

## 給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 29 年 10 月 17 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（0.13%）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（0.1月分）勤勉手当に配分

### 1 民間給与との較差（平成29年4月時点）

＜月例給＞ 465円（0.13%）

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648事業所のうちから〔ラスパルス方式〕 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4.41月（県職員の支給月数4.30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＞ +0.13%（457円）

※ 行政職(3,405人、平均年齢43.7歳)の平均給与月額＝360,474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（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＞ +0.10月分

#### (3) 期末・勤勉手当

支給月数の引上げ 年間月数 4.30月分 → 4.40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29年度	期末手当	1.225月（支給済）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.85月（支給済）	0.95月（+0.10月）
平成30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

#### (4) 実施時期

- ・ 月例給：平成29年4月1日
- ・ ボーナス：平成29年12月期

### (5) 住居手当

- ・ 人事院において必要な検討を行っていくこととされたところであるが、今後、その動向を注視しつつ、引き続き研究

### (6) 教員の給与

- ・ 国において、週休日における休養日の設定など部活動運営の適正化に向けた取組みを前提として、部活動指導業務手当等を20%引き上げることとされたところであり、教育委員会においては、国の措置を踏まえ、対応を検討していくところであるが、引き続き、他の都道府県の対応や本県の実情等も考慮し、適切に対処する必要

### (7) 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の給与のあり方について検討を進めるとともに、民間や国の動向等を引き続き注視していく必要

## 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
- ・ 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。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の趣旨や平成 30 年 4 月からの法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き、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、県職員希望者向けの少人数の説明会を実施するとともに、東京、大阪、名古屋においてセミナーを開催することとしており、新たに女性限定の説明会やセミナーを開催。さらに、若手職員との対話等を行うオープンセミナーのほか、保護者向けの説明会も開催を予定
- ・ 本年 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 月から施行されることとなっている。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

- ・ 平成 27 年 9 月に制定された女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、本県においても、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、平成 28 年 3 月に「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、課長補佐級・係長級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 月から施行された改正地方公務員法において、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、評価結果を昇給及び勤勉手当に反映させており、能力評価についても改正地方公務員法の趣旨を踏まえ実施。教育委員会についても、「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

- ・ 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

##### 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
- ・ 各任命権者においては、本年 1 月に厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、職員の勤務時間の適正な把握を行う必要

##### 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終了時刻等を明示した指示の徹底、②各職員の長時間勤務の状況の的確な把握、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や合理化など業務改革に積極的に取り組む必要
- ・ 学校現場においては、現在、国において、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議論が進められている。また、今年度中に部活動休養日の設定や部活動指導員の活用等に関するガイドラインを作成することとされている。本県においても、こうした国の動向等を注視しながら、適切に対応する必要

#### (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 本県では、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や介護時間の導入、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務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を図り、育児・介護等を行う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

- ・ 本県ではワーク・ライフ・バランス推進の観点から夏の朝型勤務制度を拡充して試行実施。また、テレワークの試行について、これまでの育児や介護を行う必要がある職員に加えて、今年度は新たに在宅勤務を行うことで業務の生産性の向上が期待できる職員を対象として実施
- ・ 引き続き、その取組み状況や、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

## 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、全職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するための有効な手段として最大限機能するよう、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 雇用と年金の接続

- ・ 国においては、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2017」において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」としている。
- ・ 今後もその動きを注視していく必要

## 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 19 年	0.13%	498 円	4.50 月	0.05 月	2.8 万円
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