

## まえがき－本年の報告及び勧告に当たって

我が国の経済情勢については、本年9月の月例経済報告（内閣府）では、景気は回復しており、先行きについては、国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれるとされている。

また、雇用情勢についても、完全失業率が高水準ながらも低下傾向で推移するなど、厳しさが残るものの改善に広がりが見られるとされている。

本県の経済・雇用情勢に目を向けると、景気の動向については、引き続き厳しい情勢が続く中で全体的には横ばいで推移しているが、製造業を中心に回復の動きがみられる。

また、本年8月の有効求人倍率は全国を大幅に下回るものの0.86倍となっており、昨年同月に比べて0.08ポイント改善している。本年7月末の常用労働者数でも223,947人で昨年同月に比べて571人増加しており、雇用情勢についても緩やかな改善がみられる。

県内の民間事業所においては、経済社会システムの変革が進む中あらゆる部門で経営努力が重ねられ、雇用調整を実施した事業所は昨年より減少している。また、給与の面でも改善の動きがみられ、ベースアップを実施した事業所や定期昇給を増額した事業所は昨年よりも増加している。

県行政においては、公務を取り巻く状況の変化や厳しい財政状況の下、組織改編、定員削減、経費節減、事務事業の見直しなど行財政改革が不断に進められている。

昨今、公務員の給与は、民間の賃金水準を適正に反映していないのではないかという意見がある中で、人事院においては、昨年の勧告時に、公務員と民間企業従業員の給与の比較方法について検討を行うことを表明し、その後の各方面の意見、要請等を踏まえて、学識経験者による研究会や各界有識者による給与懇話会を設置し、その意見を聴くとともに、各府省の人事当局や職員団体の意見も聴きながら慎重に検討が進められてきた。

その結果、本年の勧告においては、比較対象となる企業規模を100人以上から50人以上に改めるなど、民間給与をより広く公務の給与に反映させるための見直しが行われたところである。

本委員会は、企業規模100人未満の民間企業の割合が高いという本県の実態も踏まえ、民間企業従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当であると判断し、人事院の見直しに準じて比較対象企業規模の見直しをはじめとする比較方法の見直しを行った上で、公民給与の比較を行うこととした。

地方公務員の給与については、地方公務員法で「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」という均衡の原則に基づいて決定することとされており、従来は、この均衡の原則については、国家公務員の給与に準ずることで実現されると解されてきたが、昨今は、地域の民間企業従業員の給与をより重視して決定することが求められている。

本委員会としては、職員の士気の高揚や有能な人材確保の観点から一定の給与水準を確保しつつ、地域の民間給与の実態をより適正に反映していく必要があると考える。

公務員の勤務条件を取り巻く環境がますます厳しくなる中であって、職員の皆さんには、一人ひとりが高い使命感を持ち、業務の効率化や職務能力の向上に努めるとともに、新しい時代の地方自治を支える全体の奉仕者として、県民の目線に立ち、県民ニーズを的確に把握しながら県民の期待と要請に応えるよう、一層職務に精励されることを切に要望するものである。

# 第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成18年4月1日現在の島根県職員14,026人に係る給与並びに県内123の民間事業所の従業者4,322人の給与（以下「民間給与」という。）の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきたが、その結果の概要は次のとおりである。

また、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成15年島根県条例第15号。以下「特例条例」という。）により減額して支給されていることから、このような状況も踏まえて、報告を行うものである。

## 職員給与実態調査の調査人員

全県職員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休職者 再任用職員等	企業職員 技能労務職員
14,802人	14,026人	257人	519人

## 民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち行政職 相当職種
4,322人	169人	4,153人	3,108人

## 1 職員給与等の状況について

### (1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など10種類の給料表が適用されており、その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が34.5%と最も高く、以下行政職29.7%、高等学校等教育職15.4%、公安職10.2%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は43.1歳、平均経験年数は21.1年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は43.4歳（前年42.9歳）、平均経験年数は21.9年（同21.3年）となっている。

