

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(法人番号8040005016947)の役職員の報酬・給与等について(令和6年度)

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は、高齢者、障害者及び求職者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと、また、事業のための財源は国からの財政支出の割合が63.9%であることから、役員報酬水準を検討するにあたって、国の指定職俸給表適用者の報酬水準を参考とした。具体的には、国の指定職俸給表適用者の職務の複雑、困難及び責任の度を踏まえ、理事長は5号俸、理事長代理は4号俸、理事は2号俸、監事は1号俸の適用者の報酬水準を参考とした。

② 令和6年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成21年度より勤勉手当について、期末勤勉手当基礎額に、勤務期間に応じた割合に加え、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果及び役員職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じて算出している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

理事長

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本俸(925,000円)に地域手当(138,750円)及び通勤手当(実費)を加算して算出している。期末手当については、役員給与規程に則り、期末勤勉手当基礎額(本俸+地域手当+本俸の月額に100分の25を乗じて得た額+本俸及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の65.0、12月に支給する場合においては100分の67.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、期末勤勉手当基礎額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合と、独立行政法人通則法の規定による業績評価の結果及び役員職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度は、給与法指定職の改定を踏まえ、①俸給表の引き上げ(9,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月分)を実施した。

理事長代理

役員報酬支給基準は、理事長に同じ。月額は、本俸(853,000円)に地域手当(127,950円)及び通勤手当(実費)を加算して算出している。

なお、令和6年度は、給与法指定職の改定を踏まえ、①俸給表の引き上げ(8,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、理事長に同じ。月額は、本俸(766,000円)に地域手当(153,200円～114,900円)及び通勤手当(実費)を加算して算出している。

なお、令和6年度は、給与法指定職の改定を踏まえ、①俸給表の引き上げ(7,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月分)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、理事長に同じ。月額は、本俸(694,000円)に地域手当(104,100円)及び通勤手当(実費)を加算して算出している。

なお、令和6年度は、給与法指定職の改定を踏まえ、①俸給表の引き上げ(6,000円)、②期末手当及び勤勉手当の支給率の引き上げ(各0.025月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されており、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(243,000円)を支給することとしている。

なお、令和6年度は、監事の支給基準改定状況を踏まえ、非常勤役員手当の引き上げ(2,000円)を実施した。

注:常勤役員の本俸月額は役員給与規程第4条の規定にかかわらず、規程附則第3条に掲げる額としている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和6年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	18,534	11,100	5,201	1,665 (地域手当) 567 (通勤手当)			
理事長代理	16,896	10,236	4,796	1,535 (地域手当) 328 (通勤手当)			◇
理事A	15,153	9,192	4,307	1,378 (地域手当) 275 (通勤手当)			
理事B	15,434	9,192	4,401	1,654 (地域手当) 186 (通勤手当)			◇
理事C	15,214	9,192	4,307	1,378 (地域手当) 336 (通勤手当)			※
理事D	14,902	9,192	4,307	1,378 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
監事	13,747	8,328	3,902	1,249 (地域手当) 267 (通勤手当)			
監事(非常勤)	2,916	2,916	0	0			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

注3:単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は単位未満切捨ての関係で一致しないことがある。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当法人は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行うことを使命としている。

この使命を達成するためには、法人全体の業務を統括し組織の円滑な運営を行う必要がある。このため理事長には、強力な指導力や、高いマネジメント能力等を発揮することが求められる。

当法人では、理事長の報酬は、国の指定職俸給表の5号俸適用者の報酬と比較考慮したうえで決定されており、その報酬を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

また、当法人の令和5年度業務実績評価結果については、17項目中A評価7項目、B評価10項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事長代理

当法人は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行うことを使命としている。

この使命を達成するためには、理事長の職務を代理するとともに、その所掌する業務を統括し、職員を指揮監督する必要がある。このため理事長代理には、強力な指導力や、高いマネジメント能力等を発揮することが求められる。

当法人では、理事長代理の報酬は、国の指定職俸給表の4号俸適用者の報酬と比較考慮したうえで決定されており、その報酬を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

また、当法人の令和5年度業務実績評価結果については、17項目中A評価7項目、B評価10項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行うことを使命としている。

この使命を達成するためには、理事長を補佐するとともに、その所掌する業務を統括し、職員を指揮監督する必要がある。このため理事には、強力な指導力や、高いマネジメント能力等を発揮することが求められる。

当法人では、理事の報酬は、国の指定職俸給表の2号俸適用者の報酬と比較考慮したうえで決定されており、その報酬を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものとする。

また、当法人の令和5年度業務実績評価結果については、17項目中A評価7項目、B評価10項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

