

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年10月

堺市人事委員会





人 委 第 1 1 6 9 号  
令 和 6 年 1 0 月 1 日

堺市議会議長 田 淵 和 夫 様  
堺 市 長 永 藤 英 機 様

堺市人事委員会  
委員長 酒 井 貴 子

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、あわせて、その改定について別紙第2のとおり勧告します。また、同法の規定に基づき、職員の人事管理について別紙第3のとおり報告します。



## 職員の給与に関する報告

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、地方公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置であり、地方公務員に対して、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するものである。

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員及び民間従業員の給与実態、その他給与決定の基礎となる諸条件について調査研究を行い、職員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本として必要な給与勧告・報告を行っている。

本年の調査研究の内容は、以下のとおりである。

### 1 職員の給与

本委員会は、本市に勤務する一般職の職員（現業職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の本年4月現在の給与実態を把握するため「令和6年堺市職員給与実態調査」を実施した。

（参考資料2頁～35頁：第1表～6表）

本市の一般職の職員に適用する給料表は、行政職給料表<sup>1</sup>、医療職給料表、消防職給料表、保育職給料表、定年前再任用短時間勤務職員給料表及び特定任期付職員給料表並びに高等学校等教育職給料表及び小中学校等教育職給料表であり、このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表が適用される職員の給与等の状況は、次のとおりである。

---

<sup>1</sup> 堺市職員の給与に関する条例（昭和29年条例第6号）に規定された行政職給料表をいう（堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（平成28年条例第49号）に規定された行政職給料表を含む。）。

第1表 行政職給料表適用職員の給与等の状況

項目		内容	項目		内容
職員数		3,618人	平均年齢		40.9歳
平均給与月額	給料	325,332円	平均勤続年数		15.6年
	管理職手当	9,165円	学歴別 職員 構成比	中学卒	0.3%
	扶養手当	9,189円		高校卒	16.9%
	地域手当	34,429円		短大卒	3.1%
	住居手当	7,306円		大学卒	79.7%
	その他	103円	性別	男	55.8%
	合計	385,524円	構成比	女	44.2%

(注1) 「平均給与月額」の「その他」には、「初任給調整手当」及び「単身赴任手当」を含んでいる。

(注2) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある(第2表、参考資料第1表その2及び第11表その2において同じ。)

(注3) 定年が段階的に引き上げられるに伴い、堺市職員の給与に関する条例附則第41項により給料月額が決定される職員を除いた数値である(第5表において同じ。)

## 2 民間の給与

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本市内に所在する民間事業所の従業員の給与実態を把握するため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の各人事委員会と共同で「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

(参考資料 38頁～50頁：第7表～11表)

調査対象は市内民間事業所のうち、常勤の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、事業所単位で50人以上の事業所である。

本年の調査対象事業所は267事業所であったが、層化無作為抽出法<sup>2</sup>により抽出した75事業所を対象に、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び医療関係、教育関係等54職種について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、本年4月分として従業員に支払われた給与月額等を調査した。

調査完了事業所は62事業所、調査完了率は84.9%<sup>3</sup>であり、調査結果は、

<sup>2</sup> 「層化無作為抽出法」は、調査対象事業所を産業、規模等によって層化(グループ分け)し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

<sup>3</sup> 調査開始前に抽出した75事業所のうち、調査実施時点において、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる事業所が2事業所判明したため、これを除いた73事業所に占める調査完了事業所62事業所の割合を完了率としている。

広く民間事業所の状況を反映したものといえる。

主な調査結果は、次のとおりである。

## (2) 給与改定等の状況

### ア 初任給の状況

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額、大学卒 234,558 円、高校卒 199,232 円となっている。

(参考資料 39 頁：第 8 表)

民間事業所において本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 32.6% (昨年 28.6%)、高校卒で 25.5% (同 24.7%) と昨年よりも増加している。また、採用があった事業所において、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 61.9% (同 62.2%)、高校卒で 65.2% (同 49.9%) と昨年に比べ高校卒で増加がみられる。

第 2 表 民間における初任給の改定状況

項目 学歴	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	32.6%	(61.9%)	(38.1%)	(0.0%)	67.4%
高校卒	25.5%	(65.2%)	(34.8%)	(0.0%)	74.5%

(注) ( ) 内は、採用がある事業所を 100 とした割合である。

### イ 給与改定の状況

民間事業所におけるベースアップ等の状況は、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は 76.0% (昨年 45.4%)、中止した事業所はなく (同 5.0%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は 2.8% (同 0.0%) であった。課長級については、ベースアップを実施した事業所の割合は 63.5% (同 36.7%)、中止した事業所はなく (同 7.1%)、ベースダウンを実施した事業所もなかった (同 0.0%)。

第3表 民間における給与改定の状況

役職 段階	項目	ベースアップ	ベースアップ	ベースダウン	ベース改定の
		実施	中止		慣行なし
係	員	76.0%	0.0%	2.8%	21.2%
課	長 級	63.5%	0.0%	0.0%	36.5%

(注) 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。

また、民間事業所において定期昇給を実施した事業所の割合は、係員で84.1%（昨年79.8%）、課長級で64.6%（同68.8%）であった。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

