



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成19年10月

岡山県人事委員会

岡人委第 126 号

平成 19 年 10 月 11 日

岡山県議会議長 天 野 学 殿

岡山県知事 石 井 正 弘 殿

岡山県人事委員会

委員長 村 上 行 範

一般職の職員の給与等に関する報告及び  
勧告について

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告  
します。

# 目 次

別紙第1 報告	1
第1 職員の給与	1
第2 民間給与の状況	2
1 職種別民間給与実態調査	2
2 調査の実施結果	2
(1) 本年の給与改定の状況	2
(2) 雇用調整の実施状況	3
第3 職員給与と民間給与との比較	3
1 月例給	3
(1) 職員給与と民間給与との較差	3
(2) 扶養(家族)手当	4
2 特別給	4
第4 職員給与と国家公務員の給与との比較	4
第5 物価及び生計費	4
1 物価指数等	4
2 標準生計費	5
第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要	5
第7 むすび	10
1 職員の給与	10
(1) 給料表の改定	10
(2) 扶養手当の改定	11
(3) 期末手当・勤勉手当の支給割合の改定	11
(4) 地域手当の支給割合の改定	11
(5) 公立学校教員の給与制度等	11
(6) 改定の実施時期等	12
2 公務員人事管理	12
(1) 人材の確保	12
(2) 人材の育成	13
(3) 女性職員の採用・登用	13
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援	14
(5) 人事評価制度	14
(6) 総実勤務時間の縮減	15
(7) 心の健康づくり対策の推進	15
(8) 高齢期の雇用問題	16
3 給与勧告実施の要請	16
別紙第2 勧告	19

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、職員の給与の実態及び民間における給与など職員の給与等を決定する諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

## 第 1 職員の給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「職員給与実態調査」によると、職員の総数は 23,598 人であって、その平均年齢は 43.1 歳、平均経験年数は 20.6 年、また、男女別構成は男性 62.5%、女性 37.5%、学歴別構成は大学卒 82.8%、短大卒 4.5%、高校卒 12.6%、中学卒 0.0% となっている。(資料第 1 表、第 2 表)

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、職員全体の平均給与月額は、給料 368,092 円、扶養手当 10,691 円、地域手当 4,769 円、計 383,552 円となっている。

なお、職員の給与については、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成 15 年岡山県条例第 60 号。以下「特例条例」という。)により、平成 16 年度から平成 21 年度までの間、給料、給料の調整額、期末・勤勉手当の支給額を 2.8% (管理職手当を支給される職員のうち、行政職給料表の適用を受ける者でその職務の級が 9 級又は 8 級であるもの及び公安職給料表の適用を受ける者でその職務の級が 9 級であるもの 6%、その他の者 4%) 削減する措置が講じられており、この減額措置後の職員全体の平均給与月額は、給料 357,223 円、扶養手当 10,691 円、地域手当 4,769 円、計 372,683 円となっている。(資料第 2 表)

## 第2 民間給与の状況

### 1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した188の事業所を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者6,602人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細な調査を行った。

また、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、本年も引き続き調査を行った。

なお、職種別民間給与実態調査の調査完了率は、各事業所の協力を得て、89.9%（昨年90.1%）と昨年同様高い水準を維持できた。

### 2 調査の実施結果

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。

#### (1) 本年の給与改定の状況

##### ア 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で38.8%（昨年33.2%）、高校卒で25.5%（同18.4%）となっている。これらのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で32.6%（同28.2%）、高校卒で39.9%（同24.6%）となっており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で189,758円（同187,645円）、高校卒で154,949円（同153,812円）といずれも増加している。（資料第13表、第15表）

##### イ 給与改定の状況

民間の事業所においては、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32.5%（昨年27.4%）と昨年に比べて増加している。

また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は86.4%（昨年77.2%）となっており、昨年に比べて増加している。（資

料第16表，第18表)

## (2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると，平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.1%（昨年12.7%）となっている。雇用調整の主な措置内容をみると，転籍出向（5.0%），業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（4.8%），部門の整理・部門間の配転（4.4%）の順になっている。（資料第19表）

