

第1章 職員の給与等に関する報告

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和6年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきた。その結果の概要は次のとおりである。

I 職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の状況

職員給与実態調査の調査人員

全 県 職 員	調査対象職員	調査対象外職員	
		定年引上げ職員 再任用職員 休職者等	企業局職員 病院局職員
14,961人	11,697人	1,912人	1,352人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校・小学校等教育職が35.4%と最も高く、以下、行政職31.3%、高等学校等教育職16.6%、公安職12.3%等の順となっている。

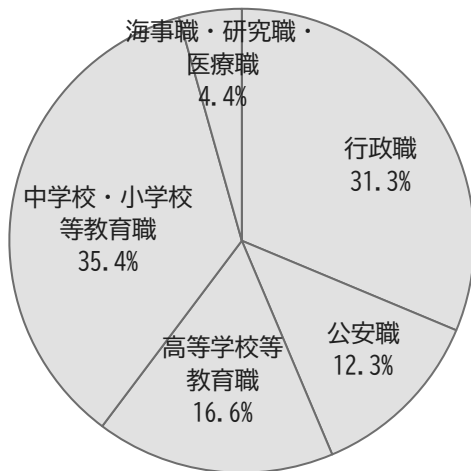
また、令和6年4月における職員の平均年齢は42.1歳（昨年42.3歳）となっており、近年下がり続けている。行政職の職員についてみると、平均年齢は41.4歳（同41.6歳）となっており、同様の傾向となっている。

給料表別職員数等

区分 給料表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	令和6年 人	令和5年 人	令和6年 歳	令和5年 歳	令和6年 年	令和5年 年
行政職	3,662 (31.3%)	3,737 (31.5%)	41.4	41.6	19.8	20.0
公安職	1,443 (12.3%)	1,467 (12.4%)	38.1	38.1	17.0	17.0
海事職	45 (0.4%)	45 (0.4%)	37.1	36.3	17.7	16.9
研究職	223 (1.9%)	225 (1.9%)	42.5	42.7	19.4	19.7
医療職(1)	57 (0.5%)	54 (0.5%)	39.5	39.7	15.6	15.8
医療職(2)	98 (0.8%)	102 (0.8%)	42.6	43.0	18.9	19.3
医療職(3)	87 (0.7%)	85 (0.7%)	38.3	37.6	15.9	15.3
高等学校等教育職	1,943 (16.6%)	1,967 (16.6%)	45.6	45.5	22.8	22.7
中学校・小学校等 教育職	4,139 (35.4%)	4,190 (35.3%)	42.6	43.2	19.8	20.3
合計	11,697 (100.0%)	11,872 (100.0%)	42.1	42.3	19.9	20.1

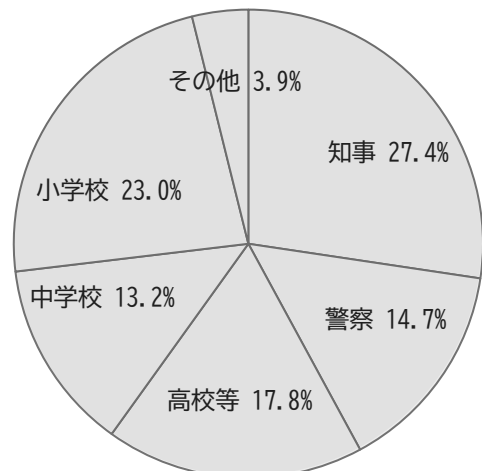
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



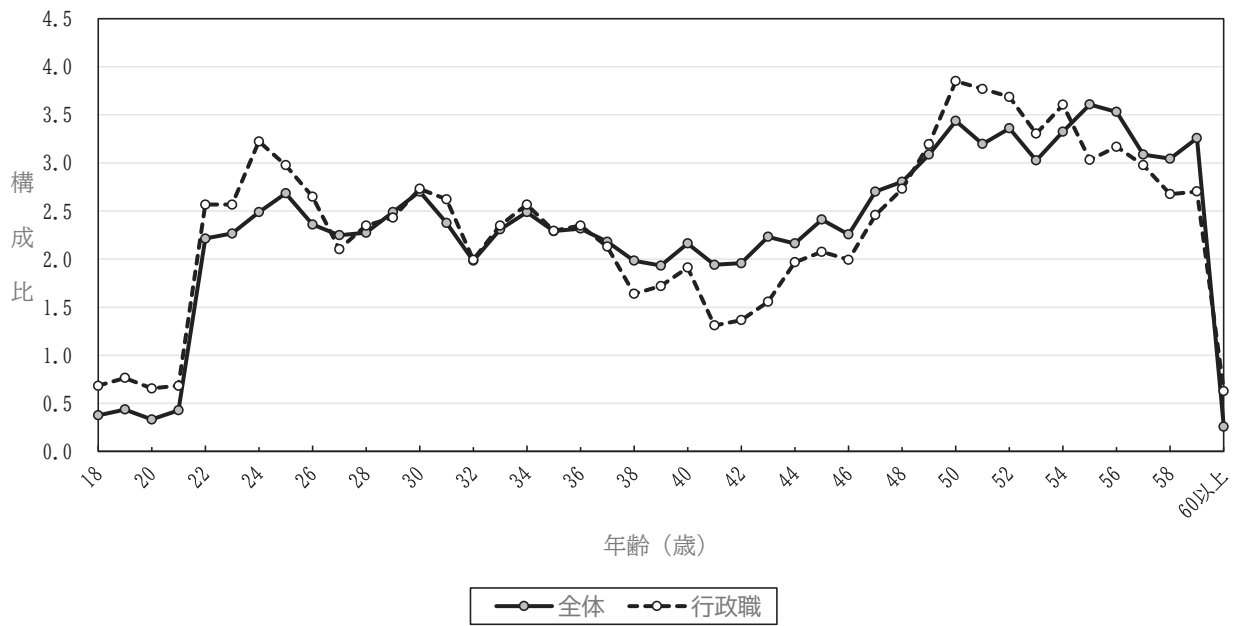
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