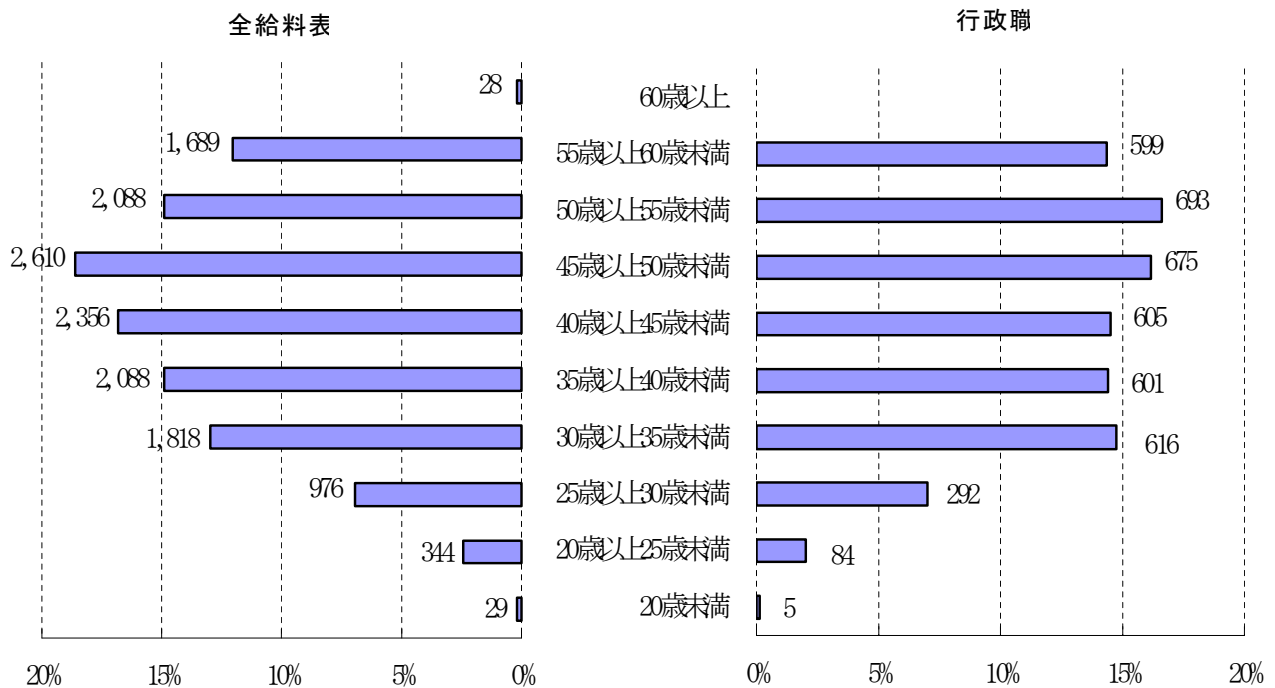
（参考資料第1表）

### 給料表別職員数及び構成比

給料表	職員数		構成比	
	平成18年	平成17年	平成18年	平成17年
行政職	4,170	4,259	29.7	30.0
公安職	1,435	1,436	10.2	10.1
海事職	59	60	0.4	0.4
研究職	246	250	1.8	1.8
医療職(1)	146	142	1.0	1.0
医療職(2)	275	280	2.0	2.0
医療職(3)	574	563	4.1	4.0
大学教育職	121	127	0.9	0.9
高等学校等教育職	2,163	2,173	15.4	15.3
中学校及び小学校教育職	4,837	4,906	34.5	34.6
合計	14,026	14,196	100.0	100.0

(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

### 職員の年齢階層別人数及び構成比



## (2) 職員の給与

平成18年4月分の職員の平均給与月額、特例条例による減額措置前（以下「減額措置前」という。）では、415,152円であり、特例条例による減額措置後（以下「減額措置後」という。）では、390,318円となっている。

