

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

長期低迷を続けてきた我が国の経済情勢のもと、景気の基調は緩やかな回復局面に入ったとの認識が示され、有効求人倍率などで前年を上回る動きが見られるものの、賃金関連指標においては、必ずしも改善の傾向は顕著になっていない。

本年の職種別民間給与実態調査によれば、定期昇給の停止や賃金カットなどの厳しい抑制措置を実施している企業は減少しているが、ベースアップの慣行がないとする企業の割合は増加し、成果主義賃金への移行が進んでいることが見て取れる。本年4月分の公民給与を比較したところ、月例給では民間企業が県職員を下回ったが、特別給の比較では、企業業績の状況を特別給への配分で反映させる傾向から、逆の結果が表れた。

人事委員会の給与勧告・報告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を担保するという機能を担っているが、総務省が設置した「地方公務員のあり方に関する研究会」においても今年度末の最終報告に向けて検討が進められており、住民やマスコミの公務員給与に対する関心もこれまで以上に高まっている中で、本制度の意義・役割は、より一層重要なものとなっている。本委員会は、このことを深く認識し、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえて、職員の給与並びに公務の運営等について勧告等を行う必要があるものと考えている。

また、今年の人事院勧告においては、時代の変化に応じた給与制度を実現するため、昭和32年に現在の給与制度が確立して以来と言われる「給与構造の改革」が盛り込まれた。本委員会は、年功制給与システムの見直しや勤務実績の給与への反映等について、地方公務員の給与制度においても共通する課題が背景にあるものと認識し、本県の状況等を十分に勘案したうえで、その導入についても慎重に検討を行ったところである。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企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34,346人で、昨年と比較すると、61人の減少となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、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、42.8歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒71.8%、短大卒10.2%、高校卒17.9%、中学卒0.1%、性別人員構成は、男性61.0%、女性39.0%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
34,346人	42.8歳	21.1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
71.8%	10.2%	17.9%	0.1%	61.0%	39.0%

(注) 育児休業中及び公益法人派遣の職員等を除く（次表について同じ。）。

(2) 平均給与月額

新規採用職員を含む全職員の平均給与月額（給料、調整手当及び扶養手当の合計額）は、表－2のとおり、405,092円であり、昨年と比較すると、1,747円の増額となっている。

表－2 職員の平均給与月額

給料	調整手当	扶養手当	計
394,772円	780円	9,540円	405,092円

(注) 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

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882のうち150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7,911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。

また、各企業における給与の抑制措置及び雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

なお、調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も94.7%と極めて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は、表－3のとおりであり、大学卒では36.2%（昨年23.4%）、高校卒では27.1%（同14.1%）と、昨年と比べて増加しているが、うち初任給を改定した事業所の割合は少なく、大学卒では87.2%（同80.4%）、高校卒では85.0%（同90.1%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	36.2 %	(9.2) %	(87.2) %	(3.6) %	63.8 %
高校卒	27.1	(15.0)	(85.0)	(0.0)	72.9

(注) () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(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－4のとおりであり、ベア慣行のない事業所の割合が、係員では57.2%（昨年40.2%）、課長級では62.4%（同48.9%）とともに増加しており、ベースアップを実施した事業所の割合は、ほぼ昨年並となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、係員で見ると、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.5%（昨年75.3%）で、このうち増額した事業所の割合は35.0%（同21.5%）となっており、いずれも昨年に比べて増加している。

表－４ 民間における給与改定の状況

	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	19.2 %	21.5 %	2.1 %	57.2 %
課長級	15.5	20.7	1.4	62.4

表－５ 民間における定期昇給の状況

	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 %	90.5 %	35.0 %	9.0 %	46.5 %	0.0 %	9.5 %
課長級	85.7	83.8	34.7	10.4	38.7	1.9	14.3

(注) 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。

(3) 賃金カットの状況

賃金カットの実施状況は、表－６のとおりであり、賃金カットを実施した事業所の割合は、係員では2.8%（昨年3.1%）、課長級では2.3%（同4.0%）となっており、昨年に比べて減少している。

