

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きたところであり、給料表水準を平均2%引き下げるなど、適正な給与水準の確保に向けた取組を着実に進めてきたところである。

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「平成30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21,680人（一般行政職員5,885人、警察官3,808人、教諭等11,319人、研究員等291人、医師・薬剤師等377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390,883円（うち平均給料月額347,158円）となっている。

これら全職員の平均年齢は42.2歳、平均経験年数は20.6年となっており、また、男女別構成は男性64.2%、女性35.8%、学歴別構成は大学卒77.3%、短大卒4.4%、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361,728円（うち平均給料月額325,323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月から実施した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，平均給与月額は全体として減少傾向にあり，本年4月は，平成19年4月と比較して33,364円の減（行政職）となっている。

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1,013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，267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232事業所について，「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施した。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9,188人及び教員，研究員等の54職種1,225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，87.5%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見える。

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30.7%（昨年25.2%），高校卒では15.5%（同17.3%）となっており，大学卒は昨年を上回り，高校卒は昨年を下回っている。

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43.9%（同39.4%）で昨年に比べて4.5ポイント増加し，高校卒では28.3%（同31.1%）で2.8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54.9%（同60.6%）で5.7ポイント減少、高校卒では71.7%（同68.9%）で2.8ポイント増加している。減額した事業所の割合については、大学卒では1.2%（昨年なし）、高校卒では減額した事業所はなかった（昨年もなし）。

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35.1%（昨年32.7%）で、昨年に比べ2.4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（同0.7%）。

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、93.6%（昨年90.5%）で、昨年に比べて3.1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22.5%（同22.8%）、減額となっている事業所の割合は4.1%（同6.3%）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30年職員給与実態調査」及び「平成30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（公務にあっては平均給与月額、民間にあっ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365,195円、職員給与が364,553円で、職員給与が民間給与を平均642円（0.18%）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の4.43月分（昨年4.40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（4.40月）が民間事業所の特別給を0.03

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、仙台市は0.5%、全国では0.6%の微増となっている。

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140,196円、3人世帯で175,874円、4人世帯で211,545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、1.73倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.19ポイント上昇し、全国の状況と比較しても、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等の概要

人事院は、本年8月10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の報告、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

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

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当

- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、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、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等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率88.2%）

<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 655円 0.16% [行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳]
 [俸給 583円 はね返り分(注) 72円] (注)俸給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 4.46月（公務の支給月数 4.40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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分→4.45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
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成30年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にや

むを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け

- ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上、職員が年5日以上、年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、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改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務効率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に

引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる

- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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、昨年につき、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4.5ポイント増加、高校卒では2.8ポイント減少している。減額した事業所については、大学卒では1.2ポイント増加、高校卒ではなかった。

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月から実施してきた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、平均給与月額は全体として減少傾向となっている。

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。

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行うこととした。

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、昨年の本委員会報告において、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したところである。

高齢層職員の昇給制度の見直しについては、全国的に未実施の都道府県が減少している状況にある。

一方で、本県における高齢層職員の公務と民間の給与差は縮小傾向にあり、また、国においては定年の引上げに伴い、高齢層職員の給与水準等の在り方の見直しが検討されており、これらの動向について慎重に見極める必要がある。

これらのことから、公務と民間の給与差の状況や国及び他の都道府県との均衡に十分留意しながら、引き続き検討を進めていくこととする。

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分に係る手当額については、算出の基礎としているガソリン価格について、前回の見直し以後に大きく下落している期間が認められたことや他の都道府県の状況をも考慮した結果、手当額の改定及び距離区分の増設が適当と判断した。

(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（400円から1,500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0.05月分引き上げ、年間の支給月数を4.45月とする。引上げ月数分は、勤勉手当に配分することとし、今年度については、12月期の勤勉手当を引き上げることとする。

再任用職員の勤勉手当、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上げることとする。

また、平成31年度以降の期末手当・勤勉手当については、6月期及び12月期が均等になるよう配分する。

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。

ニ 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて、本年4月に遡って引上げを行う。

ホ 交通用具使用者（普通自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分については、現行の使用距離区分に対応する手当額の引下げを行うとともに、使用距離区分の限度を80キロメートルに引き上げ、通勤手当の支給月額の限度を52,500円に引き上げることとする。

