

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。

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25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、21,106人（再任用職員を除くと21,011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、405,581円（同406,123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、4,958人（同4,924人）であり、その平均給与月額は、389,179円（平均年齢43.2歳）（同390,038円（平均年齢43.1歳））でした。

（注）再任用職員には、短時間勤務の者は含まれていない。

（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25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778の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽

出した 165 事業所を対象に実施しました。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 5,769 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（56 職種 808 人）についても、同様の調査を行いました。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、これまで調査対象産業としてこなかった「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業を含めることとし、本年調査から対象を全産業に拡大して実施しました。これに伴い、調査対象は、昨年比 18 事業所増加しています。

（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、一般の従業員（係員）で見ると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 74.9%（昨年 67.3%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 6.5%（同 9.1%）、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 18.6%（同 23.6%）でした。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 79.8%（昨年 84.8%）でした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 20 表、第 21 表 参照）

（イ）初任給の状況

初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 25.8%（昨年 24.0%）、高校卒では 22.8%（同 20.3%）となっており、そのうち大学卒で 97.3%（同 79.2%）、高校卒で 95.3%（同 86.8%）の事業所で、初任給は据置きとなっていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 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みると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.8%（昨年23.4%）となっていました。

雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制、残業の規制、部門の整理閉鎖・部門間の配転、事務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換となっていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第19表 参照）

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

（1）月例給

ア 公民給与の較差

「平成25年人事統計調査」及び「平成25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っ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、その較差を算出しました。

なお、本年4月現在において、公立学校の管理職員に対して給与の減額措置が実施されていますが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、人事委員会勧告制度に基づく本来支給されるべき職員の給与水準を基に比較することが適当であることから、当該措置による減額前の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、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均149円（0.04%）下回っていました。

（参考資料 III 公民比較関係資料 参照）

公民給与の較差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	392,856 円
職員（行政職）の給与 (B)	392,707 円
較 差 (A)-(B)	149 円 (0.04%)

- (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 4,924 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 4,860 人です。
3. 本年4月現在において公立学校の管理職員に対して実施されている給与減額措置による減額後の職員の給与は 392,414 円であり、これをもとに民間従業員の給与（392,856 円）と比較すると、職員の給与が民間従業員の給与を 442 円（0.11%）下回っています。

イ 民間事業所における諸手当の状況

(ア) 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 13,215 円、配偶者と子 2 人の場合は 25,181 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 16 表 参照)

(イ) 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、27,000 円以上 28,000 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 II 民間給与関係資料 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(3.95月)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18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4月に比べると全国・津市ともに0.7%下落していました。なお、県内5市(津市、松阪市、桑名市、伊賀市、尾鷲市)の平均についても、0.7%下落していました。

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0.4%の増加、津市で名目1.4%の増加となりました。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176,960円、203,590円及び230,200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0.8%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、0.93倍(昨年4月0.90倍)(全国0.89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(モデル推計値、総務省統計局)は、3.3%(昨年同期3.5%)(全国4.2%)でした。

〔 参考資料 IV 生計費関係資料 参照
V 労働経済関係資料 〕

5 国家公務員の給与に関する人事院報告

人事院は、本年8月8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

本年4月時点で、民間給与との比較を行った結果、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額前の公務員給与は民間給与を1人当たり平均76円(0.02%)下回っているが、官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なことから、月例給の改定を行わない。

また、特別給についても、公務員の期末・勤勉手当の支給月数(3.95月)は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定を行わない。

(2) 給与制度の総合的見直し等

ア 検討の背景と問題意識

平成17年に給与構造改革に関する勧告を行ってから本年ですでに8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けており、国家公務員の給与についても、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととする。

イ 具体的な検討課題

(ア) 組織形態の変化への対応

民間企業における組織のフラット化等による職制の簡素化に対応するため、基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置づけられる従業員について、来年から官民の給与比較の対象とする方向で検討を進める。

(イ) 地域間の給与配分の在り方

地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討を進める。

(ウ) 世代間の給与配分の在り方

世代間の給与配分を更に適正化する観点から、民間賃金の動向も踏まえ、前記（イ）の地域間の給与配分の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討を進める。

