

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3年10月7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 給与等に関する報告・勧告

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。

このことを踏まえ、本委員会が職員の給与等に関して調査研究し、検討を行った結果について、次のとおり報告する。

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3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14,008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は384,062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9,542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419,421円（平均年齢46.3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 3 年 4 月 1 日 現在								令和2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
	人	円	円	円	円	円	円	円	円	%
行政職	5,360 (41.8歳)	329,740	467	12,414	8,667	9,449	3,438	364,175	364,952	99.8
公安職	3,394 (37.3歳)	325,231	314	2,747	11,949	6,623	4,949	351,813	349,628	100.6
教育職	4,539 (45.7歳)	402,094	8	3,228	10,015	8,391	8,023	431,759	431,733	100.0
研究職	317 (41.6歳)	337,948	0	7,323	8,804	9,036	4,821	367,932	367,813	100.0
医療職(一)	23 (47.1歳)	494,022	87,155	40,370	10,326	4,870	294,065	930,808	926,597	100.5
医療職(二)	199 (42.9歳)	341,241	0	5,430	7,088	10,252	8,191	372,202	371,298	100.2
医療職(三)	176 (42.2歳)	337,558	0	3,145	4,528	6,297	1,046	352,574	356,168	99.0
合 計	14,008 (42.0歳)	352,809	401	6,810	9,830	8,376	5,836	384,062	384,019	100.0

(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、特地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 3 年 4 月 1 日 現在								令和2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
	人	円	円	円	円	円	円	円	円	%
高等学校 教育職	49 (49.1歳)	429,577	0	3,459	5,633	6,090	6,457	451,216	461,545	97.8
小学校・ 中学校教育職	8,929 (46.5歳)	392,275	0	6,873	7,861	6,811	10,252	424,072	427,787	99.1
事務職	500 (43.1歳)	328,045	0	0	6,262	6,339	3,639	344,285	351,665	97.9
医療職	64 (40.6歳)	313,169	0	0	7,891	7,964	4,108	333,132	328,775	101.3
合 計	9,542 (46.3歳)	388,570	0	6,449	7,766	6,790	9,846	419,421	423,098	99.1

(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、へき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。

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784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。

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

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20.9%、ベースアップを中止した事業所の割合は20.3%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1.5%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81.5%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19.5%、減額となっている事業所の割合は8.4%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1.5%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56.9%、高校卒で61.2%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26.9%、高校卒で28.8%、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で72.1%、高校卒で71.2%、初任給が減額となっている事業所は、大学卒で1.0%、高校卒ではなかった。

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		20.9	20.3	1.5
課長級		15.7	17.9	0.8	65.6

(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	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		83.0	81.5	19.5	8.4	53.6	1.5	17.0
課長級		72.8	70.5	15.1	8.4	47.0	2.3	27.2

(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 職員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76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	367,845 円	367,921 円	76 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ス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。

(2) 特別給

本委員会は、「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、別表第6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4.26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（4.40月分）が民間の特別給を0.14月分上回った。

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
	下 半 期 (A1)	上 半 期 (A2)	
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)		362,683 円
	上 半 期 (A2)		363,635 円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)		767,580 円
	上 半 期 (B2)		779,015 円
特別給の支給割合	下 半 期 (B1/A1)		2.12 月分
	上 半 期 (B2/A2)		2.14 月分
年間の支給割合			4.26 月分

- (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。
 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月分である。

4 最近の賃金・雇用情勢等

本県の「最近の県経済動向」（4月27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「厳しい状況にあるものの、一部に緩やかな改善がみられる。」としている。

「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0.8%減少し、所定外給与は、昨年4月に比べて6.3%増加している。

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0.6%減少しており、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15.4%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196,930円、212,460円及び228,050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、116,610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0.08ポイント下降して1.24倍（季節調整値）、新規求人倍率は、昨年4月に比べて0.13ポイント上昇して1.77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8月10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。また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。これらの概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 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（△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（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

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下回っているものの、その較差が小さく、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。

