平成27年度

市町村職員の給与・定員管理

・勤務条件等の状況



平成27年12月

高知県総務部市町村振興課

担当：行政担当 太田

（給　与） 土居

（定員管理・勤務条件） 中野

（福利厚生）　 青木

電話：088-823-9313

目　　次

Ⅰ　給与の状況

　　はじめに　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ１

１　給与水準について　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ２

２　給料表について　　　　　 　　　　　・・・　Ｐ６

３　技能労務職給料表について 　　　　　 ・・・　Ｐ９

４　勤務成績の評定について　 　　　　　 ・・・　Ｐ11

５　諸手当について　　　　　 　　　　　 ・・・　Ｐ13

※平成27年地方公務員給与実態調査

Ⅱ　定員管理の状況

　　１　職員数の推移　　　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ14

　　２　部門別職員数の状況　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ15

　　３　定員管理計画の策定状況　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ15

　　　※平成27年地方公共団体定員管理調査

Ⅲ　勤務条件の状況

　　１　勤務時間の状況　　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ17

２　年次有給休暇の取得状況　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ17

　　３　病気休暇制度の内容　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ17

　　４　特別休暇の状況　　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ19

　　５　介護休暇の取得状況　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ20

　　６　育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得状況　・・・　Ｐ21

　　　※平成27年度勤務条件等に関する調査

Ⅳ　福利厚生事業の状況　　　　　　　　　　　　　　　　・・・　Ｐ23

　　　※平成27年度福利厚生事業調査

基 準 日

この資料の基準日は、特に表記のない限り平成27年４月１日現在となっています。

**Ⅰ　給与の状況**

**はじめに**

**◇地方公務員の給与決定等に関する諸原則**

地方公務員である市町村職員の給与の決定にあたっては、地方公務員法（以下「地公法」という。）などにその基本となる原則が規定されており、大別して「給与決定に関する原則」と「地方公務員制度全般に通ずる原則」とがあります。

※「給与」とは････

基本給である給料とは別に通勤手当や時間外勤務手当など各種手当を含めたものを「給与」と呼んでおり、給与月額は給料月額より高くなります。

(１)　**給与決定に関する原則**

ア　**給与条例主義**（地方自治法第204条第３項、第204条の２、地公法第24条第６項、第25条第１項）

「給与は、条例で定めなければならず、また、条例の根拠に基づかない限り支給することができない」とされており、議会のチェックのもと支給されます。

イ　**職務給の原則**（地公法第24条第１項）

「給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とされており、係長や課長といったように責任が重くなるほど、給与が高くなります。

ウ　**均衡の原則**（地公法第24条第３項）

「給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」とされており、民間給与の実態調査をもとに行われる人事院勧告及び人事委員会勧告がベースとなって定められています。

(２)　**地方公務員制度全般に通ずる原則**

ア　**平等取扱いの原則**（地公法第13条）

「地方公務員法の適用については、平等に取り扱われなければならない」とされており、昇給や昇格など給与を決定する際に、性別や信条などで差別を行わないことです。

イ　**情勢適応の原則**（地公法第14条）

「地方公共団体は、職員の給与その他の勤務条件について、社会一般の情勢に適用するよう、随時、適当な措置を講ずる義務がある」とされており、人事院勧告及び人事委員会勧告がベースとなって改正などを行うことです。

このような原則を踏まえたうえで、市町村においては条例・規則に基づいた給与決定を行うことが必要です。

**１　給与水準について**

市町村における適正な給与水準は、国・県の給与水準、その市町村の組織の規模や財政状況及び民間の賃金等を考慮して、適正であるかどうかを判断して決定するものですが、少なくとも住民の理解が得られるものでなければなりません。

給料月額、各種手当及び給与水準などについては、毎年、住民に分かりやすい形で公表するなど、各市町村において積極的な情報公開により住民の方々の理解を得るための取組が求められています。

(１)　職員の平均給料月額及び年齢

一般行政職の平均給料月額は310,677円となっており、昨年と比べ低く（▲1,655円）なっています。また、平均年齢は41.6歳となっており、昨年と比べ若干低く（▲0.2歳）なっています。