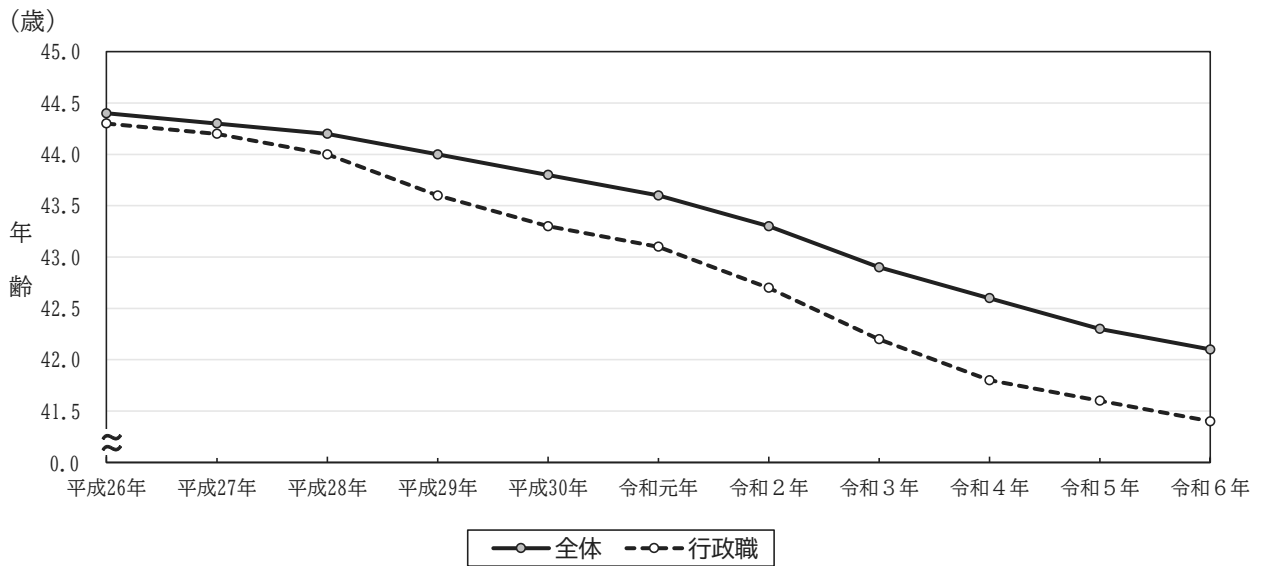


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

令和6年4月分の職員の平均給与月額が380,086円で、昨年に比べ3,193円(0.8%)増加しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は346,751円で、昨年に比べ3,709円(1.1%)増加している。

これは、昨年の給与の引上げ改定等による。(参考資料第7表)

職員の平均給与月額の状況

項目	全職員		行政職の職員	
	令和6年	令和5年	令和6年	令和5年
給料	350,625	347,780	318,874	315,463
管理職手当	6,520	6,474	8,962	8,813
扶養手当	9,378	9,506	8,523	8,662
地域手当	626	585	647	623
住居手当	5,637	5,313	5,423	5,097
特勤手当	4,278	4,264	2,811	2,867
その他	3,022	2,971	1,511	1,517
合計	380,086	376,893	346,751	343,042

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
 2 特勤手当の欄は、特勤手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。
 3 その他は、単身赴任手当(基礎額)等である。

2 民間給与等の状況

職種別民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち行政職相当職種
5,558人	294人	5,264人	4,421人

(1) 本年の民間給与実態調査の状況

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院等と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所243のうち

から層化無作為抽出法^(注)により抽出した132事業所を対象に「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種4,421人及び医師等職種843人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、89.4%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(2) 本年の給与改定等の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で50.7%(昨年58.7%)、高校卒で50.8%(同48.9%)となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で77.6%(同64.3%)、高校卒で91.0%(同63.8%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で20.6%(同35.7%)、高校卒で9.0%(同36.2%)となっている。(参考資料第22表)

また、一般の従業員(係員)の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は63.4%(昨年44.4%)、ベースアップを中止した事業所の割合は2.8%(同6.0%)となっている。

さらに、一般の従業員(係員)の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は91.3%(同93.7%)、定期昇給を中止した事業所の割合は2.1%(同0.0%)であり、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に引き続き増加しており、人材確保の必要性等を踏まえて相応の賃金水準

を確保しようとする動きが見られる。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係員		63.4	2.8	0.0	33.8
		(44.4)	(6.0)	(0.0)	(49.6)
課長級		57.3	6.4	0.0	36.3
		(37.6)	(9.3)	(0.0)	(53.1)

- (注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 () 内の数字は、今年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
			昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員		93.4	91.3	33.8	2.7	54.8	2.1	6.6
		(93.7)	(93.7)	(31.7)	(7.7)	(54.3)	(0.0)	(6.3)
課長級		88.1	85.9	28.4	1.9	55.6	2.2	11.9
		(90.8)	(90.8)	(25.3)	(7.8)	(57.7)	(0.0)	(9.2)

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
2 () 内の数字は、今年の割合である。

3 物価及び生計費

松江市の本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ2.3%の上昇となっている。

また、標準的な生活の水準を求めるため、勤労者世帯における消費支出(総務省「家計調査」)等を基礎として算定した本年4月の松江市における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160,920円、187,080円及び213,250円となっている。(参考資料第29表)

4 国家公務員及び都道府県職員の給与

先に総務省が公表した令和5年4月1日現在の本県のラスパイレス指数（行政職）^{（注）}は97.6（令和4年98.1）であった。

なお、都道府県ラスパイレス指数の平均は、99.6であった。

（注）ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告したが、その概要は別紙のとおりである。

6 職員給与と民間給与との比較

（1）月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与362,215円に対して職員給与は352,878円であり、職員給与が9,337円（2.65%）下回っている。 （参考資料第17表）

職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 A - B ((A-B)/B×100)
362,215円	352,878円	9,337円 (2.65%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者及び任期付職員は含まれていないため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額の状態」の額とは異なっている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合(月数)を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額の4.38月分に相当していた。これは、昨年(4.29月分)より増加しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.30月)を0.08月分上回っている。

(参考資料第25表)

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給 (A)	職員の期末手当及び勤勉手当 (B)	差 (A - B)
4.38月分	4.30月分	0.08月分

7 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえて検討した結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(1) 月例給

前記6(1)のとおり、本年4月分の給与について、職員給与が民間給与を9,337円(2.65%)下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定す

