

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成24年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

(注) この報告による職員給与は、職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）等に定める給与である。従って、現在、講じられている管理職手当の減額措置は含まない。

I 職員の給与に関する報告

1 職員給与等の状況について

職員給与実態調査の調査人員

全県職員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休職者 再任用職員等	企業局職員 病院局職員 技能労務職員
14,004人	12,454人	259人	1,291人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が38.4%と最も高く、以下行政職29.5%、高等学校等教育職16.3%、公安職11.7%等の順となっている。

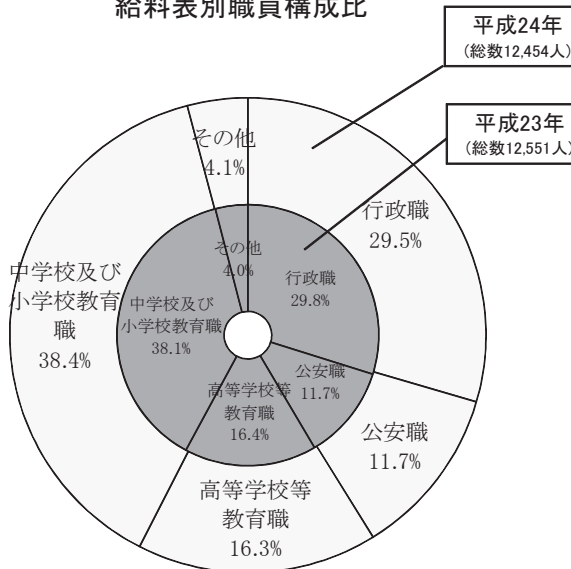
また、職員の平均年齢は44.2歳、平均経験年数は22.0年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は44.1歳（昨年44.2歳）、平均経験年数は22.5年（同22.6年）となっている。（参考資料第1表）

給料表別職員数等

給料表	区分	職員数(構成比)		平均年齢		平均経験年数	
		平成24年 人	平成23年 人	平成24年 歳	平成23年 歳	平成24年 年	平成23年 年
行政職		3,677 (29.5%)	3,743 (29.8%)	44.1	44.2	22.5	22.6
公安職		1,454 (11.7%)	1,465 (11.7%)	39.5	39.8	18.5	18.8
海事職		46 (0.4%)	45 (0.4%)	42.0	42.0	21.9	21.8
研究職		248 (2.0%)	249 (2.0%)	42.2	42.5	19.0	19.4
医療職(1)		46 (0.4%)	40 (0.3%)	44.2	43.9	18.3	18.3
医療職(2)		99 (0.8%)	103 (0.8%)	43.0	42.9	19.1	19.5
医療職(3)		71 (0.6%)	67 (0.5%)	41.9	42.5	19.5	20.1
高等学校等教育職		2,034 (16.3%)	2,055 (16.4%)	44.4	44.1	21.7	21.4
中学校及び小学校教育職		4,779 (38.4%)	4,784 (38.1%)	45.8	45.5	23.1	22.8
合計		12,454 (100.0%)	12,551 (100.0%)	44.2	44.1	22.0	21.9

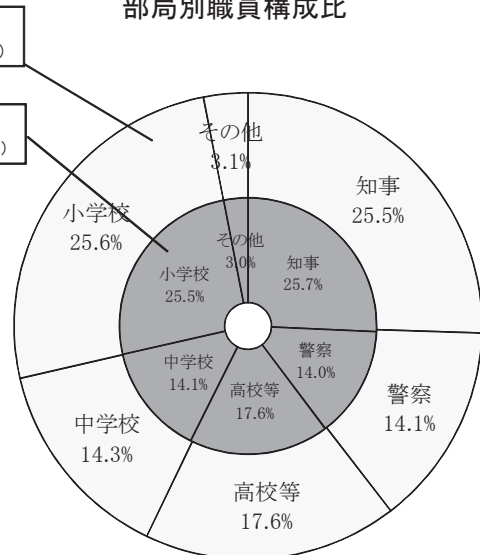
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



(参考資料第1表)

