

報

告



## 別紙第 1

# 報 告

本県職員の給与については、平成27年4月から国に準じて、給与制度の総合的見直しに取り組んでおり、給料表水準を平均2%引き下げ、これに伴い地域手当の支給割合を見直すとともに、単身赴任手当の引上げを行うなど、適正な給与水準の確保に向け、これらの取組を着実に進めているところである。

こうした中、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、これらの職員について、本年4月1日現在で「平成28年職員給与実態調査」（任期付研究員は該当者なし。）を実施した。

その結果によると、職員の総数は26,683人（一般行政職員6,061人、警察官3,806人、教諭等16,078人、研究員等303人、医師・薬剤師等435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）の合計をいう。以下同じ。）は395,892円（うち平均給料月額350,488円）となっている。

これら全職員の平均年齢は42.6歳、平均経験年数は20.8年となっており、また、男女

別構成は男性61.4%、女性38.6%、学歴別構成は大学卒80.3%、短大卒4.4%、高校卒15.3%、中学卒0.0%(0.03%)であり、平均修学年数は15.3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362,808円（うち平均給料月額326,416円）となっている。

また、平成19年4月から実施した給与構造改革及び平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げ、職員の平均年齢の低下等により平均給与月額は減少傾向にあり、本年4月は、平成19年4月と比較して32,284円の減、前年と比較して1,390円の減が認められた（いずれも行政職）。

給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成27年宮城県条例第8号）附則第3項から附則第5項までの規定による給料をいう。以下同じ。）及び経過措置額の受給者割合については、本年4月1日現在で、平均支給月額が4,223円で、受給者割合は37.6%となっている（いずれも行政職）。

## II 民間給与の調査

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924事業所（「郵便局」、「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、264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225事業所について、「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、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8,107人及び教員、研究員等の54職種765人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に支払われた給与等を実地に調査した。また、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。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、86.9%と極めて高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

## 1 初任給の状況

別表第2に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒では32.8%（昨年33.5%）、高校卒では17.2%（同16.7%）となっており、ほぼ前年並みとなっている。また、採用を行った事業所における初任給の改定状況は、増額した事業所の割合が大学卒では40.4%（同29.8%）で昨年に比べて10.6ポイント増加し、高校卒では26.7%（同34.8%）で8.1ポイント減少している。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では59.6%（同67.7%）で8.1ポイント減少、高校卒では73.3%（同65.2%）で8.1ポイント増加し、減額した事業所の割合は大学卒では0.0%（同2.5%）、高校卒でも0.0%（同0.0%）（いずれも減額した事業所なし。）となっている。

## 2 給与改定の状況

別表第3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29.7%（昨年26.9%）で、昨年に比べ2.8ポイント増加している。ベースダウンを実施した事業所はなかった。

また、別表第4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、88.1%（昨年84.7%）で、昨年に比べて3.4ポイント増加している。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25.7%（同28.5%）、減額となっている事業所の割合は7.7%（同4.4%）となっている。

## Ⅲ 職員給与と民間給与との比較

### 1 月例給

前記の「平成28年職員給与実態調査」及び「平成28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、民間にあってはこれに相当する職種の者について、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給与をそれぞれ対比し、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

本年4月分の給与について、公民較差を算出したところ、別表第5に示すとおり、民間給与は366,854円、職員給与が366,156円で、職員給与が民間給与を平均698円（0.19%）下回っている。

### 2 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6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4.29月分（昨年4.18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（4.20月）が民間事業所の特別給を0.09月分下回っている。

#### 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、全国ともに0.2%から0.3%の微減となっている。

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161,637円、3人世帯で186,417円、4人世帯で211,212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、1.47倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.16ポイント上昇し、全国状況と比較しても、依然、高い水準が続いている。

#### V 人事院の給与に関する報告及び給与改定に関する勧告並びに育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告等の概要

人事院は、本年8月8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・勧告し、一般職の職員の育児休業等について意見の申出を行い、一般職の職員の勤務時間、休暇等について勧告するとともに、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

