

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18年職員給与等実態調査」を行った。

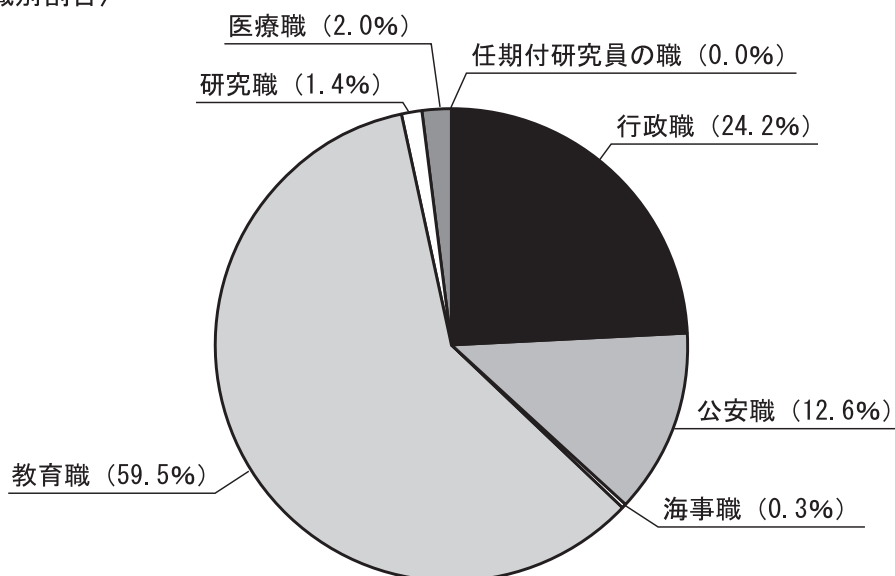
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,866人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付研究員の職についての7種11給料表が適用されている。

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	任期付研究員の職	計
職員数	4,812	2,504	64	11,812	273	400	1	19,866
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高 校等の 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	
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	

〈職員の職別割合〉



職員の平均像は、平均年齢42.0歳、平均経験年数19.4年、平均扶養親族数1.1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42.4歳、平均経験年数19.9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	11,226 (56.5)	8,640 (43.5)	19,866 (100.0)
行政職	3,158 (65.6)	1,654 (34.4)	4,812 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,344 (72.2)	2,652 (13.3)	2,836 (14.3)	34 (0.2)	19,866 (100.0)
行政職	3,064 (63.7)	684 (14.2)	1,046 (21.7)	18 (0.4)	4,812 (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、375,532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352,642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		375,532	352,642
内 訳	給 料	365,257	341,462
	扶 養 手 当	10,004	10,551
	地 域 手 当	271	629

(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18年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した上で、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、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は77.0%とやや減少しており、ベースアップを実施した事業所の割合は12.9%にとどまっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は10.1%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58.9%となっており、昨年比べて減少している。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は10.0%、定期昇給制度のない事業所の割合は31.1%となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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）		12.9	10.1	0.0
管理職（課長級）		9.7	10.3	0.0	80.0

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	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		
			一般従業員（係員）	68.9	58.9		
管理職（課長級）	58.6	54.2	29.3	6.3	18.6	4.4	41.4

(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22.9%、高校卒では3.6%となっており、そのうち大学卒で76.0%、高校卒では84.9%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：%)

学歴	項目	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	22.9	(24.0)	
高校卒	3.6	(15.1)	(84.9)	(0.0)	96.4	

(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)

雇用調整の実施状況は、第7表に示すとおり、多くの事業所において様々な取組が引き続き実施されており、残業の規制などでその割合は昨年よりやや増加しているものの、採用の停止・抑制は大幅に減少している。

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	5.1
部門の整理・部門間の配転	5.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	7.8
転 籍 出 向	3.0
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	7.1
希望退職者の募集	2.0
正社員への解雇	2.4
賃金のカット	1.2

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

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11,056円、配偶者と子1人について15,725円、配偶者と子2人について19,768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	11,056
配 偶 者 と 子 1 人	15,725
配 偶 者 と 子 2 人	19,768

(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45.0%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	45.0
非 支 給	55.0

(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、所定内給与月額の4.18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) 314,824円
	上半期 (A ₂) 317,313円
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 657,033円
	上半期 (B ₂) 663,391円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B_1}{A_1}$) 2.09月分
	上半期 ($\frac{B_2}{A_2}$) 2.09月分
年 間 の 平 均	4.18月分

(注) 下半期とは平成17年8月から平成18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。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

