

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、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、議会及び知事に対して、令和2年10月26日に職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告を行い、令和2年11月9日に職員の給与等について報告を行ったが、その概要は次のとおりである。

報 告（令和2年10月26日）

I 給与勧告制度の基本的考え方

人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、自らの勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことの代償措置として、適正な処遇を確保するために設けられているものである。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において、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られなければならないとされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

本委員会は、これらを踏まえ、職員の勤務条件について必要な調査研究を行い、改善すべき事項の有無及び改善すべき内容の検討を行ってきたが、その結果について、次のとおり報告する。

II 職員給与の改定

1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響

本年4月以降、新型コロナウイルス感染症の感染が国内で急速に拡大し、国民生活や社会経済活動など、様々な方面に甚大な影響を及ぼしている。4月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく政府の緊急事態宣言が発出され、同月16日には全都道府県に拡大された。その後、5月14日に本県を含む39県の緊急事態宣言が解除され、同月25日には全都道府県の緊急事態宣言が解除されたものの、7月以降、断続的に新たな感染者が確認される中、感染拡大を防止しながら、社会経済活動を回復していくという困難な状況が続いている。

本県の「最近の県経済動向」（9月29日発表）における総合判断では「県内の景気は、一部に持ち直しの動きがみられるものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況が続いている。」としており、雇用・労働に関する個別判断では「厳しい状況にある。」としている。

2 職員給与の状況

本委員会は「令和2年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号。以下「給与条例」という。）及び福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）が適用される常勤職員の給与の支給状況について調査を行った。

給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在14,101人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額384,019円（平均年齢42.0歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第1に示すとおりである。

また、市町村立学校職員給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在9,712人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ教育職、事務職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は423,098円（平均年齢46.7歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第2に示すとおりである。

別表第1

県職員給料表別平均給与月額の様況
(職員の給与に関する条例の適用を受ける職員)

項目 給料表	令和2年4月1日現在								平成31年 4月1日現在	前年比
	人員 (平均年齢)	給料	地域手当	給料の 特別調整額	扶養手当	住居手当	その他	合計(給与 月額(a))	給与月額 (b)	(a)/(b) ×100
行政職	5,378 (41.9歳)	330,624	444	12,463	8,946	9,144	3,331	364,952	364,909	100.0
公安職	3,409 (37.3歳)	323,887	473	2,746	11,777	6,219	4,526	349,628	349,224	100.1
教育職	4,606 (45.5歳)	401,644	8	3,229	10,272	8,459	8,121	431,733	431,426	100.1
研究職	309 (41.5歳)	338,160	0	7,501	8,275	9,167	4,710	367,813	365,140	100.7
医療職(一)	23 (44.9歳)	478,761	83,887	33,770	11,761	6,087	312,331	926,597	913,030	101.5
医療職(二)	200 (42.9歳)	341,602	0	5,340	7,008	9,537	7,811	371,298	368,342	100.8
医療職(三)	176 (43.0歳)	342,408	0	3,247	3,753	5,896	864	356,168	360,346	98.8
合計	14,101 (42.0歳)	352,903	423	6,808	9,961	8,173	5,751	384,019	383,704	100.1

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

2 その他は、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、初任給調整手当、特勤勤務手当等及び寒冷地手当である。

別表第2

市町村立学校職員給料表別平均給与月額の様況
(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)

項目 給料表	令和2年4月1日現在								平成31年 4月1日現在	前年比
	人員 (平均年齢)	給料	地域手当	管理職 手当	扶養手当	住居手当	その他	合計(給与 月額(a))	給与月額 (b)	(a)/(b) ×100
高等学校 教育職	47 (50.3歳)	439,515	0	3,606	7,245	4,509	6,670	461,545	466,442	99.0
小学校・ 中学校教育職	9,068 (46.9歳)	395,539	11	6,927	8,279	6,482	10,549	427,787	432,805	98.8
事務職	523 (44.1歳)	335,096	0	0	6,625	6,072	3,872	351,665	358,499	98.1
医療職	74 (40.2歳)	309,865	0	0	6,351	8,678	3,881	328,775	323,885	101.5
合計	9,712 (46.7歳)	391,845	10	6,485	8,170	6,467	10,121	423,098	427,886	98.9