##### 1 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

## 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

## II 民間給与との較差に基づく給与改定

### 1 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率87.7%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17%〔行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54円〕

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈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 4.32月（公務の支給月数 4.20月）

### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

#### (1) 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率 0.2%）

##### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

#### (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

#### (3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

## 〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分  
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
28年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.85月	0.85月

### [実施時期]

- ・月例給：平成28年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の改正等

### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の



俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

#### 4 その他

##### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

##### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

##### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

### 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

#### 1 改正概要

##### (1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

##### (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

##### (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に

委託されている子)、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大

- ・フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

## 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

## 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

#### (2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

#### (2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

### (3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

### (4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラ等の防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

### (5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

## VI むすび

### 1 給 与

#### (1) 改定方針

本年の職種別民間給与実態調査の結果、県内の民間事業所においては、給与のベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べて増加するなど、景気の緩やかな回復傾向を受けて、昨年に続き、賃金の上昇傾向が見られる。また、初任給については、大学卒では増額した事業所が10.6ポイント増加、高校卒では8.1ポイント減少し、減額した事業所は大学卒・高校卒ともになかった。

一方、職員の給与は、平成19年4月から実施してきた給与構造改革及び平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げ等により、平均給与月額は減少が続いている。

こうした中、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、月

例給について本年4月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、職員給与が民間給与を下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

医師の給与については、人材確保の観点から、人事院勧告に準じ、初任給調整手当の引上げを行うこととし、獣医師についても、医師の改定を考慮し、引上げを行うこととした。

配偶者に係る扶養手当の見直しについて、人事院においては、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するとともに、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額の引上げを行うよう勧告したところである。

本県における扶養手当制度は、従前、国との均衡を図ってきたところであり、その基本的考え方は維持しつつも、本年の職種別民間給与実態調査の結果において、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化について、国と同様の傾向を示すまでには至っていないことや、今回の見直しに伴う職員への影響について、より詳細な支給実態の把握・分析が必要であることから、引き続き、民間企業における家族手当の支給状況及び本県職員の扶養手当の支給実態について調査等を行うとともに、国の制度との均衡や他の都道府県の動向をも考慮しながら、必要な検討を行っていくこととする。

なお、人事院においては、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくこととしており、本県においては、前述の検討を行うことと併せ、これらの動向についても注視していくこととする。

原則55歳を超える職員の昇給号俸数を抑制するための昇給制度の改正については、昨年10月の本委員会報告において、今後の本県の50歳台後半層における公務と

民間の給与差の状況及び他の都道府県の動向に留意し、必要な検討を行っていくこととしたところである。

本年4月時点における50歳台後半層における公務と民間の給与差については、昨年4月と比較して一定程度縮小しており、給与制度の総合的見直しを着実に進めることにより、その差は更に縮小していくことが見込まれる。

一方で、昇給制度の見直しについて、他の都道府県においては、未実施団体が年々減少している状況にあることから、公務と民間の給与差の状況を注視しつつ、国及び他の都道府県との均衡をも踏まえながら、引き続き検討を進めていくこととする。

## (2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

### イ 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、若年層に重点を置きつつ、全ての号俸について引上げを行う（500円から1,700円の引上げ）。

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の給料月額の改定に準じて改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

### ロ 期末手当・勤勉手当

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0.10月分引き上げ、年間の支給月数を4.30月とし、引上げ月数分は、勤勉手当に配分することとする。今年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成29年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当の支給月数については0.05月分、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当の支給月数については0.10月分を引き上げることとする。

