

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（単純労務職員を除く。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 16 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、13,996 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 59.7%、女 40.3%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 10 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 360,466 円、扶養手当 9,928 円、調整手当 289 円、計 370,683 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 382,434 円、扶養手当 9,077 円、調整手当 528 円、計 392,039 円である。

なお、民間従業者との給与比較（ラスパイレス比較）を行った行政職給料表適用職員の平均給与月額（給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当等の合計額）は、389,049 円となっている。（本文 7 ページ）

第 1 表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表 区 分		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	教育職 (三)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
平均 給 与 月 額	給 料	360,466	372,115	490,401	391,703	393,494	416,124	478,010	364,761	357,370	463,914	382,434
	扶養手当	9,928	16,460	11,794	8,683	6,834	11,338	18,852	6,881	1,887	2,767	9,077
	調整手当	289		368				51,534				528
	計(円)	370,683	388,575	502,562	400,386	400,328	427,462	548,397	371,642	359,257	466,681	392,039
人 員(人)		3,636	1,596	160	2,322	4,859	328	122	308	635	30	13,996
性別 (人)	男	2,597	1,548	115	1,376	2,143	283	111	138	38	6	8,355
	女	1,039	48	45	946	2,716	45	11	170	597	24	5,641
学歴 (人)	大 学	1,968	697	151	2,064	4,661	291	122	162	135	6	10,257
	短 大	486	27	9	109	195	16		143	440	18	1,443
	高 校	1,174	870		148	3	20		3	58	6	2,282
	中 学	8	2		1		1			2		14
年 齢(歳)		41.8	41.8	48.7	40.6	41.6	43.6	41.4	41.8	39.0	50.6	41.5
経験年数(年)		20.9	21.5	25.0	18.3	19.2	21.3	18.1	19.9	18.5	29.7	19.9

(注) 1 「給料」には、給料の調整額および教職調整額を含む。

2 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。)

(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6,512人で、全職員の46.5%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は1.0人（受給職員平均では2.2人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は9,077円（受給職員平均では19,509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	6,512	46.5	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	9,077 〔受給職員 平均では 19,509〕
扶養親族 1人	1,809	12.9		
2人	2,265	16.2		
3人	1,677	12.0		
4人	622	4.4		
5人	119	0.9		
6人以上	20	0.1		
扶養手当非受給職員	7,484	53.5		
計	13,996	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4,540人で全職員の32.4%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,119人(24.6%)、自宅居住者3,421人(75.4%)となっている。

なお、借家・借間居住者の1人当たり平均手当月額は25,394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		平均手当月額(円)
			人員(人)	割合(%)	
住 居 手 当 受 給 職 員			4,540	100.0	
内 訳	借家・借間	手当額11,000円以下の受給者	8	0.2	25,394
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	420	9.3	
		手当額27,000円の受給者	691	15.2	
		小 計	1,119	24.6	
	自宅	手当額3,000円の受給者	3,421	75.4	

(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11,860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942人(7.9%)、交通用具使用者10,609人(89.5%)、併用者309人(2.6%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、平均運賃所要額は11,350円、平均手当支給額は11,350円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000円を超える者)は0人となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は10,476人(98.7%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

区 分 通勤方法	該 当 職 員			平均手当額(円)	平均所要額(円)
	人 員(人)	割 合(%)			
受 給 職 員 計	11,860	100.0			
交通機関等利用者	942	7.9	(100.0)	11,350	11,350
55,000円までの者	942	7.9	(100.0)		
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)		
交通用具使用者	10,609	89.5	(100.0)	8,065	
自転車	117	1.0	(1.1)		
原動機付自転車等	16	0.1	(0.2)		
自動車	10,476	88.3	(98.7)		
併 用 者	309	2.6	(100.0)	16,169	
55,000円までの者	309	2.6	(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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 80 事業所を対象に、「平成 16 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 23 職種の 2,667 人および研究員、医師等 54 職種の 565 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。

