

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「平成31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21,376人（一般行政職員5,850人、警察官3,782人、教諭等11,072人、研究員等293人、医師・薬剤師等379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391,506円（うち平均給料月額347,049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20.5年となっており、また、男女別構成は男性63.6%、女性36.4%、学歴別構成は大学卒77.3%、短大卒4.3%、高校卒18.4%、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361,810円（うち平均給料月額324,627

円) 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1,022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、271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245事業所について、「平成31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10,855人及び教員、研究員等の54職種1,307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、90.7%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33.0%(昨年30.7%)、高校卒では19.5%(同15.5%)となっており、双方とも昨年を上回る結果となっている。

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41.8%(同43.9%)で昨年に比べて2.1ポイント減少し、高校卒では30.9%(同28.3%)で2.6ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では58.2%(同54.9%)で3.3ポイント増加、高校卒では69.1%(同71.7%)で2.6ポイント減少し、減額した事業所は大学卒、高校卒ともなかった(同大学卒1.2%、同高校卒はなし)。

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39.0%(昨年35.1%)で、昨年に比べ3.9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0.5%(昨年はなし)となってい

る。

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、92.3%（昨年93.6%）で、昨年に比べて1.3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29.9%（同22.5%）、減額となっている事業所の割合は4.2%（同4.1%）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31年職員給与実態調査」及び「平成31年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職、民間にあつ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366,007円、職員給与が365,639円で、職員給与が民間給与を平均368円（0.10%）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4.50月分（昨年4.43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（4.45月）が民間事業所の特別給を0.05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1.0%、全国では0.9%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135,003円、3人世帯で174,630円、4人世帯で214,246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、1.67倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.06ポイント減少しているものの、全国状況と比較して、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、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8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

（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55万人の個人別給与を実地調査（完了率87.9%）

〈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 387円 0.09% [行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳]
[俸給 344円 はね返り分(注) 43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 4.51月 (公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

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(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ(12,000円→16,000円)。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度 期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行0.925月)
2年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日(住居手当については令和2年4月1日)
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、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、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

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2.1ポイント減少、高校卒では2.6ポイント増加し、減額した事業所については、大学卒、高校卒ともなかった。

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。

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、現在、国において、定年引上げに伴う高齢層職員の給与カーブの在り方に関し検討が行われているところであり、その動向を注視するとともに、公務と民間の給与差の状況等も踏まえながら、引き続き検討を進めていくこととする。

住居手当について、人事院においては、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃の下限額を4,000円引き上げるよう勧告したところである。

本県における住居手当制度は、従前、国との均衡を図ってきたところであるが、今回の国の改正において考慮された公務員宿舍使用料の上昇について、本県においては、国と同様の傾向を示すまでには至っていない。このことから、引き続き職員宿舍使用料の状況を注視するとともに、国及び他都道府県の今後の動向を考慮しながら、必要な検討を行っていくこととする。

(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、大卒程度の初任給について1,200円、高校卒程度の初任給について1,700円、それぞれ引上げを行う。これを踏まえ、若年層が在職する号俸について、所要の改定を行う。

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4.50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。

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、令和2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。

(3) 給与制度における今後の課題

人事院報告では、国家公務員給与について、引き続き、職員の職務・職責や専門性を重視しつつ、能力・実績を適切に反映する取組を進めていくとともに、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえながら、60歳前の給与カーブも含めた給

与カーブの在り方について検討を行っていくこととされている。

本県職員の給与についても、人事院報告で示された課題を十分に踏まえるとともに、本県の実情や国及び他の都道府県の動向に留意し、今後も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8年半が経過し、本県は、宮城県震災復興計画の総仕上げに向けて重要な時期を迎えている。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、復興の事業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い県の担うべき役割が変化し、心のケアや地域コミュニティの形成支援といったきめ細やかな対応が必要となるなど、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、今後も引き続き、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求められる。

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。しかしながら、国の復興・創生期間の終期が近づいていること、震災からの年月の経過や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12%から25%で推移するなど一定の成果が得られている。また、昨年度から職員採用試験（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ったところである。

一方、土木職や獣医師職、薬剤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。また、今年度から薬剤師職の採用については、採用試験から選考に変更し、獣医師職と同様に教養考査を廃止したほか、大学卒業程度試験の技術系職種については、第2次試験の専門試験を廃止し、論文試験に変更するなど、受験者の利便性を考慮しつつ、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制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、こうした女性活躍推進のための取組を県内外に積極的に情報発信することは、応募者確保対策にもつながるものである。