また、民間給与との比較を行っている行政職の職員の平均給与月額（以下「職員給与」という。）は、減額措置前では389,127円（対前年比△0.1%）で558円の減少であり、減額措置後では365,233円（同△0.2%）で632円の減少であった。（参考資料第7表）

職員の平均給与月額の状況

区 分 項 目	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成18年	平成17年	平成18年	平成17年
給 料	円 383,968	円 383,658	円 359,971	円 360,030
管 理 職 手 当	6,732	6,745	8,190	8,115
扶 養 手 当	11,313	11,577	12,703	13,061
地 域 手 当	764	670	450	380
住 居 手 当	3,712	3,730	2,425	2,447
特 地 勤 務 手 当	4,684	4,910	3,492	3,650
そ の 他	3,979	3,992	1,896	2,002
合 計	415,152 (390,318)	415,282 (390,469)	389,127 (365,233)	389,685 (365,865)

- (注) 1 合計の欄の（ ）は減額措置後の額である。  
 2 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。  
 3 地域手当の平成17年の額は、調整手当の額である。  
 4 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）及びへき地手当（準ずる手当を含む。）の合計額である。  
 5 その他は、初任給調整手当等である。

## 2 民間給与等の状況について

本年5月から6月にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内260の民間事業所のうちから層化無作為抽出法により抽出した129事業所を対象に「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち123事業所の調査を完了した。なお、本年は、調査対象となる企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員にスタッフ職の従業員等を加え、範囲を拡大した。(参考資料第14表)

調査では公務に類似すると認められる職務に従事する者4,153人について、本年4月分として支払われた給与月額及び特別給(ボーナス)並びに雇用情勢等の調査を行った。

### (1) 本年の給与改定等の状況

一般の従業員の給与改定状況をみると、ベースアップの慣行のない事業所の割合が44.6%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は30.4%(企業規模100人以上の事業所では32.2%)となっている。このベースアップを実施した事業所の割合は、昨年(27.8%)に比べて増加している。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は72.3%となっている。昨年よりも増額となっている事業所の割合は31.1%であり、減額となっている事業所の割合(11.7%)を上回っている。

初任給については、昨年とほぼ同水準であった。(参考資料第16表)

民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ <sup>o</sup> 実施	ベースアップ <sup>o</sup> 中止	ベースダウン	ベア慣行なし
一般職	30.4%	23.4%	1.6%	44.6%
管理職	28.2	21.5	1.0	49.3

### 民間における定期昇給の実施状況

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 制度無し
		%	%	昨年と	昨年と		
				比べ増額	比べ減額		
一般職	78.9	72.3	31.1	11.7	29.6	6.6	21.1
管理職	77.6	71.1	31.7	11.5	27.9	6.4	22.4

(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。

### (2) 雇用調整の実施状況

平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.8%（企業規模100人以上の事業所では24.3%）と昨年（40.4%）に比べて減少している。

### 民間における雇用調整の実施状況

項目 区分	採用の停 止・抑制	部門整理・ 部門間配転	委託・派遣 社員へ転換	転籍出向	一時帰郷 ・休業	残業の規制	希望退職 者の募集	正社員 の解雇	賃金カット	計
平成18年	9.9	4.9	5.0	4.9	0.0	4.6	2.3	0.7	2.4	22.8
平成17年	15.6	15.2	17.5	5.2	0.0	4.2	3.0	1.0		40.4

(注) 1 平成18年は平成18年1月以降の実施状況、平成17年は平成17年1月以降の実施状況である。

2 雇用調整の有無を項目別に調査（各項目は重複回答）。計欄は何らかの雇用調整を行った事業所の割合である。

### 3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、全国では98.3（前年97.9）と昨年に比べ0.4%増加しており、松江市でも98.5（同97.8）と0.7%増加している。

一方、本年4月の勤労者世帯における消費支出（総務省「家計調査」）は、昨年に比べ全国で名目3.7%減の341,812円（前年354,991円）、松江市では2.7%増の365,472円（同355,883円）となっている。

