

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係る調査及び検討を行うとともに、併せて、人事管理及び公務運営の改善について検討を行った。

その結果は、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6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20,750人（一般行政職員5,728人、警察官3,771人、教諭等10,606人、研究員等273人、医師・薬剤師等372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389,106円（うち平均給料月額345,253円）となり、全職員の平均年齢は41.2歳、平均経験年数は19.5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362,098円（うち平均給料月額324,869円）となっている。

なお、総務省が実施した「令和5年地方公務員給与実態調査」によると、行政職俸給

表（一）の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する本県職員の給料を、ラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は、令和5年4月1日時点において100.2となっている。

※ 定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例附則第32項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む60歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により給料月額が決定される職員を除いて算出している。

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966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、241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210事業所について、「令和6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6,726人及び教員、研究員等の54職種864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詳細に調査した。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%と非常に高いものとなり、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。

2 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31.5%（昨年39.2%）、高校卒では13.3%（同17.5%）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65.4%（昨年63.8%）で昨年に比べて1.6ポイント増加し、高校卒では

64.3%（同63.8%）で0.5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34.6%（同36.2%）で1.6ポイント減少、高校卒では35.7%（同36.2%）で0.5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（昨年もともになし）。

3 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61.0%（昨年58.9%）で、昨年に比べ2.1ポイント増加している。ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（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、90.8%（昨年99.5%）で、昨年に比べて8.7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38.9%（同29.6%）、減額となっている事業所の割合は2.5%（同1.3%）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「令和6年職員給与実態調査」及び「令和6年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、職員の人員数のウエ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375,360円、職員給与が364,533円で、職員給与が民間給与を平均10,827円（2.97%）下回っていた。

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4.60月分（昨年4.49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0.10月分下回っていた。

IV 物価及び生計費等

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月と比較し、仙台市は3.5%、全国では2.5%上昇している。

また、本委員会が、「家計調査」（総務省）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145,263円、3人世帯で177,571円、4人世帯で209,902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、1.28倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.13ポイント減少している。

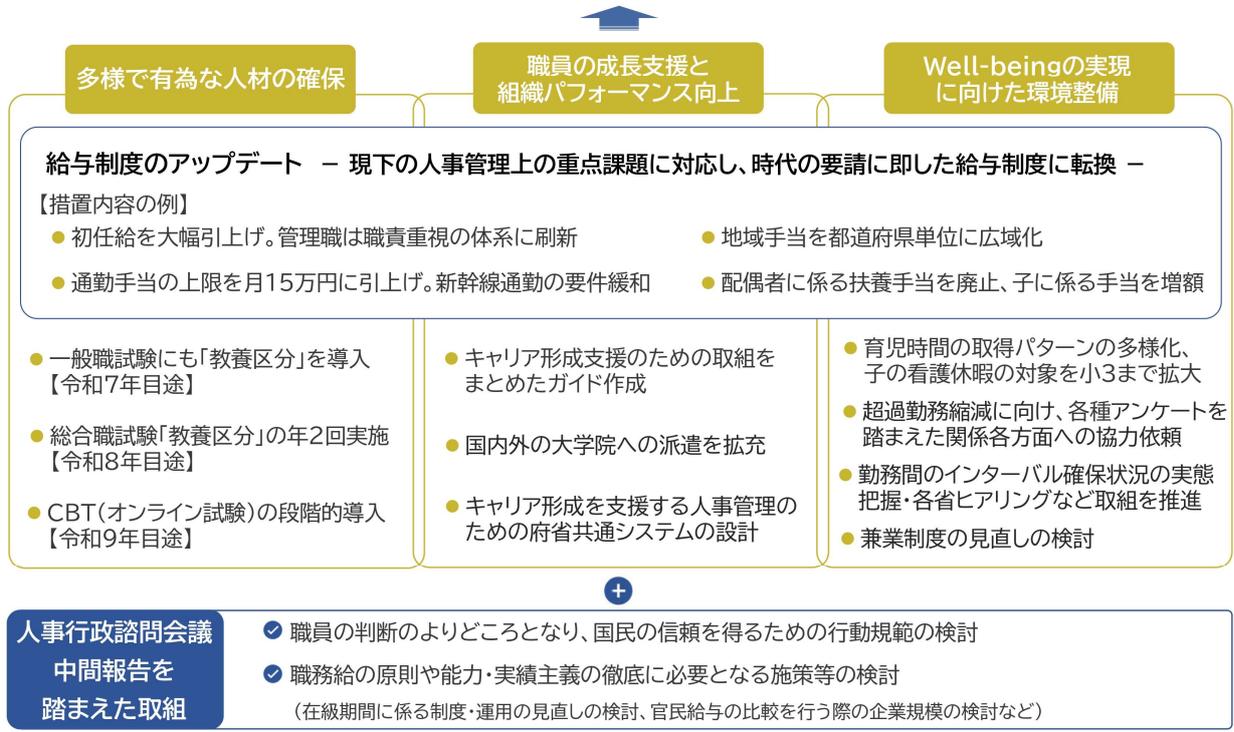
V 人事院の給与に関する報告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して公務員人事管理について報告し、給与について報告・勧告するとともに、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を行った。