役職 段階	項目	定期昇給制度あり				定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
		定期昇給実施			定期昇給 中止			
		増額	減額	変化なし				
係	員	86.2%	84.1%	23.3%	5.3%	55.5%	2.1%	13.8%
課	長 級	66.8%	64.6%	21.8%	5.4%	37.4%	2.2%	33.2%

(注) 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。

### 3 職員給与と民間給与の比較

#### (1) 月例給

本委員会は、前述の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の従業員（公務・民間ともに新規学卒者を除く。）について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士の4月分の給与月額を5頁第6表「比較における役職段階の対応関係」により対比させ、精密な比較（ラスパイレス方式<sup>4</sup>）を行い、その較差を算出した。

<sup>4</sup> 「ラスパイレス方式」は、本市職員（行政職給料表適用職員）とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象とした上で、個々の本市職員に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする民間従業員の給与額を支給したと仮定して算出される公務全体の給与支給総額と、現に本市職員に支給している給与支給総額を比較して計算する方法である。



その結果は、下表に示すとおり、本市職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均11,574円(2.85%)下回っていた。

**第5表 職員給与と民間給与との較差**

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差(A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
417,479円	405,905円	11,574円(2.85%)

(注1) 民間従業員・本市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。

(注2) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は43.3歳、平均勤続年数は17.5年である。

**第6表 比較における役職段階の対応関係**

規模 職務の級	企業規模		
	500人以上	100人以上500人未満	50人以上100人未満
8級(局長)	支店長、工場長、部長、部次長	—	—
7級(部長)	課長	支店長、工場長、部長	—
6級(課長)	課長、課長代理	部次長、課長	支店長、工場長、部長、部次長
5級(課長補佐)	課長代理	課長	課長
4級(係長)	係長	課長代理	課長代理
3級(副主査)		係長	係長
2級(高度係員)	主任	主任	主任
1級(係員)	係員	係員	係員

**(2) 特別給**

職種別民間給与実態調査の結果、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給状況は、平均所定内給与月額  
の4.58月分に相当しており、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月  
数(4.50月分)は、民間の支給割合を0.08月分下回っていた。

第7表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	390,358 円
	上半期 (A2)	408,741 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	886,359 円
	上半期 (B2)	945,203 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.27 月分
	上半期 (B2/A2)	2.31 月分
支給割合合計		4.58 月分

(注) 下半期とは昨年8月から本年1月まで、上半期とは本年2月から7月までの期間をいう。

#### 4 職員給与と国家公務員給与の比較

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市職員について、昨年4月の給料水準を学歴別、経験年数別に区分し、ラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数(国家公務員を100とする)は100.3となっている。

#### 5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。また、あわせて国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。

勧告では、月例給については、国家公務員給与が民間給与を11,183円下回っており、民間給与との均衡を図るため、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き上げるよう言及した。

特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っており、支給月数を0.10月分引き上げるよう言及している。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支

給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

(32 頁：〔参考〕 人事院勧告・報告の概要)

## 6 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

本委員会では、堺市職員及び組織の活性化に関する条例（平成 24 年条例第 30 号）に基づき、昨年 7 月の「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の調査票情報による調査を実施し、本市内の民間給与の傾向を把握するための参考とした。

### (1) 民間の給与水準

令和 3 年から令和 5 年まで、正社員・正職員 30 人以上の事業所における給与水準は、令和 3 年 370,604 円、令和 4 年 358,197 円、令和 5 年 336,903 円であった。令和 3 年から令和 4 年にかけては 12,407 円減少し、令和 4 年から令和 5 年にかけても、21,294 円減少していた。

また、民間事業所の給与水準を事業所規模ごとにみると、最も給与水準が高い事業所は、令和 3 年は 50 人以上 100 人未満の事業所、令和 4 年及び令和 5 年は 500 人以上の事業所であった。一方、最も給与水準が低い事業所は、令和 3 年は 30 人以上 50 人未満、令和 4 年及び令和 5 年は 100 人以上 500 人未満の事業所であった。

第8表 令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査の結果

年	項目	事業所規模（正社員・正職員）				
		500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	30人以上 50人未満	規模計 (30人以上)
令和3年	調査事業所数（事業所）	9	14	9	6	38
	調査実人員（人）	148	157	40	15	360
	平均年齢（歳）	37.9	40.5	47.6	40.4	41.5
	所定内給与額（円）	391,588	330,209	402,290	316,070	370,604
令和4年	調査事業所数（事業所）	6	10	9	10	35
	調査実人員（人）	111	152	67	43	373
	平均年齢（歳）	39.1	38.1	43.9	40.8	40.8
	所定内給与額（円）	431,743	303,292	341,076	328,192	358,197
令和5年	調査事業所数（事業所）	6	11	11	12	40
	調査実人員（人）	57	196	66	73	392
	平均年齢（歳）	41.1	37.8	47.5	41.4	39.7
	所定内給与額（円）	409,536	327,680	332,838	338,288	336,903

