

## 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25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、13,326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58.2%、女41.8%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月額は、給料336,057円、扶養手当9,790円、地域手当5,038円、計350,885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360,132円、扶養手当8,434円、地域手当5,708円、計374,274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	336,057	323,434	391,587	382,970	368,958	465,579	306,637	314,141	278,041	360,132
	扶 養 手 当	9,790	11,620	8,966	6,730	11,531	15,778	4,737	2,804	2,523	8,434
	地 域 手 当	5,038	4,472	5,239	5,134	5,144	73,991	4,096	4,134	3,647	5,708
	計(円)	350,885	339,526	405,792	394,834	385,634	555,267	315,470	321,078	284,211	374,274
在職者数(人)		3,348	1,710	2,206	4,636	270	144	285	705	22	13,326
性 別 (人)	男	2,341	1,590	1,273	2,040	216	123	122	52	3	7,760
	女	1,007	120	933	2,596	54	21	163	653	19	5,566
学 歴 (人)	大 学	2,101	994	2,023	4,480	254	144	191	229	13	10,429
	短 大	396	35	79	156	10		93	470	9	1,248
	高 校	842	681	103		6		1	6		1,639
	中 学	9		1							10
平均年齢(歳)		42.3	39.2	43.9	44.2	42.3	42.8	38.1	38.2	33.3	42.5
平均経験年数(年)		21.0	18.2	21.4	21.7	19.6	19.3	16.0	16.8	10.5	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 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。

3 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。)

4 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5,807人で、全職員の43.6%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.9人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,434円（受給職員平均では19,355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	5,807	43.6	0.9 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,434 〔受給職員 平均では 19,355〕
扶養親族 1人	1,821	13.7		
2人	2,093	15.7		
3人	1,409	10.6		
4人	402	3.0		
5人	68	0.5		
6人以上	14	0.1		
扶養手当非受給職員	7,519	56.4		
計	13,326	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4,839人で全職員の36.3%を占めており、その内訳は、借家・借間居住者1,466人（30.3%）、自宅居住者3,373人（69.7%）となっている。

なお、借家・借間における受給職員1人当たりの平均手当月額は25,446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		受給職員平均 手当月額(円)	
		人員(人)	割合(%)		
住 居 手 当 受 給 職 員		4,839	100.0		
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	2	0.0	25,446
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	588	12.2	
		手当額27,000円の受給者	876	18.1	
		小 計	1,466	30.3	
	自宅	手当額2,500円の受給者	3,373	69.7	

#### (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11,122人で全職員の83.5%を占めており、その内訳は交通機関等利用者730人(6.6%)、交通用具使用者10,121人(91.0%)、併用者271人(2.4%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,189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9,868人(97.5%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	区 分	該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
		人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,122	100.0	
交通機関等利用者		730	6.6	10,189
55,000円までの者		730	6.6	
55,000円を超える者		0	0.0	
交通用具使用者		10,121	91.0	11,406
自転車		234	2.1	
原動機付自転車等		19	0.2	
自動車		9,868	88.7	
併 用 者		271	2.4	14,786
55,000円までの者		271	2.4	
55,000円を超える者		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 115 事業所を対象に、「平成 25 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 4,180 人および研究員、医師等 56 職種の 487 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。同時に、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。

なお、本年調査から民間給与の状況をできる限り広く把握するため、これまで調査対象産業としてこなかった「宿泊業、飲食サービス業」等も含め、対象を全産業に拡大して実施した。

### (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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 18.5%（昨年 15.8%）、ベースアップを中止した事業所は 11.0%（同 24.4%）、ベースダウンを実施した事業所は 1.2%（同 0.0%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 83.5%（昨年 84.4%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 24.0%（昨年 23.3%）、減額となっている事業所の割合は 12.8%（同 10.4%）、変化のない事業所が 46.7%（同 50.6%）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	ベース慣行なし
係 員	18.5	11.0	1.2	69.3
課 長 級	17.6	9.1	0.0	73.3

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	92.2	83.5	24.0	12.8	46.7	8.7	7.8
課 長 級	89.1	80.7	25.7	9.7	45.6	8.4	10.9

## (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7表に示すとおりとなっている。

第7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	12,721円
配偶者と子1人	17,890円
配偶者と子2人	22,443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は、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8表に示すとおりとなっている。

第8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	32.0
うち借家・借間居住者に支給	(79.2)
うち自宅居住者に支給	(53.1)
非支給	68.0

