

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。

第 1 職員の給与に関する報告

I 職員の給与を決定する諸条件等

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成 27 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、教員等を含めた再任用職員を除く職員の数は、20,881 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、研究職、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、399,093 円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている者は、4,951 人であり、その平均給与月額は、385,876 円（平均年齢 43.3 歳）でした。

（参考資料 I 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、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「平成 27 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、751 の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した 160 事業所を対象としました。

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 6,683 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、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の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 711 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」の主な実施結果は次のとおりでした。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 62.3%（昨年 48.5%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 32.5%（同 32.0%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 5.2%（同 17.2%）であり、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べ 0.5 ポイント増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 92.4%（昨年 89.0%）であり、昨年と比べ 3.4 ポイント増加していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 17 表、第 18 表 参照）

イ 初任給の状況

初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 58.6%（昨年 57.4%）、高校卒で 46.1%（同 44.4%）となっており、そのうち大学卒で 41.3%（同 37.0%）、高校卒で 45.7%（同 36.2%）の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 57.6%（昨年 63.0%）、高校卒で 54.3%（同 62.3%）となっていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 14 表 参照）

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

（1）月例給

ア 公民給与の較差

「平成 27 年人事統計調査」及び「平成 27 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあ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、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その公民給与の較差（以下「公民較差」という。）を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均5,664円（1.46%）下回っていました。

公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	394,047 円
職員の給与 (B)	388,383 円
公民較差 (A)-(B)	5,664 円 (1.46%)

- (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、時間外手当等を除いたものです。
- 2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者 4,951 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学卒の採用者を除いた 4,889 人です。

イ 民間事業所における扶養（家族）手当の状況

扶養（家族）手当の平均支給月額、配偶者のみの場合は 13,989 円、配偶者と子 2 人の場合は 26,718 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 II 民間給与関係資料 第 15 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、給与月額の 4.18 月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間平均支給月数（4.10 月）が民間事業所の特別給の支給割合を 0.08 月分下回っていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 16 表 参照）

4 物価及び生計費等

総務省統計局及び県統計課による本年4月における消費者物価指数は、昨年同月に比べると全国で0.6%、津市で1.3%上昇していました。なお、県内5市（津市、松阪市、桑名市、伊賀市、尾鷲市）の平均については、1.1%上昇していました。

勤労者世帯の消費支出（総務省統計局の家計調査）は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目1.3%の増加、津市で同16.8%の増加となっていました。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138,620円、166,220円及び193,840円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査（パートタイム労働者を含む。事業所規模30人以上）」（県統計課）によれば、本年4月の「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ1.1%減少していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.27倍（昨年同月1.23倍）（三重労働局）、全国で1.17倍（同1.08倍）（厚生労働省）となっており、また本年4～6月期の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、三重県で2.1%（昨年同期2.3%）、全国で3.3%（同3.6%）となっていました。

【 参考資料 Ⅲ生計費関係資料 参照
Ⅳ労働経済関係資料 】

5 国家公務員の給与に関する人事院勧告等

人事院は、本年8月6日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

（1）民間給与との較差に基づく給与改定

ア 民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 1,469円（0.36%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.21月分（公務の支給月数4.10月）

イ 給与改定の内容

（ア）月例給

a 俸給表：

- ・行政職俸給表（一）

平均 0.4% 引上げ

1 級の初任給を 2,500 円引き上げ、若年層も同程度の改定

その他については、それぞれ 1,100 円の引上げを基本

・その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定

指定職俸給表は各号俸 1,000 円引上げ

b 初任給調整手当：医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定

c 地域手当：支給割合について、給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2% 引上げ

(イ) 特別給

・民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.10 月→4.20 月）

・支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分

ウ 実施時期

・月例給：平成 27 年 4 月 1 日

・特別給：法律の公布日

(2) その他の課題

ア 配偶者に係る扶養手当

・民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について必要な検討

イ 再任用職員の給与

・民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

(3) 給与制度の総合的見直し（平成 28 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

・平成 28 年 4 月 1 日から、給与法に定める支給割合に引上げ

イ 単身赴任手当の支給額の改定

・基礎額を平成 28 年 4 月 1 日から 4,000 円引き上げ、30,000 円に改定

- ・加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成 28 年 4 月 1 日から、12,000 円引き上げ、70,000 円に改定