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

2 その他は、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、へき地手当等及び寒冷地手当である。

3 高等学校教育職給料表は市立特別支援学校の教育職員が、医療職給料表は学校栄養職員が適用を受けている。

3 民間給与の状況

本委員会は、本年も人事院と共同して、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786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175事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より調査の時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間に、月例給に関する調査を8月17日から9月30日までの期間に実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

本委員会は、6月29日から7月31日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間における前年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）との比較を行った。

その結果、別表第3に示すとおり、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（4.45月分）が民間の特別給を0.04月分上回った。

(2) 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）を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

別表第3

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）	361,271円
	上半期（A2）	361,175円
特別給の支給額	下半期（B1）	790,361円
	上半期（B2）	802,675円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.19月分
	上半期（B2/A2）	2.22月分
年間の支給割合		4.41月分

（注） 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から令和2年7月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月分である。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10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

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<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 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〔対前年 △2,255円、△0.2歳〕

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるように措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 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。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

6 本年の給与の改定

(1) 特別給

ア 改定の基本方針

特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合を考慮して、支給月数を引き下げることとする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

イ 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、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月分引き下げ、4.40月分とする。本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3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支給月数を定めることとする。

また、再任用職員の期末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、同様に支給月数を引き下げることとする。

(2) 月例給

前記4(2)の方法により算出した公民較差に基づき、別途必要な報告及び勧告を行うこととする。

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、新型コロナウイルス感染症という新たな危機の中、東日本大震災と原発事故からの復興・再生、令和元年度東日本台風等からの復旧、地方創生・人口減少対策など、多くの課題を乗り越えるため、全力で挑戦を続けている。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、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

勧告（令和2年10月26日）

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。

1 期末手当の改定

期末手当を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.225月分（再任用職員にあつては、0.65月分）とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあつては、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

期末手当の支給割合を1.625月分とすること。

(2) 令和3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1.25月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.675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1.05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1.65月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、1の(1)については令和2年12月1日から、1の(2)については令和3年4月1日から実施すること。

報 告（令和2年11月9日）

I 給与勧告制度の基本的考え方

人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、自らの勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことの代償措置として、適正な処遇を確保するために設けられているものである。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において、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られなければならないとされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

本委員会は、これらを踏まえ、職員の勤務条件について必要な調査研究を行い、改善すべき事項の有無及び改善すべき内容の検討を行ってきており、本年10月26日には職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告を行ったところである。

今般、月例給及び人事管理の課題について、次のとおり報告する。

II 職員給与の改定

1 職員給与の状況

本委員会は「令和2年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号。以下「給与条例」という。）及び福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）が適用される常勤職員の給与の支給状況について調査を行った。

給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在14,101人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額が384,019円（平均年齢42.0歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第1（略）に示すとおりである。

また、市町村立学校職員給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在9,712人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ教育職、事務職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は423,098円（平均年齢46.7歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第2（略）に示すとおりである。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本年も人事院と共同して、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786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175事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より調査の時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間に、月例給に関する調査を8月17日から9月30日までの期間に実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

(2) 調査の実施結果

ア 給与改定の状況

別表第3に示すとおり、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23.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は17.6%となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.9%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、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.8%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は25.3%、減額となっている事業所の割合は16.2%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3.2%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49.6%、高校卒で52.7%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37.8%、高校卒で40.1%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で62.2%、高校卒で59.9%、初任給が減額となっている事業所はなかった。

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	ベースアップの慣行なし
		係員	23.1	17.6	0.9
課長級		17.7	18.3	0.6	63.4

(注) 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。

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	定期昇給実施				定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給制度あり	定期昇給実施	増額	減額		
				変化なし			
係員	85.0	81.8	25.3	16.2	40.3	3.2	15.0
課長級	75.0	71.6	19.6	10.2	41.8	3.4	25.0

(注) 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。

3 月例給に関する職員給与と民間給与との比較

本委員会は、「職員給与実態調査」及び8月17日から9月30日までの期間に実施した「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本年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、別表第5に示すとおり、職員の給与が民間給与を88円（0.02%）下回った。

別表第 5

職員の給与と民間給与との較差

職 種	職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差 (b)-(a) (((b)-(a))/(a)×100)
行政職関係	368,068 円	368,156 円	88 円 (0.02%)

- (注) 1 行政職の職員の給与と民間における行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者の給与をラスパイレ方式によって比較したものである。
 2 職員、民間ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 3 職員給与は、給料月額に給料の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、給料の特別調整額、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、寒冷地手当、特勤勤務手当等を加えた額である。
 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いた額である。

