

報

告

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、生計費など職員の給与決定の諸条件等について調査及び検討を行った。

その概要は、次のとおりである。

I 職員の給与

人事委員会の勧告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）に規定する一般職の職員であって、同条例に基づき、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8表からなる給料表の適用を受けている者、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第10号）に規定する給料表の適用を受けている者である。

本委員会は、職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員について、本年4月1日現在で「令和2年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は21,261人（一般行政職員5,882人、警察官3,792人、教諭等10,929人、研究員等288人、医師・薬剤師等370人）で、平均給与月額（給料月額、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）の合計をいう。以下同じ。）は389,935円（うち平均給料月額345,851円）となっている。

これら全職員の平均年齢は42.0歳、平均経験年数は20.3年となっており、また、男女別構成は男性63.2%、女性36.8%、学歴別構成は大学卒77.5%、短大卒4.2%、高校卒18.3%、中学卒0.0%であり、平均修学年数は15.2年となっている。

これを適用給料表別にみると、別表第1に示すとおりである。これらのうち、民間給与との比較を行っている行政職の平均給与月額は361,661円（うち平均給料月額324,452

円) となっている。

II 民間給与の状況

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と県内民間企業従業員給与との精密な比較を行うため、人事院及び他の人事委員会と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の971事業所（「宗教」、「外国公務」、「国家公務」、「地方公務」及び「分類不能の産業」を除いた全産業）のうちから、258事業所を層化無作為抽出法によって抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く218事業所について、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給について調査したほか、各企業における給与改定の状況、家族手当の支給状況や再雇用者の給与水準の状況等についても調査を行った。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、85.5%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の特別給の状況を反映したものと見える。

他方、月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種及び研究員、教員等の32職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査している。

2 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、

ベースアップを実施した事業所の割合は32.8%（昨年39.0%）で、昨年に比べ6.2ポイント減少している。ベースダウンを実施した事業所は0.7%（昨年0.5%）となっている。

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は、84.5%（昨年92.3%）で、昨年に比べて7.8ポイント減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は19.2%（同29.9%）、減額となっている事業所の割合は7.5%（同4.2%）となっている。

Ⅲ 職員給与と民間給与との比較

1 特別給

職員の期末手当・勤勉手当に関して、民間の特別給（ボーナス）の昨年8月から本年7月までの1年間の支給状況を調査した。

本年の調査の結果、別表第4に示すとおり、当該期間において民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額4.46月分（昨年4.50月分）に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.04月分上回っていた。

2 月例給

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては常勤の行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職に類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイル方式）を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

Ⅳ 物価及び生計費等

総務省統計局調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比較し、仙台市は

0.5%、全国では0.1%の上昇となっている。

また、本委員会が、同局の「家計調査」を基礎として、仙台市における本年4月の標準生計費を算定したところ、2人世帯で164,565円、3人世帯で187,865円、4人世帯で211,166円となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）による本県の本年4月の有効求人倍率は、1.33倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.34ポイント減少している。

V 人事院の給与に関する報告、給与改定に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与について報告・勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.25月(現行1.30月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取り組む。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

VI むすび

1 給 与

(1) 特別給

イ 改定の基本方針

前記Ⅲの1のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

このため、特別給については、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、支給月数を0.05月分引き下げる必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

ロ 改定すべき事項

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月とする。今年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げるものとする。

(2) 月例給

前記Ⅲの2の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

2 人事管理

(1) 東日本大震災からの復興及び「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災から9年半が経過し、本県は「宮城県震災復興計画」の最終年度を迎え、これまでの取組によって、生活に密着したインフラの整備や災害に強いまちづくりなど、多くの地域で事業が完了している。一方、心のケアやコミュニティ再生支援といった取組については、今後も中長期的な対応が必要となり、国において来年度から令和7年度までを「第2期復興・創生期間」と位置付けられたところである。

加えて、近年の豪雨災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大などの新たな行政課題への対応が喫緊に必要となるなど、多様化・困難化する行政ニーズに対して、職員は県民の期待に応えるべく懸命に取り組んでいる。

