

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 11,700 事業所、約 47 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、128 事業所、4,743 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 6 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 5 年 8 月から令和 6 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 6 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 6 年 10 月 18 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 6 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 6 年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、職員の総数は 20,332 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 8 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、4,690人であり、令和6年4月における平均給与月額、給料319,397円、扶養手当10,412円、その他21,211円の計351,020円となっている。また、その平均年齢は41.2歳、平均経験年数は18.3年、平均扶養親族数は0.8人、男女別構成は男性60.9%、女性39.1%、学歴別構成は大学卒79.7%、短大卒10.8%、高校卒9.5%、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355,556円、扶養手当11,746円、その他22,198円の計389,501円である。また、その平均年齢は42.6歳、平均経験年数は19.9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82.2%、短大卒8.8%、高校卒8.9%、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128事業所を抽出のうえ、「令和6年職種別民間給与実態調査」を行った。調査では、令和6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。併せて、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88.7%（昨年78.3%）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0%）。

なお、ベース改定の慣行のない事業所の割合は10.3%（昨年21.7%）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85.5%（昨年71.0%）となっている。一方で、定期昇給を中止した事業所はないものの（同0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は14.5%（同29.0%）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24.8%（昨年37.8%）、高校卒で21.4%（同14.4%）となっており、そのうち大学卒で70.9%（同52.0%）、高校卒で66.3%（同56.6%）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7,367円、配偶者と子1人について11,500円、配偶者と子2人について14,843円となっている。

b 特別給の支給状況

令和5年8月から令和6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4.60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6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9,752円(2.76%)上回っていた。

エ 物価及び生計費

(ア) 物価指数

令和6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2.7%、沖縄県で2.8%、全国で2.5%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6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151,420円、181,130円、210,850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

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定すること。

(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、4.60月分とすること。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降は、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で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。

(エ) その他の課題

a 薬剤師の処遇

薬剤師の給与については、他の都道府県より低い水準にあり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。

b 管理職手当

管理職手当については、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。

c 教員の処遇改善

教員の給与については、国において、教職調整額の水準の引上げ、諸手当の拡充や新たな職及び級の創設などが検討されており、動向を注視していく必要がある。

d 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給与については、職員との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

カ 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）について
人事院においては、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、Well-being の実現に向けた環境整備などが人事管理上の重点課題であるとして、採用時等の給与水準の上昇などの人材確保に資する処遇の改善、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇の実現、ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため社会と公務の変化に応じた給与制度についての措置を講ずるよう報告及び勧告を行った。

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。

そのため、人事院の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の内容を踏まえ、時代の要請に即した制度とするため、次のとおり取り扱うことが適当であると考えます。

(ア) 給料表等

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、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。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、改定を行う必要がある。

(イ) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、人事院勧告に準じて改正する必要がある。

また、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級及び7級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員を昇給させる場合の昇給の号給数は、3号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定する必要がある。

(ロ) 扶養手当

扶養手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(エ) 地域手当

地域手当の級地区分及び支給割合については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(オ) 通勤手当

通勤手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(カ) 単身赴任手当

単身赴任手当については、人事院勧告の趣旨を踏まえ、所要の規定等の整備を行う必要がある。

(キ) 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(ク) 勤勉手当の成績率

勤勉手当の成績率については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(ケ) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）については、人事院勧告の趣旨を踏まえ、地域手当（医師及び歯科医師に特例的に支給されるもの）、住居手当、特地域勤務手当及び特地域勤務手当に準ずる手当並びにへき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給する必要がある。

(コ) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナス制度については、人事院勧告に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

キ 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) 令和 6 年 4 月の公民の給与較差改善に基づく給与改定

a 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

① 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 416,600 円とすること。

② 期末手当及び勤勉手当

i 令和 6 年 12 月期の支給割合

(i) 特定幹部職員以外の職員

期末手当の支給割合を 1.275 月分とし、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 0.7125 月分とし、勤勉手当の支給割合を 0.5125 月分とすること。

(ii) 特定幹部職員

期末手当の支給割合を 1.075 月分とし、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、期末手当の支給割合を 0.6125 月分とし、勤勉手当の支給割合を 0.6125 月分とすること。

ii 令和 7 年 6 月期以降の支給割合

(i) 特定幹部職員以外の職員

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 1.25 月分とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ 1.05 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0.7月分とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.5月分とすること。

(ii) 特定幹部職員

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1.05月分とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.25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0.6月分とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.6月分とすること。

b 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(省略)のとおり改定すること。

(b) 期末手当

① 令和6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。

② 令和7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1.725月分とすること。

c 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(省略)のとおり改定すること。

(b) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当について

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

d 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、aの(b)の②のi、bの(b)の①及びcの(b)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、aの(b)の②のii及びbの(b)の②については令和7年4月1日から実施すること。

