

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20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、13,507人であって、これら在職者の平均年齢は42.5歳であり、また、その男女別構成は男58.9%、女41.1%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355,496円、扶養手当10,043円、地域手当5,201円、計370,741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376,023円、扶養手当9,047円、地域手当5,721円、計390,790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	355,496	349,539	397,096	393,090	403,038	473,804	343,250	334,294	401,821	376,023
	扶養手当	10,043	14,105	9,201	7,239	11,938	17,789	7,040	2,188	2,517	9,047
	地域手当	5,201	4,844	5,309	5,271	5,628	67,946	4,642	4,391	5,308	5,721
	計(円)	370,741	368,488	411,606	405,600	420,603	559,539	354,932	340,874	410,646	390,790
人 員(人)		3,405	1,648	2,277	4,783	304	121	260	680	29	13,507
性別 (人)	男	2,426	1,580	1,348	2,085	256	103	114	37	7	7,956
	女	979	68	929	2,698	48	18	146	643	22	5,551
学 歴 (人)	大 学	1,989	854	2,057	4,591	270	121	157	184	9	10,232
	短 大	456	31	93	191	17		102	476	17	1,383
	高 校	953	761	127	1	17		1	18	3	1,881
	中 学	7	2						2		11
年 齢(歳)		42.9	40.9	42.5	43.2	44.3	42.6	40.9	38.2	46.8	42.5
経験年数(年)		21.7	20.2	20.2	20.8	21.8	19.2	18.9	17.3	25.2	20.7

(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6,177人で、全職員の45.7%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9,047円(受給職員平均では19,782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	6,177	45.7	1.0 〔受給職員 平均では 2.2〕	9,047 〔受給職員 平均では 19,782〕
扶養親族 1人	1,853	13.7		
2人	2,173	16.1		
3人	1,530	11.3		
4人	511	3.8		
5人	96	0.7		
6人以上	14	0.1		
扶養手当非受給職員	7,330	54.3		
計	13,507	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4,682人で全職員の34.7%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,263人(27.0%)、自宅居住者3,419人(73.0%)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25,592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		4,682	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	5	0.1	25,592
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	463	9.9	
		手当額27,000円の受給者	795	17.0	
	小 計	1,263	27.0		
自宅	手当額3,000円の受給者	3,419	73.0		

(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11,296人で全職員の83.6%を占めており、その内訳は交通機関等利用者761人(6.7%)、交通用具使用者10,227人(90.5%)、併用者308人(2.7%)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12,205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1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10,065人(98.4%)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	11,296	100.0		
交通機関等利用者	761	6.7	(100.0)	12,205
55,000円までの者	760	6.7	(99.9)	
55,000円を超える者	1	0.0	(0.1)	
交通用具使用者	10,227	90.5	(100.0)	7,754
自転車	150	1.3	(1.5)	
原動機付自転車等	12	0.1	(0.1)	
自動車	10,065	89.1	(98.4)	
併用者	308	2.7	(100.0)	17,541
55,000円までの者	308	2.7	(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 102 事業所を対象に、「平成 20 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 3,630 人および研究員、医師等 56 職種の 507 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 27.8% (昨年 37.8%)、ベースアップを中止した事業所は 14.1% (同 7.8%)、ベースダウンを実施した事業所が 1.6% (同 0.0%) 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 56.5% (同 54.4%) 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 80.8% (同 67.2%) 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、係員では 7.4%、課長級では 12.7% (同 29.6%)、部長級では 15.6% (同 18.1%) 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	27.8	14.1	1.6	56.5
課 長 級	12.9	15.4	2.0	69.8

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			
係 員	84.8	80.8	23.5	20.5	36.8	4.1	15.2
課 長 級	73.8	69.3	22.5	13.1	33.7	4.5	26.2

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：%)

役職段階	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
		係 員	7.4
課 長	級	12.7	87.3
部 長	級	15.6	84.4

(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	13,763円
配偶者と子1人	19,000円
配偶者と子2人	23,460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6,500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		38.5
	うち借家・借間居住者に支給	(100.0)
	うち自宅居住者に支給	(69.3)
非 支 給		61.5

(注) 「うち借家・借間居住者に支給」および「うち自宅居住者に支給」の欄は、支給事業所に占める割合である。

(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 20 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 26.5% (昨年 16.0%) となっており、昨年より増加している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制 10.8%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 7.7%、部門の整理・部門間の配転 7.3%、残業の規制 7.1% などの割合が高く、多くの措置内容において昨年よりおおむね実施割合が増加している。