### ハ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医師の最高支給限度額を本年4月に遡って引き上げると

ともに、獣医師についても、医師の改定を考慮し、同様の引上げを行う。

### (3) 給与制度の総合的見直し

本県の地域手当制度は、従前、人事管理上の影響等を考慮して、県内地域について全域を支給地域とし、支給割合については、当該手当の制度の趣旨を踏まえつつ、仙台市をはじめとする支給地域の支給割合を一定率引き下げ、非支給地域に配分する取扱いとしてきたところである。

本県の県内地域に係る支給割合については、国に準じて実施している給与制度の総合的見直しに伴い、国において級地の指定基準の見直しが行われたことを受け、本県の実情を考慮して、平成27年4月から多賀城市を当面2%に引き上げ、その他の地域については、支給割合を据え置くこととしたところであり、平成27年の本委員会報告においては、制度の完成に向けて引き続き検討することとした。

国においては、給与制度の総合的見直しに伴う地域手当の段階的見直しを本年4月に完了しており、本委員会においても、県内地域の支給割合について慎重に検討した結果、国の制度との均衡、人事管理上の影響等を総合的に考慮し、現行の支給割合が適当であると判断した。

なお、今後、国において地域手当制度の見直しが行われた場合には、引き続き国の制度との均衡や本県の地域の実情、人事管理への影響等に留意し、適切に対応していくこととする。

### (4) その他

#### イ 再任用職員の給与

国における再任用職員の勤勉手当については、人事院報告において、「優秀」の成績区分が適用される者の成績率と「良好（標準）」の成績区分が適用される者の成績率を改めることとし、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとされた。本県では、勤勉手当の成績率について、人事委員会規則で定める割合の範囲内で、任命権者が定めることとしており、今後、国の改定状況等を踏まえながら、検討を行う必要がある。

また、国においては、民間企業の再雇用者の給与の動向、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、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととされたことから、今後も国及び他の都道府県の動向

に留意し、必要な検討を行う。

ロ 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

国においては、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告」において、介護時間の新設等を行うこととされ、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給区分の決定及び勤勉手当の期間率の算定において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとされたことから、本県においても、国の改定状況等を踏まえながら、適切な措置を講ずることとする。

## 2 人事管理

### (1) 東日本大震災からの復興及び将来を見据えた人事運営

東日本大震災から5年半が経過し、計画期間を10年間とする宮城県震災復興計画は5年の折り返し点を過ぎた。この間、県民と県職員が一丸となり、「創造的な復興」を目指して、懸命の取組を進めてきたところであり、着実に復興の成果も得られつつある。

一方で、復興の進捗に伴う県が担うべき業務の変化や行政ニーズの多様化に的確に対応するためには、職員の確保と、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ことが引き続き求められている。

復興に必要な職員の確保については、これまでも通常の職員採用における取組はもとより、任期付職員の採用や他の自治体等から職員の派遣を受けることなどにより対応してきているところであるが、今後も必要な人員の確保に向けて、制度的対応の検討も含め、柔軟に様々な取組を行っていく必要がある。さらに、年齢や経験等が異なる多様な職員により復興業務が担われていることに鑑み、これら職員の能力を十分に発揮できるよう機動的な組織の運営及び人員配置に努める必要がある。

職員の能力開発については、さきに「みやぎ人財育成基本方針\*」が改定されたところであるが、研修などの一層の充実により、職員一人一人の能力・意欲の向上を更に進めて人材育成につなげ、質の高い行政を実現していくことが求められている。

東日本大震災から5年半が経過する中で、国においては集中復興期間が終了し、復興・創生期間に入っていることや、全国各地で毎年のように災害が発生し、大規模災害の際には、東日本大震災の被災県としての経験を生かした支援が本県に期待されているなど、復興をめぐる環境も変化している。人事運営の観点からは、今後の任期付職員や派遣職員の在り方のほか、職員の年齢や経験年数といった職員構成に偏りが生じることも懸念されることから、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必要がある。

※ 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) 有為な人材の確保と女性職員の登用の拡大

震災からの復興をはじめ、数多くの困難な課題の解決と更なる県勢の発展のためには、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を持った有為な人材を確保することが必要である。