民間における職種別の給与の状況については、参考資料第 13 表に示すとおりである。そのうち、本県行政職員との給与比較（ラスパイレス比較）を行った民間の事務・技術関係職種の従業員の平均給与月額は、389,062 円となっている。（本文 7 ページ）

また、給与の抑制措置の状況や各企業における雇用調整の実施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、一般の従業員でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は 12.3%（昨年 18.3%）、ベースアップを中止した事業所は 41.0%（同 58.0%）、ベースダウンを実施した事業所が 0.9%（同 6.8%）となっており、昨年よりもベースアップを実施した事業所が減少している。また、一般従業員に関してベア慣行なしと回答した事業所が 45.8%（同 16.9%）と大幅に増加している。

定期昇給の状況については、第 6 表に示すとおり、実施事業所の割合は一般の従業員について 75.2%（同 75.5%）となっている。

賃金カットの状況については、第 7 表に示すとおり、実施事業所の割合は、一般の従業員でみると 3.1%（同 9.3%）、課長級では 3.1%（同 18.4%）となっており、ともに昨年に比べ減少している。

年俸制の導入状況については、第 8 表に示すとおり、導入事業所の割合は、課長級では 20.9%、部長級では 26.0%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	ベア慣行なし
係 員	12.3	41.0	0.9	45.8
課 長 級	13.1	36.2	1.0	49.7

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	90.5	75.2	29.6	6.4	39.2	15.3	9.5
課 長 級	80.9	63.8	27.4	6.4	30.0	17.1	19.1

第 7 表 民間における賃金カットの状況

(単位：％)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係 員	3.1	6.6
課 長 級	3.1	8.3

(注) 「所定内給与または基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

第 8 表 民間における年俸制の導入状況

(単位：％)

項目 役職段階	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課 長 級	20.9	79.1
部 長 級	26.0	74.0

(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 9 表に示すとおりとなっている。

第 9 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	13,527 円
配 偶 者 と 子 1 人	18,618 円
配 偶 者 と 子 2 人	22,877 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 13,500 円、配偶者以外については、1 人目および 2 人目はそれぞれ 6,000 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 10 表に示すとおりとなっている。

第 10 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	33.0
	借家・借間居住者に支給	30.9
	自宅居住者に支給	26.5
非	支 給	67.0

(寒冷地手当)

民間における寒冷地手当を支給している事業所の割合は、平成 15 年 10 月の人事院調査では 11.2%であった。また、今回の調査によれば 5.4%であった。

(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況について調査した結果、第 11 表に示すとおり、平成 16 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 43.8% (昨年 56.6%) となっており、昨年より減少している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制 18.4%、部門の整理・部門間の配転 16.9%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 15.0% などの割合が多く、また、希望退職者の募集 3.5%、正社員の解雇 2.5% などの厳しい措置も一部で実施されているが、多くの措置内容において昨年より実施割合が減少している。

第 11 表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：％)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	18.4
部門の整理・部門間の配転	16.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	15.0
転籍出向	8.2
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	12.7
希望退職者の募集	3.5
正社員の解雇	2.5
計	43.8

(注) 1 平成 16 年 1 月以降の実施状況である。

2 複数回答方式により調査しているため、計は各項目の数値の合計となっていない。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 16 年福井県職員給与実態調査」および「平成 16 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、職務の種類別に責任の度合、学歴、年齢等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。その結果、本年度寒冷地手当の見直しを行うと、第 12 表に示すとおり 13 円（0.003%）とほぼ均衡した。

第 12 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	389,062 円
職 員 給 与 (B)	389,049 円
較 差 (A)－(B)	13 円
$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$	0.003%

(注) 本年度の寒冷地手当の見直しを含まない場合、△98 円 (△0.03%) となる。

(2) 特別給

「平成 16 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 13 表に示すとおり所定内給与月額 4.32 月分に相当している。なお、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数は 4.40 月である。

