

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和8年10月8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5年連続の引上げ）

- 1 月例給は、公民較差（3.00%）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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内335の民間事業所から101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11,296円（3.00%）下回った。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A－B）($\frac{A-B}{B} \times 100$)
388,288円	376,992円	11,296円（3.00%）

※ 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）
4.69月分	4.65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（11,296円、3.00%）、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、初任給や若年層職員について相対的に高めの改定を行うとともに、中堅層以上の職員について、昨年を上回る改定

(2) 第一種初任給調整手当

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（417,600円→418,600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：4,700円→5,000円、特殊勤務：7,700円→8,000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4.70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) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

ア 転居に関する手当

今後の自治法改正、国及び他の都道府県の動向を注視し、適切に対応する必要がある旨を報告

イ 特地勤務手当に準ずる手当

国及び他の都道府県の動向を踏まえ、必要な検討を行っていく旨を報告

(7) その他の課題

ア 新たな給与体系

本年の人事院の報告において、本府省幹部職員等について、他の職員に先行して、職務内容の困難さ・責任の重さをより一層重視した給与体系の実現を目指し、検討を加速することとしていることから、今後、国の動向を注視していく必要がある旨を報告

イ 60歳前後の給与水準

本年の人事院の報告において、60歳前後の給与水準について、シニア職員の人事管理に関連する制度とともに検討を加速することとしていることから、今後、国の動向を注視していく必要がある旨を報告

ウ 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、地方自治法改正等の国の動向及び他の都道府県の状況等を注視し、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8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 参考

勧告どおり給与改定された場合の影響額（行政職給料表適用職員（新規卒者を除く）4,611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	376,992円	388,228円	11,236円（2.98%）	41.8歳	18.9年
平均年間給与額	6,248,226円	6,457,235円	209,009円（3.35%）		

※平均給与月額の増減額の内訳：給料11,131円、その他105円

公務運営の課題に関する報告の骨子

令和8年10月8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、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

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

「選ばれる職場」であるためには、採用制度の見直しに加え、勤務環境の整備等により公務職場の魅力を高めるとともに、県職員としてのやりがいなどを積極的に発信していくことが重要

(2) 人材の育成

職務を通じて自身のキャリアを描きながら、成長を実感できる職場環境を整備するとともに、職員の主体的なキャリア形成への支援が必要

(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、実力本位で活躍でき、職務・職責に見合った処遇を確保するためには、適正かつ納得性のある人事評価制度の運用が必要であり、評価者・被評価者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

長時間勤務の是正に向けては、徹底した業務のスクラップ・アンド・ビルドと、質と量に応じた職員配置が必要

「選ばれる職場」であるために、一層の業務効率化・簡素化に速やかに取り組むことを要望

議会においては、職員の勤務環境改善の観点から、職員アンケートの結果を踏まえた負担軽減への取組を要望

教職員の長時間勤務の縮減に向け、実効性のある取組のより一層の推進を強く期待

(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、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

導入予定のフレックスタイム制の積極的な推進と併せて、勤務間インターバルの導入に向けた検討や、テレワークの拡充・利用促進が必要

(3) 心身の健康管理

相談体制の強化と職員への周知とともに、管理監督者及び職員に対する研修等の充実など、迅速かつ的確なメンタルヘルスケアを要望

熱中症リスクへの対応として、予防措置の徹底と環境整備などの対策が必要

(4) ハラスメントの防止

職員が安心して相談できる環境を整備するとともに、研修等を通じて理解を深め、ハラスメントのない職場を目指すことが重要

カスタマーハラスメントについては、対応方針を決定し、組織として職員を守るため、実効性の高い防止対策を講じることを要望

(5) 会計年度任用職員等の勤務環境等の整備

会計年度任用職員等の適切な勤務環境や勤務条件の整備が必要

管理監督者による適切な勤務管理を要望

3 服務規律の確保と法令遵守の徹底

不祥事の未然防止に向け、服務規律の確保と法令遵守の徹底を図ることが必要