こうした状況を踏まえ、本県では来年度からの次期総合計画である「新・宮城の将来ビジョン」を策定することとしており、その実現に向け、効率的で質の高い行政サービスを継続して提供するためには、創造性豊かで自律的な職員を確保するとともに、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出すことが重要である。今後も引き続き、「みやぎ人財育成基本方針※」に基づく人材育成に注力していく必要がある。

あわせて、職員の年齢や経験年数といった職員構成に留意しながら、昇任管理等を含め、将来を見据えた人事運営について、長期的な視点で検討を重ねていくことが必要である。

※ 本県では、県組織が常に県民に最適な行政サービスを提供できる組織であるために最も大切な財産である職員を「人財」と位置付け、その育成に係る方針を定めている。

(2) 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進

今後、本格化すると見られる人口減少社会を見据えた数多くの課題に対応し、県勢を更に発展させるためには、県民の思いや市町村の意向を受け止め、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力のある、多様で有為な人材を確保することが必要である。

本年の採用試験については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、5月に実施を予定していた警察官A採用試験の第1次試験を6月に延期するとともに、各試験において、感染防止対策を講じながら、適正かつ公正に実施しているところである。

職員の採用に当たっては、従来から職員採用試験（大学卒業程度）等の第1次試験を東京と大阪においても実施し、受験者の利便性の向上に努めているところであり、県外会場における最終合格者は全体の約2割程度で推移するなど一定の成果が得られている。

また、令和元年度からは、警察官A採用試験を5月と9月の年2回実施しているほか、職員採用試験（大学卒業程度）において、昨年度から技術系職種の第2次試験の専門試験（短答式）を論文試験に変更するなど、応募者の確保に努めているところである。

一方、土木職は、依然として必要人員の確保が難しい状況であり、民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験を継続して実施しているところである。

さらに、国では、いわゆる就職氷河期世代の支援に今年度から令和4年度までの3年間取り組むこととしており、本県においても任命権者からの要請に基づき、新たに就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を、本年12月から来年1月にかけて実施することとしている。任命権者においては、当該採用者の多様な知識や経験を生かせるような職員配置及び人材育成に十分配慮することが必要である。

近年、受験対象年齢人口の減少や民間企業等の活発な採用動向等を背景に、全体的な応募者の減少傾向が顕著である。加えて働き方改革の目指す多様な就労形態やワーク・ライフ・バランスの実現への社会的な関心が高まっており、公務の魅力

より積極的に発信していくことが必要となっている。

こうした状況も踏まえ、多様な経歴、資質を有する職員を採用する仕組みや職員の様々な働き方に対応できる制度の検討など、職員が公務の魅力ややりがいを十分に感じながら働くことのできる職場環境づくりを通じて、将来にわたる県組織の活性化に取り組む必要がある。

女性の活躍推進については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)に基づく本県の特定事業主行動計画における目標数値のうち、職員採用試験受験者等の女性割合が令和元年度実績で初めて目標である40%を達成したところであり、今後も目標の着実な実現に取り組む必要がある。また、女性職員に対する仕事と出産・育児等の両立支援の充実を図りながら、更なる職域の拡大と多様な職務経験を通じた能力開発等に取り組み、意欲と能力のある女性職員のキャリア形成をより一層支援していく必要がある。

なお、国では「経済財政運営と改革の基本方針2020」において、配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進するとしていることから、今後国の動向を注視するとともに、女性の活躍を後押しするような周辺環境の整備に努める必要がある。

障害者雇用の推進については、これまで身体障害者のみを対象とした採用選考審査を実施してきたが、昨年度から精神障害者や知的障害者も受考できるように応募資格要件の見直しを行ったところである。

任命権者においては、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の適切な運用に努めるとともに、引き続き本委員会と任命権者が連携し、合理的配慮の下、意欲と能力を有する障害者の雇用と能力開発に当たっての職域、職種、業務等の把握・用意等の取組を適切に進めていく必要がある。

なお、来年3月以降には、障害者の法定雇用率が0.1%引き上げられることから、任命権者においては、障害者の雇用の確保に一層努めていく必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出し、効率的で質の高い行政を行っていく上で極めて重要な意義を持つものであり、制度として定着してきているところである。

