

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ついて調査及び検討を行った。

その概要は、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3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21,267人（一般行政職員5,927人、警察官3,785人、教諭等10,893人、研究員等291人、医師・薬剤師等371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387,848円（うち平均給料月額343,988円）となっている。

これら全職員の平均年齢は41.7歳、平均経験年数は20.1年となっており、また、男女別構成は男性62.7%、女性37.3%、学歴別構成は大学卒77.8%、短大卒4.0%、高校卒18.2%、中学卒0.0%であり、平均修学年数は15.2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359,559円（うち平均給料月額322,594

円) となっている。

なお、総務省が実施した「令和2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2年4月1日時点において100.1となっている。

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938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、254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217事業所について、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、本年は、昨年同様、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。

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8,650人及び教員、研究員等の32職種375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っており、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いえる。

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24.1%(昨年25.7%)、高校卒では18.0%(同19.2%)となっており、双方とも昨年を下回る結果となっている。

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29.7%（昨年56.0%）で昨年に比べて26.3ポイント減少し、高校卒では39.6%（同57.0%）で17.4ポイント減少している。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では69.6%（同42.2%）で27.4ポイント増加、高校卒では60.4%（同40.5%）で19.9ポイント増加し、減額した事業所は大学卒では0.7%（同1.8%）、高校卒はなかった（同2.5%）。

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29.3%（昨年32.8%）で、昨年に比べ3.5ポイント減少している。ベースダウンを実施した事業所はなかった（同0.7%）。

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、85.5%（昨年84.5%）で、昨年に比べて1.0ポイント増加している。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22.7%（同19.2%）、減額となっている事業所の割合は6.4%（同7.5%）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3年職員給与実態調査」及び「令和3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362,636円、職員給与が362,699円で、職員給与が民間給与を平均63円（0.02%）上回っていた。

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 4.32 月分（昨年 4.46 月分）に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（ 4.45 月）が民間事業所の特別給を 0.13 月分上回っていた。

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 1.0% 、全国では 1.1% 低下している。

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 $162,759$ 円、3人世帯で $173,314$ 円、4人世帯で $183,873$ 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、 1.27 倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて 0.07 ポイント低下している。

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10日、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与についての報告・勧告を行うとともに、公務員人事管理についての報告、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。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント
～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（ $\Delta 0.15$ 月分）～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、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 △19円（0.00%）

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<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 4.32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>

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、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30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3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の^{あいろ}かん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む^{あいろ}隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員

ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。
非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

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の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業

の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：
民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

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と比べて減少しているものの、一般の従業員（係員）について、80%を超える事業所が定期昇給を実施していることに加え、20%を超える事業所が初任給の引上げやベースアップを実施しており、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もみられる。

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上回っており、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）を上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。

月例給については、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。また、特別給については、民間との較差に見合う引下げを行うことが適当と判断した。

高齢層職員の昇給制度について、国や多くの都道府県では、55歳を超える職員は標準の成績では昇給しないこととなっている。

このことについて、本委員会では、昨年11月の報告において、「地方公務員の定年引上げを見据え、本県においても、60歳前の給与カーブを含む高齢層職員の給与水準の在り方等について、引き続き検討していく必要がある。」としたところである。

本年6月に地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が成立したことから、条例で定年を定めることとされている地方公務員についても、国家公

務員と同様に段階的に定年を引き上げていくことになる。

そのため、本県においても、60歳を超える職員を含めた高齢層職員の昇給制度を一体的に考慮することが必要となっている。

また、本県における高齢層職員の給与水準は民間を上回っており、その差はこれまで一定程度縮小はしてきたものの、近年はほぼ横ばいの状況にある。

これらについて総合的に検討した結果、定年の段階的引上げの実施に合わせて、55歳を超える職員の昇給制度の見直しを行うことが適当と判断した。

(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 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0.15月分引き下げ、年間の支給月数を4.30月とする。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。今年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

再任用職員、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下げることとする。

ロ 高齢層職員の昇給制度

定年引上げの実施等を踏まえ、令和5年4月1日以降における55歳を超える職員の昇給については、標準の勤務成績では行わないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好な場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとする。

