

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「平成19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、13,655人であって、これら在職者の平均年齢は42.4歳であり、また、その男女別構成は男59.1%、女40.9%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額は、給料359,918円、扶養手当9,780円、地域手当3,717円、計373,414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額は、給料380,173円、扶養手当8,876円、地域手当4,135円、計393,184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	359,918	359,069	397,406	395,526	410,875	474,358	357,046	342,215	421,066	380,173
	扶養手当	9,780	14,506	8,747	7,012	12,141	17,763	6,823	1,931	2,306	8,876
	地域手当	3,717	3,385	3,674	3,670	3,961	61,955	3,343	3,107	3,835	4,135
	計(円)	373,414	376,961	409,827	406,208	426,977	554,076	367,213	347,254	427,208	393,184
人 員(人)		3,498	1,648	2,310	4,838	306	120	263	641	31	13,655
性別 (人)	男	2,486	1,580	1,357	2,110	261	105	122	37	7	8,065
	女	1,012	68	953	2,728	45	15	141	604	24	5,590
学 歴 (人)	大 学	1,999	827	2,078	4,645	275	120	152	157	9	10,262
	短 大	471	30	98	192	13		109	457	17	1,387
	高 校	1,020	789	134	1	18		2	25	5	1,994
	中 学	8	2						2		12
年 齢(歳)		42.8	41.5	42.0	42.9	44.4	42.2	42.0	38.6	48.3	42.4
経験年数(年)		21.7	20.9	19.6	20.5	22.0	18.6	20.1	17.7	26.7	20.6

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成18年4月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。

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。)

3 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6,273人で、全職員の45.9%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8,876円(受給職員平均では19,320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	6,273	45.9	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	8,876 〔受給職員 平均では 19,320〕
扶養親族 1人	1,835	13.4		
2人	2,224	16.3		
3人	1,554	11.4		
4人	537	3.9		
5人	106	0.8		
6人以上	17	0.1		
扶養手当非受給職員	7,382	54.1		
計	13,655	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4,612人で全職員の33.8%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,209人(26.2%)、自宅居住者3,403人(73.8%)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25,602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		4,612	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	5	0.1	25,602
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	433	9.4	
		手当額27,000円の受給者	771	16.7	
	小 計	1,209	26.2		
自宅	手当額3,000円の受給者	3,403	73.8		

(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11,475人で全職員の84.0%を占めており、その内訳は交通機関等利用者818人(7.1%)、交通用具使用者10,330人(90.0%)、併用者327人(2.8%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、平均手当支給額は11,595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10,183人(98.6%)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			平均手当月額(円)
	人 員(人)	割 合(%)		
受 給 職 員 計	11,475	100.0		
交通機関等利用者	818	7.1	(100.0)	11,595
55,000円までの者	818	7.1	(100.0)	
55,000円を超える者	0	0.0	(0.0)	
交通用具使用者	10,330	90.0	(100.0)	7,738
自転車	133	1.2	(1.3)	
原動機付自転車等	14	0.1	(0.1)	
自動車	10,183	88.7	(98.6)	
併 用 者	327	2.8	(100.0)	16,262
55,000円までの者	327	2.8	(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のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 99 事業所を対象に、「平成 19 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 3,018 人および研究員、医師等 56 職種の 554 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。

なお、本年の調査においては、昨年に引き続き、調査対象となる民間企業の規模を 50 人以上とし、調査対象従業員の範囲にスタッフ職等を含めるなど、精確な公民比較が維持できる範囲において広く調査を行うこととした。

また、給与改定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、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は 37.8% (昨年 26.0%)、ベースアップを中止した事業所は 7.8% (同 23.3%)、ベースダウンを実施した事業所が 0.0% (同 0.9%) となっている。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は 54.4% (同 49.8%) であった。

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 67.2% (同 68.1%) 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、0.0% (同 0.0%) となっている。

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 29.6% (同 10.2%)、部長級では 18.1% (同 15.8%) 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	37.8	7.8	0.0	54.4
課 長 級	24.8	10.4	0.0	64.8

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		年俸制		
係 員	78.4	67.2	22.7	6.7	37.7	11.2	21.6	-
課 長 級	71.9	61.5	10.2	3.6	47.7	10.3	28.1	29.6

第7表 民間における賃金カットの状況

(単位：%)