## 第3 職員給与と民間給与との比較

### 1 月例給

#### (1) 職員給与と民間給与との較差

職員給与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，民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について，職種，役職段階，年齢などの給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ，精密に比較した。（別表第1，第2）

その結果，次表に示すとおり，職員給与が民間の給与を1人当たり平均1,567円（0.42%）下回っていることが明らかになった。

なお，特例条例による減額措置後の職員給与と比較すると職員給与が民間の給与を1人当たり平均13,119円（3.62%）下回る事となる。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 $(A) - (B)$ $\left( \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
375,942円	374,375円	1,567円 (0.42%)
	(減額措置後) 362,823円	13,119円 (3.62%)

注：下段は特例条例による減額措置後の額

## (2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況は、次表に示すとおりであって、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	14,162円
配偶者と子1人	20,200円
配偶者と子2人	25,537円

注：1 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。  
2 支給月額は、家族手当が平成17年以降改定された事業所について算出した。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

## 2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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、所定内給与月額の4.50月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.45月）を上回っている。（資料第21表）

## 第4 職員給与と国家公務員の給与との比較

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員とこれに相当する国家公務員との平成18年4月における給料の月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は、96.3となっている。（総務省「平成18年地方公務員給与実態調査」）

## 第5 物価及び生計費

### 1 物価指数等

本年4月の「消費者物価指数」（総務省）は、昨年4月と比べて全国で同水準、岡山市で0.1%の増となっている。

また、全国勤労者世帯の消費支出（総務省「家計調査」）は、昨年4月に比べ、名目0.1%の減となっている。（資料第24表）

## 2 標準生計費

本委員会が前記家計調査を基礎に算定した本年4月における岡山市の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188,340円、207,550円及び226,750円となった。（資料第23表）

## 第6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要

人事院は、次のとおり、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、併せて給与等の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

### 給与勧告の骨子

#### ○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差（0.35%）を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ（中高年齢層は据置き）、子等に係る扶養手当の上上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の上上げ（0.05月分）
- ③ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

#### ○ 公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ（4.8%）を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

## I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与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

### 1 民間給与との比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率89.4%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,352円 0.35%

[行政職（一）…現行給与 383,541円 平均年齢 40.7歳]

俸給	387円	扶養手当	350円
地域手当	560円	はね返り分	55円

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.51月（公務の支給月数 4.45月）

### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据置き）

#### ① 行政職俸給表（一）

改定率 1級 1.1%，2級 0.6%，3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 I種 181,200円（現行179,200円），II種 172,200円（現行170,200円）

III種 140,100円（現行138,400円）

② その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表等を除く）

(2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮

子等に係る支給月額を500円引上げ（6,000円→6,500円）

(3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施

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%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一

部を繰り上げて改定（本年度分として0.5%の引上げを追加）

〔実施時期〕 平成19年4月1日

〈期末・勤勉手当等（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.5月分  
（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期
19年度 期末手当	1.4 月（支給済み）	1.6 月（改定なし）
勤勉手当	0.725月（支給済み）	0.775月（現行0.725月）
20年度 期末手当	1.4 月	1.6 月
以降 勤勉手当	0.75 月	0.75 月

〔実施時期〕 公布日

〈その他の課題〉

- (1) 住居手当 自宅に係る住居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  
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

### Ⅲ 給与構造改革（平成20年度において実施する事項）

#### 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な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）

（俸給）

- ・ 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

（諸手当）

- ・ 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- ・ 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給（俸給月額額の100分の10）

(勤務時間)

- ・ 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

2 地域手当の支給割合の改定等

- ・ 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定（平成19年度の支給割合を1～2.5%引上げ）
- ・ 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成（異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%）
- ・ 今後とも、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

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ ①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。－当面、Ⅰ種における選抜強化、Ⅱ・Ⅲ種の登用促進が重要