【表（Ｐ３）の見方】

　○「全職種」とは････

一般行政職、看護・保健職、消防職、企業職、技能労務職、高校教育職、小中（幼稚園）教育職、臨時職など全ての職種です。

 ○「一般職員」とは････

 全職種から教育公務員と臨時職員を除いた職種です。



　(２)　ラスパイレス指数の状況

市町村間の給与水準を比較する主な方法として、ラスパイレス指数が使われています。

平成27年４月１日現在における県内市町村のラスパイレス指数は、市においては、高知市が100.0と国と同じで、その他の市は100を下回っており、県内の市の平均値は97.9となっています。また町村においては、全ての団体のラスパイレス指数が100を下回っており、町村の平均値は95.0となっています。

ラスパイレス指数が100を上回る団体はなくなりましたが、高知県のラスパイレス指数（98.2）を３団体（高知市100.0、土佐町98.6、本山町98.5）が上回っています。

※「ラスパイレス方式」とは････

職種、学歴、経験年数などによる職員構成の給与上の差を考慮して、給与水準の高低を見る方式です。

今回、国を基準とした場合の指数で比較していますので、国と同じ水準であれば100で、国より高い場合は100を超え、低ければ100未満となります。

一般的に小規模な市町村の給与水準については、その組織規模も小さく、国のように部長や局長といった役職がないことから、国に準じた給与制度、運用を行ったとしても、ラスパイレス指数は100を下回る傾向にあります。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 区分 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 |
| 高知県 | 市 計 | 95.0 | 96.6 | 96.7 | 97.8 | 97.1 | 97.9 | 98.0(106.0) | 98.2(106.3) | 98.2 | 97.9 |
| 町村計 | 91.4 | 91.9 | 92.5 | 93.4 | 94.4 | 94.4 | 94.7(102.5) | 94.5(102.3) | 95.1 | 95.0 |
| 県 計 | 93.8 | 95.0 | 95.3 | 96.4 | 96.2 | 96.8 | 97.0(104.9) | 97.1(105.0) | 97.2 | 97.0 |
| 全国 | 市 計 | 97.4 | 97.9 | 98.3 | 98.4 | 98.8 | 98.8 | 98.8(106.9) | 98.5(106.6) | 98.6 | 98.7 |
| 町村計 | 93.5 | 93.9 | 94.2 | 94.6 | 95.1 | 95.3 | 95.5(103.3) | 95.4(103.2) | 95.6 | 95.8 |

※H24、H25上段の数値は国家公務員における給与減額措置の影響を加味しない数値、(　)内は同措置の影響を加味した数値



(３)　高齢層職員の給与

　地方公務員の給与は、均衡の原則により生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされており、民間給与の実態調査をもとに行われる人事院勧告及び人事委員会勧告をもとに、給与水準を決定しています。

年代別に民間給与と比較した際、民間給与水準は50歳台前半を任用、能力のピークとする事業所が多く、50歳台後半層で急激に落ち込むところ、公務員給与水準は定年まで上昇し続け、50歳台後半層で民間給与が上回る状況があったため、平成24年度に人事院から、50歳台後半における公務員の給与水準の上昇を抑制するため、50歳台後半職員等高位の給料号給を受けている職員が、昇格した場合の給料月額の増加額を縮減する昇格時号給対応表の改正、及び55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないとする昇給制度改正が勧告されました。

　国家公務員と同様の改正を行っている市町村は、昇格については30団体（高知市、土佐市、香南市、大川村以外）、昇給については31団体（高知市、土佐市、香南市以外）です。

**２　給料表について（一般行政職の場合）**

給料表の設定にあたっては、国の給料表の構造を基本にした上で、地域の民間給与水準も考慮して定めるべきとされています。

県内においては、全ての市町村で国に準じた構造の給料表となっており、その水準に

ついては、国の人事院勧告又は県の人事委員会勧告のどちらかに準じたものとなっております。

また、市町村職員の給料表は、条例で定められており、職務の内容と責任の度合いに応じた数の級を設けることとされています。

県内の市町村の給料表の級数については「給料表について（一般行政職の場合）」のとおり、高知市は８級、その他の市町村は６級まで設定されています。

　職務給の原則により、給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、平成28年４月１日に施行される地方公務員及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律により、等級別基準職務表を給与に関する条例で定め、等級及び職制上の段階ごとの職員の数を毎年公表することとされ、各等級への格付けの運用について、住民の方々の理解を得るための取組が求められています。

格付けの運用結果のうち、上位級の職員構成については「級別職員構成の状況」のとおりです。



****

**３　技能労務職給料表について**

国では、守衛、用務員、自動車運転手等の技能労務職員については、その職務に応じた給与の支給を行うという観点から、一般の事務等を行う職員（行政職）の行政職俸給表(一)とは別に、行政職俸給表(ニ)を定め、これにより給与を支給しています。

