

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

本格的な少子高齢化，経済のグローバル化が進展する中，現在の厳しい雇用情勢，危機的な国家財政の再建に向け，経済の成長戦略のもと，デフレ脱却と経済成長を目指した諸政策が展開されているなど，社会経済情勢が大きく変化している。

このように公務を取り巻く環境も大きく変化する中，国においては，国家公務員制度改革について，引き続き必要な検討がされているとともに，本年4月からの公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う高齢期の雇用問題については，本年3月の閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」において，再任用を希望する職員については再任用するものとされ，地方公務員については，閣議決定を踏まえた必要な措置を講ずるよう要請され，適切な対応が求められているところである。

このような中，地方公共団体においても，複雑かつ高度化してきている行政課題に適切に対応するため，有為な人材の確保，能力・資質を高めるための人材の育成や，年功序列型から能力・実績に基づく適切な人事管理の徹底などが一層求められているところである。

本県においては，昨年3月に策定した「第6次茨城県行財政改革大綱」により，県庁改革を改革の柱のトップに据え，職員の資質向上と意識改革に努め，県民からの理解と信頼を得られるべく，徹底した行財政改革に全力で取り組んでいるところである。

本委員会としては，これまで，年功的な給与上昇の抑制，職務・職責に応じた給与構造への転換を図るため，着実に給与構造改革を行うとともに，地域の給与水準を的確に反映させるため，本年においては，民間給与の調査対象を全産業に拡大するなど，公務をめぐる諸情勢の変化に適切に対応してきたところである。

人事院は，本年の報告において，給与構造改革の勧告を行ってから本年度8年が経過し，社会経済情勢が急激に変化する中，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生じてきているとして，給与制度の総合的見直しに着手する旨を表明しており，給与制度の在り方は本県にとっても重要な課題であるた

め、その検討状況を注視してまいりたいと考えている。

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、このような制度の趣旨を踏まえ、本年においても、情勢適応の原則、均衡の原則など地方公務員法の趣旨に則り、中立・公正な専門機関としての立場を認識し、勧告に臨んだところである。

本県では、本年4月時点で管理職手当を支給される職員を対象とした給与の減額が行われていたが、民間給与との比較に当たっては、これまでと同様の考えのもと、本来支払われるべき給与をもって行うこととしたところである。

また、現在国家公務員においては、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、給与減額支給措置がとられており、本県においても、本年7月より全職員を対象とした給料月額及び管理職手当の減額が行われている。この減額措置については、勧告制度の趣旨とは異なるものであり誠に残念ではあるが、国からの給与減額要請の趣旨及びそれを踏まえた地方交付税等削減に伴う本県の厳しい財政状況等を考慮してとられるものと思料され、やむを得ないものとするものである。

しかしながら、職員の士気や生活に与える影響を深く憂慮し、本来の給与水準は尊重されるよう強く望むものである。

本委員会としては、今後とも地方公務員法の趣旨に則り、職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいり所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は31,384人で、昨年（31,729人）と比較すると、345人の減少となっている。

これらの対象職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに特定任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、43.9歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒77.3％、短大卒7.9％、高校卒14.8％、性別人員構成は、男性60.1％、女性39.9％となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経験年数
31,384人	43.9歳	21.9年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
77.3%	7.9%	14.8%	-	60.1%	39.9%

（注）育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く。（次表について同じ。）

(2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額（給料、地域手当及び扶養手当の合計額）は、表－2のとおり、391,380円であり、昨年と比較すると、1,671円の減額となっている。

また、職員の給与については、本年4月時点で職員の給与に関する条例（昭和27年茨城県条例第9号）付則等により、管理職手当を支給される職員を対象とした減額（以下「減額措置」※1という。）が行われていたところであり、この減額措置後の額は、389,847円となっている。

なお、現在、同条例付則等により、全職員を対象とした減額（以下「特例減額措置」※2という。）が行われているところであり、この特例減額措置が本年4月にあったものとして試算した当該措置後の額は、364,131円となっている。

※1 減額措置は、平成25年6月30日までの間において、条例付則第12項及び第15項の規定等により、管理職手当を支給される職員について給料月額の減額（3％～5％）及び管理職手当の減額（10％～20％）が措置されていたものである。