その概要は、次のとおりである。

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 月例給** [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】
- 官民較差: 11,183円(2.76%)
 - 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
 - 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳後半までの職員に重点を置いて改定
 - 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「バア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
- ボーナス** [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】
- 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ
- 寒冷地手当** 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】
- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

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、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きがみられる。

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10,827円(2.97%)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0.10月分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。

医師の初任給調整手当については、人事院勧告に準じ、引上げを行うこととし、獣医師についても、医師に係る改定及び人材確保の観点を考慮し、同様に引上げを行うこととした。

寒冷地手当については、人事院において、手当額を引き上げるとともに、気象庁の新たな気象データに基づき、支給地域の改定を行い、所要の経過措置を講ずることとされたところであり、本県においても人事院勧告の内容に準じて改定を行うこととした。

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、ガソリン価格の上昇等を総合的に勘案し、引上げを行うこととした。

在宅勤務等手当については、他都道府県の導入状況や、本県の在宅勤務に係る実態を踏まえ、引き続き導入に向け必要な検討を行っていく。

(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、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、大学卒程度の初任給について23,600円、高校卒程度の初任給について24,100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特に重点を置きつつ、全ての号俸について引上げを行う。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額についても、定年前再任用短時間勤務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。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

ロ 特別給

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4.60月とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げることとし、令和7年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める。

定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに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。

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、医師に係る改定等を考慮し、同様の引上げを行う。

ニ 寒冷地手当

人事院勧告に準じて支給月額の上上げ及び支給地域の改定を行う。支給月額の上上げは本年度から実施し、また、支給地域の改定は令和7年4月1日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

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を引き上げ、支給月額の限度を56,700円とし、令和7年4月1日から実施する。

(3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

イ 人事院の考え方

人事院においては、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組んでおり、給与面では、次のような対応が求め

られているとの認識が示されている。

- ① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ② 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

こうした認識の下、人事院は「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」及び「その他環境の変化への対応」を主眼として社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（以下「給与制度のアップデート」という。）を行うこととした。

ロ 国の動向

本年9月、総務省の有識者による「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の給与分科会において基本的方向性が示され、「地方公共団体は、それぞれの団体の実態に留意し、情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要がある」などの取りまとめがなされた。

ハ 本委員会の考え方

本委員会は、給与制度のアップデートに関し、本県における実情を精査するとともに、地方公務員法に定める地方公務員の給与決定に関する諸原則のほか、本年8月の人事院勧告及び地方公務員の給与決定に関する国の対応等を総合的に考慮の上、以下のとおり慎重に検討を行った。

(イ) 給料表等

地方公務員法においては、地方公務員の給与決定の原則の一つとして「均衡の原則」が定められており、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされている。

本県の給与制度は、これまで地域の実情や他の都道府県の状況を踏まえつつ、基本的には、国の制度に準拠してきたところである。

今般の国における給与制度のアップデートについては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや係長級から本府省課長補佐級までの俸給月額の最低水準の引上げなどのほか、本府省課室長級について、隣接する級間での俸給月額の高差を解消し、役割の重さに見合った処遇を確保するものとなっている。あわせて、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を一定程度拡大できるよう措置する等の昇給制度の見直しについても言及されたところである。

本県においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることは適当であると考え。また、管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにもつながると考える。