このため、職員の採用に当たっては、優秀な人材の確保を目的として、昨年度から東京都における宮城県職員採用試験（大学卒業程度）第1次試験等の実施を9年ぶりに再開するとともに、今年度は大阪市においても試験等を実施したところであり、県外会場における申込者は全体の約18%となる227人となるなど一定の成果が得られている。

一方、土木職や獣医師職など一部の技術系職種については、引き続き必要人員の確保が難しい状況が続いている。このような状況を踏まえ、土木職については平成26年度から民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験を実施しているほか、獣医師職については、養成機関が立地する東京都における実施を含めて年2回の選考考査を実施するなどして、従来以上に幅広く、有為な人材の確保に努めているところである。

これらの職種を含め、受験対象年齢人口の減少や民間企業等の採用動向に起因すると考えられる全体的な応募者の減少傾向が近年続いていることから、任命権者や関係機関等と綿密に連携しながら、職員採用試験等の応募者確保対策に一層の工夫を凝らしていくことが必要である。

女性の活躍推進については、本年4月から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）が完全施行され、それに先立って3月には本県の特定事業主行動計画が策定されたところである。計画では、採用試験受験者等の女性割合、管理職・係長級以上に占める女性職員割合を目標数値として掲げており、着実な実施が求められるが、もとより、有為な女性職員の個性と能力の発揮が本県の政策の質と行政サービスの向上につながることは言うまでもないことであり、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研修の充実等により、意欲と能力のある女性職員のキャリア形成について一層の支援が必要である。

あわせて、多くの有為な女性職員の採用という観点から、職員採用試験等の応募者確保対策においても、これまで以上に女性の視点に留意した取組を進めていく必要がある。

また、障害者の雇用については、これまでも毎年度、身体障害者を対象とした採用選考考査を実施し、雇用の促進に努めてきたところであるが、本年4月から障害者に対する合理的配慮義務を定めた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）が施行されたことを踏まえ、これまで以上に障害者の雇用の促進のための取組を適切に進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**

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）が本年4月から施行されたところであり、人事評価制度の導入が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、職員の能力・実績が適正に評価され、人事配置や昇任管理、給与への反映、さらに人材育成に生かされることは、極めて重要である。このため、本県においては、昨年度から人事評価制度の試行に取り組んできたところであるが、実際の評価の実施に当たっては、試行における検証結果を十分に踏まえ、①評価基準の明示による公正性の確保、②評価者訓練による評価の公平性の確保、③職員との面談や評価結果の開示、苦情対応の仕組みによる納得性の確保が実質的に図られることが必要であり、職員の勤務意欲を向上させる制度として運用していくことが求められている。

あわせて、人事評価のプロセスが個々の職員に対する人材育成のまたとない機会となることから、この機会を捉えた効果的な取組が期待されるところである。

#### (4) 雇用と年金の接続への対応

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」においては、当面、定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、フルタイムの職に再任用するものとされ、年金支給開始年齢の62歳への引上げを踏まえた国での検討の結果、平成27年12月の閣議において、国・地方とも引き続き再任用により対応する方針が示されたところである。今後も、年金支給開始年齢の段階的引上げの時期ごとに、雇用と年金の接続の在り方について国における検討が行われることとなっており、引き続き国における具体の検討状況等の動向を注視していくことが必要である。

また、再任用職員の増加に伴い、職員が定年前に培った貴重な業務ノウハウ等を組織として効果的に後輩世代に継承できるような配属先の決定や担当業務の割り振り、また、再任用職員の更なる能力開発に一層の工夫が必要となるほか、職位などの処遇、新規採用職員数への影響、個々の職員の希望する勤務時間への対応の可否などの課題について、本県の職務や任用の実態に即した検討を継続的に進めていく必要がある。

