

## 第 4 給 与 関 係 業 務

### 1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、平成30年10月2日、議会及び知事に対して、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告したが、その概要は次のとおりである。

## 報 告

### I 職員の給与

#### 1 職員の給与の状況

職員の給与に関する条例の適用を受ける職員及び福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員の平成30年4月1日現在における給与等の状況は下表のとおりである。

○県職員の給与等の状況

区 分		平成30年 4月1日(A)	平成29年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)
職 員 数		14,301人	14,333人	△32人
平 均 給 与 月 額	給 料	352,549円	353,039円	△490円
	地域手当	421円	436円	△15円
	給料の特別調整額	6,759円	6,683円	76円
	扶養手当	10,263円	10,033円	230円
	住居手当	7,719円	7,583円	136円
	その他	5,737円	5,767円	△30円
	計	383,448円	383,541円	△93円
平均年齢		41.9歳	41.9歳	0.0歳
平均経験年数		19.6年	19.6年	0.0年
学 歴 別 構 成 比	大学卒	77.0%	77.4%	△0.4%
	短大卒	3.5%	3.3%	0.2%
	高校卒	19.5%	19.3%	0.2%
	中学卒	0.0%	0.0%	0.0%

○市町村立学校職員の給与等の状況

区 分		平成30年 4月1日(A)	平成29年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)
職 員 数		10,069人	10,368人	△299人
平 均 給 与 月 額	給 料	400,221円	402,457円	△2,236円
	地域手当	20円	22円	△2円
	管理職手当	6,683円	6,585円	98円
	扶養手当	8,761円	8,316円	445円
	住居手当	5,628円	5,417円	211円
	その他	10,802円	10,714円	88円
	計	432,115円	433,511円	△1,396円
平均年齢		47.6歳	47.7歳	△0.1歳
平均経験年数		25.1年	25.2年	△0.1年
学 歴 別 構 成 比	大学卒	86.5%	86.2%	0.3%
	短大卒	7.8%	8.1%	△0.3%
	高校卒	5.7%	5.7%	0.0%
	中学卒	—	—	—

(注) 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。また、平成27年度の給与制度の総合的見直しによる給料表切替に伴う差額を含む。

## 2 民間給与の調査

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、平成30年も人事院及び各都道府県等人事委員会と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の840の民間事業所（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した185事業所を対象に「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者及び教員、医師等について、平成30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等を実地に詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況等についても、調査を実施した。

### (2) 調査の実施結果

#### ア 給与改定の状況

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29.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は14.4%となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所はなかった。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は83.0%となっている。昇給額については、平成29年に比べて増額となっている事業所の割合は30.2%、減額となっている事業所の割合は4.2%となっている。一方、定期に行われる昇給を中止した事業所の割合は1.9%となっている。

#### イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で49.3%、高校卒で36.7%となっている。そのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で32.9%、高校卒で33.3%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で67.1%、高校卒で66.7%、初任給が減額となっている事業所はなかった。

## 3 職員の給与と民間給与との比較

### (1) 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、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など給与決定要素を同じくすると認められる者同士の平成30年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を321円（0.09%）下回った。

### (2) 特別給

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間における特別給（ボーナス）の平成29年8月から平成30年7月までの1年間の支給実績を精確に調査しており、その結果に基づいて職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間の特別給との比較を行っている。

これによる結果、民間の特別給の年間支給割合は、所定内給与月額との4.41月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.35月分）が民間の特別給を0.06月分下回った。

## 4 最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、平成30年4月の福島県の常用労働者の所定内給与は、平成29年4月に比べて0.7%減少し、所定外給与は、平成29年4月に比べて14.5%増加している。

平成30年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、平成29年4月に比べて0.5%増加しており、勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、福島市）は、平成29年4月に比べて15.8%減少している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した平成30年4月における福島市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ135,630円、168,530円及び201,400円となっている。また、同月における福島市の1人世帯の標準生計費は、人事院が算定した全国の1人世帯の標準生計費を基礎に算定すると、101,360円となっている。

「最近の雇用失業情勢」（厚生労働省福島労働局）によると、平成30年4月の福島県の有効求人倍率は、平成29年4月に比べて0.08ポイント上昇して1.53倍（季節調整値）、新規求人倍率は、平成29年4月と比べて0.13ポイント上昇して2.05倍（同）となっている。

## 5 人事院の報告及び勧告

人事院は、平成30年8月10日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与、公務員人事管理に関する報告を行うとともに、給与の改定に関する勧告を行った。また、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行った。これらの概要は次のとおりである。

