

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

近年、人口減少や少子高齢化など社会構造の大きな変化、経済のグローバル化や情報通信の高度化の進展などにより、社会経済情勢は大きく変化してきている。また、本年3月11日に発生した東日本大震災は、本県にも甚大な被害をもたらし、復旧・復興に向けた取組が国を挙げて行われている。

このような時代の変革期を迎えている中、本年4月には、地域主権関連3法案が成立するなど、国において地方分権に向けた改革が推進されているところであり、地方公共団体の果たす役割はますます増大してきている。

また、公務をめぐる状況も大きく変化しており、公務員の労働基本権問題に関して、本年6月に国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されたほか、高齢期の雇用問題に関しては、人事院が本年9月、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところであり、これらは、いずれも地方公務員制度にもかかわる重要な課題である。

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への適切な対応が一層必要となることから、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、次期行財政改革大綱の策定に向けて検討を進めているところであるが、全庁一丸となって、質の高い公共サービスを効率的に提供する自治体経営に努めているところであり、今般の東日本大震災による甚大な被害からの復旧・復興に向けても、本県職員は各々がそれぞれの職場において高い使命感をもって職務に精励している。

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。

※ 平成23年3月11日に発生した東日本大震災により、定期人事異動の時期等に影響があった職員については、例年の調査との整合性を確保するため、以下のとおり取り扱った。

- ・ 平成23年3月31日付けで退職予定であった職員が一定期間勤務を延長した場合は、同日に退職したものとみなし、調査対象から除外した。
- ・ 平成23年4月16日付けで人事異動があった職員に対する調査については、当該異動が同年4月1日であったものとみなして実施した。

(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32,034人で、昨年（32,249人）と比較すると、215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75.9%、短大卒8.2%、高校卒15.9%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性60.5%、女性39.5%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
32,034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
75.9%	8.2%	15.9%	0.0%	60.5%	39.5%

（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、396,074円であり、昨年と比較すると、2,870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、394,511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
375,318円	11,801円	8,955円	396,074円
(373,829円)	(11,727円)		(394,511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1,100のうち243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10,813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86.4%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32.6%（昨年29.6%）、高校卒で22.1%（同23.1%）となっているが、そのうち大学卒で93.9%（同91.4%）、高校卒で92.1%（同89.6%）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べ増加している。

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	
			額	額	額	
大 学 卒	計	32.6 %	(6.1) %	(93.9) %	— %	67.4 %
	500人以上	38.2	(4.1)	(95.9)	—	61.8
	100人以上 500人未満	32.2	(1.8)	(98.2)	—	67.8
	100人未満	18.5	(40.0)	(60.0)	—	81.5
高 校 卒	計	22.1	(7.9)	(92.1)	—	77.9
	500人以上	21.3	(2.4)	(97.6)	—	78.7
	100人以上 500人未満	22.8	(15.0)	(85.0)	—	77.2
	100人未満	22.2	—	(100.0)	—	77.8

(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、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9.4%（昨年11.1%）となっており、昨年に比べて減少している。

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、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87.3%となっており、昨年（83.3%）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27.9%と昨年（26.0%）に比べて増加しており、また、減額となっている事業所の割合も9.4%と昨年（8.2%）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	9.4 %	21.7 %	— %	68.9 %
課長級	7.7	16.5	0.4	75.4

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	93.1 %	87.3 %	27.9 %	9.4 %	50.0 %	5.8 %	6.9 %
課 長 級	74.2	69.2	21.9	7.2	40.1	5.0	25.8

(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－６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30.4%となっており、昨年(41.5%)に比べて減少しているものの、依然として高い水準となっている。

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、一時帰休・休業、採用の停止・抑制、残業の規制となっている。

表－６ 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
一 時 帰 休 ・ 休 業	15.3 %
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	10.6
残 業 の 規 制	8.5
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	6.7
賃 金 カ ッ ト	3.9
転 籍 出 向	3.6
希 望 退 職 者 の 募 集	2.1
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	1.3
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	0.9
正 社 員 の 解 雇	0.0
計	30.4

(注) 平成23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－7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961円（0.25％）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－7 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	382,976円	383,937円	▲961円 (▲0.25%)