ることが適当と判断した。

本年8月に人事院が勧告した俸給表においては、民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置き、その他の職員が在職する号俸については改定率を逡減させつつ引上げ改定を行うこととされている。

民間との給与比較を行っている本県の行政職給料表については、人事院が勧告した俸給表をもとに、民間企業における初任給の動向や本県の公民較差を考慮し、若年層を中心とした引上げ改定を行うこととする。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、従来より国との均衡を重視してきたことから、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末手当及び勤勉手当

前記6(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.30月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.38月分)を0.08月分下回っている。

よって、職員の期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げにあたっては、国の支給割合との均衡を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を0.05月分ずつ引き上げ、令和7年度以降においては、6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ引き上げることとする。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、支給月数を引き上げることとする。

(3) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

8 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

(1) 見直しの必要性

国においては、本年の人事院報告の中で、危機的な状況にある国家公務員の人材確保の現状について、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化などが要因であると分析している。

そのうえで、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対し、給与面においても対応が求められていると認識している。

この給与面における対応について、令和5年の人事院報告で給与制度のアップデートの概要となる「令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が示されていたところであり、本年の人事院報告において、この具体的な制度設計の詳細として、次の6点を主眼とした給与制度の整備を行うことが示された。

- ①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定
- ②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備
- ③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定
- ④地域における民間給与水準の反映
- ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの対応
- ⑥その他環境の変化への対応

本県においては、「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本として勧告してきたところである。

本県における給与水準については、全体として県内民間給与水準との均衡を図っている。一方で、近年、採用試験の受験者数が減少し、人材の確保が大きな課題となっていること、職員の意欲と能力を引き出すためにも能力・

実績に基づく人事管理を推進していく必要があること、ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応する必要があることや、東西に長い本県の地理的事情から人事異動に伴い長距離通勤をせざるを得ない職員に対する経済的負担を考慮する必要があることなど、本県についても国と同様の状況が見られる。

こうした状況のもと、本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本としていることから、国に準じて見直しを行うこととする。

(2) 見直すべき事項

ア 行政職給料表の見直し

(ア) 係員級（1級・2級）

国においては、公務における人材確保の困難性や民間の水準を踏まえた初任給の大幅な引上げについて、本年の官民較差に基づく給与改定において先行して措置することとしている。

本県においては、前述のとおり「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本としていることから、人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮した改定を本年4月に遡及して行うこととする。

(イ) 係長級～本庁困難課長級（3級～7級）

国においては、若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善する観点から、各級の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げることとし、新たな俸給表に移行する際にカットされる号俸に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替えることとしている。

本県における令和7年4月からの給料表についても、人事院が勧告した同月における国の俸給表に定める俸給月額に、本年の給与改定における本県の公民較差を考慮した水準割合を乗じた給料表とし、国に準じた見直しを行う。

(ウ) 本庁部次長級（８級・９級）

国においては、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとすることで、より職責を重視した俸給体系への大幅な見直しを行うこととしている。あわせて、現行の号俸を大きくくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成にすることとし、この号俸構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保することとしている。

本県においても、国の給料体系とのバランスを担保する観点から国の見直しに係る俸給表に準じ、給料表を見直すこととする。この際、令和7年4月からの給料表に対する水準については、前記（イ）の給料表の見直しと同様に取り扱うこととする。

また、国は、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員について、新たな俸給表に移行する際、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行うこととしており、本県においても同様の調整を行うこととする。

イ 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表との均衡を基本に前記アに相当する見直しを行うこととする。ただし、医療職給料表(1)については、医師の人材確保の観点から、従前より国の俸給表を基本としているため、前記ア（イ）及び（ウ）のような水準調整は行わないこととする。

この場合において、前記ア（ウ）の措置の導入対象となる給料表及び職務の級は次のとおりである。

行政職給料表8級及び9級と同様の見直しを行う給料表及び職務の級

給料表	職務の級
公安職給料表	9級
研究職給料表	5級
医療職給料表(1)	4級

また、国において、近年の採用状況を踏まえ、海事職俸給表(二)の1級のうち中学卒業後直ちに採用される場合を前提として設定されている号俸がカットされたことに伴い、本県における海事職給料表についても所要の改正を行うこととする。

なお、国においては、任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表の俸給体系について見直しが行われなかったことから、本県においても、任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表の給料体系に係る見直しは行わないこととする。

ウ 地域手当

県外事務所等の民間賃金の高い地域に勤務する職員の地域手当については、その地域の民間給与水準を考慮し、次表のとおり、人事院勧告に準じて支給地域及びその級地区分・支給割合の見直しを行うこととする。

地域手当の支給地域及び支給割合

級地区分	支給割合	支給地域
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	大阪市
3級地	12%	
4級地	8%	広島市
5級地	4%	

(注) 1 本表は令和6年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日(令和7年4月1日予定)現在の地域による。

2 この表に掲げる支給地域及び級地(以下「支給地域等」という。)以外の支給地域等については、人事院勧告及び報告の例による。

また、支給割合の引上げ及び引下げについても、国と同様に段階的に行うこととする。なお、令和7年度の支給割合は次表に示すとおりとする。

令和7年度の地域手当の級地別支給割合

支給地域	見直し後の級地 (支給割合)	見直し前の級地 (支給割合)	改定幅	令和7年度の 地域手当の 支給割合
東京都特別区	1級地 (20%)	1級地 (20%)	0	20%
大阪市	2級地 (16%)	2級地 (16%)	0	16%
広島市	4級地 (8%)	5級地 (10%)	△2	9%

(注) 1 「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

2 この表に掲げる級地別支給割合以外の支給割合については、人事院報告の例による。

エ 扶養手当

(ア) 配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の見直し

この度の人事院勧告において、配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る手当額の引上げが言及された。

本県における民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況は、次表のとおり国と同様の傾向を示している。

民間事業所における配偶者に手当を支給する事業所

	平成28年(A)	令和6年(B)	差(A-B)
全国	66.8%	53.5%	△13.3
島根県	71.2%	52.6%	△18.6

(注) 家族手当制度の有無を回答した事業所を100とした割合である。

公務における配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合

	平成28年(A)	令和6年(B)	差(A-B)
全国	39.6%	25.3%	△14.3
島根県	23.5%	14.1%	△9.4

(注) 全給料表適用職員を100とした割合である。

こうした本県における配偶者に係る手当の支給状況の変化を踏まえ、人事院勧告に準じ、配偶者に係る扶養手当を廃止する。

なお、配偶者に係る扶養手当受給者の背景には、様々な事情が想定される。今回の見直しにより、職員が家庭の中で果たす役割も変化していく可能性があることから、任命権者は休暇をはじめとする諸制度を活用しやすい環境づくりなど、職員のワーク・ライフ・バランスに一層配慮

