

職員の給与等に関する報告（令和2年12月）の骨子

令和2年12月1日
沖縄県人事委員会

《今回の給与報告のポイント》

月例給の改定なし

公民給与の較差（△0.02%）が極めて小さいことから、月例給の水準改定はなし

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351の民間事業所から140事業所を無作為抽出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、本年4月分の月例給に関する調査は8月17日から9月30日までの期間で実施した。

月例給

職員給与が民間給与を1人当たり平均76円（0.02%）上回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
346,806円	346,882円	△76円（△0.02%）

※ 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。

3 月例給の改定内容等

公民給与の較差（△76円、△0.02%）が極めて小さいことから、改定なし

4 参考

(1) 給与報告後の影響額（行政職給料表適用職員（新規学卒者を除く）4,546人）

	報告前	報告後	増減額（率）	平均年齢	平均経験年数
平均給与月額	346,882円	346,882円	0円（0.00%）	40.8歳	17.9年
平均年間給与額	5,671,011円	5,671,011円	0円（0.00%）		

(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22年度	平成17年度	平成17年度（給与構造改革前）と令和2年度（報告後）の比較
	報告後	報告前												
年収額（万円）	567.1	567.1	566.3	564.2	559.4	555.8	555.8	554.0	548.6 (528.6)	555.0	559.9 (558.8)	566.8 (551.2)	615.9	
対前年増減額（万円）	0.8	0.8	2.1	4.8	3.6	0.0	1.8	5.4	△6.4 (△26.4)	△4.9	△6.9 (7.6)	△14.4 (△14.1)	△3.2	△48.8
対前年増減率（%）	0.1	0.1	0.4	0.9	0.6	0.0	0.3	1.0	△1.2 (△4.8)	△0.9	△1.2 (1.4)	△2.5 (△2.5)	△0.5	△7.9

※ 平成22、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。

5 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

新型コロナウイルス感染症が発生している状況等の下、多様化する県民ニーズに的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供していくため、県職員の仕事の魅力、働きがいについて、効果的かつ積極的に情報を発信し、有為な人材の確保に努めることが必要

イ 人材の育成

社会環境が変化する中であっても、継続的に職員の能力向上に取り組み、効果的な人材育成が行えるよう、新しい方法を検討することが重要

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

ウ 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価について、評価者は、被評価者の職務遂行能力・業務の進捗状況を的確に把握し適切に評価することが求められるため、被評価者とのコミュニケーション、評価者研修の充実等により評価能力の向上を図り、その評価結果についても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

恒常的な時間外勤務に加え緊急に対応を要する業務が発生したことによる時間外勤務の増加が懸念されるが、任命権者は上限規制の制度の趣旨に沿って実効ある取組を行うことが必要

教職員についても、適正な勤務時間の把握と適切な勤務時間の管理等必要な勤務環境の改善を行うことが必要

業務合理化に努め、それでもなお長時間労働を命じざるを得ない場合には人員確保を行うことが必要

イ 仕事と生活の調和の推進と勤務環境の整備

各種支援制度を取得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

赴任に際し転居を必要とする職員の住環境の確保に引き続き取り組むことが必要

ウ 心身の健康管理

メンタルヘルスケアの集団分析結果を適切に活用するほか、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

緊急に対応を要する業務が発生した場合においても、時機を逸することなく心身のケアに取り組むことが必要

エ 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には、ハラスメントの定義やその影響を理解し、適切な言動による指導や関係構築に努めることが重要であり、定期的な研修等により意識啓発に取り組むことが必要

(3) 会計年度任用職員制度の適切な運用

本年4月に導入された会計年度任用職員制度について、関係法令等を踏まえ適切な制度運用を図ることが必要

(4) 高齢層職員の能力の活用及び定年の引上げ

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、高齢層職員の能力及び経験を最大限に活用することが不可欠であり、その配置、役割等について検討することが必要

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、今後の関連法案等を注視しながら、制度設計の検討を進めていくことが必要

(5) 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