

# 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25年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与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。その結果の概要は次のとおりである。

## I 職員の給与に関する報告

### 1 職員給与等の状況について

#### 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	企業局職員 病院局職員 技能労務職員
13,934人	12,555人	254人	1,125人

#### (1) 職員の構成等

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9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が37.4%と最も高く、以下行政職30.3%、高等学校等教育職16.4%、公安職11.8%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は44.3歳、平均経験年数は22.1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44.3歳（昨年44.1歳）、平均経験年数は22.9年（同22.5年）となっている。（参考資料第1表）

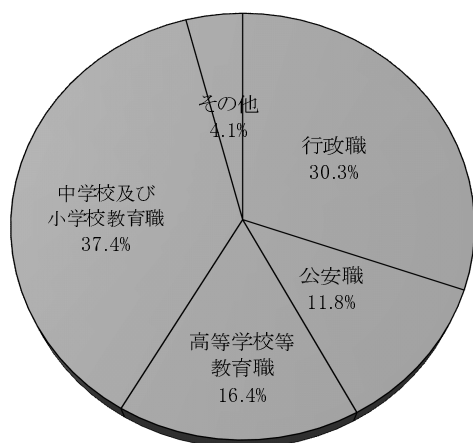
年齢別の職員構成を見てみると、50歳台の職員の占める割合は全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。また、平均年齢（44.3歳）は10年前（42.1歳）と比較して上昇している。（参考資料第4表）

### 給料表別職員数等

給料表	区分	職員数（構成比）		平均年齢		平均経験年数	
		平成25年 人	平成24年 人	平成25年 歳	平成24年 歳	平成25年 年	平成24年 年
行政職		3,804 (30.3%)	3,677 (29.5%)	44.3	44.1	22.9	22.5
公安職		1,477 (11.8%)	1,454 (11.7%)	39.0	39.5	17.8	18.5
海事職		46 (0.4%)	46 (0.4%)	40.2	42.0	20.2	21.9
研究職		251 (2.0%)	248 (2.0%)	42.2	42.2	19.1	19.0
医療職（1）		42 (0.3%)	46 (0.4%)	45.4	44.2	19.4	18.3
医療職（2）		102 (0.8%)	99 (0.8%)	42.6	43.0	18.7	19.1
医療職（3）		70 (0.6%)	71 (0.6%)	41.7	41.9	19.4	19.5
高等学校等教育職		2,065 (16.4%)	2,034 (16.3%)	44.3	44.4	21.6	21.7
中学校及び小学校教育職		4,698 (37.4%)	4,779 (38.4%)	46.2	45.8	23.5	23.1
合 計		12,555 (100.0%)	12,454 (100.0%)	44.3	44.2	22.1	22.0

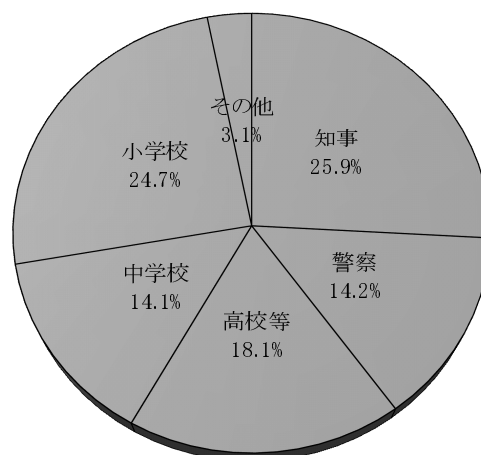
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比