する必要がある。

また、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策の推進がなされている社会状況から、人事院勧告に準じ、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。

(イ) 実施時期等

配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国に準じて、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて実施する。

また、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。

なお、各年度における手当額は次表に示すとおりとする。

各年度の扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 以降
		配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000
	行政職給料表8級	3,500	(支給しない)	(支給しない)	
子			10,000	11,500	13,000

(注) 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

オ 通勤手当

(ア) 通勤手当の支給限度額等

国においては、民間企業の通勤手当の状況や、ライフスタイルの多様化を背景に、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことで勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止に資する観点から、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げることとしている。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとしている。

本県における交通機関等を利用する場合の通勤手当は、原則として1か月当たり55,000円を限度に交通機関等の運賃等相当額を支給し、異動

等に伴い特別急行列車等を利用する職員にあっては、これに加え、特別料金等の額の2分の1に相当する額を支給している。

本県においても、職員が個々の事情に応じた通勤手段をより柔軟に選択できるようにすることは、東西に長い本県の地理的事情のもとで勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止に資する観点から取り組む必要がある。このことから、人事院勧告に準じて通勤手当の支給限度額を、特別急行列車等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、また、この支給限度額の範囲内で、特別急行列車等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとする。

(イ) 特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件

国においては、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととしている。

具体的には、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の廃止や、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要があるものに対しても手当を支給することとしている。

本県においても、国と同様に、多様化するワークスタイルやライフスタイルに対応し、異動をめぐる様々なニーズに適応した手当の支給が求められていることから、国に準じた支給要件の見直しを行うこととする。

具体的には、特別急行列車等の利用により通勤時間が30分以上短縮されることを求める等の基準を廃止する。また、本県においては、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などについて、父母の介護その他のやむを得ない事情により転居して特別急行列車等による通勤を必要とする職員については、異動等により特別急行列車等による通勤を行う職員と同様に取り扱うこととしている。この要件をさらに緩和し、育児等のやむを得ない事情についても対象に含めることとする。

(ウ) 高速自動車国道等の有料道路利用に係る通勤手当の支給要件

本県においては、新幹線がなく、公共交通機関の利便性も低い中、県内各地に点在する公署・学校への自動車による長距離通勤の実態が多くみられる。公共交通機関の運行状況から、自動車による長距離通勤をせざるを得ない実態がある本県職員の場合、前記（ア）による改善を図ることとしても、国と同様の処遇改善の効果は小さいと考えられる。

異動の円滑化や離職防止に加え、長距離通勤による身体的負担の軽減や働き方改革に資する観点からも、有料道路利用に係る通勤手当の支給要件について、本県の事情を考慮した所要の検討を行う必要がある。

カ 管理職員特別勤務手当

国においては、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、現行では午前0時から午前5時までとなっている平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までに拡大することとしている。

本県においても、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う事態もあることから、人事院勧告に準じて平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大する。

また、国においては、各府省において管理職員特別勤務手当が適切に支給されるよう、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件を明確化する予定であることから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

キ 特別給

(ア) 勤勉手当の成績率等

国においては、勤務成績に応じて支給される勤勉手当において、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げることとしている。

本県においても、職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率

の向上を図るため、職員の能力と実績を適切に把握し、給与処遇に適時的確に反映していく必要がある。このため、国に準じ、制度として現在平均支給月数の2倍に設定している成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げる。

なお、実際の運用に当たっては、各任命権者において、職員の意欲と組織パフォーマンスが極大化されるよう適切な評価を行うとともに職員の納得感が担保されるよう配慮する必要がある。

(イ) 特定任期付職員のボーナス制度

本県においても、国と同様に、現行の特定任期付職員のボーナスは、期末手当のみで勤勉手当は支給されず、特に顕著な業績を挙げた場合には、年に1回特定任期付職員業績手当（給料月額の1か月分）が支給可能となっている。

国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理の推進や人材確保の観点から、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとしている。

これに伴い、本県においても同様の改正を行う。

a 期末手当及び勤勉手当の支給月数等

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、民間事業所における特別給の支給状況及び国の動向を総合的に勘案し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.60月とする。また、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定める。

b 勤勉手当の成績率

特定任期付職員の勤勉手当における成績率の上限について、国に準じ、平均支給月数の3倍に設定する。

ク 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、制度創設時には

想定されていなかった人事運用の変化が生じていることから、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給することとしている。

本県においても、高齢層職員の職務経験を活かした人事管理ができるよう給与面からも支援する必要がある、人事院勧告に準じた改正を行う。

具体的には、地域手当（特例的に支給されるもの）、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及びへき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

なお、特地勤務手当に準ずる手当及びへき地手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

9 その他の課題

（1）通勤手当の支給管理

本勧告に基づく通勤手当の改正にあたっては、特別急行列車等に係る通勤手当について、通勤実績に応じた適切な支給及び管理がなされるよう対応する必要がある。

（2）教育職員の給与

本年8月の中央教育審議会（文部科学大臣の諮問機関）の答申「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」において、教員に一律4%支給されている教職調整額の率を少なくとも10%以上にすることや、教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し6級制とすることなど、教育職員の処遇について改善を図る必要があるとされたところであり、本県においても国の動向を注視する必要がある。

また、産業教育手当及び定時制通信教育手当については、社会情勢の変化に適切に対応したものとなるよう、昨今の教員確保の状況や他の都道府県の状況等を踏まえて見直しを行う必要がある。

II 人事管理に関する報告

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 職員の採用

若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲、他の自治体との競合等を背景に、近年、採用試験の受験者確保に苦慮している。

このため、これまでも、特別な公務員試験対策を要しない試験区分の創設、新たな経験者採用試験の実施、試験日程の追加など、受験者確保のための試験制度の見直しを行ってきた。