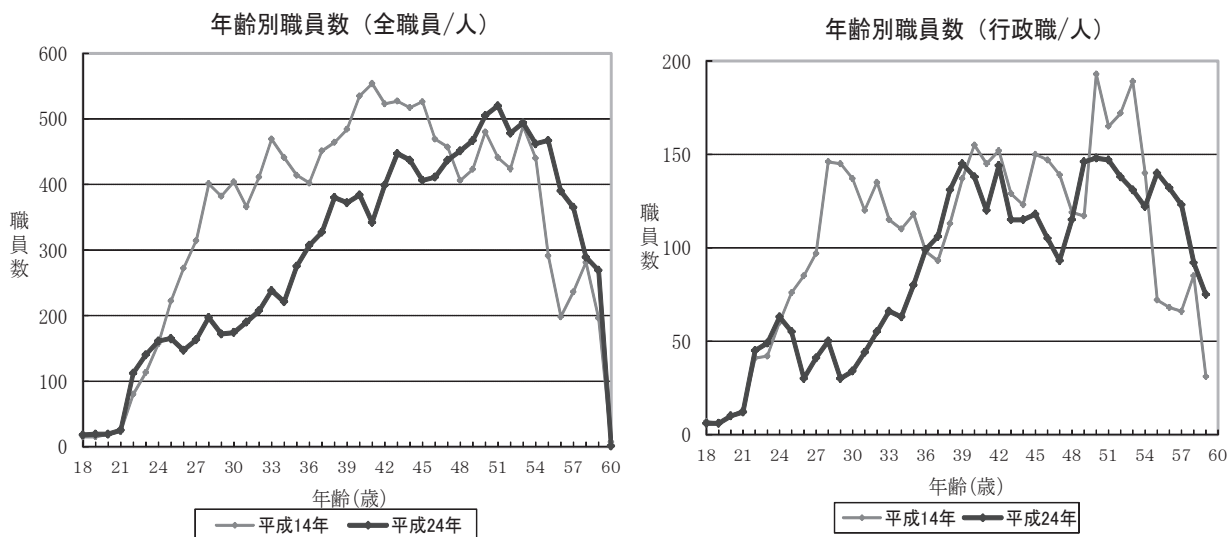
部局別職員構成比



(参考資料第2表)

年齢別の職員数を10年前と比較してみると、定員削減計画の取組みが進められていることにより減少している。また、平均年齢については、若年層の職員数が減少したことにより全職員で2.5歳、行政職では2.6歳高くなっている。

(参考資料第4表)



(2) 職員の給与

平成24年4月分の職員の平均給与月額は389,686円で、昨年に比べ8,892円減少(△2.2%)している。

職員の平均年齢が昨年に比べ高くなっているにも関わらず、平均給与月額が減少しているのは、平成24年4月以降、県内民間給与水準との均衡を図るため給料表について引下げ改定が行われたこと、50歳台後半層の職員を対象とした給与の抑制措置が講じられたこと及び平成18年4月の給料表の切替に伴う経過措置額^(注)が段階的に引き下げられたことによる。

このうち、行政職の職員の平均給与月額は364,640円で、昨年に比べ10,257円減少(△2.7%)している。

(参考資料第7表)

(注) 経過措置額

現に受ける給料月額が、平成18年3月31日に受けていた給料月額(以下「切替前給料月額」という。)に達しない職員に支給される、その者の受ける給料月額と切替前給料月額との差額に相当する額。

また、この措置は段階的に引き下げられ、平成27年3月末に廃止されることとなっている。

職員の平均給与月額の様況

項目 \ 区分	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成24年	平成23年	平成24年	平成23年
給 料	円 361,758	円 370,318	円 336,733	円 346,410
管 理 職 手 当	6,311	6,342	8,195	8,209
扶 養 手 当	10,812	11,176	11,777	12,318
地 域 手 当	501	441	623	600
住 居 手 当	3,661	3,500	2,405	2,266
特 地 勤 務 手 当	4,163	4,431	3,006	3,231
そ の 他	2,480	2,370	1,901	1,863
合 計	389,686	398,578	364,640	374,897

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。
 2 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）及びへき地手当（準ずる手当を含む。）の合計額である。
 3 その他は、単身赴任手当等である。