また、前記の家計調査等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯、4人世帯及び5人世帯の標準生計費は、それぞれ181,820円、214,070円、246,330円及び278,590円となっている。

（参考資料第22表、第23表）

#### 4 都道府県職員の給与について

先に総務省で公表された、平成17年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、99.6であった。

本県のラスパイレス指数は、特例条例による給与の減額措置の影響もあり92.8となっており、都道府県の平均指数を6.8ポイント下回り、全国で最下位となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

指数分布区分	都道府県数	都道府県平均指数
102以上	2	99.6
100以上102未満	19	
98以上100未満	17	
96以上 98未満	4	
94以上 96未満	3	
94未満	2	

備考 ラスパイレス指数：地方公務員の給与水準を、国家公務員の職員構成を基準として、一般行政職における学歴別、経験年数別に平均給与額を比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を示したもの

#### 5 職員給与と民間給与との比較について

##### (1) 比較方法の見直し

公民給与の比較は、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表、民間においては公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密な比較を行っている。このラスパイレス方式による比較方法は、公務員の給与決定方法として定着している。

本年の公民給与の比較に当たっては、国の動向等も踏まえ、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、職員給与に民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、以下のとおり見直しを行った上で比較した。



ア 比較対象企業規模

従来の100人以上から50人以上に拡大することとした。

イ 比較対象従業員

ライン職の役職者について部下数等の要件を改めることとし、これと職能資格等が同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職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

本年4月に行政職給料表の級の統合を行ったこと及び比較対象企業規模の見直しを行ったことから、比較における対応関係を次表のとおりとした。

公民給与の比較における対応関係

職員の 職務の級	民間の従業者		
	企業規模500人以上	企業規模100人以上 500人未満	企業規模100人未満
9級	支店長・工場長 事務部長・技術部長 事務部次長・技術部次長	_____	_____
8級	事務課長・技術課長	支店長・工場長 事務部長・技術部長 事務部次長・技術部次長	支店長・工場長 事務部長・技術部長 事務部次長・技術部次長
7級			
6級	事務課長代理・技術課長代理	事務課長・技術課長	事務課長・技術課長
5級			
4級	事務係長・技術係長	事務課長代理・技術課長代理	事務課長代理・技術課長代理
3級		事務係長・技術係長	事務係長・技術係長
2級	事務主任・技術主任	事務主任・技術主任	事務主任・技術主任
1級	事務係員・技術係員	事務係員・技術係員	事務係員・技術係員

エ 特別給の比較方法

月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

## (2) 月例給

職員給与と民間給与を比較すると、民間給与376,804円に対して職員給与は減額措置前で389,127円であり、12,323円(3.17%)上回っているが、減額措置後では365,233円であり、逆に11,571円(3.17%)下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		較差(A-B)
376,804円	減額措置前	389,127円	△12,323円 (△3.17%)
	減額措置後	365,233円	11,571円 (3.17%)

民間における家族(扶養)手当の支給状況については、職員の扶養手当の支給がやや上回っている。(参考資料第18表)

また、民間における住宅手当については、職員の住居手当の支給状況とほぼ見合うものとなっている。(参考資料第19表)

## (3) 特別給

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特別給は、所定内給与月額4.11月分に相当し、おおむね昨年並みであったが、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給を0.34月分上回っている。(参考資料第20表)

なお、特例条例により、給料月額を算出基礎とする諸手当についても減額して支給されており、期末手当・勤勉手当の支給月数に減額率を乗じた値は4.18月となり、民間事業所の特別給との差は0.07月分となる。

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員(行政職)の 期末・勤勉手当(B)	差(A-B)
4.11月分	4.45月分	△0.34月分
	(4.18月分)	(△0.07月分)