以上により、給料表等の見直しについては、国や他の都道府県の状況を含め、これらのことを総合的に勘案し、国に準ずることが適当と判断した。

(ロ) 地域手当

本県における現行の地域手当制度は、県内の地域について、全域を支給地域とし、支給割合については、仙台市内を4.5%、多賀城市を2%、その他の地域を1.5%としているところである。これは、地域の賃金水準が高い地域に支給するという地域手当の制度趣旨を踏まえつつ、人事異動が県内全ての地域で広域的に行われており、県内市町村ごとに支給割合に極端な差を設けることは、人事管理上支障が生じること、多くの職員が仙台市内に居住し、これら職員は県内のほぼ全域に通勤している実態があること等を考慮し、仙台市を含めた県内全域を一体的な地域としたことなどによるものである。県内における地域手当制度については、これらの考え方を基本に据えつつ、本県の実情を考慮した支給

割合を設定する必要がある。

本年8月の人事院勧告では、最新の民間賃金の反映と併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分・支給割合を7級地区分（3%～20%）から5級地区分（4%～20%）に再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在市及び人口20万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定する等の措置内容が示された。

また、その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、激変緩和のため、支給割合の低下幅が4ポイントを超えない級地区分とすることや、こうした見直しを段階的に実施すること、現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長する措置内容が示された。

これら人事院による級地区分・支給割合の見直しにより、県内の支給割合は、仙台市及び多賀城市が8%とされた。

本委員会では、先に述べた、現行の支給割合の設定の考え方を維持し、仙台市は1%引き上げて5.5%、多賀城市は2%、仙台市及び多賀城市以外の県内地域については、1.5%とするのが適当であると判断した。

なお、今後の支給割合の改定については、地域手当の制度趣旨、人事異動や公民較差への影響のほか、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、引き続き検討する。

(ハ) 結論

本委員会としては、以上のような状況を総合的に勘案し、給料表の見直し及び地域手当の改正が必要であると認め、本県の実情を考慮した上で、人事院勧告に準じて、給与制度のアップデートを実施する必要があるとの判断に至った。

なお、給与制度が、人材確保や公務サービスの質に深くかかわるものであることから、県民等の納得と理解を得られるものとなるよう、毎年の公民較差をもとに、職員の給与水準の検証を引き続き行っていく。

二 措置すべき事項

(イ) 給料表等の見直し

a 行政職給料表

前記(3)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案した結果、給料表は人事院勧告に準じて見直す。

b 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮し、見直す。

c 昇給制度

人事院勧告で言及された行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの等に係る昇給制度の見直しについては、人事院勧告に準じて見直す。

(ロ) 地域手当の見直し

a 支給地域の区分及び支給割合

前記(3)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案し、支給割合を見直す。

b 見直しの段階実施

地域手当の見直しは、令和7年4月1日から実施する。

なお、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間の支給割合は、次のとおりとする。

1級地（東京都千代田区）20%

2級地（大阪市）16%

3級地（名古屋市）14%

4級地（仙台市）5%

5級地（多賀城市）2%

6級地（仙台市及び多賀城市を除く宮城県内の地域）1.5%

c 異動保障

異動保障は、人事院勧告に準じて見直す。

(ハ) 扶養手当の見直し

扶養手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ニ) 通勤手当の見直し

通勤手当については、人事院勧告に準じて見直す。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当の支給要件に係るものを除く。

(ホ) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ハ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて見直す。

(ト) 勤勉手当の見直し

勤勉手当については、人事院報告に準じて見直す。

(フ) 特定任期付職員の特別給の見直し

特定任期付職員の特別給については、人事院勧告に準じて見直す。

(リ) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当の見直し

定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当については、人事院勧告に準じて見直す。

なお、へき地手当（同手当に準ずる手当を含む）については、人事院勧告において、異動の円滑化を目的に定年前再任用短時間勤務職員等に対して支給することとされた手当との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

2 人事管理

(1) 「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災の発生からこれまで、復旧・復興に向けた様々な取組が進められ、ハード面についてはほぼ完了したが、被災者の心のケアや地域コミュニティの再生などのソフト面については、震災の教訓の伝承も含め、引き続き一つ一つの課題に応じた丁寧かつ継続的な対応が必要とされている。

