

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、平成29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 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29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 29 年 4月1日(A)	平成 28 年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)	
職員数	14,333人	14,500人	△167人	
平均 給与 月額	給料	347,175円	347,675円	△500円
	扶養手当	10,033円	10,008円	25円
	地域手当	436円	564円	△128円
	計	357,644円	358,247円	△603円
平均年齢	41.9歳	41.9歳	0.0歳	
平均経験年数	19.6年	19.5年	0.1年	
学 歴 別 構 成 比	大学卒	77.4%	77.2%	0.2% <small>↑</small>
	短大卒	3.3%	3.3%	0.0% <small>↑</small>
	高校卒	19.3%	19.4%	△0.1% <small>↓</small>
	中学卒	0.0%	0.0%	0.0% <small>↑</small>

○市町村立学校職員の給与等の状況

区 分	平成 29 年 4月1日(A)	平成 28 年 4月1日(B)	増 減 (A)－(B)	
職員数	10,368人	10,655人	△287人	
平均 給与 月額	給料	389,346円	390,426円	△1,080円
	扶養手当	8,316円	8,011円	305円
	地域手当	22円	21円	1円
	計	397,684円	398,458円	△774円
平均年齢	47.7歳	47.5歳	0.2歳	
平均経験年数	25.2年	25.0年	0.2年	
学 歴 別 構 成 比	大学卒	86.2%	86.2%	0.0% <small>↑</small>
	短大卒	8.1%	8.2%	△0.1% <small>↓</small>
	高校卒	5.7%	5.6%	0.1% <small>↑</small>
	中学卒	—	—	—

(注) 給料には、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29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853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180事業所を対象に「平成29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29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27.7%、ベースアップを中止した事業所の割合は15.4%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81.0%となっている。昇給額については、平成28年に比べて増額となっている事業所の割合は29.3%、減額となっている事業所の割合は4.3%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47.8%、高校卒で35.5%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29.6%、高校卒で33.5%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で70.4%、高校卒で64.8%、初任給が減額となっている事業所は、大学卒で0.0%、高校卒で1.7%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29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297円（0.08%）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28年8月から平成29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、所定内給与月額の4.35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（4.25月分）が民間の特別給を0.10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29年4月の福島県の常用労働者の所定内給与は、平成28年4月に比べて同水準となっており、所定外給与は、平成28年4月に比べて5.6%減少している。

平成29年4月の消費者物価指数（総務省、福島市）は、平成28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、平成28年4月に比べて21.5%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29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197,650円、217,180円及び236,730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、120,650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29年4月の福島県の有効求人倍率は、平成28年4月に比べて0.02ポイント上昇して1.48倍（季節調整値）、新規求人倍率は、平成28年4月と比べて0.16ポイント低下して1.89倍（同）となっている。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、平成29年8月8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

○ 平成29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（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

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

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

<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 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢 43.6歳〕

〔俸給456円 本府省業務調整手当119円 はね返り分^(注)56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28年8月から平成29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 4.42月(公務の支給月数 4.30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(一)

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、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

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(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

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

<ボーナス>

民間の支給割合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(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

・月例給:平成29年4月1日 ・ボーナス:法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施

* 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

- 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再

雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

平成29年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、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

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応じていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革や勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、平成29年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

6 平成29年の給与の改定等

(1) 平成29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、平成29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28年8月から平成29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、引き続き東日本大震災（以下「震災」という。）からの復興・再生を加速していくため、必要な人材を確保する必要があること及び人事院勧告の内容を考慮し、初任給を中心に、若年層に重点を置いた給料月額の改定を行い、給料表を平均0.1%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29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) 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、平成29年4月に遡及して実施する。

(ロ) 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0.1月分引き上げ、4.35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、平成29年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30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については0.05月分、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。

(2) 新たな職の設置に係る給与

平成19年の学校教育法の改正により、学校が抱える多様で困難な課題に対して、学校のマネジメント機能を強化し、組織で対応することができるようにするため、平成20年4月から小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に、新たに副校長、主幹教諭等の職を設置することができることとなった。