(注) ( )内は、期末・勤勉手当の支給月数(4.45月)に特例条例による減額率(3~10%)を乗じた場合の月数である。

## 6 人事院勧告の概要について

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

### (1) 官民の給与較差に基づく給与改定

#### ア 官民の給与の実態

##### (ア) 職員の給与の状況

民間給与との比較対象である行政職俸給表(一)適用者(168,722人、平均年齢40.4歳)の本年4月における平均給与月額が381,212円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(288,935人、平均年齢41.2歳)では400,685円となっている。

##### (イ) 民間給与の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べて増加しており、また、定期昇給が昨年よりも増額となっている事業所の割合は、減額となっている事業所の割合を大幅に上回っている。

平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、昨年と比べて大幅に減少している。

#### イ 官民給与の比較方法の見直し

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」及び各界有識者による「給与懇話会」の報告書等の内容を踏まえ、検討を行った結果、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、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。

## ウ 官民給与の比較

### (ア) 月例給

官民の4月分の給与額の比較（ラスパイレス方式）を行ったところ、公務員給与と民間給与の較差は18円（0.00%）となり、ほぼ均衡している。

国（行政職俸給表（一））の職員給与と全国の民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
381,230円	381,212円	18円（0.00%）

### (イ) 特別給

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特別給は、所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）とおおむね均衡している。

## エ 本年の給与の改定

月例給、特別給ともに本年は水準改定を行わない。

## (2) 給与構造の改革

平成18年度から平均4.8%の俸給表の水準引下げを経過措置を設けながら段階的に実施する一方で、この引下げ分を原資として、新制度の導入や手当額の引上げについて、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることを昨年度の勧告時に表明。

### (平成19年度において実施する事項)

#### ア 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、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、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を1～3%上げる。

## イ 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する（平成19年4月1日実施）。

手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が60km以上300km未満の場合には3%（平成19年度は2%）、300km以上の場合には6%（平成19年度は4%）を乗じて得た額とし、異動の日から原則3年間支給する。

## ウ 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に、定率制から俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制に移行する。ただし、地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、現行の支給割合と比べて高率の算定割合を設定した上で定額化する（平成19年4月1日実施）。

なお、定額化後の手当額が平成19年3月31日に受けていた手当額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

また、管理職員特別勤務手当についても、俸給の特別調整額の定額化による改定との均衡を考慮した所要の改定を行う。

## エ その他

扶養手当における3人目以降の子の支給月額（5,000円）が、2人目までの子の額（6,000円）に対し低い額となっていることから、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、3人目以降に係る額を1,000円引上げる（平成19年4月1日実施）。

## 7 むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を前提に、どのような措置を行うべきかについて、国及び他の都道府県の動向並びに特例条例による減額措置が行われていること等を考慮し、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、次のとおりの結論に達した。

### (1) 給与改定について

本県の民間事業所の状況を見ると、ベースアップ、定期昇給等の状況については昨年に比べて改善傾向にあり、「採用の停止・抑制」などの雇用調整を行っている事業所の割合も減少している。

本年4月分の給与額を比較するに当たり、特例条例による減額措置の前後で比較したところ、昨年に引き続き、減額措置前では職員給与が民間給与を上回り、減額措置後では民間給与を下回ることとなった。

このような状況並びに国及び他の都道府県の動向などを総合的に勘案し、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

#### ア 給料表

国においては、去年の人事院勧告に基づき、地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、本年4月から平均4.8%の俸給表の水準引下げを、経過措置<sup>(注1)</sup>を設けながら段階的に実施するなどの改定が行われた。

本県においても、国に準じて改定が行われたところであり、給与水準の引き下げが漸次実施されつつあること等を考慮し、本年においては給料表（高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表を除く。<sup>(注2)</sup>）は、人事院勧告に準じて、改定しないこととする。

また、高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表は、行政職給料表との均衡を考慮して、改定しないこととする。

