

職員の給与に関する報告及び勧告 並びに人事管理に関する報告

平成19年10月

鳥取県人事委員会



平成19年10月9日

鳥取県議会議長 鉄 永 幸 紀 様
鳥取県知事 平 井 伸 治 様

鳥取県人事委員会委員長 高 橋 敬 一

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

ついては、この勧告の実現のため、所要の措置をとられるよう要請します。

別紙第 1

職員の給与に関する報告

地方公共団体の職員の給与等の勤務条件は、地方公務員法第14条に、社会一般の情勢に適應するように随時適当な措置を講じなければならないとの情勢適應の原則が掲げられている。その具体的な判断基準は、同法第24条第3項で「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」と規定されている。

本委員会はこれらの規定に基づき、本県職員の給与を取り巻く状況について調査、検討した。その結果は次のとおりである。

1 職員の給与の状況

本年4月1日現在の職員の給与について調査を行った結果、「職員の給与に関する条例」の適用を受けている職員数は10,537人であり、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職、医療職の5種8給料表の適用を受けている。また、諸手当については、扶養手当、住居手当、管理職手当などの支給を受けている。

本年4月における給与の支給状況等は、表1のとおりである。(参考資料第1表～第3表)

表1 給与の支給状況等(本年4月)

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,537人	3,350人
平 均 年 齢		42.1歳	41.3歳
平 均 経 験 年 数		20.0年	19.6年
平均給与月額	給 料	364,885円	338,945円
	扶 養 手 当	9,978円	10,173円
	地 域 手 当	287円	466円
	そ の 他 の 手 当	11,519円	14,158円
	合 計	386,669円	363,742円

(注) 1 「給料」には、「切替による差額」及び「教職調整額」を含む。
2 再任用職員は含まれていない。

なお、給与については、「鳥取県知事等及び職員の給与の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)により、平成17年4月1日から平成20年3月31日までの間、給料、管理職手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当の支給額を削減する措置(本年は2%～4%)がなされており、当該削減措置後の支給状況は表1-2のとおりである。(参考資料第3表)

表1-2 給与の支給状況等（本年4月：給与削減措置後）

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,537人	3,350人
平 均 年 齢		42.1歳	41.3歳
平 均 経 験 年 数		20.0年	19.6年
平均給与月額	給 料	354,210円	328,855円
	扶 養 手 当	9,978円	10,173円
	地 域 手 当	278円	452円
	その他の手当	11,334円	13,904円
	合 計	375,800円	353,384円

2 民間事業所従業員の給与の状況

(1) 民間給与実態調査の結果

本委員会は、職員と県内の民間事業所従業員との給与の比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の230事業所のうち、143事業所を無作為抽出して「職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、本調査は、昨年から企業規模を50人以上に拡大して実施している。

県内の民間事業所における給与については、従業員に対してベースアップを実施した事業所の割合は34.3%、ベースアップを中止した事業所は17.8%であり、ベースダウンを実施した事業所はなかった。（参考資料第19表）

表2 給与改定の実施状況の推移

項 目	平成17年	平成18年	平成19年
ベースアップ実施	26.7%	28.9%	34.3%
ベースアップ中止	35.5%	27.6%	17.8%
ベースダウン	—	1.1%	—

(注) 1 係員における状況である。

2 ベースアップの慣行がない事業所があるため、合計が100%にならない。

雇用調整等の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は28.2%であり、昨年（23.7%）より増加している。雇用調整等の内容としては、残業の規制9.0%、採用の停止・抑制7.4%、部門の整理・部門間の配転7.3%などの措置が行われている。（参考資料第26表）

表3 雇用調整等の実施状況の推移

項目	平成17年	平成18年	平成19年
残業の規制	15.3%	7.7%	9.0%
採用の停止・抑制	12.0%	4.4%	7.4%
部門の整理・部門間の配転	10.1%	5.4%	7.3%
計	34.7%	23.7%	28.2%

