

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきました。その概要は、次のとおりです。

報告の概要

（本年の給与改定）

本委員会は、地域における民間企業従業員の給与水準をより適正に職員の給与に反映させる仕組みについて検討を行った結果、民間従業員の給与実態をより広く、より適切に反映すべきという観点から、給与改定の基礎となる公民給与の比較方法に関して、比較対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、比較対象となる民間企業従業員の範囲を改めるなどの見直しを行うこととしました。

このような見直しを行った上で「平成18年職種別民間給与実態調査」と「平成18年人事統計調査」に基づく公民の給与を比較した結果、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均2,750円（0.71%）上回っていることが明らかになりました。このため、公民較差に相当する地域手当の改定を行うこととします。

一方、特別給（期末・勤勉手当）については、月例給と同様に比較対象企業規模の見直しを行った上で、公民の比較を行った結果、民間事業所における賞与等の特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数と均衡していたため、改定を行わないこととします。

（給与構造の改革）

本委員会は、昨年的人事委員会勧告において、公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた

俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映を柱とした人事院勧告における「給与構造改革」の内容について、基本的な課題認識は国と同様であるとして、人事院勧告に準じた改革を実施しました。しかしながら、本県の職員の給与水準を地域の民間給与水準と均衡させるための地域手当を新設するに当たっては、本県に適合した措置として、人事院勧告において指定された支給地域及び支給割合を基礎に本県職員の勤務実態を考慮して算出した支給割合に基づき、県内全域において一律に4%を支給することとしたところです。

その上で、これらの給与構造改革を推進するに当たっては、経済情勢の変化やそれに伴う民間企業や国等の動向に応じ、その都度所要の見直しを行いつつ、基本的に平成22年度までの完成を目途に段階的に、適切に実施していきたいとしています。

さて、給与構造改革を取り巻くその後の状況の変化についてみると、比較対象企業規模の拡大など、昨年には想定していなかった、公民給与の比較方法について大きな変化があったところです。

そこで、このことを踏まえ、今回、公務員給与に地域の民間給与水準をより正確に反映させるよう、給料表で措置できない公民較差について地域手当で措置することにより、給与水準を改定することとしました。

広域異動手当の新設については、昨年、本県職員の異動の実態を考慮し、手当支給の必要性等について、さらに検討を行っていくと報告を行いましたが、その後、検討を重ねた結果、広域的に転勤のある民間企業（他県に支店を有する企業）の賃金水準を考慮したとする手当の趣旨を踏まえて本県職員の異動実態をみると、国家公務員とは大きく異なり、県外への異動がごく少数であること、しかも、県内全域に4%の地域手当を支給することなどから、本手当は本県になじまないものであり、手当支給の必要性は極めて薄いものと判断したところです。よって、広域異動手当の新設は行わないこととします。

また、管理職手当については、平成19年度から、国と同様に定額化を実施することとします。

なお、人事院は、給与構造改革の実施と併せ、少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち3人目以降に係る扶養手当の支給月額を1,000円引き上げることとしています。本県にあっては、昨年、本年の人事院勧告と同様の引上げを勧告し、本年より実施済みであることから、新たな改定は行わ

ないこととします。

1 職員の給与

本委員会が実施した前記「平成18年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教員等を含めた職員の数は、22,495人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）22,479人）でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職等10種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は427,386円（同427,482円）でした。

このうち、公民比較の基となる行政職給料表の適用を受けている者は5,422人（同5,418人）であり、その平均給与月額は388,944円（平均年齢42.1歳）（同389,042円（42.1歳））でした。

（参考資料 職員給与関係資料 参照）

2 民間従業員の給与等の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、調査対象企業規模等の見直しを行った上で、企業規模で50人以上かつ事業所規模で50人以上の従業員を有する民間事業所を対象に、前記「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、対象となった728の民間事業所（うち企業規模50人以上100人未満204事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって139事業所（うち企業規模50人以上100人未満29事業所）を抽出し実施しました。調査に当たっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（22職種6,414人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における春季給与改定状況、雇用調整の実施状況等について実地により詳細に調査を行いました。併せて、研究員、医師等（54職種984人）についても、同様の調査を行いました。

(2) 調査の実施結果等

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した。

ア 本年の給与改定の状況

(ア) 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般従業員で見ると、ベースアップの慣行がない事業所の割合が52.3%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は26.6%となっていました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は76.6%となっていました。

(参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第20表、第21表 参照)

(イ) 初任給の状況

初任給の状況を見ると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で35.5%、高校卒では37.2%となっており、そのうち大学卒で76.6%、高校卒で76.2%の事業所で、初任給は据置きとなっていました。

(参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第15表 参照)

イ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況を見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は17.3%となっていました。その内容を見ると、部門の整理・部門間の配転を行った事業所が6.4%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換を行った事業所が5.6%、採用の停止・抑制を行った事業所が4.2%、転籍出向を行った事業所が4.1%の順になっています。

(参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第19表 参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

後記6(1)アの「(公民給与の比較方法の見直し)」に詳述する公民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりでした。

(1) 月例給

ア 公民給与の較差

前記の「平成18年人事統計調査」及び「平成18年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にとっては行政職給料表適用職員、民間事業所の従業員

にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢が対応すると認められる者同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その較差を算出しました。

なお、管理職員に対して給与の減額措置がとられていますが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を基にすべきであり、減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行いました。その結果、次表に示すとおり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均2,750円上回っていました。

（参考資料 公民比較関係資料 参照）

公民給与の較差

区 分	金 額 等
県内民間従業員の給与 (A)	392,610 円
職員（行政職）の給与 (B)	389,860 円
較 差 (A)-(B)	2,750 円 (0.71%)

- (注) 1. (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から通勤手当、時間外手当（時間外勤務手当）等の「所定外給与」を除いたものです。
 2. (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者5,418人（再任用職員を除く）から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規採用者を除いた5,391人です。
 3. 減額措置後の(B)の給与は、389,541円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が3,069円(0.79%)下回っています。