(エ) 職務や勤務実績に応じた給与

①人事評価の適切な実施と給与への反映

職員の能力、実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要であり、下位の評語の付与を含め実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。

また、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差等との関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行う。

②諸手当

職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当についても、公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行う。

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報告は前記 I のとおりですが、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、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) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

本年においては、I の 3 の (1) のとおり、公立学校の管理職員に対して実施されている給与減額措置による減額前の職員の給与が民間従業員の給与を下回ることとなりましたが、給料表については公民較差が小さく、全体の均衡を考慮した適切な改定を行うことが困難であること、諸手当については民間事業所の支給状況とおおむね均衡していることから、月例給の改定を見送ることとします。

また、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おおむね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 給与制度の改正等

(1) 昇給制度

国においては、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑えるため、平成26年1月1日から、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）及び医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合は1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとしています。

本委員会は、高齢層職員の人事管理の実態や、人事院における給与制度の総合的な見直しの状況、国や他の都道府県における昇給制度の見直しの実施状況等を踏まえ、その取扱いについて引き続き検討していきます。

(2) 対応すべき課題

人事院は、Iの5の（2）のとおり、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進めることとしています。

本委員会においても、人事院の検討状況等を踏まえ、必要な対応を行うこととします。

また、時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法については、これまで国に準じた取扱いとしてきましたが、他の都道府県の状況等を踏まえ、その取扱いを見直す必要があります。

3 勤務実績の給与への反映

本県では、平成24年度から平成27年度までを取組期間とする「三重県行財政改革取組」の中で、「人づくりの改革」を進めることとしており、具体的な取組の1つとして「勤務評価制度の検証と構築」を掲げ、管理職員に係る勤務評価制度を適切に運用するとともに、現在試行している県職員育成支援のための評価制度の定着・施行を図り、能力や実績に基づく任用と処遇に取り組んでいます。

勤務成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は、国ではすでに定着してきており、また他の都道府県においても導入が進んできていることから、本県においても、早期の構築・導入に向けた取組をより一層進めていく必要があります。

第2 人事行政に関する報告

社会経済情勢が急激に変化する中、公務員制度改革の議論が進められるとともに、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、平成26年4月からの雇用と年金の接続が喫緊の課題となるなど、地方公務員を取り巻く環境は、大変厳しくかつ変革の時を迎えています。

本県においては、「みえ県民力ビジョン」の2年目に入り、同行動計画等に示した取組を着実に推進し、県民に一層の成果を届けていくとしています。

このような中、職員は、県民からの信頼を得られるよう、高い使命感と倫理観を持つことはもちろんのこと、複雑化、困難化する行政課題や時代の変化に的確に対応できる高い能力と意欲、専門性を持つことが必要です。

そのため、多様で有為な人材の確保、職員の能力の向上に努めるとともに、勤務条件の改善や業務環境の整備に取り組むことにより、職員の意欲を高めながら、能力を最大限に発揮できるようにしていく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 公務員制度改革に関する状況

国家公務員制度改革推進本部は、本年6月、「今後の公務員制度改革について」を決定しました。この決定において、政府は、平成21年に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案（以下「平成21年法案」という。）」を基本として、機動的な運用が可能な制度設計について検討を進め、国家公務員制度改革関連法案を国会に提出し、平成26年春に内閣人事局を設置することをめざすとしています。

これに対し、人事院は、本年8月、「国家公務員制度改革等に関する報告」において、国家公務員制度改革のこれまでの経緯を振り返り、その基本認識を示すとともに、今後の検討にあたっての主な論点、留意点等を整理しました。

その中では、平成21年法案に規定されていた内閣人事局の設置と人事院の機能移管に関して、人事行政の公正の確保の観点から、任用の基準、採用試験等については、これまでどおり、中立・第三者機関が担うべきであるとしています。