（注） 所定内給与額は、きまって支給する給与から時間外手当を除いたものである（通勤手当額を含む。分離不可）。

## （2）民間給与の傾向

調査票情報から得られた給与データを3年分集約し、役職段階ごとの給与水準の分布状況についても、調査を行った。役職ごとに、上位10%又は下位10%の者を除いた場合には、部長級では769,673円から376,820円、課長級では637,241円から324,390円、係長級では510,193円から232,112円、非役職者では493,700円から214,650円に分布していた。民間事業所においては、同じ役職名であっても、その給与水準は広範囲に分布している。

（参考資料53頁：第13表）

また、年齢層ごとの給与水準については、事業所規模が正社員・正職員30人以上の事業所では、年齢の上昇に伴い、給与水準が一定の上昇を続ける傾向がみられるなど、民間事業所の給与カーブの状況を把握することができた。

（参考資料53頁：第14表）

## 7 その他諸情勢

### （1）経済状況

日本経済の基調判断について、本年4月の「月例経済報告」（内閣府）では、「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」と

示されている。また、大阪経済の景気動向について、本年6月（4月指標）の「大阪経済の情勢」（大阪産業経済リサーチセンター）では、「大阪経済は、持ち直しの動きに一服感がみられる」と示されている。しかし、先行きでは「物価上昇等による経済への影響や、世界の経済・金融動向」等について、引き続き注意が必要としている。

## (2) 生計費・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）における本年4月の全国の所定内給与の状況は、昨年4月に比べ2.5%増加しており、「毎月勤労統計調査地方調査」（大阪府）における本年4月の府内民間事業所の所定内給与についても、昨年4月に比べ2.9%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では2.5%上昇しており、本市では2.1%上昇していた。

（参考資料 56 頁、57 頁：第 16 表）

本委員会が「家計調査」（総務省）に基づき算定した本年4月の本市における標準生計費は、2人世帯 154,520 円、3人世帯 192,410 円、4人世帯 230,380 円、5人世帯 268,310 円となっている。

（参考資料 55 頁：第 15 表）

本年4月の有効求人倍率（厚生労働省）は、全国で1.26倍（前年同月比0.06ポイント減）、大阪府で1.22倍（前年同月比0.10ポイント減）となっている。また、本年4月の全国の完全失業率（総務省）は2.6%（前年同月2.6%）となっている。

（参考資料 56 頁、57 頁：第 16 表）

## 8 本年の給与の改定

### (1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月分の本市職員の給与と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を11,574円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

本年の人事院勧告において、月例給の改定に当たっては、民間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、初任給は、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(以下「給与制度のアップデート」という。)に係る措置も前倒しで講じることにより、一般職試験(高卒者)は12.8%(21,400円)引き上げて188,000円、一般職試験(大卒程度)は12.1%(23,800円)引き上げて220,000円と大幅に引き上げることとされた。また、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置きつつ、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いた引上げ改定を行い、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たところである。

本市職員の初任給については、近隣市と比較して大学卒の初任給水準は低い状況となっており、民間の初任給との間にも差がみられる。また、職員採用試験における受験者数は減少傾向にあり、国と同様に若年層職員の離職者数は増加傾向にある。

民間給与との比較を行っている行政職給料表の改定に当たっては、民間の状況や本年の人事院勧告における国家公務員の改定内容等を踏まえ、本市においても、喫緊の課題である人材確保の観点から、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級号給に及ぶよう所要の引上げを行う必要がある。このことから、初任給については、国との均衡を考慮し、本年の人事院勧告による改定後の国家公務員一般職の初任給と同等になるよう、引き上げることが適当である。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

## (2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.08月分下回っていた。このため、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分<sup>5</sup>引き上げる必要がある。なお、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

## (3) 初任給調整手当

ア 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮し、改定を行う必要がある。

イ 獣医師に対する初任給調整手当については、行政職給料表の改定率を考慮し、改定を行う必要がある。

## (4) 改定の実施時期

上記(1)及び(3)の改定は、本年4月時点での調査結果に基づく措置が基本となることから、同月に遡及して実施する必要がある。

上記(2)の改定は、本年12月期の期末手当・勤勉手当から実施する必要がある。

## 9 給与制度のアップデートへの対応

本年の人事院勧告においては、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支

---

<sup>5</sup> 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、これを本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を実施している。

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」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組む一環として、「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」をはじめとする6つの観点から、給与制度のアップデートを行うことが示された。

本市においても、人材の確保は喫緊の課題であり、組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応も求められるところである。この給与制度のアップデートについては、地方公務員法に基づき、国の給与制度との均衡を図るという観点もあるが、本市給料表の各級における在職状況や昇給・昇格の状況、各種手当の支給状況を勘案すると、人事院勧告で示された各制度別の具体的措置内容のうち、以下の事項については、必要な措置を講じることが適当であると考えます。

#### (1) 措置すべき事項

##### ア 地域手当

人事院においては、地域間の給与水準の調整に関する枠組みの見直しとして、支給地域を市町村単位から都道府県単位へ広域化し、級地区分を7段階から5段階へ削減する措置を講じる勧告が行われた。

本市においても、人事院勧告に準じて、支給割合を改定する必要がある。

##### イ 扶養手当

人事院においては、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとする必要があるとされており、こうした観点から、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引き上げる勧告が行われた。

本市の市内民間事業所における家族手当の状況について、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果をみると、配偶者に手当を支給する事業所は44.7%であり、配偶者に係る手当の見直しを勧告した平成28年の調査結



