

## 4 給与関係業務

### (1) 給与勧告の基本的考え方

#### ア 給与勧告の意義

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有し、職員の士気を高め、人材の確保や労使関係等の安定に寄与するなど、能率的な行政運営を維持する上での基盤である。

#### イ 民間準拠方式の合理性

国や地方公共団体の職員の給与は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、マイナス調整の場合も含め、民間企業の状況を反映させる形で決定することが最も合理的である。

#### ウ 公務員の身分保障

公務員の身分保障は、公務の中立性・安定性の確保を目的とするものであり、私企業からの隔離など罰則も伴う厳しい服務規律が課せられている。したがって、身分保障制度と給与水準とはそれぞれ別の次元の問題であり、公務員の給与は、その時々々の経済・雇用情勢を反映して決定される民間企業の給与水準に合わせていくことが最も合理的である。

### (2) 公民の給与の比較について

ア 人事院と全国の人事委員会の共同により企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所を対象に、約 11,900 事業所、約 46 万人の個人別給与を実地調査している。

本県における実地調査は、134 事業所、4,334 人の個人別給与を実地調査した。

イ 月例給については、公民の実際に支払われた令和 5 年 4 月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を行った企業の状況を含む。）し、職種、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士を比較した。

ウ 特別給（ボーナス）については、令和 4 年 8 月から令和 5 年 7 月までの 1 年間の民間の支給月数と公務の年間支給月数を比較した。

### (3) 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告等

本委員会は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例（昭和 47 年沖縄県条例第 53 号）、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成 14 年沖縄県条例第 51 号）及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 14 年沖縄県条例第 52 号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告その他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行い、令和 5 年 10 月 13 日に議会及び知事に対し職員の給与に関する報告及び勧告並びに公務運営の課題に関する報告を行った。

その概要は、次のとおりである。

#### ア 職員の給与

令和 5 年 4 月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和 5 年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、職員の総数は 20,353 人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付の職について 9 種 10 給料

表が適用されている。

このうち各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者は、4,713人であり、令和5年4月における平均給与月額、給料314,617円、扶養手当10,471円、その他21,137円の計346,225円となっている。また、その平均年齢は41.1歳、平均経験年数は18.2年、平均扶養親族数は0.8人、男女別構成は男性61.1%、女性38.9%、学歴別構成は大学卒78.4%、短大卒11.8%、高校卒9.8%、中学卒なしとなっている。

なお、職員全体の平均給与月額は、給料351,498円、扶養手当11,803円、その他21,956円の計385,257円である。また、その平均年齢は42.5歳、平均経験年数は19.8年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成は男性54.6%、女性45.4%、学歴別構成は大学卒81.5%、短大卒9.4%、高校卒9.0%、中学卒0.1%となっている。

#### イ 民間の給与

職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を対象として、層化無作為抽出法によって134事業所を抽出のうえ、「令和5年職種別民間給与実態調査」を行った。調査では、令和5年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、令和5年も引き続き、給与改定の状況等について調査を行った。

##### (ア) 給与改定の状況等

給与改定の状況は民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は78.3%（昨年30.7%）となっており、ベースアップを中止した事業所はなかった（同3.4%）。

なお、ベース改定の慣行のない事業所の割合は21.7%（昨年64.8%）となっている。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は71.0%（昨年67.3%）となっている。一方で、定期昇給を中止した事業所はない（同0.8%）ものの、定期昇給制度のない事業所の割合は29.0%（同31.8%）となっている。

##### (イ) 初任給の状況

初任給の状況については新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で37.8%（昨年30.7%）、高校卒で14.4%（同12.9%）となっており、そのうち大学卒で52.0%（同23.4%）、高校卒で56.6%（同34.0%）の事業所で、初任給は増額となっている。

##### (ウ) 諸手当の支給状況

###### a 家族手当の支給状況

家族手当の支給状況については扶養家族の構成別の手当の平均支給月額は、配偶者について7,722円、配偶者と子1人について11,001円、配偶者と子2人について14,059円となっている。

###### b 特別給の支給状況

令和4年8月から令和5年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.48月分となっている。

#### ウ 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の令和5年4月分の給与

額を対比させ、その較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,340円(0.96%)上回っていた。

