

給与等に関する報告・勧告の骨子

令和5年10月10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2年連続の引上げ**
- ① 民間給与との較差（1.02%）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（0.10月分）期末手当・勤勉手当に均等に配分

1 民間給与との比較（令和5年4月時点）

＜月例給＞ 民間給与との較差 1.02%（3,646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643事業所のうちから〔ラスパルス方式〕183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4.48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（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較

2 給与の改定

＜月例給の改定＞ +1.02%（3,584円）

※参考：行政職（3,300人、平均年齢42.6歳）の平均給与月額＝350,994円
【対前年＋8円、△0.1歳】

（1）給料

人事院勧告による俸給表に準じて給料表を改定

（初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定）

（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）期末手当・勤勉手当

支給月数の引上げ 年間月数 4.40月分 → 4.50月分

（期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分）

（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.20月（支給済）	1.25月（+0.05月）
	勤勉手当	1.00月（支給済）	1.05月（+0.05月）
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

（4）実施時期

- ・ 月例給：令和5年4月1日
- ・ ボーナス：令和5年12月期

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等に関する検討

- ・ 国において、①人材の確保への対応、②組織パフォーマンスの向上、③働き方やライフスタイルの多様化を基本に骨格案が提示された。これらについて令和6年に向けて措置を検討することとされている。
- ・ 中央教育審議会では、教師の処遇改善の在り方について検討されている。
- ・ これらは、地方公務員の人事管理、給与制度にも大きな影響があることから、国の検討状況等について十分注視していく必要がある。

4 人材の確保・育成

(1) 有為で多様な人材の確保

- ・ 少子高齢化の進展、人口減への対応、デフレ経済からの脱却やデジタル化の加速化など複雑・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、有為で多様な人材が不可欠である。
- ・ 県職員の人材の確保に向け、上級試験の受験上限年齢の引上げ、総合行政（デジタル）区分の新設のほか、民間の知見や幅広い社会経験を積極的に公務に取り入れるため、U I J ターン希望者等や就職氷河期世代の人材の採用を開始し、対象職種の拡充を行ってきた。
- ・ 今年度は、試験公告日を前倒した上で、上級試験においては、申込受付期間の前倒しや長期化、技術系職種の教養試験の廃止や採用候補者名簿の有効期間の延長を実施した。また、初級試験については、総合土木の試験区分を新設し、就職氷河期世代を対象とした試験では、受験者の対象を全国に拡大するなど、受験者に寄り添った受験しやすい環境整備に努めたところである。
- ・ 民間企業の採用活動は更に早期化しており、人材獲得の厳しい競合の下、若年人口が減少する中で、今後の県政を担う優秀な人材を確保することは最重要課題の一つである。
- ・ 任命権者と連携しながら、社会情勢に対応した職員採用の在り方について、試験の実施時期や内容等の見直しを行い、申込者数の維持・回復につながる具体的な方策に着実に取り組むこととする。
- ・ 若年層職員の職場定着、離職防止にも取り組む必要がある。
- ・ 人材確保事業については、SNSや動画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。説明会やイベントにおいては、対面式とオンラインの両面の良い所を取り入れた上で、就職活動の早期化に対応した開催時期の設定、大学低学年や高校生へのアプローチの強化など、任命権者や関係部局と連携して、きめ細かく内容を充実・強化する。
- ・ 国や民間企業との人事交流は、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、活用範囲の拡大を図る必要がある。
- ・ 障害者については、引き続き、障害に応じた合理的配慮に留意し、採用に努めていく必要がある。
- ・ 定年の段階的引上げに伴い、各任命権者においては、想定される業務量の推移や職員の年齢構成の平準化を十分に勘案の上、必要な新規採用を継続できる措置を講じる必要がある。

(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、社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女とも自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠である。
- ・ 本県では、令和3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等の女性割合について目標値を設定したほか、令和4年3月には「富山県女性活躍推進戦略」を策定した。

- ・ 今後とも、就職期の女性に選ばれ、かつより多くの有為な女性の採用が図られるよう、公務員の魅力、仕事のやりがいなどの情報発信や募集活動を積極的に展開していく。
- ・ 一層の女性職員の管理職への登用や職域拡大に向けては、性別や家庭の事情、仕事に係る善意や配慮からくる無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消・行動変容を促すため、職員一人一人や職場の意識改革、女性職員向けのスキルアップや意識啓発を図ることが重要である。

(3) VUCA時代を乗り切る職員の育成

- ・ 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・導入や研修内容・体系の充実を図っていく必要がある。
- ・ デジタルリテラシーを県の業務等に応用し、より質の高い行政サービスに変革していくことが必要である。
- ・ 優れた知見を習得し、良好なキャリア形成や組織の活性化を目指すため、他の都道府県、国・民間企業等との交流型の人材循環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

- ・ 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、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。
- ・ 人事評価制度の適切な運用のためには、評価者と被評価者のそれぞれが組織目標を理解した上で、管理職員においては、業務の進捗状況の把握にとどまらず、効果的・効率的な業務の進め方や今後のキャリア形成に資する助言・指導を行うことが重要である。任命権者においては、これらの評価制度の公正性・透明性・納得性を確保した上で、常に、課題がないか検証しながら、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

- ・ 長時間勤務の改善は、職員の健康保持・睡眠時間の確保、勤労意欲・活力の維持、業務の質や生産性の向上、有為で多様な人材の確保に加え、職員のウェルビーイングの実現といった観点から、非常に重要な課題であり、①勤務時間の適正な把握、②任命権者、管理監督者（服務監督者）、職員の意識改革、③業務改革等の実行や徹底に継続して取り組むことが必要である。
- ・ 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強く求める。
- ・ 本委員会は、労働基準監督機関として、研究機関や県立学校等に対し、訪問・書面調査のほか、制度周知や必要な助言、指導を行っており、国の取組なども参考とし、引き続き、各任命権者の上限時間等の制度の運用状況や長時間勤務の縮減に向けた取組を注視し、併せて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・管理

