

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、企業職員および臨時・非常勤の職員等を除く。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6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、12,861人であって、これらに在職者の平均年齢は40.9歳であり、また、その男女別構成は男55.1%、女44.9%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325,669円、扶養手当8,425円、地域手当5,442円、計339,536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349,820円、扶養手当8,188円、地域手当6,212円、計364,220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	教育職	研究職	医療職	医療職	医療職	福祉職	全給料表
区分				(1)	(2)		(1)	(2)	(3)		
平均 給 与 月 額	給 料	325,669	325,326	391,032	364,938	350,151	485,363	319,106	314,682	324,614	349,820
	扶養手当	8,425	12,158	9,112	6,490	8,080	15,042	6,575	4,939	2,381	8,188
	地域手当	5,442	4,759	5,630	5,299	5,164	80,936	4,605	4,486	4,578	6,212
	計(円)	339,536	342,244	405,773	376,726	363,395	581,341	330,286	324,107	331,573	364,220
在職者数(人)		3,447	1,718	1,862	4,248	295	165	288	817	21	12,861
性別 (人)	男	2,185	1,512	998	1,829	212	135	114	100	2	7,087
	女	1,262	206	864	2,419	83	30	174	717	19	5,774
学歴 (人)	大 学	2,696	1,121	1,730	4,174	285	165	229	285	15	10,700
	短 大	321	26	52	74	8		59	516	6	1,062
	高 校	429	571	79		1			16		1,096
	中 学	1		1		1					3
平均年齢(歳)		41.2	37.2	44.6	41.2	41.1	43.7	38.7	37.3	36.2	40.9
平均経年数(年)		19.4	15.9	21.9	18.6	18.5	20.5	16.2	15.6	13.9	18.7

- (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 暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」附則第22項により給料月額が決定される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(1)の適用機関は県立学校、教育職(2)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4,865人で、全職員の37.8%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8,188円(受給職員平均では21,646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	4,865	37.8	0.8 〔受給職員 平均では 2.0〕	8,188 〔受給職員 平均では 21,646〕
扶養親族 1人	1,563	12.2		
2人	1,908	14.8		
3人	1,092	8.5		
4人	259	2.0		
5人	36	0.3		
6人以上	7	0.0		
扶養手当非受給職員	7,996	62.2		
計	12,861	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2,320人で全職員の18.0%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25,280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			2,320	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	8	0.3	25,280
		手当額11,000円を超え28,000円未満の受給者	1,392	60.0	
		手当額28,000円の受給者	920	39.7	

(注) 「割合」は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%と一致しない場合がある。

(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10,898人で全職員の84.7%を占めており、その内訳は交通機関等利用者696人(6.4%)、交通用具使用者9,954人(91.3%)、併用者248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10,933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9,692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	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		10,898	100.0	
交通機関等利用者		696	6.4	(100.0)
	55,000円までの者	695	6.4	(99.9)
	55,000円を超える者	1	0.0	(0.1)
交通用具使用者		9,954	91.3	(100.0)
	自転車	254	2.3	(2.6)
	原動機付自転車等	8	0.1	(0.1)
	自動車	9,692	88.9	(97.4)
併 用 者		248	2.3	(100.0)
	55,000円までの者	248	2.3	(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 407 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 108 事業所を対象に、「令和 6 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 4,028 人および研究員、教員等 54 職種の 480 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。

○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 66.4%（昨年 55.1%）、ベースアップを中止した事業所は 1.0%（同 3.5%）、ベースダウンを実施した事業所は 2.2%（同 1.3%）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 90.7%）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 36.6%（昨年 41.8%）、減額となっている事業所の割合は 1.1%（同 1.6%）、変化のない事業所が 53.1%（同 47.3%）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	66.4	1.0	2.2	30.4
課 長 級	59.1	1.2	2.5	37.2

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	36.6	1.1	53.1	0.0	9.2
課 長 級	79.2	79.2	32.5	1.6	45.1	0.0	20.8

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「令和6年福井県職員給与実態調査」および「令和6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、ラスパイレス比較(注1)し、その較差を算定したところ、第7表に示すとおり、民間給与が職員給与を9,435円(2.63%)上回っている。

第7表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	368,587円
職員給与(注2) (B)	359,152円
較 差 (A) - (B)	9,435円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	2.63%