また、自律的労使関係制度については、これまで提起した論点を含め、十分な議

論が行われておらず、未だ国民の理解は得られていない状況にあると考えるとして
います。

地方公務員制度改革については、昨年 11 月に協約締結権付与、人事委員会勧告
制度の廃止に加え、能力・実績に基づく人事管理の徹底等を内容とする関係法案が
国会に提出されましたが、同月の衆議院の解散により、廃案となっています。

公務員制度改革は、職員の勤務条件決定や人事行政の公正確保に大きく関わる事
項であることから、本県においても国の動向を注視しながら、所要の検討を行って
いく必要があります。

2 高齢期の雇用問題

政府は、国家公務員に係る年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金
の接続については、本年 3 月に閣議決定した「国家公務員の雇用と年金の接続につ
いて」によって、現行の再任用制度で年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任
用する方針を決定しました。

人事院は、本年 8 月、「職員の給与等に関する報告」において、閣議決定を踏ま
え、雇用と年金の確実な接続を図るために必要な取組として、「職員の希望等の適
切な把握」「再任用職員が能力・経験をいかせる職務への配置」「再任用に関する職
員からの苦情への適切な対応」「高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の
執行体制の見直し」等を掲げています。

地方公務員についても、本年 3 月、総務副大臣通知により、閣議決定の趣旨を踏
まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置
を講ずるよう要請がありました。その中では、現行の再任用制度を活用し、希望者
をフルタイム職に再任用することを基本としつつ、任命権者において、職員の年齢
別構成の適正化を図る観点からフルタイム職での再任用が困難な場合等において
は短時間勤務の職に再任用することができるとしています。

本県（教育委員会、警察本部を除く。）における再任用は、短時間勤務を基本と
しながらも業務の内容等により、特に必要な場合は、フルタイム勤務としており、
当該職員の知識・経験・資格や希望及び業務運営上の必要性等を総合的に勘案し、
配置しています。制度が開始された平成 14 年 4 月は、21 人（フルタイム勤務 20
人・短時間勤務 1 人）が再任用されましたが、年金（定額部分）支給開始年齢の段

階的引上げに伴い増加し、平成 25 年 4 月 1 日現在では、128 人（新規 34 人・継続 94 人／フルタイム勤務 40 人・短時間勤務 88 人）が再任用されています。そして、平成 26 年 4 月に新規で再任用される職員については、フルタイム勤務、または短時間勤務のいずれかを選択できる制度としていますが、今後、年金支給開始年齢の引上げに伴い、再任用を希望する職員が増加するとともに、フルタイム勤務を希望する職員の割合が増加することも想定されます。

そのため、国、他の地方公共団体、民間企業等の動向も注視しながら、「再任用職員に担当させる職務内容」「高い能力・意欲、高度の専門的知識や豊富な経験を有する職員の活用」「管理職員の能力・経験の活用」「短時間勤務となった職員の雇用と年金の確実な接続」など、高齢期雇用に伴う諸課題に適切に対応する必要があります。

さらに、組織体制・業務など、行政事務の執行体制を必要に応じて見直し、職員の能力・意欲等に基づく人事管理を行うとともに、セミナーの開催など、多様な人生設計が可能となるよう高齢層職員のキャリア支援についても検討する必要があります。

なお、人事院は、「平成 26 年職種別民間給与実態調査」において、再任用職員の給与を把握するとしています。本委員会では、その結果や平成 26 年 4 月以降の再任用の実施状況等もみながら、給与をはじめとする勤務条件について検討していきます。

また、閣議決定では、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続のあり方について改めて検討を行うとしています。地方公務員についても、再任用の実施状況を検証し、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて雇用と年金の接続のあり方について検討するとしており、本県においても国の状況を踏まえつつ、検討する必要があります。

3 人材の確保・育成

職員の採用試験については、多様で有為な人材を確保するため、人物重視の試験手法や試験区分の設定など、これまでも様々な見直しを行ってきましたが、今後も引き続き、試験制度の見直しを続けていきます。

また、人材確保が困難な技術系職種など、より幅広い受験者の確保が図られるよ

う引き続き大学等への周知や就職説明会への参加など、受験者確保のための広報活動の充実に努めていきます。

本年9月から法曹有資格者を任期付職員として採用しましたが、今後も複雑化、高度化している行政課題に的確に対応するため、任期付職員採用制度の幅広い活用について検討していく必要があります。