2 民間給与等の状況について

民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち 行政職 相当職種
4,448 人	114 人	4,334 人	3,535 人

本年5月から6月にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内222の民間事業所のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した123事業所を対象に「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち113事業所の調査を完了した。

(参考資料第19表)

民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、91.9%と極めて高いものとなっている。

なお、調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,535人及び研究員、医師等職種799人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整

の実施状況等についても調査を行った。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(1) 本年の給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で36.4% (昨年32.2%)、高校卒で31.8% (同33.4%) であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で82.1% (同90.7%)、高校卒で80.7% (同83.6%) となっている。

(参考資料第23表)

イ 給与改定の状況

一般の従業員(係員)の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は17.7% (昨年21.4%)、ベースアップを中止した事業所の割合は30.2% (同29.6%) となっている。

また、一般の従業員(係員)の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は78.9% (同82.0%) で、ほぼ昨年並みに約8割の事業所において定期昇給が実施されている。

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 の慣行なし
係員	17.7 (21.4)	30.2 (29.6)	0.9 (0.0)	51.2 (49.0)
課長級	17.0 (18.2)	28.6 (29.8)	0.9 (0.0)	53.5 (52.0)

(注) 1 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を含む。

2 () 内の数字は、平成23年の割合である。

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	
		昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員	85.3 (83.8)	78.9 (82.0)	27.1 (35.7)	16.5 (4.2)	35.3 (42.1)	6.4 (1.8)	14.7 (16.2)
課長級	79.5 (100.0)	72.4 (96.6)	22.0 (39.9)	15.1 (6.6)	35.3 (50.1)	7.1 (3.4)	20.5 (0.0)

(注) 1 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所は除く。

2 () 内の数字は、平成23年の割合である。

(2) 雇用調整の実施状況

平成24年1月以降の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、雇用調整を行った事業所の割合は25.0%（昨年24.1%）となっている。

(単位：%)

項目	採用の 停止 ・抑制	転籍 出向	希望退 職者の 募集	正社員 の解雇	部門整 理・部門 間配転	委託・非 正規社員 へ転換	残業の 規制	一時帰休 ・休業	ワー クシ ェア リン グ	賃金 カット	計
実施 事業所 割合	7.1 (6.4)	7.0 (7.5)	4.5 (4.4)	0.0 (0.7)	2.3 (4.1)	1.7 (0.7)	4.5 (6.4)	11.5 (10.9)	1.2 (0.0)	4.4 (6.1)	25.0 (24.1)

(注) 1 各項目は重複回答。計欄は各項目のうちいずれかの雇用調整を行った事業所の割合である。
2 () 内の数字は、平成23年の割合である。

3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では0.4%、松江市では0.6%それぞれ増加している。

また、勤労者世帯における消費支出（総務省「家計調査」）等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ237,130円、250,880円及び264,640円となっている。

(参考資料第30表、第31表)

4 都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成23年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、98.9であった。

本県のラスパイレス指数は、昨年度まで実施されていた給与の減額措置の影響もあり92.9となっており、全国でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成23年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	8
100以上102未満	13
98以上100未満	14
96以上 98未満	5
94以上 96未満	3
94未満	4
都道府県平均指数	98.9
島根県	92.9

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告したが、その概要は次のとおりである。

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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報告・勧告を行うことは、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査(完了率90.6%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

行政職俸給表(一)…現行給与 (減額前)401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後)372,906円

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
- ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

<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

- 公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、改定は行わない
- ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）
 - ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改定
 - ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の職務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
 - ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
 - ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討
- 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応
 - ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整
- 地域間給与配分の検証
 - ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
 - ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視
- 産業構造、組織形態の変化等への対応
 - ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
 - ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

6 職員給与と民間給与との比較

（1）月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。（参考資料第20表）

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与373,320円に対して職員給与は369,057円であり、4,263円（1.16%）下回っている。（参考資料第16表）

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差 A - B ((A-B)/B×100)
373,320円	369,057円	4,263円 (1.16%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていないため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額の状態」の額とは異なっている。

