

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「令和3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、13,050人であって、これら在職者の平均年齢は41.5歳であり、また、その男女別構成は男56.6%、女43.4%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325,016円、扶養手当9,275円、地域手当5,319円、計339,611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348,675円、扶養手当8,380円、地域手当6,106円、計363,161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	325,016	316,027	391,286	365,456	347,709	485,115	308,388	312,749	322,510	348,675
	扶養手当	9,275	11,562	9,632	6,530	8,381	15,239	5,673	4,383	3,000	8,380
	地域手当	5,319	4,694	5,648	5,299	5,099	81,476	4,442	4,453	4,557	6,106
	計(円)	339,611	332,282	406,565	377,285	361,189	581,830	318,502	321,584	330,067	363,161
在職者数(人)		3,426	1,745	1,953	4,393	298	155	266	794	20	13,050
性別 (人)	男	2,274	1,553	1,090	1,923	222	127	113	88	2	7,392
	女	1,152	192	863	2,470	76	28	153	706	18	5,658
学歴 (人)	大 学	2,572	1,096	1,813	4,302	288	155	197	249	13	10,685
	短 大	316	22	60	90	8		69	535	7	1,107
	高 校	535	627	79	1	1			10		1,253
	中 学	3		1		1					5
平均年齢(歳)		41.5	37.1	45.0	42.3	41.3	43.9	38.2	38.1	37.7	41.5
平均経験年数(年)		19.7	15.9	22.4	19.7	18.3	20.7	15.8	16.5	15.0	19.3

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額を含む。

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5,085人で、全職員の39.0%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.8人（受給職員平均では2.0人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,380円（受給職員平均では21,506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	5,085	39.0	0.8 〔受給職員 平均では 2.0〕	8,380 〔受給職員 平均では 21,506〕
扶養親族 1人	1,654	12.7		
2人	1,938	14.9		
3人	1,148	8.8		
4人	300	2.3		
5人	39	0.3		
6人以上	6	0.0		
扶養手当非受給職員	7,965	61.0		
計	13,050	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2,132人で全職員の16.3%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25,183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			2,132	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	13	0.6	25,183
		手当額11,000円を超え28,000円未満の受給者	1,392	65.3	
		手当額28,000円の受給者	727	34.1	

(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10,896人で全職員の83.5%を占めており、その内訳は交通機関等利用者608人(5.6%)、交通用具使用者10,033人(92.1%)、併用者255人(2.3%)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10,506円となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,707人(89.1%)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		10,896	100.0	
交通機関等利用者		608	5.6	10,506
	55,000円までの者	608	5.6	
	55,000円を超える者	0	0.0	
交通用具使用者		10,033	92.1	12,433
	自転車	320	2.9	
	原動機付自転車等	6	0.1	
	自動車	9,707	89.1	
併 用 者		255	2.3	15,191
	55,000円までの者	255	2.3	
	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 397 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 112 事業所を対象に、「令和 3 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 職種および研究員、教員等 32 職種について、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。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

(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 25.7%（昨年 33.4%）、ベースアップを中止した事業所は 14.4%（同 12.8%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 5.9%）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 83.5%（昨年 88.0%）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 27.4%（昨年 33.3%）、減額となっている事業所の割合は 9.2%（同 13.2%）、変化のない事業所が 46.9%（同 41.5%）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	25.7	14.4	0.0	59.9
課 長 級	25.2	6.2	0.0	68.6

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	85.1	83.5	27.4	9.2	46.9	1.6	14.9
課 長 級	81.9	80.3	21.9	8.1	50.3	1.6	18.1

(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	10,967円
配偶者と子1人	15,436円
配偶者と子2人	19,496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は、配偶者については6,500円、配偶者以外については、子1人につき10,000円、父母等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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「令和3年福井県職員給与実態調査」および「令和3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8表に示すとおり、職員給与が民間給与を42円（0.01%）上回った。

第8表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	358,803 円
職員給与 (B)	358,845 円
較 差 (A) - (B)	△42 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	△0.01%

(2) 特別給

「令和3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9表に示すとおり所定内給与月額額の4.29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4.45月を下回っている。

第9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)	328,562 円
	上半期 (A2)	331,712 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	702,571 円
	上半期 (B2)	712,661 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.14 月分
	上半期 (B2/A2)	2.15 月分
年 間 の 合 計	4.29 月分	

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から令和3年7月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

本年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%の低下となっている。

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150,670円、160,660円、170,690円、180,720円となった。

(参考資料第16表、第18表)

(2) 雇用情勢

労働力調査(総務省)によれば、本年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ポイント上昇して2.8%(季節調整値)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、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月と比べ0.21ポイント低下して1.09倍(季節調整値)、福井県では昨年4月と比べ0.14ポイント低下して1.77倍(季節調整値)となっている。

(参考資料第18表)

5 人事院の報告等

人事院は、本年8月10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、一般職の職員の給与について報告するとともに、給与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。

また、国家公務員法第23条の規定に基づき、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、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を申し出た。