当法人は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行うことを使命としている。

この使命を達成するためには、当法人の業務及び財務の状況を監査し、その結果に応じて業務運営を改善する必要がある。このため監事には、業務運営や財務に関する知識・経験を有し、適正な監査に努めることが求められる。

当法人では、監事の報酬は、国の指定職俸給表の1号俸適用者の報酬と比較考慮したうえで決定されており、その報酬を下回っていることから、その報酬水準は妥当なものとする。

また、当法人の令和5年度業務実績評価結果については、17項目中A評価7項目、B評価10項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

当法人は、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行うことを使命としている。

この使命を達成するためには、当法人の業務及び財務の状況を監査し、その結果に応じて業務運営を改善する必要がある。このため監事(非常勤)には、業務運営や財務に関する知識・経験を有し、適正な監査に努めることが求められる。

当法人では、監事(非常勤)の報酬は、国の指定職俸給表の1号俸適用者の報酬と比較考慮したうえで決定されている監事の報酬との均衡を考慮したうえで決定されており、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

また、当法人の令和5年度業務実績評価結果については、17項目中A評価7項目、B評価10項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準であると考ええる。また、役員の職務内容の特性や令和5年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
理事長	該当者なし					
理事長代理	該当者なし					
理事A	3,811	4	0	令和5年9月30日	1.0	
理事B	4,192	4	0	令和5年9月30日	1.1	※
理事C	2,096	2	0	令和5年9月30日	1.1	※
監事	6,694	7	9	令和5年6月30日	1.0	
監事(非常勤)	該当者なし					

注1:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄としている。

注2:単位未満切捨てとしている。各内訳欄の合計と総額の数字は単位未満切捨ての関係で一致しないことがある。

注3:監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(6,694千円、令和5年度支給)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事長	該当者なし
理事長代理	該当者なし
理事A	役員退職手当規程及び業績勘案率1.0に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、厚生労働大臣が決定。
理事B	役員退職手当規程及び業績勘案率1.1に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、厚生労働大臣が決定。
理事C	役員退職手当規程及び業績勘案率1.1に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、厚生労働大臣が決定。
監事	役員退職手当規程及び業績勘案率1.0に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、厚生労働大臣が決定。
監事(非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 当法人においては、平成21年度より勤勉手当について、業績給の仕組みを導入しており、今後においてもこの仕組みを継続していく。 〕

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人は、高齢者、障害者及び求職者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと、また、事業のための財源は国からの財政支出の割合が63.9%であることから、職員給与水準を検討するにあたって、国の行政職俸給表(一)適用者の給与水準を参考とした。

(※)国家公務員…令和6年国家公務員給与等実態調査報告書において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801円となっている。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については、勤勉手当において反映させる。

なお、業績給の仕組みについては、平成29年度から人事評価結果を勤勉手当において反映させている。

③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り、基本給(俸給、扶養手当、地域手当及び広域異動手当)及び諸手当(職務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、通勤手当、単身赴任手当及び住居手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+俸給及び扶養手当に対する地域手当及び広域異動手当の額+職位別加算額(俸給等の5%~20%)+管理職加算額(俸給の10%~25%))に6月に支給する場合においては100分の122.5(一般職員の場合)、12月に支給する場合においては100分の127.5(一般職員の場合)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+俸給に対する地域手当及び広域異動手当の額+職位別加算額(俸給等の5%~20%)+管理職加算額(俸給の10%~25%))に勤勉手当の支給に係る基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、①俸給表の引き上げ(平均2.9%)、②寒冷地手当の月額引き上げ(平均11.3%)、③期末手当及び勤勉手当勤の支給率の引き上げ(各0.05月分)を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,117	42.7	7,201	5,299	110	1,902
事務・技術	1,161	40.9	6,988	5,156	123	1,832
職業訓練職	1,611	44.2	7,356	5,401	100	1,955
障害者職業 カウンセラー職	339	41.9	7,224	5,299	118	1,925
特例待遇職員	6	62.0	5,286	5,286	167	0
任期付職員	35	63.7	8,327	6,660	164	1,667
事務・技術	24	65.5	8,864	7,061	171	1,803
職業訓練職	11	59.9	7,155	5,786	149	1,369
非常勤職員	598	63.4	4,143	3,479	151	664
パートナー職員	598	63.4	4,143	3,479	151	664

注1:対象となる職員は、令和7年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いている。

- ・令和6年度の給与支給額がない者
- ・欠勤、病気休職等で令和6年4月以降の給与を減額された者
- ・令和6年度の途中で採用された者
- ・令和6年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者

注2:「年間給与額」は、令和6年度に支給された給与から時間外手当を控除している。

注3:「所定内給与」は、「年間給与額」から賞与を控除している。

注4:「職業訓練職」とは、求職者及び在職者等に対する仕事に必要なものづくりに関する技能・技術の指導や就職支援などの職業訓練指導業務並びに職業訓練に関する専門業務を実施する者をいう。

