

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和5年10月13日
沖縄県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

月例給・ボーナスともに引上げ（※月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ）

- 1 月例給は、公民較差（0.96%）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0.10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438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人当たり平均3,340円（0.96%）下回った。

| 民間給与（A） | 職員給与（B） | 公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$ |
|----------|----------|---|
| 352,595円 | 349,255円 | 3,340円（0.96%） |

※ 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0.08月分下回った。

| 民間の年間支給割合（A） | 職員の年間支給月数（B） | 差（A-B） |
|--------------|--------------|--------|
| 4.48月分 | 4.40月分 | 0.08月分 |

3 給与改定の内容

(1) 給料表

職員給与が民間給与を下回ったこと（3,340円、0.96%）、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、初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ改定

(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引上げ改定（414,800円→415,600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0.10月分引上げて4.50月分とし、引上げ分は勤勉手当に配分する改定

(4) その他の課題

ア 獣医師の処遇

人材確保を図る観点から、他の都道府県との均衡を考慮し、初任給調整手当の見直しによる処遇の改善に向け取り組む必要がある旨報告

イ 会計年度任用職員の給与

地方自治法改正の趣旨や国の非常勤職員の取扱いと均衡を図る観点から、勤勉手当の支給等、適切に対応する必要がある旨報告

【実施時期】

(1)及び(2)については令和5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実施

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院においては、人材確保を支える処遇の実現、職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現、職員の選択を後押しする給与制度上の措置について、令和6年に向けて検討する旨言及している。

本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

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(新規学卒者を除く)4,626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 | 349,255円 | 352,579円 | 3,324円 (0.95%) | 41.4歳 | 18.5年 |
| 平均年間給与額 | 5,695,232円 | 5,784,330円 | 89,098円 (1.56%) | | |

※平均給与月額の増減額の内訳：給料3,275円、その他49円

| | 令和5年度 | | 令和4年度 | 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 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| | 勧告後 | 勧告前 | | | | | | | | | | |
| 年収額 (万円) | 578.4 | 569.5 | 570.5 | 565.2 | 567.1 | 566.3 | 564.2 | 559.4 | 555.8 | 555.8 | 554.0 | 548.6 (528.6) |
| 対前年増減額 (万円) | 7.9 | △1.0 | 5.3 | △1.9 | 0.8 | 2.1 | 4.8 | 3.6 | 0.0 | 1.8 | 5.4 | △6.4 (△26.4) |
| 対前年増減率 (%) | 1.4 | △0.2 | 0.9 | △0.3 | 0.1 | 0.4 | 0.9 | 0.6 | 0.0 | 0.3 | 1.0 | △1.2 (△4.8) |

(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

※平成25年度の()内の数値は、臨時特例条例による減額後の額・率である。

(単位：万円、%)

公務運営の課題に関する報告の骨子

令和5年10月13日
沖縄県人事委員会

求められる行政サービスを提供し続けるためには、DXの推進等による業務の効率化や利便性の向上に取り組むとともに、職員のWell-beingの実現を念頭に、一人一人が能力を十分に発揮し活躍できる勤務環境を整えることが重要

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の受験申込者の減少傾向等、採用環境は厳しい状況
民間志望者の受験意欲を喚起するような、選ばれる組織となるための取組が必要

(2) 人材の育成

行政の役割や職員の働き方に大きな変革が求められており、「人材マネジメント」を取り入れた新たな人材育成基本方針の策定が必要

(3) 女性と障害者の活躍推進

女性職員の積極的な登用等の特定事業主行動計画の目標達成に取り組むことが必要
障害者の採用については、今後も積極的な採用が求められる。職場における合理的配慮についても適切な運用が必要

(4) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価を職員の意欲向上と組織活性化に活用するため、評価者の評価技術と指導能力の向上、被評価者の制度理解のための研修が重要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の是正と勤務実態の適正把握

上限を超えて時間外勤務等を命じた場合は、事後に検証し、改善に向けた対策を講じなければならない

教職員についても、働き方改革の実現に向けた実効性のある取組の推進が必要

業務合理化を進めてもなお恒常的な長時間勤務を命じざるを得ない場合は、業務の量と質に応じた人員配置を行うことが必要

(2) 多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現

職員が希望するワークスタイル・ライフスタイル実現のためには、職員のライフステージに即した支援制度が十分に活用されることが重要

フレックスタイム制等は、公務職場の魅力や公務能率の向上に資するもので、本県においても検討が必要

勤務間インターバルについては、職員の健康保持等のため本県においても検討が必要

(3) 心身の健康管理

沖縄県は、健康経営宣言を行っており、職員の健康管理施策に積極的に取り組むことが必要

(4) ハラスメントの防止

任命権者は定期的な研修等、組織的な意識啓発や相談体制の充実に努める必要がある

3 定年年齢の引上げに関連する制度の適正な運用

定年の段階的引上げの期間中も一定数の新規採用確保が必要

役職定年制により降任した職員や高齢職員の能力と経験を活用する配置のあり方について継続的に検討が必要

4 服務規律の確保と法令遵守の徹底

不祥事の根絶に向け、服務規律の確保と法令遵守の徹底を図ることが必要