



職員の給与に関する報告及び勧告 公務運営の課題に関する報告

ポイント

令和8年10月
沖縄県人事委員会

1 給与決定の諸原則

地方公務員の給与などの勤務条件については、地方公共団体にとって重要な事項であり、その決定にあたって、いくつかの原則が定められています。これらの諸原則を踏まえ、生計費、国家公務員及び他の都道府県職員並びに民間事業者の従業員の給与などを勘案して、県職員の給料表が適当であるかどうかについて、勧告を行っています。

情勢適応の原則

地方公共団体は、地方公務員法に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。（地方公務員法第14条第1項）

均衡の原則

国、他の都道府県及び民間の給与などとの均衡
（地方公務員法第24条第2項）

職務給の原則

職務と職責に応じた給与
（地方公務員法第24条第1項）

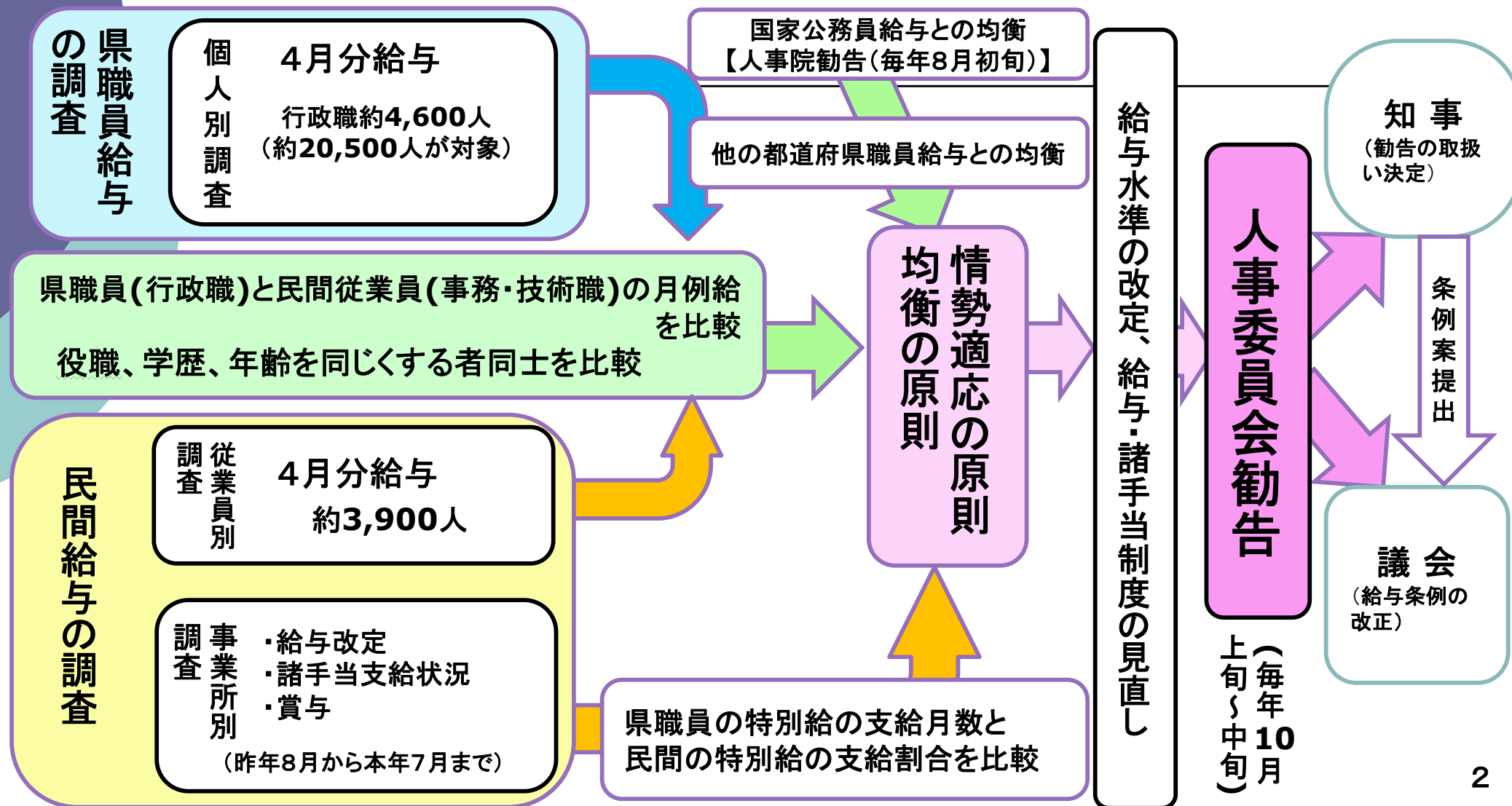
条例主義の原則

議会の議決に基づく条例で決定
（地方公務員法第24条第5項）

2 人事委員会勧告の流れ

県職員と県内の民間従業員の4月分給与(月例給)を調査した上で比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っている。