表－６ 民間における賃金カットの実施状況

	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	2.8 %	5.4 %
課長級	2.3	7.4

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

(4) 年俸制の導入状況

年俸制を実施している事業所は、表－7のとおりであり、課長級では22.1％（昨年15.4％）、部長級では24.0％（同22.3％）となっている。

表－7 民間における年俸制の導入状況

	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	22.1 %	77.9 %
部長級	24.0	76.0

(5) 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、平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は32.2％（昨年34.9％）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、部門の整理・部門間の配転、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換、採用の停止・抑制、転籍出向の割合が比較的高いほか、希望退職者の募集、正社員の解雇、一時帰休・休業などの厳しい措置も引き続き実施されている。

表－8 民間における雇用調整の実施状況（複数回答）

	実施事業所割合
部門の整理・部門間の配転	10.9 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	10.5
採用の停止・抑制	8.5
転籍出向	7.4
残業の規制	4.4
希望退職者の募集	3.4
正社員の解雇	1.1
一時帰休・休業	1.1
計	32.2

（注）平成17年1月以降の実施状況である。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

ア 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、職員の給与については、職員の給与に関する条例（昭和27年茨城県条例第9号）付則第12項の規定により、管理職手当が減額されているが、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置前の給与水準により、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、減額措置前の職員の給与が民間給与を1人当たり1,084円（0.28%）上回っていることが明らかとなった。

また、公民比較を行う給与種目について、所定内給与全体での総合比較を原則とし、その上で実費弁償性の強い給与や実績給については、例外として比較給与から除外する観点から、本年より通勤手当を比較給与種目から外し、農林漁業普及指導手当及び管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

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	390,396円	391,480円	▲1,084円 (▲0.28%)

(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 減額措置後の職員の給与で見ると職員の給与が民間給与を358円（0.09%）上回っている。

イ 家族手当

民間における家族手当の支給状況は、表-10のとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、いずれも職員の扶養手当の支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。

表－10 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給額
配偶者	11,986円
配偶者と子1人	18,694円
配偶者と子2人	25,286円

(注) 1 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。

2 支給月額を、家族手当が平成15年以降改定された事業所について算出した。

(備考) 職員の場合、扶養手当の現行支給月額を、配偶者については13,500円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ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。

(2) 特別給

民間の支給状況をより迅速に職員の給与に反映させるため、昨年から、民間の特別給の前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っている。

本年の調査の結果、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－11のとおり、平均所定内給与月額4.43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4.40月分を上回っている。

表－11 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)	393,315円
	上半期 (A ₂)	395,259円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	887,378円
	上半期 (B ₂)	856,435円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1} \right]$	2.26月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2} \right]$	2.17月分
特別給の支給割合年間計		4.43月分

(注) 下半期とは平成16年8月から平成17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、全国で横ばい、水戸市では0.6%上回っている。

なお、当該調査によると、本年4月のガソリンの価格は、原油価格の急速な上昇に伴い、昨年4月に比べて大幅に上昇しており、その後も上昇傾向にある。

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149,360円、180,269円及び211,174円となっている。

5 給与制度を巡る動向

(1) 国の動向

① 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月15日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理に関する報告を行った（巻末掲載）。

主な給与の報告及び勧告は、次のとおりである。

- ア 官民給与の逆較差（▲0.36%）を解消するため、月例給を引下げ改定する（俸給表の引下げ改定、配偶者に係る扶養手当の引下げ）。
- イ 期末手当・勤勉手当を引き上げる（0.05月分）。
- ウ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を実施する。
 - ・ 地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を平均4.8%（行政職俸給表（一））引き下げる。
 - ・ 若手の係員層については引下げを行わず、中高齢層について7%引き下げることにより、給与カーブのフラット化を進める。
 - ・ 民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給するほか、広域異動手当を新設する。
 - ・ 特別昇給と普通昇給を統合し、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大等を図る。