加えて、多発化・大規模化する自然災害のほか、社会経済や国際情勢の急激な変

化への対応等、職員には多様化・複雑化する行政課題に対し、迅速かつ的確に対応していくことも求められている。

こうした状況の中、本県では県政運営の指針である「新・宮城の将来ビジョン」に掲げる「富県躍進」を目指し、本県の持続可能な未来の実現に向けて様々な政策に取り組んでいるところであり、人口の本格的な減少局面において、限られた人材で質の高い行政サービスを提供し続けていく必要がある。そのためには、高い意欲と前向きな行動力を持った多様で有為な人材を確保するとともに、職員の成長と活躍を支援し、その能力を最大限発揮することにより、公務組織のパフォーマンスを向上させることが重要である。

また、定年が65歳まで段階的に引き上げられ、今後高齢期職員が増加していくことから、定年引上げ後も能力を発揮できる体制づくりが必要である。

近年、自己都合退職者が増加傾向にあるが、行政サービスを維持していく上では、組織を担う人材の流出を防ぐ必要がある。任命権者においては、職員の働きがいや組織に対する思い入れなどを把握するとともに、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況において、個々の職員が活躍できる職場環境づくりに取り組み、個人の意欲や組織力の向上、人材の定着につなげることが必要である。

(2) 多様で有為な人材の確保

本県では、有為な人材を幅広く確保する観点から、新規学卒者のほか民間企業等経験者など、様々な経験を有する職員の採用を行っているところであるが、近年、多くの職種で応募者数が採用予定数を下回る状況となっている。このうち、採用人数が最も多い大学・高校の新規学卒者については、受験対象年齢人口の減少や民間企業等における高い採用意欲等を背景に応募者の減少傾向が続き、全体としても、人材の確保が以前にも増して厳しくなるなど喫緊の課題となっており、今後、組織運営の維持に重大な影響を与えかねない状況にある。

本委員会としては、採用試験の実施に当たり、これまで大学卒業程度の第1次試験を県外会場においても実施し、最終合格者全体の1割から2割程度を県外会場受験者が占めるなど、一定の成果が得られているが、なお一層受験者の利便性の向上に努める必要がある。

また、受験上限年齢や試験区分等の応募要件についても適宜見直しを行っている

ほか、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験の実施など多様な経験を有する人材の確保にも取り組んできた。今年度から、採用困難職種である「総合土木」と「林業」において、大学卒業程度試験の採用候補者名簿の有効期間を1年から3年に延長し、受験者のキャリア選択の幅を広げることによる人材確保の取組も進めているところである。

応募者の確保の観点では、本委員会として、オンラインによる業務説明会や相談会の実施をはじめ、PR動画の配信やSNS等を活用した広報活動のほか、実際に職場を見学する機会を設けるなど様々な手段により応募者の確保に努めているところである。また、今年度は、公務全体の魅力を発信するため、国や仙台市と連携した新たな取組も実施した。任命権者においては、インターンシップの拡充や、「林業」、「獣医師」など採用困難職種におけるPR動画作成など取組が進められているところであるが、応募者数が採用予定数を下回る職種もあり、新規学卒者だけでなく、民間企業等の職務経験者の掘り起こしや、育児や介護など家庭の事情で退職した人を再び採用するなど既存の枠にとらわれない一層の確保対策の強化が必要である。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、採用活動の早期化への対応のため、来年度から、大学卒業程度試験の一部職種において、6月の定例試験よりも2か月程度最終合格発表を前倒しする「早期枠試験」を新設し、新たな受験者層の獲得を目指す。あわせて、より幅広い応募者の確保に向けた採用手法の見直しを行うとともに、多様で有為な人材から働く場として選ばれるよう、各任命権者との連携をこれまで以上に強化しながら、公務の魅力や職員の働き方の具体的なイメージを積極的に情報発信していく。

さらに、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、様々な経験や高度な専門性を有する人材の誘致に加え、民間の力を最大限に活用することが有効である。そのため、県民や企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体と連携・協働し、そのネットワークを活用していくことにより、課題解決に向けた取組を行っていくことが求められる。また、こうした主体との関わりを通じて、新たな知見を公務に取り入れていくことも重要である。特に、行政におけるDXを着実に推進するためには、業務や組織文化の変革を行いながらデジタル技術を効果的に活用できる人材の確保、育成が必要である。

