

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4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21,199人（一般行政職員5,910人、警察官3,814人、教諭等10,814人、研究員等291人、医師・薬剤師等370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386,345円（うち平均給料月額342,725円）となっている。

これら全職員の平均年齢は41.6歳、平均経験年数は19.9年となっており、また、男女別構成は男性62.2%、女性37.8%、学歴別構成は大学卒78.1%、短大卒3.8%、高校卒18.1%、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358,180円（うち平均給料月額

321,318円) となっている。

なお、総務省が実施した「令和3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、ラスパイレー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3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937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、252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4年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、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9,395人及び教員、研究員等の32職種418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、87.9%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見える。

### 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27.3%(昨年24.1%)、高校卒では17.7%(同18.0%)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41.4%(昨年29.7%)で昨年に比べて11.7ポイント増加し、高校卒では

50.4%（同39.6%）で10.8ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では58.6%（同69.6%）で11.0ポイント減少、高校卒では49.6%（同60.4%）で10.8ポイント減少し、減額した事業所は大学卒、高校卒ともになかった（同大学卒0.7%、同高校卒はなし）。

### 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37.6%（昨年29.3%）で、昨年に比べ8.3ポイント増加している。ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年はなし）。

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、85.7%（昨年85.5%）で、昨年に比べて0.2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27.2%（同22.7%）、減額となっている事業所の割合は4.3%（同6.4%）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4年職員給与実態調査」及び「令和4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、職員の人員数のウェ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362,077円、職員給与が361,163円で、職員給与が民間給与を平均914円（0.25%）下回っていた。

### 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4.40月分（昨年4.32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（4.30月）が民間事業所の特別給を0.10月分下回っていた。

#### 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2.7%、全国では2.5%上昇している。

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167,997円、3人世帯で185,537円、4人世帯で203,061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、1.35倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.09ポイント上昇している。

#### 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8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

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)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(0.10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

- ・ 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83.2%）

〈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 921円（0.23%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返り分<sup>（注）</sup>103円〕 <sup>（注）</sup>俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈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）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

#### ① 行政職俸給表（一）

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定（平均改定率：全体 0.3%〔1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし〕）

#### 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）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	1.05月（現行0.95月）
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

・月例給：令和4年4月1日

- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の取組

#### (1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

#### (2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

### 4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

#### 【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

#### 【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4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。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

### 1 人材の確保

#### 【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

## 【対応】

### (1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

### (2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

## 2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

### 【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

## 【対応】

### (1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

## 3 勤務環境の整備

### 【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、

職員の健康管理等を進める必要

**【対応】**

**(1) 長時間労働の是正**

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討**

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

**(3) 健康づくりの推進**

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

**(4) 仕事と生活の両立支援**

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

**(5) ハラスメント防止対策**

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

## 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、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年比べて増加

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がみられる。

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下回っており、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）を下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結果、月例給については、職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

獣医師については、食の安全安心の確保や家畜伝染病の予防・まん延防止などを中心に、専門性や困難度の高い重要な役割を担っている。

その人材の継続的かつ安定的な確保のため、本県においては、選考方法の見直し（教養考査の廃止及び考査日程の短縮）、修学資金貸与事業の実施及びインターンシップの積極的受入れ等の様々な対策を行ってきたほか、平成28年に獣医師に対する初任給調整手当を創設し、給与上の処遇改善も図ってきたところである。

しかしながら、近年、再び採用が困難な状況が継続していることから、近隣県の状況も考慮し、更なる給与上の処遇改善を図るため、獣医師の初任給調整手当の引上げを行うこととした。

## (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 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、大学卒程度の初任給について2,900円、高校卒程度の初任給について3,900円、それぞれ引上げを行う。これを踏まえ、1級から3級の若年層が在職する号俸に重点を置き、所要の改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

#### ロ 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0.10月分引き上げ、年間の支給月数を4.40月とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分することとする。今年度については、12月期の勤勉手当を引き上げることとし、令和5年度以降においては、6月期及び12月期における勤勉手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