※2 特例減額措置は、平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間において、条例付則第21項及び第22項の規定等により、全職員について給料月額の減額（4.77％～9.77％）及び管理職手当の減額（10％）が措置されているものである。

表－２ 職員の平均給与月額

給 料	地域手当	扶養手当	計
371,144円 (369,685円)	11,657円 (11,583円)	8,579円	391,380円 (389,847円)
[343,895円]	11,657円	8,579円	[364,131円]

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替に伴う差額を含む。
 2 ()内の数字は、減額措置後の額である。
 3 []内の数字は、特例減額措置が本年4月にあったものとして試算した当該措置後の額である。

2 民間給与の現状

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1,242のうち274事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者13,109人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を実地に調査した。同時に、各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実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

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、調査の対象を全産業に拡大（「宿泊業、飲食サービス業」等の産業を追加）したことに伴い、実地調査の対象となった事業所は、昨年比に比べ26増加している。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も87.5%と高いものとなっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 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、表－3のとおり、大学卒で30.7%（昨年30.1%）、高校卒で22.3%（同27.1%）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90.8%（同94.2%）、高校卒で94.0%（同93.6%）となっており、昨年同様、9割を超えている。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表－4のとおりであり、大学卒で192,909円（昨年194,641円）、高校卒で161,095円（同159,710円）となっている。

なお、民間初任給と職員の初任給の状況は、表－5のとおりであり、いずれの区分においても民間初任給が職員の初任給を上回っている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
			増額	据置き	減額	
			%	%	%	
大学卒	規模計	30.7 %	(7.7) %	(90.8) %	(1.5) %	69.3 %
	500人以上	36.2	(3.1)	(93.8)	(3.1)	63.8
	100人以上 500人未満	29.9	(15.4)	(84.6)	-	70.1
	100人未満	19.5	-	(100.0)	-	80.5
高校卒	規模計	22.3	(3.9)	(94.0)	(2.1)	77.7
	500人以上	24.5	-	(95.4)	(4.6)	75.5
	100人以上 500人未満	20.3	(5.4)	(94.6)	-	79.7
	100人未満	22.0	(11.1)	(88.9)	-	78.0

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

表－4 職種別、学歴別、企業規模別初任給

職種	学歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
新卒事務員・ 技術者計	大学卒	192,909 円	195,541 円	190,930 円	188,900 円
	短大卒	170,655	175,092	171,664	149,000
	高校卒	161,095	163,426	158,102	160,627
新卒事務員	大学卒	188,042	191,457	186,480	181,133
	短大卒	155,364	155,347	159,527	143,500
	高校卒	160,032	165,321	156,618	155,140
新卒技術者	大学卒	200,695	201,117	199,051	204,433
	短大卒	181,939	185,779	180,989	X
	高校卒	161,780	162,414	158,999	167,485

(注) 1 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除いたものであり、採用のある事業所について平均したものである。

2 大学卒には修士課程，博士課程の修了者は含まない。

3 「X」は調査事業所が1事業所の場合である。

表－5 行政職給料表適用者の初任給と民間初任給の比較

試験区分	地域手当 支給区分	初任給月額	民間初任給 との差	(参考) 民間初任給
大学卒業程度	6級地 (県内地域等)	177,366 円	▲15,543 円 (▲8.8%)	192,909 円
短大卒業程度		157,384	▲13,271 (▲8.4%)	170,655
高校卒業程度		144,303	▲16,792 (▲11.6%)	161,095

(注) 民間初任給は、大学卒業程度については大学卒の新卒事務員・技術者を、短大卒業程度については短大卒の新卒事務員・技術者を、高校卒業程度については高校卒の新卒事務員・技術者を、それぞれ対応させている。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－6のとおりであり、民間事業所においては、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10.2%（昨年10.0%）となっており、昨年に比べてわずかに増加している。

また、民間における定期昇給の状況は、表－7のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.8%（昨年80.7%）となっており、昨年に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が22.8%（同20.5%）と昨年に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は7.2%（同8.9%）と昨年に比べて減少している。

表－6 民間における給与改定の状況

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	10.2 %	18.8 %	1.0 %	70.0 %
課長級	8.4	18.9	0.8	71.9