注5:「障害者職業カウンセラー職」とは、障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、障害者の雇用管理上の課題を分析し専門的な助言等を実施する者をいう。

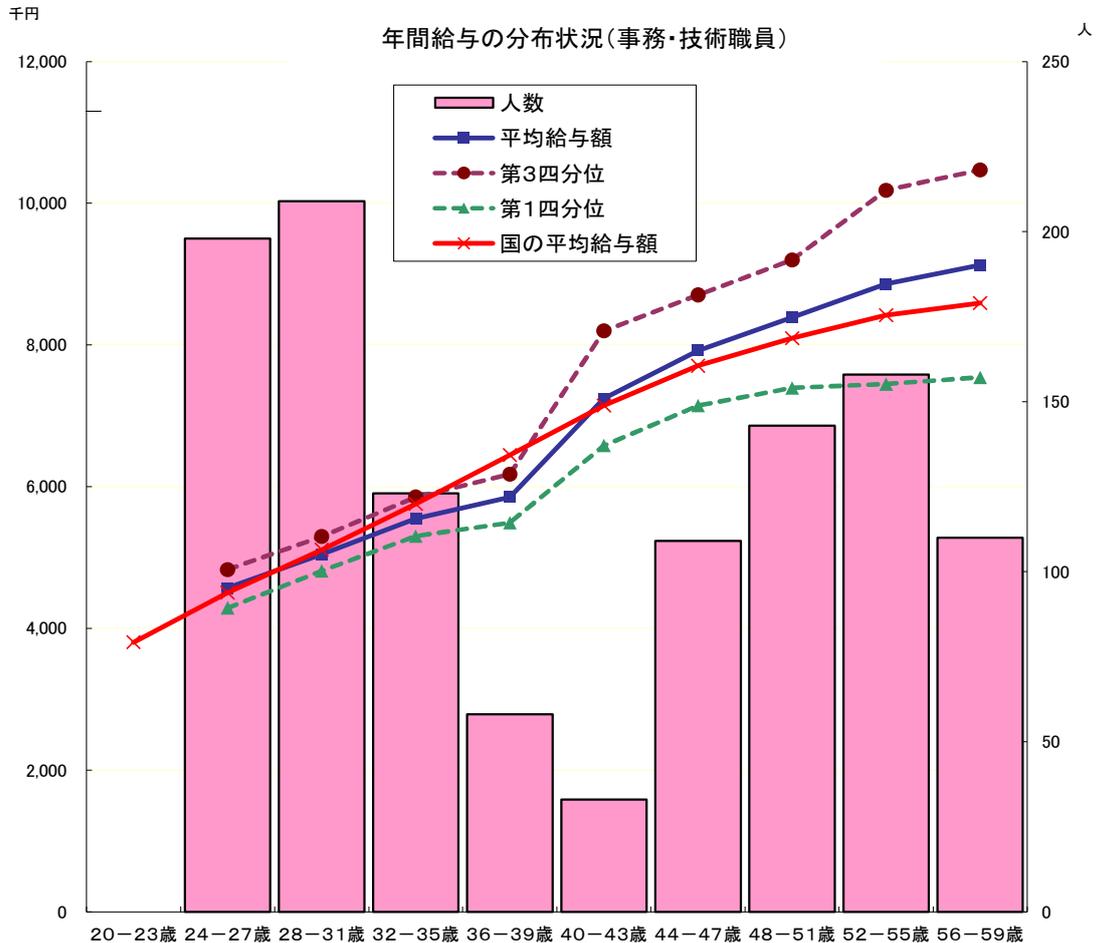
注6:「特例待遇職員」とは、出向契約等に基づき当法人が給与の一部しか負担していない者をいう。

注7:「パートナー職員」とは、事務・技術等に従事させるため委嘱している者をいう。

注8:在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注9:研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため記載を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 「四分位」とは、ばらつきを度合を示す指標のひとつ。この表における「第1四分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3四分位」とは小さい方から75%目の額とする。

注3: 20-23歳については該当者がいないため記載を省略した。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・部長相当	8	57.9	12,278	13,449～10,982
・課長相当	105	54.6	10,380	12,672～8,364
うち本部課長	20	53.5	10,416	11,382～9,337
・課長補佐相当	161	51.6	8,955	10,953～7,439
・係長相当	202	50.1	7,078	10,365～5,561
・係員相当	575	30.2	5,091	6,863～3,907
うち本部係員	166	30.1	5,213	6,863～4,006

④ 賞与(令和6年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.6	% 52.5	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.4	% 47.5	% 47.5
	最高～最低	% 56.1～43.3	% 55.9～43.6	% 56.0～43.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 54.1～42.5	% 53.9～42.6	% 54.0～42.7