(2) 特別給

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は、平均所定内給与月額の3.69月分に相当していた。これは、昨年(3.68月分)より増加しているが、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.70月)が0.01月分上回っている。(参考資料第27表)

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員の期末・勤勉手当(B)	差(A - B)
3.69月分	3.70月	△0.01月分

7 給与制度の改正

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

なお、給与改定にあたっては、「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本として行うこととする。

(1) 月例給について

本年4月分の職員給与と民間給与を比較したところ、前記6(1)のとおり、職員給与が民間給与を1.16%下回っていることから、月例給については、引上げを基本とした改定を行うことが適切であると判断した。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年の勧告において人事院が俸給表及び諸手当を改定しなかったこと等から、現行の国の俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮した改定を行う。具体的には、現行の国の俸給表に定める俸給月額に100分の99.82（現行は100分の98.37）を乗じた給料表とする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の給料月額の引上げ改定を行うものとする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

一方、医療職給料表(1)については、医師の人材を確保する観点から、他の給料表とは異なり、水準においても国の俸給表を基本としている。よって、医療職給料表(1)については、改定を行わないこととする。

(2) 期末手当・勤勉手当について

前記6（2）のとおり、民間事業所の特別給の支給割合（3.69月分）は、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（3.70月）とおおむね均衡している。

よって、本年については、職員の期末手当・勤勉手当の改定を行わないこととする。

(3) 昇給・昇格制度の改正について

国においては、官民の給与水準は、人事院の勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において官民の給与差が相当程度存在している状況にある。人事院は、世代間の給与配分を適正化する観点から、早期に50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える必要があると判断し、昇給・昇格制度の改正を行うこととしている。

本県においては、50歳台の職員の占める割合が高く、当該職員の給与水準も

高くなっていることから、その職員の給与水準の上昇をより抑え、早期に世代間の給与配分の適正化を図る必要がある。また、本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本とし、昇給・昇格制度についても準じていることから、国の制度改革が行われる場合において、その制度に準拠して改正を行うこととする。

具体的には、昇給制度については、55歳（医療職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては、57歳）以上の職員については、良好の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合には1号給（現行は3号給）、極めて良好の場合には2号給以上（現行は4号給以上）の昇給に、それぞれ抑制するよう改正を行う。

昇格制度については、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の改正を行う。

なお、昇給制度の改正は、昇給日が1月1日であることを踏まえ、国が昇給制度の改正を実施する日以後の1月1日から実施することとする。また、昇格制度の改正は、定期人事異動の時期が4月を基本としていることを踏まえ、国が昇格制度の改正を実施する日以後の4月1日から実施することとする。

II 人事管理に関する報告

地方分権の進展や厳しい経済雇用情勢の中で、多様化・高度化する行政課題に的確に対応するためには、これまで以上に自らの判断と責任により主体的に行政運営を進めていく必要があり、職員一人一人の果たすべき役割はますます大きく、重要なものとなっている。

こうした状況においては、有為な人材の確保や職員の更なる意欲と能力の向上を図るとともに、勤務条件の改善や職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

また、現在、公務員の労働協約締結権の付与等を内容とする、公務員制度改革の検討が進められており、高齢期の雇用問題、退職手当の見直し等を含めて、公務員を取り巻く環境は大きな変革の時を迎えている。

これらのことを踏まえ、人事管理に関する主な課題について、次のとおり報告する。

1 人事管理上の課題について

ア 人材の確保

多様な有為の人材を確保するためには、これまでも受験年齢要件等の緩和や人物評価をより重視する採用試験制度への見直し・改善を行い、一定の効果はみられたが、近年の採用試験の受験者数は、受験年齢人口の減少等により減少傾向にあり、人材を確保する上で厳しい状況にある。

こうした状況の中で、職員にはこれまで以上に、交渉力、コミュニケーション能力、企画・立案能力、チャレンジ精神等の能力が求められている。このような能力を持った人材を確保するためには、民間志望者等を含む多様な人材を受験者に取り込み、その中から求める能力を備えた人物を見極める必要がある。今後、このような視点で任命権者と協力して試験制度の改善に取り組むことにしている。