イ 民間事業所における諸手当の状況

(7) 扶養（家族）手当

扶養（家族）手当の平均支給月額、配偶者のみの場合は12,907円、配偶者と子2人の場合は25,534円となっており、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

（参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第16表 参照）

(1) 住居（住宅）手当

住居（住宅）手当の支給状況は、借家・借間居住者に対して手当を支給している民間事業所における最高支給月額の中位階層は、26,000円以上27,000円未満となっており、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

（参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第17表 参照）

(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賞与等

の特別給は、給与月額4.45月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間支給月数（4.45月）と均衡していました。

（参考資料 民間給与・勤務時間関係資料 第18表 参照）

4 物価及び生計費等

総務省統計局及び県統計室による本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では0.4%増加し、津市では0.1%減少していました。なお、県内の4市（津市、桑名市、伊賀市、尾鷲市）平均についてみると、増減なしとなっていました。

本年4月における勤労者世帯の消費支出（総務省統計局の家計調査）は、昨年4月に比べ全国で名目3.7%、津市で名目2.0%の減となりました。また、本委員会が家計調査を基礎として算定した本年4月における津市の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175,500円、209,480円及び243,450円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計室）によれば、本年4月の「きまって支給する給与（パートタイム労働者を含む。）」（事業所規模30人以上）は、昨年4月に比べ0.7%減少していました。しかし、当該調査の対象産業には、職種別民間給与実態調査における対象産業以外である飲食業、宿泊業及び学習支援業等が含まれており、主要な対象産業である製造業についてみれば、昨年に比べ1.7%増加していました。

本年4月の三重県の有効求人倍率（三重労働局）は、昨年4月に比べ0.12ポイント増の1.44倍（全国1.04倍（厚生労働省））となっており、また、本年4～6月期の三重県の完全失業率（総務省統計局）は、昨年同期に比べ、0.3ポイント減少の2.8%（全国4.2%）でした。

本年5月の地域経済動向（内閣府）によると、東海地域の景況判断は、「力強く回復している」となっています。

（参考資料 生計費関係資料 参照）
労働経済関係資料

5 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

(1) 官民の給与較差に基づく給与改定

ア 官民給与の比較方法の見直し

(ア) 見直しに至る経緯

人事院は、昨年11月に設置した学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」において、官民給与の比較方法全般について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行われ、本年7月に報告書が提出されたとしており、また、本年1月に設置した各界有識者による「給与懇話会」においては、公務及び公務員の役割、公務員の人材確保、公務員給与の在り方等のテーマについて、7月に意見がとりまとめられたとしています。

人事院は、これらの報告書等の内容を踏まえ、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、従来の官民給与の比較方法をどのように見直すことが適切かという観点から検討を行い、次のとおり見直すこととしています。

(イ) 比較対象企業規模の見直し

月例給の官民比較を行う民間企業の規模については、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様の役職段階（部長、課長、係長等）を有していることから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であるとし、また、企業規模50人以上の民間企業であれば、これまでどおり精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができるとしています。

また、調査結果として、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、84.3%の事業所において調査が完了し、官民の給与比較の対象となる役職段階別の実人員も十分に確保することができたとしています。

これらを踏まえて、比較対象企業規模については、50人以上とすることとしたとしています。

(ウ) 比較対象従業員の見直し

比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適切であることから、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、ライン職の役職者要件を見直

すこと及びライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても比較の対象に加えることとしたとしています。

(I) 比較における対応関係の整理

月例給の官民給与の比較の対応関係については、本年4月の俸給表の職務の級の新設・統合に伴い、対応関係を整理することとしたとしています。

また、企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、特定の役職段階について、企業規模100人以上500人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとしたとしています。

(オ) 特別給の比較対象企業規模の見直し

前記(イ)のとおり、月例給の官民比較において、企業規模50人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても、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としています。

イ 官民給与の比較

前述の官民給与の比較方法の見直しを行った上で、官民給与の比較を行った結果、官民較差が18円(0.00%)と極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していることなどの事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を見送るとしています。

期末・勤勉手当については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わないとしています。

(2) 給与構造の改革

昨年的人事院勧告において報告された給与構造の改革について、平成19年度においては、俸給表水準が段階的に引き下げられていくことにより見込まれる当年分の引下げ分を原資として、以下の施策について所要の措置を講じていくこととしています。

ア 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、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定めるとし

ています。

イ 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業（他県に支店を有する企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、平成19年4月1日より広域異動手当を新設することとし、官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離がいずれも60km以上となる職員にこれを支給するとしています。

広域異動手当は、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区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%（平成19年度は2%）、300km以上の場合は6%（平成19年度は4%）を乗じて得た額を異動の日から原則3年間支給することとなっており、地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額を支給するとしています。さらに、特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務手当に準ずる手当の支給割合を2%減ずることとしています。

ウ 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額については、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、平成19年4月1日から、所要の経過措置を講じた上で俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制にしています。ただし、地方機関の管理職に適用される種から種までの手当額については、現行と比べて高率の支給割合を設定した上で定額化としています。

行政職俸給表（一）以外の俸給表が適用される職員の手当額については、行政職俸給表（一）との均衡を考慮して算定するとしています。

また、管理職員特別勤務手当の手当額についても、俸給の特別調整額の定額化との均衡を考慮した所要の改定を行うとしています。

エ 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定にかかる改善措置等の活用は、本年度から管理職員層について先行して行っているところであり、その他の職員への活用について、平成19年度からの実施に向けて必要な準備を進めるとしてしています。

また、扶養手当について、扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げ、平成19年4月1日から実施するとしてしています。

