

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5年10月3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 人事委員会による報告・勧告制度の概要

人事委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等を確保するためのものである。

II 職員の給与

職員の給与は、生計費や国・他の地方公共団体の職員及び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ており、これらに関する本年の状況及び職員の給与改定等に関する検討結果は、次のとおりである。

1 職員給与の状況

本委員会は「令和5年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与の支給状況について調査を行った。

調査対象職員の総数は本年4月1日現在22,702人であり、うち行政職給料表が適用される職員数は5,297人（23.3%）である。また、職員の平均給与月額が395,826円（平均年齢43.4歳）であり、うち行政職給料表が適用される職員の平均給与月額は362,883円（平均年齢41.7歳）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867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174事業所を対象に「令和5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、本年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詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所において昨年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）についても調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

主な調査結果は次のとおりである。

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45.8%（昨年34.1%）となっている。

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83.8%（昨年82.9%）となっている。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36.9%（同33.5%）、減額となっている事業所の割合は1.6%（同2.0%）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50.1%（昨年51.5%）、高校卒で48.8%（同48.8%）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55.0%（同44.3%）、

高校卒で56.3%（同43.6%）、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で44.3%（同54.9%）、高校卒で43.3%（同55.8%）となっている。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の「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）を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を3,234円（0.88%）下回った。

(2) 特別給

本年の「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）と民間における昨年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、民間のボーナスの年間支給割合は、所定内給与月額との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（4.35月分）が民間の特別給を0.11月分下回った。

4 物価及び生計費

本年4月時点の民間における物価等の動向は次のとおりであり、こうした状況の下で本年の民間給与の改定が行われているものと考えられる。

特に、物価については、原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響などにより、継続して上昇していることから、引き続き状況を注視していく必要がある。

(1) 物価

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べて全国で3.5%、福島市で2.8%増加している。

(2) 生計費

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標準生計費は、次のとおりである。

1人	2人	3人	4人	5人
127,970円	132,790円	171,790円	210,780円	249,790円

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年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。そのうち、給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりである。

(1) 月例給

① 月例給については、本年4月分の国家公務員の給与が民間給与を3,869円（0.96%）下回っていることから、月例給の引上げ改定を行い、基本的な給与である俸給を引き上げることとした。

② 引上げは、民間企業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、大卒者に係る初任給について11,000円、高卒者に係る初任給について12,000円引き上げることとした。また、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形ですべての級において改定を行うこととした。

(2) 特別給

特別給については、公務の年間の平均支給月数が民間の支給実績（支給割合）を0.09月分下回っていることから、民間の支給状況に見合うよう引き上げることとし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に配分することとした。

(3) 初任給調整手当

国の医療施設に勤務する医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行うこととした。

(4) 在宅勤務手当

職員が在宅勤務等を行う場合の光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員を対象とした在宅勤務手当を新設することとした。

(5) 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与について、人事院は、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。また、この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくこととした。

6 本年の給与の改定等

(1) 本年の給与の改定

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則（情勢適応の原則（第14条）及び均衡の原則（第24条））に基づき、国及び他の地方公共団体の職員の給与等を考慮しつつ、職員給与と民間給与の均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

このことを踏まえて上記1から5までの状況を総合的に勘案した結果、本委員会としては、本年の給与の改定について以下のとおりとすることが適当と判断した。

ア 月例給

月例給については、本年4月時点で職員給与が民間給与を3,234円（0.88%）下回ったことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、基本的な給与である給料月額を引き上げることとする。

行政職給料表については、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き、そこから改定率を逡減させる形ですべての級において改定を行い、給料表を平均1.02%引き上げる。

また、行政職給料表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改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものことから、同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、本年4月に遡及して実施する。

ウ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

特別給については、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が、昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの支給割合を下回ったことから、民間の支給割合に見合うよう、職員の年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.45月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間のボーナスの支給状況等を考慮して、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.05月分を配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、令和6年度以降においては、6月期及び12月期がそれぞれ均等になるよう配分することとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025月分引き上げるとともに、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給月数を0.10月分引き上げることとする。

