

# 給与等に関する報告・勧告の骨子

令和3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＝月例給は据置き、ボーナスは引下げ

- ① 公民較差が小さいこと、人事院が月例給の改定を見送ったこと等から、月例給を据置き
- ② 民間の支給状況等を踏まえ、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

## 1 民間給与との比較（令和3年4月時点）

＜月例給＞ 民間給与との較差 0.02%（86円）（民間＞県）

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602事業所のうちから〔ラパルス方式〕190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4.32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（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較

## 2 給与の改定

### （1）月例給

公民較差が小さいこと、人事院が月例給の改定を見送ったこと等を総合的に勘案し、月例給を据置き

参考：行政職（3,335人、平均年齢42.8歳）の平均給与月額＝352,957円

### （2）期末手当・勤勉手当

＜ボーナスの改定＞ △0.15月分

支給月数の引下げ 年間月数 4.45月分 → 4.30月分（期末手当の支給月数に反映）  
（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月（支給済）	1.125月（△0.15月）
	勤勉手当	0.95月（支給済）	0.95月（改定なし）
令和4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### （3）実施時期

条例の公布日

### 3 定年の引上げ

- ・ 本年6月、国家公務員法が改正され、①定年を段階的に65歳に引き上げること、②管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入、③当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定すること等が規定されたことにあわせ、地方公務員法についても、国家公務員と同様の措置を講じる改正が行われており、実施のための準備に関する規定は本年6月から施行されている。
- ・ 本県においても、管理監督職勤務上限年齢制を含む組織・人事管理、給与等の検討を行い、条例改正等の手続を行うなど具体的な準備作業を適切に進めるとともに、職員への丁寧な情報提供と勤務の意思確認を行う必要がある。
- ・ 各任命権者にあっては、定年の段階的引き上げ期間中においても、業務量の推移や年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用を継続するための措置を講じる必要がある。

### 4 人材の確保・育成

#### (1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 県職員の人材確保は厳しい状況にある中、インターネットなど様々な手法を活用しながら、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、時代に応じた職員採用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がある。
- ・ 民間の活力を積極的に公務に取り入れるため、UIJターン希望の職務経験者や就職氷河期世代を対象とした採用試験について、今年度、対象職種を拡充した。
- ・ 特に、デジタル化の推進に向けて「デジタル」区分を新設したほか、ICTに関する豊富な知識・経験を有する民間人材を課長職に起用するとともに、県の若手職員を研修派遣するなど、デジタル人材の育成・確保に努めている。
- ・ これらの試験や人事交流は、多様な経験を有し、意欲・能力の高い人材を確保できる有用な方策であることから、引き続き活用を図る必要がある。
- ・ 障害者については、本年3月からの法定雇用率の引上げ等を踏まえ、引き続き、合理的配慮に留意し、採用に努めていく必要がある。
- ・ 人材確保対策事業として、全国の学生等が参加できるオンラインによるイベントを積極的に開催するほか、新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては対面式による職場訪問の実施を検討するなど、ニーズを踏まえてきめ細かく実施していく。
- ・ 特に、技術系職種の採用が厳しくなっており、任命権者と連携し、人材確保に向けた活動を強化していく必要がある。

#### (2) 女性職員の採用・登用の拡大

- ・ 女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備に適切に対応していく必要があり、本県では、本年3月に新たな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等の女性割合について目標値を設定している。
- ・ 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とともに、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がある。

#### (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、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がある。
- ・ 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、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がある。

#### (4) 人事評価制度の着実な推進

- ・ 県民に質の高い行政サービスを提供するため、目標によるマネジメント手法により、効果的・効率的な仕事の進め方の定着や職員の能力開発、能力・業績に基づいた処遇の実現により、職務

遂行意欲を高めることが必要である。

- ・ 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するとともに、能力評価も実施している。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。
- ・ 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、評価制度の着実な推進に取り組む必要がある。