また、特別給についても、民間のボーナスの過去1年間の支給実績を把握し、民間の年間支給割合と県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。



3 本年の人事委員会勧告及び報告について

I 本年の勧告のポイント

○ 月例給・ボーナスともに引上げ

(※月例給、ボーナスともに5年連続の引上げ)

1 月例給

公民給与の較差1人当たり平均11,296円(3.00%)を解消するため
引上げ改定

2 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合を踏まえ0.05月分引上げ改定

3 第一種初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する支給限度額を月額1,000円引上げ改定

4 宿日直手当

勤務1回に係る支給限度額を300円～450円引上げ改定

Ⅱ 公民較差の算出

【令和8年職種別民間給与実態調査】

企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象に本年4月分の給与等を実地調査(対象従業員数:約3,900人)

- ・調査事業所数:101事業所
- ・調査完了率:91.1%(92事業所)

【令和8年職員給与等実態調査】

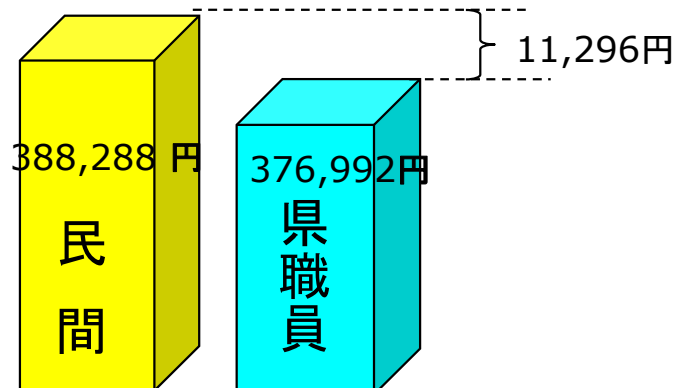
令和8年4月1日に在職する常勤職員を対象に本年4月分の給与等を調査

約4,600人←〔行政職給料表適用—新規学卒者〕

比較

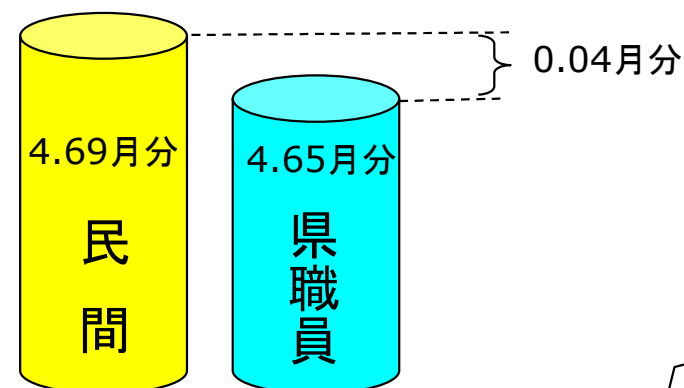
月例給

※ラスパイレス方式による較差算出



ボーナス

※年間支給月数で比較



III 給与改定の内容①

1 給料表の改定 【勧告】

<行政職給料表>

- ・初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引上げ改定

初任給 【行政職大卒】引上げ額 現行: 232,000円 → 改定後241,500円

【行政職高卒】引上げ額 現行: 200,300円 → 改定後209,800円

<その他の給料表>

- ・行政職給料表との均衡を考慮し改定

<改定の実施時期>

- ・令和8年4月1日

III 給与改定の内容②

2 期末手当・勤勉手当 【勧告】

年間の支給月数を0.05月分引上げ改定
現行:4.65月分 → 改定後:4.70月分

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分ずつ均等に配分

【一般の職員の場合の支給月数】

	令和8年度			令和9年度以降		
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計
6月期	1.2625月 (支給済み)	1.0625月 (支給済み)	2.325月	1.275月	1.075月	2.35月
12月期	1.2875月 (現行1.2625月)	1.0875月 (現行1.0625月)	2.375月	1.275月	1.075月	2.35月
合計	2.55月 (現行2.525月)	2.15月 (現行2.125月)	4.70月	2.55月	2.15月	4.70月