現在、政府において「人事評価の改善に向けた有識者検討会」が設けられ、時代の変化も踏まえた新たな人事評価制度の在り方やそのための改善策等について検討が始まっており、これと並行して人事評価結果を任用、給与等に適切に反映するための措置についての検討も行われていることから、国の動向を注視していく必要がある。

職員の能力・実績が適正に評価され、その結果が人事配置や昇任管理、給与へ適切に反映されることは、職員の士気や組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。今後とも任命権者及び評価者においては、この点について理解を深め、適切な人事管理を実践していくことが求められる。

なお、人事評価のプロセスは個々の職員のモチベーションを高め、意欲ある優秀な人材の育成と組織のパフォーマンスの更なる向上につながる有効な手段となることから、この機会を活用して、職員とのコミュニケーションを一層深めていくことが求められる。

(4) 定年の引上げへの対応

本年3月、地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げ、「役職定年制」、「定年前再任用短時間勤務制」等を導入する地方公務員法の改正案が国会に提出され、継続審議とされている。今後の国家公務員法改正の状況を含め、国の動向を注視するとともに、本県の状況を踏まえて制度設計等の検討を進め、適切に対応していく必要がある。

また、段階的な定年の引上げ期間中は再任用制度が存置されることとなるため、引き続き再任用制度及びその運用の課題について、本県の職務や任用の実態に即して検討していく必要がある。

3 公務運営の改善

(1) 新型コロナウイルス感染症及び大規模自然災害に係る勤務環境の整備

新型コロナウイルス感染症は、今や社会生活全体に大きな影響を及ぼしているが、感染が国内で確認されて以降、目まぐるしく状況が変化し、感染拡大防止と行政機能維持を両立するための勤務環境の整備が急務となった。

そのような中、本委員会では、職員や家族が感染又はその疑いがある場合や、学

校等の一斉休業により、職員が子の世話をする必要がある場合など、様々な場面を想定しながら、特別休暇等の制度を適切に運用し、職員が安心して職務に取り組むことができる勤務環境の整備を図ってきたところである。

また、県内に甚大な被害をもたらした令和元年東日本台風への対応に際しては、夜間・休日を含めた被災市町の支援業務などもあり、職員の負担の増加が懸念される中、本委員会においては、週休日の振替期間の延長を承認し、職員の勤務時間が適正に管理されるように対応してきたところである。

本委員会としては、こうした事態に対応するため、今後も随時必要な措置を講じていくが、各任命権者においても、緊急的な状況下で、行政機能に支障を来すことなく勤務環境を維持することができるよう、適切に対応していくことが求められる。

(2) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

職員の長時間にわたる時間外勤務については、健康面やワーク・ライフ・バランスへの影響の観点から、重要な課題としてこれまでも言及してきたところであった。昨年4月からは、より適切な勤務時間の管理を図るため、国に準ずる形で時間外勤務の上限規制に係る制度を導入したところである。

令和元年度における職員全体の時間外勤務の状況は、職員一人当たり月平均16.8時間で、昨年度に比べて3.4時間増加しており、月80時間を超える時間外勤務を行った職員（教育職員を除く。）の割合も大幅に増加している。これらは、令和元年東日本台風や、新型コロナウイルス感染症の急速な拡大といった、全庁規模で長期間にわたって対応しなければならない業務が発生したことなどが影響を及ぼしていると考えられる。

過重な時間外勤務は、職員の健康管理上の大きなリスクにつながるものであり、今後の勤務時間の管理に当たっては、昨年導入した上限規制に係る分析・検証を行った上で、時間外勤務の縮減に向けた対策を強化していく必要がある。

また、県教育委員会の調査結果によると、県立学校において正規の勤務時間外における在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合について、これまでは全教職員の4分の1を超えていたところ、昨年度は4分の1を下回り改善傾向にはあるが、教職員の長時間勤務が解消されたとはいえ、依然として大きな課題となっている。

こうした中で、県教育委員会では、教職員の在校等時間の上限を規定する「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（令和2年宮城県教育委員会規則第4号）」を制定し、本年4月から施行されているところであるが、今後は、同規則を適切に運用しながら、教職員の勤務時間の適正な管理を実現していくことが求められる。