(注) 1 各年1月以降の実施状況である。

2 項目は、代表的なものを記載している。「計」は、その他の項目を含め、雇用調整等を実施した事業所の割合である。

(2) 職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

ア ラスパイレス方式による月例給の比較

職員と県内の民間事業所従業員の月例給の比較は、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所従業員においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者の4月分の給与月額を用い、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ることにより、精密に行っている。

職員と民間事業所従業員では人員構成が異なっているにもかかわらず、単純平均したものを使用すれば、平均年齢の違いによる平均給与額の違いが考慮されないなど、集団同士の給与水準を比較する上では適当でない。

給与を決定する際の基礎的な要素（役職段階、年齢、学歴）を統一させて比較する方式（ラスパイレス方式）により比較することで、より精確に給与水準の実態を反映したものになり、この方式は、現在では国家公務員をはじめ全国の地方公務員の統一的な給与決定方法として定着している。

本県においても、職員と県内の民間事業所従業員の月例給を比較するに当たっては、引き続きラスパイレス方式を採用することが合理的と考える。

イ 公民給与の比較

(ア) 月例給

<民間給与との較差>

本年4月分として支給された諸手当を含む給与額について、職員と民間事業所の従業員の額をラスパイレス方式により比較したところ、民間事業所従業員の額が職員の額を12,278円(3.38%)下回る結果となった。(参考資料第16表)

表4 月例給（給与削減措置前）の比較

区 分	民間事業所 従業員(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
月 例 給 (平成19年4月分)	351,473円	363,751円	△ 12,278円 (△ 3.38%)

(注) 1 職員及び民間事業所従業員とも本年度の新規学卒の採用者を、職員はさらに県外事務所に勤務する者を除いている。

2 職員は、行政職給料表適用者から1に掲げる者を除いた上で民間事業所従業員と比較が可能な3,222人を対象としているため、職員の月例給の額は、1ページの平均給与月額とは異なる。

なお、特例条例による給与削減措置後の実支給額については、月例給において1,917円(0.54%)民間事業所従業員の額が職員の額を下回っている。(参考資料第16表)

表4-2 月例給（給与削減措置後）の比較

区 分	民間事業所 従業員(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
月 例 給 (平成19年4月分)	351,473円	353,390円	△ 1,917円 (△ 0.54%)

<諸手当>

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、表5のとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、民間事業所従業員の額が職員の額を下回っている。(参考資料第23表)

表5 家族手当（扶養手当）の比較

扶養家族の構成	民間事業所従業員	職員
配 偶 者	10,212円	12,000円
配 偶 者 と 子 1 人	14,891円	18,000円
配 偶 者 と 子 2 人	19,023円	24,000円

(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。

(イ) 初任給

民間における学歴別の初任給月額を調査した結果は、表6のとおりであり、職員の初任給月額と比較すれば、民間事業所従業員の額が職員の額を上回っている。(参考資料第18表)

表6 初任給月額の比較

職 種	学 歴	民間事業所従業員	職員
新卒事務員・技術者	大 学 卒	190,397円	170,200円
	短 大 卒	162,371円	151,000円
	高 校 卒	149,392円	138,400円

(注) 採用のある事業所について平均したものである。

(ウ) 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賞与等の特別給の年間支給月数は、所定内給与月額額の3.90月分であり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.25月分を0.35月分下回る結果となった。(参考資料第17表)

表7 特別給の比較

区 分	民間事業所 従業員(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
特 別 給 (平成18年8月～19年7月)	3.90月分	4.25月分	△ 0.35月分

(注) 特別給は、特例条例により、月例給と同率(2～4%)が削減されている。

3 国家公務員の給与の状況

(1) 国家公務員の給与の状況

「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける国家公務員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職など10種16俸給表並びに特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表の適用を受けている。

人事院が行った平成19年国家公務員給与実態調査によると、本年4月における給与の支給状況等は、表8のとおりである。

表8 国家公務員の給与の支給状況等

区 分		全 職 員	左のうち行政職俸給表(-)適用職員
職 員	数	286,617人	166,568人
平 均	年 齢	41.4歳	40.7歳
平 均	経 験 年 数	20.2年	19.5年
平均給与月額	俸 給	342,804円	325,724円
	扶 養 手 当	12,338円	11,860円
	地 域 手 当 等	27,253円	26,197円
	その他の手当	19,260円	19,760円
	合 計	401,655円	383,541円

