

## 別紙第1 職員の給与等に関する報告

### はじめに

我が国は、人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化の進展などにより、社会経済情勢が大きく変化している中で、厳しい雇用情勢、危機的な国家財政、東日本大震災からの復旧・復興など様々な課題に直面している。

このような中、公務を取り巻く環境も大きく変化しており、本年2月には、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」が成立し、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、国家公務員の給与減額支給措置が講ぜられることになった。

また、公務員の労働基本権問題については、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出され継続審査となっているほか、高齢期の雇用問題については、本年3月に政府において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、定年退職する職員のうち希望者を再任用するものとされたところであり、地方公務員に係るこれらの問題についても、国において地方公共団体等の意見を聴きながら検討が進められているところである。

このような状況の下、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、能力・資質を高めるための人材の育成や、能力・実績に基づく適切な人事管理の徹底などが求められているところである。

本県においては、本年3月に「第6次茨城県行財政改革大綱」を策定し、東日本大震災からの復興と再生支援、生活大県いばらきの実現を目指して、「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るとともに、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、地域の給与水準に的確に対応するとともに、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、給与構造改革を行うなど、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。

人事委員会勧告制度は、一般職の公務員において争議権及び協約締結権が制約されていることから、その代償措置として設けられているものである。

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。

なお、本県においては、管理職員について給与の減額措置がとられているが、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間給与との比較を行うに当

たっては、昨年と同様、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。

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る所存である。

## 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31,729人で、昨年（32,034人）と比較すると、305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76.5%、短大卒8.0%、高校卒15.5%、性別人員構成は、男性60.4%、女性39.6%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経過年数
31,729人	43.9歳	22.0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
76.5%	8.0%	15.5%	－	60.4%	39.6%

(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、393,051円であり、昨年と比較すると、3,023円の減額となっている。

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）付則等による減額（以下「減額措置」※という。）が行われているところであり、この減額措置後の額は、391,517円となっている。

※ 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は給料月額の減額（3%～5%）及び管理職手当の減額（10%～20%）が措置されている。

**表－2 職員の平均給与月額**

給 料	地 域 手 当	扶 養 手 当	計
372,602 円 (371,141 円)	11,694 円 (11,621 円)	8,755 円	393,051 円 (391,517 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。

## 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1,136のうち247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12,856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改定の状況や、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84.6%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は、表－3のとおりであり、大学卒で30.1%（昨年32.6%）、高校卒で27.1%（同22.1%）となっているが、そのうち大学卒で94.2%（同93.9%）、高校卒で93.6%（同92.1%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、初任給据置きの事業所の割合が昨年比に増加している。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194,641円（同193,698円）、高校卒で159,710円（同159,723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

		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	計	30.1 %	(5.8) %	(94.2) %	－ %	69.9 %
	500人以上	35.0	(8.8)	(91.2)	－	65.0
	100人以上 500人未満	32.5	(3.7)	(96.3)	－	67.5
	100人未満	12.5	－	(100.0)	－	87.5
高校卒	計	27.1	(6.4)	(93.6)	－	72.9
	500人以上	34.7	(7.0)	(93.0)	－	65.3
	100人以上 500人未満	28.2	(6.4)	(93.6)	－	71.8
	100人未満	6.3	－	(100.0)	－	93.7

(注) ( ) 内は、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

	学歴	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	194,641 円	201,376 円	190,313 円	180,833 円
	短大卒	171,282	180,367	169,725	X
	高校卒	159,710	162,218	157,179	156,750
新卒事務員	大学卒	188,453	195,040	185,513	180,833
	短大卒	165,280	174,395	166,384	X
	高校卒	158,162	163,132	152,150	X
新卒技術者	大学卒	204,210	207,432	199,982	－
	短大卒	175,927	182,694	172,529	－
	高校卒	161,069	161,363	161,258	X