また、県職員の仕事の魅力ややりがい等を伝えるため、WebサイトやSNSの活用、就職説明会の開催、島根県庁短期仕事体験（旧インターンシップ）や学生との座談会、県庁職場体験の実施等、任命権者と連携のうえ、より効果的な情報発信を積極的に行い、受験者確保に取り組んでいる。

このような取組を行っているものの、大学卒業程度試験の受験者は昨年度と比べ減少し、一部の技術系職種については受験者数が採用予定者数を下回るなど、人材の確保が困難な状況が続いている。特に獣医師については、毎年度10名程度の欠員が生じており、人材の確保が大きな課題となっている。

今後も任命権者と連携して、県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信し、また、短期仕事体験の充実や、短期仕事体験を通じて得られた情報を採用に活用するなど、県職員を志望する者を増やす取組を進めるとともに、試験区分ごとに検証を行い、中堅層や即戦力確保のため、経験者採用試験を有効に活用するなど、適宜、必要に応じて試験制度の見直しを行うことで受験者確保を図っていく。

イ 教育職員の採用

全国的に教育職員の不足が問題となっており、本県においても令和6年4月1日時点で公立学校において29名の欠員が生じる等、人材の確保が大きな課題となっている。

教育職員が不足する要因として、志望者の減少等により、必要数に見合

った教育職員を確保できないことが挙げられる。

このため、教育委員会では新たな試験制度の導入や県外試験会場の設置等により受験者の確保に努めるとともに、教員の魅力を発信するポータルサイトの開設や県内大学及び県外私立大学との連携協定の活用等、高校生や大学1、2年生へのアプローチも含め、教員志望者の裾野を広げる取組を行っている。

さらに、志望者減少の背景として長時間勤務等、勤務環境への懸念・不安等も存在していると考えられることから、働き方改革にも取り組んでいる。

また、これまで教育現場を支えてきた講師や再任用職員の確保が困難になっていることも教育職員の不足の要因となっている。

このため、働き方改革をより一層進めるとともに、教員志望者を増やすための魅力発信、受験者確保のための試験制度の見直しなど総合的に取組を行っていく必要がある。

ウ 警察官の採用

警察官採用試験の受験者は、近年、大幅に減少しており人材確保が厳しい状況となっている。

こうした背景には、若年人口の減少に加え、厳しい職務内容のイメージがあることも要因の一つと考えられる。

このため、実際に警察官とふれあい、仕事を体験できるオープンポリスの実施、県内外の大学及び専門学校や県内高校への訪問、オンラインによる説明会の実施、若手職員の人脈を活かした採用募集活動、SNS等を活用した情報発信等の活動を積極的に行い、受験者確保のための取組を強化している。

また、受験可能年齢の引上げや高校既卒者のみを対象とした試験区分の創設、特別な公務員試験対策を要しない筆記試験を導入する等多様な選択肢を提供し、受験者確保を図っている。

今後も、警察官の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信していくとともに、必要に応じて試験制度の見直しを検討していく必要がある。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上に努めるなど、働きやすい職場環境の整備に努めるほか、警察官は採用後、警察学校への入校が必須となることから、警察学校での教育・訓練効果を高め、現場職務への円滑な移行につながるよう、校舎設備や寮の居住環境を整え、人材確保につなげていく必要がある。

エ 障がい者の雇用

障がい者の雇用にあたっては、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めることが必要であり、各任命権者は、策定している障がい者活躍推進計画に基づき、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進している。

引き続き、障がい者の積極的な採用に努めるとともに、同計画に定める取組を着実に実施し、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じるができる職場づくりを進める必要がある。

(2) 人材の育成

人口減少・少子高齢化が進む中、過去に経験のない新たな課題に直面するなど、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に答えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を高めるための人材育成がますます重要となっている。

このため、各任命権者においては、人材育成基本方針等に基づき、求められる人材を効果的に育成していくため、階層別研修の充実や人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組が行われている。

今後、管理職や課長補佐級を担う職員が減少し、若手職員が増加することが見込まれることから、管理職を見据えた職員の育成を進めるとともに、職員一人一人の能力が最大限に発揮されるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、人材育成の取組を一層進めていく必要がある。

また、会計年度任用職員についても、職務に応じた能力が発揮できるよう、

人材育成を工夫する必要がある。

2 働き方改革の推進

職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間勤務の是正は喫緊の課題であり、その縮減に取り組んでいく必要がある。

公務職場が魅力的であるためには、職員が働きやすい勤務環境を整備し、働き方改革を推進していくことが重要である。

(1) 長時間勤務の是正

本県では、令和元年度から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、月45時間、年360時間以内とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年720時間以内、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とした。

なお、大規模な災害への対応等公務の運営上、真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができる。

上限の時間を超えた場合には、当該時間外勤務を命ずることが公務の運営上、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとしたが、緊急的な対応にあっても、職員の勤務状況や健康状態を注視し、安易な運用にならないようにすることが重要である。

この上限規制の導入に併せ、任命権者において、時間外勤務の縮減に向けた働き方改革の取組が強化され、予算編成を通じた事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、業務プロセスの見直しなど、業務量の削減、効率化が推し進められている。

知事部局においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応に伴う業務量増加により、令和3年度まで時間外勤務が増加していたが、令和4年度以降は減少している。しかし、コロナ禍で縮小されていた業務が元に戻る懸念もあり、引き続き時間外勤務縮減に向けた取組を進めることが必要である。

また、業務量の削減、効率化には組織トップや管理職員のリーダーシップが果たす役割が大きいことから、管理職員等のマネジメント力の強化を図る

とともに、時間外勤務もやむを得ないといった職場の雰囲気や職員意識を変革する必要がある。

本委員会としては、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、長時間勤務是正の進捗状況を注視していく。

(2) 教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、本県の教育職員についても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われていること、教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要があることが確認されている。

本委員会でも、近年、小・中・高等学校及び特別支援学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、働き方改革の取組状況など、教職員の勤務状況についての実態把握を行い、教職員の負担を軽減し、児童・生徒と向き合える時間の確保及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があることを確認した。