### 給与勧告の骨子

#### ○ 平成30年の給与勧告のポイント

##### 月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

#### 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應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

##### 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(-)…現行給与 410,940円 平均年齢 43.5歳]

[俸給583円 はね返り分<sup>(注)</sup>72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> 平成29年8月から平成30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(-)

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(-)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(-)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 期末手当	1.30月	1.30月
以降 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、公務員宿舎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 日以上の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

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

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、公務能率の低下が懸念。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

## 6 平成30年の給与の改定等

### (1) 平成30年の給与の改定

#### ア 改定の基本方針

職員の給与決定に関する諸条件は、以上に述べたとおりである。

国家公務員の給与については、平成30年8月に給与改定に関する人事院勧告が行われたところであり、他の都道府県職員の給与についても、各人事委員会により人事院勧告や民間給与の状況等を考慮した給与勧告が行われ、あるいは行われることが予定されている。

本委員会は、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、以下のとおり判断した。

月例給については、職員の給与と民間給与との間に小さいながら較差が認められたことから、地方公務員法の趣旨を踏まえ、他の都道府県の動向を考慮しながら慎重に検討を行った結果、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げを行うことが適当であり、基本的な給与である給料月額を引き上げることとする。

特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ったことから、平成29年8月から平成30年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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することとする。

#### イ 改定すべき事項

##### (ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、東日本大震災（以下「震災」という。）からの復興、そして地方創生を更に前進させるため、必要な人材を確保する必要があること及び人事院勧告の内容を考慮し、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額の改定を行い、給料表を平均0.1%引き上げることとする。

また、行政職以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本とし、加えて、医療職給料表(ニ)については、獣医師及び薬剤師の確保が困難な状況を踏まえ、所要の改定を行う。

この改定は、平成30年4月に遡及して実施する。

##### (イ) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて上限額の引上げを行い、平成30年4月に遡及して実施する。

##### (ロ) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.40月分とする。

支給月数の引上げ分は、改定の基本方針を踏まえ勤勉手当に配分し、平成30年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成31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に配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に引き上げることとする。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分する。

(イ) 宿日直手当

宿日直手当については、国家公務員に対してとられる措置を考慮して改定する必要がある。

(2) その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要がある。

## II 人事管理の課題

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方等の実現を目指す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（以下「働き方改革推進法」という。）が成立し、これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、平成31年4月から施行されることとなった。

本県においても、職員の健康保持や人材の確保の観点等から、長時間労働を是正すべき必要があり、働き方改革推進法の趣旨を踏まえ、公務がより効率的に運営されるために、職員一人一人が心身の健康を保ち、働きやすい職場環境の整備を一層進める必要がある。

(1) 長時間労働の是正

本委員会の調査によれば、職員1人当たりの超過勤務時間（以下「超過勤務時間」という。）は、平成28年度から2年連続で減少しており、任命権者における超過勤務縮減に向けた取組の成果が現れているものと思料される。しかしながら、超過勤務時間は震災以降高い水準で推移しており、恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きいことから、任命権者においては、引き続き、必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化するとともに、ITを活用した業務改革や業務の簡素効率化など、長時間労働の是正に向け、より実効性のある取組を推進していく必要がある。加えて、特定の職員に超過勤務が偏っている状況が確認されたことから、職員間の業務の平準化を進めていく必要がある。

また、教職員の長時間労働については、教育委員会が、2020年度までに時間外勤務時間を30%削減することを目標とした教職員多忙化解消アクションプランを策定し、具体的な取組を進めているところであり、本委員会として、今後とも、その進捗と時間外労働の状況について注視していく。

さらに、長時間勤務職員について、医師による面談が実施されているが、その効果が実感できていない状況が確認されたことから、より適切に職員の健康管理が行われるよう、面談指導を効果的なものとする必要がある。

(2) 職員の健康保持

本委員会の調査によれば、長期休暇等を取得している職員のうち、心の疾病を原因とするものが依然として大きな割合を占めており、当該職員については、長期休暇等の期間を更新したり、職務復帰後に再度病気休暇等を取得するケースも多くなっている。任命権者においては、心の疾病を原因とする病気休職者等に対する職場復帰支援プログラムを策定するなどの対策を講じているが、これらが各職場において十分に理解・活用され、心の疾病を原因とする長期休暇等を取得した職員の職務復帰が円滑に行われるよう支援体制を更に強化していく必要がある。

また、労働安全衛生法に基づくストレスチェックが実施されているが、メンタルヘルス不調の未然防止という目的を踏まえ、職員の制度への理解を進めるとともに、集計・分析結果を活用した職場環境の改善を積極的に進める必要がある。