このため、多様な経験等を有する人材の採用や人材育成、給与等の在り方、公務

の公正性を確保した上での民間企業等との人材交流などの仕組みについて、検討していく必要がある。

(3) 職員一人一人の成長と女性職員等の活躍の促進

任命権者においては、新卒採用者だけでなく、民間企業等の職務経験者や定年引上げに伴う高齢期職員など、様々なバックグラウンドを持つ人材がその能力を最大限発揮するため、職員一人一人の環境に応じた適切なキャリア形成を支援することが求められている。また、本県では、40歳前後の職員が他の年齢層と比べて少ない状況にあることから、職員が早い段階からマネジメントに関与するなど資質向上により一層取り組む必要がある。

そのため、任命権者においては、引き続き、「みやぎ人財育成基本方針」に基づき、「創造性豊かで自律的に行動する職員」という目指すべき職員像の実現に向けて、計画的、効果的な各種職員研修の更なる充実を図るとともに、職員の資質・能力の向上のため、職員が自律的かつ主体的に学び・学び直しを行っていくことができる環境の整備など、人材育成に注力していく必要がある。また、「人材育成・確保基本方針策定指針」（総務省）を参考に、「人材育成」に加え、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るほか、「新・宮城の将来ビジョン」と連携をさせながら基本方針を見直していく必要がある。

女性の活躍推進については、任命権者において、特定事業主行動計画を定め、女性職員の登用や管理監督職員への研修を実施するなど、取組を進めているところである。今後も、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込みにとらわれずに、多様な職務機会を提供し、キャリア形成を支援していく必要がある。また、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努める必要がある。

障害者雇用については、各任命権者ともに法定雇用率を上回っているが、引き続き、意欲と能力を持った障害者の雇用確保に努めるとともに、障害のある職員にとって働きやすい職場環境の整備のほか、その能力や適性を最大限発揮できるよう職域や業務を検討するなどの取組を進めていく必要がある。

昨年度から定年が段階的に引き上げられ、60歳を超える職員の割合が高まることとなるため、従前とは異なる年齢構成の組織となっていく。東日本大震災での対応をはじめとした豊富な経験と知識を有する高齢期職員の活躍を促進し、その経験や

専門性を若年層、中間層に引き継いでいくことで、更なる組織パフォーマンスの向上につなげていくことが重要である。また、高齢期職員のモチベーション維持のための取組のほか、専門性の更なるスキルアップやリスキリングの機会の充実が求められる。加えて、健康面や人生設計などの個々の職員の事情に応じた多様な働き方を選択できる環境の整備も重要である。段階的な定年の引上げ期間中は従来の再任用制度が暫定的に存置されるほか、定年前再任用短時間勤務制度が導入されたことから、引き続き本県の職務や任用の実態に即して、適切に運用していく必要がある。

(4) 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、活力ある公務組織の実現や効率的で質の高い行政運営を推進していく上で極めて重要な意義を持つものである。国では、令和3年に評語区分の細分化など人事評価制度の見直しが行われ、人事評価結果をより適切に任用や給与に反映するための措置がなされた。本県においても、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、個々の職員の士気を高めるとともに、多様な人材の活躍を促すことにつながり、組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。任命権者においては、国の取組も参考にしつつ、能力・実績に基づく人事管理を適切に実践していく必要がある。

加えて、評価者である管理職員と被評価者である職員がコミュニケーションを図りながら業績の評価を行う人事評価のプロセスは、職員の自律的なキャリア開発のほか、管理職員のマネジメント能力の向上にもつながるなど、人材育成の有効な手段の一つと考えられる。日頃から適切に評価・マネジメントを実施できるよう、任命権者においては、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて、計画的な研修の実施、相談やサポート体制の整備など、必要な支援を一層整えることが求められる。

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

本委員会の調査では、令和5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18.8時間で、令和4年度からの増減はなかった。また、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は減少しており、改善傾向がみられる。時

間外勤務の上限規制については、他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では1.1%、その他の所属（年間上限360時間）では11.9%の職員が、年間上限時間を超えて時間外勤務を行っている。