これらの改定は、平成31年4月1日から実施する。

(3) その他の課題（住居手当）

住居手当については、人事院報告において、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、引き続き、住居手当の受給状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討を行っていくこととされたことから、本県の実情を踏まえて今後

も国及び他の都道府県の動向に留意し、必要な検討を行っていくこととする。

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7年半が経過し、本県は今年度から宮城県震災復興計画の最終段階となる「発展期」を迎えた。これまでの県民と県職員が一丸となった懸命の取組によって、復興の成果は着実に得られているものの、一方では復興の進捗に伴って県が担うべき役割が変化し、また、行政ニーズは一層多様化してきている。

復興を確実に成し遂げるとともに、復興後を見据え、複雑化する課題に的確に対応していくためには、復興を担う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により、効率的で質の高い行政を行っていくことが、これまで以上に求められている。

職員の確保に向けて、これまでも職員採用試験・選考考査における応募者確保対策を強化してきたほか、任期付職員の採用や他の自治体等からの派遣職員の受入を積極的に進めてきたところであるが、震災からの年月の経過や近年の他地域における大規模災害の発生などにより、特に任期付職員や派遣職員の確保をめぐる環境は厳しさを増している。引き続き必要な人員の確保に向けて、柔軟に様々な取組を行っていくとともに、職員の能力を十分に発揮できるような効率的な組織運営及び人員配置に努める必要がある。

また、復興後を見据えた人事運営の観点からは、職員一人一人の能力・意欲の更なる向上を通じて、効率的で質の高い行政を実現していくことが求められており、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、現在任期付職員や派遣職員によって担われている業務の今後の在り方について検討を進める必要があるほか、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等の活躍の推進

震災からの復興に加えて、復興後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を持った有為な人材を確保することが必要である。

職員の採用に当たっては、従来から東京都及び大阪市においても宮城県職員採用試験（大学卒業程度）第1次試験等を実施し、受験者の利便性の向上に努めているところであり、県外会場における受験申込者は全体の約16%から18%で推移するなど一定の成果が得られている。また、今年度から宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度）において受験資格の上限年齢を29歳に引き上げる取組を行い、受験申込者数が前年比で約49%増加したところである。

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、土木職については民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験を引き続き実施しているほか、獣医師職については、平成29年度から選考方法を変更することにより、受考者の利便性を考慮しつつ、専門性をより重視した選抜を行うなどして、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。

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り、今後も任命権者や関係機関等と綿密に連携しながら、新たな対策にも積極的に取り組み、職員採用試験等の応募者確保に一層注力していく必要がある。

また、こうした状況を踏まえて、多様な経歴、能力を有する職員を採用する仕組みの検討や様々な職員の働き方に応じて活躍できる環境づくりにも努め、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いて、採用試験受験者等の女性割合及び管理職・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いるところであり、これらの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研修の充実等に取り組み、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。

障害者雇用の推進については、毎年度身体障害者を対象とした採用選考審査を実施してきたところであり、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、点字試験の対象を一部の競争試験にも拡大して実施しているところである。本年4月から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）に基づく法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、任命権者においては同法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、意欲と能力を有する障害者の雇用の促進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

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る。本県では本格的な導入から2年が経過し、制度として定着してきているところであるが、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により、職員の勤務意欲を向上させていくためには、評価者、被評価者による双方向の人事評価のプロセスを不断に高めていくことが求められる。また、個々の職員に対する人事評価のプロセスは人材を育成する上で有効な手段であることから、積極的に活用していく必要がある。

(4) 定年の引上げへの対応

地方公務員の定年は、地方公務員法の規定により国家公務員の定年を基準として条例で定めることとされており、本県においても職員の定年等に関する条例（昭和59年宮城県条例第3号）により原則60歳と規定されているところである。

人事院は、本年8月に国家公務員の定年について、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するために定年を段階的に65歳まで引き上げること、民間企業の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること、役職定年制の導入により組織活力を維持すること、短時間勤務制の導入により、60歳を超える職員の多様な働き方を実現することなどの「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

今回示された方向性や課題について、引き続き国の動向を注視するとともに、本県の状況を踏まえて検討を進め、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、引き続き再任用職員の有する貴重な業務ノウハウ等を組織として効果的に活用・継承するための方策など、再任用制度及び運用の課題についても、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。