② 退職手当

国家公務員の退職手当制度については、国家公務員制度改革における指摘や給与構造の改革の状況等を踏まえ、在職期間中の貢献度をよりの確に反映し、人材流動化や在職期間長期化にもより対応できる制度となるよう構造面の見直しを行うことが、検討されている。

見直しの概要は、次のとおりである。

ア 支給率カーブの見直し

イ 調整額の創設

ウ 平成18年4月1日施行

(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16年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.0である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表-12のとおりとなっている。

表-12 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98 未 満	98 以 上 99 未 満	99 以 上 100 未 満	100 以 上 101 未 満	101 以 上
団 体 数	7 <small>団体</small>	8 <small>団体</small>	14 <small>団体</small>	12 <small>団体</small>	6 <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、次のように改定する必要がある。

ア 給料表

給料表については、人事院勧告に準じて、現行の全給料表（一般職の任期付職員及び一般職の任期付研究員の給料表を含む。）を改定すること。

イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

ウ 扶養手当

扶養手当については、人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

エ 期末手当・勤勉手当等

期末手当（期末特別手当を含む。）及び勤勉手当については、人事院勧告に準ずることを基本として、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、所要の改定を行うこと。

オ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容であるため、人事院勧告に準ずることを基本として、公民較差を均衡させるための所要の措置を講じたうえで、遡及することなく実施すること。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分の解消については、月例給より特別給としての期末手当で調整することが適当と考えられることなどから、人事院勧告に準ずることを基本として、所要の措置を講ずること。

(2) 教育職給料表

教育職給料表（二）及び（三）については、人事院において所要の給料表

が作成されなくなったことを受け、全国人事委員会連合会が人事院における従前の構築手法を踏まえて作成した給料表を、本県の基本としていくことが適当である。

(3) 通勤手当の改正

交通用具使用者に係る通勤手当については、基準額・加算額の二重構造や通勤の便・不便に基づく区分を有する現行制度に替えて、ガソリン単価の動向を勘案のうえ、通勤距離等の実態をより反映した算定制度に向け、早急に改正する必要がある。

また、高速道路利用に係る通勤手当についても、ETC割引制度を考慮し、国及び他の都道府県の支給状況等を踏まえて、早急に所要の改正をする必要がある。

(4) 退職手当の改正

退職手当については、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、国に準じて、早急に所要の措置を講ずる必要がある。

(5) 初任給基準等の見直し

初任給基準及び新たに職員となった者の昇給期間については、国に準ずることを基本として、早急に見直す必要がある。

(6) 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 農林漁業普及指導手当

農林漁業普及指導手当については、他の都道府県の状況を踏まえ、早急に見直しを検討する必要がある。

イ 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、勤務環境の変化等を考慮し、国等及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、見直しを検討する必要がある。

ウ 公民比較方法

今年の公民比較においては、比較給与種目の一部見直しを行ったところ

であるが、民間企業における人事・組織形態の変化や国等で検討が進められている公民比較方法の見直しに対応できるよう、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、検討を進める必要がある。

2 給与構造の改革

公務員の給与については、職務・職責及び成績に応じた給与等の支給を基本としつつも、年功的な給与上昇を許容する仕組みを内在し、現実には長年にわたり年功的な処遇を許容する傾向にあったが、この間民間企業では、低迷する経済状況のもと、職務や成果に応じた賃金制度が広く浸透してきている。

また、国家公務員の基本的な給与は全国共通の俸給表に基づいていることから、全国的に見ると、民間賃金の低い地域では公務員の給与水準が民間を上回るという状況が生じており、地域の民間賃金水準がより適切に反映されるよう見直しが求められてきている。

これらの背景から、本年人事院は、地域間の配分の適正化を図るための俸給水準の引下げや年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映などを柱とする「給与構造の改革」について報告・勧告を行った。

本県職員の給料表及び昇給等の制度は基本的に国に準拠しており、人事院が指摘する課題は、本県においても共通するところがあると認められることから、人事院の報告等を踏まえて本県の給与制度等を総合的に勘案した結果、次のように判断する。