再任用職員の勤勉手当並びに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上げることとする。

#### ハ 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、支給月額を50,000円に引き上げることとし、令和5年4月1日から実施する。

### (3) 給与制度における今後の課題

#### イ 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

本年の人事院報告において、博士人材が活躍する環境を社会全体で整備する取組が進められていることや、人材獲得競争が厳しい技術系の人材を公務において確保する必要があること等を踏まえ、博士課程修了者等の処遇改善のため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施する旨言及されたことから、国の改正の動向を注視していくこととする。

#### ロ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

本年の人事院報告において、「職種別民間給与実態調査」の結果等を踏まえ、公務においても、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていく旨言及されたことから、通勤手当の取扱いを含めた国におけ

る検討状況を注視していくこととする。

## ハ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年の人事院報告では、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中、「若い世代の誘致・確保」、「積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ」、「採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化」及び「働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請」といった課題に対応できるよう、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当等、給与制度について様々な側面から一体的に取り組を進めていく旨言及されている。

本委員会としては、これら国家公務員の給与制度上の措置が、地方公務員にも大きな影響を与えるものとなることから、その動向を十分注視するとともに、他の都道府県の状況をも踏まえながら、必要に応じ本県の給与制度の見直しについて検討することとする。

## 2 人事管理

### (1) 東日本大震災の被災地への継続的なサポートと「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災の発生からこれまで、復旧・復興への取組が進められ、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おおむね事業が完了した一方、被災者の心のケアや地域コミュニティの再生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、今後も引き続き、震災の教訓の伝承も含め、一つひとつの課題に応じた丁寧な対応が必要とされている。

加えて、依然として県民生活や経済に影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症や多発化・大規模化する自然災害、行政のデジタル化の推進など、職員には多様化・複雑化する行政課題に対し、的確に対応していくことも求められている。

こうした状況の中、本県では県政運営の指針である「新・宮城の将来ビジョン」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に取り組んでいるが、今後、本格的に進む人口減少を見据え、質の高い行政サービ

スを提供し続けていくためには、高い意欲と前向きな行動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、限られた人材を効果的、効率的に活用し、組織全体の総合力を高めることが重要である。特に、社会全体のデジタルトランスフォーメーションの動きが加速する中、行政においてもこうした動きに的確に対応していくためには、創意工夫しながらデジタル技術を効果的に活用できる職員の育成が不可欠であり、職員の情報リテラシーやICT活用能力の向上に取り組む必要がある。また、多くの職種にあっては、40歳前後の職員が他の年齢層と比べて少ない状況にあり、現在の管理監督職員の退職後には、幅広い年齢層の職員が県組織のマネジメントを担わなければならない状況が想定され、早期からのマネジメント力の醸成が必要である。

そのため、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に向けて、計画的、効果的な各種職員研修の実施とともに、職員の資質・能力の向上に向けた主体的な取組への支援など、人材育成に注力していく必要がある。

あわせて、職員の年齢構成や経験年数に留意しながら、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

本県を取り巻く社会環境が絶えず変化する中で、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、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と変化する社会に的確に対応できる能力を有する多様で有為な人材を確保し、能率的で活力ある組織であり続ける必要がある。

職員の採用に当たっては、今年度も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る。職員採用試験（大学卒業程度）等の第1次試験については、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おり、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、受験上限年齢や試験区分等の応募要件についても適宜見直しを行っている。さらに、今年度は、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について、これまで実施していた「土木」職に加え、新たに「建築」、「農業土木」、「林業」、「電気」、「機械」及び「保健師」の6職種でも実施することとし、人材の確保に向けて職員採用試験の多様化を図っている。

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高い採用意欲、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、人材の確保は厳しい状況にある。本委員会としても、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、オンラインによる業務説明会やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）等を活用した広報活動を行い、応募者確保に努めているところである。また、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が高まっている中、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でできる職場環境づくりに取り組み、公務職場の魅力を高めることも、人材確保の観点からは重要となっている。

こうした状況を踏まえ、本委員会は、各任命権者とも連携し、試験制度の在り方について検討を行うとともに、多様で有為な人材から働く場として選ばれるよう、地域社会のグランドデザインを描きその実現に向けて取り組むという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していく。