(2) その他の課題

ア 通勤手当

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。

イ 在宅勤務手当

人事院は、在宅勤務に係る費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当について勧告した。

在宅勤務に関する給与面での対応については、今後、人事院が策定する在宅勤務の実施に関するガイドラインや他の都道府県の動向等にも注視しながら検討する必要がある。

ウ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、昨年の人事院報告の中で言及した「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）」について、本年の勧告と併せて令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を公表した。主な取組事項として、人材の確保や組織パフォーマンスの向上に向けた処遇改善や、働き方やライフスタイルの多様化に対応した手当の見直しなどが示されたほか、給与水準の在り方や65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討を進めることとされている。

本県においても、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら給与制度の整備について検討する必要がある。

エ 公立学校教員の給与

国においては、第5期教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）により、真に頑張っている教員が報われるよう、教職調整額の水準や各種手当の見直しなど、教員の処遇改善に向けて検討が進められている。

こうした国の動向を注視するとともに、他の都道府県との均衡を考慮しながら公立学校教員の給与の見直しについて検討する必要がある。

オ 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、地方自治法の一部を改正する法律が令和6年4月1日から施行されることを踏まえ、同法の趣旨に沿って、勤勉手当を適切に支給する必要がある。

また、職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員（以下「給与条例適用職員」という。）の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定された給与条例適用職員の給与の種類その他の改定の内容を考慮した上で、当該給与条例適用職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定する必要がある。

Ⅲ 人事管理の課題

1 人材の確保・育成

社会の急速な変化により複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、県民全体の奉仕者としての自覚や「福島県をより良くしたい」という情熱はもとより、こうした変化に柔軟に適応できる力を持った有為な人材の確保・育成が極めて重要となっている。

(1) 人材の確保

〔採用試験の現状〕

若年人口の減少や民間企業等の高い採用意欲等を背景に、全国的に公務員志望者が減少しており、本県においても採用試験の受験者は減少傾向にある。県職員（大学卒程度）採用候補者試験では、近年、多くの技術系職種で合格者数が採用予定者数に達しない状況にあるほか、行政事務職でも競争倍率の低下が続いており、有為な人材の確保のためには、より多くの受験者の獲得が課題となっている。

〔本委員会における取組〕

受験者の確保に向けては、本委員会においても、任命権者との連携のもと、採用試験制度の見直しや募集広報活動の強化に取り組んできた。令和5年度の大学卒程度の採用試験においては、これまで技術系職種のみとしていた東京会場の第1次試験を事務系職種にも拡大して実施したところ、事務系職種の受験者は前年度より増加したところである。

しかしながら、採用予定者数の増加により競争倍率は低下していることから、職員の質を確保するため、引き続き、採用選考を取り巻く環境の動向を注視しながら、民間企業等の志望者などこれまでと異なる層にも関心を持ってもらえるように試験制度の見直しに取り組んでいく必要がある。

また、若年人口の減少が進行する現状において、新規学卒者の採用の減少は避けられないことを

認識したうえで、職務経験者の活用も積極的に検討していかなければならない。本県においては、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験を実施しているところであるが、当該試験においても受験者が減少傾向にあることから、その見直しも含めて対策を検討していく必要がある。

〔仕事や職場の魅力向上〕

試験制度の検証・見直しに継続して取り組む一方、採用選考における民間企業等との競合が厳しさを増す現状にあっては、根本的な県職員の仕事や職場の魅力の向上が何よりも重要である。任命権者においては、現在進めている働き方改革や業務効率化に関する取組について、職員の声を踏まえながらより進展させ、一人一人の職員がいきいきと能力を発揮できる環境の整備に努めなければならない。そのうえで、インターンシップの機会等を通じて、県職員の仕事の内容やそのやりがいを具体的に発信できるよう工夫していく必要がある。