(3) 給与制度における今後の課題

イ 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

本年、人事院は、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い、これに併せて、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育

児休業の期間は合算しないこととする報告を行った。これについては、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の改正等の動向を注視していくこととする。

ロ 定年引上げに伴う給与制度の見直し

定年の段階的引上げに係る国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）においては、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準が60歳前の7割に設定された。

また、附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、令和13年3月31日までに所要の措置を順次講ずることとされた。

これを受け、人事院においては、能力・実績を的確に反映させつつ、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等に係る基準の整備を始めとして、順次取組を進めていくこととしている。

本県においては、国における検討や取組を注視するとともに、地域の民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況について、継続的に把握しながら、適切な措置を検討していくこととする。

2 人事管理

(1) 東日本大震災からの復興及び「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災から10年余りが経過し、インフラの整備や災害に強いまちづくりなどのハード面については、多くの地域で事業が完了した一方、心のケアや地域コミュニティの再生・形成などのソフト面については、地域ごとの状況に差異があり、今後も中長期的な取組が必要とされている。

加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や多発化・大規模化する自然災害、少子高齢化や行政のデジタル化の推進への対応など、多様化・複雑化する行政課題に対し、職員には県民からの期待に応え、効果的で質の高い行政サービスを提供していくことが求められている。

こうした状況の中、今年度から県政運営の新たな指針となる「新・宮城の将来ビ

ジョン」がスタートした。この新ビジョンに掲げる「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を推進していくためには、高い意欲と柔軟な思考力を持った職員を確保するとともに、職員一人一人の能力向上を図りながら、組織として知識や経験を共有し、承継していくことにより、組織全体の総合力を高めることが重要である。さらには、これまで以上に県民の理解を得ながら市町村、民間企業、NPO等の多様な主体と連携して事業に取り組むことが求められている。

そのためには、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とともに、県組織の総合力の向上を目指して、計画的、効果的な各種職員研修を実施しながら、人材育成に注力していく必要がある。

また、職員の年齢構成や経験年数に留意しながら、将来を見据えて早い段階からのマネジメント力の育成のほか、昇任管理等も含め長期的な視点での人事運営について検討を重ねていくことが必要である。

※ 本県では、県組織が常に県民に最適な行政サービスを提供できる組織であるために最も大切な財産である職員を「人財」と位置付け、その育成に係る方針を定めている。

(2) 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進

現在直面している新型コロナウイルス感染症の感染拡大を始め、多発化・大規模化する自然災害や、今後、本格化していく人口減少といった数多くの課題に対応し、県勢を更に発展させるためには、県民の思いや市町村の意向を受け止め、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力のある、多様で有為な人材を確保することが必要である。

今年度の採用試験については、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じながら、予定どおり適正かつ公正に実施しているところであり、本年12月から来年1月にかけては、昨年度に引き続き就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を実施することとしている。

職員の採用に当たっては、従来から職員採用試験（大学卒業程度）等の第1次試験を東京と大阪においても実施し、受験者の利便性の向上に努めているところであり、県外会場における最終合格者は全体の1割から2割程度で推移するなど一定の

成果が得られている。加えて、警察官A採用試験を5月と9月の年2回実施しているほか、受験上限年齢や試験区分等の応募要件を適宜見直し、応募者の確保に努めている。さらに、土木職は必要人員の確保が困難な状況が続いていることから、民間企業等で培った経験を生かし、即戦力として期待される職務経験者を対象とした採用試験を継続して実施しているところである。

しかし、近年、受験対象年齢人口の減少や、民間企業等における底堅い採用意欲、採用活動の早期化等を背景に、全体的に応募者の減少傾向が続いており、一方で多様で柔軟な就労形態やワーク・ライフ・バランスの実現への社会的な関心も高まっている。

こうした状況を踏まえ、職員がそれぞれの働き方に応じて、やりがいを十分に感じることのできる職場環境づくりに取り組むとともに、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発信することが必要となっている。