#### 4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

#### 5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

#### 6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

#### 7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目的に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

#### 8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

#### 9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

## 第7 むすび

### 1 職員の給与

職員の給与の決定等に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりであるが、本委員会が行った本年の職種別民間給与実態調査によると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で38.8%（昨年33.2%）、高校卒で25.5%（同18.4%）と増加しており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額も、大学卒で189,758円（同187,645円）、高校卒で154,949円（同153,812円）といずれも昨年に比べて増加している。

また、民間における給与の改定状況は、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32.5%（昨年27.4%）と昨年に比べて増加している。また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は86.4%（同77.2%）と昨年に比べて増加している。

雇用調整の実施状況については、採用の停止・抑制は緩和されているものの、部門の整理・部門間の配転など組織の見直しが図られている。

国家公務員については、若年層を対象とした俸給表の一部引上げ、少子化対策の推進にも配慮した子等に係る扶養手当の引上げ及び勤勉手当の引上げ等を内容とする人事院の勧告が既になされたところである。

なお、民間給与の実態をできるだけ広く把握し、より職員給与と民間給与との比較に反映させるため、昨年から企業規模50人以上100人未満の民間事業所も調査の対象に加えている。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会は次の措置を行う必要があると考える。

#### (1) 給料表の改定

職員の給与については、特例条例により平成16年4月から平成22年3月までの6年間、給料、給料の調整額及び期末・勤勉手当を平均3%削減する独自の減額措置が実施されている。

本委員会は、この減額措置は県財政の危機的状況を回避するための臨時的、時限的措置であり、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、民間の給与と比較する職員の給与については、特例措置による減額がない場合に支給されることとなる給与と比較することが適当であると判断した。

こうした考え方にに基づき、本年4月時点における民間給与と職員給与を比較したところ、職員給与が民間給与を下回っていることが判明したこと、また、国家公務員について、若年層を対象とした俸給表を引き上げる内容の人事院勧告が行われたこと等を考慮すると、給料表については、本県においても人事院勧告に準じて改定する必要がある。

## (2) 扶養手当の改定

扶養手当については、民間の支給状況及び少子化対策が国全体で取り組まれていることを考慮して、扶養親族である子等（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人に係る支給月額を除く。）に係る支給月額を人事院勧告に準じて改定する必要がある。

## (3) 期末手当・勤勉手当の支給割合の改定

本年度の勤勉手当の支給割合については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、人事院勧告に準じて改定する必要がある。平成20年度以降の勤勉手当の支給割合の配分、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

## (4) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成22年3月31日までの間は、国家公務員に対する取扱いに準じて、地域手当の級地の区分ごとに暫定的な支給割合とすることとしており、本年4月からの追加改定を含め平成21年3月31日までの支給割合は、別表第3のとおりとする。

## (5) 公立学校教員の給与制度等

教職調整額や義務教育等教員特別手当等、公立学校教員の給与制度に

については、本県の実情や今後の国における見直し、それに伴う法改正の趣旨等を踏まえ、見直しを行う必要がある。

また、公立学校教員の新たな職の設置については、今般の学校教育法改正の趣旨、本県の実情並びに学校を取り巻く状況及び学校現場の実態等を十分に踏まえ、新たな職の設置の必要性を含め検討する必要がある。

## (6) 改定の実施時期等

改定の実施時期については、年間における民間給与と職員給与を均衡させる観点から、人事院勧告に準じて措置する必要がある。

なお、以上述べた職員給与の改定を実施しても解消されない民間給与と職員給与との較差については、若年層において民間給与が職員給与を上回っていることから、若年層を対象に給料水準の改定を行い、較差解消の方策を講ずる必要がある。

さらに、特例条例による職員給与の減額措置については、職員の士気や生活に及ぼす影響のみならず人材確保への影響なども懸念される所であり、諸事情が整い次第、勧告に基づく本来の職員の給与水準が確保されることを強く期待するものである。

