

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成23年職員給与等実態調査」を行った。

職員の給与については、「特別職に属する常勤の職員及び一般職に属する常勤の職員の給与の特例に関する条例（平成20年沖縄県条例第4号。以下「特例条例」という。）」により[※]減額措置が実施されていることから、減額措置がないものとした場合の額についても調査した。

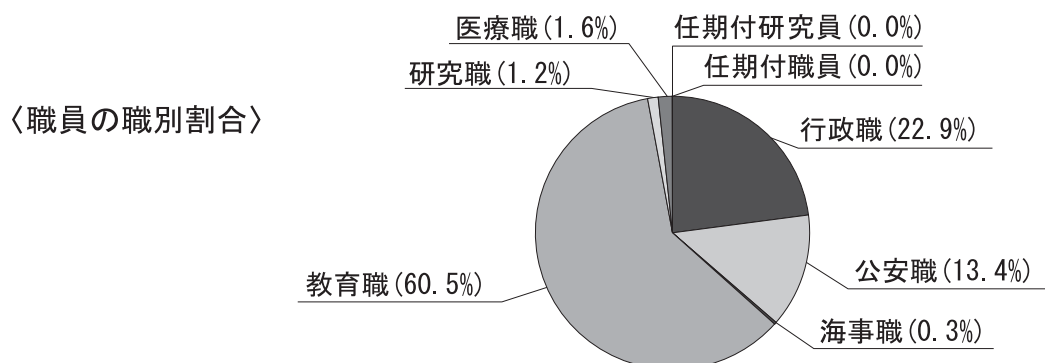
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は18,980人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について8種11給料表が適用されている。

※特例条例による減額措置（管理職手当：△15%）

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員	任期付職員	計
職員数	4,349	2,550	50	11,476	236	312	2	5	18,980
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高の教員	農林水産工業関係研究員	医師看護師等	招へい型任期付研究員	一般行政職員	
給料表	行政職給料表	公安職給料表	海事職給料表	教育職給料表(1)(2)(3)	研究職給料表	医療職給料表(1)(2)(3)	第1号任期付研究員給料表	行政職給料表	



職員の平均像は、平均年齢41.8歳、平均経験年数19.2年、平均扶養親族数1.2人である。このうち各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢41.0歳、平均経験年数18.3年、平均扶養親族数1.2人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	10,730 (56.5)	8,250 (43.5)	18,980 (100.0)
行政職	2,849 (65.5)	1,500 (34.5)	4,349 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,465 (76.2)	2,434 (12.8)	2,069 (10.9)	12 (0.1)	18,980 (100.0)
行政職	3,078 (70.8)	673 (15.5)	594 (13.6)	4 (0.1)	4,349 (100.0)

(2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、385,799円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は350,892円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		385,799 (386,527)	350,892 (351,857)
内 訳	給 料	352,599	319,326
	扶 養 手 当	10,585	10,544
	そ の 他	22,614	21,022

(注) 1 ()内は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。

2 内訳は、四捨五入の関係で必ずしも給与月額計とは一致しない。

(参考資料1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を対象として、層化無作為抽出法によって132事業所を抽出のうえ、「平成23年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が66.0%（昨年75.5%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は20.8%（同12.3%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は13.2%（同7.9%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は72.3%（昨年72.9%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は6.3%（同1.4%）、定期昇給制度のない事業所の割合は21.3%（同25.7%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
一般従業員（係員）	20.8	13.2	0.0	66.0
管理職（課長級）	20.3	12.5	0.0	67.2

第5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
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	78.6	72.3	25.5	10.8	36.0	6.3	21.3
管理職（課長級）	72.2	68.3	20.0	13.1	35.2	3.9	27.7

(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。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で28.8%（昨年25.9%）、高校卒で13.8%（同15.8%）となっており、そのうち大学卒で94.0%（同91.2%）、高校卒で85.5%（同94.8%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

項目 学歴	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	28.8	(6.0)	
高校卒	13.8	(8.5)	(85.5)	(6.0)	86.2

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(雇用調整の実施状況)

第7表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.9%となっており、昨年(14.7%)より増加している。その措置内容を見ると、採用の停止・抑制(11.7%)、残業の規制(11.1%)の順になっている。

第7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	11.7
転 籍 出 向	1.5
希 望 退 職 者 の 募 集	1.8
正 社 員 の 解 雇	0.6
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	4.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.1
残 業 の 規 制	11.1
一 時 帰 休 ・ 休 業	1.8
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.0
賃 金 カ ッ ト	1.8
計	19.9