III 給与改定の内容③

3 第一種初任給調整手当 【勧告】

医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を引上げ改定

現行：417,600円 → 改定後418,600円

4 宿日直手当 【勧告】

勤務1回につき支給される手当額の限度を人事院勧告に準じて引上げ改定

通常の宿日直勤務：4,700円 → 改定後5,000円

特殊勤務を主とする宿日直勤務：7,700円 → 改定後8,000円

IV 公務運営の課題

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、職員一人一人が高い意欲とやりがいを持ち、能力を最大限に発揮し活躍できる環境整備が重要であり、有為な人材を確保・定着させるため、公務の魅力を高めることによって「選ばれる職場」への転換が必要

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

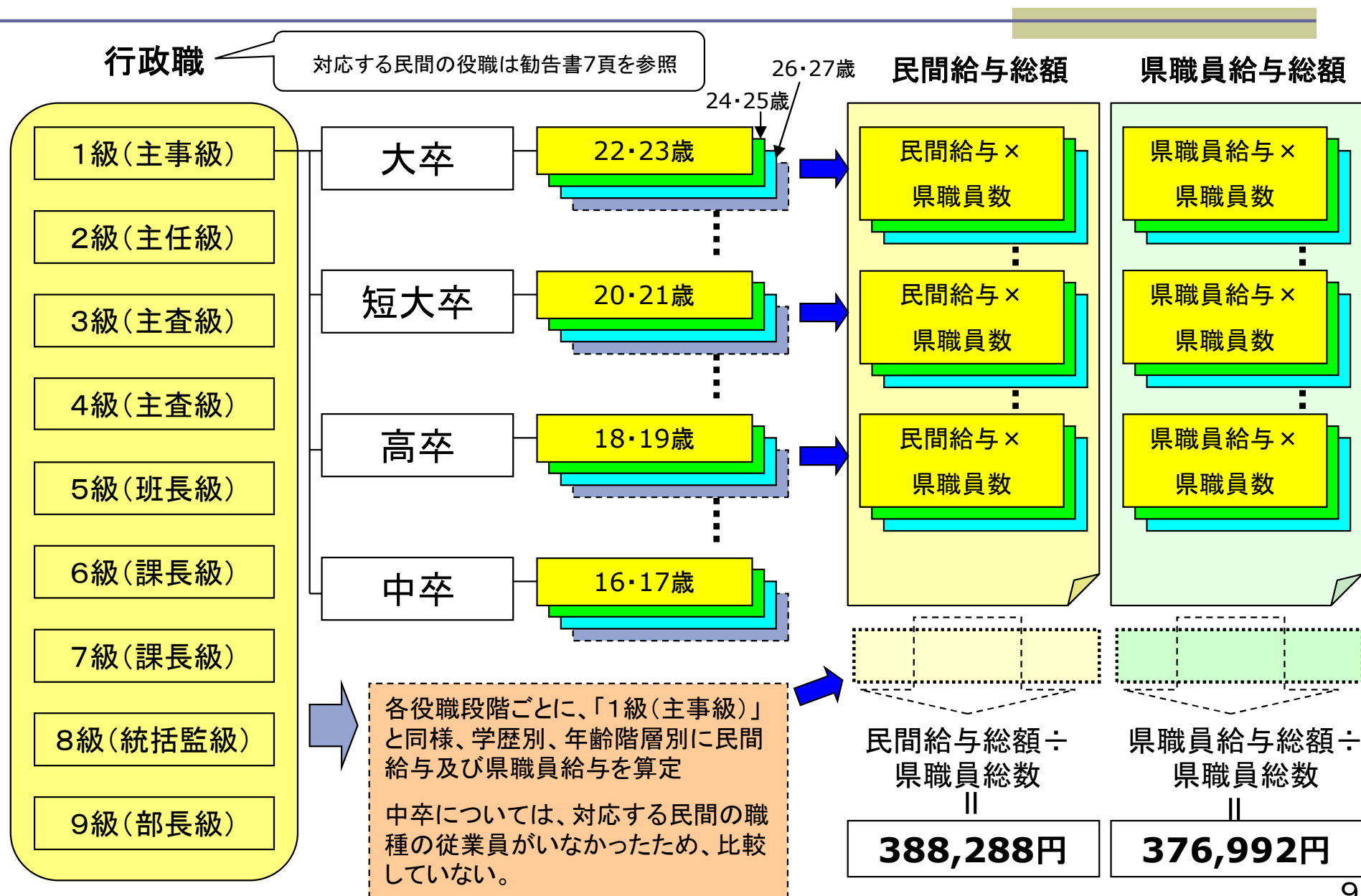
- (1) 人材の確保
- (2) 人材の育成
- (3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