各任命権者においては、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進のため、時間外勤務の縮減のほか、時差勤務制度や朝型勤務の実施など、柔軟な働き方が可能になる体制の構築に取り組んでいるが、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、在宅勤務やサテライトオフィス勤務、ウェブ会議等、新たな勤務形態も実践されているところである。

社会全体において働き方改革が進められる中、今後も引き続きこれらの制度の本格導入に向けた検討に加え、更に多様で柔軟な働き方の推進に向け、国や他県において導入されているフレックスタイム制についても、積極的に検討を進めていくことが求められる。

なお、本年9月には、本県において、「みやぎデジタルファースト宣言」が発表され、行政運営を含めた県民生活全般のデジタル化に積極的に取り組む姿勢が打ち出されたところであるが、こうした行政運営の効率化に係る動きと合わせて、職員の働き方改革や働きやすい環境づくりに向けた取組を一層加速させていくことが期待される。

メンタルヘルスについては、昨年度から続く自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応のための業務増加等もあり、職員の疲労や精神的なストレスの蓄積が懸念されるところである。

精神疾患を起因とする病気休職職員数及び病気休暇取得職員数は増加傾向にあり、また、各任命権者が設ける相談窓口におけるメンタルヘルス関係の相談件数も年々増加している。

こうした状況を踏まえ、各任命権者においては、ストレスチェックの活用促進や相談体制の充実等により、メンタル面の支援を必要としている職員に対して、十分な支援が行われるよう積極的に取り組む必要がある。また、管理監督者には、日頃から、メンタルヘルスを含めた職員の健康状態に応じた、適切な配慮や支援の実践が強く求められる。

職員の健康管理に当たっては、職員が計画的に休暇を取得し適度に休養することは、心身の健康保持にとって不可欠である。

年次有給休暇の取得状況については、取得日数が5日以下の職員の割合が年々減少するなど、以前に比べて改善傾向にあるが、一方で、時間外勤務が増加している状況をみれば、職員への負担が増加していることもうかがわれることから、管理監督者は、各職員の勤務実態や健康状態を十分に考慮しながら、今後も、休暇を取得しやすい環境づくりを進め、職員の健康保持に一層努めていくことが求められる。

(3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進む現代社会においては、年齢や性別などにかかわらず、全ての人がそれぞれの立場で社会に参画し、活躍できる環境の整備が重要であり、本県においても、職員が、それぞれのライフスタイルを大切にしながら仕事との調和を図るワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。特に、育児や介護等と仕事の両立については、国や他都道府県、民間企業等の動向や、職員による利用状況等を踏まえながら、随時、制度の見直し・拡充等を進めてきたところである。

また、少子化対策の推進や働く個人のワーク・ライフ・バランスの重要性が増す中、これまで取り組んできた両立支援に加え、不妊治療と仕事の両立が課題となっており、その支援に対する社会的な要請はこれまで以上に高まっている。本県としても、こうした社会状況を踏まえ、不妊治療を受けやすい職場環境づくりを実現するため、具体的な対応の検討が必要である。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、必要な制度の整備とともに、職場全体での制度趣旨に対する理解が不可欠であり、各任命権者においては、今後も、職員の支援ニーズに応じたきめ細かな制度の見直し等を進めていくとともに、各種支援制度を利用しやすい職場づくりに向けて、制度の周知や普及啓発にもより一層取り組んでいく必要がある。

(4) 服務規律の徹底

本県職員は、公務に携わる者としての自覚や使命感、倫理観を保持し、常に気を引き締めて、自らの行動を律しながら、日々の職務に当たることが求められる。

令和元年度においては、県全体で15人の職員が懲戒処分を受けている。処分人数

全体としては減少傾向にあるが、一方で「免職」処分となった事案はむしろ増えており、内容としても、未成年者へのわいせつ行為や生徒への傷害、飲酒運転など、社会的な影響が大きく、極めて悪質なものが目立つ。一部の職員によるものとはいえ、こうした重大な不祥事事案が後を絶たない状況は、公務員として本来求められる規範意識や遵法意識の欠如が疑われ、ひいては県政全体への信頼を失いかねない事態である。