(3) 人事管理

人事院は、公務員人事管理に関する報告において、公務の役割については、時代の要請に応じた見直しが必要としつつも、今後も社会的基盤としての役割を果たすために、高い質を維持しながら安定的に公務が運営されるべきとしてしています。また、公務員人事管理の向かうべき方向性について、多様な勤務形態により人材を確保することが必要とする一方、行政の中核を担う人材としては、新規卒後、採用試験を通じて確保し、職業公務員として育成することが、引き続き基本となるとの認識を示しています。これらの基本認識の下、主な課題と具体的方向については、以下のとおり言及しています。

ア 能力・実績に基づく人事管理

能力・実績に基づく人事管理を進めていくためには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、人材育成、任用・人事配置、給与等に活用していくことが重要であることから、昨年の報告では、客観的で公平性・透明性が高く、実行性のある人事評価制度の整備に関する基本的考え方及び留意点が表明されています。その後、本年1月から6月までの間において本府省の課長級及び課長補佐級の一部の職員を対象とした評価制度の第1次試行が実施されましたが、今後については、試行結果について十分に検証し、それを評価基準や評価手続きに反映させながら、対象となる職位や職種等を拡大するなど段階的に試行を拡充していくことが肝要であるとしてしています。

公務員の昇進管理については、年功的なものから、より能力・実績や適性に基づいたものとしていく必要があるとしており、種採用職員の選抜強化、意欲と能力のある種・種など採用職員の登用促進などにより、組織全体の活力を高めることが必要としています。

女性職員の採用・登用の拡大については、人事院は、平成22年度までに採用合格者に占める女性の割合を種採用試験（事務系区分）で30%、種採用試験（行政区分）で40%に達することを目標として定め、各府省は「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定しました。また、仕事と家庭生活の両立支援策として、育児のための短時間勤務制度が提言されました。今後は、各任命権者における計画達成状況のフォローと、引き続いて女性職員の採用・登用の拡大や女性職員が働きやすい職場づくりに取り組むとしています。

また、分限制度の適切な運用については、各任命権者が制度の趣旨に則った対応を行えるよう、手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に示すとしています。

イ 多様な有為の人材の確保

大学院教育を重視する方向での大学教育等の変化に伴い、公務への人材供給状況の変化や、公務を志望する層の意識変容が、さらに進行するとの認識の下、人材確保の在り方について、本年度から見直した種採用試験の実施結果を分析しつつ、強い問題意識をもって幅広く検討するとしています。

また、公務部内での育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を採用できるよう新たな経験者採用システムを導入するとともに、30～40歳程度の者にも公務員への就職機会を提供する仕組みの具体化や、官民人事交流の推進を図るための環境整備を図るとしています。

ウ 勤務環境の整備

弾力的な勤務時間の導入について、立法措置を求める2つの意見の申出が、

本年の人事院勧告に併せて人事院から国会及び内閣に対して行われました。

まず、我が国の急速な少子化に対応するため、仕事と家庭生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境の整備を早急に行うことが重要であるとの認識の下、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることができる短時間勤務の制度と、短時間勤務を行う職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期を定めて職員を採用する任期付短時間勤務職員の制度及び短時間勤務職員を並立的に任用し空いた常勤官職に職員を任用することができる仕組みを設けることについて「育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」がなされました。なお、介護を行う職員への支援の在り方については、引き続き検討を行うこととされました。

次に、自ら職務を離れての大学院等における修学又は国際貢献活動への参加を希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める休業制度の創設について「一般職の職員の自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出」がなされました。

超過勤務縮減問題への対応については、業務量の削減とともに、現場における厳正な勤務時間管理や管理者・職員の意識改革が必要であり、在庁時間及び勤務した時間等の適切な把握が肝要としています。なお、職員の週所定労働時間については、引き続き民間の動向把握を行うとともに、勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等についても調査を行うなど必要な検討を進めることとされています。

心の健康づくりの推進については、研修の実施等を通じた職員及び管理者の啓発に一層取り組むとともに、相談窓口の利用促進・拡充や、職員が心の健康を害する背景等の分析を通じ、引き続き対策を推進するとしています。

苦情相談の充実については、適切な処理を怠った場合、職場環境の悪化などから業務の効率的運営が阻害されかねないとし、これまでの事例の分析や、調査方法の見直しなどを実施することで、実効性のある相談体制に向けての取組

みを行うとしています。

エ 退職管理

「天下り」に対する厳しい批判にこたえ、公務に対する国民の信頼を確保するためには、国家公務員法に基づく営利企業への再就職規制制度の厳正運用が引き続き重要との見解を示しつつ、「公平な人材活用システム」の利用などにより、公正かつ透明な形での再就職を一層推進していくことが必要としています。また、「天下り」の原因となっている早期退職慣行を是正するため、複線型人事管理の導入などによる能力・実績に応じた昇進管理の強化が重要とし、これについての検討を引き続き行うとしています。

また、本年4月、国家公務員共済年金の職域部分を平成22年に廃止し、公務員制度としての新たな仕組みを設けることが閣議決定されています。その具体的制度設計のため、内閣から人事院に対し、諸外国の公務員年金並びに民間の企業年金及び退職金の実態調査を実施し、見解を表明するよう要請がなされています。調査等については実施中であり、結果がまとまり次第、人事院として見解を表明するとしています。

6 むすび

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向並びに国家公務員に対する人事院勧告等は以上のとおりであり、これを受け、本委員会は次のとおり報告します。

(1) 本年の給与改定

ア 改定の基本的な考え方及び必要性

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与水準を確保する機能を有するものであり、職員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本にしています。

これは、職員の給与決定を市場原理にまかせることが困難であること、職員も勤労者であることなどから、労使交渉によってその時々々の経済・雇用情勢を

反映して決定される民間従業員の給与に合わせて職員の給与を決定するという方法が最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものであると考えられるからです。

民間従業員の給与水準を把握するために行う職種別民間給与実態調査は、ベースアップの中止・ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カット等の給与抑制措置を行った事業所の給与実態も的確に把握するように設計されており、こうした実態も含めて公民給与の較差に反映される仕組みとなっています。