果（69.7%）から25.0ポイント減少している。さらに本年の「職員給与実態調査」の結果をみると、配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合は17.1%であり、平成28年の割合（29.9%）から12.8ポイント減少している。配偶者への手当の支給状況は国と同様であり、このような社会と公務の変化を踏まえ、本市においても、人事院勧告に準じて、同様の見直しを行う必要がある。

#### ウ 管理職員特別勤務手当

人事院においては、近年の災害への対処など、他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られる中、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、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勧告が行われた。

本市においても、国と同様の勤務実態があることから、管理職員の勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、人事院勧告に準じて、同様の見直しを行う必要がある。

#### エ 特定任期付職員の特別給

人事院においては、現行の特定任期付職員の特別給について、能力・実績に基づく人事管理と人材確保の観点から、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る勧告が行われた。

本市においても、能力・実績に基づく人事管理と人材確保の観点から、人事院勧告に準じて、同様の見直しを行う必要がある。

#### オ 住居手当

人事院においては、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてい

る中、定年前再任用短時間勤務職員等<sup>6</sup>に対し、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住居手当等を新たに支給する勧告が行われた。

本市においても、人事院勧告に準じて、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、新たに住居手当を支給する必要がある。

## (2) 改定の実施時期

上記(1)の各手当の改定は、令和7年4月1日から実施する必要がある。

ただし、アの地域手当、イの扶養手当については人事院勧告に準じた経過措置を講ずるものとする。

## 10 給与勧告実施の要請

人事委員会による給与勧告は、労働基本権の一部を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。

このような方法により職員の給与を決定することは、広く市民の理解と納得が得られ、また、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであると考える。

本年の勧告においては、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、期末手当・勤勉手当について、民間における特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数の引上げを行うこととした。また、国の給与制度のアップデートに準じて、必要な手当の改正を行うこととした。

公務を取り巻く環境は依然として厳しいところではあるが、職員において

---

<sup>6</sup> 定年前再任用短時間勤務職員（定年の引上げに伴い、60歳に達した日以後、定年前に退職し短時間勤務の職に再任用された職員）のほか、暫定再任用職員（定年が65歳となるまでの間に定年退職し再任用された職員等）を含む。

は、引き続き全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼と期待に応えるため、職務に尽力されるよう要望する。

議会及び市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義、役割について深い理解を示され、この報告及び勧告に基づいて適切に対応されるよう要請する。



## 勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

### 1 給料表

本市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、本年の給与の改定で述べた内容を考慮して、給料表を改定すること。

### 2 期末手当・勤勉手当

#### (1) 令和 6 年 12 月期の支給割合

##### ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を 1.275 月分（管理職である職員にあつては、1.075 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.075 月分（管理職である職員にあつては、1.275 月分）とすること。

##### イ 定年前再任用短時間勤務職員

期末手当の支給割合を 0.7125 月分（管理職である職員にあつては、0.6125 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 0.5125 月分（管理職である職員にあつては、0.6125 月分）とすること。

##### ウ 特定任期付職員

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

##### ア イ及び特定任期付職員以外の職員

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

(管理職である職員にあつては、それぞれ 1.05 月分) とし、6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 1.05 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 1.25 月分) とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

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 0.7 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 0.6 月分) とし、6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.5 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 0.6 月分) とすること。

### 3 初任給調整手当

- (1) 人事院勧告を考慮し、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の改定を行うこと。
- (2) 行政職給料表の改定率を考慮し、獣医師に対する初任給調整手当の改定を行うこと。

### 4 給与制度のアップデートへの対応

(1) 地域手当

東京都特別区内にある勤務場所に勤務する職員及び勤務地が東京都特別区外である医療職給料表の適用を受ける職員以外に支給する地域手当の支給割合を 100 分の 12 とすること。

(2) 扶養手当

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つては、堺市職員の給与に関する条例第 16 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。

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る規定について、所要の措置を講ずること。

(3) 管理職員特別勤務手当

管理監督職員等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。

(4) 特定任期付職員の特別給

ア 勤勉手当を支給すること。

イ 年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とし、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定めること。

ウ 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

(5) 住居手当

定年前再任用短時間勤務職員に対して住居手当を支給すること。

## 5 改定の実施時期等

(1) 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、2の(1)については令和6年12月1日から、2の(2)及び4については令和7年4月1日から実施すること。

(2) 地域手当の支給割合の特例措置

地域手当の支給割合については、令和7年4月1日から100分の11とし、令和8年4月1日から100分の12とすること。

(3) 扶養手当の月額等の特例措置

ア 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6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。

イ 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日までの間にいる場合にあつては、堺市職員の給与に関する条例第16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。



## 職員の人事管理に関する報告

### 1 職員の能力・組織力の向上

我が国の少子化の進行による人口減少は深刻さを増しており、生産年齢人口の減少や高齢社会問題への対応が迫られている。また、近年の大規模災害や感染症などのリスクの増大、加速するデジタル化とデジタル変革への対応など、新たな課題の解決も求められている。このように本市を取り巻く環境や市民の価値観も大きく変化する中、能率的な公務運営を実現し、複雑化・高度化する行政課題への対応や、行政サービスの向上を図るためには、多様な人材が相互理解を深めながら活躍し、貢献意欲を持って成長できるよう、それぞれの能力や意欲を最大限に引き出すことで、組織力を最大化させる人材マネジメントに取り組む必要がある。