〔高齢期職員の活用〕

定年の段階的な引上げが開始され、職員も60歳以降の働き方について多様な選択が可能となったところである。任命権者においては、採用を巡る厳しい環境を踏まえたうえで、少しでも多くの高齢期職員にその経験・能力を引き続き県政に活かしていくことを選択してもらえるようにするため、高齢期職員が活躍できる職務内容や人事配置の検討、健康管理を含めた勤務環境の整備等に努めていく必要がある。

〔障がい者の雇用〕

障がい者雇用の促進については、各任命権者において、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、適正な選考を実施するとともに、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を発揮して活躍できるよう、それぞれの障がいに応じた合理的配慮を行うなど、引き続き職場環境の整備に努めていくことが重要である。

(2) 人材の育成

〔若手・中堅職員の育成〕

行政課題が複雑化・高度化する中、行政サービスの質を維持・向上させていくためには、職員の意識改革や能力の向上に積極的に取り組んでいく必要がある。

そのためには、職員が仕事にやりがいを持ち、能力向上への意欲を高く持てる環境にあることが重要となるが、令和4年度に知事部局において実施した職場満足度調査においては、入庁後5～19年、25～39歳の職員で、他の年代の職員より満足度が低い結果となった。こうした若手・中堅職員が自分の仕事に誇りを持ち、その能力を十分に発揮できるような環境を整備し、組織として育成に取り組んでいかなければならない。

本県においては、復興・再生、新たな災害、新型コロナウイルス感染症への対応等により職員一人一人の業務負担が増大したことで、日々の業務を通じた育成（OJT）を取り巻く環境は厳しい状況が続いてきたが、改めてOJTがその機能を十分に発揮できるよう、その活性化が望まれる。

〔管理職員の役割〕

情報化の進展等により職務遂行・政策決定のスピードアップが求められる一方で、職員の価値観やライフスタイル等が多様化する中において、業務及び人材のマネジメントを担う管理職員の役割の重要性が増している。管理職員においては、業務管理はもとより、日々の業務において、職員のやりがいや職務への貢献意欲を高め、一人一人の能力の底上げに当たるとともに、行政のデジタル変革（DX）や働き方改革にも率先して取り組まなければならない。任命権者は、こうした管理職員に求められるマネジメント能力について、個々の資質や意欲に依拠することなく、新たに管理職員となった者をはじめ、全ての管理職員が必要な能力を身に付けることができるよう、その伸長に資する研修等の充実に努めていく必要がある。

〔人事評価制度〕

職員が仕事のやりがいを実感できるようになるためには、成果を適切に評価される環境にあることが重要である。人事評価制度は、管理職員が部下職員との十分なコミュニケーションを図りながら、能力・実績を適正に評価することにより、職員の能力や意欲の向上につなげるためのツールとして効果的に実施されることが期待される。

〔女性職員の登用〕

女性職員の登用については、知事部局において、令和5年4月時点の管理職層に占める女性職員の割合が12.0%となり、福島県職員男女共同参画推進行動計画に定めた目標値を2年前倒して達成

するなど、本県においても積極的に取組が進められているところである。

しかしながら、教育委員会における教員も含め、全国的には本県の女性職員の登用状況は低い水準にあることから、今後も、様々な場面における意思形成過程で女性の参画拡大が図られるよう、より一層取組を進めていく必要がある。

任命権者においては、引き続き、仕事と育児・介護等の両立支援の充実を図り、男女を問わず、職員が働きやすい勤務環境を整備するとともに、若年時からキャリアパスのモデルを具体的に示すなど、長期的なキャリア形成を意識した人事管理（研修、評価、配置等）により、女性職員の意欲を高め、育成していく必要がある。

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ともに健康で充実した生活を送りながら仕事への高い意欲を持ち、その能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備を進めていくことが極めて重要である。また、本県においては、近年、採用試験の受験者数が減少傾向にあることから、有為な人材を確保するためにも魅力ある職場環境づくりが求められる。