なお、調査対象事業所は、企業業績や給与改定の状況等にかかわらず無作為に抽出しています。

本委員会は、従来から地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与を社会一般の情勢に適応させることを基本として、国や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しながら、民間従業員の給与水準との均衡を図るよう勧告及び報告を行っています。

昨年の人事委員会勧告では、平成17年4月の公民較差に基づき月例給を引き下げ、特別給を0.05月分引き上げる内容の勧告を行うとともに、平成18年4月以降、給料表水準を引き下げ、地域手当を新設するなどの給与構造改革について勧告したところです。

本委員会は、昨年以降、引き続き景気は回復傾向にあるものの、依然として厳しい経営環境の下で、民間が行う給与改定や人事管理面における合理化努力について、職種別民間給与実態調査によりの確に把握するよう努めるとともに、職員給与を取り巻く諸情勢も踏まえ、次の点から検討を行いました。

(公民給与の比較方法の見直し)

人事院は、前述のとおり、本年の人事院勧告の基礎となる官民給与の比較方法の見直しを行ったところです。

民間給与と公務員給与の比較の基礎資料となる職種別民間給与実態調査は、人事院と各都道府県市特別区人事委員会が共同して行う全国調査であることから、調査の実施に当たっては、各人事委員会も人事院と同一の基準で行う必要があります。よって、本委員会としても、人事院と同様に調査対象企業規模等の見直しを行った上で、本年の調査を実施したところです。

併せて、本委員会は、調査の実施状況や調査結果に加え、各都道府県の状況や職員団体からの意見を踏まえながら、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法としての公民給与の比較方法の在り方について検討を行い、調査対象企業規模等の見直しを行った上での調査結果を本年の給与改定に反映させることの是非について協議を重ねてまいりました。

その結果、本委員会は、次のとおり、本年の公民給与比較における比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上へと改めるとともに、月例給の公民比較について、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、これを、本年の給与改定に反映させることとしました。

(ア) 比較対象企業規模

本委員会は、昨年、「公民比較と給与勧告の在り方について、現行の職種別民間給与実態調査が現時点において最も適当な調査方法であると考えているものの、一層の精確を期すための比較方法の改善についても、他の都道府県人事委員会とも協力しながら検討をしていきたいと考えています。」と報告し、その後、公務員給与に民間給与を適切に反映させるという観点から、比較方法の改善について検討を行ってまいりました。

検討の過程で、議論として取り上げられたのが、「カバー率の上昇」、すなわち、職種別民間給与実態調査の対象となる民間従業員数の正社員総数に占める割合を増やすという考え方でした。

「平成13年事業所・企業統計調査」（総務省）の結果によれば、企業規模100人以上を対象とする従来の調査における本県のカバー率と、企業規模50人以上を対象とする比較方法の見直し後における本県のカバー率とを比較すると、前者が58.5%（全国平均は55.0%）、後者が67.7%（同64.8%）となっており、このことから、比較方法を見直すことにより、調査対象となる民間従業員数の割合は、およそ1/2から2/3へと拡大されることが出来ます。

しかし、このようにカバー率を上昇させることができたとしても、企業規模50人以上100人未満の民間事業所において、はたして十分な調査実人員が確保できるのかということが、この考え方における重要な課題でした。

この点を踏まえ、本年実施した職種別民間給与実態調査の調査実施状況や調査結果を検証したところ、企業規模50人以上100人未満の民間事業所において81.5%（人事院84.3%）、全体としても93.5%（同89.1%）の事業所において調査を完了することができたばかりでなく、公民給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員においても、1事業所あたり20.4人を確保することができ、全国平均である15.3人に比べてもより多くの調査実人員を確保することができました。

こうして、同種・同等の者同士を比較するという原則を維持した上で、民間従業員の給与をより広く把握し反映させることが可能であることが検証できたことを踏まえ、本委員会は、企業規模50人以上100人未満の民間事業所を比較対象に加えることは妥当であるとの結論に至ったところです。

(イ) 比較対象従業員

月例給の公民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまではライン職に限っており、ライン職についても部下数等の要件を満たす者に限定してきたところです。しかし、本県においては、権限と責任の明確化等を目的としたフラット制の導入以降、人事・組織形態が大きく変化していることから、この変化に対応して民間の実態をより適切に反映させるためには、公務における役職者の部下数等を考慮し、民間のライン職要件を改めるとともに、要件を満たしていないライン職の役職者のうち職能資格等が同等と認められる者及びスタッフ職についても比較の対象に加えることが適当であると判断しました。

(ウ) 比較における対応関係

月例給の公民比較の対応関係について、給与構造改革において、本年4月に給料表の職務の級の新設・統合を行ったことに伴い、人事院勧告と同様、対応関係を整理することとしました。

(I) 特別給の比較対象企業規模

特別給の比較方法についても、人事院勧告と同様、月例給の公民比較との整合性を考慮し、企業規模50人以上の民間事業所を比較対象とすることとしました。

(オ) 国、他の都道府県との均衡

給与構造改革の柱の一つは、「報告の概要」で述べたとおり、「公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し」です。このことから、地方公務員の給与水準が都道府県によって異なることは、改革後の正しい方向性であろうと考えます。しかしながら、それは、給与水準を決定する方法についても異なるべきということの意味しているわけではありません。

地方公務員の給与制度が国家公務員の制度を基本に構築されており、かつ、人事院と各都道府県市特別区人事委員会が共同して行う現行の職種別民間給与実態調査をもとに給与水準が決定されるという仕組みにおいて、調査結果の取扱い、すなわち、給与水準を決定する方法が、国や都道府県、とりわけ都道府県の間において異なるということについて、合理的な理由を見出すことは困難であると考えます。

よって、各都道府県においても公民給与の比較方法について同様の見直しが行われることが予想されるなか、本委員会は、それら国や他の都道府県との均衡という観点からも、公民給与の比較方法の見直しを人事院勧告に準じて行うべきものと判断したところです。

