

# 給与等に関する報告・勧告の骨子

令和4年10月11日  
富山県人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント＝3年ぶりに月例給・ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.26%)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)勤勉手当に配分

## 1 民間給与との比較(令和4年4月時点)

＜月例給＞ 民間給与との較差 0.26%(933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612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4.41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(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＞ +0.26%(913円)

※参考：行政職(3,330人、平均年齢42.7歳)の平均給与月額＝350,986円

【対前年△1,971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(初任給及び若年層の給料月額を引上げ)

＜ボーナスの改定＞ +0.10月分

### (2) 期末手当・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4年度	期末手当	1.20月(支給済)	1.20月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済)	1.05月(+0.10月)
令和5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	1.00月	1.00月

### (3) 実施時期

- ・ 月例給：令和4年4月1日
- ・ ボーナス：令和4年12月期

### 3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する検討

- ・ 国においては、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、諸課題に対応できるようにアップデートを図る必要があるとしている。
- ・ 令和5年に具体的な措置についての骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目指すとしている。
- ・ これらは、地方公務員の給与制度にも大きな影響があることから、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する検討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

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、ビヨンドコロナを見据え、感染症対策と社会経済活動との両立に向け、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、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き上げのほか、民間の活力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、デジタル化の推進に向けて上級試験に「総合行政（デジタル）」区分を新設したほか、就職氷河期世代を対象とした試験においても職種をさらに拡大した。また、受験申込みに際してはオンライン申請を基本とするなど、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。
- ・ 人材確保は、特に技術系職種を中心に年々厳しさを増しており、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。今後、民間の活力や幅広い社会経験を県政に積極的に取り入れることや、年々進む民間企業の採用活動の早期化に対応していくことが重要である。
- ・ U I J ターン希望者等向けや就職氷河期世代を対象とした試験を引き続き実施するとともに、任命権者と連携しながら、最近の社会情勢に対応した職員採用のあり方について令和4年度内に方針を決定し、申込者数の回復につながる具体的方策に着実に取り組むこととする。
- ・ 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、参加者のニーズに応じた開催時期や回数、テーマ選定等、任命権者と連携して、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、活用を図る必要がある。
- ・ 障害者については、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。
- ・ 定年の引き上げに伴い、各任命権者にあつては、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。

#### (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、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、本年3月には県と県内企業がともに取り組む「富山県女性活躍推進戦略」を策定した。
- ・ 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。
- ・ 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、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向け職員一人一人、そして職場全体の意識改革を浸透させた上で、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) 時代の要請に応じた職員の育成

- ・ 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や研修内容・体系の充実を図っていく必要がある。
- ・ 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

- ・ 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うえで、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、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 Well-being の実現といった観点から、非常に重要な課題である。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業務改革等の徹底に引き続き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、制度周知や必要な助言、指導を行っており、国（人事院）が本年4月に設置した勤務時間調査・指導室の取組なども参考とし、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

- ・ 勤務時間の管理は、業務改善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安全配慮に関する責務であることから、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実現に向けた、デジタルツール等の活用による勤務時間の管理を検討していく必要がある。

#### 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。
- ・ 職員一人一人も、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、勤務時間の割振りを適切に行い、働き方改革の理念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

- ・ 知事部局では、昨年度、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、AI、RPAなど新たなツールを活用した効果的、効率的な業務の好事例を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、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。
- ・ 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 Well-being の実現の観点から、長時間勤務の縮減に向けて、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に向けて

- ・ 知事部局等では、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、今年度からは、原則として全ての職員を対象に実施している。
- ・ 国においては、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について令和5年4月から実施されるよう、必要な措置を講ずる予定であり、本県においても、この制度の試行の実施状況や業務の実情を踏まえ、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等について検討を行う必要がある。

### (3) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 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、仕事と生活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の促進や女性職員の活躍促進をさらに進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するための法律、条例が改正され、本年10月1日から施行された。
- ・ 妊娠、出産、育児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、今後、定年が引き上げられることを踏まえると、介護や職務に必要な学び直しなど職員の仕事と生活の両立支援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

- ・ 職員の個々の Well-being を実現することは、公務組織を能率的で活力のあるものにするためにも重要であり、各自の健康増進がその土台となる。
- ・ 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や特定の期間においてその性質、内容などにより長時間にわたり当該業務に従事する職員については、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、管理監督者も含めて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について、今後も、確実に医師の面接指導を受診させるなど、適切な対応に努める必要がある。
- ・ 高齢層職員や女性職員の割合が増加する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) 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活用について周知し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 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
令和 4 年	0.26%	913 円	4.40 月	0.10 月	5.1 万円