3 公民給与の比較方法の見直し

(1) 比較方法の見直しに至る経緯

ア 公民給与の比較方法

公民給与の比較は、職員と民間従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、職員においては行政職給料表の適用者、民間従業員においてはこれに相当する職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較を行っている。そもそも公務と民間企業では、それぞれ職種、役職段階、学歴、年齢などの人員構成が異なっており、それぞれの給与の単純平均により比較を行うことは適当であるとはいえず、給与決定要素のうち一般的と考えられる条件を合わせて同種・同等の者同士について給与比較することが合理的である。したがって、このラスパイレス方式による比較方法が公務員の給与決定方法として、長い間、定着してきたといえる。

イ 見直しに係る最近の動向

人事院は、国家公務員における官民給与の比較方法について、従来から、適宜、見直しを行ってきたが、これまで全般的な検討が行われていないこと、近年、スタッフ職の従業員の増加等民間企業における人事・組織形態が変化してきていること等を踏まえ、一昨年 of 勧告時の報告で比較方法の見直しを検討する旨言及した上で、昨年 of 勧告時の報告では学識経験者の研究会を設けることを表明した。

その間、国家公務員における官民給与の比較方法については、国会において、比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論がなされたほか、3度の閣議決定において、比較対象企業規模の見直し等について、人事院に対し要請が行われている。

このような状況の下、人事院は、昨年11月に学識経験者による「官

民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置し、国家公務員における官民給与の比較方法全般について、専門的、技術的な観点からの検証、検討を同研究会に依頼した。同研究会からは、本年3月に中間とりまとめ、7月に報告書が提出されたところである。

また、人事院は、本年1月に各界有識者による「給与懇話会」を設置した。同懇話会においては、公務及び公務員の役割、公務員の人材確保、公務員給与の在り方等のテーマについて検討がなされ、7月に意見がとりまとめられたところである。

人事院は、これらの報告書等の内容を踏まえ、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行いつつ、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、従来の国家公務員における官民給与の比較方法をどのように見直すことが適当であるかという観点から検討を行った。そして、本年の人事院勧告にあたり、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改め、月例給の官民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改めるとともに、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えた上で、比較における対応関係を見直す等、国家公務員における官民給与の比較方法の見直しを行ったところである。

(2) 比較方法の見直しの考え方

ア 比較対象企業規模

これまで、月例給の公民比較にあたっては、公務における役職の責任の大きさを基本に職員と民間従業員の同種・同等の者同士を比較するという原則の下、公務と同様の組織階層を有しているとされてきた企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を比較対象として給与比較を行ってきたところである。

このラスパイレス方式による比較方法については、長年、県内の民間従業員と職員の給与水準を均衡させる客観的な手法として実施されてきたものであり、職員の理解と納得とともに、県民のコンセンサス

を得てきたものと理解している。

一方、比較対象企業の範囲に関する国会での議論や人事院における比較方法の見直しを踏まえると、公務と民間の給与比較について、今後とも県民のコンセンサスを得るためには、同種・同等の者同士を比較するという原則を維持した上で、できるだけ広く県内の民間従業員の給与の実態を反映させることが肝要である。

このため、本委員会においては、比較対象企業規模の範囲を拡大することについて、適当であり、かつ、可能であるか、という観点から検証を行った。

本年の職種別民間給与実態調査は企業規模50人以上の民間事業所を調査対象としたが、調査を行った企業規模50人以上100人未満の民間企業のうち、多くの民間企業が公務と同種・同等である役職段階を有しており、各役職段階別に調査実人員も十分に確保することができた。このように、企業規模50人以上100人未満の民間企業においても、職員と同種・同等の者同士による比較が適当であり、かつ、可能であることが明らかとなったことから、比較対象企業規模については50人以上とすることとした。

なお、この点については、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告や本年の人事院勧告でも、企業規模50人以上の民間企業であれば、企業規模100人以上の民間企業と同様の役職段階を有しており公務と同種・同等の者同士による比較が可能であること、また、これまでどおりの精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができる旨言及されている。

イ 比較対象従業員

これまで、月例給の公民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者をライン職に限り、ライン職についてもある一定の部下数等の要件を満たす者に限定してきた。

しかし、公務における役職の責任の大きさに均しい民間企業の役職

段階を見ると、必ずしも部下数等の要件にこだわらずとも公務と同種・同等の比較が可能な民間従業員が見られるところである。したがって、比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であること、公務及び民間企業の双方において人事・組織形態が変化してきていることを踏まえると、所要の見直しを行う必要があると考える。

このため、本年の人事院勧告における比較対象従業員の見直しに合わせ、ライン職の民間役職者について、公務における役職者の部下数等を考慮してその要件を改めることとし、また、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた後のライン職の役職者と職能資格等が同等であると認められる者についても比較の対象に加えることとした。

ウ 比較における対応関係

月例給の公民比較の対応関係については、現在、企業規模500人以上と500人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていること、本年の人事院や他県市人事委員会における比較対応関係の見直しを踏まえ、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各役職段階との対応関係については、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

以上のとおり、本年の公民給与の比較においては、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の公民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えた上で、比較における対応関係を見直すこととした。

