

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年4月「平成28年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第1表に示すとおり、在職者数は、13,377人であって、これら在職者の平均年齢は42.3歳であり、また、その男女別構成は男57.8%、女42.2%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の6種9給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料333,575円、扶養手当9,258円、地域手当5,372円、計348,205円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料355,722円、扶養手当7,926円、地域手当6,106円、計369,754円である。

第1表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分	平 均 給 与 月 額										
	給 料	333,575	317,772	390,221	378,504	352,679	474,487	305,971	305,486	297,257	355,722
	扶 養 手 当	9,258	10,989	8,476	6,337	8,788	15,432	4,728	2,792	1,381	7,926
	地 域 手 当	5,372	4,782	5,651	5,471	5,215	80,309	4,392	4,327	4,180	6,106
	計(円)	348,205	333,543	404,348	390,312	366,683	570,228	315,091	312,605	302,819	369,754
在職者数(人)		3,397	1,724	2,160	4,575	290	146	274	790	21	13,377
性 別 (人)	男	2,350	1,595	1,217	2,028	222	122	113	76	3	7,726
	女	1,047	129	943	2,547	68	24	161	714	18	5,651
学 歴 (人)	大 学	2,287	1,063	1,995	4,446	278	146	190	248	13	10,666
	短 大	387	28	74	129	9		83	537	8	1,255
	高 校	719	633	90		3		1	5		1,451
	中 学	4		1							5
平均年齢(歳)		42.2	38.0	44.3	44.1	41.3	43.0	38.2	37.2	34.1	42.3
平均経験年数(年)		20.8	16.8	21.8	21.5	18.4	19.8	15.9	15.7	11.4	20.3

- (注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成18年4月および平成27年4月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。
 2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。
 3 再任用職員は含まれていない。(以下、第4表までについて同じ。)
 4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は5,524人で、全職員の41.3%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.9人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は7,926円（受給職員平均では19,194円）となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	5,524	41.3	0.9 〔受給職員 平均では 2.1〕	7,926 〔受給職員 平均では 19,194〕
扶養親族 1人	1,761	13.2		
2人	1,990	14.9		
3人	1,337	10.0		
4人	364	2.7		
5人	60	0.4		
6人以上	12	0.1		
扶養手当非受給職員	7,853	58.7		
計	13,377	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は1,726人で全職員の12.9%を占めている。

なお、受給職員1人当たりの平均手当月額は25,564円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)	
		人員(人)	割合(%)		
住居手当受給職員		1,726	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	0	0.0	25,564
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	683	39.6	
		手当額27,000円の受給者	1,043	60.4	

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,197人で全職員の83.7%を占めており、その内訳は交通機関等利用者657人(5.9%)、交通用具使用者10,251人(91.5%)、併用者289人(2.6%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,564円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000円を超える者)はいない。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,931人(96.9%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	区 分	該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
		人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,197	100.0	
交通機関等利用者		657	5.9	10,564
55,000円までの者		657	5.9	
55,000円を超える者		0	0.0	
交通用具使用者		10,251	91.5	12,225
自転車		305	2.7	
原動機付自転車等		15	0.1	
自動車		9,931	88.7	
併 用 者		289	2.6	15,313
55,000円までの者		289	2.6	
55,000円を超える者		0	0.0	

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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 374 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 113 事業所を対象に、「平成 28 年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち事務・技術関係 22 職種の 4,625 人および研究員、医師等 54 職種の 390 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等を実地かつ詳細に調査した。同時に、給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査を行った。

(1) 本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、一般の従業員（係員）についてベースアップを実施した事業所の割合は 28.6%（昨年 29.0%）、ベースアップを中止した事業所は 15.0%（同 5.2%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 1.4%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 90.8%（昨年 93.6%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 15.8%（昨年 35.0%）、減額となっている事業所の割合は 12.7%（同 7.8%）、変化のない事業所が 62.3%（同 50.8%）となっている。

第 5 表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係 員	28.6	15.0	0.0	56.4
課 長 級	24.7	9.8	0.0	65.5

第 6 表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	90.8	90.8	15.8	12.7	62.3	0.0	9.2
課 長 級	87.4	87.4	17.7	9.5	60.3	0.0	12.6

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,886円
配偶者と子1人	18,123円
配偶者と子2人	22,832円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、各1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(住宅手当)

民間における住宅手当の支給状況について調査した結果は、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給する	31.0
支給しない	69.0
借家・借間住居者に対する住宅手当 月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

備考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 28 年福井県職員給与実態調査」および「平成 28 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、役職段階、学歴、年齢が同等と認められる者同士の 4 月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第 9 表に示すとおり、民間給与が職員給与を 492 円（0.13%）上回った。

第 9 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	365,582 円
職員給与 (B)	365,090 円
較 差 (A) - (B)	492 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.13%