また、受験者確保については、新たに平成23年度から職員採用ガイダンスや大学等での説明会を開催するなど、情報発信に努めている。今後も引き続き県の仕事の魅力等を効果的に情報発信し、幅広く受験者の確保に取り組んでいく。

イ 人材の育成

効果的に人材育成を推進するためには、職員一人一人の能力と意欲を引き出し、限られた人材を最大限に活用することが必要である。

任命権者においては、「島根県人材育成基本方針」に基づき、職務段階に応じた計画的な研修の実施、自律的な能力開発を支援するための研修の実施、更には職員の自己啓発に対する支援など様々な取組が行われてきた。今後もこうした取組を一層進めていく必要がある。

また、今後一層、県民、企業、NPO等との連携を図りながら行政運営を進めて行くため、これまで以上に特定分野に精通した職員及び専門的知識や技術を有した職員の育成に努める必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、年功的な昇進管理にとらわれることなく、能力と実績に基づく人事管理を行う必要がある。

本委員会としては、これまでも、能力と実績に基づく人事管理を進めるために、人事評価の結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度の確立について言及してきた。

現在本県においては、評価結果の昇給・勤勉手当等の処遇への反映について、警察本部が全職員に対して実施しているが、それ以外では、一般行政職員の管理職に対する勤勉手当への反映に止まっている。

任命権者においては、「I 職員の給与に関する報告」の中で述べた昇給制度の改正も踏まえ、評価結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度を確立し、処遇への反映を拡大していく必要がある。

エ 女性職員の能力発揮のための環境づくり

幅広い視点に立ち、きめ細やかな行政サービスを推進するためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していく必要がある。

こうした観点から、これまでも、とりわけ女性職員が多様な経験を積めるように、担当業務の拡大や幅広い分野への配置を進めてきたところであるが、今後一層、女性職員のキャリア形成や、働きやすい環境整備への取組が重要である。

また、平成23年5月に策定された「第2次島根県男女共同参画計画」において、管理職に占める女性職員の割合を平成27年度に7.0%とする数値目標も掲げられており、引き続き、女性職員の県の施策・方針決定過程への参画を促進する必要がある。

オ ワーク・ライフ・バランスの推進

誰もが健康で豊かな生活を送ることができるようにするため、職員一人一人が仕事、家庭生活、地域活動、自己啓発などの様々な活動を自らが希望するバ

ランスで行うワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することは重要な課題であり、そのための環境整備に努めなければならない。昨年5月に策定された本県の第2次男女共同参画計画にも重点目標の1つとして新たに盛り込まれたところである。

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、本県では、これまでも育児・介護のための休暇や育児休業制度が整備・充実されてきており、平成22年6月には育児休業制度の拡充、子の看護休暇の取得日数の拡充、短期の介護休暇の新設等が行われ、また、昨年12月に支給される期末手当からは、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、その支給割合を減じないこととしたところである。

育児・介護のための休暇や育児休業等の利用状況は、次のとおりである。

（ア）育児休業等

任命権者は、平成22年3月に「子育てしやすい職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」の後期計画を策定し、平成26年度の男性職員の育児休業等取得率^{（注）}の数値目標を50%として取得率向上に取り組んだところ、平成23年度の取得率は42%と前年度の27%を大きく上回った。これは、男性の育児参加のための休暇取得者数の増加が主な要因であり、育児休業取得者は3人と依然として少ない状況である。

（注） 育児休業等取得率は、育児休業（3歳未満）、育児短時間勤務（小学校就学まで）、部分休業（小学校就学まで1日1時間以内）、育児時間休暇（3歳未満1日60分以内）及び男性の育児参加のための休暇（産前・産後休暇中5日以内）を、各年度に新たに取得可能となった男性職員が取得した割合である。

（イ）介護のための休暇

介護のための休暇の取得者数は、平成22年度の100人に対し昨年度は214人と大幅に増加した。特に、平成22年6月新設の短期の介護休暇の取得者が、87人から188人へと大幅に増加した。