Ⅱ 職員の給与に関する見解

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は前記Ⅰのとおりであり、これらに基づき、本委員会は次のとおり報告します。

1 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 改定の基本的な考え方及び必要性

人事委員会の給与勧告制度は、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としています。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水準に合わせて職員の給与を決定するという方法は、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と考えています。

本委員会は、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、地域の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。

(2) 本年の公民較差の検証

ア 民間の賃上げ率との比較

本年の公民較差 5,664 円(1.46%)は、昨年の公民較差 1,256 円(0.32%)と比較して大きくなっています。

本年の春闘では、民間の賃上げ率(定期昇給+ベースアップ)が2.38%(厚生労働省・全国)となっており、昨年の2.19%より0.19ポイント上昇しています。また、県内の民間事業所においても同様の傾向がみられます。

一方、職員の給与に関しては、昨年勧告した給与制度の総合的見直しによる給料表の引下げにより、職員の6割以上が現給保障(給料表の引下げに伴

い、平成 27 年 3 月 31 日時点の給料月額を保障する経過措置）を受けているため、本年 4 月の昇給率が大きく下がりました。

このように民間の賃上げが好調である中、職員の給与が昇給率の低下により抑制されたため、昨年より大きな公民較差が生じることとなりました。

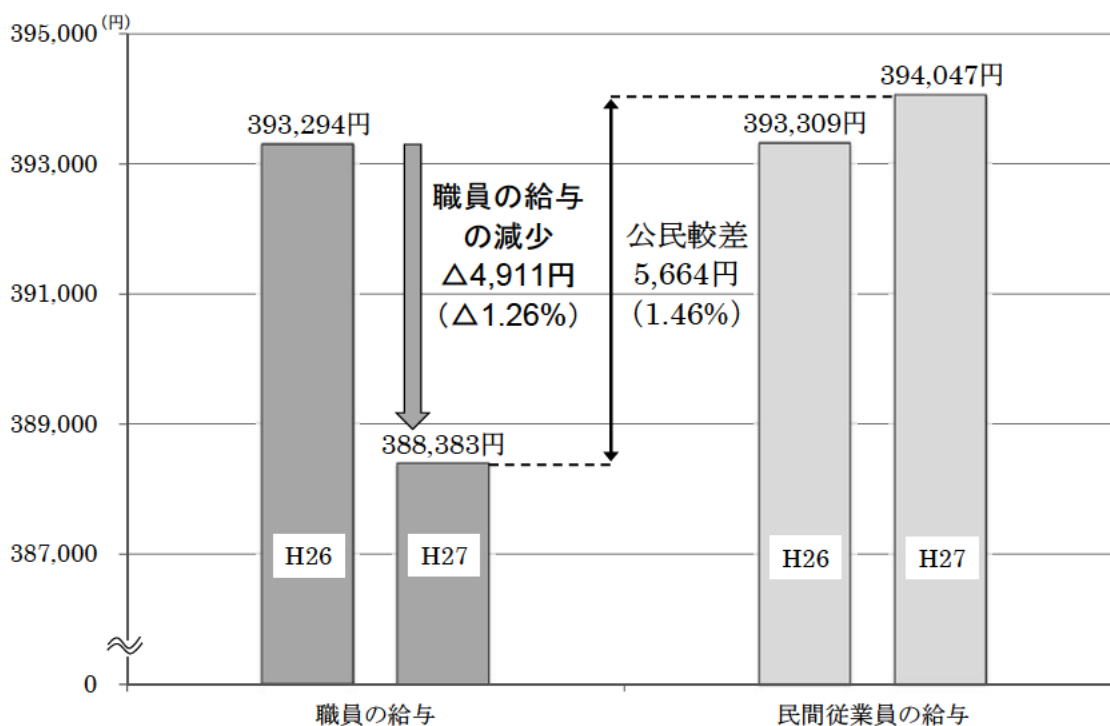
イ 職員の給与の減少

本年の公民較差は、職員の給与が 4 月時点で昨年同月と比較して 4,911 円 (1.26%) 減少したことにより、大きくなっています。(図 1 参照)

本委員会では、昨年「地方公務員法の考え方や総合的見直しの必要性、人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、(中略)国の俸給表構造に準拠した給料表への改定及び諸手当の見直し等を実施することが適当と判断しました」と報告したところです。