#### (1) 人材の確保

生産年齢人口が急速に減少し、人材獲得競争が厳しさを増していることなどを背景に、今後、人材の確保が困難となった場合には経営資源が大きく制約されることが想定されることから、限られた人員で効率的な行政運営を推進することが求められる。また、民間企業においては、採用意欲が依然として高く、公務員志望者の減少が深刻化している。

本市においても受験者の減少に歯止めをかけることが喫緊の課題であり、意欲と能力のある多様な人材を安定的に確保するためには、就職意識や価値観の変化を的確に捉えることにより、受験者ニーズにマッチした広報活動や採用試験の実施方法を検討する必要がある。このため本委員会では、公務員試験に特化した対策をすることなく受験できる試験の導入をさらに

拡充し、特に申込者数の減少が顕著に表れている技術職においては、任命権者との連携を強化しながら、職務内容や仕事の魅力を積極的に発信する。また、本市が求める人物像に合致する人材を確保できるよう、面接試験における面接員のスキル向上に取り組むことや、本市で働く魅力ややりがいを効果的に発信し、本市の向かうべきビジョンに対する理解を深めることで、本市への志望度の向上及び若年層の離職防止につなげる。

教育委員会で実施している教員採用選考試験では、教育実習等で多忙な大学4年生等の負担軽減を図るため、大学3年生等を対象とした選考区分を新設した。また、現職教諭を対象とした選考区分を元教諭にも対象を拡大し、1次面接試験をオンラインに変更するなど、より多くの受験者を確保するため、採用試験の見直しを行った。今後も様々な広報媒体を活用し、本市教育の魅力や取組を発信することや、本市が求める人物像に合致する優秀な人材を確保できるよう、選考方法の工夫・改善等を進められたい。

## (2) 人材の育成

本市では、昨年3月に策定された「堺市職員力・組織力向上基本方針」で、職員のあるべき姿を「市民生活の安定・充実を図るため、向上心を持って挑戦し組織変革できる職員」と定め、「人事施策」「人事評価」「研修」を連携させて職員の能力開発に取り組んでいる。職員がやりがいと成長を実感しながら、業務の効率化や生産性の向上、様々な行政課題の解決に挑戦することで、質の高い行政サービスを恒常的に提供するためには、多様な人材の能力・適性等を考慮した効果的・戦略的な育成に組織全体で取り組むことが重要である。

任命権者においては、外部研修も含めたリスクリングの機会提供と職員がそこで得た専門性の業務への活用、リスクリングに対するインセンティブの拡充など更なる取組が求められる。また、職員の主体的なキャリア形

成支援、人事評価における評価結果や貢献度等の職員へのフィードバック、管理職員の人材マネジメントに係る能力向上支援を実施するなど、職員それぞれの能力を最大限に引き出すことで、組織力を向上させる必要がある。とりわけデジタル時代に対応した組織へと変革するため、DX マインドを職員に浸透させることが急務である。

管理職員においては、職員の意欲と能力が引き出されるよう、職員のライフプランや価値観の変化も念頭に、相互理解と信頼関係に基づいた風通しの良い職場風土を醸成し、職員との円滑なコミュニケーションを図ることで、組織目標を浸透させ、貢献や成長を実感できるような業務推進に取り組むことが求められる。

また、職員においては、主体的に自身のキャリアをデザインし、その形成に向けて学習し続けることが重要である。多様な行政課題の解決と質の高いサービスの提供に向け、柔軟で豊かな発想力、変革への行動力をもって、様々な課題に挑戦する生き生きとした組織の一員として活躍されることを期待する。

### (3) 人事評価制度の活用

本市においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、管理職員に対して人事評価結果の昇給への活用が試行実施されている。本年の人事院勧告では、職員の職務上の役割や能力、実績に応じた処遇を確保し、組織力を向上させるため、勤勉手当の成績率の上限を引き上げることが示された。

職員の意欲と能力を最大限に引き出し、組織全体のパフォーマンスを向上させるためには、人事評価制度の公正な運用と人材育成への効果的な活用が不可欠である。

任命権者においては、より信頼性と納得性の高い制度となるよう、管理

職員の評価や人材育成に係る能力向上を支援し、人事評価結果の昇給への活用については、管理職員への試行実施状況を踏まえつつ、国及び他都市の事例も参考にしながら、一般職員を含めた本格実施に向け、引き続き、反映手法などの検討を進められたい。

#### (4) 多様な人材の活躍推進

様々な環境変化に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、性別や年齢、価値観や個性の異なる多様な人材が、育児や介護などそれぞれの事情を配慮され、公平な機会のもと、能力を發揮できる環境を実現すること（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）で、組織力を最大化させる必要がある。また、その実現に向けては、相手の立場や意見を尊重しつつ、自分の考えを正確に伝えながら積極的にコミュニケーションを取ること（アサーティブ・コミュニケーション）により、心理的安全性を備えた職場環境を形成し、相互理解の促進や組織への参加意識の向上を図ることが求められる。