さらに、健康診断の有所見率が83.1%と依然として高い状況となっていることから、任命権者においては、職員の健康保持に向けた取組を強化していく必要がある。

### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進

職員が心身共に健康で職務に従事するためには、ワーク・ライフ・バランスを図ることが重要である。本委員会の調査によれば、両立支援制度の活用が低調であることから、任命権者においては、引き続き、家庭生活における育児や介護に関する両立支援制度の一層の周知と活用しやすい環境作りを積極的に行うとともに、その利用促進を図る必要がある。

また、任命権者においては、新たにいわゆる「あさ活」を試行し、育児・介護中の職員が利用しやすいものとするなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組を進めている。更に職員の事情に応じた柔軟な働き方を進めていくために、国や他の都道府県の状況を踏まえ、サテライトオフィスを始めとするテレワーク等の実施を検討する必要がある。

心身の疲労を回復し、意欲的に職務に従事するためには、年次有給休暇の計画的な取得が重要であり、年間5日未満の年次有給休暇取得者が管理職員の27.8%を占める状況となっていることを踏まえ、職員の計画的な年次有給休暇の取得を進める上でも、任命権者においては、特に管理職員の年次有給休暇取得促進を図る必要がある。

## 2 人材の確保・育成等への取組

復興・創生期間3年目を迎えた本県では、平成24年12月に策定した総合計画「ふくしま新生プラン」の下、復興・創生を更に前進させるための様々な施策に取り組んでおり、重要かつ難しい課題が山積しているものの、避難地域の小中学校の再開や過去最高を更新した県産農産物の輸出実績など、これまでの努力が成果として現れているところである。

福島県の「誇り」を取り戻すための「挑戦」を続けている本県では、チャレンジ精神に溢れ、県民全体の奉仕者であることへの自覚と「福島県をより良くしたい」という情熱を持った、有為な人材の確保と育成が極めて重要な課題である。

そのため、以下のとおり、本委員会を始め、各任命権者ともに積極的に取り組む必要がある。

### (1) 人材の確保

震災以降これまで復興・創生業務の増加等へ対応するため、正規職員や任期付職員の採用等により職員の増員がなされてきた。本委員会としても、より弾力的に人材を確保することができるように任用制度を見直してきたところである。

人材確保にあたっては、より多くの者が採用試験を受験するための取組として、県内外の大学訪問や合同説明会への参加、県職員セミナー等の自主開催の説明会による情報発信、東京都等での技術職対象の説明会など、関係部局と連携しながら広報活動を実施してきたところである。

また、女性受験者の更なる確保に向け、男女ともに働きやすい勤務環境やキャリアアップについての積極的な広報を行ったほか、県職員の仕事への関心を高めるために、中高生を対象とした出前講座を開催するなど、将来に向けた人材確保の取組も進めてきたところである。

しかしながら、若年人口が減少していく中で、民間企業・国や他の地方公共団体の高い採用意欲等を背景に、受験者数は減少傾向にあり、特に技術職においてその傾向が顕著であるなど、人材確保を取り巻く環境は依然として厳しく、有為な人材を確保するためには、今まで以上に計画的・戦略的に取り組んでいく必要がある。

今後とも、本委員会が中心となり、任命権者との連携を一層強化し、本県職員として働くことの魅力を広く具体的に発信していくことに加え、特に、技術系の人材、女性、中高生及びその保護者等を対象にきめ細かな情報発信を行うことにより、職業選択における本県職員への関心を高め、受験者の確保に努めるとともに、県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい有為な人材の確保に向けて、採用試験制度を検証していくこととする。

### (2) 人材の育成

本県においては、目指すべき県職員像として「自律型職員（自ら考え行動する職員）の育成」を掲げ、養成すべき能力を具体化し、体系的な人材育成に取り組んでいるところである。

復興・創生を更に前進させるためには、職員一人一人の能力を高めていくことが極めて重要である。今後、人材育成を一層充実させるためには、組織及び受講者のニーズを的確に把握し、よ

り効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、日々の業務を通じた職員育成（OJT）と併せて、職場外での研修（Off-JT）を受講する職員への組織でのフォローや、育児・介護等を行っている職員などが受講しやすい多様な研修機会の確保など研修受講環境の向上に引き続き努める必要がある。中でも、OJTに関しては、各職場においてその重要性を認識し、新採用職員サポート制度など職層に応じたOJTを効果的に実施できる環境を整備し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を後輩職員が共有・継承し活用していくことが求められる。