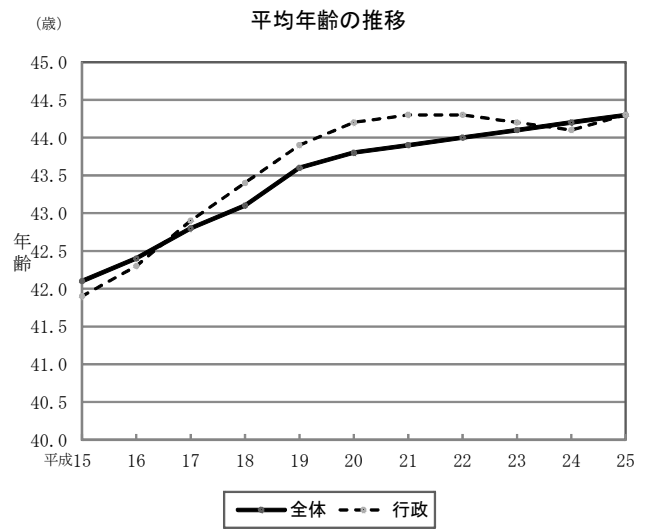
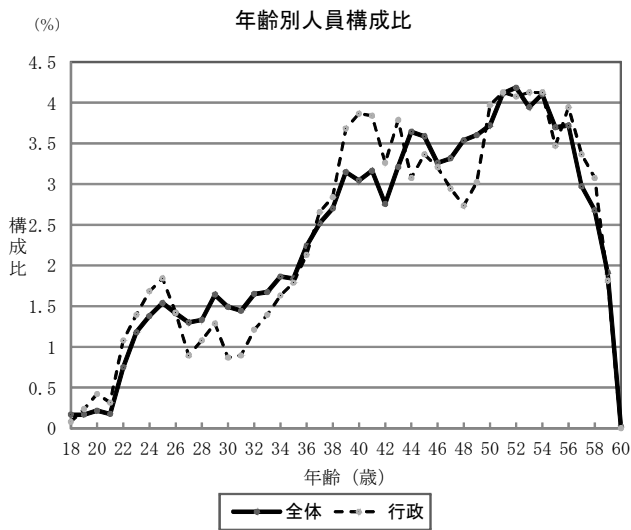


(参考資料第1表)

部局別職員構成比



(参考資料第2表)



## (2) 職員の給与

平成25年4月分の職員の平均給与月額が392,425円で、昨年に比べ2,739円(0.7%)増加しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は367,445円で、昨年に比べ2,805円(0.8%)増加している。

これは、昨年、県内民間給与水準との均衡を図るため給料表について引上げ改定が行われたこと及び平均年齢が上昇したことによる。

なお、平成18年4月の給料表の切替に伴う経過措置額<sup>(注)</sup>は段階的に引き下げられており、また、その対象者についても年々減少してきている。

(参考資料第7表)

### (注) 経過措置額

現に受ける給料月額が、平成18年3月31日に受けていた給料月額(以下「切替前給料月額」という。)に達しない職員に支給される、その者の受ける給料月額と切替前給料月額との差額に相当する額。

また、この措置は段階的に引き下げられ、平成27年3月末に廃止されることとなっている。

### 職員の平均給与月額の様況

項目	全職員		行政職の職員	
	平成25年	平成24年	平成25年	平成24年
給料	円 365,101	円 361,758	円 339,920	円 336,733
管理職手当	6,203	6,311	7,961	8,195
扶養手当	10,663	10,812	11,683	11,777
地域手当	464	501	603	623
住居手当	3,696	3,661	2,503	2,405
特地勤務手当	3,979	4,163	2,920	3,006
その他	2,319	2,480	1,855	1,901
合計	392,425	389,686	367,445	364,640

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。  
 2 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。  
 3 その他は、単身赴任手当等である。

職員の給与については、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、職員の管理職手当の特例に関する条例（平成24年島根県条例第9号。以下「管理職手当特例条例」という。）により管理職手当が部長級・次長級で12.5%、課長級で10%減額して支給されている。

また、平成25年7月1日から平成26年3月31日までの期間については、職員の給料の臨時特例に関する条例（平成25年島根県条例第19号。以下「給料の臨時特例条例」という。）による減額措置<sup>(注)</sup>も講じられており、当該減額措置が仮に本年4月に実施されていたと仮定した場合の試算による職員の平均給与月額は371,644円、このうち、行政職の職員の平均給与月額は347,112円となる。