これを受け、教育委員会において検討を進めた結果、「頑張る学校応援プラン」を策定し、その主要施策のひとつとして、「教員の指導力、学校のチーム力の最大化」を掲げて大規模校を中心に学校の運営及び指導体制を充実し、学校のマネジメント強化を図るため、平成30年4月より一部の学校に副校長及び主幹教諭の職を新たに設置することとしている。

これらの新たな職のうち、主幹教諭の職について、その職務、職責に応じた適切な処遇を図るため、教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表の3級（教頭）

と2級（教諭）との間に新たな級を設けるとともに、教職調整額を支給する必要がある。
また、諸手当については、他の都道府県との均衡を考慮して措置するものとする。

(3) 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 公立学校教員の給与

国においては、真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討が進められている。

こうした国の検討状況を踏まえ、公立学校教員の給与について、他の都道府県との均衡を考慮しながら、必要な見直しを行う必要がある。

II 人事管理の課題

1 人材の確保・育成等への取組

震災から6年が経過した本県では、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、復興・再生を加速させるための様々な施策に取り組んでおり、いまだ課題は山積しているものの、復興に向けた様々な拠点整備が着実に進むなど、これまでの取組の成果が現れているところである。

世界に誇れる「新生ふくしま」を創り上げていくには、チャレンジ精神に溢れ、県民全体の奉仕者であることへの自覚と「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

本格化している復興・再生事業に重点的に取り組むため、これまで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、県内外の大学訪問や合同説明会への参加、県職員セミナー等の自主開催の説明会による情報発信に加え、将来に向けた対策として、高校生を対象に大学進学後の職業選択を見据えた働きかけ等を実施したほか、県職員の魅力をより効果的に発信するための取組として、県職員の業務を疑似体験できるゼミの開催や、職員アンケート（県職員の魅力再発見）の結果を踏まえてホームページ等での情報の発信を行うなど、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。

特に、復興・再生事業の中心を担う農業土木職及び土木職の受験者確保に向けて、東京都等での技術職対象の説明会を開催したほか、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い、人材確保の取組を積極的に進めてきたところである。

しかしながら、若年人口の減少や、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る。特に技術職においては必要人員の確保が厳しい状況が続いていることから、平成29年度、新たに県職員（民間企業等職務経験者）採用候補者試験に農業土木の職種を追加するなど、危機感を持って人材確保に取り組んだところである。こうした状況を踏まえ、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、仕事のやりがい、「働き方改革」を踏まえたワーク・ライフ・バランスの実践例、職業生活への多様な支援策等、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、高校生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こととする。

さらに、本年度は、受験者の人物をより深く多面的に捉えるため、県職員（大学卒程度）採用候補者試験等の第二次試験の見直しを実施したところであり、今後も見直しの成果を踏まえながら、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) 人事評価制度の適切な運用と活用

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が平成28年4月1日に施行され、人事評価制度の導入が義務付けられたところであり、本県においても、平成28年10月から本格的に導入し、平成29年度から評価結果を人事管理に反映しているところである。

複雑・多様化する行政課題を解決し、復興を進めていくためには、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り、また、より魅力ある公務職場を実現するためにも、人事評価制度を適切に運用し、人事管理に活用していくことが求められている。

特に、働き方改革における長時間労働の是正や、休暇・休業等の取得促進等、多様で柔軟な働き方の推進を踏まえ、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る。併せて、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。

(3) 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。

震災からの復興・再生を加速していくためには、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、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。

2 勤務環境の整備

人事院は、職員の高齢化や勤務形態の多様化が進行している上、社会全体の傾向を反映して就業意識やライフスタイルの多様化も進んでいる状況下で、行政サービスの質を維持・向上させるには、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革によって、継続的に能力や専門性を高めつつ、意欲を持って生き生きと職務に従事することを可能とする職場を実現する必要があるとの報告を行っている。

本県においては、震災以降、これまで経験したことがない課題に果敢に取り組む状況が続く中、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、風通しが良く働きやすい職場環境の整備をより一層進める必要がある。