### 3 公務運営の改善

#### (1) 仕事と生活の両立支援の充実

少子高齢化が進展する人口減少社会においては、全ての職員がそれぞれの職責を果たし、キャリア形成も進めながら、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくことが肝要である。

特に、育児や介護を担う職員については、仕事との両立が実現できるよう勤務形態や休暇・休業等において多くの支援制度が講じられてきたところであるが、社会情勢の変化や家族形態の多様化を受けて、柔軟な働き方の必要性がさらに高まっているところである。

今般、民間労働法制においては、育児や家族の介護が必要な時期に離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭生活が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する観点から、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）が改正され、来年1月から施行

されることとなっている。

この改正を受けて、人事院においては、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認する「介護時間」の制度を創設すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等の改正を行うよう、国家公務員の育児休業等についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等についての勧告を行った。

本県でも、育児や介護との両立支援については、国や民間企業の動向のほか、各種制度の利用状況や職員のニーズ等を踏まえ、必要な見直しを行ってきた。昨年度は、職員の養育する子や家族の看護が必要な場合の特別休暇について、対象となる子の範囲の拡大や取得要件の緩和を行ったところである。

今回の民間労働法制の改正並びに人事院の意見の申出及び勧告の趣旨は、今般の社会情勢を踏まえ、育児や介護を行いながら安心して働き続けることができるよう育児休業や介護休業（休暇）等の制度をより利用しやすいものに見直すものであることから、本県職員の育児や介護との両立支援制度においても適切な措置を講ずる必要がある。

また、本県の非常勤職員における勤務条件については、各任命権者の要綱等で定めているところであるが、今回の民間労働法制の改正においては、有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の見直しも行われることから、当該改正内容を踏まえた対応についても検討していく必要がある。

このような両立支援制度については、制度の整備もさることながら、職員が必要な制度を円滑に利用できるよう、十分な普及啓発や職場全体での環境整備を推進していく必要がある。

育児に関しては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき各任命権者において策定された特定事業主行動計画において、特に男性職員の育児を推進する観点から、育児休業や配偶者出産休暇等の取得率に係る目標を設けているほか、育児に関する制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の整備等に取り組んでいくこととしている。

また、介護に関しては、現在は介護休暇を取得している職員数はそれほど多くない状況であるが、仕事と介護の両立は多くの職員が直面することが想定される課題

である。今回の民間労働法制の見直し等を踏まえて、介護に携わる職員に対する職場全体としての支援の充実を図る必要がある。

各任命権者においては、特定事業主行動計画に掲げた取組の着実な推進を図り、引き続き職員に対し、育児休業、介護休暇等の両立支援制度の定着に向けた十分な普及啓発を行うとともに、職員が必要とする制度を誰もが利用しやすい職場環境の整備を推進していくことが求められる。

ところで、国家公務員においては、昨年の人事院勧告を受けて、公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの実現を目的として、今年度から、原則として全ての職員にフレックスタイム制の適用が拡充されたところである。

このような柔軟な働き方の拡大の流れへの対応については、現在の本県の事情や制度導入による効果、業務運営への影響等を十分に考慮していく必要があるところであり、本年7月から8月にかけて一部の任命権者において実施した「朝型勤務」の効果検証も踏まえながら引き続き検討していくこととする。

## (2) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

東日本大震災から5年半が経過し、震災復興計画期間の折り返しを迎えた中で、職員は、まさに本格化している復興業務に懸命に取り組んでいるが、長時間の勤務等による健康面への影響も懸念されるところである。

平成27年度の本県職員の時間外勤務の状況は、職員1人当たり月平均14.3時間で前年度並みであった。しかし、月80時間を超える長時間の時間外勤務を行った職員数は増加している。県教育委員会で実施している県立学校での正規の勤務時間外における在校時間の調査結果でも、在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合は4分の1以上で、依然として多い状況にある。