- (注) 減額率
- ・部長級・次長級 10%
  - ・課長級 8%
  - ・グループリーダー級・企画員級 6%
  - ・主任級 5%
  - ・主任主事級・主事級 3%

## 2 民間給与等の状況について

職種別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
5,026 人	177 人	4,849 人	3,694 人

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人以上の県内の民間事業所269のうちから層化無作為抽出法<sup>(注)</sup>により抽出した145事業所を対象に「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち135事業所の調査を完了した。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、公民の給与の比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業・林業」、「宿泊業・飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年に比べ22増加した。(参考資料第19表)

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、93.8%と極めて高いものとなっている。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,694人及び医師等職種1,155人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間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も調査を行った。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

### (1) 本年の給与改定等の状況

#### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で43.1% (昨年36.4%)、高校卒で27.1% (同31.8%) であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で95.0% (同82.1%)、高校卒で96.5% (同80.7%) となっている。

(参考資料第23表)

## イ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は17.5%（昨年17.7%）、ベースアップを中止した事業所の割合は30.9%（同30.2%）となっている。

また、一般の従業員（係員）の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は79.1%（同78.9%）で、ほぼ昨年並みに約8割の事業所において定期昇給が実施されている。昇給額については、昨年と比べて変化がない事業所の割合が全体の50.6%（同35.3%）となっている。

### 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	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 の慣行なし
係員	17.5 (17.7)	30.9 (30.2)	0.0 (0.9)	51.6 (51.2)
課長級	14.4 (17.0)	32.8 (28.6)	0.0 (0.9)	52.8 (53.5)

（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含む。

2 （ ）内の数字は、平成24年の割合である。

### 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	
		昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員	82.4 (85.3)	79.1 (78.9)	18.3 (27.1)	10.2 (16.5)	50.6 (35.3)	3.3 (6.4)	17.6 (14.7)
課長級	77.4 (79.5)	74.0 (72.4)	19.2 (22.0)	10.6 (15.1)	44.2 (35.3)	3.4 (7.1)	22.6 (20.5)

（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は除く。

2 （ ）内の数字は、平成24年の割合である。

## （2）雇用調整の実施状況

平成25年1月以降の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、雇用調整を行った事業所の割合は18.0%（昨年25.0%）となっている。

(単位：%)

項目	採用の 停止 ・抑制	転籍 出向	希望退 職者の 募集	正社員 の解雇	部門整 理・部門 間配転	委託・非 正規社員 へ転換	残業の 規制	一時帰休 ・休業	ワーク シェア リング	賃金 カット	計
実施 事業所 割合	4.7 (7.1)	7.2 (7.0)	6.1 (4.5)	0.9 (0.0)	3.5 (2.3)	1.1 (1.7)	5.3 (4.5)	3.7 (11.5)	0.0 (1.2)	3.5 (4.4)	18.0 (25.0)

(注) 1 各項目は重複回答。計欄は各項目のうちいずれかの雇用調整を行った事業所の割合である。

2 ( ) 内の数字は、平成24年の割合である。

### 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、昨年4月に比べ、全国で△0.7%、松江市で△0.1%とそれぞれ減少している。

また、勤労者世帯における消費支出（総務省「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人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ199,870円、227,650円及び255,410円となっている。

(参考資料第30表、第31表)

### 4 都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成24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、107.5であった。

本県のラスパイレス指数は104.9（平成23年92.9）となっており、全国でも低い水準となっている。

なお、今回の指数が100を超えているのは、国において平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）」に基づく給与減額支給措置が講じられていることによるものである。

#### 都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成24年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
110以上	8
105以上110未満	31
100以上105未満	8
100未満	0
都道府県平均指数	107.5
島根県	104.9

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

## 5 人事院の報告概要

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等について報告したが、その概要は次のとおりである。

### 給与等に関する報告の骨子

#### ○ 本年の給与等に関する報告のポイント

##### 月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
  - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
  - ・ 減額前の較差（0.02%）が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
  - ・ 上記給与と減額支給措置が行われていることを勘案