(注) 1 俸給には、俸給の調整額及び切替に伴う差額を含む。

2 地域手当等には、広域異動手当及び研究員調整手当を含む。

(2) 県職員と国家公務員の給与水準の比較

行政職俸給表(-)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県の行政職給料表の適用を受ける職員の昨年4月1日現在の俸給月額・給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は96.5となっている。

表9 国公ラスパイレス指数

年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
国公ラスパイレス指数	97.6	97.3	95.7	95.5	96.5

(注) 平成14年以降、本県の給料は、減額措置後の額で比較している。

(3) 人事院勧告の内容

人事院においては、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の約54,000の民間事業所のうちから、無作為抽出した10,154の事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施したところ、本年4月に支給された民間事業所従業員の給与は国家公務員の給与を1,352円(0.35%)上回っていること、また、特別給の年間支給月数は民間事業所従業員の月数が国家公務員の月数を0.06月分上回っていることが判明したとして、本年8月8日、国会及び内閣に対して給与に関する報告を行い、併せて勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

1 官民の給与水準の比較

区分	民間事業所従業員(A)	国家公務員(B)	官民較差(A-B)
月例給	384,893円	383,541円	1,352円(0.35%)
特別給	4.51月分	4.45月分	0.06月分

2 改定の内容

(1) 本年の給与改定

① 改定の内容

区分	改定の内容
俸給表	初任給を中心に若年層に限定した引上げ
扶養手当	子等に係る支給月額引上げ (6,000円→6,500円)
地域手当	地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の支給割合の引上げ(0.5%)
特別給	年間支給月数の引上げ(4.45月分→4.50月分)

② 実施時期等

- ・平成19年4月1日から(特別給については改正法の公布日)

(2) 給与構造改革の推進等

① 専門スタッフ職俸給表の新設

- ・行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職

員が培ってきた高度の専門的知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設（平成20年4月1日実施）

②地域手当の支給割合の改定等

- ・平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の地域手当の暫定的な支給割合の引上げ（平成20年4月1日実施）
- ・広域異動手当の支給割合の引上げ（平成20年4月1日実施）
- ・昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

3 その他の課題

(1) 住居手当の見直し

自宅に係る手当の廃止も含め見直しに着手

(2) 非常勤職員の給与

給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討

4 他の都道府県等の職員の給与の状況

他の都道府県等の職員の給与については、それぞれの事情はあるものの、概ね本県と類似の給与制度をとっている。

本年の給与改定については、これまでに政令市をはじめ、一部の県で勧告が行われているが、引き上げることとした団体、据え置くこととした団体、引き下げることとした団体と、地域の実情に応じた判断を行った勧告内容となっており、従来に見られるような人事院勧告に準じるとする団体が減っている。

5 生計費

総務省統計局による「家計調査」を基礎に算出した本年4月における鳥取市の世帯人員別の標準生計費は表10のとおりである。

表10 鳥取市の標準生計費（本年4月）

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	91,520円	179,510円	197,040円	214,550円	232,070円

6 その他の事情

最近における我が国の経済・雇用情勢をみると、株価は回復傾向が見られ、失業率は3%台に回復したものの、企業倒産はやや増加しつつある。

県内では、民間事業所における本年の春季賃上率は1.54%であり、昨年調査に比べ、0.11ポイント低下している。(県商工労働部調査)

また、雇用保険失業給付受給実人員は、本年5月以降、増加傾向にあるほか、本年8月の有効求人倍率は0.79倍と、平成10年3月から連続して1倍を割り込んでいる。(鳥取労働局調査)

7 職員の給与に関する勧告に当たっての考え方

(1) 職員の給与のあり方

本委員会は、従来、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきと考え、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とし、給与決定についての判断基準のうち民間事業所従業員の給与並びに物価及び生計費については国家公務員の給与改定の内容に織り込まれていることなどの理由により、人事院勧告に準拠する勧告を行ってきたところである。