また、管理職員は、人事評価の面談等の機会を活用して、各職員の中期的な能力開発や専門性向上等に関する希望の把握に努め、成長に向けての課題等を共有するなどコミュニケーションを密に取ることにより、職員の意欲を高め、自発的な取組や成長を促し、併せて、業務指導などのOJTにより職員の能力や専門性の向上を図るため、自らの指導力を培う必要がある。

さらに、職員が男女を問わず、あらゆる場面において、持てる力を十分に発揮できるように、幅広い職場経験・研修機会を付与することにより、職員全員の能力向上を図る機会が確保されるよう配慮する必要がある。なお、女性職員に対しては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、女性職員を対象としたキャリアアップ支援研修等、引き続きキャリアアップの意欲が向上する機会を付与し、女性職員の登用拡大を図っていく必要がある。

### (3) 人事評価制度の適切な運用と活用

複雑・多様化する行政課題を解決するためには、組織全体の士気高揚及び公務能率の向上を図ることが重要であり、管理職員は、人事評価制度を活用しながら、業務の遂行状況等を適切に把握するとともに、能力・実績を適正に評価する必要がある。

任命権者は、人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要である。併せて、人事評価の結果を地方公務員法の規定に基づき、人事管理の基礎として適切に活用していく必要がある。

### (4) 非常勤職員の新たな任用制度の導入

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）に基づき、特別職の任用及び臨時的任用の厳格化、会計年度任用職員制度の創設などの規定が整備され、令和2年4月に施行されることとなったところである。

行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、任命権者は、会計年度任用職員制度の導入に向け、適正な制度設計を行う必要がある。本委員会としては、改正法施行時に円滑な移行ができるよう、必要な対応を行うとともに、国等の動きを注視していく。

## 3 定年制度の見直し

国家公務員の定年引上げについて検討要請を受けた人事院は、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとし、平成30年8月に国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところである。その中で、定年の引上げに関する具体的措置として、定年制度の見直し、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与について言及している。

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として定めることと地方公務員法に規定されており、国等の取組を注視しつつ、検討を進める必要がある。

## 4 公務員倫理の徹底

職員は、職務の内外において高い倫理観を保持し、県民全体の奉仕者として強い使命感を持って公務に当たることが求められており、県民の信頼と協力なくして震災からの復興は成し遂げることはできないものである。

任命権者においては、職員面談や不祥事防止研修などを通じて、服務規律の保持に向けた職員の意識徹底に努めてきたところであるが、一般職員のみならず管理監督する立場にある職員までもが逮捕されるという不祥事案が相次いで発生したことは、県民の信頼を著しく失墜させる極めて深刻な事態であり、本委員会としても、危機的な状況と認識している。

任命権者においては、全職員が不祥事を自らのこととして捉えて自戒するなど、職員の意識改革に向けた取組の充実強化等の真摯な努力を積み重ね、組織を挙げて不祥事を根絶させる必要がある。

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(以下「ハラスメント」という。)は、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場環境を悪化させるものである。

任命権者においては、男女共同参画ガイドライン等を活用し、職員の人権に対する意識を高める取組の推進やハラスメントに係る相談窓口の周知徹底を図るなど、全ての職員が安心して働くことができる勤務環境の整備を確実に進めていく必要がある。

### Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員の適正な処遇を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとり職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

職員は、本県の一日も早い復興・創生の実現に向けて、山積する課題に果敢に挑戦を続けている。そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、今後とも、社会一般の情勢に適応した処遇が確保される必要があると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割について深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

## 勸告

### I 職員の給与の改定に関する勸告

本委員会は、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

#### 第1 平成30年4月の民間給与との比較による給与改定

##### 1 給料表の改定

現行の給料表を別記（省略）のとおり改定すること。

##### 2 諸手当の改定

###### (1) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対する支給月額を414,800円とすること。

###### (2) 期末手当・勤勉手当

###### ア 平成30年12月期の支給割合

###### ア (イ)及び(ウ)以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.95月分（再任用職員にあっては、0.475月分）とすること。

###### イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.15月分（再任用職員にあっては、0.575月分）とすること。

###### ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

###### イ 令和元年6月期以降の支給割合

###### ア (イ)及び(ウ)以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.925月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.45月分）とすること。

###### イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.125月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.55月分）とすること。

###### ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とすること。

###### (3) 宿日直手当

勤務1回に係る支給額の限度を、医師又は歯科医師の宿日直勤務は21,000円、人事委員会規則で定める業務を主として行う宿日直勤務は7,400円とし、執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続いて行われる宿日直勤務にあっては、それぞれ31,500円、11,100円とすること。