賃金カットを実施した事業所	0.0
---------------	-----

(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		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
役職段階			
課	長 級	29.6	70.4
部	長 級	18.1	81.9

(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	12,794円
配偶者と子1人	18,330円
配偶者と子2人	22,890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13,000円、配偶者以外については、各1人につき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	29.4
	借家・借間居住者に支給	29.4
	自宅居住者に支給	44.9
非	支給	70.6

(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19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.0%（昨年20.8%）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、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換4.6%、部門の整理・部門間の配転4.5%、残業の規制3.6%などの割合が高く、また、正社員の解雇1.8%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概ね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	2.3
部門の整理・部門間の配転	4.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.6
転籍出向	1.0
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	3.6
希望退職者の募集	0.0
正社員の解雇	1.8
賃金のカット	0.0
計	16.0

(注) 1 平成19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19年福井県職員給与実態調査」および「平成19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、第12表に示すとおり、民間給与が職員給与を951円（0.25%）上回った。

第12表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	382,203 円
職員給与 (B)	381,252 円
較 差 (A) - (B)	951 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.25%

(2) 特別給

「平成19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額の4.50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4.45月である。

第13表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
	平均給与月額	下半期 (A1) 上半期 (A2)	353,915 円 349,749 円
特別給の支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	805,954 円 775,244 円	464,568 円 462,530 円
特別給の支給割合	下半期 (B1 / A1) 上半期 (B2 / A2)	2.28 月分 2.22 月分	1.76 月分 1.81 月分
年 間 の 合 計		4.50 月分	3.57 月分

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは平成19年2月から同年7月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物 価 ・ 生 計 費

今年 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 ポイントの下落となっている。また、家計調査（総務省）によれば、今年 4 月の福井市内の全世帯（農林漁家世帯を除く）における消費支出は、昨年 4 月と比べ 2.1%の増加となっている。

平成 19 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、今年 4 月においてそれぞれ 211,850 円、226,880 円、241,920 円（昨年 4 月においては、それぞれ 168,740 円、198,280 円、227,830 円）となった。また、別に算定した 1 人世帯の標準生計費は、105,170 円（昨年 95,790 円）となっている。

（参考資料第 18 表、第 20 表）

(2) 雇 用 情 勢

労働力調査（総務省）によれば、今年 4 月の全国における完全失業率は、昨年 4 月の水準から 0.3 ポイント改善し、3.8%（季節調整値）となっている。本県においては昨年 4 月から 6 月の平均と比べ 0.3 ポイント上昇し、2.9%（モデル推計値）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、本県における今年 4 月の有効求人倍率は、昨年 4 月と比べ 0.02 ポイント低下し、1.39 倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第 20 表）

5 人事院の報告および勧告

人事院は、本年8月8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等について報告し、あわせて給与等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

公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ(4.8%)を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

人事院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

給与勧告の基本的考え方

給与勧告の意義と役割

勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

民間準拠の考え方

国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査(完了率89.4%)

月例給 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

民間給与との較差	1,352円	0.35%	{行政職(-)・・・現行給与383,541円	平均年齢40.7歳}
俸給	387円		扶養手当	350円
地域手当	560円		はね返し分	55円

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 4.51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

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定(中高年齢層は据置き)

行政職俸給表(一)

改定率 1級1.1%、2級0.6%、3級0.0%。4級以上は改定なし

初任給 種 181,200円(現行179,200円)、種 172,200円(現行170,200円)

種 140,100円(現行138,400円)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)

(2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮
子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円 6,500円)

- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施
 地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が
 6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定
 (本年度分として0.5%の引上げを追加)

[実施時期] 平成19年4月1日

期末・勤勉手当等(ボーナス) 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分 4.5月分
 (一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
19年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
	勤勉手当	0.725月(支給済み)	0.775月(現行0.725月)
20年度 以降	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期] 公布日

その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討
 なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

給与構造改革(平成20年度において実施する事項)

1 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設(平成20年4月1日実施)

(俸給)

- ・専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

(諸手当)

- ・専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- ・専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給(俸給月額額の100分の10)

(勤務時間)

- ・専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

2 地域手当の支給割合の改定等

- ・地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定(平成19年度の支給割合を1~2.5%引上げ)
- ・広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成(異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%)
- ・今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

