



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

富山県人事委員会



令和3年10月12日

富山県議会議長 五十嵐 務 殿

富山県知事 新田 八朗 殿

富山県人事委員会委員長 久保 精一郎

富山県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、県職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

# 報 告

## 1 はじめに

わが国は、少子高齢化や人口減少が進行するなかで、経済再生や地方創生、働き方改革の推進、世界的な感染拡大をもたらしている新型コロナウイルス感染症対策など、様々な課題への対応が求められており、行政の果たすべき役割と責任はますます増大している。

そのなかで、県としても、公正に公務を遂行するとともに、県民の期待に応え、効果的かつ効率的な行政運営を行っていくことが求められている。

また、職員一人ひとりにとっては、県民の奉仕者であることを自覚し、公務員として高い倫理観・使命感と幅広い視野を持ち、県民から信頼され、その期待に応えられるよう全力で職務に精励することが肝要である。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として設けられており、均衡の原則など地方公務員法に定める給与決定の原則により、県民の理解と納得が得られ、県民から支持される適正な職員給与を決定する上での基盤となるものである。加えて、真摯に職務に精励している職員の給与の安定や職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し誇りをもって職務に邁進できる職場環境の実現に資するなど、能率的な行政運営を維持する上での基盤ともなるものである。

本委員会は、以上のような基本認識のもと、富山県職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所における従業員の給与実態等の諸情勢について調査を行ったところ、その結果は次のとおりである。

## 2 県職員の給与の状況（第 1 表及び参考資料）

本委員会は、「富山県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和32年富山県条例第34号）」の適用を受ける職員（単純労務職員、企業職員及び臨時・非常勤の職員等は含まない。）の給与等の実態を把握するため、「令和 3 年富山県職員給与実態調査」を実施した。

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（3,335人、平均年齢42.8歳）の平均給与月額額は352,957円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,258円減少している。なお、県職員全体（13,970人、同41.9歳）の平均給与月額は、373,011円となっている。

（注）平均給与月額とは、給料、地域手当、管理職手当、扶養手当、住居手当等（所定外給与である時間外勤

務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。)の全ての給与の平均月額をいう。

第1表 県職員の平均給与月額

(単位:人、歳、円)

項目	職員数	平均年齢	給料	扶養手当	地域手当	その他	計
県職員全体	13,970	41.9	344,924	7,374	6,579	14,134	373,011
うち行政職	3,335	42.8	323,807	7,627	7,286	14,237	352,957

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額が含まれている。

2 その他には、管理職手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額のみ)、寒冷地手当(本年度11月から3月に支給される見込額の12分の1の額)、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)が含まれている。

3 県職員全体には、単純労務職員、企業職員及び臨時・非常勤の職員等は含まれていない。

### 3 民間給与の状況

#### (1) 調査の概要 (参考資料)

本委員会は、県職員の給与と民間給与との比較を行うため、人事院等と共同で県内における企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である602の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した190の事業所を対象に、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務に類似すると認められる54職種に従事する者について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、93.7%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

#### (2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

## ア 初任給の状況（参考資料）

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で53.4%（昨年55.2%）、高校卒で34.3%（同32.5%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で35.7%（同38.9%）、高校卒で35.1%（同44.6%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で63.4%（同61.1%）、高校卒で63.5%（同55.4%）となっている。

## イ 給与改定の状況（第2表及び第3表）

第2表に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.7%（昨年36.9%）となっており、昨年に比べて減少している。ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（昨年はなし）となっており、昨年に比べわずかに増加している。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.5%となっており、昨年（89.8%）に比べて減少している。

昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.0%（昨年13.0%）、減額となっている事業所の割合は6.5%（昨年19.7%）となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響を背景に、本年の調査では、このように初任給の引上げやベースアップの実施を行うこととした企業がある一方で、ベースダウンの実施や一時金の大幅な削減を行うこととした企業も見られた。

第2表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

項目 役職 段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの 慣行なし
係員	28.7	9.3	0.6	61.3
課長級	23.5	9.5	0.6	66.4