(注) 1 平成23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。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第8表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について12,938円、配偶者と子1人について18,163円、配偶者と子2人について22,513円となっている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	12,938
配 偶 者 と 子 1 人	18,163
配 偶 者 と 子 2 人	22,513

(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。

(住宅手当の支給状況)

住宅手当の支給状況は、第9表に示すとおり、手当を支給している事業所は40.6%となっている。

第9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	40.6
非 支 給	59.4

(特別給の支給状況)

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、第10表に示すとおり、所定内給与月額 of 3.96月分となっている。

第10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
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁) 293,685 円
	上 半 期 (A ₂) 290,832 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁) 578,806 円
	上 半 期 (B ₂) 578,794 円
特別給の支給割合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$) 1.97 月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$) 1.99 月分
年 間 の 平 均	3.96 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。

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第11表上段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均306円(0.09%)下回っていた。

また、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与を比較すると、第11表下段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均668円(0.19%)上回っている。

第11表 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)		公民給与の較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
352,862円	減額措置後	352,556円	306円 (0.09%)
	減額措置前	353,530円	△ 668円 (△0.19%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。
 3 職員給与欄と公民給与の較差欄の上段は、特例条例による減額措置後の額・較差であり、下段は特例条例による減額措置がないものとした場合の額・較差である。

なお、職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	課長		
7級	課長代理	課長	課長
6級		課長代理	課長代理
5級	係長	係長	係長
4級		主任	主任
3級	主任	主任	主任
2級		係員	係員
1級	係員	係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.2%、沖縄県で0.8%、全国で0.3%いずれも上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成23年4月	平成22年4月	対前年同月比 (%)
那 覇 市	100.6	100.4	0.2
沖 縄 県	101.8	101.0	0.8
全 国	99.9	99.6	0.3

(注) 平成17年平均=100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりとなっている。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(平成23年4月分)

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
104,820円	143,190円	160,580円	177,960円	195,350円

(参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

5 人事院勧告等の概要

人事院は、平成23年9月30日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに国家公務員制度改革に関する報告を行った。また、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。その概要は次のとおりである。

- (1) 民間給与との比較については、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除いた約10,500の民間事業所を対象に実地に詳細に調査し、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した結果、月例給においては、公務員給与が民間給与を899円(0.23%)上回っていることが判明した。

人事院は、この較差を解消するために、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を行うことが適切であると判断した。また、特別給については、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月であるが、過去3年分の東北3県の影響の分析などを考慮した上で、改定を見送ることとした。

なお、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分を制度的に調整するため、4月の給与に調整率(△0.37%)を乗じて得た額に4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を12月期の期末手当の額で減額調整(引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象)するよう所要の措置を講ずる。

- (2) 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度に2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止する。

なお、経過措置額の廃止に伴って生ずる原資は、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。

- (3) 今後の取り組みとしては、経過措置額の廃止によってもなお相当程度残ることが想定される50歳台における官民の給与差について、年齢別給与が全体として民間とほぼ均衡することが望ましいとして、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討し、また、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。
- (4) 本年6月に国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、人事院としては、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から労働基本権制約の代償措置が本来の機能を果たしていないこととならないか、強い懸念をもっており、国会において審議を尽くしてもらいたい。
- (5) 「国家公務員制度改革に関する報告」においては、改革に当たっては、行政の特質や国家公務員制度の基本理念を踏まえることが必要であるとした上で、次のとおり議論の前提となるべき基本認識の整理や課題等についての取り組み状況を報告する。

国家公務員制度改革の前提となる基本認識に関して、国家行政や国家公務員の特徴を整理した上で、国家公務員の勤務条件の決定は国会の民主的コントロールの下で行われていること、民間企業の被用者とは異なる職務遂行上の責務を負っていること、公務には利潤分配や市場の抑制力という内在的制約が存在しないことなど、国家公務員の労使関係の特徴を提示する。

国家公務員制度改革関連法案に関する論点に関して、人事行政の公正を確保する機能として採用試験・研修、幹部職員人事における更なる具体的措置のほか、国における労使関係の特徴を踏まえた協約締結権付与に関する論点を整理して提示する。

そのほか、国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取り組みとして、能力・実績に基づく人事管理を推進することや職員の勤務環境の整備として男性職員の育児休業取得促進や長時間の超過勤務の縮

減などの取り組みを推進することを報告する。

- (6) 「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」においては、国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることとしている。