また、新たな行政課題に対応しながら、業務の効率化や生産性の向上を図り、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、全ての職員が活躍できる柔軟な働き方を実現し、組織の活性化を図ることに加え、優れた人材を確保していくことが求められる。特に、社会全体のデジタル化の動きを踏まえ、行政のデジタル化を推進していくには、創意工夫し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、多様な資質、経歴を有する人材の採用や、公正性を確保した上での民間企業等との人材の交流など、新たな知見を公務に取り込むことのできる仕組みについて、検討を進める必要がある。

女性の活躍推進については、本県の「第3期特定事業主行動計画」における目標数値であった職員採用試験受験者等の女性割合が令和元年度実績で初めて目標である40%を達成し、令和2年度もこれを達成した。令和3年4月1日からの「第4期特定事業主行動計画」においても継続・強化していくこととされており、今後も女性の採用試験受験の促進に向けた取組を進めていく必要がある。また、女性職員に対する仕事と家庭生活の両立支援の充実を図りながら、更なる職域の拡大と多様な職務機会の付与による人材育成に取り組み、管理職への登用も視野に入れたキャリア形成をより一層支援していく必要がある。

なお、国では「第5次男女共同参画基本計画」において、男性職員も育児休業等

を取得しやすい職場環境の整備を促進することなどとしていることから、男女問わず働きやすい環境の整備を図るとともに、女性職員の活躍に資するような取組を推進する必要がある。

障害者雇用の推進については、これまで身体障害者のみを対象とした採用選考考査を実施してきたが、令和元年度から、精神障害者や知的障害者も受考できるように応募資格要件の見直しを行い、受験者の増加に取り組んできた。

本年からは、障害者の法定雇用率が0.1%引き上げられ、各任命権者は、いずれもこれを上回る障害者を雇用している。任命権者は、引き続き本委員会と連携し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、障害のある職員が働きやすい職域や業務を検討するなど、その能力や適性を最大限発揮できるよう取組を進めていく必要がある。

(3) 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、効率的で質の高い行政を行っていく上で極めて重要な意義を持つものであり、制度として定着してきているところである。

現在、国においては、本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」の報告書を受け、評語区分の細分化など人事評価制度の改正に向けた検討が行われており、これと並行して人事評価結果を任用や給与に適切に反映するための措置についての検討も行われていることから、その動向を注視していく必要がある。

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、職員の士気や組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。

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、職員に気付きを与え、主体的な能力開発につなげられるほか、管理職員のマネジメント能力の醸成にもつながるなど人材育成の有効な手段と考えられる。任命権者においては、これらの点についての認識を深め、管理職員が職員とのコミュニケーションの充実を図りながら、適切な人事管理を実践できるようサポートしていくことが求められる。

(4) 定年の引上げへの対応

前記のとおり、本年6月、地方公務員の定年を段階的に引き上げ、「役職定年制」、「定年前再任用短時間勤務制」等を導入する地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

この改正の趣旨を踏まえ、任命権者は、職員の任用、分限その他の人事行政に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行う必要があるとされたところである。

今後、同様の改正が行われた国家公務員の定年の引上げ等に関する国の動向を注視しつつ、本県の状況を踏まえた制度設計等の検討を進め、円滑な実施のための準備を進めていく必要がある。

また、段階的な定年の引上げ期間中は暫定的に再任用制度が存置されることとなるため、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。

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

時間外勤務の縮減については、職員の健康面や公務能率等の観点から、これまでも本県における重要な課題としてきたが、特に令和元年度には、職員全体の時間外勤務が前年度より大幅に増加したため、対策を強化する必要があるとしたところである。

そのような中、令和2年度においては、職員一人当たりの時間外勤務は月平均17.8時間で、前年度に比べて1.0時間増加し、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合も前年度に比べ増加した。また、平成31年4月から導入した時間外勤務の上限規制における年間の上限時間でみると、他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では2.1%、その他の所属（年間上限360時間）では7.1%の職員が上限を超えて時間外勤務を行っている状況にある。

これらについては、新型コロナウイルス感染症や災害対応などの業務が増加したことが大きな要因として考えられる。業務負担の増加によって長時間勤務を行う状況が続けば、職員の健康上のリスクが憂慮されることから、各任命権者においては、時間外勤務の縮減に向けて、対策をより強化していくことが求められる。