(1) 給料表等の見直し

人事院は、地域の公務員給与について民間賃金水準をより適切に反映させる観点から、俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げることとし、あわせて、年功的な給与上昇抑制のための給与カーブのフラット化を図るとともに、級の統合及び新設を行うこととした。

また、きめ細かい勤務実績の反映を可能とするため、現行の号俸を4分割するほか、在職実態の少ない初号等の号俸のカットや現行の3号俸に相当する範囲内で号俸の増設を行うことなどを盛り込んでいる。

国における俸給水準の見直しは、国家公務員における地域間調整の必要性をもとに、全体的な給与水準を維持したうえでの配分の問題と整理されているところであるが、それとの一体をなして目指すこととしている新たな給与

システムの構築は、本県においても不可避なものと考えられるところである。したがって、国の給与制度との均衡等の観点に則り、国に準ずることを基本方向として、他の都道府県の動向や本県の実情を考慮のうえ、所要の改正を行うこととする。

(2) 地域手当の新設

人事院は、従来の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し地域手当を支給することとし、本県にあっては、15%から3%の支給地域に11市が指定され、その他2町が指定基準を満たすものとされている。

地域手当については、給料表の水準引下げと一体的に取り扱うべき制度であるとの認識のもと、県内における国の支給地域の点在状況や、国家公務員と県職員との勤務実態及び人事異動等の差異を考慮した結果、県内に勤務する職員については、全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給することとする。支給割合については、賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮したところである。

なお、県外の公署等に勤務する職員については、国に準じて地域手当を支給することとし、医療職給料表（一）の適用を受ける者等については、国に準じた措置を講ずることとする。

(3) 勤務実績の給与への反映

人事院は、特別昇給と普通昇給を統合することにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入することとし、昇給時期を年1回に統一するほか、5段階の昇給区分を設け、職員層ごとに区分に応じた昇給号俸数等を設定した。

また、枠外昇給制度の廃止とあわせ、55歳昇給停止措置に替えて55歳以上の昇給抑制措置を導入することとした。

さらに、勤勉手当への実績反映の拡大を図ることとしたうえで、昇格に係る判定基準に昇給及び勤勉手当に係る勤務実績の判定結果を活用することなどを盛り込んでいる。

これら勤務実績の給与への反映に係る見直しについては、国に準ずることを基本方向として、他の都道府県の動向や本県の実情を考慮のうえ、所要の改正を行うこととする。

なお、これらの見直しを進めるうえでは、勤勉手当における一般職員の成績率の幅の拡大や、現行制度における年功的な昇任・昇格運用の是正についても、あわせて検討を進める必要がある。

(4) その他の見直し

人事院は俸給の特別調整額について、経験年数にかかわらず管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別、職務の級別、支給区分別の定額制に移行することとしている。

管理職手当の定額化については、国及び他の都道府県の動向を踏まえながら、その実施に向けて検討を進める必要がある。

(5) 実施スケジュール等

人事院は、新俸給表は平成18年4月1日から適用することとし、同日に全ての職員の俸給月額を新俸給表に切替えるとしたうえで、新たな俸給表の支給月額が切替前の俸給月額に達しない職員に対しては、経過措置として、新旧俸給月額の差額を支給することとした。

また、新制度の導入や手当額の支給については、逐次的・段階的に実施することにより平成22年度までの5年間で完成させるものとされ、新たな昇給制度における昇給基準について平成21年度までは昇給幅を抑制することや、地域手当を段階的に実施することなどの措置が盛り込まれている。

本県において給与構造の改革を推進するに当たっては、国に準ずることを基本方向として、段階的な実施を図ることとし、他の都道府県の動向や本県の実情を踏まえながら、制度の導入及びその実施に応じて所要の措置を講ずることとする。