第 13 表 民間における特別給の支給状況

区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
項 目			
平 均 給 与 月 額	下半期 (A1)	343,134 円	260,017 円
	上半期 (A2)	345,584 円	268,375 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	725,838 円	420,360 円
	上半期 (B2)	760,251 円	480,097 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.12 月分	1.62 月分
	上半期 (B2/A2)	2.20 月分	1.79 月分
年 間 の 合 計		4.32 月分	3.41 月分

(注) 下半期とは平成 15 年 8 月から平成 16 年 1 月まで、上半期とは平成 16 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費

総務省統計局の平成 16 年 4 月分の家計調査の結果を基礎として、世帯人員等の調整を行うことにより算出した費目別平均支出金額に費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した福井市における 2 人世帯、3 人世帯および 4 人世帯の標準生計費は、本年 4 月においてそれぞれ 152,470 円、176,770 円、201,060 円となった。(参考資料第 17 表)

5 人事院の報告および勧告

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等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告し、あわせて給与の改定について勧告するとともに、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

1 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義〉

労働基本権制約の代償措置、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持

〈民間準拠の考え方〉

市場原理による給与決定が困難、民間給与に公務員給与を合わせる事が最も合理的

2 官民給与の比較

約8,100民間事業所の約36万人の個人別給与を实地調査（完了率92.7%）

〈月例給〉

官民の4月分給与を調査（ベア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、職種、役職段階、年齢、地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

○ 官民較差 39円 0.01%〔行政職(一)…現行給与 381,113円 平均年齢40.2歳〕
(寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民較差 △207円 △0.05%)

〈ボーナス〉

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 公務の支給月数（4.40月）とおおむね均衡

3 改定の内容と考え方

〈月例給〉

官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、月例給の水準改定は見送り

(1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

① 教育職俸給表

教育職(一)は1級を削除、教育職(二)及び教育職(三)は廃止、教育職(四)は名称を教育職(二)とし、4級、5級を削除

② 指定職俸給表

指定職12号俸を削除

任期付研究員、特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職11号俸相当額に変更

③ 研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当、義務教育等教員特別手当

廃止等の所要の改定

(2) 寒冷地手当

地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本的に見直し

・ 支給地域

北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定
(市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外)

・ 支給額

民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引下げ
(最高支給額 年額230,200円 → 131,900円)

・ 支給方法

一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更

- ・ 実施時期等

本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

[実施時期] 公布の日から実施

<その他の課題>

(1) 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し

比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討

(3) 独立行政法人等の給与水準

役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力

4 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

- ・ 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し

ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、

→ 職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換

イ「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、

→ 在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備

ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、

→ 適正な給与の地域間配分を実現

(2) 具体的な検討項目～たたき台を提示

① 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

- ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
- ・ 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設
- ・ 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設

② 俸給関連の課題

- ・ 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設
 - スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設
- ・ 俸給表構造の見直し
 - 俸給表について、より職務・職責を反映したものとなるよう、級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化
- ・ 昇格基準の見直し等
 - 能力等級制度や新たな評価システムとの関連を踏まえ、昇格・降格の基準を明確化
- ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する査定昇給を導入。これに併せ、枠外昇給は廃止

③ 手当制度関連の課題

- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大

- － 新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大。関連して、期末特別手当についても実績反映を導入
- ・ 本府省手当（仮称）の新設
 - － 本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮して本府省手当を新設
- ・ 俸給の特別調整額の定額化
 - － 俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化

(3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要。今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要
- ・ 新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

2 再就職ルールの適正化

- ・ 営利企業への再就職だけではなく、特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理し、個別にチェックを行うことが必要
- ・ 「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

- キャリアシステムの見直しの検討

幹部要員の選抜、育成方法等の在り方について、採用試験の種類等との関連などにも十分留意しつつ幅広く検討。なお、能力と意欲のある優秀なⅡ・Ⅲ種等職員の幹部登用の促進が必要
- セクショナリズムの是正