(5) 会計年度任用職員制度への対応

地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用の確保と一般職の会計年度任用職員制度の創設を目的とする、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が、平成32年4月から施行されることとなっている。

現行の臨時・非常勤職員制度からの大規模な制度変更について、確実に対応するとともに、改正法の趣旨も踏まえ、会計年度任用職員に対する給付等について、適切に検討を進め対応する必要がある。

3 公務運営の改善

(1) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

震災復興計画が「発展期」を迎え、多様化している行政ニーズへの適切な対応が求められる中、長時間にわたる時間外勤務が職員の健康面やワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響が懸念されている。時間外勤務の縮減については、これまでも本県の重要課題の一つとして、その改善について繰り返し言及してきたところであるが、本年6月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立し、民間労働法制においては、来年4月から時間外労働の上限規制や一定日数の年次有給休暇を確実に取得する制度の導入、フレックスタイム制の拡充が予定されるなど、労働者の働き方に大きな変化が見込まれており、本県においても、こうした状況を踏まえた職員の働き方改革を推進していく必要がある。

平成29年度における職員の時間外勤務は、職員一人当たり月平均13.9時間で、前年度に比べて1.1時間減少する一方、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は横ばいで推移しており、長時間の時間外勤務を行った職員が依然として多い状況にある。

県教育委員会の調査結果によると、県立学校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は、全教職員の4分の1を超えている。教職員の長時間勤務解消については、本年3月に県教育委員会が「部活動での指導ガイドライン及

び部活動指導の手引き」を策定し、部活動の休養日を設けるなどの負担軽減を図る取組を行っているが、こうした取組と併せて、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成29年12月26日文科科学大臣決定）に掲げられている各種取組の実施についても検討する必要がある。

時間外勤務の縮減は、職員の健康維持やワーク・ライフ・バランスの推進、勤務意欲や公務能率の向上にもつながる重要な課題であり、各任命権者においては、サテライトオフィスの設置や時差勤務、朝型勤務の実施、定時退庁日の確保、年間の時間外勤務の上限設定を行うなどの取組を行っているものの、特定の職員に長時間又は長期にわたって過度な業務が集中することのないよう、なお一層の取組が求められる。

また、職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要であり、各職員が計画的に休暇を取得し、適度に休養を取ることは、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を見ると、取得日数が5日以下の職員の割合が職員全体の約5分の1となるなど、改善の傾向が見られる。管理監督者には、職員が年次有給休暇を含む各種休暇等を取得しやすい職場環境の整備に努めるとともに、職員の健康保持について十分な配慮が求められる。

特に、メンタルヘルスについては、復興業務が長期間に及ぶ中、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、各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の発生の未然防止やストレスチェックを用いた早期発見・支援といった取組を継続して行う必要がある。管理監督者には、日頃から職員の健康状態に目を配り、健康不安を抱えた職員への適時適切な対応等、メンタルヘルスケアの実践が強く求められる。

なお、国家公務員については、民間労働法制の改正を受け、時間外勤務の命令を行うことができる上限を規則で定めることとし、上限時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うこととされた。職員の健康確保については、月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては申出がなくとも医師による面接指導を行うこと、申出による面接指導の対象となる超過勤務時間数の基準を月100時間から80時間に引き下げることで、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ること等の取組強化を図ることとしている。

各任命権者においては、これら国家公務員における時間外勤務の上限規制や健康確保措置の状況を踏まえて適切に対応することが求められる。

(2) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化、人口減少が急速に進行する中、性別や障害等の有無にかかわらず、誰もがその能力を最大限に発揮して活躍できる社会の実現が重要な課題となっている。本県においても、全ての職員がそれぞれの職責を果たし、自らのキャリア形成を行いながら、同時に生活との調和を図っていくワーク・ライフ・バランスの推進が求められている。

とりわけ仕事と育児や介護等の両立支援については、国や他都道府県、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ながら、支援制度の見直しを随時行ってきたところであるが、両立支援については、制度の整備とともに、職場全体でその制度趣旨を十分に理解し、支援を必要とする職員が必要に応じて適宜利用できる環境を整えることが重要である。

育児や介護等に関する特別休暇の承認数や育児休業の取得率は徐々に増えてきているものの、各任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員に対して、育児休業や介護休暇等の両立支援制度の普及啓発を推進し、制度利用を必要とするすべての職員が気兼ねなく利用できる職場環境の整備に継続して取り組んでいく必要がある。