- 1 新たな人事評価制度の導入 ~能力・実績に基づく人事管理の推進~
 - ・人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
 - ・評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要
- 2 専門職大学院等に対応した人材確保 ~人材供給構造変化への対応~
 - ・有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
 - ・「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討
- 3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ~キャリア・システムの見直し~
 - ・「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
 - ・幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。 - 当面、種における選抜強化、種の登用促進が重要
- 4 官民交流の拡大
 - ・交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
 - ・公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要
- 5 退職管理 ~高齢期の雇用問題~

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討
- 6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要
- 7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目的に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し
- 8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討
- 9 その他
 - ・採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
 - ・テレワーク(在宅勤務)の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
 - ・職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

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、職員の月例給与が民間給与を951円(0.25%)下回っていることが判明した。これは、企業間における給与改定の状況は様々であるものの、ベースアップを実施した事業所の割合が増加していること、給与構造改革等に伴い職員の平均給与額が減少していることなどによるものと考えられる。

給与と勤告制度については、職員の労働基本権制約の代償措置として、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するものであり、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。

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勤告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給与の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給については、職種別民間給与実態調査の結果や人事院勤告の内容、他の都道府県の状況等を勘案した結果、0.05月引き上げることが適当であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給 料

給料表については、本年の公民較差がプラスとなったことから、人事院勤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、全給料表について初任給を中心に若年層に限定した改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

扶養手当については、人事院勤告における改定状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進に配慮し、扶養親族である子等に係る支給月額(職員に扶養親族でない配偶者がいる場合または職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。)を500円引き上げる必要がある。

地域手当について、人事院勤告に準じた支給割合の繰上改定(級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の県外勤務地において、本年4月に行った改定に加えて0.5%引上げ。)を行うとともに、本県における公民給与の均衡を図るため、県内に所在する公署に在勤する職員に対する支給割合を、本年4月に行った改定に加えて0.1%引き上げる必要がある。

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勤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。

イ 改定の実施時期

これらの給与改定は、平成19年4月1日から実施することとする。

(2) 給与構造の改革

平成17年に、人事院は、国家公務員の給与制度について抜本的な改革を勧告し、平成22年度の制度完成にむけて段階的に改革を実施していくことを表明した。本年は、この給与構造改革の3年目にあたり、専門スタッフ職俸給表の新設、地域手当および広域異動手当の支給割合の改定、勤務実績の給与への反映についての報告および勧告がなされたところである。

本委員会においても人事院勤告に準じた給与構造改革を勧告し、昨年4月から段階的に実施されているところである。引き続き給与制度の改革に着実に取り組むとともに、改革3年目の

措置として、人事院勧告の内容、民間の賃金制度や賃金水準の動向、地方公務員給与をめぐる状況、本県給与制度の経緯と現状、国家公務員との処遇上の均衡、他の都道府県の動向等を考慮した結果、次のように実施することが適切であると判断した。

ア 実施すべき事項等

地域手当については、平成 17 年の本委員会の勧告のとおり、支給割合を改定する必要がある。

本年人事院が導入を勧告した専門スタッフ職については、本県の実情を踏まえ導入しないことが適当である。

任命権者においては、勤務実績のより適切な給与への反映を行っていくため、公正で透明性・納得性の高い新たな人事評価制度について、職員の理解と納得を得ながら、引き続き制度導入に向けた取組みを進めていく必要がある。

イ 改定の実施時期

地域手当の改定は、平成 20 年 4 月 1 日から実施することとする。

(3) 教員給与制度等

現在、文部科学省等において、教員に係る新たな職の設置に係る検討や給与体系の見直しが進められており、これらの状況等を注視し的確に対応していくことが必要である。

(4) 能力・実績に基づく人事管理

国においては、改正国家公務員法が本年 7 月 6 日に公布され、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、公布の日から 2 年以内に新たな人事評価制度を整備し、任用、給与、分限等の人事管理に活用することとなった。

同様の地方公務員法改正案が継続審議中であり、本県においても、能力・実績に基づく人事管理について、その基礎となる新たな人事評価制度の導入に向け取り組む必要がある。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援

少子高齢化の急速な進行に伴い、職員には、男女を問わず、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。

ワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、職業生活と家庭生活を両立できる環境を整備することは、職員の健康福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながるものであり、一層の両立支援を進めていく必要がある。

各任命権者において策定・実施されている特定事業主行動計画については、各任命権者の努力により一定の成果が見られるところであるが、男性職員の育児休業の取得率の向上など、一層の取得促進策が求められる。