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、本年4月の福島県の常用労働者の所定内給与は、昨年4月に比べて0.4%増加し、所定外給与は、昨年4月に比べて12.1%減少している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、昨年4月に比べて0.1%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、昨年4月に比べて13.2%減少している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年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162,770円、

184,030円及び205,240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、121,430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、本年4月の福島県の有効求人倍率は、昨年4月に比べて0.22ポイント下降して1.32倍（季節調整値）、新規求人倍率は、昨年4月に比べて0.31ポイント下降して1.71倍（同）となっている。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与に関する報告を行った。この概要は次のとおりである。

報告の骨子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（△0.04%）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、

学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定 (令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合(4.46月)との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

6 本年の給与の改定等

(1) 月例給の改定方針

前記3のとおり、月例給について、職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないことから、月例給の改定を行わないこととする。

(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。

Ⅲ 人事管理の課題

1 新型コロナウイルス感染症に係る取組

全国的に新型コロナウイルス感染症が拡大し、本県においても、徹底した感染防止対策が求められている。このような状況の中、人事管理の面では次の事項に取り組んでいるところであり、引き続き、感染の状況に応じて適切に対応する必要がある。

(1) 給与その他の勤務条件に関する取組

本委員会においては、本年3月に、職員に風邪症状が見られる場合等を、交通機関の事故等による不可抗力の原因による場合として特別休暇の対象とするよう、任命権者に通知し、職場における感染拡大の防止を図っている。また、職員が新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合に、特例的に感染症防疫等作業手当を支給できるよう7月に条例が改正されたことを受けて、当該手当の支給対象作業及び手当額を定めるため、人事委員会規則の改正を行った。

さらに、任命権者においては、在宅勤務や時差出勤の制度をより多くの職員が利用できるよう拡充の上、感染拡大の防止を進めている。

(2) 採用活動に関する取組

本委員会では、本年5月に予定していた警察官採用試験を延期し、6月に実施したほか、県職員採用試験の第2次試験については、感染防止対策を講ずるのが難しい集団討論を取り止めるなど、試験内容を一部変更した。また、試験会場においては、マスク着用、いわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を行いつつ、円滑な試験実施に努めている。さらに、動画やSNS(ソーシャルネットワークワーキングサービス)による採用関連情報の発信など、インターネットを活用した人材確保活動を展開している。

2 勤務環境の整備

公務の効率的運営のためには、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。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ていくことが求められる。

(1) 長時間労働の是正

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を踏まえ、本県においても、昨年4月から、人事委員会規則により、超過勤務命令に上限時間を設けたところである。

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。また、令和元年東日本台風に伴う災害対応業務などの特例業務は、上限時間を超えて超過勤務を命ずることが認められるが、当該業務以外の業務に関して、上限時間を超えて超過勤務を命ぜられた事例も多数確認された。

恒常的な長時間労働は、職員の心身への影響も大きく、職員が県民の生命・財産を守るという職責を果たすためには、その是正が図られなければならない。

このため、任命権者においては、超過勤務命令の上限時間を超えた職員・職場の要因を十分に分析・検証し、職場の管理職員に対する指導を適切に行った上で、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強化する必要がある。特に、特定の職員に超過勤務が偏っている場合は、これを改善するため、管理職員自らが業務の見直しや職員間の業務の平準化に積極的に取り組む必要がある。

また、任命権者においては、昨年10月に「福島県職員版『働き方改革基本方針』」を策定し、職員の意識改革、業務の改善、柔軟な働き方のための施策に取り組んでいる。これに基づき、RPAを始めとするICTを活用した業務改革や業務の簡素効率化についても検討を進めており、長時間労働の是正に向け、引き続き、より実効性のある取組を推進していく必要がある。

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「教職員多忙化解消アクションプラン」に基づき時間外勤務時間を30%削減することを目標とした具体的な取組を進めている。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、より適切に職員の健康管理が行われるよう、管理職員が指導・助言内容を踏まえて業務分担の見直しを行うなど、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、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・分析結果を活用して、ストレス要因を低減させる取組を行うなど、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84.5%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、同制度を活用しやすい環境作りとその利用促進を図る必要がある。

任命権者においては、本年2月以降、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的としたテレワークの試行を開始している。こうした働き方改革の推進は、多様な事情を持つ職員が個々の能力を最大限発揮するために有効である。あらゆる職員が私生活と両立しながら職責を果たせるよう、国や他の都道府県の状況を踏まえ、在宅勤務を始めとするテレワーク等の実施に向け、引き続き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22.6%を占める状況となっている。民間