## 2 公務員人事管理

### (1) 人材の確保

分権型社会が進展する中であって、限られた人的資源を有効に活用しながら、複雑・高度化する行政ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していくためには、人材の確保においても柔軟で機動的な取組が必要である。特に、特定の分野に高度の専門的知見を必要とする場合、業務の性格により適時の人材確保で足りる場合、また、公務内において継続的に有為な人材を育成していくことが困難な場合などは、任期付職員の採用等を通じて公務外の人材を積極的に活用していく必要がある。

公務の果たす役割の変化、不祥事等による公務全般への信頼の低下等、公務員を取り巻く厳しい状況があることに加えて、公務外の魅力ある就

職先の増加や就業意識の変化等により、新規学卒者の就職志望先としての県職員のイメージが相対的に低下することが懸念される。そうした中、魅力ある就職先として県をアピールしていくためには、県職員の実際の仕事の内容を認識してもらうことは非常に重要である。このため、本委員会では任命権者と連携して県職員採用説明会を開催しているほか、任命権者においてもインターンシップの活用等を通じて県行政の仕事の魅力を具体的に伝えるなど、積極的な情報発信に努めているところである。こうした取組を進める一方で、民間企業等の多くの競合先が存在する労働市場の中であって、使命感に燃える優秀な人材を獲得していくためには、長期的な視点に立って、採用計画や採用方法も含めた人材確保のあり方について改めて検討することも必要であると考える。

## (2) 人材の育成

人材の育成においては、職場や自治研修所における研修など様々な機会をとらえて職員の能力開発を進めるとともに、若手職員については、多様な職務経験を積ませるジョブローテーションを通じて、自らの適性への理解、幅広い視野の獲得を促し、長期的視点からその育成が図られているところである。同時に、若手職員のモチベーションを維持向上していくためには、公務員としての働きがいや、使命感、責任感を醸成するとともに、仕事を通じて達成感を得る、自分自身の成長を実感できる、キャリア形成を自分で選択できる、といった機会が与えられることも必要であり、若手職員の意識とのミスマッチが生じないように配慮することが求められる。

## (3) 女性職員の採用・登用

県職員の採用者に占める女性の割合については、平成18年度における県職員採用試験（大学卒業程度）による採用者の35.1%を占めるなど、近年は増加する傾向にある。男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用には引き続き積極的に取り組む必要があり、従来女性職員が配置されなかった業務やポストも含めて、県行政のあらゆる分野に

において女性職員がその能力を十分発揮できるよう、今後ともその職域の拡大に取り組むとともに、女性職員が働きやすい職場環境づくりに引き続き努める必要がある。

#### (4) 職業生活と家庭生活の両立支援

個人の価値観やライフスタイルが多様化している中、職業生活と家庭生活の両立を図るため、これまで休暇や休業の制度の拡充など、育児や介護を行う職員に対する適切な支援が積極的になされてきたところである。これらの制度の活用においては、引き続き、職場や職員の意識改革の徹底、復職支援プログラムの円滑な運用の他、特に、男性職員に対していわゆる育児時間、家族休暇などの特別休暇や育児休業の取得を促進することが重要である。

急速に進展している少子化に対応し、育児を行う環境の一層の整備を図るため、育児を行う職員が職務を完全に離れることなく、育児と家庭生活を両立することができるよう本年8月に地方公務員の育児休業等に関する法律が一部改正されたところであるが、その趣旨・目的等を踏まえ、できるだけ速やかに育児短時間勤務制度の整備を行うことが望まれる。

#### (5) 人事評価制度

公務員の職務遂行意識を高め、行政運営の効率化を図るためには、能力・実績に基づく人事管理、すなわち職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価して、人材育成、任用・人事配置及び給与に反映し、活用していくことが重要であるが、そのためには、公平・公正性、客観性、透明性、納得性が高く実効性のある人事評価制度を整備することが必要である。

現在、知事部局及び教育委員会において人事評価制度が試行されているところであるが、その有する意義にかんがみれば、関係者間で十分な協議を行い、早期に本格実施することが望ましい。