市町村において技能労務職員の従事する職種は、一般的に国の行政職俸給表(ニ)対象職種と同じ職種に属する者が多く、また、その職種内容も国家公務員と類似していることから、行政職俸給表(ニ)を基準とした給料表を用いることが適当と考えられています。

県内の市町村において技能労務職員のいる団体は26団体で、人数は、675人（昨年715人

　▲40人）と減少傾向にあります。

技能労務職員のいる団体のうち、行政職給料表とは別に技能労務職給料表を定めているのは、６市15町村となっています。そのうち、国の行政職俸給表(ニ)に準じた給料表を定めているのは、５市14町村となっています。

県内の市町村の技能労務職員と国の行政職俸給表（二）を適用されている職員との給料水準をラスパイレス指数を使用し比較してみると、県全体で115.4（昨年116.9　▲1.5）となっており、昨年よりも若干低くなっているものの、依然国の給料水準を上回っています。

技能労務職員の給料については、国の行政職俸給表(ニ)を適用されている職員との均衡に留意するほか、地域の民間の同種の職種に従事する人と給料水準を比較したときの均衡についても留意する必要があると考えられます。

技能労務職員等の給与等については、総務省から、「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（平成19年７月６日付け総行給第61号、総財公第97号）において、平成19年度中に取組方針を策定し、公表することを要請されておりますが、全団体とも策定済みです。



**４　勤務成績の評定について**

　　勤務成績の評定は、地方公務員法第40条において、定期的に行い、その評定に応じた措

　置を講じることが求められており、また、勤務結果に応じた適切な処遇を行うことにより、

　職員の勤務意欲を向上させ、公務能率を増進させるうえでもその実施が必要です。

　　県内の市町村において勤務評定を実施している団体は、平成26年度で21団体、実施率は

　61.8％となっております。

　県内の市町村別の一覧は、「勤務成績の評定の実施状況」のとおりです。

　なお、平成28年４月１日に施行される地方公務員及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律により、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る観点から、全ての地方公共団体において人事評価を実施し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用とすることとされています。

　そのため、人事評価の実施のみならず、人事評価結果を人事管理の基礎として活用し、昇給や勤勉手当等へ反映していくことが求められています。

****

**５　諸手当について**

市町村職員の各種手当については、地方自治法第204条により種類が定められており、額・支給方法については、条例で定めなければならないとされています。

市町村で支給されている手当には、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職特別勤務手当、夜間勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、退職手当などがあります。

(１)　通勤手当

交通機関等を利用して通勤する職員に支給される手当で、実際の運賃等の負担に応じた額が支給されます。

県内では、全ての市町村が制度を設けていますが、自家用車使用者に対し、使用距離区分や支給額において、国と異なる取扱いがなされている団体も見受けられます。

(２)　特殊勤務手当

著しく危険な勤務や特殊な勤務など、その勤務の特殊性に応じて支給される手当で、勤務の種類により月、日、時間又は回数を単位として定額で支給されます。

県内では、６市町村（須崎市・奈半利町・北川村・中土佐町・越知町・津野町）を除く28市町村が制度を設けています。

特殊勤務手当の支給については、制度の趣旨に合致していることに加え、その必要性や妥当性の説明が求められることから、その手当が適切なものかどうかを検証し、適切な見直しや是正を行うことが必要です。

　　　なお、検証にあたっては、妥当性の有無、他の手当又は給料で措置される勤務内容に

　　対して重複していないかどうか、勤務の実態から考えて支給方法が適切であるか、など

　　の視点から制度の趣旨に合致するかどうかを総合的に判断することとなります。

(３)　管理職手当

管理又は監督の地位にある一定範囲の職員に対して、職務及び職責の特殊性に基づき支給される手当です。

平成18年度以前は、給料表別・職務の級別の区分に応じ定めた支給割合を給料月額に乗じた額で支給されていましたが、同じ役職の職員間に経験年数の差により手当額に大きな差が生じていたこと、民間企業では基本給とは別の定額とされていたことから、見直しが順次行われ、給料表別・職務の級別の区分に応じた定額（香南市を除く）が支給されます。

(４)　期末・勤勉手当

民間における賞与等（いわゆるボーナス）の特別給に相当する手当として１年を２回に分け職員に支給される手当です。

期末手当は、給料月額等（支給基礎額）に定めた支給割合を乗じて得た額が支給されます。また、勤勉手当は、給料月額等にその職員の勤務成績に応じて決められる割合（成績率）を乗じて得た額が支給されます。