県業務の様々な分野で国際的な交流が進んでいることから、本県においては大学卒業程度試験のA試験において英語の資格加点制度を導入しています。現在、国においては、平成27年度以降に実施する国家公務員採用総合職試験において、実践的な英語能力を測定できる外部の英語試験の活用について検討を進めるとしており、本県においてもグローバル社会に対応した人材の育成について検討されています。こうした状況を注視しつつ、本県の採用試験における英語試験制度のあり方についても検討を進めていきます。

民間企業の就職活動時期については、平成27年度卒業・修了予定者からの後ろ倒しの検討が進められています。国家公務員採用試験の日程等については、政府から人事院への要請を踏まえ、受験者の準備や就職活動への影響を考慮し、平成26年度試験の日程と合わせて周知できるよう検討を行っていくとされています。本県においても国家公務員採用試験の動向を注視しつつ、採用試験の日程等について検討する必要があります。

人材確保の取組に加え、人材育成の取組も一層進める必要があります。昨年12月に策定された「三重県職員人づくり基本方針(以下「人づくり基本方針」という。)」では、めざすべき職員像を「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」と位置づけ、このような人材を育成するため、これまでの「職員の自主性に任せた人材育成」ではなく、組織全体で、より積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」に取り組んでいます。

このような考え方を踏まえ、現在、「求められる人材の組織全体での育成」、OJTリーダーの設置等による「仕事を通じた人材育成機能の充実」、「職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度」、「ベテラン職員の知識・経験の活用」、新規採用職員トレーナーの複数体制化やジュニアボードの設置等による「若手・中堅職員の能力開発」、「意欲をもって働くことができる職場環境づくり」、「コンプライアンスの確立」等の取組が進められています。これらの効果も検証しながら、人

材育成のための取組を進めていく必要があります。

中でも、職員が将来に希望をもち、常に前向きに仕事ができるよう意欲と能力を維持・向上させることが不可欠であり、そのためには、能力・実績に基づく人事管理はますます重要となります。「三重県行財政改革取組ロードマップ（工程表）」では、平成27年度までに現在試行している育成支援のための評価制度の定着・施行を図るということが示されています。本年4月にも「人づくり基本方針」の内容を反映するなど、これまでの試行の成果・課題を踏まえた見直しを行ってきていますが、早期に定着・施行へとつなげ、能力・実績に基づく任用と処遇に取り組んでいくことが重要です。

また、コンプライアンスの確立については、県民からの信頼は公務運営の根幹であることから、本委員会もこれまでの報告において、度々言及してきました。現在、本県では、職場をあげてコンプライアンスを常に意識して職務を遂行するよう、日々の職場におけるコンプライアンス意識の向上に向けた取組を重点的に進めています。この取組の効果もみながら、継続的に取り組んでいくことが必要です。

職員は、常に高い使命感と倫理観を持ち、公正かつ誠実に職務を遂行し説明責任を果たすことにより、県民の信頼に応えていくことが必要です。

4 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、行政サービスの効率的提供、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康保持や労働意欲の維持・向上等の観点から大変重要であり、平成24年度は、「日本一、働きやすい県庁（しょくば）」の実現に向けて、総勤務時間縮減運動の柱として、「業務を見直そう」「定時に帰ろう」「リフレッシュしよう」の3項目を掲げ、労使協働で様々な取組が進められてきました。

具体的な取組としては、「日本一、働きやすい県庁（業務改善）職員提案制度」の実施、「定時退庁強化月間」の設定、「1週間の連続休暇及びメモリアル休暇」の取得促進があります。中でも、「1週間の連続休暇及びメモリアル休暇」の取得促進の取組については、86%の職員が取得予定表を作成し、連続休暇は51%の職員が、メモリアル休暇は43%の職員が取得しました。これらの取組の結果、平成23年度と比較し、職員一人あたりの年次有給休暇等取得時間数は増加し、また、職員一人あたりの総勤務時間数は、わずかながら縮減（平成23年度：1,922時間、平成24