##### 給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

#### II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査（完了率88.6%）

- \* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査（ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）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  
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前）	76円	0.02%	
（給与減額支給措置による減額後）	29,282円	7.78%	
行政職俸給表（一）…現行給与	（減額前）405,463円		平均年齢43.1歳
	（減額後）376,257円		

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない
- \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、



改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案  
(参考) 減額後の公務の支給月数3.56月分相当

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
  - \* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
  - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映  
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
  - ・ 技能・労務関係職種の見直し  
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
  - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- \* 給与構造改革における昇給抑制の回復  
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

### Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
  - ・ 職員に対する周知、希望聴取
  - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
  - ・ 再任用に関する苦情への対応
  - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
  - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
  - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- \* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討が必要

### Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## 6 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職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適用者、民間においては公務の行政職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行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、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、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。（参考資料第20表）

なお、職員給与については、前述のとおり、昨年4月から管理職手当特例条例による減額措置が、また本年7月からは給料の臨時特例条例による減額措置が講じられているところであるが、これらは臨時的・特例的な措置であり、当該減額措置後の職員給与は本来の給与水準とは異なるものであることから、公民比較については、減額措置前の職員給与で行うこととする。

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与371,974円に対して職員給与は371,916円であり、58円（0.02%）下回っている。

（参考資料第16表）

#### 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 ((A-B)/B×100)
371,974円	371,916円	58円 ( 0.02% )

(注) 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ため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

## (2) 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、平均所定内給与月額3.70月分に相当していた。これは、昨年(3.69月分)より増加しているが、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.70月)と均衡している。（参考資料第27表）

#### 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)	職員の期末・勤勉手当(B)	差(A-B)
3.70月分	3.70月	0.00月分

## 7 給与の改定

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基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、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。

### (1) 月例給について

本年の民間事業所の給与等の状況をみると、採用の停止・抑制や一時帰休・休業等の雇用調整を実施した事業所の割合が昨年より減少している等、一部改善傾向が見られるものの、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と同程度にとどまっており、また、定期昇給において昇給額が昨年と比べて変化がない事業所の割合が約5割となっており、全体として、昨年とほぼ同様の状況にあると考えられる。

このような状況の中で、本年4月分の給与について、職員給与と、調査対象を全産業に拡大した職種別民間給与実態調査に基づく民間給与を比較すると、前記6(1)のとおり、職員給与が民間給与を58円(0.02%)下回っているものの、ほぼ均衡している。

よって、本年については、公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定を行わないこととする。

### (2) 期末手当・勤勉手当について

前記6(2)のとおり、民間事業所の特別給の支給割合(3.70月分)は、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.70月)と均衡している。

よって、本年については、職員の期末手当・勤勉手当の改定を行わないこととする。

## 8 給与制度の改正

### (1) 昇給・昇格制度の改正について

国においては、昨年の人事院勧告で、世代間の給与配分を適正化する観点から、早期に50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の改正を行うこととされ、昇格制度の改正については平成25年1月1日から既に実施され、また、昇給制度の改正については平成26年1月1日から実施されることとなっている。

本県においては、50歳台の職員の占める割合が高く、当該職員の給与水準も高くなっていることから、その職員の給与水準の上昇をより抑え、早期に世代間の給与配分の適正化を図る必要がある。また、本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本とし、昇給・昇格制度についても国に準じている。このような観点から、昨年本委員会は、昇給・昇格制度の改正について勧告・報告したところであるが、現在制度改正には至っていない。前述の国の実施を踏まえ、本県においても改正を行う必要がある。

なお、実施時期については、昇給制度の改正は、昇給日が1月1日であることを踏まえ、平成26年1月1日から実施することとする。また、昇格制度の改正は、定期人事異動の時期が4月を基本としていることを踏まえ、平成26年4月1日から実施することとする。

## (2) 給与制度の総合的見直しについて

国においては、本年の人事院報告で、平成18年度から実施した給与構造改革については一定の成果を得てきたとする一方、我が国の社会経済情勢の急激な変化等の状況に応じ、一層の取組を進めるべき課題が生じてきていることから、給与制度の総合的な見直しが必要であるとしている。