時間外勤務の縮減については、職員の健康や公務能率の観点から、これまでも各任命権者に求めてきたところである。過重な時間外勤務は、職員の心身の健康上の大きなリスクとなるものであり、各任命権者においては、上限規制の趣旨を十分考慮の上、時間外勤務の要因分析や検証を行い、実効性のある対策を施すことで、時間外勤務を縮減する必要がある。

令和5年度の教育委員会の調査によれば、県立学校の教職員のうち正規の勤務時間を除く在校時間が月80時間を超えたことのある教職員は全体の約2割となっており、長時間勤務による教職員の心身への負担が懸念される。学校現場における課題の複雑化・多様化を背景に、業務負担が増加していることが一因と考えられる。こうした長時間に及ぶ在校時間は、教職員の心身への影響のみならず、教育公務員確保・定着の観点からも課題がある。

正規の勤務時間以外の在校理由としては、「教材研究、教科指導等準備」や「部活動、課外活動指導」等が挙げられており、今後、教育委員会において在校理由の分析を行い、在校時間の適正化に取り組む必要がある。なお、県立学校においては、学校から保護者・生徒等への連絡手段のデジタル化や保護者等外部からの時間外の問い合わせへの対応方法の見直し、校内業務の簡素化など働き方改革に取り組んでいる事例がみられ、こうした取組を一層進める必要がある。

どのような職場であっても、職員の健康管理において、長時間の時間外勤務は大きな影響を及ぼすものである。令和5年度における職員の精神疾患を起因とする病気休暇取得者数は前年度より減少し改善傾向にあるものの、病気休職は増加傾向にあり、職員のメンタルヘルス不調の長期化が懸念される。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増加傾向にあり、職員の心の健康により注意を払っていく必要がある。

各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の早期発見・支援のため、ストレスチェックの活用等の発生防止の強化に取り組んでいる。また、これまでも職員の職場復帰支援策を講じているところだが、本年度から知事部局で実施している休職者等復職個別支援のように職員への復職支援の充実を図る取組も有効である。さら

に、各所属の管理職、各部署管理担当が共同してメンタルヘルス対策に臨む必要があるほか、プライバシーに配慮しながら、職員研修などを通じてメンタルヘルス対応事案の共有も検討する必要がある。

心身の健康保持のため、計画的に休暇を取得し適度に休養することは不可欠である。職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は年々増加しており、休暇の取得しやすい環境が醸成されているものと考えられるが、民間労働法制で取得することが義務付けられている年5日の年休取得に至っていない職員も一定数おり、管理職等による積極的な声かけなどにより、職員が休暇をより一層取得しやすい環境づくりが必要である。

また、職員の健康管理に当たっては、日々の生活の中で十分な睡眠時間を含む生活時間の確保が重要である。国家公務員においては令和6年4月から、職員の勤務終了から次の勤務開始まで11時間の勤務間インターバルの確保が各省各庁の長の努力義務とされたところである。本県においては、後述する柔軟な働き方の推進のため、知事部局等で試行実施されている1日単位で時差勤務を可能とする「ワンデー時差勤務」を活用するなど、職員の健康に配慮した取組の検討を進める必要がある。

(2) 働き方改革の推進と仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進む中、年齢や性別、障害の有無などにかかわらず、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る。本県においても、組織活性化による県民サービスの向上や職員が健康で充実した時間を過ごすこと、様々な事情を抱える職員を含め、全ての人材が活躍できる環境づくりを目指し、生産性の向上や柔軟な勤務時間制度の導入等の働き方改革に取り組んでいる。

生産性向上に関しては、デジタル技術の活用が図られてきており、議事録作成支援システムの運用、生成AIやノーコードツールの活用、ペーパーレス会議の定着など、業務の効率化が進められている。

今後の県の行財政運営に関する考え方や取組の方向性を示す「宮城県行財政運営・改革方針」においても「ICT活用と働き方改革の推進」は取組の柱とされており、新たな技術を活用していくことで、更なる生産性の向上につなげていく必要がある。多様で柔軟な働き方の推進については、昨年4月からフレックスタイム