(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2,647円（0.70％）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－8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－8 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)	349,867円
	上半期 (A ₂)	346,126円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	692,770円
	上半期 (B ₂)	690,253円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	1.98月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	1.99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22年8月から平成23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0.3%、水戸市では1.2%それぞれ上回っている。

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164,620円、190,913円及び217,198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9月30日、国会及び内閣に対し、職員の給与等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に関する報告等を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施

- ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

イ 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.23%）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定

ウ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止。（これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復）

(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22年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.1である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－9のとおりとなっている。

表－9 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	15 団体	5 団体	5 団体	10 団体	12 団体

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、現行の給料表を改定すること。

教育職給料表（二）及び（三）については、全国人事委員会連合会が作成した給料表に準じて改定すること。

一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年茨城県条例第6号）第5条に規定する任期付職員に適用する給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定すること。

また、給料月額について上記の改定が行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年茨城県条例第5号）付則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じた割合を乗じて得た額に改定すること。

イ 50歳台後半層の職員の給与

55歳を超える職員に支給する給料月額、管理職手当、地域手当、期末手当、勤勉手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当等に係る措置については、公民較差等を踏まえ、所要の改定を行うこと。

ウ 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、人事院勧告に準じて、公民較差を均衡させるための所要の措置を講じた上で、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、若年層等の引下げ改定を行わない給料月額を受ける職員（経過措置額を受けない職員に限る。）については公民較差相当分に係る調整を行うことは適当ではないことなどから、人事院勧告の算定方法に準ずることを基本として、所要の措置を講ずること。

また、本年4月の定期人事異動の時期が例年と異なった職員については、公民較差の算定方法等との整合性から、当該異動が本年4月1日にあったものとみなして当該調整を行うこと。

(2) 若年・中堅層を対象とした号給の調整

平成24年4月1日において、42歳に満たない職員のうち、平成21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) 短期間の育児休業の取得者に係る期末手当の支給割合の見直し

1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員について、国に準じて、期末手当の支給割合を減じないための所要の措置を講ずる必要がある。

(4) 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 給与構造改革における経過措置額

給与構造改革における経過措置額については、人事院が平成24年度からの段階的な廃止を勧告したことや他の都道府県の動向等を踏まえ、平成25年度からの定年の段階的な引上げも見据えながら、廃止を含めてその在り方について検討を進める必要がある。

イ 高齢層の給与制度

人事院は、今後の定年の段階的な引上げを見据え、高齢層の昇格・昇給制度の見直し等の検討を進めることとしており、その検討状況を注視していく必要がある。

ウ 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なる産業の拡大、職種（役職）の定義や公民比較における対応関係の見直し等を検討しており、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で、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。

国においては、人材供給構造の変化等に対応するため、平成24年度から国家公務員採用試験について、現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験等を廃止し、総合職試験、一般職試験、専門職試験等に再編することとしている。

本県の職員採用試験については、現行の上級・中級・初級という試験区分の名称が、採用後の上下関係の存在や処遇等の違いを連想させるとともに、中級試験は、短大卒業程度の者を採用する試験として、昭和42年度に実施して以降44年が経過し、受験者の大多数を大卒者が占めるなど、存置する意義が希薄化している。

そこで、現行の上級・中級・初級という試験区分を統合・再編するとともに、大学卒業程度・高校卒業程度等に名称を改めることとし、平成25年度からの実施に向けて、所要の準備を進める。

また、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を持つ社会人経験者等の採用について、実施に向けた具体的検討を進める。

このほか、本県職員を目指す受験者の増加に向けて、引き続き、採用試験説明会や職員ガイダンスの開催、採用試験の受験勧奨を行う大学訪問などの募集・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。

イ 人材の育成

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。

今後、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。

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。

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、職員の士気の向上及び組織の活性化に資するよう、より一層効果の高い研

修を実施するとともに、総合的かつ計画的な人材育成に取り組む必要がある。

一方、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

本県では、本年2月に「茨城県男女共同参画基本計画（第2次）いきいきいばらきハーモニープラン」が策定され、その中で、男女共同参画社会を実現するためには、特に、政策や方針の決定の場に男女が共同参画し、意見や考え方を反映させていくことが重要であり、更なる女性の参画に向けた様々な取組について、県が率先して進めていく必要があるとされている。