(イ) 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)のための給与改定

a 沖縄県職員の給与に関する条例の改正

(a) 給料表

Iの1の(1)による改定後の給料表を別記第4(省略)のとおり改定すること。新給料表への切替えは、別記第5(省略)の切替要領によること。

(b) 昇給制度

① 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、沖縄県職員の給与に関する条例第7条第3項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

② 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級及び7級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに

相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、沖縄県職員の給与に関する条例第7条第3項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を3号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(c) 諸手当

① 扶養手当

- i 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、沖縄県職員の給与に関する条例第12条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき13,000円とすること。
- ii 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

② 地域手当

地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

- i 1級地 100分の20
- ii 2級地 100分の16
- iii 3級地 100分の12
- iv 4級地 100分の8
- v 5級地 100分の4

③ 通勤手当

- i 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び高速自動車国道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。
- ii 高速自動車国道等に係る通勤手当の要件のうち、対象とする高速自動車国道等の利用を、人事委員会規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものに限る取扱いを廃止すること。
- iii 新たに給料表の適用を受ける職員となった者のうち、当該適用の直前の住居からの通勤のため、高速自動車国道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とする職員であって任用の事情等を考慮して人事委員会規則で定める職員に対し、高速自動車国道等に係る通勤手当を支給すること。

④ 管理職員特別勤務手当

- i 管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。
- ii (ア)の管理職員特別勤務手当の額は、(ア)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額（その勤務に従事する時間等を考慮して人事委員会規則で定める勤務をした職員にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額）とすること。

⑤ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

沖縄県職員の給与に関する条例第14条の規定による地域手当、住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当並びにへき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給すること。

b 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

特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。

- (a) 勤勉手当を支給すること。
- (b) 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0.95月とすること。
- (c) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、各任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。
- (d) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

c 改定の実施時期等

(a) 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。

(b) 経過措置等

① 扶養手当の月額等の特例措置

- ・令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。
- ・令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、沖縄県職員の給与に関する条例第12条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき11,500円とすること。

② 地域手当の支給割合等の特例措置

- ・令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事委員会規則で定める級地の区分に応じて、100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とすること。

③ その他の所要措置

- ・①及び②に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

ク 公務運営の課題に関する報告

本県では、観光需要が増加し、雇用情勢の持ち直しの動きが続いており、経済状況は回復の動きが強まっている。一方で、深刻化する人手不足や物価の上昇、少子高齢化の進展など、早急に取り組むべき課題が山積している。

このように社会経済情勢が激しく変化する状況下において、県民から求められる行政ニーズはさらに多様化・複雑化してきている。これらに迅速かつ適切に対応し、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、デジタルトランスフォー

一メーション（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、職員の健康管理体制の充実といった Well-being の実現を念頭に、職員一人一人が高い使命感とやりがいを持ち、その能力を十分に発揮し活躍できる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むとともに、処遇面での改善を図ることで公務職場の魅力を高め、有為な人材の確保と育成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、若年人口の減少や民間企業の採用の活発化、若年者の就業意識の多様化などを背景に、職員採用試験の受験申込者数は減少傾向にあり、特に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極めて困難な状況が続いている。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、このような状況が続けば、これまでの行政サービスを維持できなくなることが懸念される。

そのため、令和6年度から、人材確保が特に難しい一部の技術系職種において、民間企業志望者等にも受験しやすい基礎能力試験を導入した上級試験（特別枠）を実施するなど、受験者の確保に取り組んでいるところであるが、引き続き、国や他の都道府県の例を参考に、採用試験実施時期の前倒しや受験可能年齢の拡大など、新たな採用試験のあり方を検討する必要がある。

さらに、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し、また、民間企業経験者等で多様な経験や高度な専門性を有する人材からも選ばれる組織となるよう、より一層、働きやすい勤務環境の整備や処遇の改善等に取り組む必要がある。

また、沖縄県職員の志望者拡大のためには、学生等に公務の魅力や県の業務内容等を十分に伝えることが重要である。そのためには、採用ガイダンスやインターンシップの拡充、大学等における説明会の開催、採用試験ポータルサイトの開設などの取組を本委員会と各任命権者で連携しながら進めていく必要がある。

b 多様な人材の育成及び活躍推進

人材育成を行う上で、職員のキャリア形成を支援する職場環境の整備を行うことは、職員の成長意欲や仕事のモチベーションにつながり、組織の活性化や人材確保の観点からも重要な取組となる。

各任命権者においては、様々な行政課題に対応するため、人材マネジメント基本方針等に基づき、引き続き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必要がある。