エ 物価及び生計費

(ア) 物価指数

令和5年4月の消費者物価指数(総務省)は、前年4月に比べ那覇市で3.9%、沖縄県で3.8%、全国で3.5%上昇している。

(イ) 標準生計費

本委員会が「家計調査」(総務省)等を基礎として算定した令和5年4月における那覇市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ110,250円、146,660円、183,080円となっている。

オ 本年の給与改定

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与について、次のとおり報告した。

(ア) 給料表

給料表(教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。)については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定すること。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行うこと。

(イ) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案した改定を行うこと。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とすること。

支給月数の引き上げ分は、本年度については12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、令和6年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分すること。

定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行うこと。

カ 勧告

本委員会は、前述(アからオまで)の職員の給与に関する報告に基づき、次の事項を実現するため、沖縄県職員の給与に関する条例(昭和47年沖縄県条例第53号)、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成14年沖縄県条例第51号)及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年沖縄県条例第52号)を改正することを勧告した。

(ア) 沖縄県職員の給与に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第1(省略)のとおり改定すること。

b 諸手当

(a) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を415,600円とすること。

(b) 期末手当及び勤勉手当

① 令和5年12月期の支給割合

・特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.7月分とし、勤勉手当の支給割合を0.5月分とすること。

・特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.275月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.6月分とすること。

② 令和6年6月期以降の支給割合

・特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6875月分及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.4875月分とすること。

・特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.225月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月及び12月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.5875月分とすること。

(イ) 沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

b 期末手当

(a) 令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

(b) 令和6年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。

(ウ) 沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

b 特定任期付職員の期末手当

(a) 令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

(b) 令和6年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。

(エ) 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、(ア)のbの(b)の①、(イ)のbの(a)及び(ウ)のbの(a)についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、(ア)のbの(b)の②、(イ)のbの(b)及び(ウ)のbの(b)については令和6年4月1日から実施すること。

## キ 公務運営の課題に関する報告

本県は、コロナ禍からの経済回復が進む一方、物価の高騰、幅広い産業における人手不足、少子高齢化の進展や本土復帰後初となる人口の減少等、早急に取り組むべき課題が山積している。

このような社会経済情勢において、多様化・複雑化する行政ニーズに適切に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、組織のパフォーマンスを最大化する必要があり、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進による業務の効率化や利便性の向上等に取り組むとともに、Well-beingの実現を念頭に、職員一人一人が使命感とやりがいを高め、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である。

そのためには、長時間勤務の縮減や多様な働き方等に対応した勤務環境の整備にこれまで以上に取り組み、公務職場の魅力を高め、有為な人材の確保と育成の好循環につなげる努力が必要である。

これらを踏まえ、公務運営の課題に関し、次のとおり報告する。

### (ア) 人材の確保及び育成

#### a 人材の確保

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続けるためには、高い志を持った有為な人材を継続的に確保していくことが重要である。

しかしながら、近年、全国と同様に職員採用試験の受験申込者数が減少傾向にあり、特に一部の技術系職種や免許等を要する職において、必要な数の人材確保が厳しい状況が続いている。また、採用試験合格者の辞退率も高い水準で推移しており、職員採用を取り巻く環境は、今後、ますます厳しくなることが予想される。

これに対処するため、国や他の都道府県を参考に、新たな採用試験のあり方を検討しているところであるが、特に、受験者確保のため、公務員志望者のみならず、広く民間企業志望者の受験意欲も喚起するような、働く環境や処遇の改善、公務の魅力の発信といった、選ばれる組織となるための取組を検討していく必要がある。

#### b 人材の育成

少子高齢化への対応や災害・感染症への対策強化のほか、働き方改革やDXの推進など、行政に求められる役割や職員の働き方は大きな変革を求められているところであり、また、国においても、「人材確保、人材育成、適正配置・処遇、職場環境の整備」という四つの要素を柱とした「人材マネジメント」の必要性を打ち出したところである。これらを踏まえて、沖縄県においても、改めて人材の重要性を認識するとともに、職員の成長や活躍を促し、その能力の発揮が組織力の向上につながるような、新たな人材育成基本方針の策定に取り組んでいただきたい。