(民間事業所における給与改定状況)

本年の職種別民間給与実態調査の結果を、公民給与の比較対象企業規模の見直しを行った上でみると、県内の民間事業所においては、一般従業員について、全国の状況とほぼ同様、昨年に比べ、ベースアップを中止するなどの給与抑制措置を実施している事業所の割合は減少していました。さらに部門の整理・部門間の配転など雇用調整を実施している割合は減少しています。また、ベア慣行のない事業所の割合は若干減少していました。そのような状況の下、公民給与の比較を行うと、民間従業員の月例給が職員の月例給を上回っていました。

民間における扶養（家族）手当の支給状況を調査した結果、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

また、住居（住宅）手当の支給状況は、借家・借間居住者に対して手当を支給している民間事業所における最高支給月額の中位階層が、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

特別給（ボーナス）については、職員の特別給（期末・勤勉手当）の支給月数と均衡していました。

（国における給与改定状況）

人事院は、前述したとおり、官民給与の比較方法の見直しを行った上で、月例給、特別給ともに水準改定を見送る勧告を行いました。

（地域手当による給与水準の改定）

一昨年10月に総務省が設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、昨年8月、「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性について」と題した中間報告を取りまとめ、そのなかで「人事委員会における公民比較と給与勧告のあり方について、一層の精確を期すための比較方法の改善や勧告における較差の適切な反映、調査内容の充実等必要な措置を講じる」ことを求めるとともに、「以上のような取組みを通じて直ちに地方公共団体が見直しの実を上げることが困難である場合が想定される」とし、「そのような場合においては、当面は、それぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員の給与の取組みを参考として、それぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要がある」としました。

このことを受け、本委員会は、慎重な検討を重ねた結果、昨年の人事委員会勧告において、県内に勤務する職員の地域手当については、本県に適合した措置を講ずべく、人事院勧告において指定された支給地域及び支給割合を基礎に本県職員の勤務実態を考慮して算出した支給割合に基づき、県内全域一律に4%の地域手当を支給することとするものの、その他の諸点については、基本的に人事院勧告に準じ、本県の給与構造改革を実施したところです。

その際、本委員会において、前記中間報告が言う「当面は」の意味について、平成22年度の制度完成時までの期間か、給料の現給保障の経過措置期間が終了するまでの期間か、公民給与の比較方法の見直しが行われるまでの期間か、などの議論が盛んに交わされました。そして、公民給与の比較方法の見直しには時間がかかるであろうという予想の下、地域手当の段階的導入が終了する頃までは、たとえ職種別民間給与実態調査の結果、公民較差が算出されたとしても、

それを給与改定に反映させることはせず、人事院勧告の改定内容に準ずるというのも一つの方法ではないか、との考えを持ちながら、給料の現給保障の影響も考慮し、段階的な導入措置として毎年1%ずつ支給割合を増加させていくことを想定して、本年4月以降、県内に勤務する職員に対して1%の地域手当を支給することとしたところです。

ところが、その後、人事院において、官民（公民）給与の比較方法の見直しが行われ、本県もまた、人事院勧告に準じた見直しを行うことと決定したことについては、前記「（公民給与の比較方法の見直し）」で述べたとおりです。

この公民給与の比較方法の見直しを踏まえ、本委員会は、地域手当の在り方について、再度検討を行いました。その場合のポイントは、予想以上に速いスピードで公民給与の比較方法の見直しが行われた結果、従前に比べ、地域の民間給与をより適切に反映させることができるようになったことから、本県職員の給与水準について、その調査結果を精確に給与改定に反映させるという給与勧告制度の原点に立ち返って検討を行ったことです。

本委員会は、本来、公務員の給与水準は基本的には給料で措置するべきであると考えます。しかしながら、給料は各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであるということから本県給料表を国の俸給表に準拠させている現状にあっては、本県職員の給与水準を給料表のみをもって精緻に民間給与との均衡を保つべく措置することは困難と言わざるを得ません。このため、給料表で措置できない給与水準の改定については、地域手当を基本として措置することとしました。そしてこのことは、公務員の給与水準と地域の民間給与水準との較差を是正するという目的で設けられた地域手当の趣旨にも沿うものと考えます。

ところで、総務省の前記研究会は、本年3月に取りまとめた最終報告のなかで、地方公務員の給与決定の考え方について「従来の国公準拠の考え方を刷新する」と述べた上で、給与制度と給与水準とを区別し、前者については「公務としての類似性を重視して均衡原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本とする」、後者については「地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用し、各団体が地域民間給与の水準をより反映させた給料表を策定（但し、民間給与が著しく高い地域であったとしても、その地域の国家公務員の給与水準が目

安)」するよう提言しています。

前述した本委員会の考え方をこの提言に照らして検討してみると、給料表は国に準拠しつつ、これを補うべく地域手当で措置することによって地域の民間給与水準をより適切に反映させていこうとする考え方は、この提言の趣旨にも反しないものと考えます。

こうしたことから、今後は、去年の人事委員会勧告に基づく支給割合を基礎に、その段階的導入を図りつつ、各年での公民較差を地域手当に反映させることにより、地域の民間給与水準をより適切に本県の職員給与に反映させていくこととします。

本委員会は、これらの状況を総合的に判断した結果、職員の適正な給与水準を確保するため、次に述べるような措置を講ずることが適当であると認めます。

イ 改定すべき事項等

前記の公民給与の比較方法の見直しを行った上で比較を行った結果については、「3職員の給与と民間従業員の給与との比較」で示したとおりです。

そして本委員会は、その公民較差の大きさなどを考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当であると判断しました。

しかし、月例給の改定について、基本的な給与である給料は、前述のとおり、各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであることから、従来より人事院勧告に準じて改定を行ってきたことも踏まえ、改定を見送ることとしました。