本市では、令和4年3月に策定した「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、女性職員の比率に関する目標値を、教職員を除く全職員を対象に、令和8年度において管理職は30%以上、役職者（消防職員を除く。）は40%以上としている。今年度の実績値は、管理職が21.5%、役職者が30.0%であり、一定の進捗がみられる。引き続き、女性職員の比率向上に向けた更なる取組が求められる。

女性登用を推進するためには、女性がそれぞれのキャリア形成に対する意欲を高められるよう、男女問わずライフイベントとキャリアの両立を支援する取組が重要である。多様なロールモデルを示すことや、男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう留意し、人材の育成や徹底した時間外勤務の縮減、組織におけるアンコンシャス・バイアス解消に向け

た職員の意識改革など、女性の活躍推進に向けた環境整備に取り組まれた  
い。

**第1表 行政職職員等の女性役職者、管理職比率**

区 分	令和4年	令和5年	令和6年
<b>【行政職職員等】</b>			
女性職員 / 全職員	35.3%	35.8%	36.8%
女性役職者 / 全役職者	28.5%	29.0%	30.0%
女性管理職 / 全管理職	18.8%	20.5%	21.5%
<b>【教 職 員】</b>			
女性職員 / 全職員	56.5%	56.4%	55.7%
女性役職者 / 全役職者	33.3%	33.9%	33.7%
女性管理職 / 全管理職	25.2%	24.5%	25.8%

(注) 行政職職員等（消防職員含む、教職員除く。役職者については、消防職員除く。）は各年4月1日現在、  
教職員（学校事務職員含む。）は各年5月1日現在の実績値である。

また、高齢層職員においては、これまでの豊富な経験や能力を発揮できる業務に従事し、活躍するために、面談等を通じて期待される役割への理解も深めることで、それぞれの適性や能力、事情に応じた多様な働き方が実現される人事配置を行われたい。

さらに、障害のある職員がそれぞれの適性をいかし、その能力を最大限に発揮して、働き続けることができる環境整備が重要である。引き続き、職場での理解促進やそれぞれの障害特性に応じた合理的配慮の提供、また、令和8年7月に引き上げられる法定雇用率も視野に入れ、採用や職場定着支援に取り組まれたい。

## 2 働きやすい職場環境の整備

ライフスタイルや仕事に対する価値観が多様化している状況において、職員が持てる力をいかに発揮し、質の高い行政サービスを提供するため、また、公務能率の向上、職員の健康確保はもとより人材確保の観点からも、職員それぞれのワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、組織を挙げて取り組むことが重要である。そのためには、長時間労働の是正や柔軟な働き

方の推進により、働きやすい職場を構築し、メンタルヘルス不調やハラスメントへの迅速かつ適切な対応により、職員のウェルビーイングを実現する必要がある。

### (1) 長時間労働の是正

本市では、人事委員会規則に基づき時間外勤務の上限規制を行っており、やむを得ず原則又は例外の上限時間等を超過した場合には、本委員会へ理由書の提出を求めている。また、教育職員は、教育委員会規則で時間外在校等時間の上限を規定し、同規則に基づき教育委員会において教育職員の業務量の適切な管理に取り組まれている。

本市では、「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、令和8年度目標として、時間外勤務総時間数令和元年度比 10%削減、年間時間外勤務時間数 360 時間超職員ゼロを掲げ、その実現に向けた取組が進められている。昨年度の実績では、時間外勤務総時間数が令和元年度比で 12.0%、令和4年度比で 7.2%増加し、年間時間外勤務時間数 360 時間超の職員数についても、令和元年度比、令和4年度比ともに増加しており、依然として過労死ラインに達する職員がいる状況が続いている。

**第2表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の時間外勤務の状況**

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間 360 時間を超える時間外勤務者数 (360 時間超過職員数/時間外勤務手当対象人員)	318 人 (6.6%)	289 人 (6.0%)	333 人 (6.8%)
職員 1 人当たり平均年間時間外勤務時間数	112 時間	110 時間	117 時間

一方、教育委員会では、昨年8月の「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（中央教育審議会）を受け、業務量の見える化による業務平準化や ICT の活用による公務効率化など、長時間労働の是正に向けた取組が進められている。昨年度の教職員（全校種）の年平均勤務時間外在校等時間は、令和4年度比で 6.2%減少し、年間勤務時間

外在校等時間 720 時間を超える教職員（全校種）の割合も同じく 2.9%減少するなど、一定の効果が見られた。しかしながら、依然として時間外在校等時間数は高い水準となっており、長時間勤務の改善に向けた更なる取組が求められる。

本年 3 月に「ウェルビーイング向上のための取組指針」が策定され、「働きがい」のある学校園の実現に向けて、長時間勤務の背景や要因を考慮しつつ、直ちに取り組むべき 9 つの重点取組やその方向性が示された。また、6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2024」では、公教育の再生に係る課題や改革の方向性が示され、8 月の中央教育審議会答申では、「学校における働き方改革の更なる加速化」「教師の処遇改善」「学校の指導・運営体制の充実」を一体的・総合的に推進する必要があるとの考え方が示されたところであり、勤務環境の改善に向けたこれらの取組を確実に実施するなど、質の高い教員の確保につながる働き方改革の更なる推進に努められたい。