#### 第2 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、第1の2の(2)のアについては、平成30年12月1日から、第1の2の(2)のイについては、平成31年4月1日から実施すること。

## 2 給与関係規則の制定・改廃状況

平成30年度中に公布された給与関係の人事委員会規則は、次のとおりである。

### ○ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 4. 27	第19号	30. 4. 1	○ 給料の調整額 福島市保健所に派遣される職員に対して適用できるよう附則を改正した。
30. 6. 1	第23号	30. 6. 1	○ 給料の特別調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
30. 6. 29	第25号	30. 7. 1	○ 給料の特別調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
30. 12. 25	第30号	30. 4. 1	○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改定した。 ○ 初任給調整手当 医療職給料表(一)の適用を受ける職員に係る初任給調整手当額を改定した。
		30. 12. 1	○ 勤勉手当 支給割合の改定に伴い、成績率の上限を改定した。
		31. 4. 1	○ 通勤手当 ガソリン価格等の上昇に伴い、各距離区分ごとの手当額を改正した。 ○ 勤勉手当 支給割合の改定に伴い、成績率の上限を改定した。
31. 3. 19	第3号	31. 4. 1	○ 宿日直手当 支給対象となる業務を改正した。 ○ 給料の調整額 通級指導の実施に伴い、支給対象となる公署等を改正した。 ○ 寒冷地手当 組織改編に伴い、支給対象となる公署を改正した。
31. 3. 29	第10号	31. 4. 1	○ 給料の特別調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。

### ○ 初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 6. 29	第26号	30. 7. 1	○ 等級別職務表 組織改編等に伴い、等級別職務表を改正した。
30. 12. 25	第32号	30. 4. 1	○ 昇格時号給対応表 人事院規則等の改正に伴い、昇格時号給対応表を改正した。
			○ 降格時号給対応表 人事院規則等の改正に伴い、降格時号給対応表を改正した。
31. 3. 19	第5号	31. 3. 25	○ 降格の基準 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、3級から特2級への降格についての規程を追加した。
			○ 等級別職務表 主幹教諭に適用する特2級の新設等に伴い、等級別職務表を改正した。
			○ 級別資格基準表

			<p>県立中学校への栄養教諭の配置に伴い、対象となる職種を改正した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 初任給基準表 県立中学校への栄養教諭の配置に伴い、対象となる職種を改正した。</li> <li>○ 昇格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、特2級から3級への昇格についての規程を追加した。</li> </ul>
31. 3. 29	第11号	31. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 等級別職務表 組織改編に伴い、等級別職務表を改正した。</li> </ul>

○ 市町村立学校職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 12. 25	第31号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改定した。</li> </ul>
31. 3. 19	第4号	31. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ へき地手当等 義務教育学校の設置に伴い、支給対象学校名を改正した。</li> <li>○ 寒冷地手当 義務教育学校の設置に伴い、支給対象学校を改正した。</li> </ul>

○ 市町村立学校職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 12. 25	第33号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 昇格時号給対応表 全人連モデル昇格時号給対応表の改正に伴い、昇格時号給対応表を改正した。</li> <li>○ 降格時号給対応表 全人連モデル降格時号給対応表の改正に伴い、降格時号給対応表を改正した。</li> </ul>
31. 3. 19	第6号	31. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 等級別職務表 主幹教諭に適用する特2級の新設等に伴い、等級別職務表を改正した。</li> <li>○ 昇格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、特2級から3級への昇格についての規程を追加した。</li> </ul>

○ 職員の特種勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 4. 27	第20号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 夜間等特殊業務手当 人事院規則に準じて支給額を改正した。</li> </ul>
30. 6. 29	第27号	30. 6. 29	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 乗船業務手当 支給対象となる船舶を改正した。</li> </ul>
		30. 7. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 用地交渉等手当 組織改編に伴い、支給対象となる機関を改正した。</li> </ul>
31. 3. 19	第7号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員特殊業務手当 県立中学校への栄養教諭の配置に伴い、支給対象となる職員を改正した。</li> <li>○ 夜間等特殊業務手当 支給額を改正した。</li> </ul>
		31. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 夜間等特殊業務手当</li> </ul>

			<p>組織改編等に伴い、支給対象となる機関及び支給額を改正した。</p> <p>○ 交通取締等手当 支給対象となる業務及び支給額を改正した。</p>
--	--	--	--

○ 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
30. 6. 1	第22号	30. 6. 1	○ 組織改編に伴い、研究職給料表の適用範囲を改正した。