しかしながら、地方公務員の給与について住民から厳しい目が注がれている昨今、職員の給与水準については、人材確保の必要性がある一方で、納税者の納得を得られることがより重視されるようになっていくことから、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域の状況をより反映したものにする必要がある。

また、国において実施されている給与構造の改革によって地域の民間の給与水準がより適切に反映されることとなることから、本県においても昨年4月から平均4.8%水準を引き下げた給料表を導入したところ、全国でも最低の水準となっている。

今後も、一律に国や他の都道府県並びという発想ではなく、それぞれの地域の実情をより一層考慮した制度を作り、運用していくことが求められている。本委員会としても、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域民間の状況をより反映したものにしなければならないと考える。

(2) 今回の給与改定の考え方

本年の職員の給与改定に当たっては、

- ・職員と民間事業所従業員との比較において、月例給、賞与とも民間事業所従業員が職員を下回っていること

- ・民間事業所においては、引き続き厳しい経営環境の中、従業員の採用停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制など経営合理化の努力が続いていること

などから、依然として職員の給与をめぐる状況は厳しいものとなっている。

しかし一方、

- ・県民の福祉の向上を図るためには、公務へ有能な人材を確保しなければならないが、近年、県職員採用試験への応募者数の減少や合格者の採用辞退の増加など人材確保面で憂慮すべき事態にあること
- ・職員の職務執行に対する高い士気を確保しなければならないこと
- ・給与の勧告制度は職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に労働基本権があるとした場合の状況も念頭において検討する必要があること
- ・昨年4月から導入している給与構造改革に伴う地域給を反映した給料表により、現在経過措置中ではあるものの、職員の給与水準は、制度的には地域民間の給与水準とほぼ均衡すること
- ・昨年2月から行われている、いわゆる「わたり」の見直しにより、本年4月からは本来の職務の級に切り替えられた者があること
- ・職員の給与を判断するに当たっては、地方公務員法の規定により、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡にも配慮する必要があること

なども考慮しなければならない。

これらのことから、本年の給与改定については、(3)のとおり措置することが適当であると考えます。

なお、平成14年4月から給与の削減措置が実施され、本年は2%～4%削減されている中、今回の勧告が実施された場合、職員にとっては9年連続で年間給与の引下げとなるが、依然として厳しい本県民間の状況を十分認識するとともに、県民の期待と信頼に応えるため、高い倫理観と使命感を持って、県民の視点に立った行政サービスの充実や公務能率の向上に努めていただきたい。

(3) 改定の内容

ア 平成19年の民間給与との較差に基づく給与改定等

月例給については、本年4月時点で、民間事業所従業員の給与が職員の給与を下回っていることが判明したが、(2)で述べたとおり、昨年4月に導入した地域給を反映した給料表により、職員の給与は制度的には地域の民間事業所従業員の給与とほぼ均衡すること、「わたり」の見直

しにより、今後適正な給与制度への移行が進むこと、また職員の給与は現に2%～4%削減されていること等を考慮し、本年は給料表については改定は行わないことが適当であると考える。

しかし、公民較差の大きさを考慮すると、次のとおり取り扱うことが適当であると考える。

(ア) 扶養手当

民間における家族手当の支給状況をみると、配偶者に対する手当額が昨年に引き続き減少していることから、配偶者に係る支給月額を1,500円引き下げること。

なお、子等を扶養する職員の家計負担の実情及び少子化対策の推進を図る上でも、扶養親族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給額を除く。）を500円引き上げること。

(イ) 期末手当

特別給については、民間事業所従業員の支給月数が職員の支給月数を下回っているが、現に職員の特別給が給与の削減措置によって減額支給されている実態を考慮して、期末手当について支給月数を0.2月分引き下げ、2.6月分（特定幹部職員にあっては、2.2月分）とすること。また、再任用職員の期末手当、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給月数についてもこれに準じた引下げを行うこと。

イ 給与構造改革に基づく給与改定

給与構造改革の段階的な推進のため、地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は級地の区分ごとに人事委員会規則で定める支給割合とすることとされているが、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合は、人事院報告に準じた割合とすること。

