

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20年職員給与等実態調査」を行った。

職員の給与については、現在、「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が、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19,319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。

### 減額措置の内容

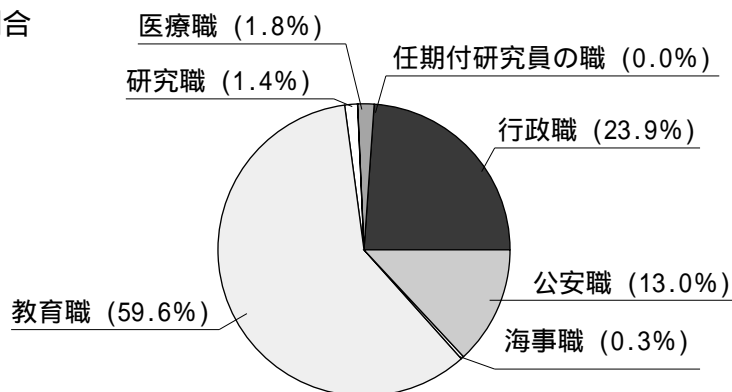
- ・給料月額、給料の調整額及び教職調整額：3%
- ・期末手当及び勤勉手当：2%
- ・管理職手当：15%

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	任期付研究員の職	計
職員数	4,623	2,519	57	11,504	263	351	2	19,319
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19.5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42.3歳、平均経験年数19.8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	10,968 (56.8)	8,351 (43.2)	19,319 (100.0)
行政職	3,016 (65.2)	1,607 (34.8)	4,623 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,231 (73.7)	2,605 (13.5)	2,475 (12.8)	8 (0.0)	19,319 (100.0)
行政職	3,097 (67.0)	698 (15.1)	828 (17.9)	0 (0.0)	4,623 (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、379,665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353,204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		379,665 (391,132)	353,204 (364,067)
内 訳	給 料	346,808	321,734
	扶 養 手 当	10,583	10,889
	そ の 他	22,274	20,581

(注) ( )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。

(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147事業所を抽出のうえ、「平成20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67.2%（昨年53.0%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は24.0%（同30.4%）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8.8%（同16.6%）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63.9%（昨年65.2%）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2.3%（同3.1%）、定期昇給制度のない事業所の割合は33.8%（同31.7%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況 (単位：%)

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)	24.0	8.8	0.0	67.2
管理職 (課長級)	24.2	8.0	0.0	67.8

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)	66.2	63.9	20.5	0.0	43.4	2.3	33.8
管理職 (課長級)	69.5	66.9	15.3	3.6	48.0	2.6	30.5

(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25.3% (昨年21.7%)、高校卒で9.1% (同9.4%) となっており、そのうち大学卒で84.0% (同77.6%)、高校卒で86.6% (同100.0%) の事業所で、初任給は据置きとなっている。

新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で170,755円、短大卒で142,271円、高校卒で147,968円となっている。

第6表 民間における初任給の状況 (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	25.3	(13.8)	(84.0)	(2.2)	74.7
高 校 卒	9.1	(13.4)	(86.6)	(0.0)	90.9

(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。

学 歴	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒
初任給平均額	170,755円	142,271円	147,968円

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 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もみ支給される給与を除いた額であり、採用のある事業所について平均したものである。

### (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みると、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.5%となっており、昨年(22.6%)より減少している。その措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(7.9%)、残業の規制(5.2%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(4.3%)の順になっている。

第7表 民間における雇用調整の状況 (単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	2.8
部門の整理・部門間の配転	7.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.3
転 籍 出 向	2.6
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	5.2
希望退職者の募集	3.6
正社員の解雇	1.2
賃金のカット	0.6
計	19.5

(注) 平成20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12,964円、配偶者と子1人について17,766円、配偶者と子2人について21,660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	12,964
配 偶 者 と 子 1 人	17,766
配 偶 者 と 子 2 人	21,660

(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47.7%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	47.7
非支給	52.3

### (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 $4.27$ 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 <sub>1</sub> )	299,816円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	315,303円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	660,076円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	651,969円
特別給の支給割合	下半期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )	2.20月分
	上半期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )	2.07月分
年間の平均		4.27月分

(注) 下半期とは平成19年8月から平成20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。

## ウ 所定労働時間の状況

所定労働時間の状況は、第11表に示すとおり、1日当たり7時間51分、1週間当たり39時間28分となっている。また、平成18年から本年までの平均値を算出すると、1日当たり7時間51分、1週間当たり39時間29分となっている。

