

# 令和元年給与等に関する報告及び勧告の骨子

令和元年10月8日  
沖縄県人事委員会

## 《本年の勧告のポイント》

月例給は引上げ、ボーナスは改定なし

- 1 月例給は、公民較差（0.14%）を解消するため引上げ
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

### 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400の民間事業所から148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495円（0.14%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
346,422円	345,927円	495円（0.14%）

#### (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

職員の年間支給月数は民間の年間支給割合とおおむね均衡している。

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A-B）
4.46月分	4.45月分	0.01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（495円、0.14%）、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、初任給と若年層の水準を引上げ改定

#### (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.45月分）は民間の特別給の年間支給割合（4.46月分）とおおむね均衡していることから、改定なし

#### (3) 住居手当

手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

#### 【実施時期等】

(1)については平成31年4月1日から、(3)については令和2年4月1日からそれぞれ実施

(3)については、手当額が1,000円を超える減額となる職員には、3年間、激変緩和を図るため、段階的に所要の経過措置を実施

#### 4 公務運営に関する課題

##### (1) 人材の確保及び育成

###### ア 人材の確保

受験者数の減少に加え、最終合格者の辞退率は上昇傾向にあり、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなることから、県職員の仕事の魅力、働きがいを積極的に発信し、有為な人材の確保に努めることが必要

###### イ 人材の育成

県民ニーズや行政需要に的確・迅速に対応していくためには、各種研修を通して、新規採用職員を含め職員全体の職務遂行能力向上を図ることが必要。女性職員の積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらず意欲を持って働くことができる職場環境の整備を進めていくことが必要

###### ウ 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度について、評価者の評価能力の向上を図り職員の理解と納得を得ながら、より信頼性の高い人事評価を実施し、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ことが必要

##### (2) 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

長時間労働を是正するための各種取組を実効あるものとし、業務の効率化等に努めることが必要。教職員の長時間勤務の要因となっている業務の改善を図ることが必要。仕事と生活の調和を図るため、職員のライフステージに応じた各種支援制度が取得しやすい職場環境づくり、多様な働き方の構築を進めることが必要。赴任に際し転居を必要とする職員の住環境の改善に早急に取り組むことが必要

###### イ 心身の健康管理

メンタルヘルスケアを積極的に実施しストレスチェックの受検率の向上に努め、集団分析結果をよりよい職場づくりのために活用していくほか、長時間勤務による面接指導対象職員が一人でも多く受診する取組が必要

###### ウ ハラスメントの防止

パワハラやセクハラ等を防止するため、定期的な研修等により意識啓発に取り組むことが必要

###### エ 会計年度任用職員及び高齢層職員の能力の活用

効率的な組織を維持しつつ、公務を円滑に推進していくためには、会計年度任用職員や高齢層職員の能力、経験等を本格的に活用することが不可欠であり、その配置、役割を含め勤務環境の整備について検討することが必要

##### (3) 定年の引上げ

定年の引上げは人事管理全般に影響を及ぼす重要な事項であり、今後の政府の関連法案の具体的な内容等を注視することが必要

##### (4) 服務規律の徹底と適正な事務処理

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。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する服務規律の徹底を図るとともに、内部統制機能を充実させ、法令等に基づく適正な事務処理を行うことが必要

#### 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(新規学卒者を除く)4,548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	345,927円	346,380円	453円（0.13%）	40.7歳	17.8年
平均年間給与額	5,655,950円	5,663,465円	7,515円（0.13%）		

※平均給与月額の増減額の内訳：給料442円、その他11円

##### (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、%)

	令和元年		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17年度	平成17年度（給与構造改革前）と令和元年(勧告後)の比較
	勧告後	勧告前												
年収額(万円)	566.3	565.6	564.2	559.4	555.8	555.8	554.0	548.6 (528.6)	555.0	559.9	566.8	581.2 (565.3)	615.9	
対前年増減額(万円)	2.1	1.4	4.8	3.6	0.0	1.8	5.4	△6.4 (△26.4)	△4.9	△6.9 (7.6)	△14.4 (△14.1)	△14.1 (△9.5)	△3.2	△49.6
対前年増減率(%)	0.4	0.2	0.9	0.6	0.0	0.3	1.0	△1.2 (△4.8)	△0.9	△1.2 (1.4)	△2.5 (△2.5)	△2.4 (△1.7)	△0.5	△8.1

※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。