#### c 女性と障害者の活躍推進

特定事業主行動計画に基づく女性職員の積極的な登用等は、組織の活性化を図っていく上で重要な取組であることから、今後も目標達成に向けて取り組んでいく必要がある。

障害者の採用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、引き続き任命権者における積極的な採用が求められているところである。採用に際しては、既存の職に充てるだけでなく、障害特性に応じた職務の切出

し、短時間勤務、適当な職の新設等も含めた多様な勤務のあり方を踏まえて検討する必要がある。

加えて、障害者職員に対する合理的配慮については、当該職員と職場の双方にとって有益であり、職場環境の改善にもつながるものであることから、今後研修等を通じて適切な運用に努めていただきたい。

d 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用するものであり、導入によって評価者と被評価者の意思疎通が図られ、業務目標の共有化や職務上の相談・助言等の円滑化に効果がある。また、勤務実績をより客観的に把握できるようになり、適切な処遇と指導につながっている。

人事評価を職員の意欲と能力の更なる向上や組織の活性化に資するものとするためには、制度の理解と評価への納得度が重要であることから、評価者の評価技術や指導能力の向上を図るとともに、被評価者の制度に対する理解を深める研修を充実させていくことが必要である。

(イ) 勤務環境の整備

a 長時間勤務の是正と勤務実態の適正把握

長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進はもとより、公務能率の向上を図る上で重要な課題である。

本県においては、令和2年4月から人事委員会規則等により職員に時間外勤務等の命令を行うことができる上限時間を設けている。

任命権者は、管理監督者が職員に対し上限を超えて時間外勤務等を命じた場合は、それが公務の運営上真にやむを得なかったのかどうかについて事後に検証し、職員の健康と福祉を確保するため、改善に向けた対策を講じなければならないこととなっているが、十分に組み込まれていない状況にあるため、早急に取り組む必要がある。

上限を超えた時間外勤務等の検証を行うためには、勤務管理システム等を活用し、客観的な記録により時間外勤務時間を把握することが有効であり、管理監督者においては、客観的な勤務の記録を検証し、業務配分の点検等負担軽減のための取組をきめ細かく行う必要がある。

また、時間外上限時間の特例となる他律的業務の指定については、指定後速やかに全ての職員に周知しなければならないことにも留意する必要がある。

全国的にも課題となっている教職員の長時間勤務の是正について、国においては、更なる働き方改革、教師の処遇改善のあり方等について議論しているところである。

本県教育委員会においては、本年4月に「働き方改革推進課」を設置したところであり、同委員会で定める「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」や「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づく働き方改革の実現に向け、関係団体や地域との連携を図りながら、実効性のある取組を推進していただきたい。

併せて、議会对応や予算・人事・企画等の全庁的な業務については、デジタル技術の活用による効率化はもとより、関係機関が職員の勤務実態の検証結果等を踏まえながら、協力して取り組むことが重要である。議会におかれても、職員の時間外勤務の縮減に配慮いただいているところであるが、今後とも引き続き御理解と御協力をお願いしたい。

それぞれの部署において、業務の再配分や合理化等を進めてもなお恒常的に

長時間の時間外勤務等を命じざるを得ない場合は、業務の質と量に応じた職員配置を行う必要がある。また、長時間の時間外勤務によって健康障害を引き起こすリスクが高いと判断される職員については、人事異動を含めたあらゆる方策を検討し、適時に実施するべきである。

b 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・ライフスタイルを実現するためには、長時間勤務の是正はもとより、職員の希望や事情に応じたより柔軟な働き方が可能な環境を整備し、出産や育児のほか、介護、自己啓発等各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も重要である。

フレックスタイム制、テレワークを含めた柔軟な働き方は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものであると考えられることから、本県においても、他の都道府県の状況等も踏まえ検討する必要がある。

なお、人事院においては、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置の対象を育児や介護をする職員以外の職員にも拡大するようフレックスタイム制を見直すこととしている。