加えて、社会を取り巻く環境の変化に伴い、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、高度の専門性を有する人材の活用が有効である。そのため、県民、企業、NPOなどの各種団体、市町村等の多様な主体との連携や協働が求められる。また、この多様な主体との関わりを通じて、新たな知見を公務に取り入れていくことも重要である。特に、急速に進展する社会のデジタル化の動きを踏まえ、行政のデジタル化を着実に推進していくには、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、公務の公正性を確保した上での民間企業等との人材交流などの仕組みについて、検討していく必要がある。

また、少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、将来、必要となる職員が不足することが懸念される。県民に対して質の高い行政サービスを提供し続けるためには、業務量に応じた柔軟な人事配置や必要な人員の確保に努めるほか、研修などを通じた人材育成による職員の専門性の向上や能力の伸長とともに、IC

Tの活用などによる業務の効率化や生産性の向上を図る必要がある。任命権者においては、個々の職員がその希望や置かれている状況に応じて活躍できる柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進していくことが求められる。

女性の活躍推進については、任命権者において、特定事業主行動計画を定め、女性職員の登用や管理監督職員への研修を実施するなど、取組を進めているところである。今後も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、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、多様な職務機会を均等に提供し、管理職への登用も含めたキャリア形成を支援していく必要がある。

また、あわせ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に努め、男女問わず働きやすい環境の整備を推進する必要がある。

障害者雇用については、各任命権者とも法定雇用率を上回る障害者を雇用し、障害者の雇用促進に努めている。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、障害のある職員にとって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。

国では、昨年、評語区分の細分化など人事評価制度の見直しが行われ、これと並行して人事評価結果をより適切に任用や給与に反映するための措置がなされたところである。

本県においても、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、個々の職員の士気を高め、多様な人材の活躍を促すことにつながり、組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。任命権者においては、国の取組も参考にしつつ、能力・実績に基づく人事管理を適切に実践していくことが求められる。

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、職員の主体的な能力開発につながられるほか、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、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて適切なサポートを行っていくことが求められる。

#### (4) 定年の引上げへの対応

令和3年6月に地方公務員の定年を段階的に引き上げ、「管理監督職勤務上限年齢制」、「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、本県でも任命権者において、定年の引上げに関する制度設計が進められている。定年引上げに当たっては、高齢期職員の多様な知識や経験を広く公務に活用するため、モチベーションの維持のための取組や職務に有用な専門性を高めるために必要な学び直しの機会を設けることが必要である。加えて、健康上、人生設計上などの事情にも応じた多様な働き方を選択できる環境整備も重要である。

本委員会としても、定年引上げの円滑な実施のため、必要な準備を進めていく。

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

長時間に及ぶ時間外勤務は、職員の健康や公務能率等に影響を及ぼすものであり、本委員会では、かねてより、各任命権者における時間外勤務の縮減に向けた対策が必要であると指摘してきたところである。

しかし、職員全体の時間外勤務は令和元年度以降増加しており、令和3年度においても、職員一人当たりの時間外勤務が月平均19.4時間と、前年度に比べて1.6時間の増加となった。また、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は、前年度に比べて減少したものの、平成31年4月から導入した時間外勤務の上限規制に係る年間の上限時間については、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8.2%の職員が上限を超えて時間外勤務を行っている。

令和元年度以降の時間外勤務の増加に係る要因としては、新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害、特定家畜伝染病等、全庁を挙げて対応しなければならない業務による影響等が考えられるが、こうした業務負担の増加及び長時間勤務が常態化すれば、職員の健康管理上重大なリスクを招くことが憂慮されるとともに、公務能率の低下により行政組織運営にも支障を来たすことが懸念される。

各任命権者においては、時間外勤務が増加している現状について、その要因を詳細に分析した上で、時間外勤務を実際に縮減するための実効的な対策に取り組む必要がある。

教職員の勤務時間について、県教育委員会の令和3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と同程度であり、以前の水準と比較すると減少傾向にある。