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、管理監督者がその重要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に努めるとともに、職場全体としても、育児・介護のための休暇や育児休業等を取得しやすい環境づくりに引き続き努めていく必要がある。

カ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、公務能率の確保の観点から非常に重要な課題であり、任命権者において、これまでも様々な取組がなされているところである。

時間外勤務の縮減目標時間の設定、ノー残業デーの設定等の継続的な取組にもかかわらず、東日本大震災への対応、緊急経済対策、鳥インフルエンザ等の感染症に対する危機管理対応等のため、一人当たりの時間外勤務時間数は3年連続で増加した。

時間外勤務の縮減のため、管理監督者は、職員ごとの在庁時間、業務負荷の状態、休暇取得状況等を適切に把握するとともに、効率的な業務運営が行えるような職場環境を整える必要がある。また、職員一人一人も効率的な業務遂行に努め、計画的に仕事を進めていく必要がある。

また、県立学校の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、月100時間を超える時間外勤務従事人数が増加している。

これらの学校現場の特殊性も踏まえ、任命権者は、本年2月に「教育職員の時間外勤務の縮減に向けての指針」を策定し、部活動休養日の設定、平日勤務時間外の補習・会議の見直し等に取り組むこととした。

今後とも、当該指針に沿って、実効性のある時間外勤務縮減対策に取り組んでいく必要がある。

キ メンタルヘルス対策

職員が心身の健康を保持増進し、その能力を十分に発揮できるように、また、家庭生活においても健やかで豊かな生活を送るためにも、メンタルヘルス対策は、極めて重要な課題であり、本委員会としても、これまで、その必要性に言及してきたところである。

任命権者は、メンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行っている。

しかし、本委員会の調査によれば、病気休職者等のうち精神疾患を原因とするものは、年度間で増減はあるものの、近年はほぼ横ばいとなっており、大き

な改善の傾向は見られない。

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今において心の健康を保持するためには、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努めることが重要である。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の課題と位置付け、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止まで、より実効性のある対策に取り組む必要がある。

2 公務員制度等に係る課題について

ア 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図る必要があるが、国家公務員については、民間企業の多数が高年齢者の雇用確保を継続雇用により対応している状況も踏まえ、本年3月に、当面は定年退職後の再任用の義務化により対応することとする基本方針が示された。また、本年8月の人事院勧告・報告においては、再任用希望者に見合うポストの確保や給与上の措置等の課題が指摘されたところである。

一方地方公務員についても、国家公務員と同様、再任用の義務化により対応することが想定されている。この再任用の義務化は、平成25年度の定年退職者から発生する喫緊の課題であり、本県における具体的な対応策について検討を進めるとともに、今後、地方公務員法の改正等を踏まえ、速やかに条例改正等の手続きを行う必要がある。

イ 公務員制度改革（公務員の労働基本権）

国家公務員については、昨年6月に自律的労使関係制度の措置に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止を内容とする国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されたが、いまだ実質的な審議に至っていない状況にある。

一方、地方公務員については、本年5月に、国から一般職の地方公務員に協約締結権を付与した上で人事委員会勧告制度を廃止すること等を内容とする素

案が示されたが、全国知事会をはじめとする地方側からは、制度改正の必要性に対する疑問や労使交渉にかかるコストの増大等を指摘する意見が出されており、地方の理解が得られていない。

いずれにしても、このような見直しは、地方公務員制度の基本的な枠組みに大きな影響を与えるものであり、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の役割の根幹に関わることから、引き続き国の動向等を十分に注視していく必要がある。

ウ 退職手当の見直し

国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の報告を踏まえ、本年8月7日、退職手当の支給水準引下げ等について閣議決定がなされた。

地方公務員の退職手当についても、今般の国家公務員の退職手当制度に準じて必要な措置を講ずるよう国から要請されているところであり、本県においても当該要請の趣旨を踏まえ、適切な措置を講ずる必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

現在、厳しい県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向かっていくことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

管理職手当の支給にあたって行われている減額措置については、財政健全化に向けて行われている措置とはいえ、当該措置後の職員給与は本来あるべき職

員給与とは異なるものであり、早期に当該措置を解消されるよう期待するものである。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請するものである。