3 公務の運営

(1) 能力・実績等に基づく人事管理

複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の信頼を確保していくためには、職員の年齢や勤務年数にとらわれることなく、職務遂行能力や勤務実績を的確に把握・評価し、任用・人事配置、給与処遇など人事管理への適切な活用などを通し、職員の士気・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る。

このため、人事評価制度を客観的で公正性や透明性が高く、実効性がある

ものとして整備するとともに、適正に運用する必要がある。なお、制度の整備に当たっては、職員の理解の得られるよう努める必要がある。

あわせて、分限制度の適切な運用により、公務の適正かつ能率的な運営に努める必要がある。

(2) 女性職員の登用

男女が県の政策や方針の決定過程に参画することは、男女共同参画社会の基盤をつくるためには重要な意義を持つ。

本県においては、これまでも女性の登用拡大に向け、女性職員が多様な経験を積めるような職場配置などに努めているが、引き続き、職域の拡大など積極的に取り組む必要がある。

(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環境や職業生活と家庭生活との両立を図れる環境の整備等は、公務能率の向上のための基本である。

そこで、次に掲げる勤務環境の整備に関する課題などへの取組が必要となる。

ア 総実勤務時間の短縮

本県においては、これまでも時短マニュアルなどを通じて、時間外勤務の縮減等に取り組んでいるが、引き続き、管理監督者の意識改革等を図り、業務の効率的な執行と勤務時間の適切な管理を行うことにより、その取組を進めていく必要がある。

また、年次休暇等の計画的取得などを通じ、休暇の取得しやすい環境を整備するとともに、週休日の振替の徹底なども積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の健康保持

本県においては、これまでも職員の健康の保持・増進のための支援をはじめ、過重労働に係る健康障害防止対策や「さわやか健康相談事業」などのメンタルヘルス対策にも取り組んでいるところであるが、人事院の策定した「職員の心の健康づくりのための指針」に基づく具体策などを参考として、より一層の取組を進める必要がある。

なお、県安全衛生委員会で検討している「職員の心の健康づくり推進計

画」の策定に当たっては具体的な施策を盛り込むとともに、策定後は、当該計画を着実に進めていく必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活の両立支援

本県においては、これまでも職業生活と家庭生活の両立支援のための環境整備に努めているが、本年3月に策定した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」の目標達成に向け、育児休業に係る代替職員の確保や男性職員の育児休業等の取得促進などの取組を着実に進めていく必要がある。

(4) 服務規律の遵守

法令等を遵守して、県民の負託に応える責務を課せられている職員には、何よりも公務員倫理が強く求められている。

しかし、昨年度から今年度にかけて、飲酒運転などの法令違反や不祥事が増加し、収賄のような重大な法令違反も発生していることは、これまで培ってきた県民の信頼を損ない、ひいては県職員全体の士気の低下にも繋がりがかねない。

任命権者においては、不祥事に対する厳正な対処をはじめ、より一層の服務規律の確保と倫理意識の向上に努めるとともに、職員一人ひとりにとっては、改めて公務員としての自覚を持ち、服務規律の遵守のもと、日々の業務に真摯に取り組み、県民の信頼に応えていく必要がある。

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置としての機能を担っており、職員の給与水準を保障することにより、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものである。昨今の厳しい財政状況下において、職員の職務に対する高い士気を確保するとともに、民間との均衡を考慮しつつ、県民の目からみて納得の得られる職員給与のシステムを構築していくことが求められている。

職員にとっては、公務を取り巻く厳しい社会情勢を十分に認識し、改めて県民全体の奉仕者としての使命を自覚するとともに、行政需要の変化を的確にとらえ、より一層効率的な公務の遂行と行政サービスの向上に努められたい。

このような勧告制度の意義、役割を理解され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

本年は、民間との公民較差を解消するため所要の見直しを行うとともに、人事院の示した「給与構造の改革」の導入についても検討を行った。

現行給与制度における課題の背景や改革の趣旨を踏まえ、国と本県のおかれた立場や状況の違い及び国の給与制度との均衡等を考慮のうえ、総合的な判断を行ったものである。