しかし一方で、依然として一定数の教職員が長時間勤務を行っており、その背景として、学校における課題の複雑化・多様化による業務負担の増加等が懸念される。

県立学校では、今般、全ての学校においてICカード方式の出退勤管理システムが導入され、出退勤の時刻や時間外における在校理由等の把握が可能になったところであり、今後、教職員の勤務実態を適切に把握した上で、勤務時間の適正化や学校現場における働き方改革の推進に取り組んでいく必要がある。

また、職員の健康管理に当たっては、各職員が計画的に休暇を取得し、適度に休養を取りながら、心身の健康を保持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、平均取得日数が年々増加しているが、前年度同様、取得日数が5日以下となっている職員も少なくない状況である。

本委員会では、夏季休暇について、新型コロナウイルス感染症に関する業務の増加等により期間内の取得が難しい職員の取得期間を1か月延長できる措置を講じるなど、随時、状況に応じた休暇制度の見直し等を行っているが、各任命権者においても、年次有給休暇やその他職員が必要とする休暇の取得を促進するため、組織全体として休暇が取得しやすい環境づくりを更に推進していく必要がある。

メンタルヘルスについて、令和3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、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しており、業務の増加や長時間勤務等による職員の精神的負担の増大が懸念される。

各任命権者においては、多くの職員が精神的な負担や悩みを抱えていることを認識した上で、そういった職員が相談しやすい体制の整備や相談窓口の周知等に積極的に取り組むとともに、支援を必要とする個々の職員に対して継続的かつきめ細かな支援を行う必要がある。

## (2) 働き方改革の推進

本県では、職員が心身ともに健康で働きやすい職場環境の実現や、組織の活性化とそれに伴う行政サービスの向上等を目指し、「業務の生産性向上」、「柔軟な働き方の推進」及び「職員の意識改革」を柱に、働き方改革に取り組んでいる。

業務の生産性向上について、最近では、ウェブ会議システムや議事録作成支援システム、ペーパーレス会議システム等の様々なツールを活用した取組が進められ、具体的な成果にもつながっている。

本県が「みやぎ情報化推進ポリシー」において重点目標として掲げている「デジタル化による働き方改革の推進」においても、デジタル技術の活用により行政運営の効率化や県民サービスの充実を図ることとしており、今後、こうした新たな技術を活用した取組をより一層推進していく必要がある。

また、柔軟な働き方の推進については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による必要性の高まりもあり、時差勤務や在宅勤務、モバイルワークといった制度が、多くの職員に浸透し、活用されるようになり、これらの取組が、職員の意識改革にも寄与しているところである。

こうした働き方の柔軟化・多様化は、職員が働きやすい職場環境の実現につながるものであることから、本県においても、国や他県で既に採用されているフレックスタイム制の導入等、勤務時間の更なる柔軟化に向けて、積極的に取り組んでいく必要がある。

## (3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進む現代においては、誰もが自身の能力を發揮し、それぞれの立場で活躍できる社会を実現するためのワーク・ライフ・バランスの推進が重要

な課題となっている。

国においては、昨年8月に人事院が、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に係る意見の申出等を行い、これに基づき、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に関する制度改正が進められたが、本県でも、こうした国の動きや、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）の改正等を踏まえ、同様の両立支援制度の整備を行っている。

本県においては、安心して子どもを産み、子育てができる社会づくりの推進という観点からも、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援を重要な課題として捉え、これまでも、国に先駆けて不妊治療休暇を制度化するなど、積極的に取り組んできたところである。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、こうした両立支援に係る制度の整備が不可欠であり、今後もニーズを適切に捉えながら、制度の充実に向けた取組を進めていく必要がある。

また、両立支援制度が有効に活用されるためには、支援を必要とする職員本人だけでなく、周囲の職員も含めた職場全体で、制度の趣旨や内容が適切に理解されるとともに、職場復帰の支援などサポート体制を整えていくことが重要である。各任命権者においては、全ての職員が、安心して仕事を継続し、その能力を十分に発揮できる職場環境を実現するため、県全体での両立支援制度の一層の推進に取り組む必要がある。

#### (4) 服務規律の徹底

本県職員は、公務に対する信頼を損なうことがないように、常に高い倫理観を保持し、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。

