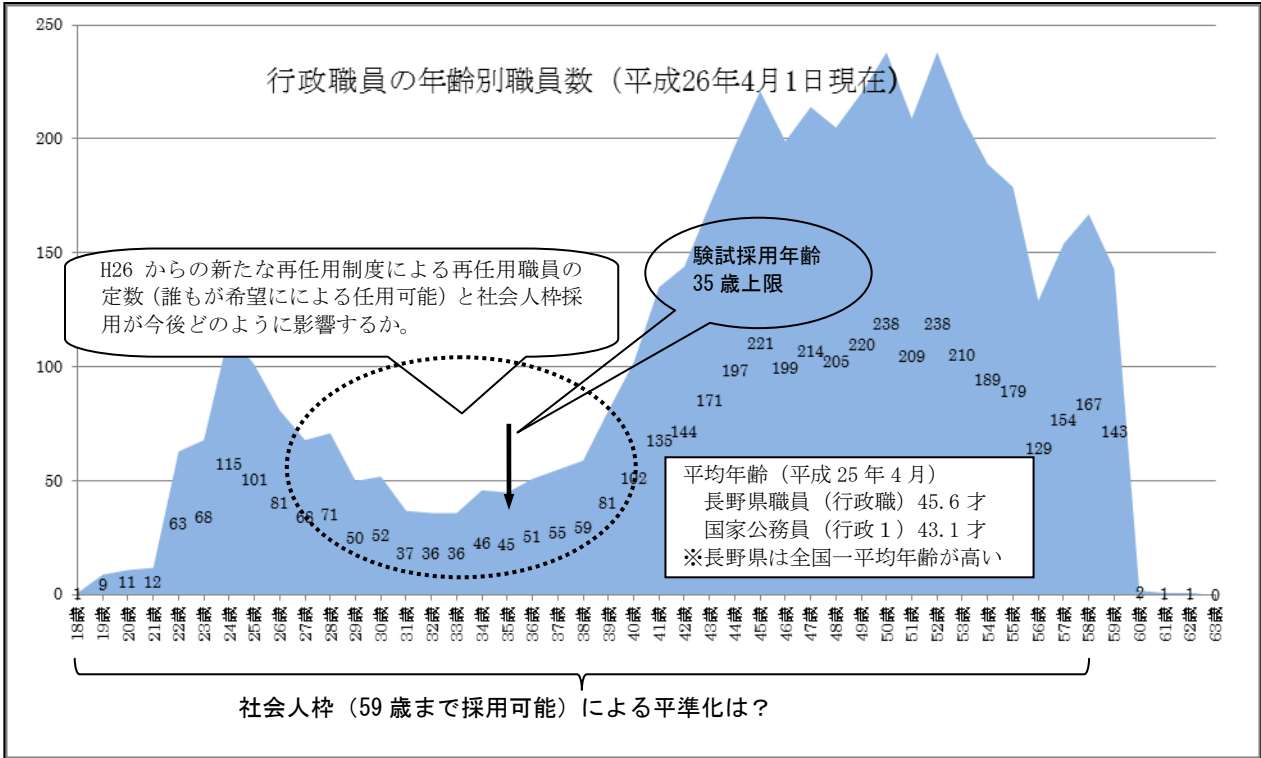


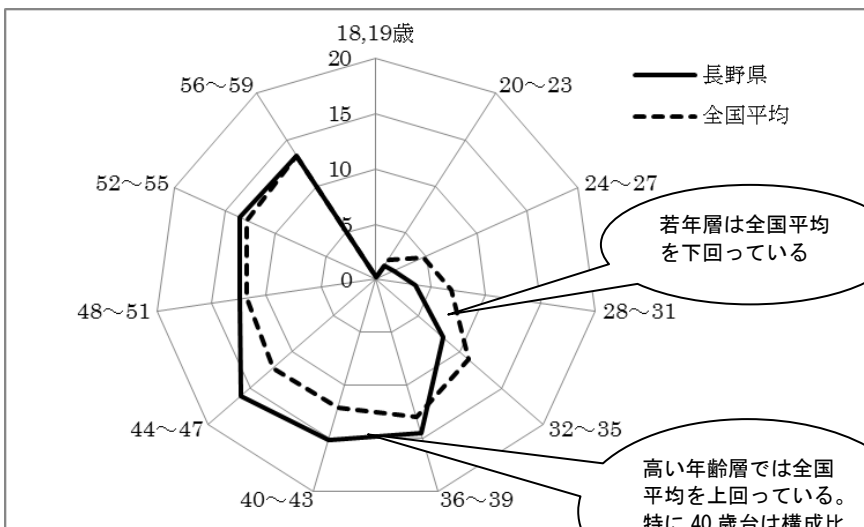
**実態を把握し問題の本質を明らかにして要求を実現しよう!**

**資料1** 行政職員の年齢別職員数（平成26年4月1日現在）：県人事委員会資料から）



☑年齢別職員構成は今後の組織運営はもとより昇任、昇格を含めた給与水準にも関わるものです。

**資料2** 長野県と全国の年齢層別構成比較（平成25年度 総務省調査結果から）

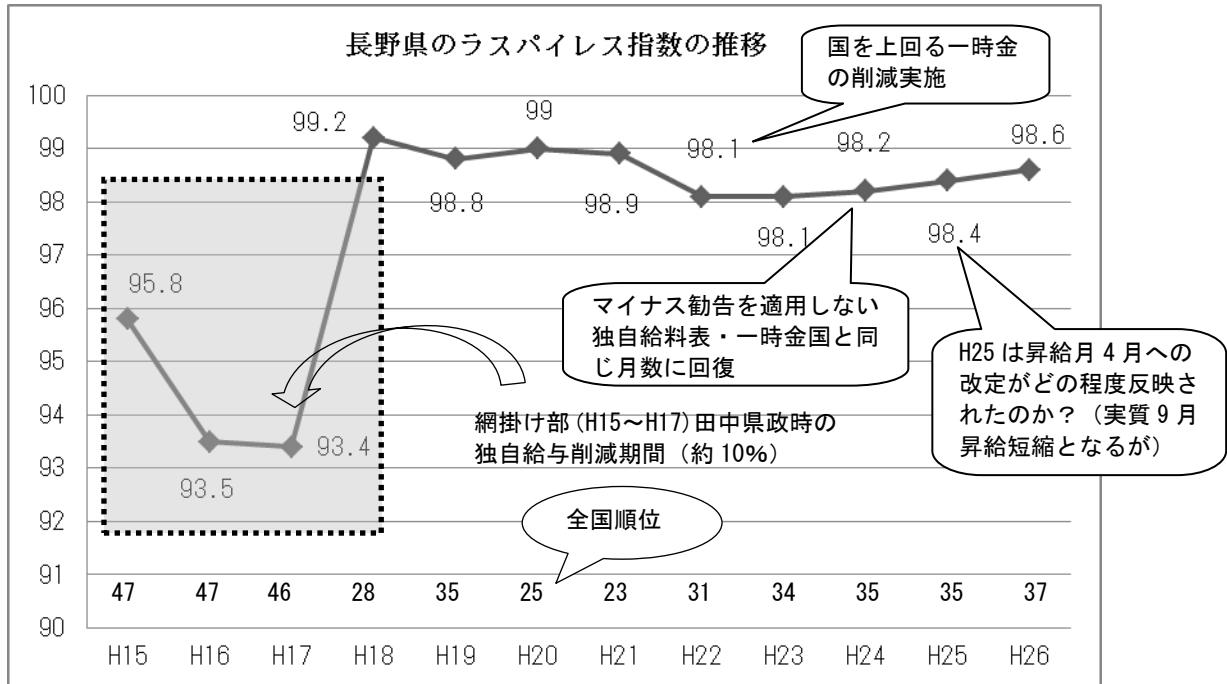


※数値は各年齢層の全体に占める率 (%)

☑年齢別職員構成のアンバランスは、この間進められてきた行財政改革による人員削減（削減は主に新規採用の抑制により実施されてきたもの。）による影響ともいえます。

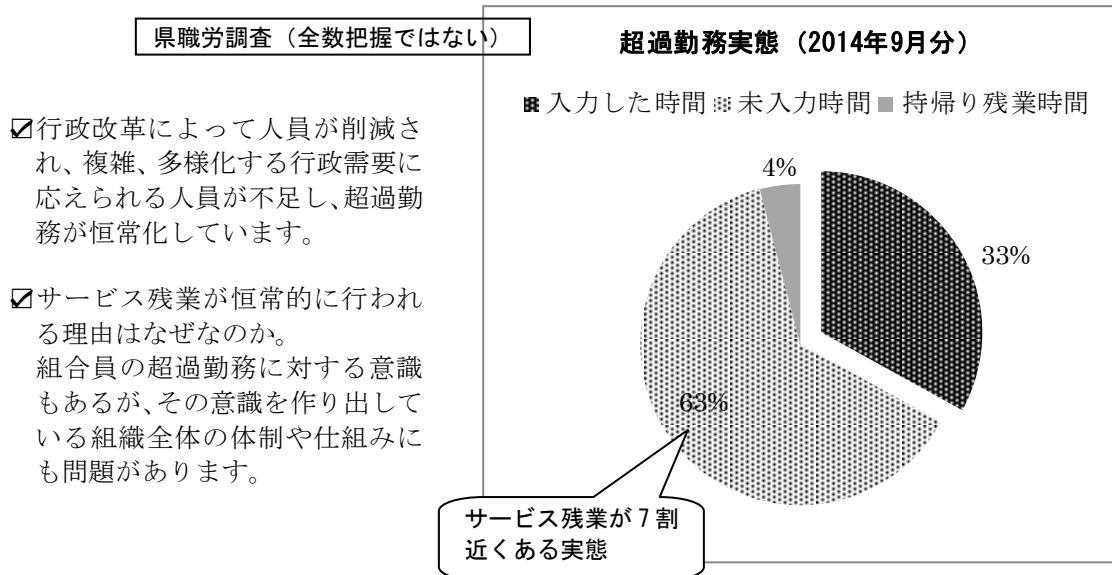
☑高齢層職員の構成比が高いことによる上位級への任用（昇格）が課題です。  
 ☑そのことが長野県のラスパイレス指数の低さにも影響している一つの要因と考えられます。

**資料3** 長野県のラスパイレス指数と全国順位の推移（総務省調査結果から）



☑長野県は H24 から国を上回る給料表（0.23%高い）で運用し、他の複数の都道府県において独自給与削減等が行われているにもかかわらず依然下位に位置することの理由はなぜか。

**資料4** サービス残業の実態（県職労アンケート調査結果から）



☑行政改革によって人員が削減され、複雑、多様化する行政需要に応えられる人員が不足し、超過勤務が恒常化しています。

☑サービス残業が恒常的に行われる理由はなぜなのか。組合員の超過勤務に対する意識もあるが、その意識を作り出している組織全体の体制や仕組みにも問題があります。

□参考

2013年の長野県の一般行政職員の一人あたりの超過勤務手当の支給額 = 141千円  
 100千円代 3（長野県、北海道189千円 沖縄114千円のみ）  
 200千円代 16  
 300千円代 21  
 400千円代 7（最高額 愛媛494千円） 【総務省調査】