労働法制における年5日の年次有給休暇取得義務化や、「福島県職員男女共同参画推進行動計画」において年休取得目標を年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しつつ、率先垂範の観点から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、障がいの特性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。

3 人材の確保・育成等への取組

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・創生を更に前進していくためには、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、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、民間企業等の高い採用意欲等を背景に、受験者数は減少傾向にあり、一部の技術職については、合格者数が採用予定者数に達しないなど、人材確保を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。

こうした状況に本委員会や任命権者は危機感を持って対策を講ずる必要があり、採用セミナー等の既存の取組に加え、大学低学年層などに向けた啓発活動の充実や、任命権者においてもインターンシップ制度の充実などに取り組み、県職員の仕事が県民生活を支え、やりがいを感じられる魅力的なものであることを効果的に発信し、受験者の確保を図っていく必要がある。

また、全国的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、勤務環境への関心が高まっていることから、働き方改革や業務効率化に関する取組を進めることにより、県職員の勤務環境を魅力あるものとしていくことが求められている。

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、民間企業等の取組も参考に新たな対策にも積極的に取り組むなど、公平で公正な試験運営の確保に努めながら、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。

本年は、ふくしま自治研修センターにおいて4月から予定されていた新規採用職員を対象とした

研修が、延期の上、期間を短縮しての実施となるなど、研修計画が大幅に変更されている。今後は、インターネットを活用した研修機会の確保や、各職場において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。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止などを契機として、在宅勤務制度等が活用されているが、そのような中においても、管理職員は、部下職員との十分なコミュニケーションを図ることにより、業務の遂行状況等を的確に把握し、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 定年制度の見直し

人事院は、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう要請しているところである。

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、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の段階的な引上げを始め、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制等の在り方など、本県の実情に合った制度の検討を進める必要がある。

また、定年の引上げが、採用など他の人事制度にも影響を与えることに留意し、段階的な引上げ期間においても必要な規模の職員採用を計画的かつ継続的に実施していくことを検討するなど、任命権者においては中長期的な視点を持って、採用から退職に至るまでの人事制度全般について検討を進めていく必要がある。

5 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、県民の信頼と協力が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。

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、今後とも職員の意識を高める取組の充実強化等の努力を積み重ね、組織を挙げて不祥事の根絶に取り組む必要がある。

(2) ハラスメントの防止

ハラスメントは、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、本年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、防止対策等として事業主が講ずべき措置等が義務付けされた。

本県においても、パワー・ハラスメント防止については、任命権者において、指針の策定など、事業主が講ずべき措置が図られているが、引き続き、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る必要がある。

IV 適正な給与の確保の要請

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た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。

本年は、月例給について、民間給与との比較等の諸事情を考慮し、給与水準改定のための勧告を行わないこととした。

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、先に本委員会が行った特別給に関する勧告の実施を含め、引き続き適正な給与水準を確保されるよう要請する。

2 給与関係規則の制定・改廃状況

令和2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
2. 6. 2	第14号	2. 4. 1	○ 通勤手当 人事院規則の改正に伴い、通勤手当の返納の取り扱いについて改正した。
3. 3. 30	第6号	3. 4. 1	○ 通勤手当 ガソリン価格の下落等に伴い、各距離区分ごとの手当額を改正した。 ○ 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。 ○ 初任給調整手当 条例の改正に伴い、獣医師に係る手当額を改正した。

○ 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
3. 3. 30	第5号	3. 4. 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。

○ 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
3. 3. 30	第4号	3. 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等に伴い、支給対象学校を改正した。

○ 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
2. 8. 7	第17号	2. 2. 1	○ 感染症防疫等作業手当 新型コロナウイルス感染症に係る感染症防疫等作業手当の特例について、人事委員会規則で定める作業及び額を規定した。
		2. 7. 1	○ 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。
3. 3. 19	第3号	2. 4. 1	○ 保健福祉等特殊業務手当 児童相談所に勤務する職員に係る手当額を改正した。
		3. 3. 19	○ 感染症防疫等作業手当 新型コロナウイルス感染症に係る感染症防疫等作業手当の特例について、「新型コロナウイルス感染症」の定義を改正した。
		3. 4. 1	○ 教員特殊業務手当 部活動指導業務に係る区分及び手当額を改正した。