平成21～23、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、特例的措置で実施された特例条例による減額後の額・率である。

公務運営の課題に関する報告の骨子

令和3年10月5日
沖縄県人事委員会

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、県民の苦難と不安を取り除くためには、組織のパフォーマンスを最大化する必要がある。このような時こそ、職員一人一人が能力を十分に発揮できる勤務環境を整えることが重要。

1 勤務環境の整備

- (1) 長時間労働の是正と勤務時間の適正把握
恒常的な業務に加え、非常事態に対応する職員の長時間労働が懸念
学校現場についてもコロナ禍の対応による負担が増大
任命権者は職員の健康と安全を確保するため、時間外勤務の上限規制の趣旨に沿った適正な勤務時間の管理、また業務配分の点検等を行い、管理監督者を含めた職員の健康確保を行うことが必要
また、関係機関が協力して業務合理化に取り組み、それでもなお長時間労働を命じざるを得ない部署は、人員の増員を行うことが必要
健康障害のリスクが高い職員については、異動を含めたあらゆる方策を検討することが必要
- (2) ワーク・ライフ・バランスの推進等
会計年度任用職員を含め職員が各種支援制度を活用しやすい環境づくりとともに、多様な働き方を支援する環境整備が必要
- (3) ハラスメントの防止
関係法が改正され各ハラスメントの防止対策が強化されたことから、任命権者は適切に措置を講じることが必要
ハラスメント行為は人権問題であり、また、懲戒事由に当たることを認識し、組織的な取組を行うことが重要
- (4) 心身の健康管理
長時間勤務による指導対象職員が一人でも多く面接を受けることが重要
特に、時間外勤務が月に100時間を超える職員等については、確実に面接指導を受けることが必要
必要な職員に対しては、時機を逸せず心身のケアを行うことを切願

2 人材の確保及び育成

- (1) 人材の確保
近年の採用試験の受験者の減少傾向や採用辞退は、人材確保上、厳しい状況
ウェブ会議を活用したガイダンスも取り入れるなど、県職員の仕事やその魅力について、効果的かつ積極的な情報発信が必要
公務の勤務環境に対する悪いイメージを払拭するため、ワーク・ライフ・バランスの推進など、職場環境の改善の取組も重要
- (2) 人材の育成
社会環境が変化する中であっても効果的な人材育成が行われるよう、従来の集合・対面型研修と併せて、ICTを活用した新たな方法を検討することが必要
女性職員の積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらずその能力を十分に発揮し、働きがいを持って活躍できる職場環境の整備を進めていくことが必要
- (3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進
人事評価の導入により評価者と被評価者の意思疎通が図られるとともに、勤務実績をより客観的に把握できるようになった。今後も評価者の資質と技術の向上を図るとともに、被評価者が制度への理解を深めるための研修が重要
なお、評価結果の給与への反映について、本則適用に向けて制度の公平性・納得性を高める取組を行うことが必要
- (4) 定年の引上げ
地方公務員法が改正され、定年を65歳まで段階的に引上げることとなった。併せて、役職定年制、定年前再任用短時間勤務の制度も導入される。給与体系、新規採用計画等、

人事管理全般に多大な影響を及ぼすことから、制度設計の検討を早期に進めることが必要

3 服務規律の確保と法令遵守の徹底

職員一人一人が県民全体の奉仕者であることを常に自覚し、県民の信頼に応えるべく、高い使命感を持って職務に精励することが肝要

これまでの取組を確実に進め、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて職員に対する服務規律の確保と法令遵守の徹底を図ることが必要