(3) 服務規律の徹底

震災復興に県民一丸となって取り組んでいる中、平成29年度に懲戒処分を受けた職員は27人に上り、こうした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。処分事案の内容も、未成年者へのわいせつ行為や飲酒運転、窃盗など、遵法意識に欠けるものが多く、こうした不祥事が繰り返し発生する背景には、規範意識や危機意識の欠如及び公務員としての使命感や倫理感の不足があると考えざるを得ない状況である。

各任命権者においては、このような事態を深刻に受け止め、服務規律の確保と法令遵守の徹底を図り、不祥事の撲滅に向けた抑止力のある効果的な対策を講ずることが必要であり、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や倫理感、緊張感を持ちながら、日々の職務に当たることが求められる。

また、各任命権者においては、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメ

ント、マタニティ・ハラスメントといった様々なハラスメントの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ところであるが、職員の健康保持や公務能率維持の観点から、職員一人一人のモラル向上やコンプライアンスの推進を図り、引き続きハラスメントの防止に向け、職員一体となって働きやすい職場環境の維持に取り組んでいくことが不可欠である。

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10年間の計画期間における8年目、東日本大震災からの復興において、県勢の発展に向けて戦略的に取組を推進していく「発展期」(H30～H32)の初年度となり、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。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。

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特別給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。

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、職員の士気の維持・高揚や有為な人材の確保・育成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	5,885	41.3	20.6	361,728	325,323
公安職	3,808	37.1	16.3	352,924	319,961
教育職（高校等）	4,539	45.2	22.8	430,861	376,852
教育職（中・小）	6,780	44.0	21.6	411,296	362,435
研究職	291	42.5	19.9	380,956	339,189
医療職（医師等）	25	44.5	21.0	825,363	467,056
医療職（薬剤師等）	261	41.7	19.2	363,245	328,061
医療職（保健師等）	91	40.3	17.9	341,835	325,344
全職種（A）	21,680	42.2	20.6	390,883	347,158
平成29年4月（B）	21,852	42.3	20.6	391,644	347,958
増減（A）－（B）	△172 [△0.8]	△0.1	0.0	△761 [△0.2]	△800 [△0.2]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、平成30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29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	30.7 [25.2]	(43.9) [39.4]	(54.9) [60.6]	(1.2) [0.0]	69.3 [74.8]
		500人以上	30.1	(48.1)	(51.9)	(0.0)	69.9
		100人以上500人未満	34.7	(38.3)	(58.9)	(2.8)	65.3
		100人未満	22.2	(49.1)	(50.9)	(0.0)	77.8
高校卒		計	15.5 [17.3]	(28.3) [31.1]	(71.7) [68.9]	(0.0) [0.0]	84.5 [82.7]
		500人以上	7.3	(11.9)	(88.1)	(0.0)	92.7
		100人以上500人未満	24.7	(32.6)	(67.4)	(0.0)	75.3
		100人未満	17.0	(33.3)	(66.7)	(0.0)	83.0

(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29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	35.1 [32.7]	13.9 [14.2]	0.0 [0.7]
課 長 級		24.5 [23.0]	13.2 [12.7]	0.0 [0.7]	62.3 [63.6]

(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29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			定期昇給 停 止			
		増額	減額	変化なし				
係 員	93.6 [92.1]	93.6 [90.5]	22.5 [22.8]	4.1 [6.3]	67.0 [61.4]	0.0 [1.6]	6.4 [7.9]	
課 長 級	86.0 [82.1]	84.6 [80.1]	21.1 [18.9]	4.1 [3.1]	59.4 [58.1]	1.4 [2.0]	14.0 [17.9]	

(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29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)
365,195円	364,553円	642円 (0.18%)

(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)
特別給の支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	772,659円 827,402円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$ 上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.13月分 2.30月分
年間の支給割合		4.43月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月である。

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30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。

別表第7 民間における家族手当の支給状況

(単位：%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者に対する家族手当を見直す予定がある	税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては見直すことを検討する	配偶者に対する家族手当を見直す予定がない(検討も行っていない)
84.7	(89.7)	[16.7]	[9.3]	[73.1]

(注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である(上記以外に未回答事業所が0.9%ある。)