第11表 民間における所定労働時間の状況

年	区分	1日単位	1週間単位
		時間：分	時間：分
平成18年		7：52	39：37
平成19年		7：51	39：23
平成20年		7：51	39：28
3年平均		7：51	39：29

(注) 平均所定労働時間数は、事務・管理部門の所定労働時間である。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

### 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12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10,969円(3.10%)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12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80円(0.02%)下回っている。

第12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) $\left\{ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right\}$
364,961円	減額措置後	353,992円	10,969円(3.10%)
	減額措置前	364,881円	80円(0.02%)

- (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			
5級	係長	課長代理	課長代理
4級			
3級	主任	係長	係長
2級			
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13表に示すとおり、昨年4月に比べ全国では0.8%上昇し、那覇市では1.9%上昇している。

第13表 消費者物価指数

区 分	平成20年4月	平成19年4月	対前年同月比
那 覇 市	101.2	99.3	1.9
沖 縄 県	101.3	99.5	1.8
全 国	100.9	100.1	0.8

(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14表に示すとおりとなっている。

第14表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(平成20年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
81,100円	150,760円	166,860円	182,930円	199,010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、本年8月11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、一般職の職員の勤務時間に関する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) 給与に関する報告及び勧告

ア 官民給与の精確な比較を行った結果、月例給については、公務と民間がほぼ均衡していること、特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数と概ね均衡していることから、月例給及び特別給について水準改定を行わないこととした。

ただし、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、初任給調整手当について、最高支給限度額を10万4千円引き上げるとともに、国立高度専門医療センターに勤務する者については、現在適用されている初任給調整手当の「職員の区分」を1段階高い区分に引き上げることとした。

イ その他の課題については、次のことについて報告を行った。

(ア) 自宅に係る住居手当については、来年の勧告に向け、廃止の検討を進め、借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について検討を進める。

(イ) 単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討する。

(ウ) 併任されている職員に係る地域手当等の支給については、相当の期間にわたって専ら併任先の官職の職務に従事している職員につい

て、このような形態の併任を出来る限り解消していく取組を進めつつ、これらの職員の職務従事の実態にかんがみ、併任先の官職に基づいて行うことを検討する。

- (エ) 非常勤職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の規定に基づき各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定する。

ウ 給与構造の改革については、次のことについて所要の改定及び新設を行うこととした。

- (ア) 地域手当の支給割合の改定（平成22年度までの間に段階的に改定。平成21年度における暫定的な支給割合を1～3%引上げ）

- (イ) 本府省業務調整手当の新設（国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、各府省において本府省の人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象）

- (ウ) 新たな人事評価制度の導入に伴う評価結果を給与に活用することにより、勤務実績の給与への反映の一層の推進を図ることとしている。

- a 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用

- b 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給、降格の仕組みを整備

## (2) 勤務時間に関する勧告

ア 職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振る。

イ 船員の勤務時間は、1週間当たり40時間までの範囲内で延長できることとし、この場合、1日につき8時間までの範囲内とすることができる。

ウ これに伴い、再任用短時間勤務職員の勤務時間、育児短時間勤務職

員の勤務形態及び並立任用並びに任期付短時間勤務職員の勤務時間についても所要の措置を講ずる。

なお、週休日の振替等に関する特例は、廃止する。

(3) 公務員人事管理に関する報告

- ア 採用試験の基本的な見直し（高い資質と使命感を有する人材の確保、国家公務員制度改革基本法に基づく措置）
- イ 幹部要員の確保・育成（高い使命感を持つ行政官の確保・育成）
- ウ 人事交流の推進（円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等の見直し）
- エ 女性職員の採用・登用の拡大（女性職員の採用・登用に向けた取組を進める）
- オ 任免に関する規則の整備（改正国家公務員法の施行に向け、メリット・システムや任免における中立・公正性の確保の重要性を踏まえつつ検討）
- カ 分限及び併任に係る適切な運用の確保（新たな人事評価の導入に伴い、評価結果を適切に活用できるための規則・指針の整備、業務の必要性等を踏まえつつ併任の基準等の見直し）
- キ 能力及び実績に基づく人事管理の推進（人事評価制度の枠組み、評価結果の活用等必要な制度の整備）
- ク 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備（超過勤務縮減、両立支援の推進、心の健康づくりの推進）
- ケ 退職管理（65歳までの段階的定年延長、再任用との組合せ、役職定年制との併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域開発、給与総額増大回避の方策等検討）