また、県教育委員会の令和2年度の調査によると、県立学校において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の割合は、前年度より減少している。

これについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による休業や部活動の縮小等の影響も要因として考えられるが、一方で、こうした状況下においても、いまだ一定数の教職員が長時間勤務を行っている実態がある。

県立学校においては、令和3年度から、ICカードによって出退勤を管理するシステムが導入されたところであり、今後は、当該システムを活用して教職員の勤務実態を把握し、勤務時間の適正化に向けた取組を推進していく必要がある。

メンタルヘルスについては、新型コロナウイルス感染症への対応が長期化し、関係業務が拡大しており、これまで以上に職員の精神的負担の蓄積が懸念される。

令和2年度における精神疾患を起因とする病気休暇取得者数は、前年度より増加しており、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も増加傾向にある。

各任命権者においては、これまでもストレスチェックを活用した健康管理や相談体制の整備等、職員の支援に取り組んできたところであるが、メンタル面に不安を抱えている職員に対しては、今後もきめ細かな支援を行っていくことが求められる。

職員の健康管理に当たっては、適度な休養や心身のリフレッシュ等を図るために、計画的に休暇を取得することができる環境が重要である。

年次有給休暇の取得状況については、近年、平均取得日数は増加傾向に改善しているが、取得日数が5日以下の職員が依然として一定数いる状況にある。

民間においては、平成31年4月から、使用者に対して、労働者に年5日の年次有給休暇を取得させることが義務付けられるなど、休暇取得に係る環境整備が進められている。こうした動きも踏まえ、任命権者においては、全ての職員が十分な休暇を取得できるよう、勤務実態や健康状態を考慮しながら、今後も、休暇を取得しやすい環境づくりを一層進めていく必要がある。

(2) 働き方改革の推進

職員の働き方改革について、本県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、在宅勤務及び時差勤務制度、ウェブ会議システムやモバイルワーク等が導

入・拡充されるなど、取組が進められているところである。

社会全体において官民間問わず働き方改革が求められてきている中で、本県としても、より多様で柔軟な働き方の実現のため、国や他県において導入されているフレックスタイム制等の柔軟な勤務時間制度の導入に向けた検討を行っていく必要がある。

また、本県の情報化政策の基本的方針として策定された「みやぎ情報化推進ポリシー」においても、「デジタル化による働き方改革の推進」が重点目標とされたところであり、各任命権者においては、こうした行政事務の効率化にも積極的に取り組みながら、職員の働き方改革をより一層推し進めていくことが求められる。

(3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進む現代社会においては、年齢や性別などにかかわらず、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。本県においては、職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、育児や介護等と仕事の両立を支援するための制度の整備に取り組んできている。

本年6月には、民間における仕事と育児等を両立できる環境整備を推進する観点から、育児や介護休業等に係る法改正が行われた。この動きを受け、人事院は、国家公務員における育児休業等の制度拡充に係る意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇を新設することとしている。

本県においても、妊娠、出産、育児等と仕事の両立は、職員が安心して勤務を継続し、キャリアを形成していくための重要な課題として、これまでも各種支援制度の整備を積極的に進めてきており、本年4月には、国に先駆け、特別休暇として不妊治療休暇を制度化したところである。

引き続き、国の制度との均衡を考慮しながら、制度の充実に向けての検討を進めるとともに、今後の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正動向を注視しながら、適切な措置を講じる必要がある。

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。

(4) 服務規律の徹底

本県職員は、公務に携わる者としての自覚や使命感、倫理観を保持し、常に気を引き締めて、自らの行動を律しながら、日々の職務に当たることが求められる。

令和2年度においては、前年度より減少したものの、窃盗や傷害、ハラスメントといった事由により、県全体で14人の職員が懲戒処分を受けている。

こうした懲戒処分事案が続くことは、公務員として求められる規範意識や遵法意識の欠如が疑われ、ひいては県政全体への信頼を失うことにつながりかねない事態となる。各任命権者においては、個々の職員が公務に携わる者として、常に高い倫理観を持って日々の職務に当たるよう、改めて服務規律の徹底を図り、不祥事の発生防止に努める必要がある。