時間外勤務の縮減は、職員の健康維持、公務能率の向上とともに、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資する重要な課題である。時間外勤務の縮減に向けては、各所属において適切な事務配分や人員配置、勤務時間管理の徹底を図るとともに、特定の職員に長時間又は長期にわたり過度な業務が集中することのないよう、各任命権者においてなお一層の取組が必要である。

あわせて、職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要不可欠であり、各職員が計画的に休暇を取得して適度に休養をとり、心身の健康保持に努めることが必要である。

年次有給休暇の取得状況は、取得日数が5日以下の職員の割合が減少し、全体の平均取得日数はやや増加している。

管理監督者には、職員がさらに年次有給休暇をはじめとした各種休暇等を取得しやすい環境を整備し、職員の健康保持に配慮することが求められる。

また、長期にわたる復興業務の中で、疲労やストレスの蓄積から職員の心身の健康が損なわれることが懸念されており、各任命権者では、心の不調発生の未然防止・早期対応のための様々な取組を組織的に行っているところである。

この中で、職員の心の不調の未然防止を目的に、職員自身のストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるため、昨年12月から労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）において、ストレスチェックの実施等が事業者の義務となった。各任命権者においても、震災後多忙化する勤務環境に鑑み、独自に取り組んできたところではあるが、義務化に伴い、定期的なストレスチェックやその結果に基づく希望職員への面接指導等を実施し、集団分析に基づいて職場環境の改善を図る体制を構築していくこととなる。

復興業務が長期にわたり、業務量が増加する中で、職員一人一人の負担の増加も懸念されることから、管理監督者には、日頃から職員の心身の健康状態を把握し、職員からの相談への対応や職場環境の改善等に率先して取り組むことが求められる。

### (3) 服務規律の徹底

震災からの復興に向け官民一体で取り組んでいる中で、本県職員は公務に対する信頼を損なうことのないよう高い公務員倫理を保持し、日々の職務に当たることが求められている。

しかしながら、平成27年度においては18人の職員が懲戒処分を受け、今年度も既に多くの処分事案が発生するなど、一部の職員の非行や不祥事によって県政全体への信頼を損ないかねない状況が引き続き発生していることは誠に遺憾である。

処分事案の内容としては、窃盗等の逮捕事案のほか、飲酒運転等の事案も依然として発生しており、こうした不祥事の背景には、危機意識の欠如や公務員としての使命感・倫理観の不足があると考えられる。

各任命権者においては、改めて服務規律の徹底を図り、不祥事の発生防止に努めるとともに、それぞれの職員においても、公務に携わる者としての使命感と緊張感

を保持し、自らの行動を律するよう努める必要がある。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、雇用環境における様々なハラスメントが社会問題となっている中で、民間労働法制においては、事業主に対して、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等に関する職場におけるハラスメントを防止するための雇用管理上必要な措置の義務化が講じられることとなった。

各任命権者においては、ハラスメント防止に関する職員への意識啓発、相談体制の整備等を進めているが、引き続き風通しのよい職場環境を保持し、他の職員の不適切な言動によって職員の健康等が害されることのないよう、職員一体となって取り組んでいく必要がある。

#### 4 実施の要請

人事委員会の勧告制度は、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10年間の計画期間における6年目、「再生期」(H26～H29)の3年目という折り返しの年となり、東日本大震災からの復興において、これまでのハード整備を中心とした取組に加え、被災者支援などのソフト対策もより重要となってきた中、職員は、それぞれの分野において、復興の歩みを着実に進めるべく、不断の努力を重ねている。

一方、本県を取り巻く社会経済情勢については、震災から5年半が経過し、景気の緩やかな回復傾向を受け、雇用情勢が改善しつつある中、民間企業においては、人材不足を背景として、賃金の上昇傾向が続いている状況がうかがえ、本県としても、将来にわたる有為な人材の確保に向け、民間の情勢に応じた適正な勤務条件の確保に意を用いていく必要があると考える。