　　　期末手当：給料月額等×支給割合×在職期間別割合

　　　勤勉手当：給料月額等×期間率×成績率

勤勉手当については、民間の賞与等のうちの成績査定分に相当する給与であることから、職員の勤務成績及び勤務の状況に応じた支給となるよう、制度の趣旨に則った運用が求められます。

平成26年度の勤勉手当について、勤務成績に応じた成績率を適用している団体は14団体、勤務成績によらず一律に支給率を適用している団体は20団体となっています。

**Ⅱ　定員管理の状況**

注：職員数については、平成27年の定員管理調査から教育長を含まない数となったため、平成26年以前の職員数も同様に教育長を含まない数に修正しています。

県内の市町村においては、『地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針』（平成17年３月29日付け総務事務次官通知）に基づき、平成17年４月１日から平成22年４月１日までの定員削減目標を掲げた「集中改革プラン」を策定し、定員の純減に取り組んできました。

集中改革プランの期間終了後も、各団体において、地域の実情に応じ、必要な行政サービスを確実かつ効率的に実施していくため、定員管理計画を策定するなど、自主的かつ適正な定員管理に取り組んでいます。

**１　職員数の推移**

県内の市町村職員数は、9,288人で、前年と比べて37人（0.4％）増加となり、平成13年から平成26年にかけて14年連続減少していましたが、15年ぶりの増加に転じています。

主な増加理由としては、次の２点があります。

第１点は、高知市において定員管理計画に基づく必要職員数が不足しているため職員補充を行ったことにより、前年と比べて48人増加しています。

第２点は、特定部門における職員数の増加です。地方創生への対応等として企画開発部門において12人、南海トラフ地震対策の充実として防災部門において８人、東部博、奥四万十博実施に向けた体制充実等として観光部門において８人それぞれ前年度より増加しています。

なお、平成に入り最多であった平成12年の県内市町村の職員数と比べて2,337人（▲20.1％）減少しています。

県内の市町村職員数の推移（各年４月１日現在）



**２　部門別職員数の状況**

 県内の市町村の職員数を行政分野別にみると、一般行政部門（福祉関係以外）が3,099人（構成比33.4％）、一般行政部門（福祉関係）が2,647人（同28.5％）、教育部門が989人（同10.6％）、消防部門が698人（同7.5％）、公営企業等会計部門が1,855人（同20.0％）となっています。

県内の市町村別の一覧は、次ページの「市町村別部門別職員数の状況」のとおりです。

【部門について】

　○「一般行政部門」とは････

議会事務局、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木の各部門（教育を除く各種行政委員会を含む。）の総称です。

　○「一般行政部門（福祉関係）とは･････

　　　　一般行政部門のうち、民生、衛生部門をいいます。

 ○「公営企業等会計部門」とは････

 病院、水道、下水道、交通、その他（国保事業、収益事業、介護保険事業等）の各部門の総称です。

**３　定員管理計画の策定状況**

 県内の14市町村が定員管理計画を策定し、主体的、計画的に適正な定員管理の推進に取り組んでいます。

（定員管理計画を策定している市町村）

高知市、室戸市、須崎市、東洋町、奈半利町、芸西村、本山町、大豊町、土佐町、大川村、中土佐町、越知町、日高村、四万十町

**Ⅲ　勤務条件の状況**

市町村職員の勤務時間や休暇等の勤務条件については、労働基準法、地方公務員法などの地方公務員に適用される労働関係法令の定めに反しないよう、また、国家公務員の制度との均衡を失しないよう考慮し、それぞれの市町村において条例や規則で定めることとなっています。

**１　勤務時間の状況**

県内の全市町村の勤務時間は、週38時間45分であり、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員を除き、その勤務時間は月曜日から金曜日までの５日間において、１日につき７時間45分となっています。

また、一般的な職員の勤務時間は午前８時30分から午後５時15分まで、休憩時間は午後０時から午後１時までとなっています。

**２　年次有給休暇の取得状況**（平成26年１月１日～12月31日）

　年次有給休暇の取得推進については、広く国民を対象として国が定めている「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、平成32年の年次有給休暇取得率を70％（地方公務員においては年間14日取得）とする数値目標が設定されています。