国における給与制度の見直しは、本県の給与制度にも影響を与えることから、今後の国の動向等を注視していく必要がある。

## II 人事管理に関する報告

### 1 人事管理上の課題について

#### ア 人材の確保

コミュニケーション能力や企画・立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、これまでも試験制度の見直し・改善を行い、一定の効果は見られているが、依然として近年の採用試験の受験者数は減少傾向にある。

こうしたことから、今年度の採用試験に際しては、大学卒業程度試験の一部の専門試験において、従来の法律・経済分野からの全問必須解答を、さらに経営学、教育学などを加えた、より広い分野からの出題による選択方式に改めたほか、受験者と面接官が相互に意見を交わす討論型個別面接を導入するなど、より多様な人材が受験しやすい環境を整えるとともに、より人物重視の試験制度としたところである。

今後とも、各試験制度ごとの検証を行うとともに、任命権者との連携を図りながら、適宜、必要に応じて制度の見直しを図っていく。

また、県の仕事の魅力や試験制度などを、受験対象者に広く周知するため、職員採用ガイダンスや大学等での説明会を開催するなど、より効果的な情報発信にも努めていく。

## イ 人材の育成

多様化・高度化する行政需要に的確に对应していくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要である。このためには、職員一人一人の能力と意欲を引き出すための人材育成がますます重要となっている。

任命権者においては、「島根県人材育成基本方針」に基づき、職務段階に応じた計画的な研修の実施、自律的な能力開発を支援するための研修の実施、更には職員の自己啓発に対する支援など様々な取組が行われてきた。

また、特定分野に精通した職員及び専門的知識や技術を有した職員の育成を図るために、中長期的な視点に立った人員配置が行われている。

今後こうした取組を一層進めていく必要がある。

## ウ 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るため

には、年功的な昇進管理にとらわれることなく、能力と実績に基づく人事管理を行う必要がある。

本委員会としては、これまでも、能力と実績に基づく人事管理を進めるために、人事評価の結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度の確立について言及してきた。

現在本県においては、評価結果の昇給・勤勉手当等の処遇への反映について、警察本部が全職員に対して実施しているが、それ以外では、一般行政職員の管理職に対する勤勉手当への反映に止まっている。

任命権者においては、「I 職員の給与に関する報告」の中で述べた昇給制度の改正による影響も踏まえ、評価結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度を確立し、処遇への反映を拡大していく必要がある。

## エ 女性職員の能力開発のための環境づくり

幅広い視点に立ち、きめ細やかな行政サービスを推進するためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していく必要がある。

こうした観点から、これまでも、とりわけ女性職員が多様な経験を積めるように、担当業務の拡大や幅広い分野への配置を進めてきたところであるが、今後一層、女性職員のキャリア形成や、働きやすい環境整備への取組が重要である。

また、平成23年5月に策定された「第2次島根県男女共同参画計画」において、管理職に占める女性職員の割合を平成27年度に7.0%とする数値目標も掲げられており、引き続き、女性職員の県の施策・方針決定過程への参画を促進する必要がある。

## オ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人一人が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することは重要な課題であり、そのための環境整備に努めなければならない。

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、本県では、これまでも育児・介護のための休暇や育児休業制度が整備・充実されてきた。

育児・介護のための休暇や育児休業等の利用状況は、次のとおりである。

#### (ア) 育児休業等

任命権者は、平成22年3月に「子育てしやすい職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」の後期計画を策定し、平成26年度の男性職員の育児休業等取得率<sup>(注)</sup>の数値目標を50%として取得率向上に取り組んだところ、平成24年度の取得率は31%と前年度の42%を下回った。これは、男性の育児参加のための休暇取得者数の減少が主な要因であり、育児休業取得者は4人と依然として少ない状況である。

(注) 育児休業等取得率は、育児休業（3歳未満）、育児短時間勤務（小学校就学まで）、部分休業（小学校就学まで1日1時間以内）、育児時間休暇（3歳未満1日60分以内）及び男性の育児参加のための休暇（産前・産後休暇中5日以内）を、各年度に新たに取得可能となった男性職員が取得した割合である。