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位:%)

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	89.1	81.5	22.0	6.5	53.0	7.6	10.9
課長級	81.5	73.9	20.3	8.2	45.4	7.6	18.5

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

#### 4 本年の県職員給与と民間給与との比較

本年の公務と民間の給与（公民給与）の比較を行った結果は、次のとおりである。

##### (1) 月例給 (第4表)

本委員会は、県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の常勤の従業員について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む給与額の比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、第4表に示すとおり、本年4月時点で、県職員給与が民間給与を1人当たり平均0.02%（86円）下回っていることが明らかとなった。

第4表 県職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
361,655 円	361,569 円	86 円 (0.02%)

(注) 民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

## (2) 特別給 (第5表)

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、第5表に示すとおり、給与月額に相当しており、県職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給を0.13月分上回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員
特別給の支給割合	下 半 期	2.10月分
	上 半 期	2.22月分
	計	4.32月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

## 5 経済・雇用指標等

### (1) 民間賃金指標等の動向 (参考資料)

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によれば、本年4月の「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、1.6%増加、富山県では2.5%増加となっている。

### (2) 物価・生計費 (参考資料)

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国では0.4%下落、富山市では0.5%下落となっている。

また、家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、全国では、それぞれ192,350円、205,820円及び219,300円、富山市では、それぞれ226,053円、238,077円及び250,106円となっている。



### (3) 雇用情勢 (参考資料)

本年4月の全国の完全失業率(総務省)は、昨年4月から0.2ポイント上昇して2.8%(季節調整値)となっている。

また、本年4月の有効求人倍率(厚生労働省)は、昨年4月から、全国では0.21ポイント低下して1.09倍(季節調整値)、富山県では0.09ポイント低下して1.38倍(同)となっている。

## 6 本年の給与の改定

### (1) 改定の基本方針

#### ア 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月時点で、県職員の給与が民間給与を0.02%(86円)下回っていることが明らかになった。

本委員会としては、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、国家公務員の給与制度及び本年の人事院勧告等の諸情勢を総合的に勘案した結果、県職員の給与と民間給与がおおむね均衡していること、人事院が俸給表や諸手当の改定を見送ったことなどから、月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。

#### イ 特別給

期末手当・勤勉手当については、前記4(2)のとおり県職員の年間支給月数が、民間の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。このため、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げることが適当であると判断した。

### (2) 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、人事院勧告に準じて、期末手当から差し引くこととし、本年度については12月期の期末手当を引き下げ、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることとする。

会計年度任用職員の期末手当については、原則として任期の定めのない常勤の職員に係る取扱いを踏まえ、実情に応じて適切に実施時期等を判断する必要がある。

## 7 定年の引上げ

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっている。

こうした中、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。

これにあわせ、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めることとされている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たところである。

この改正法の施行は、令和5年4月1日とされているが、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、定年の引上げとこれに伴う諸制度の円滑な導入のため、地方公務員法の趣旨に沿って、国家公務員に関する制度との均衡を考慮し、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。

また、各任命権者にあつては、国会の附帯決議で言及されているとおり、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。

## 8 人材の確保・育成

### (1) 有為で多様な人材の確保

新型コロナウイルス感染症の拡大防止と社会経済活動との両立が求められる中、アフターコロナを見据えた地方創生やデジタル化の推進など複雑・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には、次のような力を持った有為で多様な人材が不可欠である。

- ①時代の変化に柔軟に対応し、斬新な発想ができること。
- ②チャレンジ精神や自発的向上心を持ち、困難な課題にも主体的に取り組めること。
- ③社会性に富み、周囲と協力しながら目標を達成できること。

今年度の県職員採用上級試験の申込者数は5年ぶりに増加したものの、若年人口の減少や学生の就業意識の多様化などを背景に、県職員の人材確保は厳しい状況にあるが、今後とも、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など、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採用のあり方の検討を行い、引き続き、有為で多