4 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表に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均146円（0.04%）下回っていた。

第11表 公民給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
375,552円	375,406円	146円（0.04%）

- (注) 1 民間従業員、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、ラスパイレ方式により算出したものである。

5 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月に比べ全国では0.4%上昇、那覇市では0.3%下落している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成18年4月	平成17年4月	対前年同月比
那 覇 市	96.5	96.8	△0.3
沖 縄 県	97.7	97.7	0.0
全 国	98.3	97.9	0.4

(注) 平成12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18年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
78,620円	136,000円	159,620円	183,230円	206,830円

(参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8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公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

- (1) 官民給与の精確な比較を実現し、民間給与をより適正に公務の給与に反映させるため、本年の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行うこととした。その上で、公務員と民間企業従業員の給与を比較した結果、国家公務員給与と民間給与の較差は18円（0.00%）とほぼ均衡しており、較差が極めて小さいことから、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断した。

一方、特別給（ボーナス）についても、比較対象企業規模の見直しを行った上で、民間の特別給の昨年冬と本年夏の1年間の支給実績（支給割合）を調査し官民の比較を行った結果、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、改定を行わないこととした。

- (2) 給与構造の改革については、昨年の勧告時において、地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとし、改革の全体像を示した。

これらの給与構造の改革は、計画的かつ着実に実施していく必要があり、そのうち平成19年度において実施するものとして、次の施策について所要の措置を講じていくこととしている。

- ① 地域手当の支給割合の改定（平成22年度までの間に計画的に改定す

ることとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成19年度における暫定的な支給割合を1～3%引上げ)

- ② 広域異動手当の新設（広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設）
- ③ 俸給の特別調整額の定額化（年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、定率制から定額制に移行）

また、その他の改革として、国全体として進められている少子化対策に配慮して、扶養手当における3人目以降の子等と2人目までの子等の手当額の差を改める必要があることから、3人目以降の子等の支給月額を改善を、給与構造改革とあわせて行うこととした。

(3) 公務員人事管理については、公務は国民生活を支える社会的基盤であり、今後とも高い質の維持・安定的運営が必要であるため、公務を担う公務員が行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題であるとし、従来のジェネラリスト育成重視から特定分野の高度専門職など業務の必要性と職員の適性等に応じた人材の確保・育成を図っていくこと、仕事と家庭生活の調和を図るため職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意するなど、当面の主な課題と具体的方向について、次のとおりその考え方を表明した。

- ① 能力・実績に基づく人事管理（評価の試行の対象職位等を段階的に拡充、分限制度の適切な運用等）
- ② 多様な有為の人材の確保（人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討、新たな経験者採用システムの導入等）
- ③ 勤務環境の整備（育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の導入について勧告と併せ意見の申し出等）

人事院の給与勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、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、職員の給与について、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、職員給与及び民間給与の実態調査結果、並びに国及び他の都道府県の給与の状況を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適応するよう次のように取り扱う必要があると判断した。

(1) 給料表

給料表については、職員給与が民間給与をわずかに下回るものの較差が極めて小さいこと、また、国及び他の都道府県の給与水準との均衡等を総合的に勘案し、改定を行わないことが適切である。

(2) 地域手当

特定業務等従事任期付職員のうち特定業務等従事任期付職員医療職給料表(1)の適用を受ける職員については、医療職給料表(1)の適用者が医師等に係る地域手当の特例措置が適用されていることとの均衡を考慮し、同特例措置を適用させる必要がある。

(3) 特殊勤務手当

特殊勤務手当については、手当の支給実績が極めて低いもの、社会情勢の変化等により特殊性が薄れてきていると考えられるもの等、業務の実態等を精査して所要の見直しを行う必要がある。

併せて、同手当の額及びその支給方法の規定に係る法形式については、人事委員会規則から条例に改めることが適切である。

(4) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内に勤務する国家公務員及び他の都道府県との均衡、また、民間においては昨年水準を概ね維持していることなどその他諸事情を総合的に勘案し、改定を行わないことが適切である。

2 給与構造の改革について

本委員会は、昨年の勧告時において、給料表の見直しに伴う給与水準の是正、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映などを柱とする給与制度の改革を行うこととし、平成18年度から改革に着手する旨の報告を行ったところである。その着実な進展を図るため、引き続き次のように取り組む必要がある。

(1) 管理職手当

管理職手当については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から定額制へ移行する必要がある。

(2) 地域手当

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地区分ごとに人事委員会規則で定める暫定的な支給割合としており、国の改定に合わせ平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合を改定する必要がある。

(3) 扶養手当

扶養手当については、我が国全体としての少子化対策の推進に配慮した人事院勧告における同手当の改定の趣旨を踏まえ、改定する必要がある。

(4) 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、昨年の報告において言及した給与制度見直しの趣旨を踏まえ、引き続き職員の勤務実績が的確に反