このため、本年の公民較差については、地域手当で措置することとし、県内に勤務する職員の支給割合を0.7%引き上げることとします。

一方、特別給である期末・勤勉手当についても、前記の比較対象企業規模の見直しを行った上で比較を行った結果、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均衡していることから、現行どおりの支給月数とします。

(2) 給与構造の改革

ア 改革の基本的な考え方及び必要性

本委員会は、民間企業において職務や勤務実績に応じた給与システムへの転換が進められているという動きを背景に、昨年の人事委員会勧告において、給与構造改革を行い、基本的には平成22年度までの完成を目途に段階的に実施することとしながら、併せて、その間における経済情勢の変化やそれに伴う民間企業や国等の動向に応じ、その都度所要の見直しを行いつつ、適切に実施していきたいとしたところです。

具体的には、地域手当は、平成18年度から段階的に実施すること、広域異動手当は、手当支給の必要性について、今後さらに検討を行うこと、勤務実績の給与への反映は、勤務実績に基づく新たな昇給制度及び勤勉手当に勤務実績をより反映し得る仕組みについて、早期の構築・導入を図ること、管理職手当の定額制について、平成19年度から実施すること、について報告を行いました。

本年4月よりこれらの給与構造改革が導入されましたが、その後、本年の人事委員会勧告において、公民給与の比較方法の見直しを行うこととしたことについては、繰り返し述べてきたところです。

この見直しを行うことにより、昨年までに比べ、より適切に民間の給与実態を反映できることとなり、より精確性、信頼性を確保できることとなったという状況の変化を踏まえて、前述のとおり、公民較差を地域手当に反映させていくこととしました。

また、勤務実績を給与へ反映させる仕組みについては、早期に構築・導入する必要があると考えます。

これらの点を踏まえて、経済情勢の変化やそれに伴う民間企業や国等の動向も見据えながら、引き続き給与構造改革を適切に実施していきたいと考えています。

イ 実施すべき事項等

(ア) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、人事委員会規則で

定める暫定的な支給割合とすることとされていますが、平成18年度及び平成19年度の支給割合については次のとおりとし、この内容に沿って同規則を改正することとします。

平成18年度の県内に勤務する職員の地域手当の経過措置としての支給割合は、前記6(1)の「イ改定すべき事項等」で述べたとおり、現行の経過措置中の支給割合(1%)に、0.7%を加えた割合(1.7%)とします。

一方、平成19年度の支給割合は、段階的導入という給与構造改革の当初の方針どおり、現行の経過措置を踏まえて2%とします。

なお、県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師の支給割合は、人事院勧告に準じ、所要の経過措置を講ずることとします。

(イ) 広域異動手当について

広域異動手当の新設については、昨年、本県職員の異動の実態を考慮し、手当支給の必要性等について、さらに検討を行っていく旨の報告をしたところです。

このことを受けて、その後、検討を重ねた結果、広域的に転勤のある民間企業(他県に支店を有する企業)の賃金水準を考慮したとする手当の趣旨を踏まえて本県職員の異動実態をみると、国家公務員とは大きく異なり、県外への異動がごく少数であることなどから、手当支給の必要性は薄いものと判断されるため、広域異動手当の新設は行わないこととします。

(ウ) 勤務実績の給与への反映

勤務実績に基づく新たな昇給制度及び勤勉手当に勤務実績をより反映し得る仕組みについて、引き続き早期の構築・導入を図ります。

なお、評価制度との関連については、後記6(3)の「イ評価制度」に詳述します。

(I) 管理職手当の定額化

管理職手当については、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、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、給料表別・職務の級別・職に対する支給割合別の定額制とします。

a 手当額

人事院勧告の趣旨に準じて算定した額とすることとします。

b 実施時期等

管理職手当の定額化は、平成19年4月1日から実施することとします。

定額化後の管理職手当額が平成19年3月31日に受けていた管理職手当額に達しない職員に対しては、人事院勧告の趣旨に準じ、所要の経過措置を講ずることとします。

また、管理職員特別勤務手当の手当額について、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て所要の改正を行う人事院勧告に準じて、所要の改正を行うこととします。

(3) 人事システム

民間企業においては、女性の社会進出や団塊の世代の定年退職等にも対応するべく、能力・実績を重視した人事・賃金制度の改革に必要な修正を行いながら取り組んでいます。

国においては、「簡素で効率的な政府」実現に向けての取組が進められており、高い専門性や高い倫理観と市民感覚を備えた行政の専門家集団となるべき職員をどのように確保・育成・処遇していくのかが、これからの公務員人事行政に課せられた課題であるとされています。

本県においては、経済的な合理性や効率性を基準にするだけでなく、「文化力」をベースにこれまでの県政の在り方を見直し、政策の転換を目指す取組がすすめられていますが、発想を転換し、多様な価値に着目し、多面的に政策を立案して、より質の高い行政サービスを提供するためには、これまで以上に職員一人ひとりの資質を向上させることが必要です。

こうした観点から、これからの三重県にとって「人材」が極めて重要であるとの基本認識の下、本県では、多様かつ有為な人材を確保するとともに、職員の能力を開発し、人材を育成するための取組が行われているところですが、併せて、能力・実績を重視した新しい人事システムの構築等、人事管理の在り方について

も、検討していくことが必要です。

ア 人材の確保・育成

本県においては、民間経験者を対象とした採用試験の実施や、専門試験を課さない一般行政職の試験区分の創設等、多様かつ有為な人材を確保するために、試験方法について様々な見直しを行ってきたところです。今後ともこれまで実施してきた見直しの成果を検証し、国や他団体における新たな人物試験方法の導入・検討状況にも留意しながら、人物面を重視した試験方法について、検討を継続していく必要があります。