様な人材の確保に努めていく必要がある。

本委員会においては、Uターン希望者等に採用の門戸を広げるため、これまでも、職員採用上級試験の受験上限年齢を引き上げたほか、民間の活力を積極的に公務に取り入れるため、今年度はUIJターン希望の職務経験者を対象とした採用試験及び就職氷河期世代を対象とした採用試験の対象職種を拡充した。

特に、デジタル化の推進に向けて、ICT（情報技術）に関する職務経験を有する者を対象とする「デジタル」区分を新設したほか、今年度から、民間の情報通信企業においてICTに関する豊富な知識・経験を有する人材をデジタル化推進室の課長職に起用するとともに、県の若手職員を人事交流として当該企業へ研修派遣するなど、デジタル人材の育成・確保に努めている。

これらの採用試験及び民間との人事交流は、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、引き続き活用を図り、多様な人材確保に努めていく必要がある。

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や本年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つつ、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は、広く全国の学生等が、時間と場所の制約を受けずに参加できるオンラインによる採用説明会や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することとしていく。特に、技術系の職種については、採用予定者数の確保が厳しくなっており、任命権者と連携して、人材確保に向けた活動を強化していく必要がある。

また、昨年4月から運用が開始された会計年度任用職員制度については、今後とも、地方公務員法の趣旨を踏まえ、適切に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、本年3月に新たな特定事業主行動計画を策定し、女性職員の採用割合を知事部局では毎年度40%以上、教育委員会では毎年度50%程度に、また、令和7年4月までに管理職の女性割合を25%以上に、課長補佐級・係長級の職にある女性職員の割合を30%以上に、学校の校長・教頭の女性割合を35%以上にすることを目標として設定されたところ

である。

今年度の県職員採用上級試験では、総合行政の最終合格者の女性比率が50%に達するなど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、引き続き、本県において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する。また、女性職員の管理職への登用については、女性職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、女性職員向けのスキルアップや意識啓発を行う研修を実施し、登用に向けた取組みを進め、富山県男女共同参画推進条例の基本理念として掲げられている「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の拡大を推進していく必要がある。

### (3) 時代の要請に応じた職員の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政を行うためには、職員一人ひとりが資質・能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが必要である。

本県においては、各役職段階に応じた計画的な研修のほか、業務の効率化に向けた職員の意識改革や管理職のマネジメント能力の向上、女性職員活躍に向けた取組みと働きやすい環境づくりなどの研修を実施している。また、今日的な行政課題に対応できる質の高い職員を育成するため、特定の役職段階の職員に対し、LGBT、5G・IoT、SDGsについての研修を実施するとともに、今年度は新たに、DX（デジタルトランスフォーメーション）についての研修を実施している。

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。

さらに、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、他の都道府県との人事交流や、国・民間企業等への職員派遣を、引き続き推進していくことが求められる。

### (4) 人事評価制度の着実な推進

社会経済情勢等の変化に的確に対応し、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を取り入れることにより、効果的・効率的な仕事の進め方の定着や職員の能力開発（人材育成）を図るとともに、能力・業績に基づいた公正な処遇の実現により、職員の職務遂行意欲を高めることが必要である。

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。

本県における人事評価制度については、知事部局では、職務の目標達成度等を基本とした業績評価制度を実施し、その評価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ところである。また、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、職員及び教員の能力向上と意欲向上、また、効果的・効率的な仕事の進め方に資するよう、これらの評価制度について、透明性と納得性を確保した上で、着実な推進に取り組む必要がある。

## 9 勤務環境の整備

### (1) 長時間勤務の改善等

長時間勤務の改善は、職員の健康保持、勤労意欲・活力の維持、業務の質や生産性の向上、有為な人材の確保や、仕事と家庭が両立し男女が共に活躍できる職場環境づくりといった観点から、非常に重要な課題である。

本県においては、時間外勤務の上限時間を月 45 時間、年 360 時間等と定めることや、上限規制の適用を除外して時間外勤務を命じた場合には、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析等を行うことなどについて人事委員会規則等を改正し、令和元年度から施行している。