(注1) 職員の構成を役職段階、学歴、年齢階層別に区分し、4月分の職員の平均給与月額と、これと条件を同じくする民間の平均給与月額のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較(新規学卒の採用者は含まれていない。)

(注2) 職員給与には、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当等を含む。

(2) 特別給

「令和6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8表に示すとおり所定内給与月額の4.58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4.50月を上回っている。

第8表 民間における特別給の支給状況

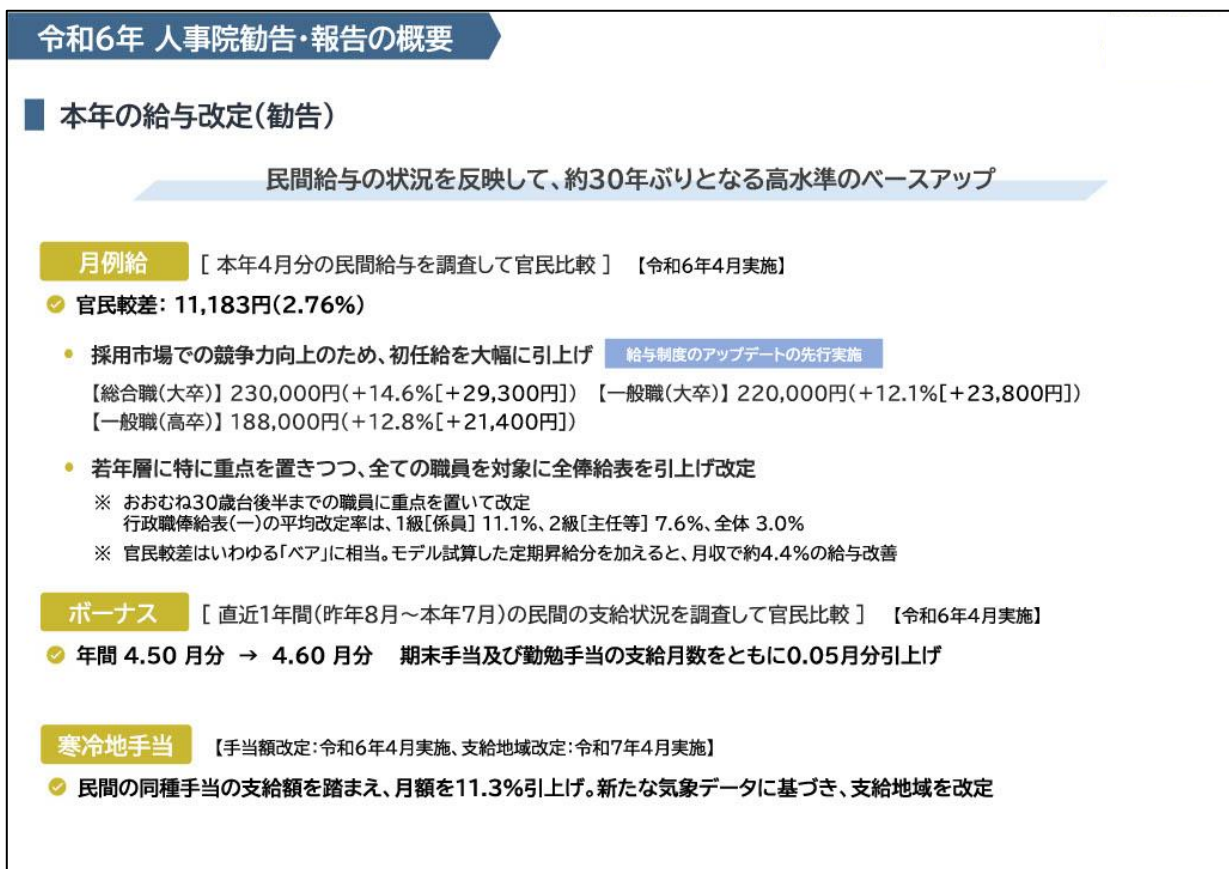
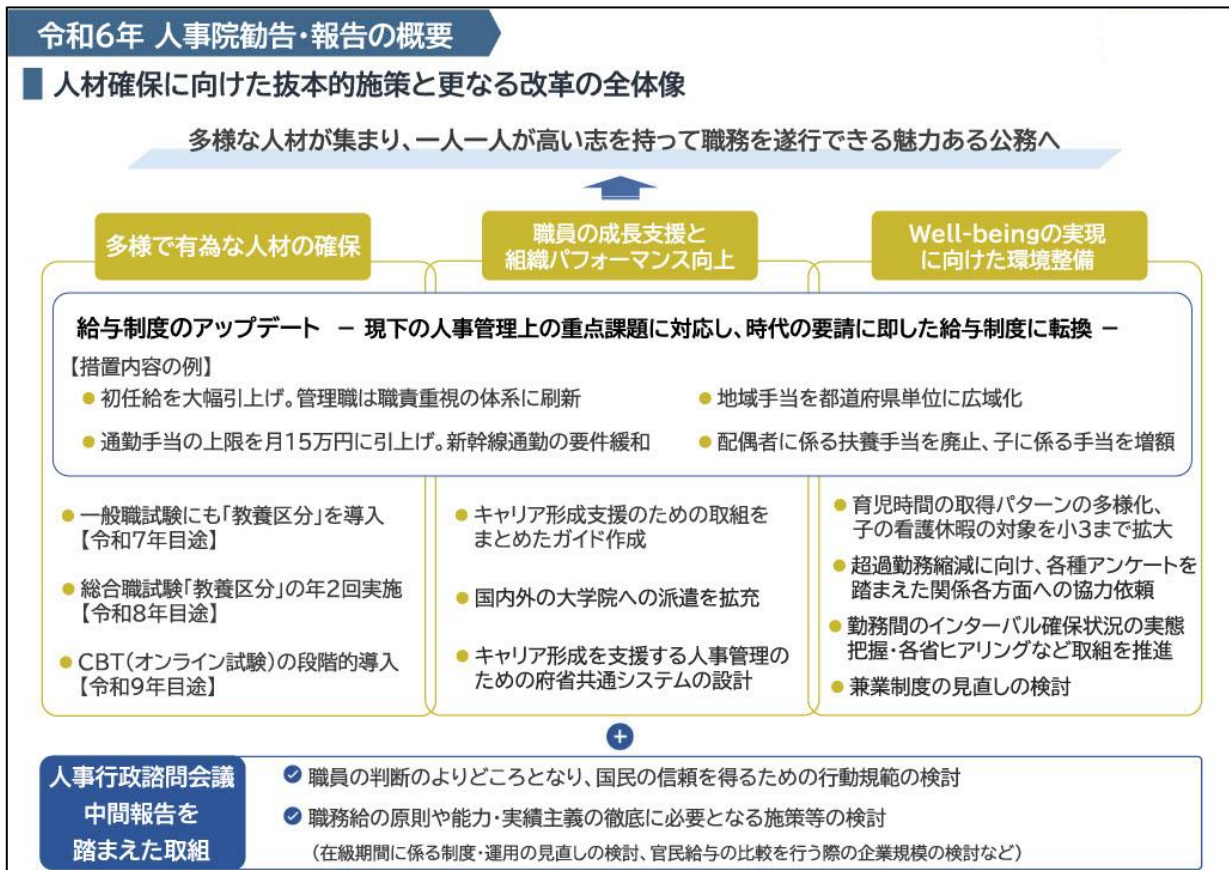
項 目		事務・技術等従業員
平均給与月額	下半期 (A1)	349,128円
	上半期 (A2)	354,377円
特別給の支給額	下半期 (B1)	793,969円
	上半期 (B2)	819,223円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.27月分
	上半期 (B2/A2)	2.31月分
年 間 の 合 計		4.58月分