制が導入され、令和5年度においては、知事部局等で延べ592人の職員が本制度を活用した。また、以前から導入している各種の時差勤務に加え、本年度試行実施している「ワンデー時差勤務」による勤務時間の多様化を図るものや、リモートデスクトップの活用による在宅勤務や出張先でのモバイルワークなど働く場所の多様化を図る制度の充実により、柔軟な働き方が推進されてきた。

フレックスタイム制については、国において既に週1日を限度にコアタイム免除日の設定が可能となっているほか、来年4月から育児や介護を行う職員のみ認められている勤務時間を割り振らない日の設定（いわゆる週休3日）を一般の職員にも認めることとする制度改正が行われる。本県においても、職員の多様な働き方をより一層進める観点から、検討する必要がある。

これらの取組は、仕事と生活の両立支援にも資するものである。例えば、知事部局で実施している「育テレプラス」は、育児休業等の前後に在宅勤務を実施することで、円滑な職場復帰等をサポートし、仕事と育児の両立支援を行うものである。しかしながら、職員のワーク・ライフ・バランスの推進には、上記の働き方改革に係る取組だけでは必ずしも十分ではないことから、本委員会では国や他都道府県、民間労働法制のほか、各種制度の利用状況や職員のニーズなども踏まえ、必要な制度の積極的な整備を行ってきたところである。

本年5月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を含む「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号。以下「改正法」という。）が成立した。改正法においては、育児による所定外労働の制限の対象となる子の範囲拡大や子の看護休暇を感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できる取得事由の拡大等が行われた。これらの地方公務員にも適用がある事項については、本県においても令和7年4月1日から施行できるよう措置を講ずる必要がある。

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る。各任命権者においては、支援が必要な職員に対する適切な情報提供や、職場における制度理解を推進するための普及啓発等を積極的に行い、職員が安心して仕事と生活を両立させることができる環境づくりに、より一層取り組んでいく必要がある。

(3) 服務規律の確保徹底とハラスメント根絶に向けた取組の強化

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。

しかしながら、飲酒運転、学校徴収金の私的流用、ハラスメントなど社会的影響が大きい事案を含め、令和5年度においては、県全体で21人の職員が懲戒処分を受けている。

特に、教育委員会においては懲戒処分を受けた人数が令和4年度より増加し、また、免職や停職といった重大な事案が半数以上を占めており、学校現場における教職員への信頼低下が懸念される。

一部職員によるこうした不祥事が続くことは、職員や県政全体に対する信用を失墜させる事態を招きかねないことから、各任命権者においては、組織全体としての服務規律の確保や法令遵守の徹底を図り、危機感を持って不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

ハラスメント対策については、法令等で使用者にその防止対策が義務付けられるなど、その対策の徹底を求める社会的要請は年々高まっている。各種ハラスメント対策は、これまでも、その強化や実効性のある取組について言及してきたが、教育委員会において同僚からのパワーハラスメントを原因とする自死事案が発生していたことは、非常に憂慮すべきものであり、各任命権者においては、今後同様の事案が起こらないための取組がより一層求められる。

本委員会では、職員から勤務条件に関する苦情相談を受け付けており、ハラスメントに関する事案が増加傾向にある。管理職と部下のみならず、同僚間のコミュニケーション不足から苦情相談や各種ハラスメントに発展する事案が散見されるため、より円滑なコミュニケーションが働きやすい職場形成に大きく寄与することを改めて認識する必要がある。

職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を不当に傷つけるだけでなく、職場全体の公務能率の低下や勤務環境の悪化、被害者のメンタルヘルス不調等を招くため、徹底して防止する必要がある。

各任命権者においては、職員に対して、ハラスメントが多様な要因により起こり得ること、誰しもがハラスメントの被害者にも加害者にもなり得ることを十分に自

覚させ、より実効性のあるハラスメント対策を行っていく必要がある。また、職員が、ハラスメントを受けたり、他の職員がハラスメントを受けているのを見聞きしたときに、相談できる窓口を職員に周知するほか、対応の充実を図ることにも併せて努める必要がある。

本年の人事院勧告で言及があったとおり、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）への対応が求められている。厚生労働省が令和2年1月に策定した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示）においては、カスタマーハラスメントに関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められ、令和4年2月には「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が公表され、カスタマーハラスメントに対する事業主の対応が求められている。県民から寄せられる様々な意見は、業務遂行上、大切に重視すべきものであるものの、各任命権者においては職員を守る責務があることや過度な要求には毅然とした対応が求められること等についての認識を、管理職等に広げていく必要がある。