- ・ 管理監督者・服務監督者による勤務時間の把握・管理は、職員の健康管理をはじめ、長時間勤務の発生要因の整理・分析、業務の効率化・平準化、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職員に対する安全配慮に関する責務であることから、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。
- ・ 時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方の普及・実現に向け、デジタルツール等の活

用により効率的に勤務時間を把握・管理できる環境を整備していく必要がある。

- ・ 任命権者による「他律的業務の比重が高い部署」の指定は、業務の実態に即して必要最小限とすることが求められる。

イ 任命権者、管理監督者・サービス監督者、職員の意識改革と改革等の実行

- ・ 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・イン・ライフの実践に努めることなどが重要である。
- ・ 職員一人一人も、ワーク・イン・ライフの意識を持ちつつ、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、勤務時間の割振りを適切に行い、教員の働き方改革が子供たちのウェルビーイングの向上にも寄与することを共有しながら取組を進めることが重要である。

ウ 業務改革等の徹底と業務量に応じた必要な人員の確保

- ・ 県では、知事を本部長とする「DX・働き方改革推進本部」を設置し、行政及び産業・地域社会におけるDXと働き方改革を推進している。テクノロジーを活用した働き方改革を推進する働き方改革ラボの取組や、ビジネスチャット、ICT、AI、RPAなどのツールを活用した効果的、効率的な業務の好事例を継続して横展開していくことが重要である。
- ・ 教育委員会においては、働き方改革推進校の指定や校務支援システムの導入、地域・専門人材の積極的な活用、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更に進めることが必要である。
- ・ 今後とも、組織全体として、業務の廃止・削減・統合・合理化・簡素化、アナログ規制の見直しや外部委託を一層進めるとともに、臨機応変な人員配置、任期付職員、会計年度任用職員の活用など柔軟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。
- ・ 各任命権者においては、こうした取組と併せ、業務の見直し等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職場については、業務量に応じた必要な人員を確保することを求める。
- ・ 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、職員のウェルビーイングの実現の観点から、長時間勤務の縮減や働きやすさ、健康管理に資する好事例を横展開するなど、実効性のある取組を進めていく必要がある。

(2) 柔軟で多様な働き方の実現・加速化

- ・ 知事部局等では、育児又は介護のための早出遅出勤務、公共交通機関利用者の時差出勤、夏の朝型勤務制度の実施や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などに取り組んでいる。
- ・ テレワーク試行については、今年度、テレワーク推進月間を設定し、希望した全ての職員がテレワークを体験したところである。テレワークの活用を浸透させるに当たり、今後、示される国の「ガイドライン」も参考にしながら、一定のルールの設定が必要である。
- ・ 国においては、今後、「勤務間インターバル」やフレックスタイム制の具体化や導入時期の検討を進める方針であり、勤務時間法など関係法令の改正など必要な措置を講じることが予定されている。本県においても、柔軟で多様な働き方の実現に向け、職員のワーク・イン・ライフを基本に、組織目標の設定、組織の簡素化、業務の性質・内容のアップデート、デジタル基盤の整備、関係規程の見直し等を進め、取組を加速化させていくことが必要である。

(3) ライフイベント（妊娠、出産、育児等）と仕事の両立支援の推進

- ・ ワーク・イン・ライフの実現や女性活躍推進の観点等から、ライフイベント（妊娠、出産、育

児等)と仕事の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、ますます高まっている。

- ・ 男性職員による育児休業取得率の政府目標が引き上げられ、本県においても、数値目標に向けてより一層の取組が求められる。
- ・ 妊娠、出産、育児・介護等と仕事の両立支援制度が職員に広く活用されるよう、制度を利用しやすい勤務環境を整備することが必要である。また、職員の自律的・主体的かつ継続的な自己研鑽を促進するため、リスクリングやリカレント教育、社会貢献活動など職員のワーク・イン・ライフを支援する制度についても、利用しやすい勤務環境づくりが必要である。

6 心身の健康づくりの充実等

(1) メンタルヘルス対策等

- ・ 職員個々のウェルビーイングを実現するためには、各自の健康増進を重視し、これに積極的に取り組むことにより、能率的で活力ある公務組織の確立や質の高い行政サービスの提供を目指すという、公務版の「健康経営」の視点に立った健康管理施策の推進が極めて重要である。
- ・ 任命権者や管理監督者は、知事部局において本年6月から導入されている「勤務間インターバル試行制度」をはじめ、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、職員の心身両面の健康が保持されるよう、十分配慮することが必要である。
- ・ 長時間勤務を行った職員に対する医師等による面接指導については、今後も、確実に受診させるなど、適切な対応に努める必要がある。
- ・ 今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加することに加え、時間や場所に制約を受けない柔軟で多様な働き方が進展していくことも念頭に置きつつ、職員の健康管理施策を一層推進する必要がある。

(2) ゼロ・ハラスメントに向けた取組

- ・ 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・ハラスメント等については、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、管理監督者への研修実施などの取組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・応対を行っているところであり、引き続き、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。
- ・ 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）	対前年比増減	
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
令和 4 年	0.26%	913 円	4.40 月	0.10 月	5.1 万円
令和 5 年	1.02%	3,584 円	4.50 月	0.10 月	9.6 万円