長時間労働が職員の健康に影響を及ぼすのみならず、ひいては組織力や行政サービス水準が低下する要因となり、人材確保の観点からも職場としての魅力の低下につながることを認識しなければならない。長時間労働の是正のためには、職場風土や職員の意識を改革する必要もあり、長時間労働を常態化させることがないよう、所属長のリーダーシップのもと、上限規制の趣旨や仕事と生活が調和したライフスタイル実現の意義を組織に浸透させることが求められる。

任命権者においては、改めて使用者としての「安全配慮義務」を果たす立場から、職員の時間外勤務の実態を把握するだけでなく、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行い、その結果を踏まえ、DX 推進等による業務の効率化や管理職のマネジメント力強化、要員配置の最適化など、組織全体として時間外勤務縮減に向けた適切な対策の強化に取り組まれたい。

労働基準監督機関としての役割を担う人事委員会においては、引き続き、職員の時間外勤務の実施状況に関する情報の収集及び分析を行い、その結果に基づき、必要に応じて所属長に対する聞き取りや指導等を行っていく。

## (2) 柔軟な働き方の推進

柔軟な働き方の推進は、職員それぞれの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員の貢献意欲を高め、公務能率の向上や多様で有為な人材の確保につながるものである。

本市においては、令和4年10月から、男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデルとして、フレキシブル・ワーク（1日単位の勤務時間の変更及びテレワーク（在宅勤務）の要件緩和）の実施や、仕事と家庭の両立支援の観点から、育児休業制度等を改正し、育児休業の取得回数制限の緩和や子育てパパ休暇の対象期間の拡大、非常勤職員に係る育児休業取得要件の緩和が行われた。また、本年10月に子の看護休暇制度が改正され、入学式などの行事への参加等が可能となる。「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」においては、男性育児休業取得率を令和8年度までに80%とすることが目標値として示されており、昨年度の男性育児休業取得率は、令和4年度から16.7ポイント上昇し、63.1%となっている。

第3表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の育児休業取得率

育児休業取得率	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性職員	101.3%	98.9%	98.7%
男性職員	35.1%	46.4%	63.1%

任命権者においては、男性職員の育児に対する意識改革をさらに進めるなど、仕事と育児や介護との両立支援に取り組むことや、国や他都市の動向を注視しつつ、テレワーク（在宅勤務）の要件緩和やフレックスタイム制の導入、勤務時間制度の更なる柔軟化、休暇制度を活用しやすい職場環



境の整備など、効果的な取組を積極的に進め、多様で柔軟な働き方の実現に努められたい。

### (3) メンタルヘルス対策

本市においては、メンタルヘルス研修やストレスチェック（昨年度受検率 84.1%）などの取組が進められているが、昨年度の長期病休者のうち、精神疾患による休職者は約7割と依然として高い割合を占めている。

任命権者においては、メンタルヘルス対策が重要課題であることを組織全体の共通認識とし、職場特有の休職の傾向を踏まえ、関係機関の役割や連携を明示したメンタルヘルス対策に関する基本方針や計画を策定するなど、中長期的な視点で全庁的・継続的に取り組まれたい。また、メンタルヘルス不調の背景にある様々な要因に応じた対策を効率的に進めるために、関係機関が連携し、早期の情報提供や相談体制の強化、復職支援対策、ハラスメント対策や長時間労働の是正等、予防や早期発見から再発防止までの総合的な対策に取り組まれたい。また、引き続き勤務間インターバル制度の導入やストレスチェックの活用など、職員の健康確保のために配慮を促す仕組みを検討されたい。

所属長においては、職員それぞれが心身ともに健康で、その能力を十分発揮できるよう、ストレスチェックの集団分析結果を基に職場の実態を把握し、職員同士が相互に関心を払い、助け合うことができる風通しの良い職場環境整備に取り組まれたい。

### (4) ハラスメントの防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、個人の人格や尊厳を不当に傷つける重大な人権侵害であり、許されない行為である。

また、職場における信頼関係の悪化や、組織の士気の低下を引き起こし、ひいては業務能率の低下や貴重な人材の損失につながるだけでなく、公務への信用の失墜を招くおそれがある。

本市においては、ハラスメント防止研修や相談窓口の周知に取り組み、本年2月にはアンケートを実施し実態把握に努めている。

任命権者においては、引き続きハラスメントの未然防止に向け、ハラスメントに対する理解をより深める研修等による意識啓発の取組を推進する必要がある。また、カスタマーハラスメントなど、職員が業務に関連して受ける著しい迷惑行為の対応策として、本年度、リスクマネジメント委員会を新設し、各局（区）総務担当課に相談窓口を設置するなど、対応力向上に取り組まれている。引き続き、初動対応を迅速かつ適切に行えるよう、組織対応力を強化されたい。

所属長においては、ハラスメント防止における重要な役割を担っていることを再認識する必要がある。本年度の人事評価では、課長級職員の能力評価項目に「ハラスメント対策」が追加されたところであり、ハラスメントを許さないという基本姿勢を徹底させ、質の高い行政サービスを提供するためにも職場におけるハラスメントの防止に向け、問題の兆候を見逃さない姿勢で、真摯かつ迅速に対応を行うなど、職員の就業環境が害されることのないよう、必要な措置を講じなければならない。