教職員の負担軽減への対策について、任命権者では、国のガイドラインを踏まえ、平成31年3月に「教職員の働き方改革プラン」を策定し、令和元年度以降3年間を重点期間として、時間外勤務時間を全学種平均で1人あたり月45時間、年360時間以内とする目標に向け、事務作業を補助するスクールサポートスタッフ（小中学校）及び業務アシスタント（県立学校、令和5年度から学校アシスタントに改称）の配置、全日制普通科高等学校すべてに主幹教諭を県単独で加配する等の取組が行われた。また、各学校においても、ICTを活用した業務負担の軽減など、それぞれ工夫して取組を進めてきた。これらの取組の結果、1人あたりの時間外勤務時間の平均が減少するなど、一定の成果が見られたが目標達成には至らず、年次有給休暇の取得日数や、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合も目標を達成できていない状況であった。

令和5年度には、38校（小学校20校、中学校10校、高等学校6校、特別支

援学校2校) 約1,000人を対象に「教職員の休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態調査」が行われ、各対象校で任意に定めた1週間において、調査対象者の約半数(53.8%)が持ち帰り仕事をしており、日数と時間は、週あたり3.4日、1回あたり約90分との結果であった。また、勤務日5日間の休憩時間について、すべての時間で休憩できたと回答した割合は18%に留まり、児童生徒への指導や授業準備等により、多くの教職員が休憩時間をとれていない状況も明らかになった。

この調査は今年度も実施されることとされており、その結果や分析を踏まえた教職員の働き方改革の取組について本委員会としても注視していく。

令和6年度には、市町村立小中学校を県及び市町村教育委員会教育長が訪問し、年間授業時数の見直しや業務削減など管理職への改革意識醸成を行う等の取組が行われている。

また、専門的知見を基に困難事案について助言を行うスクールロイヤー、教頭の事務負担軽減を図るための教頭マネジメント支援員など、教職員の負担軽減を図る新たな外部サポート人材の活用が進められている。

引き続き、スクールサポートスタッフの配置促進など、外部サポート人材の活用を一層進めることにより、負担の軽減を図る必要がある。

これらの取組を進め、さらなる時間外縮減を図るとともに、教職員が児童・生徒と向き合える時間を確保していく必要がある。

部活動のあり方については、スポーツ庁・文化庁から令和4年12月に「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が示され、本県においても「部活動の在り方に関する方針」が令和6年2月に改訂された。引き続き、国の方針も踏まえつつ、部活動の適正な運営のあり方を検討し、教職員の部活指導における負担軽減を図っていく必要がある。

特に、部活動の指導について、部活動指導員や外部指導者の確保は時間外勤務縮減や精神的負担軽減など、教職員の負担軽減を進めるうえで有効であることから、地域の実情を踏まえながら取り組んでいく必要がある。

教育職員の時間外勤務については、県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理に関する規則などに定められた時間外在校時間の上限時間を超えない

よう業務の量の管理を適切に行い、長時間勤務の是正をさらに図る必要がある。

なお、令和5年12月に、保護者や地域住民をはじめ広く県民に対して、改めて教職員の働き方改革について理解と協力を求めるため、県及び市町村教育委員会教育長による「共同メッセージ」が発表された。本委員会としても、教職員の負担軽減の推進は、教育委員会や教職員の努力だけで達成することは難しいと認識しており、地域社会のより一層の理解と協力をお願いする。

教職員の心身の健康保持が図られ、やりがいを感じながら児童・生徒と向き合うことができる環境の整備が図られるよう、取組状況を注視していく。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入されており、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられている。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、地方公務員法の趣旨・規定を踏まえ、公正な人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めるよう言及してきており、令和5年度からすべての任命権者において、勤勉手当及び昇給に活用が図られている。

近年、若手職員のほか、新たな経験者の採用試験区分創設や受験年齢の拡大などにより、多様な経歴を持った職員も増える中、任命権者において、職員の能力と実績を適切に把握し、人事異動や昇進管理、給与処遇等に適時的確に反映していくことは、職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図る観点からも重要であり、公正な人事評価制度の運用が不可欠である。

このため、評価を行う職員の評価・育成能力の向上に向けた研修を充実させるとともに、期首面談での目標等の共通認識、期末面談での評価結果のフィードバック等を通じて、評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを適切に図り、評価職員と部下職員双方にとって納得感のある運用をしていくことで、職員個人の成長を組織としての課題解決能力に繋げていく必要がある。

4 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、令和2年3月に、令和6年度までを計画期間とする「すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場づくり推進計画-島根県特定事業主行動計画-」（以下、「特定事業主行動計画」という。）が策定され、「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場」を「目指す姿」として様々な取組が進められている。

職員が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランスを実現することは重要な課題であり、そのための勤務環境の整備に努めなければならない。

（1）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

ア 女性職員の能力発揮のための環境づくり

女性職員がその能力を伸ばし発揮していくために、多様な部署への積極的な配置や、個々の持つ能力や強みを活用して管理職への登用を行う等、自らが希望する働き方を選択しながら、意欲をもって働くことのできる職場環境づくりが進められている。

また、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身につけることができるよう、キャリア形成支援の取組も進められている。

このような取組の結果、知事部局における職員の管理職に占める女性の割合、教育委員会における初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合はいずれも着実に増加している。

引き続き、特定事業主行動計画に掲げた「目指す姿」の達成に向けて、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行していくことが必要である。

本委員会としても、女性職員がやりがいを感じながら活躍することができるよう、取組状況を注視する。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援を推進するためには、年次有給休暇等の休暇が取

得しやすい職場環境づくりを進める必要があり、特定事業主行動計画において年次有給休暇の年間平均取得日数の目標を定め、取得促進に取り組んでいる。

このような取組に加えて、出産や育児など様々なライフイベントに応じた支援を充実させていくことも重要である。

令和4年4月1日に改正施行された職員の育児休業等に関する条例において、任命権者に対して、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備するための措置が義務づけられた。これを受け、取得を希望する男性職員すべてが職場に気兼ねなく育児休業を取得できるよう、配偶者が妊娠した男性職員から「育児休業等取得計画書」を提出してもらい、育児休業等の計画が1か月に満たない場合は、その理由を確認するとともに職員が不在にする間の「職場対応計画書」を作成するなどの取組が行われている。

こうした取組の効果もあり、男性職員の育児休業取得率は近年、大幅に上昇している。

男性職員が育児休業を取得することは、仕事と生活の両立支援の推進が図られるだけでなく、「女性の出産による心身両面の負担軽減」や「女性が意欲を持って働くことができる環境づくりやキャリア形成」を進めるうえでも重要である。