また、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定すること、当分の間、役職定年制の導入により組織活力を維持すること、短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じて高齢期の事情を踏まえた多様な働き方を選択できるようにすることなどを旨として国家公務員法等を改正するよう意見を申し出た。

人事院の給与勧告、国家公務員制度改革に関する報告及び定年を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の骨子については、別紙のとおりである。

む す び

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

1 給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査の結果、月例給について、職員給与が民間給与を上回ったこと、並びに国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、諸事情を総合的に勘案し、職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう次のとおり取り扱う必要があると判断した。

この場合の公民給与の比較に当たっては、本県の職員給与について、特例条例による減額（管理職手当△15%）措置が実施されているが、当該措置は、臨時的、特例的措置であることから、当該措置がないものとした場合の職員給与を用いることとした。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行う必要がある。

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、給与構造改革における給与水準の引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、人事院勧告の内容に準じて引き下げる必要がある。

(2) 期末手当及び勤勉手当

ア 支給月数

期末手当及び勤勉手当については、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当と判断した。

イ 1か月以下の育児休業に係る期末手当の取扱い

人事院勧告及び職員の取得状況等を踏まえ、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、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、本年12月期の期末手当より、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。

(3) 特地勤務手当等

離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署（以下「特地公署」という。）に勤務する職員に支給されている特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）については、特地公署ごとに級地区分が定められているが、社会経済情勢の変化、国における特地官署の級地区分の見直しや他都道府県の状況等を踏まえ、見直しを行う必要がある。

(4) 業務内容等に応じた給与制度

ア 船舶業務関係

船員の調整数及び実習船に乗り組む教育職員の特殊勤務手当については、他都道府県との均衡を考慮し、是正及び所要の措置を講じる必要がある。

併せて、海事職給料表の適用を受ける職員について、他都道府県の状況を踏まえ、職務の級の格付けも含め、給与水準のあり方を検討していく必要がある。

イ 福祉業務関係

特定の業務に従事する福祉関係職員については、勤務環境や業務の実態等を精査し、他都道府県の動向にも留意しつつ、その処遇を検討していく必要がある。

ウ 獣医師の業務関係

獣医師については、人材確保を図る観点から、他都道府県との均衡を考慮し、初任給調整手当の額の引上げや支給期間の拡大など、

処遇を改善する必要がある。

エ 災害時の業務関係

災害時の業務に従事する職員については、特殊勤務手当として暴風雨時手当が措置されているが、他都道府県の状況等を踏まえつつ、対象範囲の整理を行い、適切な見直しに努める必要がある。

(5) その他の課題

自宅に係る住居手当については、本県職員の居住実態、民間の支給状況、他都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、同手当のあり方を含めて検討していく必要がある。

(6) 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であることから、遡及することなく実施することとする。

なお、職員の給与と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、年間給与で職員と民間の均衡を図る観点から、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分について、所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものである。

この年間調整については、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

この場合において、本年の調整は、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（△0.36%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された期末手当及び勤勉手

当に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表(1)及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、行政職給料表と同様の調整を行うこととする。

なお、管理職手当の支給対象者については、特例条例により管理職手当が減額され、較差相当分は現に支給されていないことから、所要の調整を行わないことが適当である。

2 職務給の原則の徹底

平成18年度の給与構造改革前、改正前の級別標準職務表等に基づき、上位の級に格付けされた職員については、給与構造改革により給料表が切り替えられた際、現行の級別標準職務表に適合しないまま、上位の級への格付けが経過的に残っている状態となっている。

これについては、職員団体との交渉の結果によるものであるが、退職手当の調整額の算定を含め、給与制度の適正な運用に課題があることから、早急な是正が求められる。

また、雇用と年金の接続を前提とする人事院の定年延長に関する意見の申出において、60歳超の給与制度の設計については、60歳前の給与の70%水準となるよう設定するとされていることもあり、現行の級別標準職務表に適合しない級への格付けについては、改善に努める必要がある。

3 給与構造改革について

(1) 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映については、各任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、職員の勤務実績が的確に反映されるよう制度の導入に取り組んでいく必要がある。

なお、平成23年度から管理職員を対象に実施されている勤勉手当の成績率の運用については、任命権者を通じて統一した取扱いがなされ

ていない状況である。

今後、公務部内において、制度の適切な運用が図れるよう検討していく必要がある。

(2) 経過措置額の廃止の検討

人事院は、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があることから、給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は、経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限は10,000円）して支給し、平成25年4月1日に経過措置額を廃止することを勧告したところである。