この考え方に立ち、平成 27 年 4 月 1 日から給料表を一旦国の総合的見直し後の俸給表に準拠させたことで、本年 4 月時点での職員の給与が減少することとなりました。

図 1 公民較差の状況



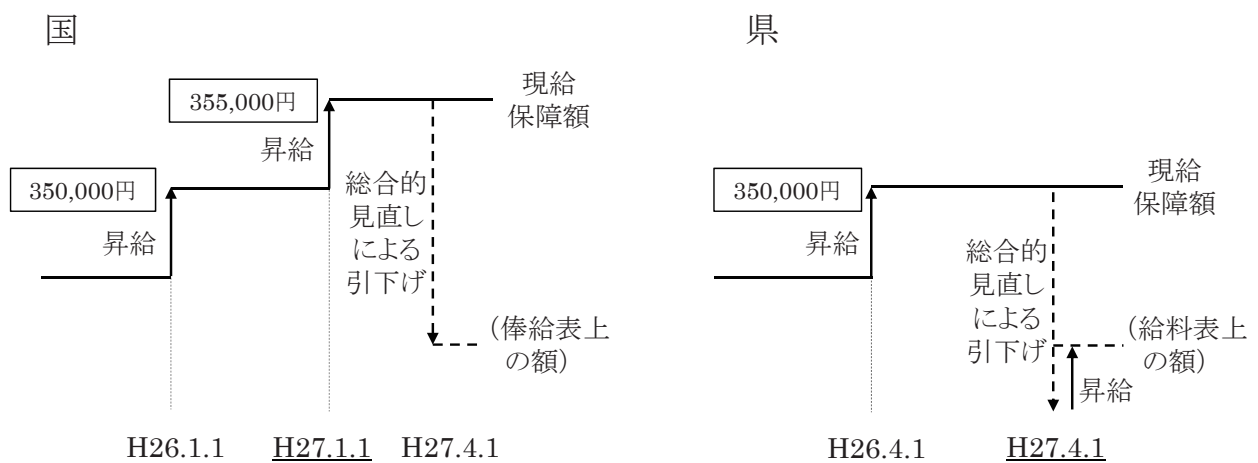
(注) H26 職員の給与は改定後

ウ 国の官民較差との違い

国においても、給与制度の総合的見直しにより現給保障が措置されていますが、本年4月の国家公務員の給与は、平成26年改定後と比較すると566円(0.14%)の減少にとどまっています。

これは、国と県との昇給日の違いによるものと考えられます。具体的には、国は1月1日、県は4月1日であることから、国は平成27年1月の昇給後、4月に総合的見直し後の俸給表に切り替わるのに対し、県は平成27年4月に総合的見直し後の給料表に切り替わってから昇給することとなります。そのため、現給保障の水準は、国では平成27年1月の昇給後の水準であるのに対し、県では平成27年4月の昇給前の水準(=平成26年4月の水準)となっています。この国と県との昇給日の違いが、国と比較して県の職員の給与を下げる要因の一つとなっています。(図2参照)

図2 国と県の現給保障水準の違い



(注) 仮定の金額による概念図

(3) 改定すべき事項

前述したとおり、本年は職員の給与が民間従業員の給与を5,664円(1.46%)下回ったため、公民較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うこととします。

引上げに当たっては、昨年「給与水準については、従来どおり『職種別民間給与実態調査』の結果等を踏まえ、地域の民間給与水準との均衡を図っていきます」

と報告した方針に基づき、給料表の改定を行うとともに、地域手当の支給割合の改定を行います。

なお、本年は、現給保障を受けている職員においては、給料表の額が引き上げられても、現給保障額を超えない限り実際に支給される額が増加しません。したがって、これらの職員の給料表の額の引上げでは実質的に較差を解消することができず、結果として、若年層を中心とした現給保障を受けない職員の給料表の額を大幅に引き上げる必要があります。

また、地域手当については、昨年勧告において、国の支給地域等の見直しを踏まえ、県内に勤務する職員に対する支給割合を4%から4.5%まで段階的に引き上げることとしました。

本年の人事院勧告においては、官民較差を解消するために、地域手当の支給割合を給与制度の総合的見直し前後の支給割合の差に応じ、0.5%から2%の範囲で4月に遡って引上げ改定を行うこととしています。この措置を踏まえ、本県においても給料表と併せて公民較差を解消するべく地域手当の支給割合を0.5%引き上げます。