人事院の給与勧告の骨子、勤務時間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。

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應するよう次のように取り扱う必要があると判断した。

また、職員給与については、本年4月から特例条例による減額措置が実施されているが、この措置は、本県の危機的な財政状況に対処するための臨時的、特例的措置であり、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、公民給与の比較にあたっては、減額措置前の職員給与を対象とすることが適切であると判断した。

### (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すると、改定を行わないことが適切である。

### (2) 期末手当及び勤勉手当

昨年、国は勤勉手当を0.05月引き上げ、年間の期末手当及び勤勉手当の支給月数を4.50月としたが、本県は民間の特別給の支給割合が所定内給与の4.26月分であったことから、勤勉手当を0.1月引き下げ、年間の期末手当及び勤勉手当の支給月数を4.35月としたところである。

本年の期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合

が所定内給与の4.27月分で昨年とほぼ同じ月数であること、また国や他の都道府県との均衡及び職員の士気への影響など諸事情を考慮し総合的に勘案すると、改定を行わないことが適切である。

### (3) 初任給調整手当

人事院は、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題になっていることから、医師の人材確保を図るため、初任給調整手当の最高限度額を引き上げる勧告をしている。本県においても医師の人材確保は重要な課題であることから、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

### (4) 特殊勤務手当

特殊勤務手当については、制度本来の趣旨や社会情勢の変化等を踏まえ、昨年までに一定の見直しが行われているが、引き続き国及び他の都道府県の状況を考慮しながら、手当ごとの業務の実態等を精査し、適切な見直しに努める必要がある。

### (5) 教職員の給与関係

#### ア 新たな職の設置に係る給与

学校教育法の改正により学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、本年4月から副校長、主幹教諭、指導教諭という新たな職が設置できることとなったことから、教育委員会においては、来年4月から新たな職を設置する方針を決定した。

本委員会としては、新たに設置する主幹教諭については、その職務内容の複雑、困難及び責任の度がこれまでの教諭と異なることから、職務及び職責に応じた給与面での処遇を図るため、新たな職務の級を設置する必要があると判断した。

#### イ 教職員給与のあり方

教職員の給与については、平成18年6月に公布・施行された<sup>1</sup>「行政改革推進法」、平成18年7月に閣議決定された<sup>2</sup>「基本方針2006」及び平成19年3月の<sup>3</sup>「中央教育審議会答申」において、見直しの検

討が求められた。これらを受けて、国においてはメリハリのある教員給与体系実現のための検討が進められており、一部手当については本年度から見直しが行われたところである。

今後の国の検討・見直し状況を注視しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切な見直しに努める必要がある。

- 1 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)
- 2 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日 閣議決定)
- 3 「今後の教員給与の在り方について(答申)」(平成19年3月29日 中央教育審議会)

## 2 給与構造改革について

### (1) 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21年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給割合を改定する必要がある。

### (2) 勤務実績の給与への反映

管理職員については、平成18年度から勤務評価を行い、その実績を給与へ反映させているところであるが、引き続き管理職以外の職員についても制度の構築に努める必要がある。

## 3 勤務時間の見直し

人事院は職員の勤務時間について、民間準拠を基本とし、また、仕事と生活の調和にも寄与するものとして、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に短縮し、平成21年4月から実施することを勧告している。

本県においても、今後の国及び他の地方公共団体の動向等に留意し、早い時期に実施できるよう努める必要がある。

なお、勤務時間の短縮にあたっては、公務能率の一層の向上に努め、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とすべきである。

#### 4 公務運営について

地球温暖化による環境変化、サブプライムローン問題による国際的金融不安などが高まる中で、少子高齢化による人口減少、都市部と地方との格差問題など社会経済情勢への対応が求められている。

国においては、これらの変化に対応し、地方の活力向上を図るため、地方分権改革を推進することとし、地方分権改革推進委員会では、国による義務づけ、関与等の廃止縮小、国の地方支分部局等の見直し等の方向性を示したところである。

本県においても、沖縄振興計画を柱に自立型経済の構築、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現に向けて取り組んでいるところであり、さらに、その後の沖縄の振興方向を探るべく、「沖縄21世紀ビジョン」の策定、道州制等の研究等に取りかかったところである。