このような中であって、本委員会は、勧告制度の趣旨に基づき検討した結果、民間企業の月例給及び賞与の支給状況を踏まえ、職員の月例給及び特別給を引き上げることとした。

他方、民間においては、厳しい社会情勢の中、企業やその従業員が日々の努力の積

み重ねによって利益を生み出し、給与水準の維持・向上に努めているところであり、それが、ひいては、我々公務員の給与水準への反映・決定に至っていることから、職員においては、このような給与水準の決定のプロセスを改めて認識し、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もって職務に精励されることを期待する。

以上のとおり、職員に対し適正な処遇を確保し、職員の努力や実績に報いることは、困難な職務に精励する職員の意欲の保持や有為な人材の確保につながるものであり、あわせて、公務員給与に対する県民の信頼を確保することは、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 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	6,061	41.2	20.5	362,808	326,416
公安職	3,806	37.6	16.8	353,847	320,186
教育職（高校等）	4,664	44.8	22.4	431,254	377,115
教育職（中・小）	11,414	44.0	21.6	413,891	363,252
研究職	303	42.8	20.3	381,351	340,758
医療職（医師等）	21	45.5	21.5	884,139	483,152
医療職（薬剤師等）	318	42.2	19.8	363,214	330,781
医療職（看護師等）	96	40.8	18.4	341,042	327,415
全職種（A）	26,683	42.6	20.8	395,892	350,488
平成27年4月（B）	26,783	42.7	20.9	397,958	353,028
増減（A）－（B）	△100 [△0.4]	△0.1	△0.1	△2,066 [△0.5]	△2,540 [△0.7]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、平成28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）を含む。
- 2 「増減（A）－（B）」欄の〔 〕内は、平成27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 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
				増額	据置き	減額	
大学卒		計	32.8 [33.5]	(40.4) [29.8]	(59.6) [67.7]	( 0.0) [ 2.5]	67.2 [66.5]
		500人以上	36.9	(60.5)	(39.5)	( 0.0)	63.1
		100人以上500人未満	34.5	(18.1)	(81.9)	( 0.0)	65.5
		100人未満	18.4	(28.2)	(71.8)	( 0.0)	81.6
高校卒		計	17.2 [16.7]	(26.7) [34.8]	(73.3) [65.2]	( 0.0) [ 0.0]	82.8 [83.3]
		500人以上	16.1	(28.6)	(71.4)	( 0.0)	83.9
		100人以上500人未満	20.1	(26.9)	(73.1)	( 0.0)	79.9
		100人未満	13.9	(20.3)	(79.7)	( 0.0)	86.1

(注) 1 ( )内は、採用がある事業所を100とした割合である。  
2 [ ]内は、平成27年調査の結果である。

別表第3 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		29.7 [26.9]	12.6 [ 9.0]	0.0 [ 0.0]	57.7 [64.1]
	課 長 級	22.6 [19.0]	11.8 [ 9.1]	0.9 [ 0.0]	64.7 [71.9]

(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27年調査の結果である。

別表第4 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 停 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施						
		増額	減額	変化なし				
係 員		92.2 [86.4]	88.1 [84.7]	25.7 [28.5]	7.7 [ 4.4]	54.7 [51.8]	4.1 [ 1.7]	7.8 [13.6]
	課 長 級	85.8 [82.3]	81.5 [80.3]	23.0 [24.6]	6.2 [ 3.2]	52.3 [52.5]	4.3 [ 2.0]	14.2 [17.7]

(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27年調査の結果である。

### 別表第5 民間と県職員との給与の比較

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
366,854円	366,156円	698円 (0.19%)

(注) 民間，県職員ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

### 別表第6 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)		358,038円
特別給の支給額	下半期 (B1)	751,733円
	上半期 (B2)	790,514円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.08月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.21月分
年 間 の 支 給 割 合		4.29月分

[備考] 県職員の場合，現行の年間支給月数は，4.20月である。

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28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。