一方、特別給である期末・勤勉手当については、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、支給月数の引上げ改定を行います。

ア 給料表

行政職給料表については、国の俸給表構造を維持した上で、引上げ改定を行います。改定に当たっては、上記のとおり現給保障を考慮して一定の水準調整を行うと、平均2.1%の引上げとなります。

また、他の給料表についても行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員に準じた改定を行います。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与とを均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施します。

イ 地域手当

医師または歯科医師を除く県内に勤務する職員に対する地域手当については、4月に遡及して、職員の給与に関する条例及び公立学校職員の給与に関する条例に定める支給割合とします。

なお、県外に勤務する職員に対する地域手当及び医師または歯科医師に対する地域手当の支給割合については、人事院勧告に準じて改定します。

ウ 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施します。

エ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数については、従来から給与制度としての安定性にも配慮しつつ民間の特別給の支給割合の変動をより確実に反映させるため、0.05月ごとの区切りによる支給月数としてきたところです。

この取扱いを踏まえ、民間事業所の特別給の支給割合（4.18月分）との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.20月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度においては12月期の勤勉手当の支給月数を0.75月から0.85月へ引き上げ、平成28年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数がそれぞれ0.80月となるよう配分します。

また、行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員及び再任用職員の勤勉手当については0.05月分、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については0.05月分それぞれ支給月数を引き上げます。

2 本県における総合的見直し

(1) 概要

昨年、本委員会では、地方公務員法の均衡の原則や総合的見直しの必要性、人事院勧告の内容等を総合的に勘案した上で、本県における給与制度の総合的見直しが必要と判断しました。具体的には、給料表を一旦国の総合的見直

し後の俸給表に準拠させ、諸手当の見直しを行うものとしており、給与水準は毎年の「職種別民間給与実態調査」の結果等を踏まえて地域の民間給与水準との均衡を図ることとしました。また、給料表の引下げに伴う経過措置期間を平成 31 年 3 月 31 日までとし、55歳を超える職員に対する給料等の1.5%減額支給措置についても同日に廃止することとしました。

本年は、4月から実施している単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の改定のほか、前述のとおり公民較差を解消するため、給料表の改定とともに地域手当の支給割合の改定を行うこととします。

(2) 平成 28 年度において実施する事項

平成 28 年度においては、人事院勧告等を踏まえ、次のとおり所要の措置を講ずることとします。

ア 地域手当の支給割合の改定

県外に勤務する職員に対する地域手当及び医師または歯科医師に対する地域手当の支給割合については、平成 28 年 4 月 1 日から、職員の給与に関する条例及び公立学校職員の給与に関する条例に定める支給割合とします。

イ 単身赴任手当の支給額の改定

単身赴任手当の基礎額については、平成 28 年 4 月 1 日から、4,000 円引き上げ、加算額の限度についても人事院勧告に準じて改定します。

3 その他の課題

(1) 獣医師の人材確保策

採用が困難な職種の中でも特に獣医師については、近年全国的にも人材を安定的に確保することが難しくなっています。

獣医師の優秀な人材を確保するには、獣医学部のある大学や担当教官への訪問、県における獣医師の業務内容の積極的な広報などを行うことに加え、他の都道府県における獣医師に対する給与上の処遇等について検証し、本県におけるその必要性の有無を検討する必要があります。

(2) 地方公務員法改正への対応

改正地方公務員法が平成 28 年 4 月に施行されることから、任命権者においては、人事評価を任用、給与等人事管理の基礎として活用するとともに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに、職員の職務を分類する際の基準である等級別基準職務表を条例に定めることが必要です。

(3) 教員の給与

教育委員会においては、文部科学省が示す義務教育費国庫負担金の算定基準の見直し等を注視し、諸手当のあり方等について引き続き検討することが必要です。

(4) 配偶者に係る扶養手当

民間における家族手当の見直しの動向及び国における扶養手当の見直しの検討状況等を注視していくことが必要です。

(5) 再任用職員の給与

民間における再雇用者の給与の動向及び国の再任用制度の検討状況等を踏まえ、引き続きそのあり方について検討する必要があります。

第2 人事行政に関する報告

公務員の人事行政においては、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくため、その職務を担う人材の確保や育成は重要な課題となっています。また一方で、職員一人ひとりが意欲をもって能力を発揮していくためには、働きやすい職場環境づくりが大きな課題となっており、このことは人材確保や女性の活躍推進からも積極的な対応が求められているところです。