府省間人事交流を促進。中途採用や官民人事交流に係る制度を一層活用。政府職員としての一体感の涵養を図るための研修を通じて意識を改革
- 民間人材活用及び人事交流の促進
 - ・ 民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員の民間企業への交流派遣の拡大に努めていく必要
 - ・ 非営利法人への職員派遣について、具体化の方向で検討
- 勤務環境と服務規律の整備
 - ・ 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進（勤務時間制度の弾力化・多様化）
 - 両立支援策として、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
 - ・ 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進
 - ・ セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応、監督者の研修の充実などによる一層のセクハラ防止、被害者にとって相談しやすい体制の整備
 - ・ 「懲戒処分の指針」の見直しを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保策を検討
- 人材の確保・育成

- ・ I 種採用試験の改革について、「I 種採用試験に関する研究会」において検討を進め、本年中に取りまとめ
- ・ 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討
- ・ 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、実効性のある登用促進策を検討。「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直し
- ・ e ラーニングの導入を通じ、公務員倫理、服務などの研修を充実
- ・ II・III 種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充、海外派遣の機会の拡大
- ・ 留学派遣者の早期退職問題への対処について検討
- 再任用制度の積極的な活用
短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討
- 人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用
人事・給与関係業務情報システムを開発。また、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化について検討
- 不服申立て・苦情相談の充実
不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討

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) 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はおおむね均衡していた。これは、昨年、一昨年と2年連続で職員の月例給の引下げを行ったこと、景気の回復傾向を反映し、民間における賃金も下げ止まりを見せていることなどによるものと考えられる。

公民給与の精確な比較により適正な公務員給与水準を維持・確保することを目的とした給与勧告制度は、情勢適応の原則に則った給与の決定方法として定着し、労使関係の安定や効率的な行政運営に寄与してきていると考えている。また、その機能は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであるが、一方で、県民から支持される納得性の高いものでなければならない。

本委員会としては、本年の公民較差の状況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、本年は月例給および期末・勤勉手当の改定を見送ることが適切であると判断した。

なお、寒冷地手当については、従来より国に準じた制度としてきたところであり、人事院勧告の内容、他の都道府県の状況、本県における民間の支給状況等を勘案した結果、人事院勧告に準じて改定することが適当であると判断した。

(2) 新たな人事・給与制度の構築に向けた取組

民間企業においては、近年の社会経済情勢を踏まえ、競争力を強化するため事業の再構築や組織の見直し等を行うとともに、能力・成果を重視した人事管理制度へと移行する流れが強まっている。

国においても、公務員制度改革の検討が進められており、能力等級制の導入を柱とした能力・実績主義の人事制度の構築に向けた公務員制度改革関連法案の検討が行われている。また、人事院においても、職務、職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度の構築に向けて、給与構造の全般的な見直しを表明している。

このような状況の中、本県においても、公務員制度改革に伴う能力・実績を反映した新たな人事・給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。検討に当たっては、質の高い行政サービスを提供するため長期的視点に立ったスペシャリスト的な人材の育成、職員に求められる能力を示し職員の能力開発につなげていくこと、職員の能力開発や職務に対する意欲の向上に結びつくような公正で透明性・納得性の高い能力評価、業績評価制度の在り方などが、重要な課題になってくると考えられる。今後、国、他の都道府県の状況や民間企業の制度なども参考にし、職員の理解と納得を得ながら、本県の実情に応じた制度の検討を進めていく必要がある。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援～次世代育成支援～

職員は、職場だけでなく、家庭や地域社会においても、その一員としての役割を積極的

に果たしていくことが求められている。職業生活と家庭生活の両立を支援していくことは、職員本人にとって心身ともに充実した状態でその能力を十分発揮していくために必要であるだけでなく、公務における人材の活用・確保を図る上でも重要な意味をもっており、両立支援のための施策を積極的に進めていく必要がある。

特に、急速な少子化の進行により、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることは、社会全体における緊急かつ重要な課題となっており、本県においても、育児を行う職員に対する両立支援を進めていく必要がある。