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは令和6年2月から令和6年7月までの期間をいう。

4 人事院の報告等

人事院は、本年8月8日、国家公務員法等の規定に基づき、国会および内閣に対し、公務員人事管理に関する報告、職員の給与に関する報告、勧告および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を行った。

それらの概要は、次のとおりである。



令和6年 人事院勧告・報告の概要

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

- 俸給** 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
- 地域手当** 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長
- 通勤手当等** 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
- 扶養手当** 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
- ボーナス** 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
- その他手当** 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に
令和6年4月実施
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - 級地区分：7段階から5段階へ削減
 - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間に3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当

採用・異動ニーズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)を支給。多様な人事配置での活躍を支援

5 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、職員の月例給が民間給与を9,435円(2.63%)下回っていた。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の年間支給割合は4.58月で、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.50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

a 初任給調整手当

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、所要の改定を行う必要がある。

b 寒冷地手当

寒冷地手当については、人事院勧告に準じ、支給月額の改定を行う必要がある。

また、新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給対象となる公署の見直しを行う必要がある。

なお、寒冷地手当の支給対象公署の改定に伴い、支給対象から除外される公署に改定日の前日から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる必要がある。

c 期末手当および勤勉手当

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。支給月数の引上げ分は、期末手当および勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当および勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降においては、期末手当および勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期および12月期で均等になるよう定めることとする。

イ 改定の実施時期

この給与改定は、令和6年4月1日から実施することとする。ただし、寒冷地手当の支給対象公署の改定については、令和7年4月1日から実施することとする。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

本年、人事院は、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上および Well-being の実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組むため、①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定 ②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備 ③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定 ④地域における民間給与水準の反映 ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応 ⑥家族の在り方やライフスタイルの多様化への対応 といった観点から、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）を勧告した。

この給与制度のアップデートに係る地方の対応については、総務省の有識者検討会である「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の給与分科会が、本年9月にまとめた「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」において、地方公務員の給与の基本的な考え方として、給与制度については公務としての近似的・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とすること、および給与水準については地域の民間給与をより重視して「均衡の原則」を適用することを前提として、地方公共団体においては、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえて適切に対応することが必要であると述べられている。また、この「均衡の原則」については、近年の地方公務員を取り巻く環境、とりわけ人材確保に係る状況において、住民の納得を前提としつつ、労働力確保のための給与処遇上の要請が大きくなっているとの考えが示されている。さらに、今回のアップデートにより大幅な見直しが行われた地域手当については、地域の実態を踏まえ、地方公共団体が独自に支給割合を設定することが可能であることについても言及されたところである。

本県の給与制度は、これまでも「均衡の原則」に基づき、原則として国家公務員の給与制度に準拠した改定を行っており、今回のアップデートへの対応についても、上述の国の給与制度の見直し内容や考え方、総務省の有識者検討会の報告内容、他都道府県の動向を考慮した結果、基本的には国の見直しに準じた改定が適切であると判断した。

なお、令和7年度以降は、引き続き県内の民間の状況を把握し、職員の給与水準の検証を行い、適切に均衡を図っていくこととする。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

a 給料表

給料表については、人事院勧告における国家公務員俸給表の見直し内容を踏まえた改定を行う必要がある。

b 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるものおよび同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、人事院勧告に準じた取扱いをすることが適当である。

(イ) 諸手当

a 地域手当

地域手当については、人事院勧告に準じ、級地区分および支給割合等の改定を行う

ことを基本とする。

ただし、支給割合については、地域手当が地域の民間給与の適切な反映を目的としていることを考慮し、県民の理解と納得を前提としつつ、民間給与の実態に応じて見直すことが適当である。なお、県内に所在する公署に在勤する職員(医療職給料表(1)の適用を受ける職員を除く。)に対しては、引き続き一律に支給することが適当である。

b 扶養手当

扶養手当については、国の施策として、配偶者の働き方に中立となるよう、税制および社会保障制度の見直しに向けた取組みが進められているほか、こども未来戦略に基づく少子化対策が推進されている。また、本県においても、子育て応援や女性活躍の推進を重要政策として積極的に取り組んでいることを踏まえ、人事院勧告に準じて配偶者に係る手当の廃止および子に係る手当額の引上げを行うことが適当である。

c 通勤手当および単身赴任手当

国家公務員においては都道府県域を越える通勤や人事異動が行われている実態を踏まえ、人事院勧告において、新幹線鉄道等を利用する長距離通勤者の経済的負担の軽減、勤務地を異にする異動の円滑化等を目的とした通勤手当および単身赴任手当の見直しが勧告されている。本県においても、職員の勤務の実情に鑑みて、改定を検討する必要がある。

d 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じ、災害への対処その他の臨時または緊急の必要により、特定管理職員がやむを得ず平日の午後10時以降の深夜に勤務した場合に支給されるよう所要の改定を行う必要がある。

e 特別給(ボーナス)

