

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、令和元年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31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31年 4月1日(A)	平成30年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)
職 員 数		14,236人	14,301人	△65人
平均 給 与 月 額	給 料	353,090円	352,549円	541円
	地域手当	402円	421円	△19円
	給料の特別調整額	6,731円	6,759円	△28円
	扶養手当	10,108円	10,263円	△155円
	住居手当	7,792円	7,719円	73円
	その他	5,581円	5,737円	△156円
	計	383,704円	383,448円	256円
平均年齢		42.0歳	41.9歳	0.1歳
平均経験年数		19.7年	19.6年	0.1年
学 歴 別 構 成 比	大学卒	77.0%	77.0%	0.0%
	短大卒	3.4%	3.5%	△0.1%
	高校卒	19.6%	19.5%	0.1%
	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31年 4月1日(A)	平成30年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)
職 員 数		9,804人	10,069人	△265人
平均 給 与 月 額	給 料	396,272円	400,221円	△3,949円
	地域手当	7円	20円	△13円
	管理職手当	6,661円	6,683円	△22円
	扶養手当	8,520円	8,761円	△241円
	住居手当	5,924円	5,628円	296円
	その他	10,502円	10,802円	△300円
	計	427,886円	432,115円	△4,229円
平均年齢		47.2歳	47.6歳	△0.4歳
平均経験年数		24.7年	25.1年	△0.4年
学 歴 別 構 成 比	大学卒	86.7%	86.5%	0.2%
	短大卒	7.6%	7.8%	△0.2%
	高校卒	5.8%	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31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851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187事業所を対象に「2019年（平成31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31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28.4%、ベースアップを中止した事業所の割合は14.5%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83.6%となっている。昇給額については、平成30年に比べて増額となっている事業所の割合は27.2%、減額となっている事業所の割合は5.3%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49.9%、高校卒で39.9%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33.5%、高校卒で34.8%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で65.2%、高校卒で63.6%、初任給が減額となっている事業所は、大学卒で1.3%、高校卒で1.6%となっている。

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31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272円（0.07%）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30年8月から令和元年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4.46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（4.40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31年4月の福島県の常用労働者の所定内給与は、平成30年4月に比べて1.4%増加し、所定外給与は、平成30年4月に比べて7.9%減少している。

平成31年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、平成30年4月に比べて1.2%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30年4月に比べ16.2%増加している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した平成31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145,650円、183,960円及び222,250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、117,750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31年4月の福島県の有効求人倍率は、平成30年4月に比べて0.02ポイント上昇して1.54倍（季節調整値）、新規求人倍率は、平成30年4月と比べて0.03ポイント下降して2.02倍（同）となっている。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、令和元年8月7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。これらの概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 令和元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（0.09%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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(―)…現行給与 411,123円 平均年齢 43.4歳]

[俸給344円 はね返し分(注)43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30年8月から令和元年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(―)

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

6 令和元年の給与の改定等

(1) 令和元年の給与の改定

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、令和元年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30年8月から令和元年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、人事院勧告の内容を考慮し、初任給を中心に、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について給料月額の改定を行い、給料表を平均0.09%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に、所要の改定を行う。

この改定は、平成31年4月時点の比較に基づいて、公務員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する。

(イ) 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、4.45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、令和元年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、令和2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。

(ウ) 住居手当

住居手当については、職員公舎の入居料の実態及び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。改定に当たっては、「給与制度の総合的見直し」における給料表の水準引下げに伴う経過措置が令和2年3月31日に廃止されることから、経過措置の廃止に伴って生ずる原資を活用することが適当である。

(エ) 宿日直手当

宿日直手当については、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ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 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の施行により、平成31年4月から、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た。

地方公務員においても、三六協定の締結義務のある事業に従事する職員については、時間外労働の上限規制の適用を受け、また、民間労働法制が適用されない官公署の事業に従事する職員についても、人事委員会規則を改正し、超過勤務命令に上限時間を設けたところである。

このため、これまで以上に長時間労働の是正や勤務時間管理の適正化に努める必要があるなど、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、働きやすい勤務環境の整備を一層進めていく必要がある。

(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は、震災以降、依然として高い水準で推移している。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必要がある。さらに、RPAを始めICTを活用した業務改革や業務の簡素効率化について引き続き検討を進めるなど、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を改善するため、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に基づき具体的な取組を進めており、時間外勤務時間の削減に一定の成果も見られている。本委員会としては、教職員の健康管理の面からも、計画が確実に実行されるよう、その進捗と時間外労働の状況について引き続き注視していく。

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、労働安全衛生法の改正により、平成31年4月から面接指導の対象となる時間外勤務時間の要件が引き下げられたことを踏まえ、より適切に職員の健康管理が行われるよう、面接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、心の疾病を原因として長期病気休暇等を取得する職員は増加傾向にあり、取得者全体に占める心の疾病を原因とする者の割合は依然として高い水準にある。当該職員については、病気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おり、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病気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について、職場環境の改善に活用していない職場が確認されたことから、メンタルヘルス不調の未然防止という目的を踏まえ、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81.8%と依然として高い状況にあるため、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する必要がある。

(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、家庭生活における育児や介護に関する両立支援制度について特に男性職員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、同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、「夏の時差出勤」を試行しており、実施期間や勤務時間の種類を拡大し、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が、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に向け具体的に検討を進める必要がある。