(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
上級	6級地 (県内地域等)	177,366 <sup>円</sup>	▲17,275 <sup>円</sup> (▲9.7%)	194,641 <sup>円</sup>
中級		157,384	▲13,898 (▲8.8%)	171,282
初級		144,303	▲15,407 (▲10.7%)	159,710

(注) 民間初任給は、上級については大学卒の新卒事務員・技術者を、中級については短大卒の新卒事務員・技術者を、初級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10.0%（昨年9.4%）となっており、昨年に比べて増加している。

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80.7%となっており、昨年（87.3%）に比べて減少している。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20.5%と昨年（27.9%）に比べて減少しており、また、減額となっている事業所の割合も8.9%と昨年（9.4%）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

	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	10.0 %	21.6 %	1.6 %	66.8 %
課長級	8.3	15.1	1.6	75.0

表－7 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	減	変化なし		
			額	額			
係員	87.5 %	80.7 %	20.5 %	8.9 %	51.3 %	6.8 %	12.5 %
課長級	73.7	69.2	18.2	6.4	44.6	4.5	26.3

(注) 1 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26.8%となっており、昨年(30.4%)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、賃金カットとなっている。

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
採用の停止・抑制	17.8 %
残業の規制	9.9
賃金カット	7.1
希望退職者の募集	6.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.6
転籍出向	4.8
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	2.4
一時帰休・休業	2.2
正社員の解雇	0.5
ワークシェアリング	0.0
計	26.8

(注) 平成24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

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220円（0.06％）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) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
行政職給料表関係	381,307円	381,087円	220円 (0.06%)

(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3,748円（0.99%）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額の3.97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 <sub>1</sub> )	371,619円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	373,286円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	755,815円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	723,856円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.03月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	1.94月分
特別給の支給割合年間計		3.97月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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、水戸市とも0.4%上回っている。

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144,780円, 166,421円及び188,062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, 職員の給与に関する報告及び勧告を行い, 併せて, 国家公務員制度改革等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 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

以下の諸事情を踏まえ, 減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来, 較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること, 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため, 平成25年度末までの間, 臨時特例として行われていることを勧案

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勧案

ウ 55歳を超える職員は, 標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)

エ 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

### (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23年4月1日現在, 本県のラスパイレス指数は101.2(地域手当補正後は97.6)である。

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	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	12 団体	5 団体	9 団体	8 団体	13 団体
団体数(地域手当補正後)	16	5	8	7	11

## 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) 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、平成18年度に制度を導入してから相当の期間が経過し、受給者数及び受給額とも減少してきていること、国において平成26年3月末に廃止することとされたこと及び他の都道府県の動向等を踏まえ、廃止する必要がある。

なお、当該経過措置額の廃止に当たっては、平成25年度以降、職員の受給実態など本県の実情その他の諸情勢を考慮しつつ、段階的に実施する必要がある。

#### (3) 若年・中堅層を対象とした号給の調整

平成25年4月1日において、41歳に満たない職員のうち、平成20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。

#### (4) 昇格制度の改正

昇格制度については、平成25年4月1日から、国に準じて、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう所要の改正を行う必要がある。

教育職給料表（二）又は（三）が適用される職員の昇格制度については、全国人事委員会連合会が作成する昇格時号俸対応表に準ずることを基本として、所要の改正を行う必要がある。

#### (5) 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

昇給制度については、本県の50歳台後半層における公民の給与差及び新たな人事評価制度の整備状況等を踏まえ、そ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、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 退職手当

政府においては、国家公務員の退職手当について、退職給付における官民較差の解消等を図るため、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）を改正し、早期に退職手当の支給水準の引下げを行うことを閣議決定したところである。

