

給与勧告等の要旨

平成16年10月12日

福井県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナス（期末・勤勉手当）ともに改定なし（6年振りに前年水準を維持）
寒冷地手当の支給地域、支給額、支給方法を抜本的に見直し

1 給 与

（1）公民給与の比較

企業規模100人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所271事業所のうち、無作為に抽出した80事業所を調査し民間と職員（行政職）の4月分給与をラスパイレス方式（職種、役職段階、年齢、学歴が同じ者同士を比較）で比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）-（B）
389,062円	389,049円	13円（0.003%）

（寒冷地手当の見直しを含まない場合の公民較差 98円 0.03%）

（2）改定の内容

ア 月例給およびボーナス（期末・勤勉手当）

公民較差の状況、人事院勧告の内容等を考慮し、月例給、ボーナス（期末・勤勉手当）とも改定なし

イ 寒冷地手当

人事院勧告に準じて以下のとおり見直し

- ・支給地域 大野市、勝山市、和泉村、上志比村、池田町、今庄町に限定
（現行は県内全市町村が支給地域）
- ・支給額 国に準じて引き下げ
最高支給額（和泉村等） 年額 180,200円 89,000円
- ・支給方法 一括支給から月額支給（11月～3月の5箇月間）に変更
- ・実施時期等 本年の寒冷地手当から実施
実施に当たっては所要の経過措置

2 給与以外の勤務条件

報告のむすびにおいて、次のとおり言及した。

- (1) 新たな人事・給与制度の構築に向けた取組
 - ・ 公務員制度改革に伴う能力・実績を反映した新たな人事・給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。
 - ・ 検討に当たっては、スペシャリスト的な人材の育成、職員に求められる能力を示し職員の能力開発につなげていくこと、公正で透明性・納得性の高い能力評価、業績評価制度の在り方などが、重要な課題になってくると考えられ、本県の実情に応じた制度の検討を進めていく必要がある。
- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援～次世代育成支援～
 - ・ 職業生活と家庭生活の両立支援のための施策を進めていく必要があり、特に育児を行う職員に対する両立支援を進めていく必要がある。
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定と連携しつつ、勤務時間制度の弾力化や休暇制度を利用しやすい環境整備等について検討が必要である。
 - ・ 男性職員の育児参加も重要な課題であり、男性職員の育児休業取得についての意識啓発や職場理解の徹底などを進めていく必要がある。
- (3) 総実勤務時間の短縮
 - ・ 職員の心身両面の健康保持、公務能率の向上、職業生活と家庭生活の両立の観点から、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進を進めていく必要があり、過重労働を排し、総実勤務時間の短縮を図っていくことは、ひいては、長期にわたる職員の能力の向上や発揮につながるものと考えられる。
 - ・ 引き続き、超過勤務縮減運動や職員の適正な配置、事務の簡素・効率化などに取り組むとともに、職場管理者は、職員の超過勤務の状況、要因を的確に把握し、きめ細かな対応をとる必要があり、そうした勤務時間の管理が、職場管理者としての重要な責務であるとの認識が不可欠である。
- (4) 職員の健康管理
 - ・ メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止策について、国における取組み等を参考にしながら進めていく必要がある。
 - ・ 職員自身が健康管理の意識を持つことの重要性について啓発するとともに、管理職員は、職員に過重な勤務状態や過度のストレスが発生しないよう業務の進行管理を徹底し、職員の健康状態に十分注意を払っていく必要がある。
- (5) 優秀な人材の確保
 - ・ 今後、少子高齢化の進展や専門職大学院の登場などにより、人材供給構造の変化が想定されることから、引き続き、採用試験の在り方などについて検討を進め、優秀な人材確保に取り組んでいく必要がある。
 - ・ 地方公務員法等の改正により任期付職員制度が拡充されたが、多様化する行政ニーズに対応するため、本県においても制度の拡充について検討を進める必要がある。