

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27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、13,301人であって、これら在職者の平均年齢は42.5歳であり、また、その男女別構成は男58.1%、女41.9%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336,334円、扶養手当9,456円、地域手当5,035円、計350,824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358,954円、扶養手当8,173円、地域手当5,722円、計372,849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	336,334	320,698	391,826	381,880	354,862	479,679	307,582	310,385	278,653	358,954
	扶養手当	9,456	11,210	8,783	6,529	9,652	16,175	4,541	3,027	1,289	8,173
	地域手当	5,035	4,469	5,268	5,133	4,856	76,317	4,088	4,084	3,639	5,722
	計(円)	350,824	336,378	405,877	393,542	369,370	572,171	316,211	317,496	283,581	372,849
在職者数(人)		3,360	1,718	2,191	4,578	282	143	280	730	19	13,301
性別 (人)	男	2,336	1,595	1,251	2,028	221	118	116	63	2	7,730
	女	1,024	123	940	2,550	61	25	164	667	17	5,571
学歴 (人)	大 学	2,203	1,047	2,018	4,446	270	143	190	233	12	10,562
	短 大	386	33	75	132	8		89	493	7	1,223
	高 校	765	638	97		4		1	4		1,509
	中 学	6		1							7
平均年齢(歳)		42.5	38.5	44.2	44.3	41.2	43.9	38.4	37.8	32.8	42.5
平均経年数(年)		21.1	17.4	21.7	21.7	18.4	20.6	16.2	16.4	10.1	20.5

- (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5,649人で、全職員の42.5%を占めており、職員1人あ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8,173円（受給職員平均では19,243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	5,649	42.5	0.9 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,173 〔受給職員 平均では 19,243〕
扶養親族 1人	1,797	13.5		
2人	2,040	15.3		
3人	1,372	10.3		
4人	368	2.8		
5人	61	0.5		
6人以上	11	0.1		
扶養手当非受給職員	7,652	57.5		
計	13,301	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1,613人で全職員の12.1%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25,544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			1,613	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	0	0.0	25,544
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	640	39.7	
		手当額27,000円の受給者	973	60.3	

(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11,135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654人(5.9%)、交通用具使用者10,208人(91.6%)、併用者273人(2.5%)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10,022円となっている。なお、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9,947人(97.4%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	該 当 職 員			受給職員平均 手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,135	100.0	
交通機関等利用者		654	5.9	(100.0)
55,000円までの者		654	5.9	(100.0)
55,000円を超える者		0	0.0	(0.0)
交通用具使用者		10,208	91.6	(100.0)
自転車		246	2.2	(2.4)
原動機付自転車等		15	0.1	(0.2)
自動車		9,947	89.3	(97.4)
併 用 者		273	2.5	(100.0)
55,000円までの者		273	2.5	(100.0)
55,000円を超える者		0	0.0	(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 377 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 118 事業所を対象に、「平成 27 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 4,309 人および研究員、医師等 54 職種の 396 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 29.0%（昨年 30.0%）、ベースアップを中止した事業所は 5.2%（同 6.8%）、ベースダウンを実施した事業所は 1.4%（同 0.0%）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 93.6%（昨年 89.0%）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 35.0%（昨年 27.3%）、減額となっている事業所の割合は 7.8%（同 13.8%）、変化のない事業所が 50.8%（同 47.9%）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	ベースアップ慣行なし
係 員	29.0	5.2	1.4	64.3
課 長 級	24.8	4.2	1.5	69.4

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	93.6	93.6	35.0	7.8	50.8	0.0	6.4
課 長 級	89.8	89.8	34.9	7.4	47.6	0.0	10.2

(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	12,396円
配偶者と子1人	17,152円
配偶者と子2人	21,607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	32.9
支給しない	67.1
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	25,000円以上 26,000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 27 年福井県職員給与実態調査」および「平成 27 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職、民間にあつ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 913 円（0.25%）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)	368,111 円
職員給与 (B)	367,198 円
較 差 (A) - (B)	913 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.25%

(2) 特別給

「平成 27 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 年間において、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 4.10 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)	329,403 円
	上半期 (A2)	328,406 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	669,134 円
	上半期 (B2)	706,642 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.03 月分
	上半期 (B2/A2)	2.15 月分
年 間 の 合 計	4.18 月分	

(注) 下半期とは平成 26 年 8 月から平成 27 年 1 月まで、上半期とは平成 27 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0.4ポイント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138,880円、159,380円、179,870円、200,370円となった。

（参考資料第18表、第20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0.3ポイント改善し、3.3%（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0.1ポイント改善し、2.1%（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0.12ポイント上昇し、1.57倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第20表）

5 人事院の報告等

人事院は、本年8月6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

- ・ 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
- ・ 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

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12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査（完了率87.7%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36%〔行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳〕

〔俸給280円 地域手当1,156円 はね返し分(注)33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 4.21月（公務の支給月数4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定（平均改定率0.4%）

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 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

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>民間の支給割合に見合うよう引上げ4.10月分→4.20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
27年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

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、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

(2) 勤務時間に関する勧告の骨子

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する。

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定

- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる。

コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定

- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない。
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

(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

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（勤務時間法の改正を勧告）

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

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913円(0.25%)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4.18月で、職員の年間平均支給月数(4.10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こととなったことから、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ならびに獣医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

地域手当について、県外に所在する公署に在勤する職員および医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対する支給割合は、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

