

# 給与等に関する報告・勧告の骨子

令和2年11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（△0.05月分）

## 1 民間給与との比較（令和2年4月時点）

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内610事業所のうちから192事業所を無作為に抽出し、調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率90.6%）。月例給に関する調査は実地で実施（完了率90.1%）

＜月例給＞ 民間給与との較差 △0.02% △71円（民間<県）

民間との比較方法＝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〔スパイルス方式〕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4.44月（県職員の支給月数4.50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（3,343人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額＝355,215円

【対前年△2,143円、△0.3歳】

### （2）期末手当・勤勉手当

＜ボーナスの改定＞ △0.05月分

支給月数の引下げ 年間月数 4.50月分 → 4.45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2年度	期末手当	1.30月（支給済）	1.25月（△0.05月）
	勤勉手当	0.95月（支給済）	0.95月（改定なし）
令和3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### （3）実施時期

条例の公布日

### 3 人材の確保・育成

#### (1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 複雑・高度化する行政課題や、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である。
- ・ 若年人口の減少や学生の進路選択の早期化が見られる中、インターネットなど様々な手法を活用しながら、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、時代に対応し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。
- ・ UIJ ターン希望の職務経験者を対象とした採用試験について、今年度、試験区分を拡充し、必要経験年数を短縮して実施した。また、今年度から新たに就職氷河期世代を対象とした採用試験を実施した。これらの試験は、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、引き続き活用を図り、人材確保に努める必要がある。
- ・ 障害者を対象とした採用試験については、障害者雇用促進法等の趣旨を踏まえ、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がある。
- ・ 人材確保対策事業として、対面形式での採用説明会や職場訪問に加え、インターネットを活用したセミナーなど、ニーズを踏まえてきめ細かく実施していく。
- ・ 会計年度任用職員制度については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、適切に制度を運用していく必要がある。

#### (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がある。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、課長補佐級・係長級の職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必要がある。
- ・ 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、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、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がある。

#### (4) 人事評価制度の着実な推進

- ・ 地方公務員法では、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ている。
- ・ 知事部局では、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、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がある。

## 4 勤務環境の整備

### (1) 長時間勤務の改善等

- ・ 知事部局では、オフィスサポートスタッフの配置やサテライトオフィスの設置、ペーパーレス会議の試行、テレビ会議システムの導入、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、平成30年度から減少に転じた。
- ・ 教育委員会では、「富山県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」の策定、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の増員などに取り組んでいる。
- ・ 一方で、新型コロナウイルス感染症対策など緊急に対応が必要な業務が生じたことから、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がある。
- ・ 本委員会としても、労働基準監督機関として、時間外勤務を命ずることができる上限時間等の制度の運用状況や長時間勤務の改善等に向けた取組みの把握に努め、必要な助言や支援を検討・実施していく。

#### 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であり、勤務時間の適正な把握に努めることが必要である。

#### 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である。

#### ウ 業務改革等の徹底

- ・ 知事部局においては、RPAを導入しており、引き続きICT、AI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である。
- ・ 教育委員会においては、校務支援システム等のICTの活用やスクールロイヤーのさらなる活用、学校行事等の精選や内容の見直しなど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である。
- ・ 組織全体として、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、新型コロナウイルス感染症対策など緊急に対応が必要な業務が生じた場合には、臨機応変な人員配置、BCP（業務継続計画）の徹底など職員の負担を軽減することが重要である。

### (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、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、職員が育児・介護等を行いながら安心して働き続けることができる職場環境づくりをさらに推進していくことが重要である。

### (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導入に向けた意向が高まっていることも念頭に、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組みを加速させることが必要である。

### (4) 新型コロナウイルス感染症に係る取組み

- ・ 公務職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止に資するよう、感染症等防疫手当の支給について人事委員会規則の改正等を行い、今後とも、各任命権者と連携し、必要な対応を行っていく。

## 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がある。
- ・ 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、改正労働施策総合推進法等の趣旨を踏まえ、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ことが必要である。

## 6 定年の引上げ

- ・ 本年3月に国会に提出された、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改正案が審議未了で廃案となった一方、地方公務員の定年引上げについて規定する地方公務員法の改正案は継続審議となっている。
- ・ 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、適切に対応していく必要がある。

## 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。
- ・ 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適切に対応されるよう要請するものである。

### [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
令和2年	—	—	4.45月	△0.05月	△1.8万円