(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9表に示すとおり、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は29.7%（昨年27.3%）となっている。雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制21.2%（昨年11.0%）、残業の規制11.3%（同9.7%）、部門の整理・部門間の配転8.4%（同3.4%）となっている。

さらに、第10表に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について4.7%（昨年13.0%）、管理職（課長級）について3.8%（同11.9%）となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について2.8%（同4.0%）、管理職について4.8%（同5.8%）となっている。

第9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	21.2
転籍出向	1.9
希望退職者の募集	2.1
正社員の解雇	1.0
部門の整理・部門間の配転	8.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.7
残業の規制	11.3
一時帰休・休業	7.9
ワークシェアリング	0.0
賃金のカット	5.8
計	29.7

(注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、11.6%である。

第10表 民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

役職段階	項 目	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
係 員		4.7	2.8
課 長 級		3.8	4.8

(注) 平成25年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業またはワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

前記の「平成 25 年福井県職員給与実態調査」および「平成 25 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ところ、第 11 表に示すとおり、民間給与が職員給与を 88 円（0.02%）上回った。

第 11 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	368,100 円
職員給与 (B)	368,012 円
較 差 (A) - (B)	88 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.02%

なお、福井県一般職の職員等の給与の臨時特例に関する条例（以下「特例条例」という。）施行後の 7 月分の職員給与は 342,949 円である。

（※）特例条例による減額の実施期間：平成 25 年 7 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日

#### (2) 特別給

「平成 25 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 12 表に示すとおり所定内給与月額との 3.95 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数は 3.95 月と均衡している。

第 12 表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員	
平均給与月額	下半期 (A1)	334,704 円
	上半期 (A2)	336,927 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	664,121 円
	上半期 (B2)	664,340 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.98 月分
	上半期 (B2/A2)	1.97 月分
年 間 の 合 計	3.95 月分	

（注） 下半期とは平成 24 年 8 月から平成 25 年 1 月まで、上半期とは平成 25 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）の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ140,250円、160,830円、181,360円、201,930円となった。

（参考資料第17表、第19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0.4ポイント改善し、4.1%（季節調整値）となっている。本県においては、今年4月から6月までの3か月の完全失業率の平均値は前年同時期と比べ0.3ポイント改善し、2.8%（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0.01ポイント下落し、1.16倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第19表）



## 5 人事院の報告等

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、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

### (1) 給与等に関する報告の骨子

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査（完了率88.6%）

- \* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査（ペア中止、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） 76円 0.02%  
（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%  
行政職俸給表（一）…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢43.1歳  
（減額後）376,257円
- 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない
  - \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

<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（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
  - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案  
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

#### III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
  - \* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民格差と全国の格差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
  - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映  
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
  - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方  
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
  - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- \* 給与構造改革における昇給抑制の回復  
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

#### IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
  - ・ 職員に対する周知、希望聴取
  - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
  - ・ 再任用に関する苦情への対応
  - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
  - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
  - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- \* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

#### V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## (2) 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

- 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点
  - ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点から十分な議論が必要
  - ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性のある制度設計を行う必要
  - ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要
- 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点
  - (1) 幹部職員人事の一元管理  
内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要
  - (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管
    - ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
    - ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適正を判断して選抜を行うなど、能力・適正に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

## 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（特例条例による減額前）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ることが確認された。

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の状況などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給および期末・勤勉手当の改定は行わないことが適切であると判断した。

また、自宅に係る住居手当については、平成21年12月の国の廃止以降、本県においても、他の都道府県の動向等を注視し、そのあり方について検討を進めてきたところである。本年4月時点で多くの都道府県が当該手当を廃止、あるいは廃止を決定していること、また、同種の手当を支給している県内民間事業所も減少していることから、本県においても当該手当を本年度限りで廃止することが適当であると判断した。

### (2) 給与構造の改革

平成18年度から実施した給与構造改革では、給料表水準の引下げを行う一方で、個々の職員の給料引下げについては、経過措置を設けて行ってきた。

国においては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づき、平成26年3月末に当該経過措置を廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成24年、平成25年および平成26年の4月1日に、人事院規則で定める職員の昇給回復を行うこととした。

本県において、経過措置の廃止を行うことは、依然として職員に与える影響が少なくないことから、他都道府県の動向や本県の実情等を考慮するとともに、今後、人事院が検討することとしている国家公務員の給与制度の総合的な見直しの動向も踏まえ、廃止および昇給回復について引き続き検討を進めることが必要である。

### (3) 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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題となっている。