(注1) 改定後の俸給表の適用の日(平成18年4月1日)における俸給月額が、その前日に受けていた俸給月額(切替前俸給月額)に達しない職員に対しては、その者の受ける俸給月額が、昇給等により切替前俸給月額に達するまでの間、その差額を支給することとされている。

(注2) 国においては、平成16年4月の国立大学の法人化に伴い、本県の高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表に相当する俸給表は廃止されている。

## イ 管理職手当

管理職手当は、人事院勧告に準じて、給料表別・職務の級別・支給区分別の定額制とする必要があるが、手当額については、本県の実態を考慮したものとする必要がある。

## ウ 扶養手当

扶養手当は、人事院勧告に準じて、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を引き上げる必要がある。

## エ 地域手当

民間賃金の高い地域に勤務する職員等を支給対象とする地域手当については、人事院勧告に準じて、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を別表のとおりとする。

## オ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、その支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を上回っており、本県の経済情勢が引き続き厳しい中であって、広く県民の理解を得るためには、地域の民間事業所における支給実態をより反映したものとする必要がある。

しかしながら、特例条例による給与の減額措置により、期末手当・勤勉手当についても減額して支給されていること並びに国及び他の都道府県の動向を総合的に勘案し、本年については支給月数の改定を行わないこととする。

#### カ 特殊勤務手当

特殊勤務手当については、昨年も触れたところであるが、社会情勢の変化等により特殊性が薄れているものについて、廃止も含めて見直すとともに、実績を重視した支給内容となるよう検討を進め、早期に改正する必要がある。

#### キ へき地手当、特地勤務手当

両手当とも離島、山間地等生活の不便な地域に勤務する職員を支給対象とする手当であるが、小中学校の教職員を支給対象とするへき地手当とそれ以外の職員を支給対象とする特地勤務手当では、基準の違いから同一地域であっても手当の支給率が異なるという問題がある。現在、国においてへき地学校の指定基準の見直し作業が行われており、その動向を注視しながら検討を進める必要がある。

#### ク 教育職員の諸手当等

給料の調整額、産業教育手当及び定時制通信教育手当などは、社会情勢の変化や学校教育の現状に適切に対応したものとなるよう、他の都道府県の動向を踏まえて、引き続き検討を進める必要がある。

### (2) 給与制度の見直しについて

本委員会は、昨年、昇給や勤勉手当に関し、職員の勤務成績を的確に反映させるため、給与制度の見直しに係る勧告を行い、本年4月に関係条例等が改正されたところである。

この見直しを実効あるものとするためには、職員の理解と協力を得て、実効性のある人事評価制度が早期に確立される必要がある。

また、上記見直しに伴い、新たな級別職務分類基準表を定めたところであるが、今後とも職務・職責、勤務実績に応じた職務給の原則に沿って、適正な運用を図っていく必要がある。



### (3) 人事管理上の課題について

#### ア 人材育成と女性職員の登用等

複雑・高度化、多様化する行政ニーズに的確に答えていくためには、個々の職員の意識や行動の変革が求められるとともに、その専門的知識や政策形成能力の向上が必要とされている。

団塊世代の職員の退職が間近に迫り、大幅な定員削減への取組が行われている状況にあって、職員一人ひとりに求められる能力の向上、そのための人材育成は喫緊の課題である。

職員の能力や成果を適正に評価し、職員の能力開発や人事管理等に活用できる新たな人事評価制度の確立、研修制度の充実など、総合的な人材育成の取組を計画的に推進する必要がある。

また、男女共同参画社会の実現に向けて、女性職員の管理職への積極的な登用、意思形成過程への参加機会の充実など、その登用・育成に引き続き取り組む必要がある。

本年、人事院は、自己啓発等休業制度の導入に関して立法措置を行うよう、国会と内閣に意見の申出を行ったところであるが、本県においても、人材育成の観点から、国の動向を注視していく必要がある。