このため、長時間労働の是正に努めるとともに、仕事と生活の両立支援や多様で柔軟な働き方の実現等に向けた取組を一層推進する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

本委員会の調査によれば、令和4年度の職員の超過勤務時間は、一人当たり月平均21.6時間と依然として高い水準にある。月100時間以上の超過勤務をした職員数は前年度より減少したが、上限時間である月45時間を超える職員の割合は平成30年度以降ほぼ横ばいであり、職員の健康や業務効率への影響が懸念される。

任命権者においては、「福島県デジタル変革（DX）推進基本方針（令和3年9月策定）」及び「福島県行財政改革プラン（令和4年3月策定）」に基づき、行政のデジタル変革（DX）を推進し、付加価値の高い行政サービスの提供や公務効率の向上を図ることとしている。

また、本年6月策定の「令和5年度超過勤務縮減アクションプログラム」においては、①管理職員の意識向上と業務管理の徹底、②超過勤務の要因整理・分析・検証と「見える化」を重点取組事項に掲げており、管理職員が中心となって超過勤務の要因分析を行い、事務事業全体の見直しや業務の再配分、人員の再配置等により、業務管理の徹底を図ることとしている。加えて、職員自身においても、超過勤務時間を意識した働き方を実践できるよう庶務システムの改修を行うこととしており、これらの取組の着実な実行が求められる。それでもなお恒常的な長時間労働の解消が図られない場合には、業務量に応じた柔軟な職員配置や必要な人員の確保など更なる対応を検討する必要がある。

長時間労働の是正は、仕事と生活の両立の推進や柔軟な働き方の実現を図るうえで前提となる重要な課題である。本委員会としても、勤務条件実態調査や労働基準監督機関としての臨検等を通して、職員の長時間労働の実態を把握しながら、その改善に向け任命権者の取組を支援していく。

(2) 教職員の多忙化解消

学校現場が直面する問題が複雑化・多様化する中で、教職員の働き方改革を推進するため、国や各自治体において様々な取組が行われている。

本県でも教育委員会において、令和3年2月に「教職員多忙化解消アクションプランⅡ（令和3年度～令和5年度）」を策定し、部活動の在り方の見直しや勤怠管理システムの導入などマネジメント体制の改善等により引き続き業務内容の適正化と時間外勤務時間の削減に取り組んでいるところである。さらに、新型コロナウイルス感染症対応など新たに生じた業務による影響等を考慮し、今年度から新たにPBL型（自ら課題を見つけ出し、課題解決につなげる手法）の業務改善手法を導入するなど教職員の多忙化解消に向けた取組を強化している。

多忙化などを背景に教員不足が全国的に深刻化する中、教職員の過度な負担の軽減を図る取組を一層促進することにより、教職の魅力向上とともに、教育の質を高め児童生徒の健やかな成長と自己実現につなげることが期待される。

本委員会としても、計画が確実に実行されるよう、その進捗状況について引き続き注視していく。

(3) 仕事と生活の両立支援

〔仕事と育児の両立支援〕

職員それぞれが仕事と育児を両立し、充実した生活を送りながら働き続けていくために、育児休

業取得回数の制限緩和や子育て休暇の取得対象となる子の範囲の拡大など、各種支援制度が整備・拡充された。

任命権者においては、制度利用促進のための取組を職場全体で積極的に行っており、特に男性職員については、その取組の成果が本委員会の調査結果にも顕著に現れている。

男性職員の育児休業については、令和4年における取得率が44.8%（知事部局62.1%）と昨年の25.2%（知事部局51.2%）から大幅に上昇しており、平成30年以降連続した増加となっている。また、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の取得率なども増加傾向にある。

仕事と育児の両立支援制度の更なる利用促進のため、今後も任命権者において代替職員の確保など支援体制の強化に努めるとともに、育児休業中や復職後の各種支援制度に関する具体的な利用方法を周知するなど丁寧なフォローが求められる。また、職場においても、該当職員の「仕事・子育て両立プラン」の作成や柔軟な業務体制の整備などにより、引き続き制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