女性職員の積極的な登用については、誰もが働きやすい職場環境の整備や多様な意見の施策への反映など、組織の活性化を図っていく上で重要であることから、今後も特定事業主行動計画の目標達成に向けて取り組んでいただきたい。

障害者の採用については、各任命権者において、障害者活躍推進計画に基づき積極的に取り組んでいるところであるが、法定雇用率の達成にとどまらず、職員の障害特性に合わせた配置や配慮など、障害のある職員がその能力を活か

して意欲をもって働くことができる取組を推進することが求められる。

高齢層職員の能力及び経験の活用については、モチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び経験を活かすことができる職や配置のあり方について、継続的に検討する必要がある。

c 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、職員の能力、実績、適性等を的確に把握し、その結果を任用や給与等へ適切に反映することが肝要である。

そのためには、公正な人事評価を実施し、期首面談での認識の共有や期末面談での評価結果のフィードバックを通じたきめ細かな指導・助言を行うなど、職員の納得感を向上させることが不可欠である。

各任命権者にあっては、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、公務能率の向上、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、職員の人材確保が困難となっている現状を踏まえれば、選ばれる職場としての魅力を向上させる上でも重要な課題である。

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おり、上限を超えて時間外勤務等が発生した場合は、事後に検証することとなっている。

そのため、勤務管理システム等の客観的な勤務の記録に基づき、時間外勤務の類型化を行うなど要因を分析し、業務配分の見直しなど負担軽減のための取組を行っていく必要がある。

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、可能な限り限定的であるべきことから、必要な勤務箇所を精査の上行うとともに、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。

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、関係各課が協力して効率化に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、なお一層の御協力をお願いしたい。

教職員の長時間勤務の是正については、教育委員会において、学校における働き方改革を推進するため、本年3月に児童生徒と教職員の Well-being の向上を目的とした「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」を策定し、教職員が「働きやすさ」、「働きがい」及び「心身の健康」を十分に実感できる環境整備に向けて取組を始めたところである。

本委員会としては、当該計画に基づき、教職員の働き方改革の実現に向け、関係団体や地域等との連携を図りながら、実効性のある取組が推進されることを強く期待する。

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が発生する場合は、業務の質と量に応じた職員配置を行うことが必要である。

b 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、長時間勤務の是正は

もとより、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とともに、そのための積極的な周知が必要である。

テレワークやフレックスタイム制等による柔軟な働き方は、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、公務職場の魅力向上につながるものであり、テレワークについては拡充を図るとともに、在宅勤務等手当についても検討する必要がある。また、フレックスタイム制の導入に向けて取り組んでいただきたい。

勤務間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不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務能率の向上に資するものである。国においては、本年4月に努力義務を規定したところであり、本県においても、導入に向けて検討する必要がある。

本年8月、人事院は、「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）」の改正について意見の申出を行うとともに、子の看護休暇の拡充、家族の介護に係る職員への制度の周知、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件の緩和等について報告を行ったところである。

本県においても、仕事と育児及び介護が両立できるよう会計年度任用職員も含めた職員の支援制度を拡充する必要がある。

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

職員が心身ともに健康であることは、職員やその家族が安心して生活を送るために欠かせないものである。また、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。

しかしながら、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依然として高い状況にある。精神性疾患の要因は、仕事や人間関係等に存在し、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拡充し、迅速で的確なメンタルヘルスケアを行うことが重要である。

併せて、ストレスチェック受検率の一層の向上に努め、職員自身のストレスへの気付きや、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も重要である。

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、ストレスチェックで高ストレス者となっているなど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など、取組の拡充・強化を検討するとともに、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、適宜実施するべきである。

テレワークやデジタルツール等を活用した業務の効率化は、長時間勤務削減の観点でも有効であり、今後も推進していく必要がある。一方で、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなるなど、仕事と生活の区別が曖昧となるような活用は、職員の生活時間帯の確保に支障が生じ、心身への

負担が増すおそれもあるため、その活用には十分に留意する必要がある。

d ハラスメントの防止

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、全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深めるとともに、お互いを尊重し合うハラスメントのない職場づくりに取り組むことが重要である。

各任命権者においては、引き続き研修の充実、積極的な周知等による職員の意識啓発を行うとともに、職員が安心して相談できる環境を整える必要がある。

また、近年、行政サービスにおいても利用者等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）が職員の心身を害し、公務を阻害する一因となっている。各任命権者にあつては、職員を守る責務があることを認識し、組織的に対策を講ずる必要がある。

e 会計年度任用職員の勤務環境等

多様化・複雑化する行政ニーズに対応し、効率的で質の高い公務を行う上で、会計年度任用職員は重要な役割を果たしている。会計年度任用職員が意欲を持ち安心して働くためには、継続して適切な勤務環境や勤務条件を整備していくことが必要である。