年度：1,916時間）されました。

その一方で、職員一人あたりの時間外勤務時間数は増加傾向にあり、平成24年度は、平成12年度の総勤務時間縮減運動開始以降で最多の時間数（平成12年度：108時間、平成24年度：226時間）となり、年間500時間を超える時間外勤務を行った職員、いわゆる超長時間勤務者数も増加（平成12年度：100人、平成24年度：396人）しています。特に超長時間勤務者は、健康面での問題が生じる可能性が高く、メンタル疾患につながる可能性も指摘されています。

このような状況を踏まえ、総勤務時間の縮減には、引き続き労使が協働して業務運営の効率化や職員・組織間の業務の平準化等による業務の抜本的な見直しと休暇の取得促進の両輪で組織的に取り組む必要があります。

平成25年度は、総勤務時間縮減運動に加え、新たな取組として、「迅速、効率的な事務処理による県民サービスの向上」「事務、行政手続の簡素化による事務コストの削減」「職員の時間外勤務の縮減」をめざして、「仕事リフレッシュ（業務プロセス・手続等の再点検）」の取組が進められています。これらの取組を通じ、慣例にとらわれることなく抜本的に業務を見直すことで、時間外勤務の縮減にもつなげていくことが必要です。

また、休暇の取得促進のためには、1週間の連続休暇、メモリアル休暇等の取組を進めるとともに、休暇を取りやすい職場環境づくりにも一層努めていく必要があります。

今後も労使協働でより効果的な取組を検討しながら、職員一人ひとりの意識を高めるとともに、組織的に総勤務時間の縮減をめざしていくことが必要です。

なお、一般行政部門以外の職場で勤務する職員についてもそれぞれの任命権者において、総勤務時間の縮減に一層努める必要があります。中でも教育職員について、教育委員会はそれぞれの勤務の実情を把握・分析した上で、労使協働で総勤務時間縮減の取組を進める必要があります。

5 男女共同参画社会の実現への取組

本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」とされており、公務における積極的な対応が求められています。

本県においては、「第2次三重県男女共同参画基本計画」を着実に推進するため、平成24年度から平成27年度までを期間とする「第一期実施計画」が策定され、これまでの取組を踏まえて現状や課題を明らかにし、具体的な事業内容や目標値を示して取組を進めています。

女性の登用については、女性職員の意欲・能力を重視した、課長や校長等の管理職への登用、企画・事業実施部門への積極的な配置を行うこととしていますが、依然として管理職への女性の登用状況は横ばい傾向（平成27年度目標：8.7%/平成24年度実績：53人・7.4%、平成25年度実績：54人・7.5%（教育職員、警察職員を除く。))にあります。

今後も、女性職員登用に向け、班長への配置等のステップを踏みながら着実に進める必要があります。そのためにも女性が活躍できる職域の拡大による幅広い職務の経験、多様な能力開発のための研修を行うなど、組織全体の取組によって、女性職員の意欲・能力を引き出し、育成していく必要があります。

男性の育児参加に関しては、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」における平成26年度時点で目安とする指標は「男性の育児参加休暇取得率100%」及び「男性の育児休業取得率10%」ですが、これに対して平成24年度時点では「男性の育児参加休暇取得率56.2%」「男性の育児休業取得率5.0%」にとどまっています。

今年度の部局長の組織マネジメントシートに男性の育児参加に係る数値目標が盛り込まれ、また、中央労使協働委員会が作成した「育児参画フローシート、育児参画計画書」をそれぞれの所属におけるコミュニケーションツールとしています。所属長が職場のマネジメントに活用することにより、職場全体で支える体制づくりを図る必要があります。

任命権者においては、今後も総勤務時間の縮減に努めるとともに、男女共に仕事と家庭を両立できる職場環境を整備することが必要です。

介護については、休暇等の制度の周知も進んできていますが、介護の状況をより周囲に伝えやすい職場づくりに努め、制度を十分活用し、介護と仕事を両立できる職場環境を整えていくことが大切です。