本県においては、平成27年度を最終年度とする「みえ県民力ビジョン・行動計画」の目標の達成に向けて、諸課題に取り組むとともに、まち・ひと・しごと創生、少子化対策などを本年度の政策展開の柱にして、県政を推進しています。さらに、来年5月の伊勢志摩サミットをはじめ、平成33年の国民体育大会・全国障害者スポーツ大会など大きなイベントの開催が予定され、その成功に向けて準備を進めることが課題となっています。

このような中、限られた人的資源の下で、全職員が能力をより一層発揮し諸課題に的確に対応していくことが求められており、職員は高い使命感、倫理観のもと、困難な行政課題にも適切に対応できる能力や専門性を持って、意欲的にこれにあたる必要があります。

そのため、有為な人材の確保や職員の能力向上とともに、職員の意欲を高め、個々の職員が能力を最大限に発揮できるよう、勤務条件の改善や職場環境の整備に取り組むことが求められています。

これらのことを踏まえ、人事行政に関する主な課題について、次のとおり報告します。

1 人材の確保・育成

多様で有為な人材の確保については、民間企業の採用意欲の高まりや国、他の地方公共団体との競合など困難な状況にあり、特に、職員採用試験の競争率が低い傾向にある一部の試験区分においては、大きな課題となっています。このため人事委員会としては、受験者拡大に向け、これまで大学訪問やSNSを活用した広報活動等に任命権者と連携して取り組んでいるところであり、引き続き、県内外での採用試験説明会等の開催回数を増やすなど、取組を拡充していきます。こうした取組を通じて、受験年齢層にとどまらずその家族や将来の

受験者となりうる高校生など、より幅広い層へ三重県職員の魅力を発信し、人材の確保につなげます。

職員の人材育成については、「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、OJTを人材育成の柱に位置付け、組織全体で推進しています。このような中、昨年公布された改正地方公務員法により、人事評価制度が本格的に実施されることになったことから、人材育成に資するよう同制度を的確に運用し、人事評価結果を基礎として、能力・実績に基づく人事管理を推進することが求められています。このため、制度が適正に運用されるよう、評価者研修の充実のほか、制度の公正性、信頼性が確保されるよう、苦情等への適切な対応が必要です。

職員の規範意識の向上については、常日頃からあらゆる機会を通じて取り組むことが重要であり、知事部局が進める「コンプライアンスの日常化」に向けた取組など、引き続き、各任命権者において推進することが必要です。

2 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

平成26年度からはじまった「ワーク・ライフ・マネジメント」は、職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクルなどに応じて、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となる状態を実現するための組織的な活動であり、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立により、「日本一、働きやすい県庁（しょくば）」の構築、さらには県民サービスの向上をめざすものです。

ワーク・マネジメントの面では、ここ数年、高止まりしていた職員一人当たりの時間外勤務時間数について、平成26年度（204時間）は前年度（221時間）から減少しました。このことは、これまでの取組が効果的に進んでいると考えられ、引き続き、思い切った事業の選択と集中など、個々の取組を進めていくことが必要です。また、来年開催される伊勢志摩サミットについては、その成功に向けて職員一丸となって取り組むとしていることから、ワーク・マネジメントの観点からも的確な対応が求められます。

ライフ・マネジメント支援の面でも、平成26年度の男性職員の育児休業取得率（16.04%）が前年度（13.04%）を上回るなど、取組の効果が見られます。より一層の推進に向けて、育児休業や介護休暇等の取得に必要な業務体制の確

保や、職員が的確に制度を利用できるよう職場のマネジメントの推進などの取組を進めていくことが必要です。

その具体的な取組のひとつである「イクボス」^(注)の推進については、本年3月、知事自らがイクボスをめざすと宣言したことに続き、8月には全部局長も宣言したところです。管理職が、イクボスとして、出産、子育て、介護等を行う職員を支援し、サポートしあう職場環境づくりに取り組むことで、男女を問わず、職員が仕事と家庭を両立できる組織風土の定着が進むと期待されます。