本年度、各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と家庭の両立等に関する目標や目標達成のために講じる措置の内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することになっており、この計画策定と連携しつつ、勤務時間制度の弾力化や休暇制度を利用しやすい環境整備などについて検討していくことが必要である。

また、男性職員の育児参加も重要な課題であり、男性職員の育児休業取得についての意識啓発や職場理解の徹底などを進めていく必要がある。

(4) 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、公務能率の向上、さらには、前述したように職業生活と家庭生活の両立という観点からも重要な課題であり、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進を進めていく必要がある。また、過重労働を排し、総実勤務時間の短縮を図っていくことは、ひいては、長期にわたって職員の能力の向上を促し、それを有効に発揮してもらうことにもつながるものと考えられる。

近年、ノー残業デーやサブノー残業デーの設定、遅出勤務などの勤務時間の弾力化、超過勤務縮減強化月間の設定など任命権者の様々な取組みにより、一定の改善傾向が見られるものの、依然として特定の職種等において、長時間に及ぶ勤務が見受けられる。

任命権者においては、引き続き、超過勤務縮減運動や職員の適正な配置、業務配分の平準化等に取り組むとともに、職員自身も事務の簡素・効率化などを積極的に進め、超過勤務の縮減を常に意識していくことが重要である。また、職場管理者にあっては、職員一人ひとりの超過勤務の状況やその要因を的確に把握し、職員の職務遂行に関し適切なアドバイスをしたり、所属内での応援、協力体制の確保を図るなど、きめ細かな対応が必要であり、そうした勤務時間の管理が、職場管理者としての重要な責務であるとの認識が不可欠である。

(5) 職員の健康管理

職員の健康管理については、各種健康診断や健康診断後の健康指導など様々な取組みが拡充されてきており、昨年から「VDT作業従事者健康診断」や「長時間超過勤務職員に対する保健指導」も追加されている。しかし、業務が複雑化・多様化する中で、職員の心身への負担もまた大きくなっていくことも考えられる。

人事院では、本年3月に「職員の心の健康づくりのための指針」を策定し、この指針を基礎に、心の健康づくり対策の具体化を検討しており、また、厚生労働省においても、過重労働による健康障害防止のための総合対策を推進しているところである。そうした国における取組みや、民間企業における取組みなども参考にしながら、メンタルヘルス対策や

過重労働による健康障害防止策として、必要かつ有効な取組みについては積極的に取り入れていくことが適当である。

また、職員自身が健康管理の意識を持つことの重要性について改めて啓発していくとともに、管理職員は、職員に過重な勤務状態や過度のストレスが発生しないよう業務の進化管理を徹底しつつ、日頃より職員の健康状態に十分注意を払っていく必要がある。

特に警察の職場において、定期健康診断における有所見者の割合が非常に高く、また、ここ数年さらに悪化する傾向をみせており、職員の健康状態が憂慮される状態にあることから、その要因の把握および対策が必要である。

(6) 優秀な人材の確保

地方分権新時代を迎え、複雑・高度化する行政ニーズに対応し、県民が求める質の高いサービスを提供していくためには、優秀な人材の確保がますます重要な課題となっている。

本県では、これまで、民間職務経験者採用試験の実施や採用試験区分の再編（上・中・初級の3区分からⅠ種・Ⅱ種の2区分に変更）、また本年度からは総合土木職の新設など、採用試験制度の改革に取り組んできた。今後、少子高齢化の進展や法科大学院など専門職大学院の登場などにより、人材供給構造も大きく変化していくことが想定されることから、引き続き、採用試験の在り方などについて検討を進め、優秀な人材確保に取り組んでいく必要がある。

また、高度で専門的な知識を有する人材を外部から受け入れるため任期付研究員制度や任期付職員制度を導入してきたが、本年6月に地方公務員法等が改正され、任期付職員制度の拡充が図られたところであり、多様化する行政ニーズに対応するため、本県においても制度の拡充について、他の都道府県の動向を踏まえ検討を進める必要がある。