県内市町村の年次有給休暇の取得状況は、次のとおりです。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 平成26年 | 平成25年 |
| 市平均取得日数（11団体） | 11.5日 | 12.2日 |
| 町村平均取得日数（23団体） | 10.0日 | 10.7日 |
| 市町村平均取得日数 | 11.0日 | 11.7日 |

**３　病気休暇制度の内容**

病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇です。

国は、平成23年１月１日から病気休暇の上限期間を90日としています。

　　県内の市町村の病気休暇制度は、次の表のとおりであり、国と同様に上限が「90日以内又は３月以内」であっても、特定の疾患により病気休暇を取得することができる期間を延長する特例を設けている団体が多い状況にあります。

上限が「90日以内又は３月以内」を上回る団体や特例を設けている団体については、国や他の地方公共団体との均衡の観点から見直しが求められています。

**４　特別休暇の状況**

特別休暇は、職員が勤務しないことが相当である特別の事由に限って認められる休暇です。

県内の市町村の主な特別休暇は、次の表のとおりであり、国に制度のある特別休暇を導入していない団体、国の制度における付与日数より多い日数を設定している団体、国に特別休暇としての制度のないものを設けている団体があります。

国や他の地方公共団体との均衡を欠いている特別休暇については、見直しが求められます。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 国の制度 | 市町村の状況 |
| 国　　　　に制度のある特別休暇 | 公民権行使 | 必要と認められる期間 | 全団体　国と同じ |
| 官公署への出頭 | 必要と認められる期間 | 全団体　国と同じ |
| ドナー休暇 | 必要と認められる期間 | 全団体　国と同じ |
| ボランティア休暇 | ５日以内 | 三原村のみ　制度なし |
| 結婚休暇 | 連続する５日以内（週休日等を含む。） | 20団体　期間が国と異なる |
| 産前休暇 | 産前６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内 | 24団体　期間が国と異なる |
| 産後休暇 | 産後８週間まで | ２団体（四万十町、黒潮町）期間が国と異なる |
| 保育時間 | 生後１年に達しない子　１日２回それぞれ30分以内（やむを得ない場合は連続取得可） | ７団体　期間、対象が国と異なる |
| 妻の出産 | 出産に係る入院等の日から産後２週の間で２日以内 | 15団体　期間が国と異なる |
| 育児参加 | 産後８週間以内の子又は小学校就学前の子　出産予定日の６週間（多胎の場合は14週間）前から産後８週の間で５日以内 | ３団体（須崎市、土佐清水市、四万十市）　制度なし |
| 子の看護 | 小学校就学前の子　５日（子が２人以上の場合は10日）以内 | 高知市のみ　期間、対象が国と異なる |
| 短期介護休暇 | 配偶者、父母、子、同居している祖父母、孫、兄弟姉妹等　５日（要介護者が２人以上の場合は10日）以内 | 土佐清水市のみ　制度なし |
| 忌引休暇 | 配偶者、父母７日、子５日、祖父母３日等（週休日等を含む。） | 21団体　期間が国と異なる |
| 父母の追悼 | 父母（死亡後15年以内に限る。）１日以内 | 11団体　期間、対象が国と異なる |
| 夏季休暇 | 連続する３日以内 | 14団体　期間が国と異なる |
|  | 現住居の滅失等 | 連続する７日以内（週休日等を含む。） | 全団体　国と同じ |
| 災害・交通機関の事故等 | 必要と認められる期間 | 全団体　国と同じ |
| 退勤途上の危機回避 | 必要と認められる期間 | ３団体（高知市、土佐市、宿毛市）制度なし |
| 国制度なし | リフレッシュ・永年勤続休暇 | 13団体（高知市、安芸市、南国市、土佐市、土佐清水市、東洋町、本山町、土佐町、いの町、中土佐町、日高村、津野町、四万十町）　制度あり |
| 地域各種行事 | 梼原町のみ　制度あり |

**５　介護休暇の取得状況**（平成26年度）

介護休暇は、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母などで、負傷、疾病又は老齢により２週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇です。（介護休暇の取得の間は、給与を減額します。）

介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する６月の期間内（高知市にあっては、１年以内の制度になっています。）において必要と認められる期間取得することができます。

　　平成26年度の介護休暇の取得状況は、次のとおりです。

（単位：人）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 介護休暇取得者数 | 介護休暇承認期間 |
| １月以下 | １月超え２月以下 | ２月超え３月以下 | ３月超え４月以下 | ４月超え５月以下 | ５月超え |
| 男性職員 | 2 | 1 |  | 1 |  |  |  |
| 女性職員 | 5 | 2 |  | 1 | 1 | 1 |  |
| 計 | 7 | 3 | 　 | 2 | 1 | 1 |  |

