

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和4年10月4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（※月例給は3年ぶり、ボーナスは4年ぶりの引上げ）

- 1 月例給は、公民較差（0.25%）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372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860円（0.25%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
349,983円	349,123円	860円（0.25%）

※ 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）
4.38月分	4.30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（860円、0.25%）、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4.40月分とし、引上げ分は勤勉手当に配分する改定

【実施時期】

(1)については令和4年4月1日から、(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)4,541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	349,123円	349,956円	833円 (0.24%)	41.2歳	18.4年
平均年間給与額	5,657,804円	5,705,123円	47,319円 (0.84%)		

※平均給与月額増減の内訳：給料811円、その他22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	平成24年度	平成17年度	平成17年度(給与構造改革前)と令和4年度(勧告後)の比較
	勧告後	勧告前												
年収額 (万円)	570.5	565.8	565.2	567.1	566.3	564.2	559.4	555.8	555.8	554.0	548.6 (528.6)	555.0	615.9	
対前年増減額 (万円)	5.3	0.6	△1.9	0.8	2.1	4.8	3.6	0.0	1.8	5.4	△6.4 (△26.4)	△4.9	△3.2	△45.4
対前年増減率 (%)	0.9	0.1	△0.3	0.1	0.4	0.9	0.6	0.0	0.3	1.0	△1.2 (△4.8)	△0.9	△0.5	△7.4

※平成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4年10月4日
沖縄県人事委員会

新型コロナウイルス感染症の流行が継続する中、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 勤務環境の整備

- (1) 長時間労働の是正と勤務実態の適正把握
災害の対応等、依然として多くの職員に上限時間を超過する時間外勤務等を命じざるを得ない状況
上限を超過して時間外勤務等を命じた場合は、検証し、改善に向けた対策を講じる必要がある
教職員についても、働き方改革の実現に向けた取組の着実な推進が必要
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の増員を行う必要がある
- (2) ワーク・ライフ・バランスの推進等
ライフステージに即した支援制度や、男性育休の取得促進が重要
フレックスタイム制等は、職員の勤務条件や公務能率の向上に資するもので、本県でも検討が必要
- (3) 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整備に努める必要がある
- (4) 心身の健康管理
任命権者は、職員の健康経営に積極的に取り組む必要がある
月100時間超の時間外勤務等を行った職員については、産業医の面接指導を行う等、取組強化の検討が必要

2 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や採用辞退は、人材確保上、厳しい状況
人事院の採用試験の前倒し等を参考に、本県でも任命権者の意向を確認しながら研究が必要
- (2) 人材の育成
社会環境が変化する中であって、ICTを活用した研修等の積極的な導入が必要
引き続き、女性職員の積極的な登用、職域拡大等を図り、性別にかかわらず活躍できる職場環境の整備を進めていく必要がある
- (3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進
評価者の資質と技術の向上、被評価者が制度への理解を深めるための研修が重要
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が必要
- (4) 定年の引上げ
定年の段階的引上げの期間中も中長期的な観点に基づく採用計画と一定数の新規採用が必要
役職定年制により降任した職員や高齢期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

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