県を取り巻く環境が大きく変化するなか、複雑・高度化する行政需要や、多様化する住民ニーズに的確に対応するためには、即戦力となり得る経験や知識を有した人材を採用するなど、柔軟な人材確保策を整備する必要があります。現行の専門的知識経験等を有する任期付採用制度を活用するとともに、新たな制度導入についても引き続き検討する必要があります。

また、見直しが行われた「三重県人材育成ビジョン」において、職員としてめざすべき人材像、求められる基本的能力について具体的に示されたところであり、引き続き人材育成及び能力開発に積極的に取り組んでいく必要があります。

イ 評価制度

本委員会は、平成12年以来、毎年の報告のなかで評価制度について言及し、昨年も「職員の能力開発・人材育成の観点を中心に、早期に全職員を対象とした評価制度を構築・導入することが必要」と述べたところですが、本年もその認識は何ら変わるものではありません。

それは、現行の評価の仕組みは、公平性、信頼性、納得性等の観点から必ずしも十分でなく、よって、これらのことが十分に確保された評価制度が構築・導入されることにより、職員がより意欲と情熱をもって働くことのできる環境が整備される必要があると考えているからであり、それによって、県全体の組

織力が向上し、それがひいては県民一人ひとりの「しあわせ」へとつながっていくことを期待し、かつ、そのことを確信するからです。

一方、本委員会は、給与構造改革にかかる報告を行うなかで、昨年に引き続き、本年も、勤務成績に基づく新たな昇給制度や、勤勉手当に勤務実績をより反映し得る仕組みを早期に構築・導入することの必要性について言及しています。

もとより、勤務実績の判定も「評価」に他ならないことから、これらの制度や仕組みを設計するに当たっても、評価制度と融合させていくことが本来であると考えます。

しかしながら、これら勤務実績の給与への反映と評価制度とを融合させる際に重要な視点は、それをいかにして職員の意欲と情熱の向上に結びつけるかということであり、そのため、任命権者や職場の違いなどによる様々な事情も考慮しながら、職員側との十分な対話を行い、職員側の理解と納得が得られるように努めることが必要です。

なお、評価制度を構築・導入するに当たっては、公平性、信頼性、納得性を担保するため、併せて、職員からの苦情に対処するためのシステム整備、公正な評価を行うための評価者向け研修の実施、評価項目の公表、評価結果についてのカウンセリングを含めた評価者と被評価者との対話システムの構築等が必要であることは言うまでもありません。

さらには、制度の導入後においても、国や民間企業における動向にも留意しつつ、職員側との対話を行いながら、同制度のより一層の改善に向けた努力をつねに続けていくことが必要です。

(4) 公務運営

県民一人ひとりが主体的に地域と関わり、人と人との信頼や絆を深めることを基本に「新しい時代の公」に基づく地域主権の社会を構築していくためには、職員一人ひとりが能力を向上させ、県民の視点に立ち、多様な価値を尊重し、県

民とともに職務を遂行することが必要です。

そのためには、適正な勤務条件の確保に努めるとともに、職員が意欲と情熱をもって働ける環境づくりに取り組むことにより職員満足度の向上を図ることが重要です。

ア 勤務形態の弾力化・多様化

行政需要の複雑・高度化や県民ニーズの多様化が進むなかで、限られた財源・人材を活用するという業務効率上の観点と、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意するなど勤務環境の整備をはかることが有為な人材確保につながるという観点から、これまでの画一的な勤務形態を見直し、勤務時間制度の弾力化・多様化について検討を進めることが必要です。

国においては、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務は既に実施されており、また、新たな育児のための短時間勤務制度等の導入も検討されています。本県においても、これら国の動向や関係法改正の状況に留意しつつ、早出遅出勤務、育児のための短時間勤務制度、部分休業制度の対象範囲拡大等、必要な制度の具体化に向けた検討を進めることが必要です。

イ 勤務時間の適正化

総勤務時間の縮減は、職員の健康対策や公務能率向上の観点から重要な課題です。これまでも、任命権者においては、業務の見直しや年次有給休暇の計画的取得促進等を柱とした「総勤務時間縮減運動」や「教職員の総勤務時間縮減に係る指針」の策定に基づく取組が展開されるとともに、一定時間以上の時間外勤務を行った職員に対し医師面談を実施する「過重労働対策」が導入されてきたところです。

本委員会としては、学校現場などにおいて、無給の休憩時間さえ取得困難な実態があることについては十分認識していますが、これら勤務時間の縮減に向けた取組については今後も継続して、勤務時間の適正化を進めていくことが必要であると考えています。ただし、現在、職員に認められている有給の休息時

間については、本県の民間企業においてこれに相当する制度を有する企業がごく少数であるという実態に鑑み、廃止する必要があると考えます。なお、国においては、すでに平成18年7月から廃止されているところです。

さらには、職員の週所定労働時間の在り方についても、人事院が引き続き検討を進めるとしていることから、本県としても、今後、その検討内容や他の自治体・民間企業などの動向を注視していく必要があります。

ウ 男女共同参画社会への取組

男女共同参画社会の実現を図るためには、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共に参画し責任を負う社会づくりを進めることが必要です。このため、任命権者においては「三重県男女共同参画基本計画 第二次実施計画」に基づく取組が進められています。

しかし、例えば、知事部局の室長以上の女性職員数をみると、その進捗の状況は足踏み状態であり、十分なものとは言えません。

よって、今後も引き続き、女性職員をマネジメント能力が発揮できる職へ配置するなど計画的な女性職員の育成・職域拡大に努めることが必要です。このためには、例えば、新たな職である副室長等に女性職員を登用することにより、より上位の職への登用へとつながる人事も積極的に行っていく必要があります。

また、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」の改正により、平成19年4月から、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止について是正指導に応じない企業名が公表されることや、男性が受けるセクシュアル・ハラスメントへの対策も事業主の義務とされることなど、これまで以上に事業主への雇用管理上の義務が課せられることとなっています。