このため、該当するすべての男性職員が育児休業を取得できるよう、育児休業中の業務分担や業務の見直しへの配慮を行うなど、育児休業を気兼ねなく取得できる職場づくりをより一層進めていく必要がある。

なお、令和6年の人事院勧告において、民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置拡充として、育児時間の取得パターンの多様化や、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇の取得事由の拡大などの見直しを図ることが示された。

これらの制度について国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(2) 柔軟な働き方等への取組

職員がワーク・ライフ・バランスを実現するためには、長時間勤務の是正

はもとより、職員の希望や事情に応じた、より柔軟な働き方が可能な環境を整備し、出産、育児、介護等、職員それぞれのライフステージに即した制度の充実が求められる。

本県では、これまでも、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得及び連続取得の推進や、年次有給休暇取得日数の目標値の引上げ、時差出勤勤務制度の拡充などが行われてきた。

また、在宅勤務について、現在、育児、介護等と仕事の両立を支援するための試行運用が行われている。

今後も、柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るため、各種制度の効果や課題を検証していく必要がある。

なお、令和5年の人事院勧告において、令和7年4月からフレックスタイム制により週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする制度を導入することが示された。さらに、同勧告において、人事院規則に勤務間インターバル確保の努力義務規定を設け、令和6年4月から施行することを目指すことが示された。このうち、勤務間インターバル確保については、人事院は、本年4月から、インターバルの目安となる時間を11時間とするなどの通知をしたところである。

これらの制度については、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(3) 健康増進への取組

行政課題の複雑・高度化による職務の困難性の増加やその他様々な要因により、ストレスが増大している中、職員の心身の健康の保持・増進が必要である。

近年、心身の不調により長期の休暇・休職をする職員が増加していることから、健康増進の取組を進めていく必要がある。

このことは、職員が能力を最大限に発揮し、県民に対して質の高いサービスを提供する観点からも重要である。

ア 健康管理

定年の引上げにより、今後、高齢層職員が増加していくことが見込まれることから、これまで以上に健康管理施策を推進していく必要がある。

令和5年度はすべての職員が定期健康診断を受診しているが、受診の結果、精密検査の必要があるとされた職員のうち、実際に精密検査を受診した者は約7割となっている。

職員の健康管理を図るためにも、精密検査の必要があるすべての職員が検査を受けるよう受診の勧奨や生活習慣の改善提案等の取組を進めていく必要がある。

イ メンタルヘルス対策

精神疾患により長期の休暇・休職をする職員が高止まりしており、令和5年度は長期の休暇・休職をした職員のうち、6割を超える者が精神疾患を理由とするものとなっており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

また、精神疾患を理由に、新規に長期休暇・休職をする職員のうち、20～30代の職員の占める割合が高いことから、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで若手職員をサポートする職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行っており、例えば知事部局では、ストレスチェックの一斉実施の前倒しや高ストレス職場に対する外部アドバイザーによる助言・指導に基づく職場環境改善事業など、取組のさらなる強化が図られている。

今後もメンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度の主旨を繰り返し職員に周知し、職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するとともに、休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなど、実効性のある対策を進めていく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでもパワーハラスメントを含むハラスメントの防止に関して、「ハラスメントの防止等に関する要綱」等を作成し、研修の実施、相談窓口の複数設置、専門相談員の配置などの取組を行うとともに、令和2年6月1日施行の労働施策総合推進法の改正や国家公務員における人事院規則の整備状況も踏まえ、さらに苦情相談体制の充実など対策の強化を図っている。

その一環として令和5年度に知事部局で実施されたハラスメントの職員アンケートでは、ハラスメントを受けた際には、上司、先輩、同僚等が身近な相談相手として重要な役割を果たしていることが見受けられる一方で、約3割の職員が誰にも相談していないという結果となっている。

このため、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組んでいくとともに、引き続き、職員一人一人にハラスメントに対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進める必要がある。

また、行政サービスの利用者からの言動で、当該言動を受ける職員が属する部局・所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。令和5年度に知事部局で実施されたアンケートでは、17.5%の職員がカスタマー・ハラスメントを受けたと感じたことがあると回答している。職員が安心して働ける職場環境をつくるため、カスタマー・ハラスメントに対しては、当該部局・所属が組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることから、相談体制の整備や、マニュアルの見直し、職員向け研修の実施などの取組を進める必要がある。

5 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げに伴い令和6年4月から、60歳を超える高齢層職員の勤務形態は、暫定再任用職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や役職定年制により

降任した職員など多様化している。

任命権者においては、対象となる職員が、60歳以降の働き方について、制度を正しく理解し、納得したうえで選択することができるよう、丁寧な情報提供・意思確認を引き続き行う必要がある。

また、対象となる職員が、これまでの職務経験を活かして、例えば若手・中堅職員の人材育成に寄与するなどの役割に高い意欲を持って取り組むことができるよう、配置ポストなど職務のあり方を検討する必要がある。

あわせて、すべての職員に対して高齢層職員の働き方に係る理解促進を図り、島根県の組織全体の活性化につながるよう努めていく必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されていることから、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

また、職員には、県民の期待に応えるため、持てる能力を最大限発揮し、直面する諸課題に士気高く立ち向かっていくことが求められている。

本年の勧告では、県内民間事業所の調査結果に基づく月例給及び特別給の引上げと、本年8月の人事院が勧告した社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に準じた給与制度の改正について言及した。

給与をはじめとする職員の勤務条件は、職員の努力や成果に的確に報いるとともに、組織の活力向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものでなければならない。