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るが、年間5日未満の年次有給休暇取得者が管理職員の26.7%を占める状況となっている。民間労働法制においては、平成31年4月から、年5日の年次有給休暇取得が義務化され、また、福島県職員男女共同参画推進計画において、年休の取得目標を年12日と定めていることなどを踏まえ、任命権者においては、年休取得計画表等を活用するなどにより、特に管理職員の取得促進を図る必要がある。

(4) 障がい者雇用に関する取組

障がい者雇用の促進については、障がいの内容及び程度に応じて能力を発揮できる職域や業務等を把握した上で、適切な選考等を行うことが必要である。また、障がいのある職員がその能力を発揮して生き生きと職場で活躍できるようにするためには、それぞれの障がいに応じた合理的配慮が必要であり、障がいに対する個々の職員の理解を深めるとともに、職場環境を整備することが重要である。各任命権者は、引き続き、意欲と能力を有する障がい者の雇用の促進の取組を適切に進めていく必要がある。

2 人材の確保・育成等への取組

復興・創生期間4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、夢・希望・笑顔に満ちた「新生ふくしま」の実現に向けた様々な施策に取り組んでいるところである。

人口減少・少子高齢化など複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、「挑戦」の取組を進化させ、復興・創生を更に前進させるためには、チャレンジ精神に溢れ、県民全体の奉仕者としての自覚と「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、県内や東京都内等での県職員セミナーの開催や技術職を対象とした説明会の開催、大学訪問、合同企業説明会への参加など、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、保護者を対象とした説明会の開催や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る。管理職員は、業務の遂行状況等を適切に把握し、能力・実績を適正に評価するとともに、人材育成の観点からも人事評価制度を有効に活用して職員の能力や意欲の向上を図っていく必要がある。

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り、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) 会計年度任用職員制度の適切な運用

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である。

任命権者は、改正法の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員の適正な任用や勤務条件の確保等について、適切に運用していく必要がある。

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。また、令和元年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ことが盛り込まれたところである。

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

(1) 服務規律の確保

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本県の復興・創生を着実に進めることはできないものである。

任命権者においては、これまで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、令和元年度は職員が逮捕され懲戒処分を受けるなど、不祥事案が相次いでいることは、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受け止め自戒するなど、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。

(2) ハラスメントの防止

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、勤務環境を悪化させるものである。

とりわけ、パワー・ハラスメントに関しては、国においては、令和元年5月に、労働施策総合推進法が改正され、防止対策等として、事業主が講ずべき措置等に関する指針について審議がなされている。

本県においても、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進めているが、法改正や指針の審議等の状況を踏まえ、適切に対応する必要がある。

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、本県の復興と地方創生をやり抜くという揺るぎない決意の下、様々な挑戦を続けている。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31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) 期末手当・勤勉手当

ア 令和元年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0.975月分（再任用職員にあつては、0.5月分）とすること。

イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.175月分（再任用職員にあつては、0.6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1.7月分とすること。

イ 令和2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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.95月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.475月分）とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.15月分（再任用職員にあつては、それぞれ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

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1.675月分とすること。

(2) 住居手当

職員公舎の入居料の実態及び国家公務員に対してとられる措置を考慮して改定すること。

(3) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定すること。

第2 改定の実施時期

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

令和元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
元. 11. 1	第6号	元. 12. 14	○ 期末・勤勉手当 地方公務員法改正に伴い、成年被後見人等の失職に関する規定を削除した。
元. 12. 27	第7号	31. 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。
		元. 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。
		2. 4. 1	○ 通勤手当 条例の改正に伴い、交通機関等利用職員の全額支給限度額を改正した。 ○ 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。
2. 3. 31	第9号	2. 4. 1	○ 期末・勤勉手当 会計年度任用職員制度の導入に伴い、在職期間に係る規定を改正した。 ○ 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
元. 12. 27	第9号	31. 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。
2. 2. 12	第1号	2. 4. 1	○ 初任給決定の基準（級別資格基準表、初任給基準表） 任期の定めのある職員の給与を常勤職員に適用される基準に基づき適切に決定するため、初任給決定の基準を改正した。
2. 3. 31	第11号	2. 4. 1	○ 等級別職務表 組織改編に伴い、等級別職務表を改正した。 ○ 学歴免許等資格区分表 人事院規則の改正に伴い、専門職大学に係る学歴免許等資格区分表を改正した。

○ 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
元. 12. 27	第8号	31. 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。
2. 3. 31	第10号	2. 4. 1	○ へき地手当等 義務教育学校の設置等に伴い、支給対象学校を改正した。 ○ 寒冷地手当 市町村立学校の統合に伴い、支給対象学校を改正した。

○ 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
元. 12. 27	第10号	31. 4. 1	○ 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。 ○ 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。
2. 2. 12	第2号	2. 4. 1	○ 初任給決定の基準（級別資格基準表、初任給基準表） 任期の定めのある職員の給与を常勤職員に適用される基準に基づき適切に決定するため、初任給決定の基準を改正した。

○ 職員の特殊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
31. 4. 23	第12号	30. 12. 25	○ 感染症防疫等作業手当 支給対象となる家畜伝染病を改正した。
元. 6. 4	第2号	元. 5. 1	○ 護衛等手当 人事院規則に準じて、手当の区分に定める皇族を改正した。
2. 3. 31	第12号	2. 2. 5	○ 感染症防疫等作業手当 支給対象となる家畜伝染病名を改正した。