特に、介護支援については、高齢社会の進行に伴いそのニーズが高まると予想されることから、取組の充実が求められています。昨年度、労使協働で実施した介護に関するアンケートの結果を踏まえ、介護中の職員を応援する職場の雰囲気醸成や、介護従事に必要な情報提供などを今後の取組方向と位置付けていることから、具体的な取組を検討し速やかに実施することが必要です。

一方、国や一部の民間事業所においては、ワーク・ライフ・バランスを推進する中で、フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務）など、柔軟で多様な働き方を取り入れる動きが見られます。本県においても知事部局では、本年、夏季における朝型勤務を実施したところです。このように勤務形態の選択肢を用意することは、公務能率の向上に寄与し、総勤務時間、時間外勤務の縮減等の面で効果があると考えられることから、朝型勤務の取組を検証するとともに、国におけるフレックスタイム制拡充の動向を注視していく必要があります。

他方、教員の総勤務時間、時間外勤務については、これまでも縮減対策が講じられてきたところですが、依然として増加傾向にあります。学校職場においては、その職務の性質上、総勤務時間の縮減は容易ではありませんが、教員の健康を確保し職務に専念できる環境を整備するため、引き続き総勤務時間、時間外勤務の縮減に向けて取り組むことが求められています。このため教育委員会では、縮減効果のあった取組事例を各学校等で共有するなど、具体的な縮減取組が一層進むよう努めているところであり、一つひとつの具体策を現場の実態に応じて粘り強く取り組むとともに、学校職場での的確なマネジメントが重要と考えます。

(注)イクボス：部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、

組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ管理職

3 女性の登用の拡大

人口減少社会を迎える中で、社会の活力を維持していくには、最大の潜在力である女性の力の発揮が不可欠であり、女性の活躍は女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながります。

このため国においては、「女性活躍加速のための重点方針 2015」を決定し、女性活躍推進の動きを加速させようとしており、国家公務員の女性職員登用加速化重点項目の設定による女性登用や、本年8月に成立した女性活躍推進法に基づく国・地方・企業の取組促進など、女性参画拡大に向けて取り組んでいます。

本県においては、平成27年度の県職員（教員及び警察職員を除く）における「管理職への女性職員登用率」（8.7%）が、第2次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画で掲げた目標を達成するなど、女性職員の登用が進んでいると考えられます。今後、更なる女性職員の登用拡大を含めた活躍推進に向け、女性の活躍に関する行動計画の策定や新たな目標の設定を行い、引き続き、女性職員の職域を拡大するとともに、研修等を通じて意欲や能力の向上を図り、多様な経験と高い能力を持った女性職員の班長等への登用を進めていくことが必要です。こうした取組により、男女の別なく組織全体で人材育成を図り、男女ともに持てる能力を十分に発揮できる組織風土を定着させることが重要と考えます。

また、人事委員会としては、より多くの女性が公務職場で活躍できるよう、職員採用試験等における女性受験者の拡大に向け、採用試験説明会等での女性職員相談コーナー拡充などの取組を通じて、公務職場の魅力や女性のキャリアデザインを丁寧に説明し、PRを強化していきます。

4 健康対策の推進

職員が健康に働き、県民サービスの向上に励むことが求められる中、職員への健康支援は組織の大きな課題となっています。中でも病休者のうちメンタル疾患による病休者数が高い割合で推移していることから、メンタルヘルス対策が重要となっています。

メンタルヘルスに不調を来す原因は、職員によって多種多様であり、対策も

一様でないと考えられます。このことから、不調が長期化しないよう、予防と早期発見に努めることが重要であり、職員は、自身の不調を感じて発症を未然に防止するとともに、日頃から職場内のコミュニケーションを心掛け、他の職員の不調にも早期に気づくことが肝要です。そのため、職員がメンタルヘルスを正しく理解し、ストレスを軽減する対処方法を身に付ける研修の実施や、不調を感じたときには「健康開発室（ここからルーム）」の利用などを促すことが必要です。

また、昨年公布された改正労働安全衛生法に基づき、本年12月から、従業員数50人以上の事業場において、ストレスチェック等を実施することが事業者の義務となりました。本県でも、各任命権者においてその実施に向けての準備が進められており、職員自身がストレスの状況に気づき、不調のリスクを低減できるよう、予防・早期発見に効果的な運用が期待されます。