（注）ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

表－7 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	86.5 %	81.8 %	22.8 %	7.2 %	51.8 %	4.7 %	13.5 %
課長級	76.2	71.4	19.8	6.9	44.7	4.8	23.8

（注）1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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除いて集計した。

2 「増額」、「減額」、「変化なし」は、昨年との比較である。

(3) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況は、表－8のとおりであり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.7%（昨年26.8%）となっており、昨年に比べて減少している。

民間事業所におけ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、残業の規制、部門の整理閉鎖・部門間の配転となっている。

表－８ 民間における雇用調整の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	13.8 %
残業の規制	7.6
部門の整理閉鎖・部門間の配転	4.7
賃金カット	3.6
一時帰休・休業	3.5
転籍	3.5
希望退職者の募集	3.4
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	3.3
正社員への解雇	1.0
ワークシェアリング	-
計	24.7

(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 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記の職員給与実態調査及び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似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

なお、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合（以下「減額措置前」という。）の職員の給与により、公民較差を算出した。

較差の状況については、表－9のとおりであり、民間給与が減額措置前の職員の給与を1人当たり178円（0.05%）上回っていることが明らかになった。

また、公民比較を行う給与種目については、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当である。

表－9 公民給与の較差

	民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)－(B) $\left(\frac{A-B}{B}\right) \times 100$
行政職給料表関係	382,748円	382,570円	178円 (0.05%)

(注) 1 県、民間とも、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を3,833円（1.01%）上回っている。
3 特例減額措置が本年4月にあったものとして試算した当該措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を27,645円（7.79%）上回っている。

(2) 特別給

本年の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、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、表－10のとおり、平均所定内給与月額の3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

表－10 民間における特別給の支給状況

		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	361,230円
	上半期 (A ₂)	360,951円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	725,525円
	上半期 (B ₂)	704,112円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.01月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	1.95月分
特別給の支給割合年間計		3.96月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査（総務省）に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.7%下落しているのに対し、水戸市では0.1%上昇している。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月の水戸市（調査対象世帯数96世帯）の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159,178円、183,278円及び207,350円となっている。

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、職員の給与等に関する報告を行い、併せて、国家公務員制度改革等に関する報告等を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告は、次のとおりである。

ア 月例給の較差について、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）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

- ・ 減額支給措置は民間準拠による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、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
- ・ 減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- イ 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
- ウ 減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手
- ・ 民間の組織形態の変化への対応
 - ・ 地域間の給与配分の見直し
 - ・ 世代間の給与配分の見直し
 - ・ 職務や勤務実績に応じた給与

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給※を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、平成24年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は109.4（国家公務員の給与減額支給措置が無いとした場合のラスパイレス指数は101.1）である。

※ 国家公務員については、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間において、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられている。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表-11のとおりとなっている。

表-11 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	106 未 満	106 以 上 107 未 満	107 以 上 108 未 満	108 以 上 109 未 満	109 以 上
団 体 数	10 <small>団体</small>	5 <small>団体</small>	10 <small>団体</small>	9 <small>団体</small>	13 <small>団体</small>

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、給料表、諸手当及び期末手当・勤勉手当については改定を行わないこととする。

本年において公民較差等に基づく給与改定は行わないが、公民較差等に基づく給与改定以外の改定等については、(2)以下に示すとおりとする。

(2) 若年・中堅層を対象とした号給の調整

平成26年4月1日において、40歳に満たない職員のうち、平成19年4月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号給については、国に準じて昇給抑制を行ってきたこと等を踏まえ、1号給上位の号給に調整する必要がある。

(3) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

ア 昇給制度

昇給制度について、国においては、50歳台後半層における官民の給与差が相当程度存在している状況にあるとして、55歳を超える職員について標準の勤務成績では昇給しないこととする見直しを行ったところである。

本県においては、50歳台後半層における給与水準を抑制するため、55歳を超える職員の給与の減額及び昇格制度の改正等を行っているところであるが、今後も50歳台後半層における公民の給与差、新たな人事評価制度の整備状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、昇給制度の在り方について検討を進める必要がある。