職員においては、職場におけるハラスメントは自身の信用を失うだけでなく、懲戒処分の対象となることをそれぞれが肝に命じ、今一度ハラスメントに対する意識を高める必要がある。

### 3 市民からの信頼の確保

本市においては、安全に、安心して快適に暮らすことができる地域社会の実現のため、市民協働によるまちづくりを推進している。協働を進めるに当

たり、その基盤となるのは、市民と職員との信頼関係であることは言うまでもない。

公務員倫理の確保は、これまでも本委員会の報告において、服務規律の確保を図るため、綱紀粛正の徹底を繰り返し要請してきたが、依然として不祥事による懲戒処分事案が後を絶たない。これらの不祥事が市全体の信用を失墜させ、市政運営に多大な支障を与えていることは、極めて遺憾と言わざるを得ない。

本市においては、本年3月に「不祥事根絶に向けた職員行動方針」が策定され、職員の不祥事等を二度と起こさないという強い決意のもとに、不祥事の根絶と信頼回復に向けて取り組まれている。また、教育委員会においては本年3月に「未来をつくる堺の誇り（PRIDE）—不祥事根絶のために—」が作成され、教職員としての誇りや自覚に基づいた、自らの意識改革による不祥事根絶をめざすプログラムとなっている。

不祥事の根絶に向け、職員においては、勤務時間の内外を問わず、職員それぞれが高い倫理観と使命感が求められていることを再認識し、一つの不祥事により、本市全体の信用が一瞬にして失われることを常に意識して行動しなければならない。加えて、教職員においては、意識改革のためのプログラムに基づく取組を継続的に実践し、不祥事の未然防止、信頼回復に取り組まれない。

管理職員においては、率先垂範して服務規律を遵守することや、自らに課せられた管理監督責任を十分に自覚し、不祥事を決して起こさない組織風土の醸成や、職場の綱紀粛正を常時徹底する必要がある。

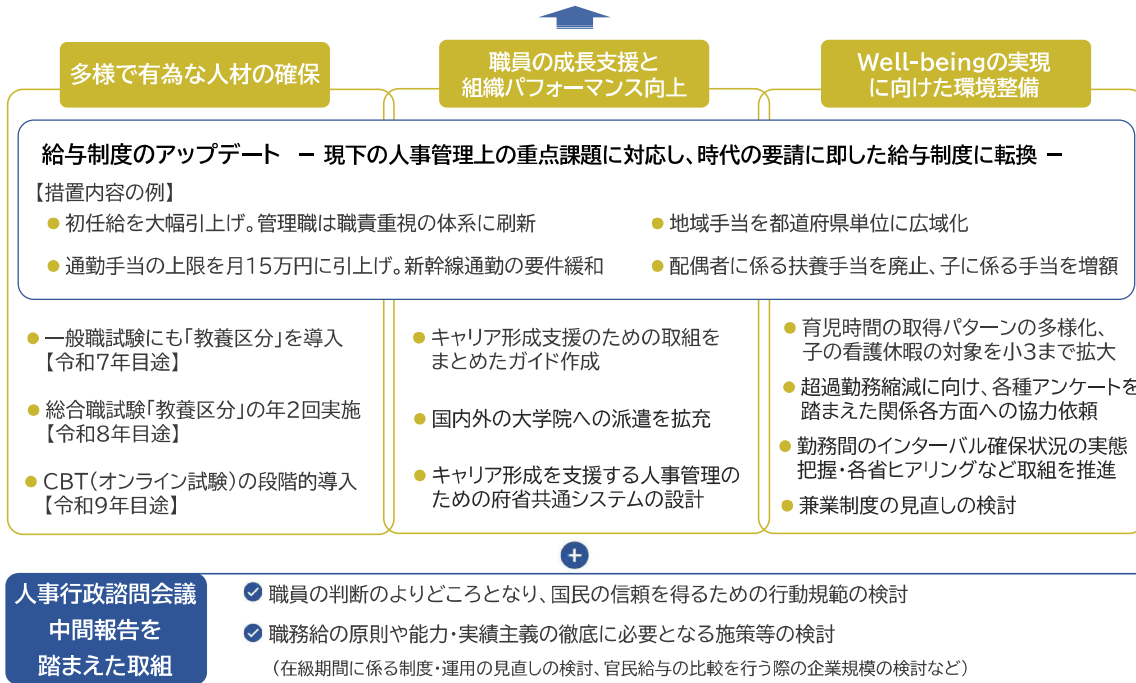
任命権者においては、研修等の公務員倫理の確保に向けた取組を継続して実施することや、不祥事に対しては、公正、厳格に対処し、再発防止の徹底を図られたい。

令和6年 人事院勧告・報告の概要



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



令和6年 人事院勧告・報告の概要



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「ヘア」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ともに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

<b>俸給</b>	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
<b>地域手当</b>	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
<b>通勤手当等</b>	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
<b>扶養手当</b>	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
<b>ボーナス</b>	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
<b>その他手当</b>	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