(2) 特別給

「平成 28 年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 年間に於いて、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第 10 表に示すとおり所定内給与月額額の 4.28 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数 4.20 月を上回っている。

第 10 表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員	
平均給与月額	下半期 (A1)	326,509 円
	上半期 (A2)	324,535 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	729,599 円
	上半期 (B2)	664,570 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.23 月分
	上半期 (B2/A2)	2.05 月分
年 間 の 合 計	4.28 月分	

(注) 下半期とは平成 27 年 8 月から平成 28 年 1 月まで、上半期とは平成 28 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

今年4月の消費者物価指数（総務省）は、福井市においては昨年4月と比べ0.1%の上昇となっている。

また、家計調査（総務省）の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ146,840円、166,250円、185,670円、205,090円となった。

（参考資料第19表、第21表）

(2) 雇用情勢

労働力調査（総務省）によれば、今年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から0.2ポイント改善し、3.2%（季節調整値）となっている。本県においては、今年4月から6月までの3か月の完全失業率の平均値は前年同時期と比べ0.5ポイント改善し、1.6%（モデル推計値）となっている。

また、一般職業紹介状況（厚生労働省）によれば、本県における今年4月の有効求人倍率は、昨年4月と比べ0.29ポイント上昇し、1.86倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第21表）

5 人事院の報告等

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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告するとともに、給与の改定および勤務時間の改定について勧告し、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約 11,700 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢 43.6歳]

[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注)54円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.32月 (公務の支給月数 4.20月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。

その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20 月分→4.30 月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
28 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (改定なし)
勤勉手当	0.80 月 (支給済み)	0.90 月 (現行 0.80 月)
29 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.85 月	0.85 月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成 28 年 4 月 1 日
- ・ ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成 26 年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年 4 月から 3 年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 平成 29 年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の 5.5%相当額に、係員級は同 3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し (平成 29 年 4 月 1 日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ (配偶者及び父母等：6,500 円、子：10,000 円)
- ・ 本府省課長級 (行(一)9・10 級相当) の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級 (行(一)8 級相当) の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表 4 級の新設 (平成 29 年 4 月 1 日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成 29 年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表 4 級を新設

- ・ 俸給月額は、同表 3 級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表 1 号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定 (昇給号俸数は 1 号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表 3 級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成 20 年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

(2) 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

(3) 公務員人事管理に関する報告の骨子

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JT の重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラを防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を492円(0.13%)下回っていることが判明した。これは、本年の職種別民間給与実態調査によると、春季賃金改定では、昨年とほぼ同割合の事業所でベースアップが実施されたことによるものと考えられる。

また、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の年間支給割合は4.28月で、職員の年間平均支給月数(4.20月)が民間事業所の特別給を0.08月下回っていた。

本委員会としては、本年の職種別民間給与実態調査の結果や国家公務員給与についての人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給および特別給の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

給料表については、職員の月例給与が民間給与を下回る事となったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、公民較差を踏まえた所要の引上げ改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

扶養手当については、社会全体として共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生ずる中、民間企業および公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化や我が国全体として少子化対策が推進されていること等を踏まえ、人事院は、配偶者にかかる扶養手当を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る扶養手当額を引き上げる勧告を行った。本県においても、本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、県内民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や支給額が減少傾向にあること、近年家族手当の見直しを行った事業所の6割が子どもに対する手当額を増額変更していることなどを考慮すると、本年の人事院勧告の改定に準じた取扱いをすることが適切であると考えられる。

期末手当・勤勉手当については、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、支給割合を引き上げる必要がある。

イ 改定の実施時期

これらの給与改定は、平成 28 年 4 月 1 日から実施することとする。ただし、扶養手当の改定については、平成 29 年 4 月 1 日から実施することとし、人事院勧告に準じ段階的に実施することとする。

(2) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題であり、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るという面からも必要である。特に近年は、仕事と家庭の両立に向けた長時間労働の是正が我が国全体の課題とされているところである。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、これまでも全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンウィークの実施など、任命権者による積極的な取組が行われ、一定の効果を上げているが、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

また、年次休暇の取得促進については、次世代育成支援対策推進法に基づき本年 3 月に任命権者が策定した第 3 期特定事業主行動計画において、職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数の目標値が定められるとともに、休暇の計画的な取得や連続取得のための方策が示されている。今後とも、この計画の着実な推進のため、休暇が取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化や意思決定の迅速化等を進めるとともに、所属間の相互応援により、集中する業務に組織全体で対応するなど、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組む必要がある。また、職場管理者にあっては、自らが先頭に立って仕事の進め方の見直しを行うとともに、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員一人ひとりがタイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日頃から計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。