障害者雇用の推進については、これまで身体障害者を対象とした採用選考考査を実施してきたが、今年度から応募資格の要件を見直し、精神障害者や知的障害者も受考可能としたところである。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の取組を適切に進めていく必要がある。

なお、障害者の採用とその後の能力開発に当たっては、任命権者が障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務等を把握・用意することが必要であり、この点においても本委員会と任命権者が連携して、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り、本県では本格的な導入から3年が経過し、制度として定着してきているところである。

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。

また、人事評価のプロセスは個々の職員のモチベーションの向上と能力の伸長を図る上で有効な手段となることから、この機会を捉えて、職員とコミュニケーションを深め、人材育成のための効果的な取組を行うことが求められる。

(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。

現在、政府において人事院が昨年8月に行った「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」を踏まえた検討が行われており、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」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」とされている。

昨年人事院から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、令和2年4月から施行されることとなっている。

会計年度任用職員制度は、現行の臨時・非常勤職員制度からの大規模な制度変更となることから、適正かつ円滑な移行に向けて確実な対応が求められる。

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

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・バランスに影響を及ぼすとの観点から、その縮減についてこれまでも言及してきたが、昨年6月の「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）」の成立を受け、本委員会も職員の時間外勤務について、国に準ずる形で上限規制を導入したところである。

平成30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13.4時間で、昨年度に比べて0.5時間減少しており、月80時間を超える時間外勤務を行っ

た職員の割合も3割以上減少するなど、長時間の時間外勤務を行った職員は減少傾向にある。

こうした中、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は、全教職員の4分の1を超えており、教職員の長時間勤務の解消は依然として大きな課題となっている。県教育委員会では、平成30年3月に策定した「部活動での指導ガイドライン及び部活動指導の手引き」により、部活動における休養日の設置や外部指導者の導入など、部活動に伴う教職員の多忙化・負担の軽減に努めているが、新たに平成31年3月に策定した「教職員の働き方改革に関する取組方針」に盛り込まれた「長時間勤務の縮減」の数値目標の達成に向け、全教職員が一丸となって取り組んでいくことが求められる。

各任命権者においては、時間外勤務の縮減が職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進、ひいては公務能率の向上にもつながる重要課題であることを認識し、その縮減はもちろん、時差勤務や定時退庁日の確保といったこれまでの取組を継続しつつ、今年度から導入した時間外勤務の上限規制の結果検証、国の状況を踏まえたフレックスタイム制の導入に向けた検討、民間労働法制の趣旨に沿った年次有給休暇の5日以上取得奨励といった、さらなる職員の働き方改革に向けた取組を進めていくことが肝要である。

また、メンタルヘルスについては、復興業務が仕上げの時期ということもあり、時間外勤務や様々な行政ニーズへの対応による疲労やストレスの蓄積により、職員の心身の健康保持に大きな影響を及ぼしていることがうかがえる。

平成30年度における精神疾患を起因とする病気休職職員数は前年度から2割超、同じく病気休暇取得職員数は1割超といずれも増加していることから、各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防止するため、ストレスチェックの活用などによる早期発見・支援といった組織的な取組を強化していくことが必要である。

なお、管理監督者には、日頃から職員の健康状態や職場の環境改善に配慮することはもちろん、健康不安を抱えた職員への適切な対応・支援といったメンタルヘルスケアの実践が強く求められる。

組織運営や業務を遂行する上で、職員の健康管理は殊に重要であり、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。

平成30年度の年次有給休暇取得状況を見ると、県全体で平均取得日数が1日増加するなど改善傾向にあることから、管理監督者は、引き続き職員が年次有給休暇や特別休暇などを取得しやすい職場環境の構築に努めるとともに、職員の健康保持について十分配慮することが肝要である。

(2) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化に伴う人口減少社会においては、年齢、性別などにかかわらず、誰もが活躍できる社会の実現が重要であり、本県においても、職員一人一人がその職責を全うしながら、自己のキャリア形成と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスの推進が求められている。特に、仕事と育児、介護等との両立支援については、国や他都道府県、民間の動向だけでなく、支援制度の利用状況や職員ニーズなども踏まえながら、随時制度内容の見直しを進めてきたところである。