さらに、メンタル疾患からの職場復帰や再発防止の取組も重要です。復職時の臨床心理士によるカウンセリング(コミュニケーション能力回復事業)など、効果的な取組が見られることから、職場復帰を希望する職員に対し、これらの取組を活用するよう積極的に働きかけるとともに、所属においては、円滑な職場復帰に向けて職員を支えることが求められます。

中でも所属長には、予防・早期発見、職場復帰、再発防止のそれぞれの場面で大きな役割が求められ、傾聴に心がけ、職員の変化に気を配ることが重要となっています。このため、メンタルヘルスに関する知識やメンタル疾患をかかえる職員への対応スキルなどを習得する研修を実施したり、相談に適切に対応するなど、所属長への支援が必要です。

一方、メンタル疾患と職場でのハラスメントは関係性が見られることから、ハラスメントのない良好な職場環境を確保することは、職員の勤労意欲や公務能率の維持向上だけでなく、メンタルヘルス対策としても重要と考えられます。

5 高齢期の雇用問題

年金支給開始年齢の段階的な引上げに対応するため、本県においては、再任用希望の定年退職者（警察官の一部を除く）は、フルタイム勤務又は短時間勤務を選択の上、再任用することとし、雇用と年金の接続を確保しています。再

任用職員の活躍が組織力の維持向上につながるよう、再任用職員がこれまでに培った能力・経験を有効に活用できる職場への配置等が求められます。

また、国においては、平成 28 年度までに、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることを検討するとしており、本県においても、高齢期雇用に伴う諸課題について、国の動向を注視し、適切に対応する必要があります。

第3 勧告実施にあたって

人事委員会の給与勧告制度は、職員が労働基本権を制約されていることの代償措置であり、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しています。

本年の春闘では、2.38%（昨年 2.19%）の賃上げ回答となり、夏季一時金も対前年比 3.95%の伸びを示すなど民間事業所の給与水準が昨年引き続き改善されています（厚生労働省・全国）。一方、県内の経済情勢をみると、法人景気予測調査では、7月から9月の景気判断指数は△5.6%ポイントとなっている（東海財務局津財務事務所）ものの、生産は概ね横ばい、個人消費は持ち直しの動きが見られ、雇用情勢は改善しており、県内経済は緩やかに持ち直しているとされています（県統計課）。

また、本年人事院は2年連続で月例給及び特別給の引上げを勧告しました。

このような状況の中、本年の人事委員会勧告は、平成27年4月の公民較差を踏まえ、月例給及び特別給について引上げ改定を行うこととしました。

職員におかれては、来年の伊勢志摩サミットをはじめ、平成33年の国民体育大会などの大きなイベントの成功に向けて取り組むことが求められているだけでなく、まち・ひと・しごと創生の推進や少子化対策など県政の諸課題に対し、的確に対応していくことが求められています。職員が法令等を遵守し、公正・誠実に職務を遂行することで、より一層県民の信頼に応えていくことを期待します。

県議会及び知事におかれましては、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。

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例(昭和29年三重県条例第67号)、公立学校職員の給与に関する条例(昭和30年三重県条例第10号)、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成12年三重県条例第72号)及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年三重県条例第61号)を改正することを勧告する。

1 職員の給与に関する条例及び公立学校職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

イ 勤勉手当

(ア) 平成27年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.85月分(再任用職員にあっては、0.4月分)とすること。

b 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分(再任用職員にあっては、0.5月分)とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

(イ) 平成 28 年 6 月期以降の支給割合

a b 及び c 以外の職員

6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.8 月分(再任用職員にあつては、それぞれ 0.375 月分) とすること。

b 特定管理職員

6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 1.0 月分(再任用職員にあつては、それぞれ 0.475 月分) とすること。

c 行政職給料表 10 級の特号給の適用を受ける職員

6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.875 月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第 2 及び別記第 3 のとおり改定すること。

(2) 期末手当

ア 平成 27 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.6 月分とすること。

イ 平成 28 年 6 月期以降の支給割合

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 1.575 月分とすること。

3 改定の実施時期

この改定は、平成 27 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、1 の (2) のイの (ア) 及び 2 の (2) のアについては、平成 27 年 12 月 1 日から、1 の (2) のイの (イ) 及び 2 の (2) のイについては平成 28 年 4 月 1 日から実施すること。