ウ 初任給及び昇給の基準の改定

初任給については、民間事業所従業員の額が職員の額を大きく上回っていることから、初任給基準を4号給を引き上げることとする一方、給与水準において民間事業所従業員が職員を下回っていることを考慮し、50歳を超える職員が昇給日前1年間に良好な成績で勤務した場合の昇給の標準号給数を2号給（55歳を超える職員にあっては、1号給）に抑制すること。

エ 実施時期等

改定の実施時期については、改正条例公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）からとすること。ただし、地域手当、初任給及び昇給の基準の改定については、平成20年4月1日から実施することとし、初任給基準の改定に伴う在職者の調整及び昇給の基準の改定に伴う同日における昇給に係る所要の経過措置を設けること。

8 給与制度の見直し

(1) 昇給のあり方

先に述べたように、初任給基準を4号給引き上げる一方で、一定年齢層以上の職員については、年齢に応じた標準昇給号給数の抑制をすることとしたところであるが、高齢者層の職員の給与水準は地域の民間事業所従業員の給与水準を大きく上回っていることから、今後も、さらに給与水準、昇給制度のあり方等について、任命権者の協力も得ながら検討していきたい。

(2) 諸手当

地方公務員法第24条第1項は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と規定し、職務給の原則を掲げている。

本県においても、従来、この職務給の原則に必ずしも沿っていないものが見受けられたが、近年、各任命権者において職員の理解を得ながら給与制度の適正化が大きく進み、不適切な運用は是正されてきている。

しかし、現在支給されている以下の諸手当については、支給のあり方などについて引き続き見直しをするとともに、職員の職務の実情に応じた給与体系を整備する必要がある。

ア 住居手当

住居手当については、本年1月から自宅所有者に対する支給が住宅取得後5年間に限定されたところであるが、民間における支給状況、国における検討状況等を踏まえ、自宅に係る住居手当の廃止も含めた見直しを検討する必要がある。

イ 特地勤務手当

特地勤務手当は、生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員に支給されているが、インフラの整備等により、通勤困難とはいえない状況であり、勤務のために当該地に居住する場合を除き、廃止する方向で検討する必要がある。

ウ その他の手当

特殊勤務手当については、業務の特殊性、手当支給の必要性に応じた見直しが行なわれたところであるが、今後も適宜点検、見直しを行うこと。また、かねて言及してきた定時制通信教育手当の見直しについては、検討が進められているが、早急に成案を得て必要な見直しを行うこと。

(3) 船員の処遇について

現在、船員に対しては行政職給料表が適用されているが、その職務の特殊性に配慮して、船員に対する手当等の見直しと併せて給与体系の整備を図ることとし、海事職給料表を導入する方向で検討する必要がある。

(4) 教員給与の見直しについて

学校教育法等の改正に伴い、平成20年4月より、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、小学校・中学校等に副校長、主幹教諭、指導教諭の職を置くことができることとなった。これに伴い、国においても、この新しい職の処遇を含めたメリハリのある教員給与への見直し、基本方針2006による教員給与の縮減などが検討されている。

本県においても教育委員会において、新しい職の設置について検討されているところであり、本委員会としても、その検討状況を注視するとともに、必要があれば適宜検討の上、所要の措置を講じていく。

別紙第2

職員の給与に関する勧告

職員の給与について、次の措置を講じることを勧告する。

1 職員の給与に関する条例（昭和26年条例第3号）の改正

（1）扶養手当について

ア 配偶者に係る手当の月額を10,500円とすること。

イ 配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

（2）期末手当について

ア 6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.2月分及び1.4月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.0月分及び1.2月分）とすること。

イ 再任用職員については、6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.75月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.55月分及び0.65月分）とすること。

（3）高齢者層の昇給抑制について

50歳を超える職員が昇給日前1年間の全部を良好な成績で勤務した場合における標準の昇給の号給数を2号給（55歳を超える職員にあっては1号給）とすること。

2 任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年条例第4号）の改正

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.45月分及び1.6月分とすること。

3 任期付職員の採用等に関する条例（平成14年条例第67号）の改正

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.45月分及び1.6月分とすること。

4 改定の実施時期等

（1）改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、1の（3）については、平成20年4月1日から実施すること。