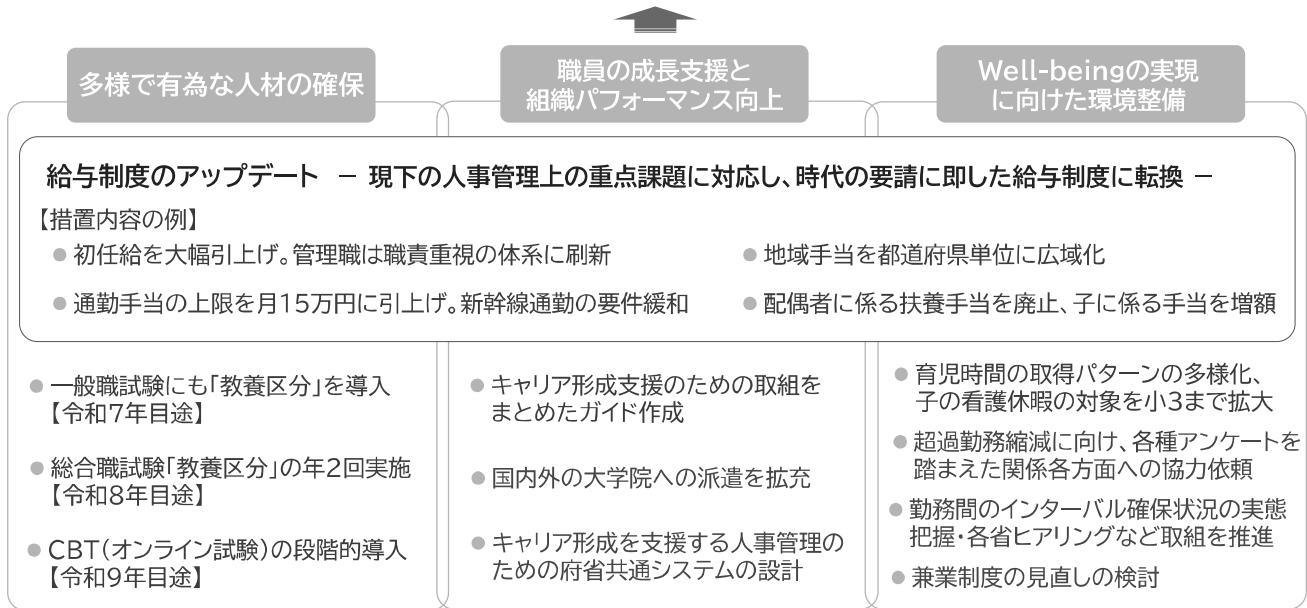
県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に御理解をいただき、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

別紙

令和6年人事院勧告等の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



人事行政諮問会議 中間報告を 踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
 - 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円])
 - 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
 - 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をもとに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

今年の給与勧告のポイント

今年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- **【月例給】** 官民較差：11,183円（2.76%）を用いて引上げ改定
- **【ボーナス】** 0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- **【給与制度のアップデート】** 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

今年の給与勧告のポイント②

月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] 〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳〕
⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円〕
※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較〕《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
7年度	期末手当	1.25月	1.25月
	以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当

《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

給与制度のアップデート 基本的な考え方

対応すべき課題

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

2 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化

3 ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

地域における民間給与水準の反映

最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し

採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し

その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

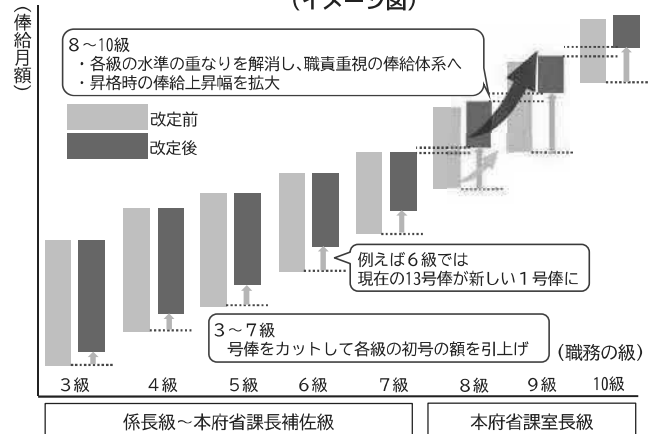
	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
 - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

【係長級～本府省課長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



本府省課長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 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
 - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
 - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

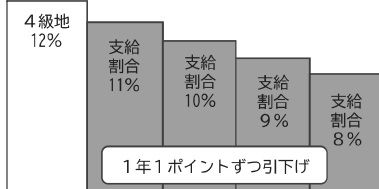
※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当

地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

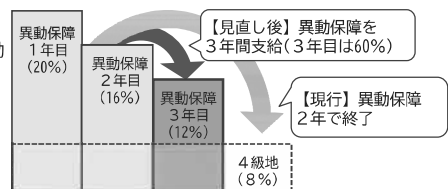
【見直し後】 16都府県 +79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、 広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、 埼玉県、千葉県、 静岡県、三重県、 滋賀県、兵庫県、 奈良県、広島県、 福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

異動保障の延長 [令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%
→4級地8%に異動



見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地 (20%)		東京都：特別区
2級地 (16%)	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地 (12%)	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市長古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地 (8%)	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地 (4%)	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当

扶養手当の見直し

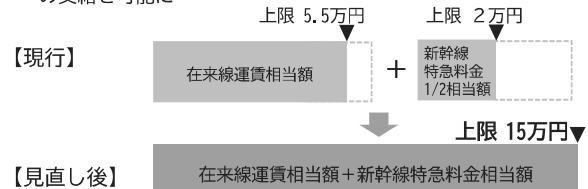
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ✓ 配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の支給額を大きく引上げ
 - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
 - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ✓ 地域手当の異動保障等
 - ✓ 研究員調整手当
 - ✓ 住居手当
 - ✓ 特勤勤務手当(準ずる手当含む)
 - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特勤勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

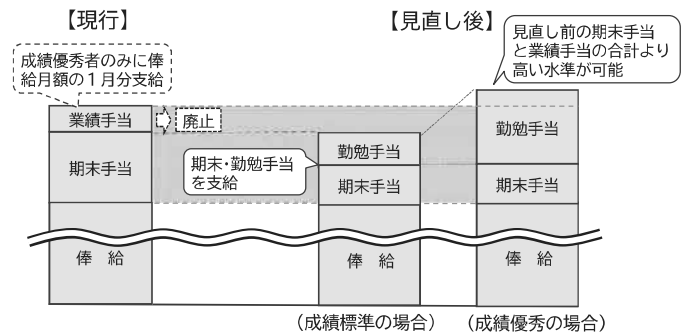
【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上) [※]

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
 - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に
令和6年4月実施
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - 級地区分：7段階から5段階へ削減
 - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間から3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当

採用・異動ニーズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)を支給。多様な人事配置での活躍を支援