

給与等に関する報告・勧告の骨子

平成30年10月12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

- ① 民間給与との較差（0.17%）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

1 民間給与との較差（平成30年4月時点）

＜月例給＞ 0.17%（617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645事業所のうちから〔ラスパルス方式〕199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4.47月（県職員の支給月数4.40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 給与の改定等

＜月例給の改定＞ +0.17%（616円）

※ 行政職(3,408人、平均年齢43.6歳)の平均給与月額＝358,292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（初任給及び若年層に重点）
- (2) 初任給調整手当 ・ 人事院勧告に準じて支給額を引上げ

＜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 4.40月分 → 4.45月分（勤勉手当に配分）

（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
平成30年度	期末手当	1.225月（支給済）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済）	0.95月（+0.05月）
平成31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

＜その他＞

- (4) 宿日直手当 ・ 人事院勧告に準じて支給額を引上げ
- (5) 実施時期

- ・ 月例給及び宿日直手当：平成30年4月1日
- ・ ボーナス：平成30年12月期

3 人材の確保・育成

(1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 職員の採用を取り巻く諸情勢を見極めながら、積極的な人材確保策を展開するとともに、時代に対応した職員の採用について検討を行い、引き続き、有為で多様な人材の確保に努める必要
- ・ 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。また、身体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関係法令等の趣旨や平成30年4月からの法定雇用率の引上げ等を踏まえ、障害者の採用に積極的かつ適正に努めていく必要
- ・ 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、新たに社会人向けのセミナー開催などきめ細かく実施
- ・ 平成29年5月の地方公務員法の一部改正により、一般職非常勤職員としての会計年度任用職員制度が創設され、平成32年4月から施行。本県においても、非常勤職員の任用や勤務条件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（平成35.4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
- ・ 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、北陸新幹線開業後の新しい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4月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、結果を昇給及び勤勉手当に反映し、能力評価も改正法の趣旨を踏まえ実施。教育委員会では、「目標達成度による教員評価」を実施
- ・ 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 働き方改革の推進

(1) 長時間勤務の改善等

- ・ 昨年、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と報告
- ・ 県では、働き方改革推進チームを設置し、知事部局では、新たな取り組みとして、①講演会の開

催、②臨時職員の配置、③所属長ヒアリング等を実施

- ・ 教育委員会では、過労死と認定される事案が平成28年に発生したが、教員の多忙化解消に向け、これまでも国の動きを踏まえ、意識改革の取り組みなどを進めてきており、新たな取り組みとして、①部活動の在り方に関する方針の策定、②スクール・サポート・スタッフの配置、③部活動指導員の配置などを実施
- ・ こうしたなか、国では、時間外労働の上限設定などを盛り込んだ働き方改革関連法が成立
- ・ 国家公務員については超過勤務命令の上限を人事院規則として制定予定であり、文部科学省においても教員の勤務時間の上限を盛り込んだガイドラインの策定を検討中
- ・ 各任命権者には、国や他の都道府県の動向に留意しつつ、昨年報告した3点について引き続き取り組みを進める必要
- ・ 本委員会としても、任命権者の取り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、労働法制上求められる使用者としての責務であるとともに、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
- ・ 知事部局等では、共通事務システムの改修により、上司の事前命令を原則とする時間外勤務申請制度を本年10月から導入。教育委員会（県立学校）では、パソコンを活用した自己申告による出退勤時間と業務内容の把握を昨年から実施中

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、管理監督者自らが①業務の優先順位等を踏まえ、不要不急の時間外勤務を命じないこと、②深夜の時間外勤務はやむを得ない場合に限るとともに、週休日等に勤務した場合は振替制度を積極的に活用すること、③業務改善や業務分担の見直し等による業務の平準化などに努めることが重要
- ・ 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

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量の削減など業務改革に積極的に取り組む必要。その際には、AIやICTを活用した業務実施方法等の検討も必要
- ・ 学校現場においては、文部科学省から、本年2月に業務改善及び勤務時間管理等についての通知が行われるとともに、教職員が担う業務のあり方や勤務のあり方などについて引き続き、検討中。教育委員会では、今年度策定した部活動の在り方に関する方針に基づき、休養日等の設定や部活動指導員等の活用により部活動の負担軽減を図るとともに、国の動向等を注視しながら、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

- ・ 特定事業主行動計画に基づき、家族看護休暇や育児休業制度等の充実、男性職員の育児参画休暇の拡充、介護休暇の分割取得等の導入、育児や介護を行う必要がある職員を対象とした早出遅出勤の導入やテレワークの試行実施など、多様な働き方の支援に積極的に取り組んでいる。
- ・ 引き続き、各種制度の積極的な活用、特に男性職員の育児休業や介護休暇の取得促進等を図り、職員が安心して働き続けることができるよう、仕事と家庭の両立支援を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

- ・ ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、朝型勤務制度やテレワークを実施。引き続き、これらの取組み状況や、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、多様な働き方の仕組みづくりについて検討を行う必要。特に、テレワークについては、育児・介護等を行う職員がその能力等を最大限発揮できるよう、より利用しやすい環境の整備が必要

5 心身の健康づくりの充実等

- ・ ストレスチェック制度は、職員のメンタルヘルス不調を未然防止するための有効な手段として最大限機能するよう、研修会の開催など制度運用の充実を図りながら、積極的に取り組んでいく必要
- ・ セクシュアル・ハラスメント対策、パワー・ハラスメント対策、マタニティ・ハラスメント対策については、職員一人ひとりの意識啓発を図るなど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、職員にとって相談しやすい環境づくりに取り組む必要

6 定年の引上げ

- ・ 人事院では、本年8月に「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改正についての意見の申出」を行った。その主な内容は、①一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げ、②役職定年制や短時間勤務制を導入、③60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割水準に設定すること等である。
- ・ 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20年	—	—	4.50月	—	—
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