イ 特別給

特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間において、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の支給割合を上回っていることを考慮して、職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数を0.15月分引き下げ、4.25月分とする。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し、本年度については、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、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) 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 人材の確保・育成

震災からの復興・創生や人口減少・少子高齢化等への対応に加え、頻発化・激甚化する自然災害への対応、新型コロナウイルス感染症対策など複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、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、他自治体からの派遣職員の受入れ等により必要な職員の確保が図られてきた。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。

近年、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、採用試験の受験者数が減少傾向にあり、特に一部の技術職では合格者数が採用予定者数に達しないなど厳しい状況が続いている。このため、昨年度から県職員（大学卒程度）採用候補者試験の全技術職を対象に、第1次試験会場に東京会場を加え、受験者の利便性の向上を図ったところである。

本年度は、県職員（大学卒程度）採用候補者試験において、民間企業等の採用試験で多く用いられているSPI3（基礎能力検査）を導入した「土木職（先行実施枠）」の区分試験を新設し、従来の試験より約2か月早く最終合格者を発表したほか、大学卒業者を対象とした警察官採用候補者試験においては、第1次試験会場に東京会場を加え、より受験しやすい試験日程及び試験内容に見直しを行った結果、受験者数が前年度と比較し約2.3倍の増加となるなど、新たな受験者層からの人材確保に積極的に取り組んだところである。

また、より多くの受験者を確保するための試験見直し以外の取組として、人事委員会と関係部局が連携し、インターネットを活用したオンラインによる県職員業務説明会やジョブトークの実施、合同企業説明会での広報活動のほか、動画やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）による採用関連情報の発信など、人材確保活動に取り組んできたところである。

さらに、女性受験者の更なる確保に向けては、男女ともに働きやすい勤務環境であることやキャリアアップについて、積極的に広報してきたところである。

人材確保を取り巻く環境は、民間企業における採用形態の多様化、学生の進路選択の早期化、国や他の地方公共団体との競合等により、今後、一層厳しくなることが想定され、働き方改革や業務効率化に関する取組を進め、県職員の勤務環境を魅力あるものとしていくとともに、広報活動に関する受験者へのアンケート調査結果等を踏まえたきめ細かな取組や、インターンシップの機会を通じた県職員の仕事のやりがいや魅力の効果的な発信等により、志望意欲を喚起していく必要がある。

複雑・多様化する行政課題に対し質の高い行政サービスを安定的に供給できる組織体制を維持していくためには、任命権者は、中長期的な業務量の増減や退職者の動向等を見極めた上で、多様な採用形態の活用等により、有為な人材を計画的に確保していく必要がある。

今後とも、人材確保を取り巻く社会環境の変化を危機感を持って注視しつつ、本委員会が中心となり、任命権者との連携を一層強化し、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意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。

また、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していくため、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

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）」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・創生を更に進め、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、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。OJTの実施に関しては、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すことが求められている。併せて、業務指導などのOJTに必要な指導力はもとより、業務効率化、長時間労働の削減など働き方改革に

向けた組織マネジメント力を培う必要があり、任命権者は、管理職員に対して求められる能力の充実に資する研修等の充実に努める必要がある。

さらに、職員が男女を問わず持てる力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護等の両立支援の充実に図りながら、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。

また、人事評価制度については、任用、給与、分限等の人事管理の基礎となるものであり、任命権者は、地方公務員法の規定に基づき適切に運用する必要がある。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り、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。

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、長時間労働の是正等に努めるとともに、個々の職員が置かれている多様な事情に応じた働き方が可能となるよう取組を進めていくことが求められる。

(1) 長時間労働の是正

令和2年度の職員の超過勤務時間は、本委員会の調査によれば、一人当たり月平均21.3時間であり、依然として高い水準にある。そのうち、上限時間を超えて超過勤務を命じることができる特例業務（令和元年台風第19号に伴う災害対応業務、新型コロナウイルス感染症に係る対応業務等）に従事する職員が多数認められる一方、特例業務に従事しない職員に対して上限時間を超えて超過勤務が命じられた事例も多数確認されている。