(1) 長時間労働の是正

本委員会の調査によれば、職員1人当たりの超過勤務時間は、震災以降、高い水準で推移し

ており、平成28年度は、超過勤務時間に関する調査を開始した平成3年度以降、4番目に多い状況となっている。

任命権者においては、ノー残業デーや超過勤務の事前命令の徹底、管理職員の意識向上などの取組を進めており、所属によっては、これらの取組による成果が現れているところもある。

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を確保するとともに、業務処理体制の見直しや管理職員による効果的・能率的なマネジメントの強化を図るなど、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。

また、教職員の長時間労働については、現在、教育委員会が教職員多忙化解消アクションプランの年度内策定に取り組んでいることから、本委員会として、その動きを注視していく。

(2) 職員の健康保持

本委員会の調査によれば、長期休暇等を取得している職員のうち、心の疾病を原因とするものが大きな割合を占めており、管理監督者は、職員のメンタルの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の未然防止に努めていくとともに、心の疾病を原因とする長期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留意する必要がある。

また、労働安全衛生法に基づくストレスチェックの分析結果を活用した職場環境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82.2%と高い状況となっていることから、任命権者においては、職員の健康保持に努めていくことはもちろんのこと、要精検者の精密検査の受診率が低い所属が見られることから、精密検査の更なる受診率向上に取り組む必要がある。

(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、男性の育児休業取得率は、9.1%（前年3.1%）と大幅に増加しており、引き続き管理監督者は家庭生活における育児や介護に関する両立支援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、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する自らの事情に応じた柔軟で効率的な働き方についても、国や他都道府県の動向を十分に踏まえ、本県の実情を考慮しながら、引き続き検討していく必要があると考える。

さらに、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り、年間5日未満の年次有給休暇取得者が管理職員の30.2%を占める状況となっていることを踏まえ、職員の計画的な年次有給休暇の取得を進める上でも、任命権者においては、特に管理職員の年次有給休暇取得促進を図る必要がある。

3 公務員倫理の徹底

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いる。特に震災からの本県の復興は、職員の努力のみならず、県民の信頼と協力なくして成し遂げることはできないものである。

任命権者においては、所属ごとに面談やコンプライアンス研修を実施するなど、服務規律の保持に向けた職員の意識徹底等に努めているところであり、県民の期待と信頼を回復すべく、引き続き、あらゆる機会を捉え、職員の当事者意識を喚起し、不祥事を根絶させる必要がある。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどは、職員の人格を侵害し、心身に支障を及ぼすのみならず、勤務環境を悪化させ、職員の士気の低下等の要因となることから、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、相談窓口の周知など、良好な勤務環境の整備を確実に進めていく必要がある。

4 高齢層職員の雇用

平成29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2017」に公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることが盛り込まれたことを踏まえ、国においては、定年引上げに関する議論が開始されたところである。

また、人事院は、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっているため、平成23年の意見の申出においても述べているように、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、かつ、職員の意欲と能力に応じた配置が可能となる、定年の引上げによって対応することが適当であるとし、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、必要な検討を鋭意進めることとした。

本県においては、平成25年3月の閣議決定の趣旨を踏まえて、定年退職する職員が希望する場合には年金支給開始年度までの期間についてフルタイムでの再任用を行うほか、必要に応じて短時間勤務での再任用も行っているところである。

今後、平成37年度までに年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、フルタイムの再任用職員の割合の増加が見込まれる中で、再任用職員の能力及び経験を積極的に活用できる環境の整備を引き続き進める必要がある。併せて、定年の引上げに関する国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、柔軟な制度運営による雇用と年金の確実な接続及び再任用職員の給与の在り方について検討していく必要がある。

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、必ず復興再生を成し遂げるという強い覚悟を持ち、「新生ふくしま」の創生に向け、山積する課題に果敢に挑戦を続けている。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29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1（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414,300円とすること。
 - (2) 期末手当・勤勉手当
 - ア 平成29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0.95月分（再任用職員にあつては、0.45月分）とすること。
 - イ 特定幹部職員
勤勉手当の支給割合を1.15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1.65月分とすること。
 - イ 平成30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0.9月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.425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1.1月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.525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1.625月分とすること。