なお、人事評価制度を実効性のあるものにするためには、制度の試行

中及び本格導入後においても、不断に制度の検証及び改善を図ることが不可欠であることは言うまでもない。また、人事評価制度の運用が職員からの信頼を得るためには、評価権限を有する職員が部下を適正に評価することができるよう評価能力向上のための継続的な取組を行っていくことが不可欠である。

#### (6) 総実勤務時間の縮減

職員の健康の維持、職業生活と家庭生活の調和等の観点から総実勤務時間の縮減は重要な課題であり、それを実現するために任命権者において諸々の取組がなされてきている。これらを実効性のあるものにするためには、適正な勤務時間の管理、業務の進行管理の徹底、時間外勤務の事前かつ個別の命令と事後的な確認による管理及び年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが必要であるとともに、各所属における管理監督者はこれらの取組は自らの重要な職責であるとの認識のもと、それらを具体的な行動として実践することが重要である。

さらに、任命権者においては事務事業の見直しや人員の適正配置をはじめ、事務の簡素・効率化等についてより実効性のある方策を一層強力に推進する必要がある。

また人事院においては、1日当たり8時間、1週間当たり40時間となっている国家公務員の勤務時間について、早期に民間準拠を基本として見直すことが適当であるとの報告を行ったところであり、今後は、国や他の自治体の動向を注視する必要がある。

#### (7) 心の健康づくり対策の推進

精神等の疾病により休職し、又は休暇を取得している職員の数が依然として増加傾向にあり、憂慮すべき状況である。

メンタルヘルス対策については、任命権者において様々な取組が行われているが、職員がより相談しやすい環境づくりを進める等、予防や早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰のための環境を整えることがなお一層求められる。また、これまでの課題を検証し得られたノウ・

ハウを、今後の取組に生かしていくことも重要である。さらに、職員の日頃の勤務の様子を一番よく観察することのできる立場にある現場の管理監督者に対し、必要なノウ・ハウを還元し、管理監督者の現場における取組にも生かしていくとともに、職員自身が自らのストレスに対処していくことができるよう、相談体制の周知やセルフケアについての知識を普及することも必要である。

#### (8) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、平成25年度からは60歳で定年退職しても公的年金が支給されない期間が発生することになる。

高齢期の職員が年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、国や他の自治体の動向を注視しながら、定年の延長など必要な対応を検討していくことが望まれる。

### 3 給与勧告実施の要請

給与勧告制度は、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ことを目的とするものであり、情勢適応の原則に沿ったものとして、長年の経緯を経て公務員給与の決定方式として定着している。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、県民の理解と支持が得られる給与水準を示すとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて行政運営の安定に寄与するものであり、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、この勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職
係 長	・ 課長又は課長代理等に直属し直属の部下を有する者 ・ 職能資格等が上記係長と同等と認められる係長及び係長級専門職 ・ 係制のない事業所の主任のうち課長代理以上に直属し、直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任
主 任	・ 係制のある事業所において主任の職名を有する者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
職務の級	標準的な職務(例)	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	本庁部長	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	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		課 長	
4級	主幹	課長代理		課長代理
3級	主任	係 長	係 長	係 長
2級	主事 技師	主 任	主 任	主 任
1級		係 員	係 員	係 員

別表第3 地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	支給地域	改定幅	地域手当の支給割合				平成17年度の調整 手当の 支給割合
			平成 18年度	平成 19年度	うち追加 改定割合	平成 20年度	
1級地 (18%)	特別区	6%	13%	14.5%	0.5%	16%	12%
2級地 (15%)	大阪市	5%	11%	12%	—	13%	10%
3級地 (12%)	—	—	—	—	—	—	—
4級地 (10%)	—	—	—	—	—	—	—
5級地 (6%)	—	—	—	—	—	—	—
6級地 (3%)	岡山市	0%	3%	3%	—	3%	3%

注1：「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成17年度の調整手当の支給割合との差を示す。  
 注2：2級地については、医師等に係る地域手当の特例措置における改定幅、支給割合を含む。  
 注3：上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。