また、経過措置額の廃止に伴って生ずる原資については、世代間の給与配分の適正化の観点から、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとされている。

しかしながら、本県においては、地域手当の支給対象地がないため、昇給抑制措置を講じておらず、国とは事情が異なる。

給与構造改革における経過措置額については、本県の実情を考慮しつつ、国との均衡、他都道府県の動向を踏まえ、廃止の方向で検討を進めていくことが望ましい。

4 公務運営に関する課題について

(1) 勤務環境の整備

ア 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上及びワーク・ライフ・バランスを図るうえで重要な課題である。

各任命権者においては、様々な取組により一人当たりの年間総実勤務時間の短縮に努めてきたところであり、引き続き業務配分等の見直し、定時退庁の奨励等の取組及び年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

一部任命権者において既に運用されている勤務管理システムは、

職員の勤務状況を把握する有効な手段であり、システムの活用と分析により、さらなる時間外勤務縮減と職員の健康管理に向けて取り組む必要がある。

イ 男性職員の育児休業取得促進等

男性職員の育児休業取得促進を図るため、所要の措置を講ずるとともに、育児休業を取りやすい職場環境の整備を図ることが必要である。

また、産前産後休暇及び育児休業を取得する職員の代替職員の採用配置にあたっては、職場の負担増とならないよう十分配慮し、職員が安心して休める職場の環境づくりに努める必要がある。

ウ 心身の健康管理

職員の健康については、各任命権者等の連携の下、公務員生活全体を通じた管理を行っていく必要がある。

近年、心の健康の問題については、任命権者において様々な取組がなされているが、休職者は依然として多く、その対策が課題である。

各任命権者においては、心の健康づくり対策として、職場の人間関係を含む職場環境等の把握と改善、メンタルヘルス不調に対する早期の気づき等を促すための研修の実施、相談体制の充実等に取り組んできたところであるが、引き続き組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

また、心の健康の問題により休職した職員の円滑な職場復帰を図るため、復職試行制度や勤務軽減措置の充実を図る必要がある。

(2) 人事評価制度の整備

本県では、平成20年度から管理者層を対象として人事評価が行われており、班長級以下の全職員についても、平成24年度の試行、平成25年度からの実施に向け、制度の見直しを行っているところである。

評価制度の運用にあたっては、制度に対する職員の納得と信頼の確保が重要であることから、改善を重ねていく必要がある。

(3) 多様な人材の確保及び育成

複雑、高度化する県民の行政に対するニーズに迅速かつ的確に対応していくため、個々の職員の資質・能力の向上が求められている。

各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、職場研修や修学部分休業制度の運用など様々な取り組みがなされているが、引き続き人材育成の重要性を周知し、計画的・継続的な人材育成及び女性職員の登用を推進していく必要がある。

また、職員は、公共の利益のために勤務するものであり、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、高い倫理観や使命感を保持し続けることが重要である。各任命権者においては、服務規律の確保に万全を期し、公務員倫理の確立に努める必要がある。

なお、各任命権者が求める有為な人材の確保については、採用試験における試験区分の新設や試験実施方法の見直し等により対応してきたところであるが、必要とする職に応じて、選考採用、任期付職員採用等、競争試験以外の採用方法についても、積極的な活用を検討する必要がある。

また、採用後のキャリア形成等を考慮した試験区分の見直しに向け、検討を行う必要がある。

(4) 定年の引上げ等について

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、雇用と年金の接続を図るため、国家公務員の定年を平成25年度から段階的に引き上げることが適当であるとして、本年、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行っている。

本県においても、雇用と年金の接続は喫緊の課題であり、国の動向、他の都道府県の取組等を注視するとともに、定年引上げに伴う組織活力の維持方策、給与のあり方等の諸課題を早急に検討していく必要がある。

5 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務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、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するためのものである。

本年は、3年連続、月例給の引下げという厳しい内容の勧告となったが、職員におかれては、一人一人が県民全体の奉仕者としての責務を自覚し、県民の公務に寄せる期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りを持って一層職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、現在行われている特例条例による管理職手当の減額措置は、臨時的、特例的に実施されているものであるが、平成10年度から長期間に及んでいる。

職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則により決定されるべきものであり、本委員会としては、本来の職員の給与水準が確保されるよう特例条例による当該減額措置の早期是正に向け、一層努力されることを望むものである。