6 健康対策の推進

職員の健康の保持・増進は、安心して職務に従事し、能力を最大限に発揮するために必要不可欠です。

しかしながら、全国的（都道府県・指定都市）にみると、長期病休者（30日以上又は1か月以上）に占めるメンタル疾患による病休者の割合は、平成13年度は27.0%でしたが、平成23年度は53.6%に増加し、職員全体に占めるメンタル疾患による病休者の割合も、平成13年度の0.47%から、平成23年度は1.19%に増加するなど、メンタル疾患を抱える職員数は増加傾向にあり、本県においても同様の傾向にあると考えられます。例えば、平成24年度、知事部局においては、病気休職者のうち、メンタル疾患に起因する者が約78%を占めています。

一般にメンタル疾患による休職者は復帰までに長期間の療養を要するケースが多く、その間の職場における業務の分担や代替職員の配置など、公務運営への多大な影響も考慮すると、メンタルヘルス対策は最も重要な課題の一つであるといえます。

そのためには、予防・早期発見がまずもって重要です。所属長等の管理監督者をはじめとする周囲の者が職員のこころの不調を早期に発見し、健康相談等につなげることで病気休暇を取得することなく回復しているケースもみられることから、メンタルヘルスに関する研修等を拡充することにより、職場全体で支え合う体制を整備することが重要です。

本年度、本県では、メンタルヘルス対策に関し、これまでの成果や課題も踏まえ、新たな取組を進めています。例えば、知事部局では、考え方の癖を見直し、プラス思考に変えていくことで、コミュニケーション能力を高め、復職後の再発防止を図る「コミュニケーション能力回復事業」が、また、教育委員会では、昨年度実施されたメンタルヘルス基礎研修やメンタル健康診断等の事業を踏まえ、「メンタルヘルスカウンセリング事業」や「働きやすい職場づくり支援事業」が実施されており、これらの取組の効果もみながら、拡充していくことが有効です。

近年、メンタル疾患を抱える者が同時にアルコールに依存しているケースも多く見られることが指摘されています。また、本県では、任命権者の度重なる注意喚起にも関わらず、飲酒運転による処分事例が後を絶ちません。現在、知事部局では、アルコール依存症専門医によるアルコール相談を実施しており、依存症か

らの回復に効果を発揮していますが、本年7月、「三重県飲酒運転^{ゼロ}をめざす条例」が施行されたことも鑑み、職員についても健康対策はもとより、飲酒運転の撲滅の面からもこれまで以上にアルコール依存症対策に取り組むことが重要です。アルコール依存症は、本人が自認しにくいという特徴が見られるため、周囲の職員が気づき、医療機関等の受診を促すことが効果的と考えられることから、管理監督者を対象とした研修の実施など、アルコール依存症への対処方法を学ぶ機会を設けることが重要です。

さらに、メンタル疾患の発症の一因となりうるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等のハラスメント対策について、職員一人ひとりが尊重される良好な職場環境づくりのためにも、引き続き組織的に取り組むことが重要です。

今後もメンタルヘルス対策について、一人ひとりが理解を深め、セルフケアに努めるとともに、予防・早期発見、職場復帰、再発防止対策の一連の取組に組織的に取り組むことが必要です。

第3 適正な給与の確保の要請

人事委員会の給与勧告制度は、一般職の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。

本年の人事委員会報告は、月例給について、公民較差が小さいこと等を考慮し改定を見送ることとし、特別給についても、民間とおおむね均衡していることから現行どおりとするものであり、年間給与を前年と同じ水準にする内容となっています。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が自らの能力を高め、困難な仕事に立ち向かうことが強く求められています。

本年も引き続き、特例条例による給与の減額措置が実施され、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっています。このような中であっても、職員は使命感を持って職務に精励しています。

本委員会はこれまで、昨年的人事委員会勧告や、特例条例案に対する意見において繰り返し表明していますが、こうした給与勧告制度に基づかない給与の減額措置を行うことは、地方公務員法に規定する給与決定の原則とは異なるものであり、誠に遺憾であります。

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、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準を確保されるよう要請します。