勤奨手当については、人事院勧告に準じ、成績率の上限を平均支給月数の3倍に引き上げるよう所要の改定を行う必要がある。また、特定任期付職員のボーナスについては、期末手当と勤奨手当から成る構成に改め、業績手当を廃止するよう所要の改定を行う必要がある。

f 定年前再任用短時間勤務職員等に対する手当

人事院勧告に準じ、定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員に対し、地域手当(特例的に支給されるもの)、住居手当、寒冷地手当、特地域勤務手当および特地域勤務手当に準ずる手当を新たに支給するよう、所要の改定を行う必要がある。

イ 改定の実施時期

この給与改定は、令和7年4月1日から実施することとする。

(3) 仕事と家庭の両立支援

本格的な少子高齢化を迎え働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択できることが重要である。男女が共に家庭や地域における責任を担いつつ、ワーク・ライフ・バランスを実現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の観点からも重要である。

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策定し、職員の仕事と家庭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に加え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、現計画においては、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。

本県では、令和3年4月に職員の不妊治療のための休暇を国に先駆けて設け、また育児休業の分割取得を可能とするなど制度の充実に努めているが、各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、制度を利用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ることが重要である。

また、改正育児・介護休業法が令和7年4月に施行されることを踏まえ、時間外勤務の制限に係る対象職員の拡大および家族の看護休暇の取得事由の見直しを実施するとともに、職員の地域貢献活動への参加を促すため、特別休暇の対象範囲を拡大するなど、より柔軟な働き方の実現に向けた、勤務時間および休暇等に関する制度の拡充についても検討する必要がある。

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の取得促進が望まれる。

さらに、テレワークや早出遅出勤務、フレックスタイム制について、ワーク・ライフ・バランスの実現を促す制度として、利用をさらに促進するとともに、制度の拡充を検討するなど、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、多様な人材がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりが重要である。

(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、長期間職場を離れた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、早期に相談窓口相談するなどの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、全ての職員にストレスチェックの受検を積極的に働きかけ、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、ストレスチェック実施者は高ストレスと判断された職員に面接指導の申出を勧奨し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。なお、それぞれの部署により繁忙期が異なることなどを考慮して、より適切な時期にストレスチェックを実施するなどの検討も望まれる。

さらに、国において職員の健康および福祉の確保のため勤務間インターバルの確保に係る努

力義務が規定され、本年4月から施行されたことを受け、国と同様に努力義務とする規定を設けることにより、各任命権者において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配慮す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、産業医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められている労働安全衛生管理体制を整備したうえで、必要な報告・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。

(5) 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、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、この遵守を徹底するとともに、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）の拡充実施や所属長による声掛けの徹底など、超過勤務の縮減に向けた取組みが行われている。また、RPA（業務の自動処理技術）による定型業務の自動化など、DXの推進による業務の効率化は一定の効果を上げている。

各任命権者においては、超過勤務のさらなる縮減に向けて、引き続き業務のスリム化・効率化などを進めるとともに、適正な人員配置に取り組む必要がある。DXの推進については、福井県DX推進プログラムに基づき電子決裁やRPAの活用などに加え、令和6年4月から全職員が利用可能となった生成AIの業務への有効活用やペーパーレス化の促進、書面や対面といったアナログ規制の見直し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、これらの取組みを着実に推し進めるため、「福井県職員デジタル人材育成方針」に基づき、全ての職員がデジタル技術やデータの利活用に関するスキル・マインド・知識・リテラシーを深め、それらを手段の一つとして使いこなせるよう育成することが重要である。

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を見直すとともに、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、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。

さらに、業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合には、各任命権者において、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の速やかな確保に努める必要がある。

なお、テレワークや早出遅出勤務など場所や時間にとらわれない新しい働き方に対応した勤務管理の方法として、職員の業務端末の使用時間の記録等を利用して勤務の実態を客観的に把握するシステムを活用し、その集計・分析を通じて勤務時間を適切に管理し業務分担を見直すなど、長時間勤務の抑制に繋げることが重要である。