#### (イ) 介護のための休暇

介護のための休暇の取得者数は、平成23年度の214人に対し昨年度は247人に増加した。特に、平成22年6月新設の短期の介護休暇の取得者が、188人から226人へと増加した。

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、管理監督者がその重要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に努めるとともに、職場全体としても、育児・介護のための休暇や育児休業等を取得しやすい環境づくりに引き続き努めていく必要がある。

### カ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、公務能率の確保の観点から非常に重要な課題であり、任命権者において、これまでも様々な取組がなされているところである。

時間外勤務の縮減目標時間の設定、ノー残業デーの設定等の継続的な取組にもかかわらず、経済対策、危機管理対応等のため、一人当たりの時間外勤務時間数は4年連続で増加した。

時間外勤務の縮減のため、管理監督者は、職員ごとの在庁時間、業務負荷の状態、休暇取得状況等を適切に把握するとともに、効率的な業務運営が行えるような職場環境を整える必要がある。また、職員一人一人も効率的な業務遂行に努め、計画的に仕事を進めていく必要がある。

また、県立学校の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、月100時間を超える時間外勤務従事人数が年々増加している。

これらの学校現場の特殊性も踏まえ、任命権者は、昨年2月に「教育職員の時間外勤務の縮減に向けての指針」を策定し、部活動休養日の設定、平日勤務時間外の補習・会議の見直し等に取り組んでいる。

引き続き当該指針に沿って、学校ごとの実態を踏まえた実効性のある時間外勤務縮減対策に取り組んでいく必要がある。

## キ メンタルヘルス対策

職員の心身の健康を保持増進することは重要であり、とりわけ、精神疾患による長期の休暇・休職者の割合が依然として高い状況にあっては、メンタルヘルス対策は、極めて重要な課題である。

任命権者は、メンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行っている。

しかし、本委員会の調査によれば、病気休職者等のうち精神疾患を原因とするものは、年度間で増減はあるものの、近年はほぼ横ばいとなっており、大きな改善の傾向は見られない。

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今において心の健康を保持するためには、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努めることが重要である。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の課題と位置付け、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止まで、より実効性のある対策に取り組む必要がある。



## ク 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げが、本年度の定年退職者から開始されることに伴う、公務員の雇用と年金の接続への対応について、本年3月の閣議決定により、国家公務員については、当面、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

一方、地方公務員については、国から地方公共団体に対して、当閣議決定の趣旨を踏まえた必要な措置を講ずるよう要請があり、国に準じた取り扱いをすることとなった。

なお、再任用職員の給与水準や手当の見直しについては、人事院において、来年度の民間給与実態調査により民間の実態を把握した上で、必要な検討が進められる予定であり、本委員会としても適切に対応する必要がある。

## ケ 公務員制度改革

公務員制度改革については、本年6月に国家公務員制度改革推進本部において、国家公務員制度改革の基本的方針が決定された。

この方針の中で、幹部職員の一元管理や内閣人事局の設置と人事院の機能移管等について、今後、制度設計を行うこととされ、自立的労使関係制度の措置や地方公務員に関する言及はなかったが、今後の地方公務員制度にも影響を与えるものであることから、引き続き国の動向等を注視する必要がある。

## コ その他（配偶者帯同休業制度）

本年8月に、人事院が、公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、国家公務員が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）の創設について、意見の申し出を行った。地方公務員の取扱いについては、国家公務員の対応を踏まえ、今後、必要な措置が検討され

る予定であり、本県においても国の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

### Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として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ことにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

現在、厳しい県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向かっていく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。

管理職手当特例条例及び給料の臨時特例条例による減額措置については、臨時的・特例的な措置でありやむを得ないものであるとはいえ、当該措置後の職員給与は地方公務員法に定める給与決定の原則に基づく水準とは異なるものであることから、当該減額措置終了後には、給与勧告制度に基づく本来の給与水準が確保されることを望むものである。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。