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	10.8
部門の整理・部門間の配転	7.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	7.7
転籍出向	5.7
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	7.1
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	0.0
賃金のカット	0.0
計	26.5

(注) 1 平成 20 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20年福井県職員給与実態調査」および「平成20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（ラスパイレース比較）し、その較差を算定した。その結果、第12表に示すとおり、24円（0.01%）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)	386,919 円
職員給与 (B)	386,895 円
較 差 (A) - (B)	24 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.01%

(2) 特別給

「平成20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4.50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)	354,416 円	262,962 円
	上半期 (A2)	356,566 円	264,530 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	814,434 円	472,626 円
	上半期 (B2)	784,706 円	440,341 円
特別給の支給割合	下半期 (B1 / A1)	2.30 月分	1.80 月分
	上半期 (B2 / A2)	2.20 月分	1.66 月分
年 間 の 合 計		4.50 月分	3.46 月分

(注) 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20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0.6ポイントの増加となっている。また、家計調査(総務省)によれば、福井市内の全世帯における昨年5月から今年4月までの消費支出の平均月額、前年比5.8%の増加となっている。

家計調査の結果を基礎として、世帯人員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、それぞれ178,900円、201,380円、223,830円となった。また、別に算定した1人世帯の標準生計費は、96,450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0.1ポイント上回り、4.0%(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ポイント上回り、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0.11ポイント低下し、1.30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11日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等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するとともに、給与の改定および勤務時間の改定について勧告し、あわせて、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

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11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を实地調査（完了率89.0%）

調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

<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 136円 0.04%〔行政職(一)...現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳〕
俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ）

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの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（4.50月）とおおむね均衡

2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施

- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要がある、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額

課長補佐...現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下...各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

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21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
 - ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備
- 人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

(2) 勤務時間に関する勧告の骨子

(これまでの経緯)

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

（3）公務員人事管理に関する報告等の骨子

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組む

公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

- 第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務
 - ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手
- 第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築
 - ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討
- 第3 高い専門性をもって職務を遂行すると職業公務員制度の基本を生かした改革の推進
 - ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
 - ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及
- 第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

- (1) 採用試験の基本的な見直し - 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要
 - ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
 - ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用
- (2) 幹部要員の確保・育成
 - ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
 - ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要
課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、
種等採用職員の一層の登用推進
- (3) 人事交流の推進
円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し
- (4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年为国公法改正を踏まえた任免規則の整備。
分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 - 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備）

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高年齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高年齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

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じ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、職員の給与と民間給与は、月例給、特別給ともにおおむね均衡していた。これは、給与構造改革に伴い職員の平均給与額が減少している一方で、民間においても、ベースアップを実施した事業所の割合が減少しているなど厳しい状況にあること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・勤勉手当の改定を行わないことが適切であると判断した。

ところで、政府は、経済成長の成果が勤労者生活に十分に波及しているとは言えないことを指摘しており、本年8月に決定した安心実現のための緊急総合対策において、賃金の確保に向けた環境づくりとして経済界に対する賃金引上げの要請等の施策を掲げていることから、今後の動向を注視していくこととしたい。

なお、本年人事院は、勤務医を確保するため、医師の初任給調整手当の引上げを勧告した。本県においても、県立病院等に勤務する医師の確保は重要な課題であり、従来から他の道府県同様、医療職給料表(一) 初任給調整手当とも国に準じていることから、人事院勧告の内容に準じ、初任給調整手当を改定することが適切と認められる。

ア 改定すべき事項

医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じ支給額を引き上げる必要がある。

イ 改定の実施時期

この初任給調整手当の改定は、平成21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年度の制度完成に向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4年目に当たり、本府省業務調整手当の新設、地域手当の支給割合の改定、給与構造改革期間終了後の取組み、勤務実績の給与への反映の推進についての報告および勧告がなされている。

本委員会においても人事院勧告に準じた給与構造改革を勧告し、平成18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4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、平成17年の本委員会の勧告のとおり、国家公務員との均衡を考慮し、県外勤務地等における支給割合を改定する必要がある。