また、県内に所在する公署に在勤する職員(医療職給料表(一)の適用を受ける職員を除く。)には、これまで、県内民間企業が県内事業所間で賃金に地域差を設けていない状況や人事管理上の問題を考慮し、国家公務員に準拠した制度とした場合の財源の範囲内で一律1.3%を支給してきたが、支給開始からおおむね10年が経過したこと、この間に国家公務員に地域手当が支給される級地に在勤する職員の割合も変化してきたこと等から、本委員会において財源の範囲内で支給割合を再計算したところ、0.1%の引上げが可能であった。このため、地域手当の支給割合を引上げ、公民較差を解消することが適当であると考えらる。

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 27 年 4 月 1 日から実施することとする。

(2) 給与制度の総合的見直し

人事院は、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、地域間の給与配分、世代間の給与配分および職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しについて、その具体的な措置の内容および実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年 4 月から本格的に実施している。今後、諸手当の見直し等について段階的に実施し、平成 30 年 4 月 1 日に完成させることとしている。

本委員会も、昨年、給与制度の総合的見直しについて勧告を行い、今年 4 月から段階的に実施されているところである。

平成 28 年度においては、国に準じ、次のように改定を行うこととする。

・地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成 28 年 4 月 1 日から給与条例に定める支給割合とする。

・単身赴任手当の支給額の改定

単身赴任手当の基礎額については、平成 28 年 4 月 1 日から 4,000 円引き上げ、30,000 円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度についても、平成 28 年 4 月 1 日から 12,000 円引き上げ、70,000 円とする。

(3) 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。

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、年次休暇の取得日数は、近年、各任命権者において、休暇の計画的取得や連続取得のための様々な取組がなされているが、次世代育成支援対策推進法に基づき各任命権者が策定する第3期特定事業主行動計画において、新たな目標を定め、引き続き休暇を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により、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組むとともに、職場管理者にあっては、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で関わる時間も長くなるなど、その業務は高度化・過密化している。このため、校長等は教職員一人ひとりの勤務時間の実態を把握することはもとより、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。また、本年7月には、文部科学省から「学校現場における業務改善のためのガイドライン」が公表され、教育委員会がイニシアティブを取って学校現場の改善に取り組む際にポイントとなることなどが示されている。教育委員会においては、このガイドラインも参考にしながら、引き続き学校の実情の把握および改善策の検討に努め、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現場の実態に応じた適切な措置を講じ、教育活動の充実を維持しつつ、長時間勤務の解消に向けてより一層取り組む必要がある。

(4) 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。また、本年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立したところであり、今後ともより一層女性職員の仕事と家庭の両立支援の推進に取り組む必要がある。

第2期特定事業主行動計画は、平成22年度から実施され、各任命権者の様々な取組により、一定の成果が見られるところであるが、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得については、これらの制度の周知徹底や意識啓発等による一層の取得促進策ならびに休業・休暇を取得しやすい職場環境の整備が求められる。また、女性活躍推進法において、女性の活躍に関する数値目標や取組などを内容とする行動計画の策定が義務付けられたところであり、今後はその計画に基づいて着実に取り組むことが求められる。

各任命権者においては、引き続き、両法に基づく特定事業主行動計画に掲げる数値目標を達成できるよう着実に努力されるとともに、今後とも、男女が家庭・地域・会社でそれぞれ活躍できるよう支えあう社会の構築に向け、県が先導的役割を果たすためにも実効性ある仕事と家庭の両立支援をより一層推進していくことを要望する。

なお、本年の人事院勧告では、一般職の国家公務員のフレックスタイム制について、これまで研究職等一部を対象に導入されてきたが、平成28年4月からは原則として全ての職員を対象に導入するよう勧告した。

本県におけるフレックスタイム制の導入については、窓口対応が必要な職場などで、その実施により県民へのサービス低下にならないようにする必要があること、また、

公務においては組織的な職務遂行を基本としているため、適切な公務運営のための体制が確保される必要があること、職員の適切な勤務の管理を図ることが必要であることなどの課題があることから、これらの課題への対応について十分に検討する必要がある。

(5) 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重要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極めて重要であり、個々の職員においても自らが自分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不可欠である。また、職場管理者にあっては、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。

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と併せて、療養中の職員の円滑な職場復帰および再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、特にメンタルヘルスの面においては一定の成果が見られていることから、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、昨年の労働安全衛生法の改正により、事業者にストレスチェックと面接指導の実施を義務づける制度「ストレスチェック制度」が創設された。各任命権者においては、このストレスチェック制度を適切に実施することにより、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、職場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必要である。

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、職場管理者にあっては、こうした点に十分留意し、活力ある職場環境づくりに努めていくことが望まれる。

(6) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が昨年5月14日に公布され、地方公務員の能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るための人事評価制度の導入について、平成28年4月1日から施行されることとなっている。

本県では、既に知事部局および警察本部において、人事評価制度を導入し、公平・公正な人事評価に努めているところであるが、各任命権者においては、今回の地方公務員法の改正の趣旨に則り、所要の措置を講ずるとともに、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、能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

(7) 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。

来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、本年度の定年退職者からは、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となることから、本県においても、今後再任用希望者の増加が見込まれ、これらの職員の能力および経験を職務遂行の中で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十分に生かせるよう、引き続き職域の拡大などの検討をしていく必要がある。

(8) 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、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、組織全体で公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

(9) 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す、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。