映される給与制度の整備に努め、その導入について準備を進める必要がある。

(5) 実施時期等

管理職手当、地域手当及び扶養手当の改定は、平成19年4月1日から実施する。

なお、管理職手当については、定額化後の管理職手当が平成19年3月31日に受けていた同手当の額に達しない職員に対して、必要な経過措置を講ずることとする。

3 公務運営について

少子高齢化の急速な進行、情報化や国際化の更なる進展、国や地方を通じた厳しい行財政事情など社会経済情勢が大きく変化する中、国においては「簡素で効率的な政府」の実現に向けた取組が進められている。

一方、地方公共団体においては地方分権が推進される中、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現のため、自主的・自立的な対応が求められているところである。

このような状況の中、本県においては、複雑・多様化する県民からの行政ニーズに適切に対応し、沖縄振興計画の着実な推進を図る簡素で効率的な行政体制を構築するため、「沖縄県行財政改革プラン」を策定したところであるが、これらの実現のためには、職員は業務に対する高度な知識や企画立案能力、柔軟な発想力、高い倫理観を備えた行政の専門家集団となる必要がある。

そのため、能力・実績に基づく人事管理や多様な人材の確保、働きやすい勤務環境の整備等、次の諸課題に引き続き取り組んでいく必要がある。

(1) 公務や公務員を取り巻く環境が大きく変化する中で、職員が意欲を持って職務を遂行するためには能力・実績に基づく人事管理を推進しなければならない。

新たな人事評価制度では、職務遂行の過程において発揮された能力、

意欲、姿勢等を適正に評価し、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握することが基本となる。

その実施にあたっては試行を行い、職員をはじめ関係者の意見等を踏まえながら、試行結果について十分に検証し、実効性のある制度の着実な実施に向けて取り組む必要がある。

- (2) 地方分権の進展に伴い、様々な行政課題に的確かつ効率的に対応していくためには、人材の確保が肝要である。

公務部内では対応が難しい高度で専門的な知識・経験を有する者の採用や時限的な業務等に対応していくため、任期付職員の採用等多様で有為な人材の確保を検討していく必要がある。

- (3) より簡素で効率的な行政サービスを提供していくためには職員の資質向上が重要である。

各任命権者は、職員の広い視野のかん養、企画立案能力及び政策形成能力等の養成のため、計画的に職員研修を実施しているところであるが、地方公共団体は研修に関する基本的な方針を定めるものとされていることから、地方公共団体の長は各任命権者と協議して、早急に研修基本方針の策定に取り組む必要がある。

- (4) 総実勤務時間の短縮については、職員の健康を保持し、公務能率の向上を図る観点から、これまでも積極的に取り組んできたところであるが、依然として大きな改善が見られないところである。

今後とも、引き続き事務事業の見直しによる業務の効率的執行に努めつつ、職員一人一人の意識改革を促すとともに、年次休暇等の各種休暇を取得しやすい職場環境の整備に、一層取り組む必要がある。

- (5) 職員の心の健康管理対策については、平成16年度に「職員の心の健康づくり計画」を策定し、心の健康の保持増進のための基盤整備、職場環境改善、相談体制の充実、復職支援など様々な取組がなされているところであるが、職務内容の複雑・高度化等に伴い職員のストレスが増大する状況にあることから、これまでの取組状況や厚生労働省の「労働者の

心の健康の保持増進のための指針」等を踏まえ、その取組を更に強化する必要がある。

また、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、職場における安全衛生管理体制等をより充実させ、その活動の活性化を図る必要がある。

- (6) 女性職員の登用については、これまでも幅広い職務経験の付与、計画的な育成及び職域の拡大等に努めてきたところであるが、今後も引き続き取り組む必要がある。

また、男女共同参画社会の推進、次世代育成支援の観点等から特定事業主行動計画を具体的に推進するプログラムの着実な実施に取り組む必要がある。

- (7) 行政に対する県民の信頼を確保するためには、職員一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、厳正な服務規律の下、高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。

そのため、管理者による注意喚起や職員倫理規程の周知、研修の実施等により綱紀粛正に万全を期するとともに、各任命権者においては懲戒処分の指針を策定するなど公務員倫理の確立に努める必要がある。

人事院においては、本年の勧告と併せて育児のための短時間勤務制度や自己啓発等休業制度の導入についての意見の申し出を行ったところである。今後、本県においても、働きやすい勤務環境の整備を図る観点から、制度導入に関する法整備の状況、国や他都道府県の動向等に留意する必要がある。

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、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。

職員の適正な処遇を図ることは、職員の士気を高めるとともに、多様で有

為な人材の確保や労使関係の安定などを通して民主的かつ能率的な県行政の運営に資するものであると考える。

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。