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

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円 0.00% [行政職(一)…現行給与 407,153円 平均年齢43.0歳]

<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 4.45月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の準備を始めとして、順次取組

(2) 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

【課題】

公務志望者が減少し若手層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十分に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

(3) 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育成参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育休休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

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、職員の月例給与と民間給与とが概ね均衡していた。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与の年間支給割合は4.29月で、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給与を0.16月上回っていた。

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の給与制度および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、月例給与については、改定を行わないことが適切であると判断し、特別給与については、引下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

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給与の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き下げる必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給与の支給状況を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期および12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

イ 改定の実施時期

この給与改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

(2) 仕事と家庭の両立支援

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、今後の多様で有為な人材の確保にもつながるものである。

各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法および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特定事業主行動計画をそれぞれ策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んでいる。仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進の面からも、男性の育児参加が重要であることから、令和3年度を初年度とする新たな計画においては、特に男性職員の子育て応援のために「育児に伴い合計1か月以上の休暇・休業を取得する男性職員の割合」や「男性の育児参加を目的とした特別休暇の取得率」などを目標値としている。

また、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられたことなどを踏まえ、本県では、子どもを望む職員が早期に適切な治療を受ける機会を確保するため、本年4月から職員の不妊治療のための休暇を国に先駆けて設けたところである。国においても、職員の不妊治療のための休暇を新設

する動きがあることから、国の制度内容や休暇の取得状況を把握したうえで、必要に応じて制度の充実等を検討すべきである。

任命権者においては、休暇制度等の趣旨や内容の周知徹底を図り、休暇・休業の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整え、該当する職員が休暇・休業を取得できるようにすることが重要である。

本年6月には、民間労働者について、男性の育児休業取得促進等のため、「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」等が改正され、8月、人事院は、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。本県においてもこうした動向を踏まえ、育児休業の分割取得を可能とすることなどについて、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に係る動向に留意しながら適切に対応していくことが必要である。

また、年次休暇の取得促進については、各任命権者が策定している特定事業主行動計画において年次休暇の取得日数の目標値が定められているところであるが、民間労働法制における時季指定の措置も踏まえ、実績の把握や休暇計画表の活用等により休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

さらに、新型コロナウイルス感染防止対策を機に導入・拡充された在宅勤務（テレワーク）や早出遅出勤務については、仕事と家庭の両立支援等の観点からも重要であるため、利用をさらに促進させるとともに、国や一部の都道府県で導入されているフレックスタイム制導入の検討を進め、育児や介護など個々の職員の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進し、多様な人材の能力発揮を可能としていくことが重要である。

（3）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継続的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り組みを行っている。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。

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、職場管理者は、ストレスチェック制度を活用し、職員の職務上のストレス要因を分析した上で職場環境の改善を図り、職員のメンタルヘルスの不調を未然に防止することが重要である。長時間労働に起因した高ストレスと判断される職員には、医師による面接指導のほか、勤務終了後に一定以上の休息時間を設ける勤務間インターバル制度が民間において努力義務とされている趣旨を踏まえ、生活時間を確保し生産性の高い働き方が可能となるよう、業務の平準化等により長時間勤務の縮減に努めることが必要である。

なお、安全で健康に働くことのできる職場づくりのため、各任命権者においては、労働基準法や労働安全衛生法などの労働関係法令の規定により義務付けられている報告・届出等を適切に行い、職場の労働環境や職員の勤務実態を把握するとともに、労働安全や勤務条件の管理を適切に実施するよう徹底する必要がある。

また、職場における新型コロナウイルス感染防止のため、マスク着用の徹底や執務室の換気、多数の人が手を触れる場所の消毒を行うとともに、在宅勤務（テレワーク）の実施や時差出勤等の通勤時の感染防止対策、出勤前の検温など職員の健康管理を行い、職場における感染防止対策を引き続き徹底する必要がある。

（４）超過勤務時間の縮減

超過勤務時間の縮減は、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。

また、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、多様で有為な人材を確保し、職員が意欲を持って働くことを可能とするためにも、重要な課題となっている。

本県においては、超過勤務命令を行うことができる上限時間（原則、1箇月に45時間かつ1年に360時間）を設定しており、各任命権者においては、この遵守を徹底するとともに、超過勤務時間の縮減に向けて、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・拡充、所属長による声掛けの徹底や定例の部長会議における全庁的な超過勤務の状況の共有など、積極的な取組みが行われ、また、RPA（業務の自動処理技術）による定型業務の自動化の導入などにより一定の効果を上げている。

任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化などを進めるとともに、超過勤務のさらなる縮減や適正な人員配置に取り組む必要がある。また、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進により業務の効率化を図るため、昨年度末に策定した福井県DX推進プログラムに基づき、押印廃止や電子決裁の導入、RPA（業務の自動処理技術）やAI（人工知能）などのデジタルツールの導入やネットワーク環境の整備、ビッグデータの利活用などにより行政のさらなるデジタル化を推進していくとともに、これらの取組みを強力に推し進めるため、IT人材の確保・育成を行うことが重要である。