第2 新たな職の設置に係る給与改定

- 1 給料表の改定
第1の1による改定後の教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表を別記2（省略）のとおり改定すること。
- 2 教職調整額
主幹教諭に対して教職調整額を支給すること。

第3 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施すること。ただし、第1の2の(2)のアについては、平成29年12月1日から、第1の2の(2)のイ及び第2については、平成30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

平成29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
29. 12. 26	第22号	29. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 初任給調整手当 医療職給料表(一)の適用を受ける職員に係る初任給調整手当額を改定した。
		29. 12. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
		30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通勤手当 ガソリン価格等の上昇に伴い、各距離区分ごとの手当額を改正した。
30. 2. 9	第7号	30. 3. 26	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特地勤務手当等 級別区分の見直し等に伴い、支給対象となる公署名等を改正した。
30. 3. 30	第15号	28. 11. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 寒冷地手当 指定基準を満たす公署を支給対象公署として指定した。
		30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定時制通信教育手当 副校長及び主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職を改正した。 ○ 産業教育手当 主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職務の級及び職を改正した。 ○ 給料の調整額 副校長及び主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職務の級及び職を改正した。 ○ 期末手当 職務段階加算の対象の職務の級を改正した。 ○ 勤勉手当 職務段階加算の対象の職務の級を改正した。 ○ 義務教育等教員特別手当 支給対象となる職務の級を改正した。 ○ 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。 ○ 特地勤務手当に準ずる手当 双葉郡富岡町で再開する公署を準特地公署として指定した。

○ 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
30. 1. 30	第2号	29. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
		30. 1. 30	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昇格

			人事評価結果を昇格に活用するよう改正した。
30. 3. 30	第17号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 級別資格基準表 主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職務の級及び職を改正した。 ○ 昇格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、全人連モデル昇格時号給対応表に準じて昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、全人連モデル降格時号給対応表に準じて降格時号給対応表を改正した。 ○ 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
29. 10. 31	第20号	29. 8. 25	○ へき地手当等 市町村立学校の移転に伴い、支給対象学校名を改正した。
		29. 10. 31	○ 寒冷地手当 市町村立学校の移転に伴い、支給対象学校名を改正した。
29. 12. 26	第23号	29. 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。
30. 3. 30	第16号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多学年学級担当手当 支給対象職員に主幹教諭を追加した。 ○ 教育業務連絡指導手当 支給対象の職員が勤務する学校に義務教育学校を追加した。 ○ へき地手当等 支給対象の職員が勤務する学校に義務教育学校を追加するとともに、市町村立学校等の統合及び旧避難地域での再開に伴い、支給対象学校名を改正した。 ○ 義務教育等教員特別手当 支給対象の職員が勤務する学校に義務教育学校を追加するとともに、支給対象となる職務の級を改正した。 ○ 給料の調整額 支給対象の職員が勤務する学校に義務教育学校を追加するとともに、支給対象となる職務の級及び職を改正した。 ○ 管理職手当 支給対象の職員が勤務する学校に義務教育学校を追加した。 ○ 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。

○ 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
30. 1. 30	第 3 号	29. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

30. 3. 30	第18号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 級別資格基準表 副校長及び主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職務の級及び職を改正した。 ○ 昇格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、全人連モデル昇格時号給対応表に準じて昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 主幹教諭に適用する特2級の新設に伴い、全人連モデル降格時号給対応表に準じて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
29. 12. 26	第24号	29. 12. 26	○ 東日本大震災等に係る災害応急作業等手当の特例 東日本大震災以外の特定大規模災害等の災害応急作業等手当の支給対象作業及び支給額を人事院規則に準じて定めた。
		30. 1. 1	○ 教員特殊業務手当 義務教育費国庫負担金の算定方法の見直しに伴い、支給額を改定した。
		30. 2. 1	○ 有害物等取扱手当 組織改編に伴い、支給対象となる機関を改正した。
30. 3. 27	第14号	30. 4. 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員特殊業務手当 主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職を改正した。 ○ 夜間等特殊業務手当 組織改編に伴い、支給対象となる機関を改正した。 ○ 兼任授業担当手当 主幹教諭の設置に伴い、支給対象となる職を改正した。