しかしながら、令和3年度においては、飲酒運転やセクシュアル・ハラスメント、個人情報の漏えい等の事由により、県全体で13人の職員が懲戒処分を受けている。

こうした不祥事案が続く状況は、職員や県政全体に対する信用を失墜させる事態を招きかねないことから、各任命権者においては、組織全体としての服務規律の確保や法令遵守の徹底を図り、危機感を持って不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

また、本委員会に対する職員からの苦情相談においては、毎年度、ハラスメント

関連の相談が一定数寄せられているが、職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を不当に傷つけるとともに、職場全体の公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くものであり、徹底して防止する必要がある。

令和2年6月には改正労働施策総合推進法が施行されるなど、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くなっており、近年特に、妊娠や出産、育児等を契機に起こり得ることを踏まえた対策が求められている。

各任命権者においては、これまでも、「ハラスメント防止に関する要綱」等に基づいて対策を実施してきたところであるが、これからの社会において、様々な場面で起こり得るハラスメントをなくすため、職員一人一人に対する徹底した意識啓発や管理職員等に対する研修、相談しやすい環境づくり等のハラスメント防止対策に継続的に取り組んでいく必要がある。

#### 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。

本格的な人口の減少局面を迎える中、多発化・大規模化する自然災害、いまだ収束の兆しが見えない新型コロナウイルス感染症への対応など、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。

このような状況の中、民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて職員に対し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。

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 経験 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	5,910	41.0	20.2	358,180	321,318
公安職	3,814	37.2	16.3	359,997	325,019
教育職（高校等）	4,291	45.2	22.8	429,399	375,299
教育職（中・小）	6,523	42.1	19.7	399,013	351,281
研究職	291	43.7	20.9	386,512	345,504
医療職（医師等）	21	42.2	19.3	821,778	459,333
医療職（薬剤師等）	240	42.3	19.5	368,322	333,712
医療職（保健師等）	109	39.5	16.8	338,192	318,686
全職種（A）	21,199	41.6	19.9	386,345	342,725
令和3年4月（B）	21,267	41.7	20.1	387,848	343,988
増減（A）－（B）	△ 68 [△ 0.3]	△ 0.1	△ 0.2	△ 1,503 [△ 0.4]	△ 1,263 [△ 0.4]

(注) 1 「職員1人当たり給与月額」欄は、令和4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3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	27.3 [24.1]	(41.4) [29.7]	(58.6) [69.6]	(0.0) [0.7]	72.7 [75.9]
		500人以上	33.6	(47.3)	(52.7)	(0.0)	66.4
		100人以上500人未満	28.5	(34.0)	(66.0)	(0.0)	71.5
		100人未満	4.1	(0.0)	(100.0)	(0.0)	95.9
高校卒		計	17.7 [18.0]	(50.4) [39.6]	(49.6) [60.4]	(0.0) [0.0]	82.3 [82.0]
		500人以上	17.1	(69.4)	(30.6)	(0.0)	82.9
		100人以上500人未満	19.9	(42.9)	(57.1)	(0.0)	80.1
		100人未満	14.3	(0.0)	(100.0)	(0.0)	85.7

(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、昨年の調査の結果である。

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	37.6 [29.3]	13.5 [20.6]	0.0 [0.0]
課長級		24.3 [19.1]	14.4 [17.6]	0.6 [0.0]	60.7 [63.2]

(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、昨年の調査の結果である。

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	89.0 [89.8]	85.7 [85.5]	27.2 [22.7]	4.3 [6.4]	54.3 [56.4]	3.3 [4.3]	11.0 [10.2]	
課長級	73.8 [74.2]	70.4 [69.2]	20.8 [19.0]	5.4 [4.2]	44.2 [45.9]	3.3 [5.0]	26.2 [25.8]	

(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、昨年の調査の結果である。

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)
362,077円	361,163円	914円 (0.25%)

(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)		372,066円
特別給の支給額	下半期 (B1)	797,227円
	上半期 (B2)	856,853円
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \frac{B1}{A1} \right]$	2.10月分
	上半期 $\left[ \frac{B2}{A2} \right]$	2.30月分
年 間 の 支 給 割 合		4.40月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.30月である。

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4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。