（2）経過措置

1の（3）の改定に伴い、所要の経過措置を講じること。

別紙第3

人事管理に関する報告

国全体としては、長期の好景気であると言われているものの、本県においては、依然厳しい経済情勢が続いている。少子高齢化の進行など地方行政には重要な課題が山積する中、本格的な地方分権時代の担い手として地域の自立と再生を図っていくためには、有能な人材を確保するとともに、能力・実績を重視した人事管理の実現等を通じて行政課題に積極的に取り組んでいくことが求められている。

本委員会は、これらの現状を踏まえた上で、円滑かつ効率的な行政運営を図るための人事管理の課題として、次の事項を検討する必要があると考えており、本委員会はもとより、各任命権者においてもその解決に向けて取り組んでいく必要がある。

1 次世代育成の取組み・家庭生活の支援

少子化の進展に対応するとともに、仕事と家庭生活の調和を図るための環境整備を行っていくことは引き続き重要な課題である。

各任命権者が策定した次世代育成支援対策に関する「特定事業主行動計画」も運用から3年目を迎え、その実効性のあるものとなるよう積極的な取組みが求められるところであるが、男性職員の育児休業取得者数が昨年度は過去最高となるなど、一定の成果が出始めていると思われる。今後もより一層、職員の理解を深めるとともに、それぞれの職場で、時間外勤務の縮減のほか、育児休業者の代替職員の確実な配置を図ることなど、子育てに専念できる環境づくりが重要である。

< 育児休業の新規取得状況 >

単位：人

区分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
知事部局	35(0)	45(0)	42(4)	49(9)
教育委員会	134(3)	133(0)	112(2)	129(6)
警察本部	4(0)	2(0)	6(0)	11(0)

(注) () 内は男性職員取得者数で内数である。

2 勤務時間の見直し

人事院は、本年、行政サービスに支障を生じることのないよう適切な勤務体制等を整えるための準備を行った上で、来年の勧告を目途として、民間準拠を基本とした勤務時間の見直しについて報告している。

地方公務員の勤務時間は、地方公務員法第24条第5項の規定により、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされていることから、本県においても、国の見直しの状況を注視していきたい。ただし、国が見直しを行う場合であっても、県民の理解が得られるかどうかを慎重に判断することが必要であると考える。

3 時間外勤務の縮減対策

本委員会は、個人・家庭・地域生活と仕事の調和を図り、健康の保持・増進、公務能率向上の促進という観点から、時間外勤務の縮減についてかねてから言及してきたところである。

各任命権者においても時間外勤務の縮減は重要な課題と位置づけ、縮減に向けた様々な取組みが実施されており、その成果が見られ始めたところである。

ＩＣカード職員証の導入に伴う勤務実態の客観的な把握により、時間外勤務の管理システムを活用したきめ細かな時間外勤務対策を実施している知事部局の例に見られるように、勤務実態の正確な把握は、時間外勤務縮減対策には不可欠である。まだＩＣカード職員証の導入に至っていない警察、学校現場にあっては、早急に導入し、適正な勤務時間管理を行うべきである。

さらに、長時間の時間外勤務を行った職員については、その時間に応じて健康管理担当医による面接指導、職場指導等を行う必要があるが、知事部局においては、上記のシステムを活用することによって、当該面接指導を受ける必要がある職員が生じた場合には容易に把握できるようになっており、該当者に対する産業医による面接指導も実施されているところである。

しかし一方で、他の部局については職員及び管理監督の立場にある者の認識不足等から、過重労働による健康障害防止に対する取組みが不十分な職場も見られる。長時間労働者への医師による面接指導の実施については、労働安全衛生法の改正により来年4月から小規模事業場を含む全ての事業場において適用されることも踏まえ、制度の周知徹底と実効性のある取組みを図る必要がある。

＜職員1人当たり年間時間外勤務時間数＞ 単位：時間

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
知 事 部 局	163	161	155	145
うち本 庁	237	204	222	196
地方機関	125	136	122	112

