

# 給与等に関する報告・勧告の骨子

令和元年10月11日  
富山県人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント＝ **月例給・ボーナスともに引上げ、住居手当の改定**

- ① 民間給与との較差（0.12%）を埋めるため、月例給を引上げ
- ② 民間の支給状況等を踏まえ、ボーナスを引上げ（0.05月分）勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限と手当額の上限を引上げ

## 1 民間給与との比較（平成31年4月時点）

＜月例給＞ 民間給与との較差 0.12%（421円）

民間との比較方法＝企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内659事業所のうちから  
〔サンプル方式〕 200事業所を無作為に抽出のうえ、県の行政職給料表適用職員の給与と  
民間のこれに相当する職種の従業員の給与を役職、学歴、年齢別に比較

＜ボーナス＞ 民間の支給割合 4.52月（県職員の支給月数 4.45月）

民間との比較方法＝昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績と県職員の年間  
支給月数を比較

## 2 給与の改定

＜月例給の改定＞ +0.11%（406円）

※ 行政職(3,361人、平均年齢43.5歳)の平均給与月額＝357,358円

### (1) 給料

人事院勧告による俸給表に準じて給料表を改定（初任給及び若年層の給料月額を改定）

### (2) 住居手当

人事院勧告の内容等を踏まえつつ、本県職員の手当の支給状況等を考慮して改定

- ・ 手当の支給対象となる家賃額の下限を3,000円引上げ（9,000円→12,000円）。これにより生ずる原資を用いて手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）
- ・ 手当額が1,500円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

＜ボーナスの改定＞ +0.05月分

### (3) 期末・勤勉手当

支給月数の引上げ 年間月数 4.45月分 → 4.50月分（勤勉手当に配分）

（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済）	0.975月（+0.05月）
令和2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### (4) 実施時期

- ・ 月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ ボーナス：令和元年12月期

### 3 人材の確保・育成

#### (1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 行政課題の複雑・高度化や、多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、有為で多様な人材が不可欠
- ・ 若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲が見られる中、各受験者層に応じた的確な情報提供や県職員の仕事の魅力をアピールできる機会の充実を図るとともに、採用試験のあり方の検討を行うなど、引き続き、有為で多様な人材の確保に努める必要
- ・ 平成27年度からUIJターン希望の職務経験者を対象とした採用試験を実施。今後、試験区分の拡充など受験対象の見直しについて検討していく必要
- ・ また、障害者を対象とした採用試験については、平成25年に改正された障害者雇用促進法等の趣旨や平成30年4月からの法定雇用率の上げを踏まえ、今年度から受験対象を拡大したところであり、引き続き、合理的配慮に留意し、障害者の採用に努めていく必要
- ・ 人材確保対策事業として、少人数説明会や東京、大阪、名古屋でのセミナーをはじめ、女性限定セミナー、社会人向けセミナーの開催などきめ細かく実施している。
- ・ 会計年度任用職員制度が来年4月から施行されることから、任用、勤務条件等の整備について、法改正の趣旨、国や他の都道府県の動向などを踏まえながら適切に対応する必要

#### (2) 女性職員の採用・登用の拡大

- ・ 女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備について、適切に対応していく必要。本県では、「特定事業主行動計画」を策定し、知事部局及び教育委員会において、女性職員の採用割合や管理職（令和5年4月までに15%以上）、課長補佐級・係長級（同30%以上）への登用目標を設定している。
- ・ 職員採用における本県の女性比率は、国に比べて高い水準にあるが、今後とも、より多くの有為な女性の採用が図られるよう、募集活動を積極的に展開していく必要
- ・ 引き続き、男女共同参画推進条例の基本理念である「政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画」の実現に向け、一層の女性職員の管理職への登用や職域拡大を推進する必要

#### (3) 時代の要請に応じた職員の育成

- ・ 今後とも、時代に対応した人材が育成されるよう、より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発や研修内容・体系の充実を図っていく必要
- ・ 職員が幅広い業務を経験し、良好なキャリア形成を目指すため、各任命権者間や本庁と出先機関、他県との人事交流や、国・民間企業等への職員派遣を引き続き推進していく必要

#### (4) 人事評価制度の着実な推進

- ・ 平成28年の地方公務員法の一部改正において、人事評価を能力評価と業績評価の両面から行い、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされた。
- ・ 知事部局では、従来から業績評価制度を実施し、その結果を昇給及び勤勉手当に反映するとともに、能力評価についても改正法の趣旨を踏まえ実施している。教育委員会では、「目標達成度による教員評価」を実施している。
- ・ 法改正の趣旨に留意し、引き続き、職員の能力向上と意欲向上や効果的・効率的な仕事の進め方に資するよう、能力・実績に基づく人事管理の着実な推進に取り組む必要