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 103.0 ・年齢・地域勘案 108.5 ・年齢・学歴勘案 100.3 ・年齢・地域・学歴勘案 107.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人の事務職員のうち大学卒以上の者は、全体の98.4%を占め、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者のうち大学卒以上の者の64.1%(参考「令和6年国家公務員給与等実態調査報告書」第2表より算出)を大幅に上回っていることによる。 なお、年齢・学歴勘案による対国家公務員指数は100.3と国家公務員と同程度の水準である。</p> <p>②「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)等に基づき職員宿舎の廃止を進めていること及び全国規模の異動が多いことから、借家・借間に居住する者が年々増加傾向にあり、住居手当の支給水準は国家公務員と同じであるが、支給される者が全体の73.4%を占め、国家公務員の29.5%(参考「令和6年国家公務員給与等実態調査報告書」第9表より算出。以下同じ。)を大幅に上回っていることによる。また、単身赴任手当についても支給される者が全体の10.1%を占め、国家公務員の6.8%を上回っていることによる。</p> <p>③年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数については、級地ごとの比較によるが、当法人の本部事務所は3級地(千葉市(15.0%))に置かれているのに対し、国は本府省以外の組織が所在しているため、3級地同士を比べた場合、職位が高い職員の割合が多い本部がある当法人の給与水準が高くなる。 また、1級地では、国の本府省があるため、国家公務員の給与水準が高くなっているが、当法人の1級地に在勤する事務職員の割合は低いため全体に与える影響はわずかである一方で、3級地に在勤する事務職員の割合は高く、全体に与える影響も大きいことから当法人の給与水準が高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 63.9%】 (国からの財政支出額84,108百万円、支出予算の総額131,629百万円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合11.3%(事務職員数1,141人中129人)】</p> <p>【大学卒以上の割合98.4%(事務職員数1,141人中1,123人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合23.8%】 (支出総額108,229百万円、給与・報酬等支給総額25,764百万円:令和5年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、高齢者、障害者及び求職者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと、また、事業のための財源は国からの財政支出の割合が63.9%であることから、当法人の給与水準は、国との比較が妥当であること。 当法人の給与水準については、国と同様の給与制度としているため俸給、諸手当は国と同等の水準となっていること。大学卒以上の割合が大きいことを考慮した年齢・学歴勘案では100.3ポイントと国と同程度の水準であること。その他の指数については、住居手当、単身赴任手当等の受給者割合が国よりも大幅に高いことや本部事務所が千葉市に置かれていることにより国を上回っているものであり、給与水準が国より高いものではないこと。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>
講ずる措置	<p>平成25年度から、事務職員について国と同じ俸給表(行政職俸給表(一))を適用し、諸手当についても国と同様にする等、国家公務員との給与水準の均衡を図ったところであり、引き続き、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、給与水準の適正化に努めることとする。</p>

注:金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入とした。

4 モデル給与

○ 22歳(大学卒初任給)
月額 230,000円 年間給与 3,455,750円

○ 35歳(本部係長)
月額 313,900円 年間給与 6,075,374円

○ 50歳(本部課長)
月額 437,500円 年間給与 9,968,396円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みについては、平成29年度から人事評価結果を勤勉手当において反映させている。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 25,764,147	千円 26,827,559
退職手当支給額 (B)	千円 393,345	千円 1,705,861
非常勤役員等給与 (C)	千円 9,447,554	千円 10,304,838
福利厚生費 (D)	千円 6,423,726	千円 6,645,630
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 42,028,773	千円 45,483,889

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

注2: 金額については、単位未満切り捨てとした。

総人件費について参考となる事項

1 「給与、報酬等支給総額」が前年度比較増(1,063,412千円、4.1%)となった理由
令和6年度の給与改定により、増額した。

2 「最広義人件費」が前年度比較増(3,455,115千円、8.2%)となった理由
令和6年度の給与改定により、給与、報酬等支給総額及び福利厚生費が増額した。

また、退職手当支給額については、令和5年度に定年年齢を60歳から61歳に引き上げたことに伴い、当該年齢の者(66名)が令和6年度に定年退職したことから増額した。

(参考)

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じた。

① 役員に関する講じた措置の概要

平成30年1月から退職手当計算式に83.7/100を乗じる。

② 職員に関する講じた措置の概要

平成30年4月から退職手当計算式に83.7/100を乗じる。

なお、労働協約に基づき、職員に係る措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年4月から令和13年4月までの間、定年年齢を段階的に引き上げ、最終的に65歳とする定年延長制度を導入しており、令和6年度の職員の定年年齢は61歳である。

定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は翌年度に非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

V その他

特になし