このように長時間労働が常態化している状況は、職員の心身への影響が大きく、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も、早急に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・職場の要因の分析・検証を的確に実施し、職場の管理職員に対する指導を適切に行った上で、必要な人員の確保や、管理職員による業務の効率化や平準化など組織マネジメントを強化する必要がある。併せて、こうした取組によってもなお長時間労働の改善が図られない職場については、業務量や業務内容に応じて適切に組織体制や職員配置を見直すなどにより、更なる改善に努める必要がある。

上記の特例業務では、昨年以降、新型コロナウイルス感染症に係る対応業務が急増している。感染拡大防止対策や医療提供体制の確保、雇用・経済対策など、県民の生命・財産に関わる緊急性の高い業務を迅速に進めるため、多くの職員に超過勤務を命じざるを得ない状況が長期間続いている。この点、任命権者においては、これまででも全庁的な応援体制や業務の外部委託等により職員の負担軽減に取り組んでいるところであるが、今後も感染状況等の変化に適切に対応し、負担軽減に努める必要がある。

また、県では、「福島県職員版『働き方改革基本方針』」に基づき、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むとともに、本年9月には「福島県デジタル変革（DX）推進基本方針」を策定し、デジタル技術を活用した業務の機械化、自動化等の導入など行政のデジタル・トランスフォーメーションを推進することとしている。これらの取組を通して、より良い行政サービスの提供とともに事務事業の一層の効率化が図られることは、長時間労働の是正にも資するものと期待される。

教職員の長時間労働については、教育委員会が、「教職員多忙化解消アクションプラン（取組期間：平成30年度～令和2年度）」に基づき、時間外勤務時間の削減に取り組み、目標としていた30%削減の達成は一部に留まったものの全ての職種において時間外勤務時間が減少するなど一定の成果を上げたところである。本年4月には教育委員会規則により県立学校に勤務する教職員の時間外勤務の上限時間を設けるとともに、「教職員多忙化解消アクションプランⅡ（取組期間：令和3年度～令和5年度）」をスタートさせ、引き続き業務の適正化と時間外勤務時間の削減に取り組んで

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、長時間勤務職員による健康障害防止のため、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) 心身の健康保持

心の疾病を原因として長期休暇等を取得する職員は全体として増加傾向にあり、取得者全体に占める割合は6割を超えている。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、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、メンタルヘルス不調を未然防止するために行うストレスチェックについては、集計・分析結果を活用して、その職場におけるストレス要因を把握し低減させるなど、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84.4%と依然として高く、精密検査未受診者も多数確認されているため、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

ア 両立支援のための勤務環境の整備

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。

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、令和2年における男性職員の育児休業等の利用が増加しているものの、女性職員に比べいまだ低い水準であることから、任命権者においては、引き続き、子育てに関する休暇取得計画書や管理職による面談など、同制度を活用しやすい環境づくりと利用促進を図る必要がある。

任命権者においては、新型コロナウイルスの感染拡大以降、職員の感染リスク軽減と職員が感染した際の勤務体制確保の観点からも在宅勤務を始めとするテレワークの推進等に一層取り組んでいる。これらの柔軟な働き方は、多様な事情を持つ職員が個々の能力を最大限発揮し、私生活と両立しながら職責を果たしていく上で有効であり、国や他の都道府県等の事例も参考に、テレワークを行う職員の勤務環境や職場での業務分担及び仕事の進め方などの諸課題に対処しながら、引き続き推進していく必要がある。

また、年次有給休暇を計画的に取得することは、職員が毎日をいきいきと暮らしながら、疲労を回復し意欲的に職務に従事するために重要である。「福島県職員男女共同参画推進行動計画」では年休取得目標を年12日と定め、任命権者においては年休取得計画表を活用し、職員の意識改革、取得促進等に取り組んでいるが、本委員会の調査によれば、令和2年の年次有給休暇の平均取得日数は11.1日となっており、年5日未満の取得者が13.0%を占める状況となっている。任命権者においては、企業等における年5日の年次有給休暇取得義務化などを踏まえ、引き続き取得促進に取り組む必要がある。

