

職員の給与等に関する報告の概要

平成23年10月28日
山口県人事委員会

第1 給与についての報告

1 公民給与の比較

(1) 月例給

本年4月時点における民間給与と職員（行政職）給与との較差は次のとおりとなっている。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
376,543円	376,288円	255円 (0.07%)

《参考》民間給与と特例条例による減額措置後の職員給与との比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
376,543円	365,051円	11,492円 (3.15%)

(注) 特例条例：知事等の給与の特例に関する条例

(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の支給額は、その月の平均所定内給与月額との3.98月分に相当している。

(職員の場合、現行の年間支給割合は、3.95月分である。)

人事院の報告及び勧告の内容

人事院は、本年9月、民間給与が国家公務員給与を899円(0.23%)下回っていることから、俸給月額を引き下げること等を内容とする勧告を行った。

また、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額との3.99月分に相当し、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合3.95月分を上回っていたが、東日本大震災による被害が特に大きい岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所の状況等を考慮し、改定を見送ること等を内容とする報告を行った。

2 改定の内容

本年の給与改定

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

(1) 給料表

本年の民間給与と職員給与の較差がわずかであることから、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合と概ね均衡していること等から、改定を行わないことが適当である。

3 その他の課題

(1) 高齢層職員の給与

人事院は、高齢層職員の給与について、給与構造改革における経過措置額の廃止等の制度の見直しや、今後の取組として、高齢層職員の官民の給与差を縮小する方向で昇格・昇給制度の見直しの検討を進めることとしている。

本県においても、国における制度の見直し内容や今後の検討の状況、さらには、他の都道府県の動向等に十分留意しながら、高齢層職員の給与について、検討を進める必要がある。

(2) 獣医師の給与

近年、家畜伝染病発生時の対応等、獣医師の役割がより重要となる中で、必要な人材の確保が困難な状況が続いていることから、他の都道府県の状況等に留意しつつ、初任給調整手当の支給等、獣医師の処遇改善を図る必要がある。

第2 勤務環境の整備についての報告

1 総実勤務時間の短縮

職員の総実勤務時間の短縮については、職員の健康の維持や、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の観点から、全庁的に取り組むべき重要な課題であり、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に向けた積極的な取組を進めるよう、従来から要請してきたところである。

時間外勤務の縮減については、これまでも様々な取組が行われているが、長時間の時間外勤務が、職員の心身両面の健康に与える影響の大きさにかんがみ、知事部局、教育庁や学校現場、警察などあらゆる職場において、それぞれの実情に即した、業務処理体制の見直しや事務の簡素・効率化など、実効性のある時間外勤務の縮減に、一層取り組む必要がある。

また、管理職員をはじめ職員一人ひとりにおいても、時間外勤務の縮減を共通の課題として常に意識し、計画的かつ効率的な業務遂行に努める必要がある。特に、管理職員は、時間外勤務の縮減は自らの重要な職務であるとの認識を持

ち、自ら率先して取り組むとともに、職員の業務の進捗状況や勤務実態を的確に把握し、業務の進め方の再点検や業務配分の見直しを行うなど、適切な勤務時間管理及び業務の進行管理に努めることが重要である。

さらに、年次有給休暇の取得については、職員の心身のリフレッシュやゆとりある生活の確保のためにも重要であることから、その計画的・連続的な取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

2 職員の健康管理対策

職員が、心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要であり、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

特に、近年、長期病休者（31日以上）のうち、精神疾患を原因とする者が約4割を占める状況が続いていることから、メンタルヘルス対策は重要な課題である。各任命権者においては、これまでも、専門医等による相談事業や管理職員等に対する研修事業など、様々な対策を充実させてきたところであるが、引き続き、原因の分析・把握を進め、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に取り組むことが必要である。中でも、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、職員がメンタルヘルスに関する理解を一層深め、ストレスを自覚した場合等に適切に対応することが可能となるよう今後とも対策に努める必要がある。

また、管理職員においては、日頃から職員とのコミュニケーションに心がけ、健康状況の把握、職場におけるストレス要因の軽減や除去に努めるとともに、業務処理体制の改善を図り、勤務環境の向上に取り組むことが重要である。

3 職業生活と家庭生活の両立支援

育児や介護をしている職員等が安心して仕事に取り組むためには、職業生活と家庭生活の両立を可能とする勤務環境の整備が重要であることから、これまで育児のための短時間勤務制度や介護休暇制度等の創設、子の看護休暇の拡充など、様々な対策に取り組んでいるところであるが、引き続き、職員に対し、制度の周知や啓発活動を積極的に行うなど活用促進に向けた取組を進め、両立支援をさらに推進していく必要がある。

特に、育児については、職員が子育てをしやすい環境づくりをより一層推進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」を見直し、育児休業の取得率等に改めて目標値を設定したところであるが、男性職員の育児