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、災害対応や新型コロナウイルス対策などの特例業務の状況にも配慮して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、職員一人ひとりにおいても、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。このため、管理職員、一般職員それぞれに対する研修により、タイムマネジメント能力の高い職員を育成する必要がある。

なお、在宅勤務（テレワーク）や早出遅出勤務など場所や時間を問わない新しい働き方に対応した勤務管理のため、職員の業務端末の使用時間の記録等を利用して勤務時間の状況を客観的に把握するシステムを導入し、その集計・分析を通じて業務分担を見直すなど、超過勤務の縮減に活用することが重要である。

(5) 学校現場における負担軽減

学校現場を取り巻く環境は複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教職員の長時間勤務の改善が課題となっている。

このため、文部科学省は、学校における働き方改革に関する取組みを総合的に進め、令和元年12月には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」を改正し、長期休業中に休日のまとめ取りを可能とする1年単位の變形労働時間制の適用を可能とするとともに、同改正法に基づき業務量の適切な管理等に関する指針を告示した。

教育委員会においては、この指針を受け、昨年3月に「福井県教育委員会が行う義務教育諸学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、時間外の在校等時間の上限を原則1箇月に45時間かつ1年に360時間とする方針を定めた。引き続き、在校等時間の縮減を図るため、「福井県学校業務改善方針」等に基づき、業務の見直しや効率化の推進を図るとともに、学校や教職員の業務改善が着実に行われるようフォローアップをしていく必要がある。また、1年単位の變形労働時間制については、学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢として、制度の必要性等を検討することが重要である。

さらに、現在進めている学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材の配置拡大による業務の負担軽減、学校現場におけるDXの推進等による教職員の事務作業の効率化、部活動休養日の徹底等の部活動指導の負担軽減などについて、引き続き、強い取組み姿勢を持って進めていくとともに、学校の働き方改革を踏まえて国が推進を目指し実践研究を行っている地域部活動への移行や合同部活動の推進などの部活動改革の動向について注視していくことが重要である。また、学校事務の共同実施の機能強化やDXを活用した事務処理のさらなる効率化を図っていくことが必要である。

校長等は、率先して業務の見直しや効率化、合理化を図るとともに、教職員の勤務状況を的確に把握し、業務や勤務時間の割振りを適正に行うなど、リーダーシップをもって組織マネジメントを行い、教職員の負担軽減に努めていく必要がある。

(6) ハラスメントの防止

昨年6月の法改正により、パワー・ハラスメントの定義が明確にされるとともに、事業主に対してパワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられた。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント等については、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。

これまで各任命権者においては、相談窓口の設置、ハラスメント防止ハンドブックの整備、職員研修の実施など、その防止対策の実施に努めているところであるが、これらの取組みの実効性を高めるため職員や職場管理者への周知徹底をさらに図っていく必要がある。

また、職場管理者にあっては、これらの内容に十分配慮し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、引き続き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必要である。

(7) 定年引上げへの対応

本年6月、定年を段階的に65歳に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律」および「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

60歳を超える職員の能力および経験の本格的な活用に向けて、今後、国家公務員における検討状況や他都道府県の動向なども踏まえながら、定年の引上げが円滑に行われるよう、準備を進めていくことが必要である。

なお、「国家公務員法等の一部を改正する法律」の附則において、国家公務員の給与制度について昇任・昇格の基準などの検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成前に所要の措置を講じること、職員の能力・実績を職員の処遇に的確に反映するための人事評価について所要の措置を講じることが規定されていることから、本県においても、職務給の原則に則った昇格運用や国の状況を踏まえた所要の検討を行うことが必要である。

また、任命権者においては、60歳以降の職員の働き方を考慮して退職者数等の動向を見通した上で、必要な行政サービスを安定的に提供するため、年齢構成に偏りが生じないよう一定の新規採用を継続するなど、採用のあり方について検討する必要がある。

(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。

しかしながら、教員によるわいせつ行為や幹部職員が酒気帯び運転により懲戒処分を受けるなど、公務に対する県民の信頼が大きく損なわれる事案が発生している。

改めて職員一人ひとりが、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを強く認識し、公務の内外を問わず法令遵守を徹底していかなければならない。また、公務の執行者としての責務や公務の活動に要する費用は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高い倫理観・使命感を持って、自らの行動を律するよう努め、全力で職務に精励することが必要である。

このため、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、これまで以上に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肝要である。

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。特に、飲酒運転は重大な懲戒処分に至る事案であり、県民の信頼を著しく毀損する行為であることから、絶対に行わないよう綱紀粛正を徹底する必要がある。

(9) 非常勤職員の適切な処遇

現在、公務においては、多様化する行政ニーズに対応するため、臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態の職員を活用することが必要不可欠となっている。

このような中、一般職の会計年度任用職員制度が導入されているが、任命権者においては、適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続き適切に対応していく必要がある。

(10) 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。