イ 初任給

初任給については、国の動向、他の都道府県及び民間の状況、人材確保の必要性等を考慮し、引き続き、引上げを含めてその適正な水準について検討を進める必要がある。

ウ 給料の調整額及び特殊勤務手当

給料の調整額及び特殊勤務手当については、国及び他の都道府県の動向等並びに勤務環境の変化等を考慮し、見直しの検討を進める必要がある。

エ 給与制度の在り方

人事院は、給与制度の総合的な見直しについて検討を進めることを表明し、具体的な検討課題として、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与を掲げているところである。

このうち、職種別民間給与実態調査における民間の組織形態の変化への対応については、部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員について来年から官民比較の対象とする方向で検討を進めることとしている。

本県においては、このような国における見直しの動きに適切に対応できるよう、その検討状況を注視していく必要がある。

2 公務の運営

(1) 有為な人材の確保・育成

社会経済情勢の変化が激しさを増す中、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務の担い手となる有為な人材の確保と育成が極めて重要である。このため、次に掲げる課題に積極的に取り組んでいく必要がある。

ア 人材の確保

公務及び公務員を取り巻く環境が厳しさを増す中、民間の経済・雇用情勢の変化や少子化に伴う受験年齢人口の減少という構造的要因などの影響により、県職員採用試験における受験者確保は大変厳しい状況が続いており、高い資質と使命感を有する有為な人材を確保していくことは極めて重要な課題となっている。

このため、本県職員を目指す受験者の増加に向けて、「採用試験説明会」や「職員採用ガイダンス」の開催、採用試験の受験勧奨を行う「大学訪問」などの広報活動等に、任命権者と連携しながら、引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

また、人事院においては、民間企業の就職活動時期の見直しに対応するため、国家公務員採用試験の日程などについて必要な検討を行っていくこととしており、その動向を注視する必要がある。

イ 人材の育成

県民本位の行政サービスを提供していくためには、限られた職員数の中で、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織全体の力を高めて

いく必要がある。このため、困難な行政課題に果敢に立ち向かい、強い使命感と行動力を持つ職員の育成が極めて重要である。

本県においては、人材育成基本方針等に基づき、新規採用職員から管理職までの各役職段階や、様々な行政課題に対応した研修及び職場研修・自主研修活動の支援を実施しているほか、民間企業等への派遣研修、国、他県、市町村との人事交流等を積極的に行って、職員の意識改革や能力の向上及び組織の活性化等を図っているところである。

任命権者においては、職員が研修等に参加しやすい環境を整備し、より一層効果の高い研修を実施するとともに、人事交流の推進等様々な機会や手段を通じて、総合的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

ウ 女性職員の登用

県の施策や方針の決定過程への女性の参画は、男女共同参画社会の実現のために積極的に取り組むべき重要な課題であり、複雑・多様化する行政需要に幅広く対応するためにも、女性職員の登用は不可欠である。

本県では、女性職員の意欲の発揮や能力開発を支援するため、多様な職務経験を積ませるとともに、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進め、政策決定過程への参画の拡大に努めているところであるが、今後とも、勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き積極的に取り組む必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に的確に対応し、県民の負託に応えていくためには、職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要であり、公務の特性を踏まえた能力・実績等に基づく人事管理を進めていく必要がある。

本県においては、能力・実績等に基づく人事管理を内容とした新たな人事評価制度の試行を平成18年度から行ってきたが、平成24年度から部長級及び正課長級の職員を対象に本格実施している。

今後は、これまで得られた知見を活用し、新たな人事評価制度を早期に全面実施する必要がある。

なお、実施に当たっては、評価結果を人材育成と能力開発に活用するとともに、評価に基づく指導・助言等を通じて、職員のモチベーションの向上を図ることが大切である。

さらに、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を確立していくためには、制度に対する職員の理解を深めることが不可欠であり、そのための積極的な取組を進める必要がある。

(3) 勤務環境等の整備

職員が健康を保ち、心身ともに充実した状態で職務を遂行できるよう勤務

環境等の整備を図ることは、公務能率向上の基本である。そこで、次に掲げる課題への取組が重要である。

ア 超過勤務の縮減等

職員の健康保持や仕事への意欲・活力の維持，ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から，総実勤務時間の縮減は大きな課題である。本県においては，定時退庁日の拡充・徹底や時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間の設定・拡充など，年間を通した様々な取組により，東日本大震災を機に増加していた時間外勤務は減少しつつあるものの，依然として多い状況にある。