(ウ) 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。そのような行為は、県行政への信頼を大きく損なうものであることから、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。

各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6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
6	54	6.10.18	改定前 353,461 円 改定後 363,024 円 (R6.4平 均給与月 額)	I 令和6年4月の公民の 給与較差に基づく給与改定 1 沖縄県職員の給与に関 する条例の改正 (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。 (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に限 度を416,600円とす ること。 イ 期末手当及び勤勉手当 (7) 令和6年12月期の支給 割合 a 特定幹部職員以外の職 員 期末手当の支給割合を 1.275月分とし、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 0.7125月分とし、勤勉手 当の支給割合を0.5125月 分とすること。 b 特定幹部職員 期末手当の支給割合を 1.075月分とし、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、期末手当の支給割合を 0.6125月分とし、勤勉手 当の支給割合を0.6125月 分とすること。 (イ) 令和7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 れる期末手当の支給割合 をそれぞれ1.25月分と し、勤勉手当の支給割合を それぞれ1.05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0.7月分とし、勤勉手 当の支給割合をそれぞれ	この改定 は、令和6 年4月1日 から実施す ること。た だし、1の (2)のイの (7)、2の(2) のア及び3 の(2)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)及び 2の(2)のイ については 令和7年4月 1日から実 施すること。	勧告どおり	勧告どおり

			<p>こと。</p> <p>(2) 昇給制度</p> <p>ア 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるも及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとする人事委員会規則で定める職員の昇給は、沖縄県職員の給与に関する条例第7条第3項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>イ 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級及び7級であるも並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとする人事委員会規則で定める職員の昇給は、沖縄県職員の給与に関する条例第7条第3項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を3号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>(3) 諸手当</p> <p>ア 扶養手当</p> <p>(ア) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額(扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、沖縄県職員の給与に関する条例第12条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき13,000円とすること。</p> <p>(イ) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定め</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>る規定について、所要の措置を講ずること。</p> <p>イ 地域手当</p> <p>地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。</p> <p>(ア) 1級地 100分の20</p> <p>(イ) 2級地 100分の16</p> <p>(ウ) 3級地 100分の12</p> <p>(エ) 4級地 100分の8</p> <p>(オ) 5級地 100分の4</p> <p>ウ 通勤手当</p> <p>(ア) 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び高速自動車国道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。</p> <p>(イ) 高速自動車国道等に係る通勤手当の要件のうち、対象とする高速自動車国道等の利用を、人事委員会規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものに限る取扱いを廃止すること。</p> <p>(ウ) 新たに給料表の適用を受ける職員となった者のうち、当該適用の直前の住居からの通勤のため、高速自動車国道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とする職員であって任用の事情等を考慮して人事委員会規則で定める職員に対し、高速自動車国道等に係る通勤手当を支給すること。</p> <p>エ 管理職員特別勤務手当</p> <p>(ア) 管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を除く。)であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。</p> <p>(イ) (ア)の管理職員特別勤務手当の額は、(ア)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額(その勤務に従事する時</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>間等を考慮して人事委員会規則で定める勤務をした職員にあっては、その額(100分の150を乗じて得た額)とすること。</p> <p>オ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当 沖縄県職員の給与に関する条例第14条の規定による地域手当、住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当並びにへき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給すること。</p> <p>2 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 特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。</p> <p>(1) 勤勉手当を支給すること。</p> <p>(2) 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0.95月とすること。</p> <p>(3) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、各任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。</p> <p>(4) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。</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 県議会 教育委員会 公安委員会 各種委員会 計	13	13					11	37
	3			3				6
	10	10		4			37	61
	26	23		7			48	104

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 15

(ア) 知事部局 8

(イ) 教育委員会 3

(ウ) 公安委員会 4

	調 査 年 月 日	機 関 名
1	令和7年1月22日	水産課
2	令和7年1月15日	南部土木事務所
3	令和7年1月16日	警察本部運転免許管理課
4	令和7年1月16日	警察本部運転免許試験課
5	令和7年1月17日	具志川職業能力開発校
6	令和7年1月17日	具志川商業高等学校
7	令和7年1月21日	南部保健所
8	令和7年1月21日	南部福祉事務所
9	令和7年1月22日	総務事務センター
10	令和7年1月22日	人事課
11	令和7年1月23日	障害福祉課
12	令和7年1月24日	北山高等学校
13	令和7年1月24日	本部警察署
14	令和7年1月27日	向陽高等学校
15	令和7年1月27日	警察本部警務課