地方分権改革の動き、社会経済情勢の変化に伴ってますます複雑・多様化する行政課題に適切に対応しつつ、質の高い行政サービスを提供し、沖縄の発展を担っていくためには、職員が高い倫理観や使命感、高度な職務遂行能力をもって職務に精励することが重要である。

各任命権者においては、能力・実績に基づく適正な人事管理を推進するとともに、有為な人材の計画的な育成、働きやすい勤務環境の整備等の諸課題に引き続き取り組んでいく必要がある。

##### (1) 新たな人事評価制度の整備

知事部局においては、平成18年度から管理者を対象に実施していた人事評価制度について、評価期間、評価体制等の見直しを行い、平成20年4月から新たな制度として実施しているところである。

人事評価制度の運用にあたっては、客観性、公正性を担保し、その信頼性や納得性を高めていくことが重要であり、常に十分な検証、点検を怠らないことが必要である。

今後、対象となる職員の範囲を広げるにあたっては、関係者との意見交換等を十分に行い、実効性の高い人事評価制度を構築することが重要である。



## (2) 人材の育成

複雑・多様化する行政課題や県民ニーズに迅速・的確に対応した行政を展開するためには、その担い手である職員の育成は重要な課題である。

人材の育成にあたっては、それぞれの行政分野における専門的知識・能力を一層向上させるとともに、時代の変化に対応した企画力・政策形成能力等を高めていくことが不可欠である。

各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、人事管理システムの整備や様々な職員研修制度の充実を図り、計画的・継続的な人材育成を推進しているところであるが、引き続き職員の資質向上や能力開発を推進していく必要がある。

## (3) 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮については、職員の心身の健康保持や公務能率の向上を図るうえで重要な課題である。

各任命権者においては、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組がなされているところであるが、引き続き、定時退庁の奨励や年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりなど、年間総実勤務時間の短縮に向けた取組を推進していく必要がある。

なお、時間外勤務の縮減にあたっては、管理者において適正な時間管理を行うとともに、職員の意識改革の徹底や事務の効率化などの取組を一層推進する必要がある。

## (4) 心身の健康管理対策

職務が複雑・多様化し、様々なストレスが増大する状況の中、心の疾病による休職者が増えている。

職員の心の健康づくりについては、衛生委員会等において、職員や専門家の意見を取り入れながら、心身の健康保持対策を充実強化するほか、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等の実施、円滑な職場復帰の支援対策を行うことが必要である。

また、管理者においては、特定職員が業務過重とならないよう業務配分等に配慮することや職員が悩みを気軽に相談できる職場環境づくりに、なお一層取り組む必要がある。

#### (5) 男女共同参画社会の推進

女性職員の登用拡大については、幅広い職務経験の付与、計画的育成及び職域の拡大等に努めているが、引き続き推進していく必要がある。

また、職業生活と家庭生活の両立支援の一環として、育児短時間勤務制度が創設されているが、各任命権者においては、当該制度をはじめとした各種休暇制度について更なる普及・啓発に努める必要がある。

#### (6) 高齢期の職員の雇用問題

本県においては、再任用制度の導入により、高齢期の職員の一定程度を再任用しているが、満額年金受給までの空白期間が生じる退職者が増加していくことから、高齢期の職員の雇用の確保に関する問題が重要な課題となってくる。

人事院においては、公務員の高齢期の雇用確保のあり方について中間とりまとめを発表しており、本県においても、国の動向、他の都道府県の取組等に注視し、高齢期の職員の雇用問題について検討を行う必要がある。

#### (7) 公務員倫理の確立

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、公務員として高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。

各任命権者においては、管理者による注意喚起や服務規律の確保、研修の実施等により綱紀粛正に万全を期し、引き続き公務員倫理の確立に努める必要がある。

## 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、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。

今日、複雑・多様化する行政ニーズに対し、職員は様々な分野で業務に精励しており、給与をはじめとする勤務条件は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要があると考える。

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。

なお、本年4月から平成24年3月までの期間を限った措置として、特例条例による給与減額措置が実施されている。本県の危機的な財政状況に対処するため、臨時的、特例的に行われていることを考慮するとやむを得ないものであるが、職員の生活に少なからず影響を与えているものとする。

職員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の原則によるべきである。

今後、諸情勢が整い次第、本委員会の勧告に基づく給与が確保されるよう期待する。