特に、学校現場においては、新たな教育課題への対応や地域や家庭からのニーズの多様化等により、教職員は、丁寧に児童・生徒と向き合うため、個別対応や部活動などに関わる時間も長くなるなど、その業務は複雑化・過密化している。こうした中、文部科学省は、本年 4 月に「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員のあり方と業務改善のためのタスクフォース」を同省内に設けて検討を行い、6 月に報告の取りまとめを行った。この報告には、教員の担うべき業務に専念できる環境を確保すること、教員の部活動における負担を大胆に軽減すること、長時間労働という働き方を改善することなどが示されている。教育委員会においては、同省の報告を踏まえながら、引き続き学校の実情の把握および事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底や様々な調査・協力依頼等の縮減などを行うことに加え、さらなる各種改善策の検討に努める必要がある。また、校長等は率先して業務を見直し、効率化、合理化を図るととも

に、教職員一人ひとりの勤務時間の実態を把握し、学校の運営状況に応じた勤務時間の割振りを適正に行い、教職員が日々の教育活動に専念するための時間を拡充できるよう創意工夫に努める必要がある。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援

本格的な少子高齢化を迎える中、男女が共に家庭生活や地域社会における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上、今後の優秀な人材の確保にもつながるものである。

本年3月には、任命権者は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく、「福井県女性活躍推進計画」を策定するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく「第3期特定事業主行動計画」を策定したところである。これらの計画では、男性職員の育児参加を推進していくこととしており、配偶者が出産した際に休暇を2日以上取得する職員の割合を100%とするなどの目標を掲げている。仕事と家庭の両立支援のためには、男性の育児参加が重要であることから、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の取得については、同計画に基づき、任命権者から職場管理者に対し該当する職員が配偶者出産休暇を必ず取得するように徹底させることや休暇・休業を取得し育児に関わることは女性の活躍推進の面からも大変重要であるという雰囲気づくりを行うなどの取得促進策を進めるとともに、休暇・休業した職員がいた職場の体験談を任命権者から紹介することにより各職場管理者や職員の理解を図ることなどによって休業・休暇の取りやすい職場環境を作り出すことが望まれる。

また、少子高齢化の進展に伴い育児や介護と仕事の両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっており、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう本年3月、介護休業の分割取得、介護のための短時間勤務制度等を内容とする、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等を改正する法律が成立し、来年1月から施行されることとなっている。公務においても適正な公務運営を確保しつつ働きながら育児や介護がしやすい環境整備をさらに進めていくことが必要となっており、人事院においては、このような社会情勢を踏まえ、今回の民間労働法制の改正内容に即した意見の申出および勧告が行われたところである。

本県職員においても、民間、国家公務員と同様、育児や介護と仕事の両立がしやすい就業環境の整備を行う必要があると、人事院の意見の申出および勧告に準じ、①介護休業の分割取得を可能にすること、②介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認することができる制度を設けること、③法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等を内容とした措置をとるべきである。

(4) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって大切であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サ

ービスを的確に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが肝要であり、各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組を行っている。特にメンタルヘルスの面においては、長期間療養している職員の円滑な職場復帰や再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、今後もこれらに積極的に取り組み、より充実したものとしていくことが望まれる。また、職場管理者にあつては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に引き続き努める必要がある。個々の職員においても自らの心身の健康状態を把握し早期に対処するセルフケアに努めることが必要である。

また、改正労働安全衛生法により、公務においても「ストレスチェック制度」の実施が義務づけられ、各任命権者においても今年度からストレスチェックを実施している。各任命権者においては、このストレスチェック制度を十分に活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、職員におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげていくことが不可欠である。

さらに、職場におけるパワー・ハラスメントおよびセクシャル・ハラスメントについては、組織の正常な業務運営の障害となるとともに職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものであることから、職場管理者にあつては、こうした点に十分留意し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、ハラスメントのない職場環境づくりに努めていくことが望まれる。

(5) 能力・実績に基づく人事管理の推進

改正地方公務員法に基づき、今年4月1日から本県でもすべての任命権者において人事評価制度を導入したところである。職員の理解と納得を得ながら人事評価制度を適切に運用し、職員の能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

(6) 公務員の高齢期雇用

国家公務員の年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続のための措置については、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じた措置を講ずるよう国から要請されている。

本年4月からは年金支給開始年齢が62歳に引き上げられており、本県においても、今後さらに再任用希望者の増加が見込まれることから、これらの職員の能力および経験を職務執行の中で一層活用していくことが必要である。

各任命権者においては、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるよう、当該職員の希望や能

力、健康状態等を適切に把握するとともに、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう、引き続き職域の拡大などの検討をしていく必要がある。

(7) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

職員一人ひとりが、公務の内外を問わず法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務や公務の活動に要する費用は、原則として税金によって賄われていることを常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることが必要である。また、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や勤務態度を常に把握し、日頃から適時適切な指示および指導を行うとともに、職場における倫理観の向上に努め、公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

(8) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらし、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。