4 職員の健康保持

職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境を実現することは、職員やその家族にとってだけではなく、安定した公務運営の持続という観点からも極めて重要である。

各任命権者においても、かねてから重要課題ととらえて、専門医の委嘱や、相談体制の充実を図ることなど積極的な取組みを進めてきたところである。しかし、近年の社会情勢の変化等により、業務の質的・量的負荷、職場内や対外的な人間関係など様々なストレス要因の増加で、精神疾患による長期療養者数はなかなか減少しない状況にある。今後も、早期発見、早期治療はもちろんのこと、予防のためにも、管理者はストレス状況の把握に努め、職場におけるストレス要因の軽減・除去を図るなど、職場単位で具体的な取組みを推進していく必要がある。また、一部に安全衛生委員会等を開催していない職場も見られるなど、安全衛生管理体制が不十分な実態も見られることから、安全衛生委員会等の開催はもとより、その機能を有効に発揮させるような取組みを着実に図っていく必要がある。

＜在職死亡者及び長期療養者の状況＞ 単位：人

区 分		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
知 事 部 局	在職死亡者	1	3	5	4
	長期療養者	75	71	74	86
	うち精神疾患	36	41	46	47
教 育 委 員 会	在職死亡者	3	3	2	3
	長期療養者	115	111	117	122
	うち精神疾患	47	46	51	50
警 察 本 部	在職死亡者	3	1	1	1
	長期療養者	13	3	9	6
	うち精神疾患	2	0	0	0

(注) 長期療養者数は休業期間が通算30日以上ある者である。

＜健康相談件数の状況＞ 単位：件

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
知 事 部 局	509	587	600	655
↓うちメンタルヘルス相談	148(29.1%)	218(37.1%)	201(33.5%)	362(55.3%)
教 育 委 員 会	248	218	215	229
↓うちメンタルヘルス相談	43(17.3%)	50(22.9%)	41(19.1%)	42(18.3%)
警 察 本 部	547	552	443	378
↓うちメンタルヘルス相談	64(11.7%)	78(14.1%)	83(18.7%)	21(5.6%)

(注) 1 知事部局は「健康相談」、「地共済24時間ダイヤル」、教育委員会は「心の健康相談」、「職場適応相談会」、「教職員健康相談24」、警察本部は「健康相談」、「電話健康相談」における相談件数である。

2 () 内は健康相談件数に占めるメンタルヘルス相談件数の割合である。

5 公務員倫理

職員は、地方公務員法の規定によるまでもなく、公務に携わる者として、高いモラルを持って職務に精励する責務を負っている。

服務規律の遵守の徹底については、これまでも言及してきたところであるが、飲酒運転をはじめ職員の不祥事が後を絶たない。特に昨年度は販売収入を県の収入としないなどの不適切な公金処理により多数の職員が懲戒処分を受けることとなった。公務員の不祥事に対し、これまでより厳しい目が向けられる中で、管理監督の立場にある者の指導監督はもちろん、職員一人一人が十分自覚を持ち、職場全体の問題として取り組んでいくことが求められる。

<懲戒処分数>

単位：人

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
知 事 部 局	19	7	13	23
教 育 委 員 会	3	6	7	12
警 察 本 部	2	—	—	5
計	24	13	20	40

<事由別処分数>

単位：人

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
一 般 的 服 務 関 係	1	5	2	3
不 適 切 な 業 務 処 理	11	2	7	27
横 領 等	—	—	—	1
公 務 外 非 行	4	1	1	4
交 通 事 故 ・ 法 規 違 反	5	4	5	3
監 督 責 任 関 係	3	1	5	2
計	24	13	20	40

(注) 免職、停職、減給、戒告の各処分の計である。

6 非常勤職員

これまで特別職であった非常勤職員について、その一部を本年4月から一般職としたところであるが、その報酬については、各任命権者が予算の範囲内で支給しているところであり、多様な職務に応じた様々な処遇となっている。現在も引き続きその見直しが進められているが、職務の実態に合った適切な処遇となっているか検証するとともに、その他の勤務条件の見直しについて、臨時的任用職員の処遇とともに検討する必要がある。