〔年次有給休暇の取得促進〕

本委員会の調査によれば、県全体の令和4年の年次有給休暇取得日数の平均は12.6日で平成25年以降増加傾向にあり、任命権者の積極的な取組が効果を上げている。中でも、警察本部における取得日数は14.3日となり、警察本部が定める取得目標（14日）を達成している。

その一方で、取得が年5日未満の職員も確認されている。年次有給休暇の取得は、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮していくうえで重要であり、公務能率の向上にも資するものである。企業等において年次有給休暇の年5日取得が義務づけられていることも踏まえ、引き続き確実かつ計画的な取得促進に努める必要がある。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

人事院が設置した「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方に関する研究会」の最終報告が本年3月に取りまとめられ、フレックスタイム制の拡充、テレワークの適切な運用、勤務間インターバルの確保や夏季休暇の使用可能期間の拡大などによる柔軟な働き方についての提言がなされた。

本県においても在宅勤務などの柔軟な働き方を推進しており、知事部局では令和4年6月にサテライトオフィスの設置場所を追加したほか、知事部局及び教育委員会では本年7月から通年での時差出勤を正式に導入した。

令和4年度に知事部局が実施した職場満足度調査によれば、在宅勤務制度について、重点改善分野として検討が必要な事項とされている。また、本年の人事院報告によると、テレワーク実施に係る勤務管理や運用上の考え方などを整理し、本年中にガイドラインを策定することが予定されていることから、本県においても今後の動きを注視する必要がある。

ワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや価値観が多様化する中で、職員の事情や希望に応じた働き方を尊重することが今後一層求められることを見据え、国及び他の地方公共団体の動向を注視しながら、更なる制度の充実について検討していく必要がある。

(5) 心身の健康保持

本委員会の調査によれば、令和4年度の長期病気休暇等取得者のうち、心の疾病を原因としているものは6割を超え、増加傾向にある。

休暇期間等の更新や復職後の再取得も確認されており、不調に至った後の職務復帰の難しさが窺われる。

不調の未然防止と早期対処のため、管理職員は日頃から機会を捉えて職員の状況把握に努める必要がある。また、ストレスチェックの活用を積極的に周知し、職員自身の気付きを促して早期受診につなげることも有効である。加えて、所属においては、休暇等取得職員の職務復帰が円滑に行われるよう、職員の状況に応じたきめ細やかな対応が求められる。

職員の健康については、今後増加が見込まれる高齢期職員を含め、職員自身による健康保持や職場全体の理解促進につながる意識啓発をさらに推進していくことが望まれる。

(6) ハラスメントの防止

ハラスメントは、能力の発揮を妨げ、人格や尊厳を傷つける許されない人権侵害であり、被害を受けた者の心身の健康を害するだけでなく、職場全体に大きな影響を与え、公務の運営に支障を及ぼすものである。

任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針等に基づき、相談体制の整備や研修等により必要な対策を講じているものの、依然としてハラスメントを理由とする懲戒処分事案が発生しており、また、本委員会の人事行政相談窓口にもハラスメントに関する相談が寄せられている。

本委員会としても、相談窓口の周知に加え、ハラスメントが深刻な状態に陥ることを防ぐため関係機関と連携しながら必要な対応を行っているところであるが、ハラスメント防止には、職場などを含めた、職員のより身近な場所での適切な早期対応が欠かせない。

個人が尊重され、その能力を安心して十分に発揮できる職場づくりのために、今後も管理職員をはじめとする職員全体の意識啓発や実効性のある研修の実施等により、強い意志を持ってあらゆるハラスメントの根絶に取り組む必要がある。

3 公務員倫理の徹底

本年に入り職員の逮捕事案が相次ぎ、県民の県政に対する信頼は大きく損なわれた。職員全体が公務員としての倫理観を問われている中で、一人一人が一連の不祥事を自分事として深刻に受け止め、今一度内省する必要がある。