両立支援については、制度の整備はもとより、職場全体が制度の趣旨をよく理解した上で、支援の必要な職員がいつでも円滑に利用できる環境整備が求められる。

なお、不妊治療と仕事の両立については、今後検討を要する課題であることから、国や他都道府県、民間の状況を踏まえながら、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等に努めていくことが望まれる。

各任命権者においては、さらなるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員に対する育児休業や介護休暇等の両立支援制度に関する普及啓発を推し進めるとともに、すべての職員が安心して制度を活用することのできる職場環境の構築に取り組んでいく必要がある。

(3) 服務規律の徹底

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倫理観を保ちながら、日々の職務に取り組むことが求められている。

平成30年度においては県全体で17人の職員が懲戒処分を受けており、事案の内容も、飲酒運転や窃盗、公金の私的流用など、遵法意識に欠けるものが多く見られる。特に教職員による飲酒運転事案がここ10年間毎年発生していることは、極めて憂慮すべき事態である。県教育委員会では、この間、飲酒運転に対する処分の厳格化など対策を行ってきたところであるが、その結果を踏まえ、飲酒運転根絶に向けたより効果的な対策を講ずることが急務である。

こうした一部職員の不祥事は、県政全体に対する信用を大きく失墜させるものであり、誠に遺憾である。

各任命権者においては、より一層の服務規律の確保と法令遵守の徹底を図るとともに、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や倫理感を忘れることなく、常に緊張感を持って日々の職務に当たることが求められる。

また、当委員会に対し、近年ハラスメントに関する苦情相談が多く寄せられる傾向にあることから、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・ハラスメントといっ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悪影響を与えるものであることを認識し、民間の状況や国の動向等も踏まえながら、引き続きハラスメントの防止に関する相談体制の整備及び各職員のモラル向上、コンプライアンス強化といった意識啓発を図り、すべての職員が安心して働くことのできる職場環境の維持に取り組んでいくことが重要である。

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9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～R2)の2年目となり、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	5,850	41.2	20.5	361,810	324,627
公安職	3,782	37.0	16.2	355,422	321,379
教育職（高校等）	4,506	45.4	23.0	432,415	377,759
教育職（中・小）	6,566	43.8	21.5	410,935	361,647
研究職	293	42.7	20.1	384,281	341,642
医療職（医師等）	23	43.1	18.9	857,572	462,530
医療職（薬剤師等）	259	41.8	19.2	365,925	330,039
医療職（保健師等）	97	39.5	17.0	338,279	319,775
全職種（A）	21,376	42.2	20.5	391,506	347,049
平成30年4月（B）	21,680	42.2	20.6	390,883	347,158
増減（A）－（B）	△304 [△1.4]	0.0	△0.1	623 [0.2]	△109 [△0.0]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、平成31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30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	33.0 [30.7]	(41.8) [43.9]	(58.2) [54.9]	(0.0) [1.2]	67.0 [69.3]
		500人以上	37.1	(49.8)	(50.2)	(0.0)	62.9
		100人以上500人未満	35.6	(31.5)	(68.5)	(0.0)	64.4
		100人未満	13.1	(38.6)	(61.4)	(0.0)	86.9
高校卒		計	19.5 [15.5]	(30.9) [28.3]	(69.1) [71.7]	(0.0) [0.0]	80.5 [84.5]
		500人以上	12.2	(49.5)	(50.5)	(0.0)	87.8
		100人以上500人未満	31.9	(26.0)	(74.0)	(0.0)	68.1
		100人未満	11.5	(0.0)	(100.0)	(0.0)	88.5

(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30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		39.0 [35.1]	13.8 [13.9]	0.5 [0.0]	46.7 [51.0]
	課長級	27.7 [24.5]	14.9 [13.2]	0.5 [0.0]	56.9 [62.3]

(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30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		92.3 [93.6]	92.3 [93.6]	29.9 [22.5]	4.2 [4.1]	58.2 [67.0]	0.0 [0.0]	7.7 [6.4]
	課長級	84.6 [86.0]	84.6 [84.6]	28.4 [21.1]	4.9 [4.1]	51.2 [59.4]	0.0 [1.4]	15.4 [14.0]

(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30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)
366,007円	365,639円	368円 (0.10%)

(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)	806,042円 826,628円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$ 上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.21ヶ月分 2.29ヶ月分
年間の支給割合		4.50ヶ月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月である。

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは同年2月から令和元年7月までの期間をいう。