

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和7年10月7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4年連続の引上げ）

- 1 月例給は、公民較差（3.01%）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0.05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442の民間事業所から133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。

なお、人事院においては、行政課題が高度に複雑・多様化するとともに民間との人材獲得競争が厳しさを増す中、より大規模な民間企業と比較することとした。本県においても国と同様の状況にあり、有為な人材を確保していく必要があると考えたことから比較対象となる企業規模を50人以上から100人以上に改める見直しを実施した。

(1) 月例給

職員給与が民間給与を1人当たり平均10,960円（3.01%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A-B） $\left(\frac{A-B}{B} \times 100\right)$
375,271円	364,311円	10,960円（3.01%）

※ 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0.04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）
4.64月分	4.60月分	0.04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（10,960円、3.01%）、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告及び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限度を引上げ改定（416,600円→417,600円）

(3) 宿日直手当

人事院勧告に準じて、勤務1回に係る支給の限度を勤務形態に応じて引上げ改定（通常：4,400円→4,700円、特殊勤務：7,400円→7,700円）

(4) 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0.05月分引上げて4.65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

(5) 地域手当

地域手当の支給割合について、人事院の報告を踏まえ支給割合の引下げまたは引上げを実施（令和6年給与制度のアップデートにより1年1ポイントずつ見直し）

(6) 通勤手当

ア 自動車等使用者に対する通勤手当

人事院勧告の趣旨、他の都道府県の動向及び本県の実情等を踏まえ、適切に対応する必要がある旨を報告

イ 月の途中に採用された職員等の通勤手当

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旨を報告

(7) その他の課題

ア 在級期間表の廃止

本年の人事院の報告において、職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇を推進するため、在級期間に係る制度を廃止するとしていることから、本県への影響を確認しつつ、他の都道府県の動向についても注視する必要がある旨を報告

イ 転勤する職員に対する給与上の措置（特地勤務手当等の見直し）

特地勤務手当の額及び特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎については、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旨を報告

【実施時期】

(1)から(3)については令和7年4月1日から、(4)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 教育職員の処遇改善

(1) 教職調整額の支給割合の改定

教育職員に支給される教職調整額について、給特法に定める支給割合に引上げ
令和13年1月1日までに段階的に10%に引上げ（毎年1%）

現行：4% 令和8年1月1日以降：5%に引上げ

(2) 3級及び4級の職員の給料月額に対する加算額

教職調整額の段階的な引上げと併せて、令和13年1月1日までに次の職員の給料月額へ段階的に上乗せ予定

ア 教育職給料表(2)の職員

①現行：3級 7,700円/月、4級 支給なし

②令和8年1月1日以降：3級 11,500円/月、4級 3,800円/月

イ 教育職給料表(3)の職員

①現行：3級 7,500円/月、4級 支給なし

②令和8年1月1日以降：3級 11,500円/月、4級 4,000円/月

5 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）4,610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	364,311円	375,225円	10,914円（3.00%）	41.6歳	18.8年
平均年間給与額	6,018,492円	6,220,608円	202,116円（3.36%）		

※平均給与月額の増減額の内訳：給料10,804円、その他110円

公務運営の課題に関する報告の骨子

令和7年10月7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の更なる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、一人一人が能力を最大限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・育成及び能力や実績に基づく人事管理の推進

(1) 人材の確保及び育成

採用試験受験者数の減少等により人材の確保が極めて厳しい状況

有為な人材から選ばれるためには、勤務環境の整備、処遇面での改善によって公務職場の魅力を高めるとともに、積極的に発信していくことが必要

人材育成の観点から、職員の主体的なキャリア形成を支援する職場環境の整備が必要

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

組織の活力を向上させ、有為な人材を確保・定着させるためには、より職務・職責に見合った給与が受けられる人事制度への移行が重要

そのためには、メリハリと納得性のある人事評価制度の運用が必要であることから、評価者・被評価者の双方に対する研修の充実が必要

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

職員の心身の健康を保つとともに選ばれる職場としての魅力を向上させる上でも、長時間勤務の是正は最も重要な課題

時間外勤務の実情が分かるデータを活用した業務の見直し、人員配置の最適化を要望
議会においても、時間外勤務の縮減に向けてより一層の取組を期待

教職員については、法改正等を踏まえた働き方改革の実現に向け、実効性のある取組のより一層の推進に強く期待

(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が広く周知され、十分に活用されることが重要

ワーク・ライフ・バランスの実現や職員の健康保持等の観点から、フレックスタイム制及び勤務間インターバルについて、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、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カケアを行うことを要望

(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

各任命権者において、組織的なカスタマーハラスメント対策を推進し、職員の良い勤務環境を確保する取組を要望

(5) 会計年度任用職員等の勤務環境の整備

会計年度任用職員等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
管理監督者による会計年度任用職員等の適切な勤務管理の実施を要望

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