また、勤務間のインターバルの確保については職員の健康保持のために有用であるとして、人事院は新たに努力義務を設けることとしている。仕事と生活の調和のとれた働き方を追求するためにも重要であることから、本県においても検討する必要がある。

これらの制度の導入に当たっては、業務体制の見直しや業務合理化等による時間外勤務の縮減、人員配置の最適化等が重要であり、組織全体として業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要である。

赴任に際し、転居を必要とする職員の住環境については、今後とも実態把握に努め、人事異動の円滑化に資する取組を継続していく必要がある。

c 心身の健康管理

職員の心身の健康の保持や増進に取り組むことは、公務遂行能力の維持向上や活力ある組織づくりのみならず、職場の魅力を高め、多様で有為な人材を確保する観点からも非常に重要である。

近年、労働者の健康を重要な経営資源ととらえ、積極的に労働者の健康増進に取り組む「健康経営」を導入する企業が増加しており、本県でも、職員の健康保持・増進、働きがいのある職場づくりに取り組むため、令和4年に「うちな一健康経営宣言」を行っている。任命権者は職員の Well-being を実現するため、職員の健康管理に係る施策について積極的かつ着実に推進する必要がある。

職員の病気休職や長期の病気休暇に占める精神性疾患の割合は増加傾向にある。精神性疾患の要因は、仕事や人間関係、家庭等に存在し、複合的なものと考えられるが、職場における要因は職員自身の力だけでは取り除くことができない場合が多い。相談体制の更なる強化を図り、職員に十分に周知するとともに、管理監督者及び職員に対する研修等を実施し、迅速で的確なメンタルヘルスクエアを行うことが重要である。

また、産業医の面接指導においては、月100時間を超える時間外勤務等を行った職員や長期間にわたり過重労働が続いている職員、心理的負荷の大きい職員については、本人の申出がない場合でも産業医の面接指導を行う等、取組の拡充・強化を検討していただきたい。

ストレスチェックについては、一層の受検率の向上に努め、集団分析結果を職場の環境改善に活用するよう促していくことが重要である。

d ハラスメントの防止

昨年度に人事委員会が受け付けた職員からの苦情相談のうち、相談内容として最も多いのはハラスメント関係で、全体の約半数（51.5%）を占めている。

職場におけるハラスメントは、職場環境を悪化させ、心の健康に悪影響を及ぼし、勤労意欲の低下につながることから、各任命権者とも指針等を定めて防止に取り組んでいるところである。

ハラスメントを防止するためには、職員がハラスメントの定義を理解するとともに、職員の尊厳、人格を傷つけるハラスメント行為は懲戒事由に当たることを認識する必要がある。

任命権者においては、職員が加害意識のないままハラスメント行為を行うことがあることを踏まえ、定期的な研修等により、組織を挙げて不適切な言動を行わない、行わせない意識啓発を図ることが重要である。また、ハラスメント事案発生時に迅速かつ適切な対応ができるよう、引き続き相談体制の充実に努める必要がある。

(ウ) 定年年齢の引上げに関連する制度の適正な運用

将来にわたり質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、定年の段階的な引上げ期間においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があり、職員の年齢構成や退職者数の見通し等を踏まえた中長期的な観点に基づく採用計画が必要である。

高年齢職員の働き方については、今般、定年前再任用短時間勤務制度や高齢者部分休業制度が導入されたところであり、その本格的な運用に向けて、引き続き検討していく必要がある。また、組織活力の維持・向上を図るためにも、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）により降任した職員や高年齢職員の能力と経験を適切に発揮できる職や配置のあり方について、継続的に検討しなければならない。

(エ) 服務規律の確保と法令遵守の徹底

本委員会は、これまでも職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、依然として不祥事が発生し、懲戒処分がなされている状況にある。一部の職員によるものとはいえ、不祥事等の発生は、県行政への信頼を大きく損なうものである。職員一人一人においては、県民全体の奉仕者であることを勤務時間の内外を問わず常に自覚し、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である。

任命権者においては、引き続き、職員に対する注意喚起、研修の実施等の取組を確実に進めていくとともに、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて服務規律の確保と法令遵守の徹底を図る必要がある。