#### イ 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減は、職員の健康の保持増進や職員の家庭、地域での生活の充実を図るために必要である。本県においては、時間外勤務の上限設定など縮減の取組がなされ一定の成果はみられるが、今後とも、各所属において適正な勤務時間管理を行うとともに業務の見直しを行うなど、引き続き時間外勤務の縮減を進める必要がある。

また、総実勤務時間の短縮のためには、年次有給休暇の取得を促進することも重要であり、計画的・連続的な取得などの取組を進める必要がある。

(参考資料第24表)

## ウ メンタルヘルス対策

近年、社会情勢の激しい変化の中で、公務も複雑・高度化してきており、職員の心の健康づくりを推進することは公務能率発揮の観点からも、ますます重要になってきている。各任命権者においては、研修会の開催や相談事業などを行っているが、心の健康の問題による私傷病休暇者や退職者は依然として増加の傾向にある。（参考資料第25表）

このため、心の健康づくりを一層推進する必要があるが、職員自身が自らのストレスを予防、軽減し、あるいはこれに対処するための知識・方法を身につけ、これを実践することができるよう、職員のセルフケアに対する理解を深めるための知識の普及が重要である。また、職員の状況を日常的に把握している管理・監督者は、職場における職員の具体的なストレス要因の緩和を図るため、職場環境の必要な改善を行うとともに、職員が相談しやすい環境づくりを進めることが重要である。

各職場においては、職員相互の協力・支援や意思疎通をこれまで以上に図り、働きやすい職場づくりを一層進めていく必要がある。

## エ 職業生活と家庭生活の両立支援

個人の意識・価値観やライフスタイルが多様化する中で、職員が、職業生活と家庭生活を両立させて働けるような環境の整備は重要である。

各任命権者は、昨年、次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てしやすい職場づくり推進計画」を策定したところであるが、職員が子育てしやすい環境整備に向けて職場を挙げて取り組み、この計画を着実に実行していく必要がある。

また、家族の介護の時間を必要とする職員もあり、介護のための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを進める必要がある。

本年、人事院は、育児のための短時間勤務の制度の導入等のため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正を行うよう、国会と内閣

に対して意見の申出を行ったところであり、今後、国の動向を注視していく必要がある。

#### オ 休息時間の見直し

休息時間<sup>(注)</sup>については、国では本年7月1日から廃止されたが、これは、近年、公務員の勤務条件については、民間準拠が一層求められている状況の下で、民間企業では、勤務時間に含まれる有給の休息時間に相当する制度はほとんど普及していないこと等を考慮して行われたものである。

本県においても、国との均衡を図る観点から、休息時間の廃止について検討する必要がある。

(注) 休息時間とは、正規の勤務時間中に付与される軽い疲労の回復のための時間をいう。  
職員の勤務時間： 8:30～17:15 

{	うち 休息時間12:00～12:15、17:00～17:15
	休憩時間12:15～13:00

#### (4) 勧告実施の要請について

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ため、情勢適応の原則に基づき、公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるためのものとして、県民の理解と支持を得て定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

現在、個々の職員は、増大する行政ニーズにより業務が複雑・多様化する中で、強い使命感をもってこれらに立ち向かうことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

現在行われている特例条例による給与の減額措置は、財政再建団体への転落を回避するための緊急避難的なものであるとはいえ、職員への影響は極めて大きいものであり、諸情勢が整い次第、本来あるべき職員の給与水準が確保されるべきと考える。

県議会及び知事におかれては、この報告並びに勧告に深い理解を示され、適切な対応をいただくよう要請する。

別表 平成19年度の地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	支給地域	平成19年度の 地域手当の支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の支給割合
1級地 (18%)	東京都 特別区	14	12
2級地 (15%)	大阪府 大阪市	12 ※	10 ※
4級地 (10%)	広島県 広島市	5	3
—	福岡県 北九州市	3	3

(注) 1 2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における支給割合を含む。

2 北九州市に在勤する職員については、上記の支給割合のほか、経過措置としての地域手当（1%）が平成20年3月31日まで支給される。