知事部局では、これまでも上司の事前命令を原則とした時間外勤務申請制度の導入、オフィスサポートスタッフの配置などに取り組んできたところであり、これまで増加傾向であった一人当たり時間外勤務時間数は、平成 30 年度からは減少に転じているところである。

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る。

教育委員会では、教育委員会規則において、時間外勤務時間（教員の正規の勤務時間を除いた在校等時間）の上限時間を月 45 時間、年 360 時間と定め、その範囲内となるよう業務量の適切な管理を行うこととされている。このため、毎年「とやま学校働き方改革推進プラン」をまとめ、教職員の働き方改革への取組みを進めるとともに、「とやま学校多忙化解消推進委員会」においてその効果を検証し、必要な取組みについて議論している。

令和 2 年度は、コロナ禍での休校や行事の中止等の影響はあるものの、こうした取組みの成果もあり、教員の時間外勤務時間数は前年度より減少したが、上限時間の達成には至っておらず、未だ長時間勤務が常態化している教員も見受けられる。

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

努めるとともに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等の取組みを進めていくことを求めたい。

本委員会では、労働基準監督機関として、試験研究機関や県立学校等に訪問調査を行うなど、時間外勤務の上限時間等の制度周知や労働安全衛生等についての必要な助言、指導を行っている。

引き続き、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、制度周知や必要な助言、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る。

知事部局等では、今年度からパソコンの使用時間による勤務時間の把握を本格実施しており、教育委員会（県立学校）では、各教員が使用するパソコンのログイン・ログアウト時刻を自動記録することにより、客観的に把握している。

勤務時間を適正な手段により把握することは、職員の業務の平準化や法律に基づく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は、管理監督者が、これまでの仕事のやり方を見直し、勤務時間を意識しながら、より短い時間で成果を上げることが大切であるという意識を持つことができるよう、管理監督者のマネジメント能力の向上を図ることが必要である。

また、各管理監督者は、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職員一人ひとりの能力、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。

さらに、職員一人ひとりも、長時間勤務を改善し、ワーク・ライフ・バランスのとれた勤務スタイルを実現することが仕事と生活の質の向上につなが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。

教育委員会においては、学校では、いわゆる「超勤4項目」以外の業務については、

時間外勤務を命ずることができないことから、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い、減じられた勤務時間を遵守させることが必要である。加えて、教員の働き方を見直し、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、子供たちに対して、効果的な教育活動を行うことができるようになるという働き方改革の目指す理念を任命権者、管理監督者、教職員が共有しながら取り組みを進めることが重要である。

## 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がある。

知事部局では、今年度から、専門家のアドバイスを受けながら新しい働き方を実践・検証する働き方改革ラボの設置などの取り組みも進められている。また、本年6月には、DX・働き方改革推進本部が発足し、行政及び産業・地域社会におけるDXとこれによる働き方改革を推進している。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。

また、教育委員会においては、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員などの地域・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についても、教育上の必要性や効果を踏まえ、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、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については、引き続き臨機応変な人員配置、BCP（業務継続計画）の徹底などにより、職員の負担を軽減することが重要である。

こうした取り組みとあわせ、業務の見直し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。

これら3点とともに、各任命権者においては、引き続き年次休暇の計画的な取得促進などに努め、今後とも総労働時間の短縮に向けて、実効性のある取り組みを粘り強く進めていく必要がある。

## (2) 仕事と家庭の両立支援の推進

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よう、本県では、家族看護休暇や育児休業制度等の充実、男性職員の育児参加休暇の拡充、職員の結婚支援を通じたライフプランへの意識醸成、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、各種施策を進め、多様な働き方の支援に積極的に取り組んでいる。

しかし、令和2年度における男性職員の育児休業取得率は、知事部局では27.5%、教育委員会では6.8%と一定の向上はみられるものの依然として低水準に留まっている。

こうしたこともあり、本年3月に新たな特定事業主行動計画を策定するとともに、知事部局においては、男性職員が子育て支援制度をしっかりと活用できる職場環境づくりを積極的に推進するため、富山県庁の男性育休100%宣言を行った。