## 4 勤務環境の整備

### (1) 長時間勤務の改善等

- ・ 本年4月から、人事委員会規則等により時間外勤務に上限時間が設定された。
- ・ 知事部局では、オフィスサポートスタッフの配置や、パソコン使用時間を利用した職員の勤務時間把握の全庁的な試行などの取組みを推進しており、これまで増加傾向にあった一人当たり時間外勤務時間数が、昨年度は減少に転じた。
- ・ 教育委員会では、「富山県部活動の在り方に関する方針」の策定や、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の増員などの取組みを推進している。
- ・ 一方で、一部職員については依然として長時間勤務を行っている実態が見受けられ、今後も一層の改善に取り組んでいく必要
- ・ 長時間勤務の改善には、①勤務時間の適正な把握、②任命権者、管理監督者、職員の意識改革、③業務改革等の徹底が重要であり、引き続き取組みを進めながら、課題の把握に努め、改善策を実施していくことが必要
- ・ 本委員会としても、任命権者の取組みを注視しながら、必要な助言や支援を検討・実施

#### ア 勤務時間の適正な把握

- ・ 勤務時間の管理は、業務改革や長時間勤務の改善を進めていくための基礎として必要不可欠であるとともに、労働法制上求められる使用者としての責務
- ・ 各任命権者は勤務時間の把握について取り組んでおり、引き続き、課題や効果を検証しながら、勤務時間の適正な把握に努めていく必要

#### イ 任命権者、管理監督者、職員の意識改革

- ・ 各任命権者において、管理監督者のマネジメント能力の向上を図るとともに、各管理監督者自らが①時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、不要不急の時間外勤務を命じないこと、②職員の能力、適性、状況や業務への希望などを把握し、人員や業務を適切に割り振るよう努めること、③率先してワーク・ライフ・バランスの実践に努めることなどが重要
- ・ 職員一人ひとりも、ワーク・ライフ・バランスのとれた勤務スタイルを実現すべきとの意識を強く持ちつつ、計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要
- ・ 教職員の長時間勤務については、本年1月の中央教育審議会答申の趣旨を踏まえ、学校における働き方改革の意義について、意識改革や啓発の取組みを進めることが重要

#### ウ 業務改革等の徹底

- ・ 長時間勤務の改善は、組織運営の問題であり、組織全体として業務改革に積極的に取り組む必要
- ・ 任命権者は、人事委員会規則に定める上限を超えて職員を業務に従事させた場合は、その要因の検証等を行わなければならないとされており、これを踏まえ、業務量の削減や業務の効率化に取り組んでいくことが必要。その際には、ICTやAI、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の活用など効果的、効率的な業務の実施方法についても検討していくことが重要
- ・ 教育委員会においては、国のガイドラインに沿って教員の勤務時間の上限に関する方針等を策定し、各学校の実態に応じた業務見直しを進め、教職員の子どもと向き合う時間を確保するとともに、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むことが必要

## (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

- 性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるようにすることの重要性はますます高まっており、男性職員の育児休業など各種制度の一層の利用促進を図り、職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりを更に推進していくことが重要

## (3) 柔軟で多様な働き方の実現に向けて

- 朝型勤務制度やテレワークの取組み状況、各省庁のフレックスタイム制の実施状況、他の都道府県の動向などを踏まえながら、テレワークを利用しやすい環境の整備等も含め、多様な働き方の仕組みづくりについて検討を行う必要

## 5 心身の健康づくりの充実等

- ストレスチェック制度については、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、各任命権者において、その活用・充実に積極的に取り組んでいく必要
- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについては、本年5月の労働施策総合推進法等の改正も踏まえ、防止対策を積極的に推進するとともに、相談体制の充実などに取り組む必要

## 6 定年の引上げ

- 政府においては、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」にもあるとおり、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討が行われている中、人事院からは改めて、定年の引上げの必要性について報告がなされたところである。
- 高齢層職員の培ってきた能力及び経験を活用していくことは不可欠であり、本県においても国や他の都道府県の動向を注視しながら、職員の定年の引上げについて検討を進めていく必要

## 7 おわりに

- 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するもの
- 県議会及び知事におかれては、給与勧告・報告制度が果たしている役割に理解をいただき、本年の勧告について実施されるよう要請

### [参考] 過去（10年間）の給与勧告の状況（行政職）

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与増減額
	改定率	改定額	支給月数（年間）	対前年増減	
平成21年	△0.26%	△973円	4.15月	△0.35月	△15.4万円
平成22年	△0.20%	△753円	3.95月	△0.20月	△9.1万円
平成23年	△0.22%	△830円	3.95月	—	△1.4万円
平成24年	—	—	3.95月	—	—
平成25年	—	—	3.95月	—	—
平成26年	0.24%	898円	4.10月	0.15月	7.2万円
平成27年	0.37%	1,379円	4.20月	0.10月	6.1万円
平成28年	0.13%	475円	4.30月	0.10月	4.5万円
平成29年	0.13%	457円	4.40月	0.10月	4.5万円
平成30年	0.17%	616円	4.45月	0.05月	2.9万円
令和元年	0.11%	406円	4.50月	0.05月	2.5万円