2 勤務環境の整備

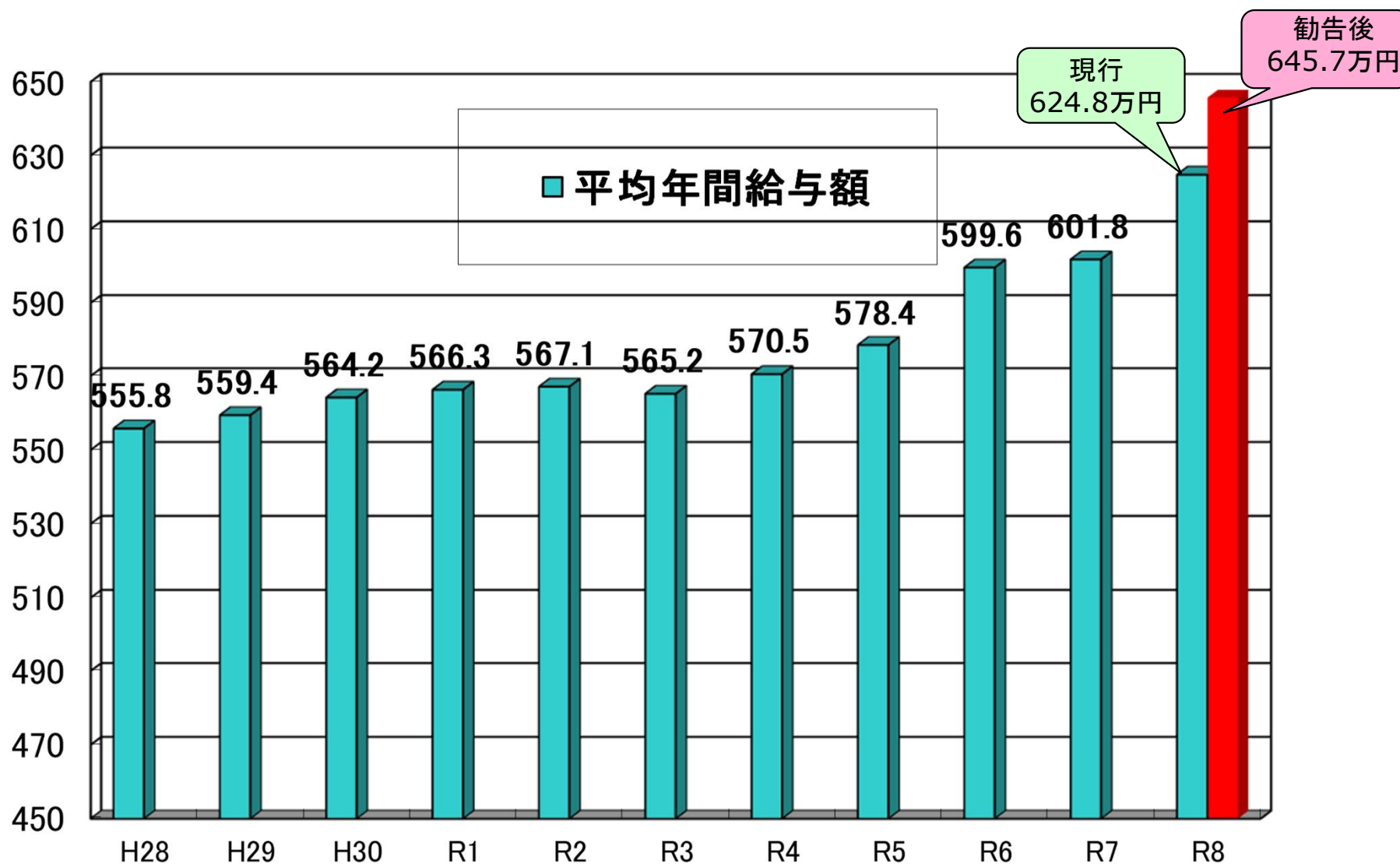
- (1) 長時間勤務の是正
- (2) 多様な働き方の実現及び仕事と生活の両立支援
- (3) 心身の健康管理
- (4) ハラスメントの防止
- (5) 会計年度任用職員等の勤務環境の整備

3 服務規律の確保と法令遵守の徹底

[参考] 公民較差の算出方法(ラスパイレス比較)



[参考] 県職員の平均年間給与額の推移



[参考] 人事委員会の権限

地方公務員法(昭和25年法律第261号)

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 (略)

二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三～ 十二 (略)

2 ～ 9 (略)

(情勢適応の原則)

第十四条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

(給料表に関する報告及び勧告)

第二十六条 人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。