なお、ハラスメント根絶に向けた取組は、職員が安心して職務に専念することができるだけでなく、職員の採用や定着にもつながるものであることを考慮に入れて充実を図る必要がある。

4 人事院における動き

本年の人事院報告では、「さらに、諮問会議*中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。」旨言及されたところである。

本委員会としては、このことが本県の人材確保や給与水準に影響を与えるものとなることから、その動向を十分注視することとする。

※ 公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うための各界有識者による人事行政諮問会議

5 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。

本年の勧告は、民間企業の賃上げの状況を反映した月例給の大幅な引上げと特別給の引上げ等により職員の処遇を改善するとともに、給与制度のアップデートとして、国に準じて、様々な側面から包括的な見直しを行うものである。

本格的な人口の減少局面において、地域経済・社会の持続性の確保、多発化・大規模化する自然災害への対応など、多様化・複雑化するあらゆる行政課題に対し、職員は不断の努力を重ねている。引き続き職員には、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。

このような状況の中、民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて職員に対し適正な給与を支給することは、公務員給与に対する県民の信頼を確保するものであり、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 経験 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	5,728	41.1	20.2	362,098	324,869
公安職	3,771	37.5	16.7	370,264	334,517
教育職（高校等）	4,211	44.7	22.3	428,275	374,294
教育職（中・小）	6,395	41.2	18.9	398,655	351,209
研究職	273	43.3	20.8	388,350	347,135
医療職（医師等）	23	37.0	13.9	815,446	418,700
医療職（薬剤師等）	236	41.9	19.3	372,109	336,224
医療職（保健師等）	113	38.3	15.7	337,501	316,851
全職種（A）	20,750	41.2	19.5	389,106	345,253
令和5年4月（B）	20,968	41.3	19.6	385,877	342,337
増減（A）－（B）	△ 218 [△ 1.0]	△ 0.1	△ 0.1	3,229 [0.8]	2,916 [0.9]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、令和6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、令和5年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項等の規定により採用された職員（定年前再任用短時間勤務職員）等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			新規学卒者の採用なし	
			初任給の改定状況				
			増額	据置き	減額		
大学卒	計		31.5 [39.2]	(65.4) [63.8]	(34.6) [36.2]	(0.0) [0.0]	68.5 [60.8]
	500人以上		35.1	(62.4)	(37.6)	(0.0)	64.9
	100人以上500人未満		27.6	(66.5)	(33.5)	(0.0)	72.4
	100人未満		20.5	(96.4)	(3.6)	(0.0)	79.5
高校卒	計		13.3 [17.5]	(64.3) [63.8]	(35.7) [36.2]	(0.0) [0.0]	86.7 [82.5]
	500人以上		14.8	(60.9)	(39.1)	(0.0)	85.2
	100人以上500人未満		7.4	(91.3)	(8.7)	(0.0)	92.6
	100人未満		22.7	(50.0)	(50.0)	(0.0)	77.3

(注) 1 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

2 []内は、昨年の調査の結果である。

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	給与改定の状況			
		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	計	61.0 [58.9]	2.4 [4.1]	0.6 [0.0]	36.0 [37.0]
	課長級	56.2 [44.0]	2.4 [9.1]	0.6 [0.0]	40.8 [46.9]

(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、昨年の調査の結果である。

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					定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施			変化なし			
		増額	減額	変化なし				
係員	計	90.8 [99.9]	90.8 [99.5]	38.9 [29.6]	2.5 [1.3]	49.4 [68.6]	0.0 [0.5]	9.2 [0.1]
	課長級	83.1 [99.8]	83.1 [98.1]	34.8 [26.2]	1.9 [1.2]	46.4 [70.7]	0.0 [1.7]	16.9 [0.2]

(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、昨年の調査の結果である。

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)
375,360円	364,533円	10,827円 (2.97%)

(注) 民間、県職員ともに、今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)		376,097円
特別給の支給額	下半期 (B1)	838,210円
	上半期 (B2)	879,607円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.26月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.34月分
年 間 の 支 給 割 合		4.60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5年8月から令和6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。