(6) 学校現場における負担軽減

学校現場を取り巻く環境は以前から複雑化・多様化し、保護者や地域からの学校に対する期待が高まっていることなどから、日々の業務が積み重なり、教職員の勤務環境の改善が急務となってきている。教職員が心身ともにゆとりをもって子どもと向き合えるよう、働きがいと働きやすさを両立する働き方改革を積極的に推進する必要がある。

教育委員会においては、「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」に基づき、時間外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ている。引き続き、時間外在校等時間の縮減を図るため、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、学校教育の質の向上のため、教職員にしかできない業務に集中できるよう、業務を適正化し、授業準備や事務作業の負担を軽減するとともに、学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材を活用し、教職員の業務をサポートする体制を整備するほか、教職員間での情報交換や保護者等間の連絡手段のデジタル化、会議資料や各種手続きに係る書類のペーパーレス化等、ICTの活用により校務処理の負担軽減を図ることが重要である。

さらに、近年は公立学校の教員採用試験の志願者倍率が低下しており、教職員のなり手不足が深刻化し、優れた人材の確保が困難となることが懸念されている。質の高い教育や個々の児童生徒に応じた指導を継続して行うためには、学校現場における働きやすい環境の整備を進め、教職員の確保を図るとともに、産休・育休者や病休者などの代替教職員の速やかな補充に努める必要がある。

なお、学校現場における働き方改革の実効性を高めるため、管理職は、積極的に業務の見直しや効率化、合理化を図るとともに、教職員の時間外在校等時間を適切に把握し、業務の割振りを適正に行うなど、個々の教職員に負担や責任が集中しないよう、リーダーシップをもって組織マネジメントを行う必要がある。

また、保護者などからの要望や提案等への対応が長時間の時間外勤務や精神的な負担の要因になっている実態にも配慮し、教職員が個人として対応するのではなく、学校が組織として対応することも必要であり、さらに、過剰な苦情や不当な要求など学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政と学校が協力しながら対応することが重要である。

(7) 人材の確保・育成

近年、人口減少を背景に全国的に公務員試験受験者が減少している。特に都市部への人材流出や若者の東京一極集中が顕著であり、地方の自治体にとっては深刻な問題である。このような状況下において、県政運営を担う人材の確保・育成は本県にとって喫緊の課題となっている。

この課題に対応するため、人材獲得で競合する国や民間の採用活動の早期化を踏まえた対応に加え、特定の知識・経験を有する優秀な人材を幅広く確保するための採用手法の検討が必要である。特に、採用予定数割れが恒常化しつつある技術職については、当該職の魅力を高め、優秀な人材の確保と定着を図るため、受験しやすい制度への見直しと併せて、採用後に専門性を高められる人材育成の仕組みの構築も検討すべきである。

また、志望者拡大に向けて、対面やオンラインイベント、SNS等の多様な媒体を活用し、県職員の仕事のやりがいや魅力についての情報発信を強化するとともに、学生や民間人材など対象ごとに戦略的な情報発信を行うことが重要である。

さらに、多様なバックグラウンドを持つ採用者が職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするためには、募集から採用プロセスを経て採用後の適応・定着までの一貫した取組みが必要である。

志望者拡大に向けては、公務そのものの魅力向上も課題である。職員一人一人が高い志を持って職務を遂行するためには、職員の自己実現や自律的なキャリア形成への支援が重要であり、多様な研修制度や相談体制の充実により、個々のキャリア形成への不安に寄り添い、職員のチャレンジや自己成長の追求を支援する仕組みが必要である。主体的な学びが仕事にいかされることにより働きがいを感じたり、キャリア形成を実感したりできる環境は、働く場としての職場の魅力向上させ、多様で有為な人材の確保にも繋がるものである。

また、初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における職員の能力・実績や職責を給与に一層的確に反映させるため、職務・職責に応じた適切な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。

さらに、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性職員がいきいきと活躍できる環境の整備が必要であり、キャリア研修の実施、意欲と能力のある若手職員の積極登用と職域の拡大、仕事と家庭の両立支援の充実などにより一層取り組むことが重要である。

(8) 定年引上げへの対応

令和5年4月からの定年引上げに伴い、本年4月から60歳を超える職員が引き続き勤務している。高齢期職員の幅広い職務における活躍を促し、多様な知識や経験を公務内で積極的に活用するため、その役割を明確化し、組織への貢献を高める人事管理の在り方の検討などを進める必要がある。