本県の退職手当の制度は国に準拠していることから、国の制度改正の動向等を注視しながら、その見直しについて検討する必要がある。

## エ 公民給与の比較

人事院は、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応していくため、職種別民間給与実態調査の対象とすることが可能と認められる産業の調査対象への追加、調査対象職種の拡大や公民比較における職種の対応関係の在り方等について検討を進めていくこととしており、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、複雑かつ多様化する政策課題に的確に対応し、県民本位の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、本県においては、平成25年度から実施する職員採用試験について、試験区分を統合・再編し、試験の実施方法等を変更することとしており、これを着実に実行し、多様で優秀な人材の確保を図っていく。

また、地域間競争が激化する中、本県職員を目指す受験者の増加に向

けて、県の魅力、県の組織や仕事、採用試験の内容等をわかりやすく説明し、受験者からの個別相談にも応じる「採用試験説明会」や「職員採用ガイダンス」の開催、また、採用試験の受験勧奨を行う「大学訪問」の実施などの広報活動等を任命権者と連携しながら、積極的に展開していくこととする。

## イ 人材の育成

限られた職員数の中で、県民本位の行政サービスを提供していくためには、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、現在、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、人材育成基本方針等の見直し・策定を行いながら、より一層効果の高い研修を実施するとともに、職員が研修等に参加しやすい環境を整備する必要がある。

人材育成を実効あるものとするためには、自己啓発、職場研修、職場外研修を中心に、様々な機会や手段を通じて、あらゆる場面を人材育成のために活用していくことが必要である。

個々の職員にあっては、ボランティア活動への参加等により多様な経験を積みながら、自己啓発や資質の向上に努めることが求められており、そうすることが職員自身の生きがいや充実した生活にもつながるものとする。

## 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、多様な職務経験の付与などに取り組むとともに、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、県民の負託に答えていくためには、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。

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年度からは部長級及び正課長級の職員を対象に本格実施に移行したところである。

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、仕事と生活の調和（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、年間を通じた様々な取組により、時間外勤務は減少傾向にあったものの、東日本大震災の対応業務への従事などの影響もあり、大震災の発生前と比べ、一部には増加も見られる。

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、管理監督者は、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、自ら率先して早期退庁に努めるなど、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

近年、メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者の割合は増加傾向にあり、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、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、総合的かつ体系的に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、普段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いて設定した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は、依然として低い状況にある。

男性職員の育児休業の取得を促進するためには育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要であることから、職員への育児休業制度の周知徹底や管理監督者の意識啓発、代替職員の配置などの取組を更に進める必要がある。また、男性職員の育児参加休暇など比較的取得しやすい子育て支援に関する制度の利用を一層促進することにより、職場全体で男性職員が育児参加しやすい雰囲気づくりに努めることも大切である。

#### (4) 高齢期の雇用問題

人事院は、昨年9月、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとする意見の申出を行ったが、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、定年退職する職員が再任用を希望する場合は、原則として、任命権者は再任用を行うものとするものとされた。

地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度については、国において、国家公務員に係る基本方針の内容等を踏まえて検討が進められているが、制度改革の詳細は明らかでない状況である。

高齢期の雇用問題への対応は、公的年金の支給開始年齢の引上げが目前に迫っており、雇用と年金の接続を図り、職員が安心して公務に専念する

ことができる勤務環境を整備する観点から、本県においても喫緊の課題である。

今後は、新たな再任用制度の導入が見込まれることから、国の動向等を注視しつつ、人事管理全体の見直しについて検討を進める必要がある。このため、各任命権者においては、それぞれの実情を踏まえて、定年退職後の職員の能力や経験を十分活用していくために、再任用職員のポストの確保や職務の整備などの諸課題について検討を行うとともに、県全体として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

国家公務員制度改革については、昨年6月、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出され、現在継続審査となっている。

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討することとされており、総務省では、本年5月、「地方公務員制度改革について（素案）」を示すなど、制度改革に向けた具体的な検討が進められているところである。

地方公務員の労使関係制度に関する制度改革は、現行の地方公務員制度の枠組の根幹にかかわる重要な問題であり、本県においても、引き続き、国の検討状況等を注視しながら、適切に対応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ところである。

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。