休業取得率が低いことから、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備を図るなど、取得促進に向けた取組を一層充実していく必要がある。

本年、人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助として、短期間の育児休業取得者について、期末手当の支給割合を減じないための措置を講じると報告しており、本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、適切に対応する必要がある。

第3 人事行政の運営についての報告

国家公務員制度改革基本法に基づく改革の具体化が進められ、地方公務員制度についても同様に議論が行われるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化してきている。このような状況の中で、職員の志気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくためには、採用、人事評価、人事配置、昇任等の人事行政の運営全般にわたり、人材育成や職員の能力の十分な活用に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

1 人事評価制度

国家公務員については、人事評価の結果が任免、給与及び人材育成に活用されるなど、能力・実績に基づく人事管理が進められている。

本県では、知事部局において人事評価制度を導入し、能力や実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向けて取り組んでいる。また、教育委員会においては校長及び教頭の教職員評価を実施するなど、人事評価制度の整備が進められている。

今後とも、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまで実施してきた人事評価やその試行の結果を十分検証するとともに、評価者に対する研修や職員からの苦情に対処する仕組みが充実されるよう、さらに取組を進める必要がある。なお、取組の推進に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要である。

2 人材の確保・育成等

社会経済情勢の変化、新たな政策課題や複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応するためには、多様かつ優秀な人材の確保に努めることが重要である。そのためには、職員採用試験の応募者をより多く確保することが有効であり、採用説明会や職場見学会等の開催をはじめ、各種広報活動などを積極的に行うことにより、公務の魅力を直接伝えるための取組等を一層充実させることが必要である。

職員の育成については、職員がそれぞれの職場で自信と誇りを持って県民のために職務に従事し、行政目的を実現することができるよう、人材の計画的な育成に取り組んでいくことが重要である。そのためには、専門的能力等の開発はもと

より職員の志気の高揚も重要な視点として、職場研修をはじめとした様々な研修や人材育成に留意した人事管理等に努める必要がある。

なお、女性職員については、これまでも登用が図られてきたところであるが、今後とも政策・方針決定過程への参画を拡大するなど、その能力が十分に発揮されるよう、引き続き女性職員の登用を推進する必要がある。

3 定年の引上げ

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。

このため、既に民間企業においては、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への引上げ又は再雇用制度等の導入が法律によって義務付けられている。

また、人事院は、本年9月、「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当である」とする国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところである。

本県においても、今後の国における検討状況を注視しつつ、本県の状況を踏まえ、定年の引上げに係る諸課題への対応について早急に取り組む必要がある。なお、取組に当たっては、組織活力と公務能率を確保しながら、また、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備することに留意する必要がある。

4 公務員倫理

公務員による不祥事が依然として跡を絶たず、公務員の倫理観の確立が強く求められていることから、職員研修や職場における指導等を通じた継続的な取組を一層進めていく必要がある。

また、職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを自覚し、常に厳正な規律意識と高い倫理観を持って綱紀の保持に努めるとともに、公務員としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼にこたえることが必要である。

[参考]

1 給料表別平均給与月額

平成23年4月1日現在

給料表	職員数	平均年齢	平均経験年数	平均給与月額	備考
行政職	4,969 ^人	43.4 ^歳	21.3 ^年	371,938 ^円 (360,559)	事務・技術職員
公安職	3,054	40.1	18.3	361,270 (351,786)	警察官
海事職	58	44.7	23.0	417,177 (405,331)	船員
研究職	197	43.3	19.1	395,347 (383,525)	研究員
医療職(一)	7	54.5	27.1	967,259 (930,836)	医師
医療職(二)	75	42.4	20.2	337,986 (328,758)	栄養士等
教育職(一)	3,224	46.0	23.0	428,070 (416,036)	高等学校等教員
教育職(二)	7,571	46.3	23.4	421,677 (409,115)	小・中学校教員
全給料表	19,155	44.4	21.9	399,806 (388,145)	

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当(加算額を除く。)、特勤勤務手当(これに準ずる手当を含む。))及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。))の総額を職員数で除したものである。

2 () 内の数字は、特例条例による減額措置後の額である。

2 過去の給与改定の状況(行政職)

	月例給改定額	特別給増減月	年間給与の増減額	備考
平成11年	964円	0.30月	100千円	
平成12年	449円	0.20月	72千円	
平成13年	改定なし	0.05月	19千円	
平成14年	8,031円	0.05月	155千円	
平成15年	4,512円	0.25月	172千円	
平成16年	改定なし	改定なし	-	
平成17年	1,301円	0.05月	2千円	
平成18年	改定なし	改定なし	-	
平成19年	601円	0.05月	29千円	
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	0.35月	133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	0.20月	64千円	〃
平成23年	改定なし	改定なし	-	〃