**６　育児休業・部分休業・育児短時間勤務の取得状況**（平成26年度）

　(１)　育児休業

育児休業は、職員の３歳に満たない子を養育するため、その子が３歳に達する日まで取得することができます。

　　平成26年度に新たに育児休業を取得した職員の状況は、次のとおりです。

　　　　（単位：人）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 育児休業取得者数 | 育児休業承認期間 |
| ６月以下 | ６月超え１年以下 | １年超え１年６月以下 | １年６月超え２年以下 | ２年超え２年６月以下 | ２年６月超え |
| 男性職員 | 5 | 3 | 2 |  |  |  |  |
| 女性職員 | 146 | 12 | 69 | 34 | 17 | 7 | 7 |
| 計 | 151 | 15 | 71 | 34 | 17 | 7 | 7 |

　(２)　部分休業

部分休業は、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、その子が小学校就学の始期に達する日まで、１日の勤務時間の始めまたは終わりにおいて１日を通じて２時間を超えない範囲で取得することができます。

　　平成26年度に新たに部分休業を取得した職員の状況は、次のとおりです。

（単位：人）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 部分休業取得者数 | 部分休業承認期間 |
| １年以下 | １年超え２年以下 | ２年超え３年以下 | ３年超え４年以下 | ４年超え５年以下 | ５年超え |
| 男性職員 |  |  |  |  |  |  |  |
| 女性職員 | 32 | 20 | 8 |  | 1 | 3 |  |
| 計 | 32 | 20 | 8 |  | 1 | 3 |  |

　(３)　育児短時間勤務

育児短時間勤務は、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、小学校就学の始期に達する日まで、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができます。

　　平成26年度に新たに育児短時間勤務を取得した職員の状況は、次のとおりです。

　　（育児短時間勤務を導入している市町村：21団体）

室戸市、安芸市、南国市、土佐市、宿毛市、四万十市、香南市、香美市、東洋町、奈半利町、北川村、馬路村、芸西村、大川村、いの町、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、梼原町、日高村

（単位：人）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 育児短時間勤務取得者数 | 育児短時間勤務承認期間 |
| ３月以下 | ３月超え６月以下 | ６月超え９月以下 | ９月超え |
| 男性職員 |  |  |  |  |  |
| 女性職員 | 2 | 1 |  |  | 1 |
| 計 | 2 | 1 |  |  | 1 |

**Ⅳ　福利厚生事業の状況**

「福利厚生事業」とは、地方公務員法第42条の規定に基づき、職員の保健、元気回復その他厚生を目的として、実施している事業です。

地方公共団体が実施する福利厚生事業については、『地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針』（平成17年３月29日付け総務事務次官通知）及び『地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針』（平成18年８月31日付け総務事務次官通知）に基づき、住民の理解が得られるものとなるよう、点検・見直しを行い、適正に事業を実施するとともに、人事行政運営等の状況の公表の一環として事業の実施状況等を公表することに努めてきました。

県内の市町村の職員互助会等への公費支出額については、平成27年度予算において、約68％削減（対16年度決算比）されています。

（単位：千円）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16年度決算 | 17年度決算 | 18年度決算 |  |  | 22年度決算 | 23年度決算 | 24年度決算 | 25年度決算 | 26年度決算 | 27年度予算 |
| 534,722 | 488,370 | 234,448 |  |  | 210,511 | 189,036 | 186,923 | 180,086 | 174,682 | 173,019 |
| 対前年度比 | ▲8.7% | ▲52.0% |  |  | ▲6.8% | ▲10.2% | ▲1.1% | ▲3.7% | ▲3.0％ | ▲1.0％ |
| 対16年度比 | ▲8.7% | ▲56.2% |  |  | ▲60.6% | ▲64.6% | ▲65.0% | ▲66.3% | ▲67.3% | ▲67.6% |

県内の市町村別の一覧は、次ページの「互助会等への公費支出状況・福利厚生事業の公表状況」のとおりです。

公費を伴う個人給付事業は、県内の全ての市町村が見直しを行っています。

個人給付事業とは、個人に対する現金給付のみならず、品物や施設利用の割引等の間接的な給付も含まれています。

県内の市町村の首長部局における「公費を伴う主な個人給付事業実施状況」については、25ページのとおりです。