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とあり、人事院では、本年8月に育児休業の取得回数制限を緩和すること等について「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行ったところである。本県においても、地方公務員への制度導入について、国の動向等を注視しながら、適切に対応する必要がある。

また、不妊治療と仕事の両立については、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備を推進することが掲げられ、本年の人事院報告においては、人事院規則の改正等により、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設けることとされた。本県においては、これまでも不妊治療のための病気休暇の取得が可能となっているが、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、より一層不妊治療を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。

なお、人事院は、非常勤職員についても、妊娠、出産、育児等に係る休暇・休業等に関する措置を一体的に講じていくとしたところであり、本県においても、会計年度任用職員の休暇・休業等について、法改正の動向を注視するとともに、国の非常勤職員における休暇等の取扱いを踏まえ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

知事部局等では、今年度から夏の朝型勤務制度を本格実施するとともに、サテライトオフィスの設置、時間外業務対応のための遅出等勤務制度の実施、試験研究職場でのフレックスタイムの試行導入に取り組んでいる。また、テレワークについては、対象とする職員を拡充し試行実施してきたところであるが、今年度からは、新型コロナウイルス感染症の



感染拡大防止等を目的にテレワーク端末を増強し、職員に積極的な活用を促している。

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、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。

## 10 心身の健康づくりの充実等

### (1) メンタルヘルス対策等

本県における心身両面での職員の健康づくりについては、定期健康診断をはじめ各種健康診断やメンタルヘルス相談、ストレスチェック制度の実施など様々な取組みが行われている。

知事部局等において、月100時間以上又は2～6か月平均で80時間を超える時間外勤務を行った職員に対し、本人の申し出がなくても医師等による面接が行われている。

メンタルヘルスについては、その健康が害された場合、より長期間の療養を必要とし、職員本人はもとより公務の運営にも影響を及ぼすことから、その対策には、何よりも予防、早期発見・早期対応に取り組むことが重要である。

そのためには、ストレスチェック制度を活用し、まずは職員一人ひとりが、自身の心身の状態を把握し、これに対応することが重要である。また、管理監督者が、職員に対して目配りすること、気軽に職員が相談できる環境づくりに努めること、困難な業務については組織全体で対応すること、効果的な研修機会に配慮することなどにより、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、任命権者が管理監督者も含めて、メンタルヘルスはもとより、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。

病気休職者等に対する試し出勤については、円滑な職場復帰や病気の再発防止につながっている事例もあると考えており、引き続き、復職者の支援に努める必要がある。

### (2) ハラスメント防止対策

職場における上司や同僚からのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどは、職員の人格・尊厳を侵害し、メンタルヘルス不調の原

因となり得ることに加え、職場環境への影響も大きいことから、その防止は重要な課題である。

昨年6月に施行された改正労働施策総合推進法等においても、パワー・ハラスメント防止のため雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主の義務とされたほか、これらのハラスメントに関する事業主及び労働者の責務が明確化されたところである。

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る。今後とも、改正労働施策総合推進法等の趣旨を踏まえ、職員一人ひとりが関心と理解を深め、自らの言動に必要な注意を払うよう意識啓発などの防止対策を積極的に推進するとともに、相談体制の充実や周知など、職員にとって相談しやすい環境づくり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。

## 11 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。これは長年の経緯を経て県民の理解を得た給与決定方式として定着している。

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・報告制度が果たしている役割に理解をいただき、この勧告に基づいて適切に対応されるよう要請するものである。

# 勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、富山県一般職の職員等の給与に関する条例（昭和32年富山県条例第34号）、富山県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年富山県条例第3号）及び富山県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年富山県条例第2号）を改正することを勧告する。

## 1 富山県一般職の職員等の給与に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

### （1）令和3年12月期

#### ア イ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月分）とすること。

#### イ 特定管理職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.525月分）とすること。

### （2）令和4年6月期以降

#### ア イ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分）とすること。

#### イ 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

## 2 富山県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

### **3 富山県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正**

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

### **4 改定の実施時期**

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和4年4月1日から実施すること。