各任命権者においては、高齢期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、質の高い行政サービスを安定的に提供する体制を確保するため、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、毎年の退職者の補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定し、必要な人員を計画的に採用する必要がある。

また、定年引上げに伴い、高齢期職員が自らのライフプランに合った働き方を選択できるよう、各任命権者においては情報提供や研修の実施、能力を発揮しやすい職務および配置の検討などサポート体制を充実させるとともに、今後も定年年齢の段階的な引上げが円滑に行われるよう、状況を注視していく必要がある。

さらに、グループリーダー等への若手職員の積極登用やチャレンジ制度など若者世代の能力発揮への支援が充実する一方、高齢期職員の働く上でのモチベーション低下が懸念されることから、高齢期職員を含めたあらゆる世代の職員が高いモチベーションを保ちながら仕事に取り組むことができるような環境づくりを進める必要がある。

(9) ハラスメントの防止

職場における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り、労働施策総合推進法などにより、事業主に対してハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置が義務付けられている。人事相談所に寄せられる相談内容のうち、勤務条件に関するものと並んで最も多いのがハラスメント関係であり、ハラスメントに対する職員の意識が高まって

いることがうかがえる。

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、その防止対策に努めているところであるが、これらの実効性を高めるため職員や職場管理者への周知・啓発をさらに図るとともに、相談しやすい環境の確保のため積極的に取り組んでいく必要がある。

特に、職場管理者にあっては、ハラスメント防止対策に十分配慮し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、管理職員としての役割やあるべき行動等の重要性を認識しつつ引き続きハラスメントを根絶する強い意志を持って対策に取り組んでいくことが必要である。

また、ハラスメントの事実が確認された場合には、その背景を分析した上で再発防止策を講じるなど迅速かつ適切な対応を取るとともに、プライバシーの保護などの措置も併せて講じるべきである。

さらに、近年、行政サービスの利用者等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、地方公共団体には職員を守る責務があることは当然である。幹部職員・管理職員等を対象とした研修を行うなど、効果的なカスタマー・ハラスメント対策を実施し、職員が安心して能力を十分に発揮できる良好な職場環境を整備する必要がある。

(10) 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、依然として交通法規違反や職員によるわいせつ行為など公務に対する県民の信頼を大きく損なう事案の発生が後を絶たない。これらの事案の中には、服務規律の確保に努めるべき立場にある幹部職員も含まれ、県民の不信感を募らせる結果を招いている。

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、個人の資質の問題として片付けるのではなく、行為のきっかけとなる状況を組織的に防ぐ手立てを講じるため、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。

(11) 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・勤務形態の職員が重要な担い手として、能力を十分に発揮して働きやすい環境を整備することが必要不可欠となっている。

近年、有効求人倍率が上昇し人材獲得競争がし烈になり、非常勤職員の人材確保も厳しさを

増す中、行政サービスの提供を支える人材を安定的に確保することができるような環境を整備するため、休暇・休業制度の充実が図られているが、各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。

(12) 組織力の強化

近年、住民意識の多様化や地域コミュニティの弱体化といった要因を背景に、行政サービスの需要が増大している。限られた人員で様々な行政課題を解決するため、「人財」を最大限に活用するとともに、組織力を強化することが必要である。

気象災害が激甚化・頻発化する中、県内はもとより、令和6年能登半島地震のように、近隣自治体に対しても迅速な支援を行うため職員を派遣する機会が生じうる。限られた職員で支援活動を実施し、同時に従来業務を継続していくためには、柔軟で機動的な組織体制の構築および組織運営が重要である。

また、全国規模のイベントなどによる一時的な業務量の増加に対応するためには、外部人材の有効活用のほか、全庁的あるいは所属間でのサポート体制が不可欠である。関係所属が協力し合える仕組みを整えるなどして組織内部の連帯感を醸成し、職員に過度の負担が生じないよう措置を講じる必要がある。

さらに、今般発生した国費受入れの不備など、不適切な会計処理は県民の信頼を損ねるものである。再発防止策を着実に実施するとともに、内部統制制度を基本に誤りを防ぐ仕組みを強化し、組織として人為的ミスや不適事項を極小化するための対策を講じる必要がある。

(13) 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。