本県においては、超過勤務の縮減に向けて、これまでも全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンウィークの実施など、任命権者による積極的な取組が行われ、一定の効果を上げているが、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

また、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の様々な取組がなされているが、次世代育成支援対策推進法に基づき各任命権者が策定した第2期特定事業主行動計画での目標取得日数に達するよう、引き続き休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化や意思決定の迅速化等により、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組むとともに、職場管理者にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内での協働作業等により業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員一人ひとりがタイムマネジメント意識・コスト意識を

持って、日ごろから計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。

特に、学校現場においては、学校業務の多様化・過密化が解消されず、教職員が児童生徒一人ひとりと向き合う時間の確保が難しい状況にある。このため、校長等は教職員一人ひとりの勤務時間の実態を把握することはもとより、学校の運営状況に応じた勤務時間の割振りを適正に行い、教職員が日々の教育活動に専念するための時間を拡充できるよう創意工夫を行うとともに、教育委員会としても引き続き学校の実情の把握および改善策の検討に努め、事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底など、長時間勤務の解消や教育活動の充実に向けてより一層取り組む必要がある。

#### (4) 職業生活と家庭生活の両立支援

本格的な少子高齢化を迎える中、男女が共に家庭生活や地域社会における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上にもつながるものである。

前述の第2期特定事業主行動計画は、平成22年度から実施され、各任命権者の様々な取組により、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、配偶者出産休暇の取得については、これらの制度の周知徹底や意識啓発等による一層の取得促進策ならびに休業・休暇を取得しやすい職場環境の整備が求められる。

各任命権者においては、引き続き、計画に掲げられた数値目標を達成できるよう着実に努力されるとともに、今後とも、男女が家庭・地域・会社でそれぞれ活躍できるよう支えあう社会の構築に向け、県が先導的役割を果たすためにも実効性ある仕事と家庭の両立支援をより一層推進していくことを要望する。

#### (5) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを的確に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であり、個々の職員においても自らが自分の心身の健康状態を把握し早期に対処するセルフケアに努めることが不可欠である。また、職場管理者にあっては、日ごろから職員とコミュニケーションを図り日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に引き続き努める必要がある。

各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組と併せて、療養中の職員の円滑な職場復帰および再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、一定の成果が見られるところであるが、心身の故障による休職者数の減少には至っていないことから、今後もこれらに積極的に取り組み、より充実したものとしていくことが望まれる。

さらに、職場におけるパワー・ハラスメントおよびセクシャルハラスメントについては、組織の正常な業務運営の障害となり得るとともに、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものであることから、職場管理者にあっては、こうした点に十分留意し、活力ある職場環境づくりに努めていくことが望まれる。

## (6) 能力・実績に基づく人事管理の推進

国においては、平成 19 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、平成 21 年 4 月から施行されている。

本県では、知事部局および警察本部において、人事評価制度を導入し、公平・公正な人事評価に努めているところである。

今後とも引き続き職員の理解と納得を得ながら人事評価制度を適切に運用し、能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

## (7) 公務員の高齢期雇用

国家公務員の年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、本年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じた措置を講ずるよう国から要請があったところである。

今年度以降、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、各任命権者においては、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるよう、当該職員の希望や能力、健康状態等を適切に把握するとともに、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう、職域の拡大などの検討をしていく必要がある。

## (8) 職員採用試験の検討

平成 27 年度卒業・修了予定者の就職活動時期については、学生の学修時間の確保や教育の充実を図るため、実施時期の後ろ倒しの検討が進められている。また、国家公務員採用試験についても、政府から人事院に対しこれに準じて必要な措置をとるよう要請があったところである。

本県の職員等の採用においても、民間における就職活動後ろ倒しへの取組み状況および国家公務員採用試験の見直しの動向を注視し、受験者の準備期間や就職活動への影響も考慮しながら、その対応について検討する必要がある。

## (9) 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る。

職員一人ひとりが、法令遵守を徹底し、高い倫理観の保持に努めるとともに、公務の執行者たる責務を常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

各任命権者においては、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るとともに、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や生活態度を常に把握し、職場全体の倫理観の向上に、より一層努めることが必要である。

## (10) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等

をもたらし、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本年7月から実施されている給与減額措置は人事委員会勧告に基づかない異例なものであり、期間が長期化すれば職員の士気の低下を招くことが懸念される場所である。職員給与の減額期間終了後は、本委員会における給与勧告に基づく本来の適正な給与水準を確保されるよう強く望むものである。