イ 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度

本年8月、人事院は、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、育児休業の取得回数制限の緩和を内容とする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し出を行うとともに、人事院規則の改正等により、常勤職員、非常勤職員ともに対象とする不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員についての育児・出産に係る休暇の改善、育児休業等の取得要件の緩和などの措置を一体的に講じることとした。

このうち育児休業の取得回数制限の緩和に関しては、人事院の意見の申し出を受け、国において、地方公務員の育児休業についても同様の措置を可能とするため、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が検討されていることから、本県においても、法改正があった場合に速やかに実施できるよう準備を進める必要がある。

また、休暇等に関しては、本県においても、国家公務員に講じられる措置を踏まえて不妊治療のための休暇を新設する等のほか、会計年度任用職員について、任命権者において妊娠、出産、

育児等と仕事の両立支援のための措置を検討する必要がある。

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。

本県では、震災からの復興・創生に加え、頻発化、激甚化する自然災害や新型コロナウイルス感染症対策等に多くの職員が懸命に取り組んでいる中、一部の職員による酒気帯び運転やわいせつ行為など、県民の信頼が損なわれる不祥事が後を絶たない。

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、職員としての自覚を促す取組を一層強化するため、職員自らに不祥事防止対策を考えさせるなど、職員の記憶に残り、当事者意識を高める研修等を実施する必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、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。特に、パワー・ハラスメントは、大きな社会問題となっており、昨年6月には改正労働施策総合推進法が施行され、事業主に防止対策等を行うことが義務付けされたところであり、本委員会が設置する人事行政相談にも多くの相談が寄せられている。

任命権者においては、パワー・ハラスメント防止指針等を策定するなど、その根絶に取り組んでおり、教育委員会では、本年度、セクシャル・ハラスメントを含めた職場の実態把握のため、全教職員を対象にアンケート調査を行っている。引き続き、職員一人一人の状況の把握に努め、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。

4 定年の引上げへの対応

本年6月、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の一部を改正する法律が成立し、令和5年4月から施行されることとなったが、これに併せて、地方公務員についても、国の職員の定年を基準として条例で定年を定めることとされていることを踏まえ、国家公務員と同様に管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制の導入等の措置を講じる地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、同じく令和5年4月から施行されることとなった。

本県においても、令和5年度からの定年の段階的な引上げに向け、国及び他の都道府県の動向を踏まえつつ、高齢層職員の能力や経験の活用とともに、必要な行政サービスが将来にわたり安定的に提供されるための継続的な職員採用等に留意し、任用、給与等関係制度や人事管理に関する検討を一層進める必要がある。

IV 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な勤務条件等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。

本年3月で東日本大震災と原発事故から10年が経過したが、職員は、福島復興・創生を着実に前進させるため日々職務に精励し、また、人口減少対策や、頻発化・激甚化する自然災害、新型感染症への対応など、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。

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3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1.1月分（再任用職員にあつては、0.625月分）とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を0.9月分（再任用職員にあつては、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

期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

(2) 令和4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1.175月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.65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0.975月分（再任用職員にあつては、それぞれ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

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1.6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3年12月1日から、1の(2)については令和4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3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
3. 4. 27	第7号	3. 4. 28	○ 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。
3. 9. 17	第12号	3. 10. 1	○ 給料の調整額 組織改編に伴い、支給対象となる勤務公署を改正した。 ○ 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。
4. 3. 29	第7号	4. 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。 ○ 給料の調整額 組織改編に伴い、支給対象となる勤務公署を改正した。 ○ 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。 ○ 寒冷地手当 組織改編に伴い、支給対象となる公署を改正した。

○ 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. 4. 27	第8号	3. 4. 28	○ 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
4. 3. 29	第8号	4. 4. 1	○ へき地手当等 支給対象学校等に係る級別区分の見直しを行った。 ○ 寒冷地手当 市町村立学校等の統合に伴い、支給対象学校等を改正した。