各任命権者にあっては、今後とも、計画の趣旨・内容について周知徹底するとともに、計画に掲げられた数値目標の達成に向け着実に努力されることを要望する。

また、国においては、長期間にわたる職業生活と家庭生活の両立支援を一層推進する新制度として、本年 8 月より育児短時間勤務制度が導入されており、本県においても、改正された地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、早期に制度を整備するとともに、円滑な施行に向けて周知を図る必要がある。

なお、自己啓発等休業制度の創設に係る改正地方公務員法が施行されており、今後国や他の都道府県の動向を踏まえて検討を行っていく必要がある。

(6) 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重要な課題となっている。

現状をみると、ノー残業デーの設定、早出遅出勤務制度による勤務時間の弾力化等、近年の任命権者の様々な取組みにより、長期的には改善傾向が見られるものの、依然として長時間に及ぶ超過勤務を行っている職員が見受けられる。

総実勤務時間の短縮を実現するためには、長時間勤務の実態について今一度見直しを行い、また、学校現場においては、教職員の勤務実態を把握し、適正な勤務時間管理のあり方についても検討を進めるなど、勤務時間管理の一層の適正化に取り組むことが必要不可欠である。

各職員自身にあっては、管理意識・コスト意識をもって事務の簡素化・効率化を図る必要がある。また、職場管理者には、事前かつ明示的に超過勤務を命令することを徹底するとともに、職員の超過勤務の状況や業務の進捗状況を十分把握し、一層効率的に業務を管理することが求められる。その上で、任命権者は適切な人員配置のあり方を検討するなど、職員・職場管理者・任命権者間相互において十分な意思疎通を行い、それぞれが実効性のある具体的な対策をとることが望まれる。また、議会対応等の他律的業務や、通常の勤務時間外に勤務を行う必要がある場合においては、早出遅出勤務制度の一層の活用を図るとともに、現在の事務処理体制の改善についても検討を求めたい。

年次休暇の取得日数は、近年、各任命権者において、休暇の計画的取得や連続取得のため様々な取組みがなされており、取得日数も増加しているが、依然として全国に比べて低い水準にある。引き続き、休暇を取得しやすい環境づくりなど、職場風土の改善に積極的に努め、休暇の取得促進に取り組む必要がある。

なお、国においては、民間準拠を基本とした職員の勤務時間の見直しについて本年人事院が報告を行っており、本県においても、国および民間の動向を踏まえ、検討を行っていく必要がある。

(7) 職員の健康管理とメンタルヘルス

職員の心身両面における健康管理については、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員がその能力を十分に発揮し、県民に対して公的サービスを効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。

近年、各任命権者において各種健康診断やその後のフォローアップ、メンタルヘルス相談体制の整備、職場管理者に対する研修等、様々な取組みが積極的に行われている。しかし、行政課題が複雑・高度化する中、職員にかかる負担は心身ともに増加傾向にある。

とりわけメンタルヘルスに関しては、民間調査において労働者の「心の病」は引き続き増加傾向にあることが指摘されており、昨年の改正労働安全衛生法においても、長時間勤務を行い疲労の蓄積が認められる労働者等に対し、メンタルヘルス面も含めた医師による面接指導が義務づけられている。

メンタルヘルスについては、各職員がセルフケアに努めることも大切であるが、職場における主なストレスの要因として、業務量などの仕事上の問題のほか、職場の人間関係が挙げられており、日常的に職員に接している職場管理者が果たす役割は大きい。職場管理者にあっては、各職員の日常的な健康状態の把握、職員からの相談への適切な対応、専門機関との連携、職員の円滑な職場復帰支援等が求められるとともに、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の防止も含め、職場における勤務環境の改善や良好な人間関係づくりに努める必要がある。また、任命権者にあっては、引き続き職場管理者に対してメンタルヘルスに関する研修を行うとともに、個別の相談に応じる等、適切な支援を行うことが求められる。

(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、職員一人ひとりが、公務の執行者たる責務を自覚し、法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努める必要がある。

また、各任命権者においても、職員研修等のあらゆる機会を捉え、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および服務規律の確保を図っていく必要がある。

(9) その他

本年の人事院報告では、公務員の高齢期における雇用確保策についての総合的な検討の必要性、労働基本権を含む労使関係のあり方の見直しといった事項が盛り込まれたところであり、それらの検討状況を注視していく必要がある。