昨年6月には、ハラスメント防止に係る関連法が改正され、事業主への対策の義務付けが強化されるなど、職場でのハラスメント防止に対する社会的要請は、これまで以上に高まっている。

本委員会としては、職員からのハラスメントに関する苦情相談が増加傾向にあることなども受けて、各任命権者に対し、個別の事案については適切な対応を求めるとともに、発生防止に向けた一層の取組を要請してきたところである。

各任命権者においては、「ハラスメント防止に関する要綱」等に基づいて取組を実施しているが、ハラスメントが様々な要因によって起こり得ること、また、各種ハラスメント行為が職員の健康や職場全体の公務能率に悪影響を与えることを認識した上で、職員一人一人の意識やモラルの向上に努めるなど、働きやすい職場環境づくりの一環として、ハラスメント防止対策に取り組むことが必要である。

4 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。

東日本大震災からの復興完遂を始め、長期化する新型コロナウイルス感染症への対

応、さらには、人口減少、少子高齢化など多様化・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。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職員に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 数	職員 1人当たり 給与月額	左の うち 給料月額
	人	歳	年	円	円
行政職	5,927	41.1	20.3	359,559	322,594
公安職	3,785	37.1	16.2	358,675	323,898
教育職（高校等）	4,358	45.4	23.0	430,480	376,385
教育職（中・小）	6,535	42.5	20.2	402,033	353,934
研究職	291	43.1	20.4	383,628	343,145
医療職（医師等）	24	42.1	18.8	838,441	449,638
医療職（薬剤師等）	245	41.9	19.2	366,859	330,545
医療職（保健師等）	102	40.0	17.4	340,311	320,988
全職種（A）	21,267	41.7	20.1	387,848	343,988
令和2年4月（B）	21,261	42.0	20.3	389,935	345,851
増減（A）－（B）	6 [0.0]	△ 0.3	△ 0.2	△ 2,087 [△ 0.5]	△ 1,863 [△ 0.5]

- (注) 1 「職員1人当たり給与月額」欄は、令和3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）を含む。
- 2 「増減（A）－（B）」欄の〔 〕内は、令和2年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法第28条の4第1項等の規定により採用された職員（再任用職員）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	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
				増額	据置き	減額	
大学卒		計	24.1 [25.7]	(29.7) [56.0]	(69.6) [42.2]	(0.7) [1.8]	75.9 [74.3]
		500人以上	25.8	(50.2)	(48.4)	(1.4)	74.2
		100人以上500人未満	31.4	(8.2)	(91.8)	(0.0)	68.6
		100人未満	5.4	(0.0)	(100.0)	(0.0)	94.6
高校卒		計	18.0 [19.2]	(39.6) [57.0]	(60.4) [40.5]	(0.0) [2.5]	82.0 [80.8]
		500人以上	21.7	(57.6)	(42.4)	(0.0)	78.3
		100人以上500人未満	17.8	(18.0)	(82.0)	(0.0)	82.2
		100人未満	8.6	(0.0)	(100.0)	(0.0)	91.4

(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、令和2年調査の結果である。

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	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	29.3 [32.8]	20.6 [15.1]	0.0 [0.7]
課長級		19.1 [22.6]	17.6 [14.4]	0.0 [0.7]	63.2 [62.3]

(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、令和2年調査の結果である。

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			定期昇給			
		増額	減額	変化なし	中	止		
係員	89.8 [88.2]	85.5 [84.5]	22.7 [19.2]	6.4 [7.5]	56.4 [57.8]	4.3 [3.7]	10.2 [11.8]	
課長級	74.2 [77.3]	69.2 [73.5]	19.0 [15.7]	4.2 [8.8]	45.9 [49.0]	5.0 [3.8]	25.8 [22.7]	

(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、令和2年調査の結果である。

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)
362,636円	362,699円	△63円 (△0.02%)

(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)		348,629円
特別給の支給額	下半期 (B1)	714,746円
	上半期 (B2)	779,745円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.09月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.24月分
年 間 の 支 給 割 合		4.32月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月である。

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3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。