## 5 勤務環境の整備

### (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である。
- ・ 各任命権者においては、時間外勤務が発生する要因を整理・分析し、業務の効率化や業務量の平準化に一層努めることを求めたい。
- ・ 本委員会では、労働基準監督機関として、引き続き、時間外勤務の上限時間等の制度の運用状況や長時間勤務の改善に向けた取組みを注視し、必要な助言、指導を実施していく。

#### ア 勤務時間の適正な把握

- ・ 勤務時間を適正な手段により把握することは、業務の平準化や医師等による面談を適切に実施することの前提となるとともに、職員自らが働き方を省みる契機となることから引き続き、勤務時間の適正な把握に努めていく必要がある。

#### 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事前命令を徹底し、不要不急の時間外勤務を命じないこと、②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である。
- ・ 職員一人ひとりも、ワーク・ライフ・バランスを実現する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であり、各任命権者は、職員に対し積極的な意識啓発に努める必要がある。
- ・ 学校では、勤務時間以外の時間帯にやむを得ず業務を命ずる場合には、勤務時間の割振り変更を適切に行う必要があり、教員の働き方を見直すことで、子供たちに効果的な教育活動を行うことができるという働き方改革の理念を共有しながら取組みを進めることが重要である。

#### ウ 業務改革等の徹底

- ・ 知事部局においては、働き方改革ラボの設置などの取組みを進めるとともに、DXによる働き方改革を推進しており、県庁全体でビジネスチャットや、AI、RPAなど新たなツールを活用し、効果的、効率的な業務の実施方法について積極的に検討していくことが重要である。
- ・ 教育委員会においては、スクール・サポート・スタッフなどの地域・専門人材の積極的な活用をはじめ、校務支援システム等の導入、学校行事等の精選や内容の見直しなどを進めてきており、今後、部活動や慣例的な行事等、各学校の実態に応じた業務見直しをより一層進めることが必要である。
- ・ 今後とも、業務の見直し・削減・合理化や外部委託を一層進めるとともに、臨機応変な人員配置などにより、職員の負担を軽減することが重要である。
- ・ こうした取組みとあわせ、業務の合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない職場においては、業務量に応じた要員を確保することを求めたい。

### (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進をさらに進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要がある。

- ・ 育児休業の取得回数制限を緩和するなどの人事院の意見の申出を踏まえ、国の動向等を注視しながら、適切に対応する必要がある。
- ・ 不妊治療と仕事の両立について、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新設するとした人事院報告を踏まえ、不妊治療を一層受けやすい職場環境の整備について検討を進める必要がある。

### (3) 柔軟で多様な働き方の実現に向けて

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応を契機として、社会全体でテレワークによる働き方が広がってきており、知事部局等で取り組んでいるテレワークの試行の実施状況を踏まえながら、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組みを加速させていくことが必要である。

## 6 心身の健康づくりの充実等

### (1) メンタルヘルス対策等

- ・ メンタルヘルスについては、早期に適切な対応をとることが重要である。
- ・ 特に、新型コロナウイルス感染症対策など緊急な対応が必要な業務に従事する職員については、管理監督者も含めて、退勤から出勤までの間に一定の休息時間を確保すること等により心身の健康が保持されるよう、十分目配りすることが必要である。
- ・ 今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ、各任命権者と連携し、職員が安心して勤務できる環境づくりに必要な指導・助言を行っていく。

### (2) ハラスメント防止対策

- ・ 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、各任命権者においては、防止マニュアルの周知・活用や相談窓口の設置などの取組みが進められているところであり、引き続き、相談体制の充実などに取り組むことが必要である。
- ・ 本委員会においても、地方公務員法に基づき設置している苦情相談窓口の周知等を図ることにより、ハラスメント対策を進めていく。

## 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である。
- ・ また、こうした仕組みを通じて、職員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。
- ・ 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する。

### [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 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
令和 2 年	—	—	4.45 月	△0.05 月	△1.8 万円
令和 3 年	—	—	4.30 月	△0.15 月	△5.5 万円