(4) 令和5年給与勧告と知事の実施状況

年度	人 事 委 員 会 給 与 勧 告					実 施 状 況	
	回	勧 告 年月日	ベース 改 定	勧告等の内容	改 定 の 実施時期等	実施の 内 容	実 施 年月日
5	53	5.10.13	改定前 349,255 円 改定後 352,579 円  (R5.4平 均給与月 額)	<p>1 沖縄県職員の給与に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表 現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。</p> <p>(2) 諸手当 ア 初任給調整手当 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を415,600円とすること。</p> <p>イ 期末手当及び勤勉手当 (ア) 令和5年12月期の支給割合 a 特定幹部職員以外の職員 勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.7月分とし、勤勉手当の支給割合を0.5月分とすること。 b 特定幹部職員 勤勉手当の支給割合を1.275月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.6月分とすること。</p> <p>(イ) 令和6年6月期以降の支給割合 a 特定幹部職員以外の職員 6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6875月分及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.4875月分とすること。 b 特定幹部職員 6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.225月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、</p>	この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、1の(2)のイの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては令和6年4月1日から実施すること。	勧告どおり	勧告どおり

			<p>6月及び12月に支給される期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.5875月分とすること。</p> <p>2 沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表      現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。</p> <p>(2) 期末手当      ア 令和5年12月期の支給割合      期末手当の支給割合を1.75月分とすること。      イ 令和6年6月期以降の支給割合      6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。</p> <p>3 沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表      現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。</p> <p>(2) 特定任期付職員の期末手当      ア 令和5年12月期の支給割合      期末手当の支給割合を1.75月分とすること。      イ 令和6年6月期以降の支給割合      6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分とすること。</p>		<p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p>	<p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p> <p>勧告どおり</p>
--	--	--	---	--	---	---

(5) 給与承認の状況

初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和 47 年沖縄県人事委員会規則第 10 号）の規定に基づく給与承認の状況は次のとおりである。

（単位：件）

条 項 任命権者	初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則							計
	第 10 条 第 1 項	第 16 条	第 17 条	第 18 条	第 19 条の 2 第 4 項	第 37 条	第 45 条	
知 事 部 局	12	13					12	37
県 議 会								
教育委員会	5			5				10
公安委員会	6	7		1			37	51
各種委員会								
計	23	20		6			49	98

注 1：条項の説明

第 10 条第 1 項：新たに職員となった者の職務の級

第 16 条：人事交流等により異動した場合の給料月額

第 17 条：特殊な職に採用する場合等の給料月額

第 18 条：特定の職員についての給料月額

第 19 条の 2 第 4 項：人事交流等により異動した場合、給料表の適用を異にする異動の場合などにおける職務の級の在級期間の取扱い

第 37 条：表彰による特別昇給

第 45 条：その他（この規則により難しい場合の措置）

注 2：1 件の申請でも複数の条項を適用し承認した場合、それぞれの条項でカウントしている。

(6) 給与の支払監理

地方公務員法第8条第1項第8号の規定に基づき、職員の給与が地方公務員法及びこれに基づく条例に適合して行われることを確保することを目的として、人事委員会が給与の支払監理を行った。

ア 監理重点事項

(ア) 期末手当及び勤勉手当

(イ) 会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当

イ 対象機関 14

(ア) 知事部局 8

(イ) 教育委員会 4

(ウ) 公安委員会 2

	調 査 年 月 日	機 関 名
1	令和5年12月20日	警察本部警務部会計課
2	令和5年12月25日	糸満警察署
3	令和6年1月15日	自然保護課
4	令和6年1月15日	医療政策課
5	令和6年1月15日	教育庁総務課
6	令和6年1月15日	教育庁義務教育課
7	令和6年1月15日	宜野湾高等学校
8	令和6年1月16日	中部保健所
9	令和6年1月16日	中部土木事務所
10	令和6年1月17日	総務事務センター
11	令和6年1月18日	北部福祉事務所
12	令和6年1月18日	畜産研究センター
13	令和6年1月25日	中央児童相談所
14	令和6年1月25日	那覇みらい支援学校