各任命権者においては、こうした状況を踏まえ、不祥事事案の防止に向けて、改めて組織全体としての服務規律の確保や法令遵守の徹底に取り組む必要がある。

また、近年、本委員会に対する職員からの苦情相談において、いじめやハラスメント関連の相談が増加傾向にあり、各任命権者に対しては、相談体制の充実を含めた職場環境の改善や意識啓発などの対策を求めてきたところである。その中で、本年6月には、企業や国における各種ハラスメント防止対策に係る関連法や人事院規則が施行されるなど、職場でのハラスメント防止に対する社会的な要請はこれまで以上に高まっている。

本県においては、「ハラスメントの防止に関する要綱」等に基づき、従前からハラスメント防止に向けた取組を実施しているところであるが、各任命権者においては、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントのほか、妊娠、出産、育児又は介護など、ハラスメントが多様な要因により起こり得ること、また、各種ハラスメント行為が、職員の健康保持や職場全体の公務能率の維持にも悪影響を与えるものであることを認識した上で、全ての職員が安心して働くことができる健全な職場環境づくりに、更に積極的に取り組んでいくことが求められる。

4 実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、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とともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本年は、「宮城県震災復興計画」の最終年度、東日本大震災からの復旧・復興の総仕上げと復興計画期間後の取組を見据えた1年となり、さらには、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中で、職員は、それぞれの分野において、不断の努力

を重ねている。加えて職員には、引き続き県民の県政に対する期待と信頼に応え、強い使命感と高い士気を持って職務に精励することが強く求められている。

職員に対する適正な給与の支給は、公務員給与に対する県民の信頼を確保するとともに、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

については、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 県職員の給与等

区分 給料表	職員数	平均 年齢	平均 経年 均 験 数	職員 1人あたり 給与月額	左の うち 給料 月額
	人	歳	年	円	円
行政職	5,882	41.2	20.5	361,661	324,452
公安職	3,792	37.1	16.3	357,457	323,143
教育職（高校等）	4,415	45.3	23.0	431,397	376,891
教育職（中・小）	6,514	43.2	20.9	406,826	358,155
研究職	288	43.0	20.3	384,446	343,331
医療職（医師等）	21	41.6	18.3	816,712	448,214
医療職（薬剤師等）	252	41.8	19.1	367,013	330,540
医療職（保健師等）	97	39.3	16.6	336,187	317,230
全職種（A）	21,261	42.0	20.3	389,935	345,851
平成31年4月（B）	21,376	42.2	20.5	391,506	347,049
増減（A）－（B）	△ 115 [△ 0.5]	△ 0.2	△ 0.2	△ 1,571 [△ 0.4]	△ 1,198 [△ 0.3]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、令和2年4月分の給与月額の単純平均であり、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）を含む。
- 2 「増減（A）－（B）」欄の〔 〕内は、平成31年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法第28条の4第1項等の規定により採用された職員（再任用職員）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条の2により採用された職員（特定業務等従事任期付職員）は含まない。

別表第2 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
	係員		32.8 [39.0]	15.1 [13.8]	0.7 [0.5]
課長級		22.6 [27.7]	14.4 [14.9]	0.7 [0.5]	62.3 [56.9]

- (注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 []内は、平成31年調査の結果である。

別表第3 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		定期昇給実施			定期昇給 中 止			
		増額	減額	変化なし				
係員		88.2 [92.3]	84.5 [92.3]	19.2 [29.9]	7.5 [4.2]	57.8 [58.2]	3.7 [0.0]	11.8 [7.7]
課長級		77.3 [84.6]	73.5 [84.6]	15.7 [28.4]	8.8 [4.9]	49.0 [51.2]	3.8 [0.0]	22.7 [15.4]

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
2 []内は、平成31年調査の結果である。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期(A1)
上半期(A2)		357,458円
特別給の支給額	下半期(B1)	815,638円
	上半期(B2)	802,565円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.21月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.25月分
年 間 の 支 給 割 合		4.46月分

〔備考〕 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.50月である。

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。