本県においては、これまでも任命権者において、職員の意識啓発研修や相談窓口の設置等のセクシュアル・ハラスメントの防止策に取り組んできたところですが、今後、同法に基づき策定されることとなる指針等にも留意しつつ、よ

り一層、事業主としての取組を進める必要があります。

エ 次世代育成支援への取組

次世代育成支援の重要性については、昨年の報告でも述べたところですが、少子化対策等の社会的要請に加え、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の考え方が広まりつつあるなか、その重要度はますます高まっています。

本県においては、次世代育成支援対策推進法により策定された特定事業主行動計画に基づく取組が昨年度から始められていますが、今後もこれを一層推進することが必要です。

このためには、子育てをしている職員だけでなく、全ての職員がそれぞれの立場で次世代育成に取り組むことの必要性を認識することが何より重要であり、まず、職員の意識啓発に取り組み、それを、育児を理解し支援する職場の風土づくりへとつなげていくことが必要です。とりわけ女性職員に比べて育児への関わりが薄くなりがちな男性職員の育児参加を推進するためには、周囲への理解を深めるためのこうした取組が是非必要です。

例えば、国や他の自治体、民間企業においても実施されている職員の子供を対象とした職場見学等の実施や、子育てに関するパンフレットの作成・配付、一部の任命権者において開設された「職員の次世代育成支援のためのホームページ」の更なる活用・充実等の取組が有効です。

オ 労働安全衛生・健康対策の推進

職員の心の健康づくりや長時間勤務者の過重労働対策は、職員やその家族にとってのみならず、公務サービスを効率的かつ的確に提供するという観点からも重要であり、特にメンタルヘルスについては、組織全体に与える影響の大きさからも早急な対策が必要です。

国においては、本年4月から施行された改正労働安全衛生法に併せ、厚生労

働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」を改訂しており、人事院も健康管理者を対象とした研修マニュアルである「心の健康づくりの研修のために」を作成して各府省へ積極的な対応を求めるなどのメンタルヘルス対策を打ち出しています。

本県においても、休職者の復職支援についてはメンタルヘルスサポートシステムや三重県公立学校教職員復職支援制度等の活用により一定の成果をあげてきたところですが、昨年度のメンタル疾患による休職者は過去6年において最多となっており、また、職員の健康管理は事業主として講ずべき安全配慮義務のひとつであることから、今後は予防に向けた取組を積極的に講じるとともに、これまで「個人の問題」として位置づけられがちであったメンタルヘルスを「組織の問題」として位置づけて対策に取り組むことが重要です。

そのためには、まず、幹部職員が率先してこれに取り組む、例えば、幹部職員自らが学習する機会を設けるなど、組織としてメンタルヘルスに取り組む姿勢を示すことが有効です。

また、心が不健康な状態になりつつある職員に気づき、早期に対応するには、日常的に部下に接する管理監督者の役割が極めて大きいことから、管理監督者はマネジメントの一環としてメンタルヘルスについての学習を行い、役割の大きさを認識する必要があります。例えば、昇任時の必須研修を活用して早期発見に関する知識を深めるとともに、健康管理スタッフとの速やかな連携をはかる方法についても、予め学習しておくことが必要です。

そして、これらの取組が効果をあげるためには、人事部門、健康管理部門、研修部門の連携が重要であり、相互に協力して必要な措置を実施していく必要があります。

さらに、心の健康づくりのためには、心が不健康な状態になってから対応するのではなく、日頃からの適切な対応が大切であることを職員一人ひとりに認識させることが必要です。このためには、例えば、職員自らがストレスに気づくための方策や対処方法を学習できるための仕組みづくりや、健康診断の機会

等を利用したストレスチェックの充実、職員が常にメンタルヘルスケアに関する情報を入手できるようメール等を利用した情報の継続発信等の取組が有効です。

また、メンタル疾患の治療には、職員本人だけでなく管理監督者や家族の協力及び専門家の支援が重要であることから、相談窓口については、職員本人だけが利用すべきものという誤解が生じないよう職員に周知するとともに、管理監督者や家族が気軽に相談し、積極的に活用できる環境を充実させることが必要です。

カ 公務員倫理

本県においては、「みえけん愛を育む“しあわせ創造県”」を実現するため、「新しい時代の公」を担う多様な主体が連携・協働して「県民しあわせプラン」を推進しているところです。多様な主体が対等な関係の下で連携・協働していくためには、それぞれの主体が相互に信頼しあえることが不可欠であることは言うまでもありません。

それにも関わらず、昨今、そうした信頼関係を裏切るような本県職員による不祥事が生じ、「新しい時代の公」の推進に重大な影響を及ぼすような事態となっています。

このため、職員一人ひとりが、この事態を他人事とせず、自らが全体の奉仕者であることをあらためて自覚し、公務員倫理の確保に努め、県民からの信頼回復を図ることが今や急務であるといえます。

各任命権者においては、倫理研修の充実等、職員の倫理意識高揚に、より一層、努めることが肝要です。

本年の人事委員会勧告は、公民給与の比較方法について見直しを行った上で、職員の給与と民間従業員の給与を比較した結果、月例給について引き上げ、特別給については改定を行わないとするものであり、従来の比較方法によることとした場合と比べれば改定幅は小幅となっています。

公民給与の比較方法の見直しについては、従前とりわけ昨年来、公民比較の在り方について、一層の精確を期すための比較方法の改善等が強く求められる状況にあったことなどを踏まえ、長期的視点で県民からの理解が得られるよう、地域の賃金水準がより適正に反映された納得性の高い給与水準とするために行ったものです。

以上の内容を踏まえ、職員においては、一人ひとりが全体の奉仕者として、より一層の自覚と責任、高い倫理観を持って、職務に精励し、県民が主役の県政を推進していくことを強く要望します。

県議会及び知事におかれましては、労働基本権が制約されている職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職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして定着している給与勧告制度が果たしている役割に対し深い理解を示され、本年の人事委員会勧告を実施されるよう要請します。