

# 職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和6年10月18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3年連続の引上げ）

- 1 月例給は、公民較差（2.76%）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

○給与制度のアップデート

- 1 人材確保や組織パフォーマンスの向上の観点から、職務や職責をより重視した給料体系に見直し
- 2 扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額
- 3 通勤手当の支給限度額の引上げ

### 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424の民間事業所から128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9,752円（2.76%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
363,213円	353,461円	9,752円（2.76%）

※ 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0.10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）
4.60月分	4.50月分	0.10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（9,752円、2.76%）、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、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、すべての職員を対象に引上げ改定

#### (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（415,600円→416,600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4.60月分とし、引上げ分は期末手当及び勤

勉手当に均等に配分

(4) その他の課題

ア 薬剤師の処遇

人材確保を図る観点から、処遇の改善に向け取り組む必要がある旨報告

イ 管理職手当

他の都道府県との均衡を考慮し、職務、職責に応じた手当額となっているか検証を行い、見直しを含め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6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（給与制度のアップデート）

人事院は、本年の人事院勧告において、人事管理上の重点課題に対応するため「社会と公務の変化に応じた給与制度（給与制度のアップデート）」について勧告を行った。

本委員会としては、本県においても国と同様の課題があるものと認識しており、併せて、職員の給与制度については、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に則り、従来より国家公務員の給与制度に準ずることを基本としてきたことから、人事院勧告に準じた給与制度の見直しを行う必要があると判断した。

(1) 給料表

主査級～課長級（行政職給料表3級～7級）

初号近辺の号給をカットして各級の初号の額を引上げ

統括監級・部長級（行政職給料表8級・9級）

各級の初号の額を引き上げつつ、職務の級間の水準の重なりを解消

(2) 昇給制度

国の見直しに準じて、行政職給料表8級以上等の昇給制度を見直し、昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給で更なる給与上昇を確保

(3) 諸手当

ア 扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額

配偶者：6,500円 → 廃止 子：10,000円 → 13,000円

イ 地域手当

手当の支給対象地域を都道府県単位とし、級地区分を7区分から5区分に再編

ウ 通勤手当

(ア) 通勤手当の支給限度額を引き上げ、高速自動車国道等に係る通勤手当の額も支給限度額の範囲内で全額支給

(イ) 採用時から高速自動車国道等に係る通勤手当を支給可能とするなど支給要件を緩和

エ 管理職員特別勤務手当

手当の支給対象となる時間帯を拡大

対象時間：午前0時～午前5時 → 午後10時～午前5時

オ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

支給する手当の拡大（住居手当、特地勤務手当、へき地手当等）

(4) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員業績手当を廃止し、新たに勤勉手当を支給

(5) 改定の実施時期等

ア 令和7年4月1日

イ 扶養手当及び地域手当の改定については、国の見直しに準じて段階的に実施

[参考] 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）4,614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	353,461円	363,024円	9,563円（2.71%）	41.5歳	18.6年
平均年間給与額	5,800,809円	5,996,014円	195,205円（3.37%）		

※平均給与月額の増減額の内訳：給料9,398円、その他165円

# 公務運営の課題に関する報告の骨子

令和6年10月18日  
沖縄県人事委員会

質の高い信頼される行政サービスを提供し続けるためには、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、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数の減少等により人材の確保が極めて厳しい状況  
志望者拡大のため、働きやすい勤務環境の整備や処遇の改善、学生等への公務の魅力発信等に取り組むことが必要

### (2) 多様な人材の育成及び活躍推進

職員一人一人の適性や多様な働き方に対応した人材育成に取り組むことが必要  
女性職員や障害者の活躍について、積極的な取組が必要  
高齢層職員の能力と経験を活用する配置について、継続的な検討が必要

### (3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や能力を高め、組織の活力を向上させるためには、公正な人事評価により、職員の能力、実績、適性等を的確に把握し、任用や給与等へ適切に反映させることが重要

## 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、事後の検証により要因を分析し、負担軽減に向けた対策を講ずることが必要

教職員については、働き方改革の実現に向けた実効性のある取組の推進に強く期待  
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、業務の質と量に応じた職員配置を行うことが必要

### (2) 多様な働き方の実現及び仕事と生活の両立支援

職員の希望や事情に応じた働き方を実現するためには、職員のライフステージに即した支援制度の十分な活用や積極的な周知が必要

フレックスタイム制については、ワーク・ライフ・バランスの実現や公務職場の魅力向上につながるものであるため、本県においても導入に向けた取組が必要

勤務間インターバルについては、職員の健康保持等に資するものであり、本県においても導入に向けた検討が必要

### (3) 心身の健康管理

職員の心身の健康管理のためには、相談体制の更なる強化を図るとともに、管理監督者及び職員に対する研修等を拡充し、迅速で的確なメンタルヘルスクアを行うことが重要

### (4) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントについては、各任命権者において研修の充実等により職員が安心して相談できる環境を整備することが必要

カスタマーハラスメントについては、各任命権者が職員を守る責務があることを認識し、組織的な対策を講ずることが必要

### (5) 会計年度任用職員の勤務環境等

会計年度任用職員の適切な勤務環境や勤務条件を整備していくことが必要

## 3 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