任命権者においては、多様な職務経験が積めるよう、女性職員の職域を拡大するとともに、能力主義、適材適所の基本方針に基づき、女性職員の管理職への登用を図り、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。

国においては、一昨年度から能力及び実績に基づく新たな人事評価制度を実施しているが、本県においても、現在、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を試行し、検討・改善が重ねられている。

今後は、試行により得られた知見を活用し、評価結果の任用、人材育成及び給与など人事管理への適切な活用の在り方について検討を進めるとともに、本格実施に向けて取り組む必要がある。

また、新たな人事評価制度の実施に当たっては、人材育成の観点からも評価者と被評価者とのコミュニケーションを十分にとることが重視されているが、評価者にあっては、評価のみならず、人材育成を念頭にに取り組む必要がある。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・拡充等の取組により、ここ数年の時間外勤務は減少傾向にあるものの、依然として恒常的な時間外勤務が見受けられる。また、東日本大震災の対応業務の増加もみられるところである。

このため、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

本県では、「職員の心とからだの健康づくり推進計画」により、生活習慣病対策やメンタルヘルス対策に積極的に取り組むとともに、総合的かつ体系的に事業が展開されている。特に、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、所属長を対象とした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などが実施されている。

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。

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、今後とも、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、人事院は、昨年報告において、病気休暇制度の見直しについて言及し、本年1月から国において上限期間（90日）の設定などの制度見直しが行われたところであり、本県においても、国の制度見直しの内容や他

の都道府県の動向に留意し、見直しを検討する必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

本県においては、これまでも、育児休業等の拡充をはじめ、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、各任命権者において様々な取組が行われているが、引き続き、制度の周知や代替職員の確保など育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図る必要がある。

また、人事院は、男性職員の育児休業取得を促進するため、短期の取得者の期末手当の支給割合を見直すこととしたところであり、本県においても、国の動向に留意し、より一層の両立支援を図っていく必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題

人事院は、本年9月、国家公務員制度改革基本法を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、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し、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

この意見の申出の中で、定年の引上げの具体的措置として、能力・実績に基づく人事管理の徹底や管理職の役職定年制の導入等により組織活力を維持するための方策を講ずるとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を可能とする措置を講ずること、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮して60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70パーセント水準に設定することとしているほか、定年の引上げを円滑に行うため、業務執行体制の見直しや退職手当、定員等の関連制度上の措置について政府全体で取り組む必要があるとしている。

現在、国においては、人事院の意見の申出を受け、国家公務員の段階的な定年延長の制度導入に関する検討が進められているところであり、併せて地方公務員についても、国家公務員の制度を踏まえた検討が進められるものと考えられる。

公的年金の支給開始年齢の引上げが目前に迫っていることから、雇用と年金の接続を図るため所要の措置を講ずることは本県においても喫緊の課題であるとともに、高齢期の雇用問題への対応に当たっては、本県における人事管理や給与制度の全般にわたる見直しを検討する必要がある。

このため、今後の国の動向等を注視しながら、本県における定年延長の制度導入を見据えて、各任命権者においては、それぞれの実情を踏まえた課題等の整理を行うとともに、高齢期の雇用問題への対応について県全体として総合的に取り組む必要がある。

(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、本年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「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を公表するなど、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みの根幹にかかわる重要な問題であり、本県においても、今後の国の検討状況等を注視していく必要がある。

(6) 服務規律の遵守

県政を運営する上で、県民からの信頼は欠かすことのできない基盤であり、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。

しかし、本年8月に公正取引委員会から、入札談合等関与行為防止法に基づく改善措置要求を受けるなど、県民の期待と信頼を著しく失墜させる事態が生じたことは極めて遺憾である。

このような不祥事の根絶に向けた努力がより一層必要であり、事実関係の徹底した説明がなされ、不正行為の未然防止・再発防止のための改善方策が講じられることを強く期待する。

また、依然として職員による飲酒運転などの事案も発生しており、服務規律の遵守及び法令遵守の徹底を図るとともに、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、県民の信頼にこた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、高い倫理観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。