そのため，業務の効率性を高める取組をこれまで以上に進め，管理職員は，職員に対する時間外勤務の適切な管理・指導や，業務そのものの必要性の再検討などを継続して行うとともに，自ら率先して定時退庁に努めるなど，超過勤務の縮減に，より一層積極的に取り組む必要がある。個々の職員においても，コスト意識を持ち，仕事の進め方等を再点検しながら，これまで以上に公務能率の向上に，努めることが大切である。

また，年次休暇等の計画的な取得や休暇を取得しやすい環境の整備，週休日の振替の徹底などにも，引き続き積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持

メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者数及び長期病休者全体に占めるその割合は依然として高い水準にあり，職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。このため，本県においては，メンタルヘルス研修会の開催や精神保健相談の充実及び長期療養中の職員の円滑な職場復帰を目指す職場復帰支援制度の実施など，総合的かつ体系的な事業が展開されている。

職員が心身ともに健康で，その能力を最大限に発揮できるようにすることは，職員自身やその家族ばかりでなく，公務の運営にとって極めて大切であることから，管理職員による職員の勤務状況の把握や長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組，心の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応など，職員の健康保持のための取組をさらに強化する必要がある。

また，個々の職員においても，日頃から自分の健康状態を把握するとともに，心身の変調を自覚した場合などは，自ら進んで相談窓口等を利用し，専門家による適切なケアを受けることが大切である。

なお，日常会話などのコミュニケーションを充実させることは，周囲のメンタルヘルス不調への気づきや早期対応等に繋がることから，管理職員を中心に，職場におけるコミュニケーションの活性化に努めることも必要

である。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

本県においては、職業生活と家庭生活との両立支援のための環境整備に努めてきたところであり、平成22年3月に改定した特定事業主行動計画における目標の達成に向けて、様々な取組が進められているが、男性職員の育児休業の取得率について、依然として低い状況にある。任命権者においては、引き続き、職員への制度の周知徹底や管理職員の意識啓発、代替職員の配置などにより職場内での理解を深め、育児休業を周囲に気兼ねなく取得できる環境づくりに努めていく必要がある。

また、人事院は、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための配偶者帯同休業制度の導入に関する意見の申出を行ったが、本県では、これまで職員が、外国の地方公共団体の機関等に派遣される当該職員の配偶者と外国において同居する場合には、特別休暇としており、国の動向等を注視する必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続については、本年3月の閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については現行の仕組みにより再任用するものとされ、地方公務員についても、閣議決定の内容を踏まえた必要な措置を講ずるよう、総務副大臣から要請があったところである。

人事院は、本年の報告において、雇用と年金の確実な接続を図るための取組として、再任用の円滑な実施のために、職員に対する周知や希望聴取、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置、再任用に関する苦情への対応が必要であるとするとともに、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について言及している。

さらに、再任用職員の給与については、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人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたいとしている。

本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把握し、各任命権者におけるそれぞれの実情を踏まえながら、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努める必要がある。

また、再任用制度については、国の動向等を注視しながら、人事管理や給与制度等の諸課題について必要な検討を行い、適切に対応していく必要がある。

(5) 公務員の労働基本権問題

地方公務員の労働基本権に関して、協約締結権を付与する等を内容とする地方公務員制度改革関連法案が昨年11月15日に国会に提出されたが、翌16日の衆議院解散により廃案となった。

公務員の労働基本権問題は、現行の地方公務員制度の枠組みにかかわる重要な問題であり、引き続き、国の動向を注視していく必要がある。

(6) 服務規律の遵守

県民全体の奉仕者である職員には、高い倫理感が常に求められているが、依然として職員による飲酒運転などの法令違反等の不祥事が発生しており、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される場所である。

任命権者においては、改めて服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図るとともに、職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者であるとの自覚を持ち、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを片時も忘れることなく、県民の信頼に応えていく必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を早急に実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の視点に立った、質が高く効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理感と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。