また、本年人事院は、昇給等の勤務成績判定を人事評価結果に基づいて行うこと等について報告し、所要の法改正を行うことを勧告した。本県でも、平成 18 年度から、勤務実績を反映していくための昇給制度が整備されており、任命権者においては、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の実施について、職員の理解と納得を得ながら、引き続き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 21 年 4 月 1 日から実施することとする。

(3) 教員給与制度等

教員給与制度のあり方については、平成 18 年 6 月の「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」の施行を受け、現在、文部科学省等において見直しが行われているところである。昨年 6 月には、主幹教諭等の新職設置を盛り込んだ改正学校教育法が成立するとともに、国の本年度予算には、義務教育等教員特別手当の縮減や教員特殊業務手当の拡充等が盛り込まれている。

こうした中、本県においても、他の都道府県の取組み、教育現場の実情等を踏まえ、適切に対応することが必要である。

(4) 適正な勤務時間の確保

ア 職員の勤務時間

本年人事院は、民間企業の所定労働時間に準拠して国家公務員の勤務時間を 1 日当たり 7 時間 45 分、1 週間当たり 38 時間 45 分に改定し、平成 21 年 4 月 1 日から実施するよう勧告を行った。

本県の現状をみると、職員の勤務時間は 1 日当たり 8 時間、1 週間当たり 40 時間であるが、本年の職種別民間給与実態調査結果によると、民間企業の平均所定労働時間は 1 日当たり 7 時間 49 分、1 週間当たり 39 時間 2 分となっている。

勤務時間の短縮の実施に当たっては、行政サービスを維持するとともに、業務の改善により行政コストの増加を招かないよう積極的に取り組み、一層の公務能率の向上に努める必要がある。

勤務時間を短縮することは、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与すると考えられること、また、地方公務員法上、職員の勤務時間等の勤務条件を定めるに当たっては、国および他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう考慮する必要があることから、本県においても、国および他の都道府県の動向を踏まえて検討していく必要がある。

イ 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、職業生活と家庭生活の両立、さらには公務能率の向上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、BPR 運動等による業務の改善など、近年の任命権者の積極的な取組みにより、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、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、職員自身もタイムマネジメント意識・コスト意識を徹底し、事務の簡素・効率化を図る必要がある。また、職場管理者にあっては、業務内容および緊急性を確認の上、必要最小限の範囲内で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、職員の業務の進捗状況を十分把握し、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、きめ細かく対応することが求められる。

なお、学校現場においては、まず、校長が教職員の長時間勤務の実態を把握し、リーダーシップを発揮して勤務時間管理の一層の適正化に取り組むとともに、教育委員会が適切に支援していくことが必要である。

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。

(5) 能力・実績に基づく人事管理の推進

国においては、昨年7月の国家公務員法改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものとして新たな人事評価制度が導入され、来年7月までに関係規定が施行されることから、本年の人事院報告において、人事評価制度および評価結果の活用の基本的枠組みが示された。

現在、同様の地方公務員法改正案が審議されており、本県においても、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる新たな人事評価制度の実施について、引き続き検討し推進していく必要がある。

(6) 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、本格的な人口減少に伴い、職員には、男女を問わず、職場だけでなく、家庭や地域生活においても、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。

また、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の両立を支援す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ことは、ますます重要となっている。

このため、職員のニーズに合わせて、育児短時間勤務、早出遅出勤務、各種休暇、育児休業等が活用されるよう、制度の周知や制度を利用しやすい環境づくりを推進するなどの取組みが必要である。

各任命権者において策定・実施されている次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画については、各任命権者の様々な取組み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ている。

各任命権者にとっては、今後とも、計画の趣旨・内容について周知徹底を図るとともに、計画に掲げられた数値目標の達成に向けた着実な努力が望まれる。

(7) 職員の健康管理

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・高度化する中で、職員にかかる負担は増加する傾向にある。

特に、メンタルヘルスについては、予防や早期発見に取り組むことが重要であり、職員自らが自分の心の健康を把握し早期に対処することや、職場管理者が、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、疲労の蓄積が認められる職員に対する医師の面接指導の徹底等に努める必要がある。また、任命権者にとっては、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、法令遵守を徹底することはもとより、高い倫理観の保持に努め、公務の執行者たる責務を再認識し、全力をあげて職務に取り組み、県民の信頼と期待に応えていく必要がある。

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通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な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、公務員の高齢期の雇用確保のあり方について、定年延長を中心に検討を進めるとされており、本県においてもその動向を注視していく必要がある。