職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理意識と厳正な服務規律の保持が求められるとともに、公正で誠実な職務遂行を通し県民の信頼を得て、初めて公務員としての役割を果たすことが可能となることを改めて認識すべきである。

任命権者においては、入札制度等監視委員会の提言や全庁的な意見照会等を踏まえ策定した再発防止策の徹底や、職員面談、不祥事案の事例検討の実施等により職員の意識啓発に組織全体で取り組み、信頼回復に努めている。

今後も総合的かつ不断の取組によりコンプライアンスを徹底し、職員一人一人が公務員として適切な判断力を身につけ、真摯に職務に向き合い、組織全体でその責務を全うすることが強く求められる。

IV 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、福島未来を創り出していくため日々職務に精励し、また、震災からの復興・再生や人口減少対策をはじめ、急激に変化する社会情勢の中で生じる多くの困難な課題に対し、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適正な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、別紙の勧告どおり実施されるよう要請する。

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 令和5年4月の民間給与との比較による給与改定等

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415,600円とすること。

(2) 期末手当・勤勉手当

ア 令和5年12月期の支給割合

(ア) 下記(イ)及び(ウ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、0.5月分）とすること。

(イ) 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、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1.725月分とすること。

イ 令和6年6月期以降の支給割合

(イ) 下記(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1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0.6875月分）とし、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1.0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0.4875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1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0.5875月分）とし、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1.2月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0.5875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。

第2 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、第1の2の(2)のイについては令和5年12月1日から、第1の2の(2)のウについては令和6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5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
5. 12. 28	第17号	5. 4. 1	○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改正した。 ○ 初任給調整手当（医師・歯科医師） 条例の改正に伴い、医師及び歯科医師に係る手当額を改正した。
		5. 12. 1	○ 勤勉手当（成績率） 支給割合の改定に伴い、令和5年12月期の成績率の上限に係る特例を規定した。
		6. 4. 1	○ 通勤手当 ガソリン価格の上昇に伴い、各距離区分ごとの手当額を改正した。 ○ 勤勉手当（成績率） 支給割合の改定に伴い、令和6年6月期以降の成績率の上限を改定した。 ○ 勤勉手当（除算期間） 令和6年6月期から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることに伴い、除算期間の規定を改正した。 ○ 初任給調整手当（獣医師） 条例の改正に伴い、獣医師に係る手当額を改正した。
6. 3. 29	第5号	6. 3. 25	○ 給料の特別調整額 警察本部の組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
		6. 4. 1	○ 給料の調整額 動物愛護センターに勤務する獣医師に係る調整数を新設した。 ○ 初任給調整手当 獣医師に対する初任給調整手当について、60歳を超えて給料月額7割措置が適用される職員の手当額を改正した。

○ 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
5. 12. 28	第18号	5. 4. 1	○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改正した。
6. 3. 29	第6号	6. 4. 1	○ 夜間学級担当手当 令和6年4月の福島市公立夜間中学校の開校に伴い、夜間学級担当手当を新設した。
			○ 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 市町村立学校の廃止に伴い、支給対象学校を改正した。

○ 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
5. 12. 28	第19号	5. 4. 1	○ 昇格時号給対応表 給料表の改定に伴い、昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 給料表の改定に伴い、降格時号給対応表を改正した。
6. 3. 29	第7号	6. 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。

○ 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
5. 12. 28	第20号	5. 4. 1	○ 昇格時号給対応表 給料表の改定に伴い、昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 給料表の改定に伴い、降格時号給対応表を改正した。

○ 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
5. 7. 11	第16号	5. 7. 11	○ 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」を廃止した。
6. 3. 29	第8号	6. 3. 25	○ 夜間等特殊業務手当 警察本部の組織改編等に伴い、支給対象機関を改正した。
		6. 4. 1	○ 夜間等特殊業務手当 警察本部の勤務体制の変更に伴い、支給対象機関を改正した。