

## 令和元年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

### ○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差362円 (0.10%) を埋めるため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の支給月数の引上げ (0.05月分)

### I 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

##### (1) 月例給 (平均給与月額) の比較

民間給与との較差 362円 0.10% (昨年 596円 0.16%)

民間従業員 (事務・技術)	県職員 (行政職)	較差
363,977円	363,615円	362円 (0.10%)

(注) 1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間従業員の平均給与月額は、2019年 (平成31年) 職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 民間給与との比較に用いた県職員の平均年齢は43.9歳で、平均経験年数は21.4年である。

##### (2) 期末・勤勉手当の比較

民間従業員の年間支給割合4.50月分 (県職員の年間支給月数4.45月分)

#### 2 国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成30年4月における国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は98.1 (全都道府県職員の平均指数は100.1) である。

#### 3 給与改定等の内容

給与改定額及び改定率 (行政職)

現行給与月額	改定後の給与月額	改定額 (率)	改定額の内訳
363,615円	363,971円	356円 (0.10%)	給料月額 344円 はね返り分(注) 12円

※ 平均年間給与影響額等 (行政職)

(注) 給料等の改定に伴い手当額が増減する分

[勧告前] 6,040 千円 [勧告後] 6,064 千円 [影響額(率)] 24 千円 (0.41%)

##### (1) 給料表

- ・ 行政職給料表については、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定を行う。
- ・ 行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。

##### (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数を引上げ 4.45月分 → 4.50月分 (勤勉手当を0.05月分引上げ)

来年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.30月 (支給済み)	1.30月 (改定なし)
	勤勉手当	0.925月 (支給済み)	0.975月 (現行0.925月)
2年度以降	期末手当	1.30月 (改定なし)	1.30月 (改定なし)
	勤勉手当	0.95月	0.95月

##### (3) 本年の給与改定の実施時期

平成31年4月1日。ただし、期末・勤勉手当については、令和元年12月1日

##### (4) その他

住居手当については、人事院勧告では改定を行うとされているが、本県においては、手当の支給対象となる家賃額の下限と職員住宅等の使用料とがおおむね均衡していることや、民間における住宅手当の支給状況を踏まえ、改定を行わないこととする。

## II 人事管理

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 優秀で多彩な人材の確保

- ・ 少子化等により若年層の人口減少が進み、人材確保に向けた競争が激化していることなどから、近年、採用試験の受験者は減少傾向にある。
- ・ 優秀で多彩な人材の確保に向けて、近年の新卒者の採用を巡る状況の変化も踏まえ、職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うなど、募集・広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。特に技術系職員については、人材確保が困難な状況が続いているため、リクルーター制度の構築など、採用広報活動の一層の充実を図る必要がある。
- ・ 採用試験の実施方法等について、他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

#### (2) 人材の育成

- ・ 職員のキャリア形成の支援が重要であり、これまで以上に多様な業務を経験する機会を付与するとともに、若手職員への技術継承の一層の推進、職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援により、職員の専門能力を向上させるほか、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備を進めることが求められる。
- ・ 女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

#### (3) 人事評価の適切な実施と活用

- ・ 本県では、平成12年度から現行の人事評価制度を運用している。今後も制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要である。
- ・ 人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成するとともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげられるよう、必要に応じて、実施状況を検証し制度を改善していくことも重要である。

### 2 勤務環境の整備

#### (1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 任命権者においては、本年4月から人事委員会規則により超過勤務命令の上限が設定された趣旨を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていく必要がある。本委員会としても、規則の遵守状況の把握に努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。
- ・ 民間労働法制における年次有給休暇に係る措置を踏まえ、年10日以上年次休暇が付与される職員が当該年において年次休暇を5日以上確実に取得できるよう取組を進める必要がある。
- ・ 教育職員については、昨年3月に教育委員会が策定した「教職員の働き方改革プラン」に掲げる取組を着実に進めていくことが重要であり、本年6月に文部科学省が発出した、夏季等の長期休業期間における学校業務の適正化等に係る通知を踏まえた対応も求められる。

#### (2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 男女を問わず職員が育児や介護をしながらでもより働きやすくなるなど、仕事と家庭の両立支援を図るため、多様で柔軟な働き方について、他の都道府県の取組も参考にしながら検討していく必要がある。
- ・ 不妊治療への支援については、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、他県で導入されている不妊治療のための短期の特別休暇制度の創設について検討する必要がある。

#### (3) 健康管理対策の推進

- ・ メンタルヘルスについては、ストレスチェックの適切な実施と活用等を通じ、心の不調者の発生防止や早期発見・早期対応、また円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じる必要がある。

- ・ やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、労働安全衛生関係法令の改正等を踏まえて対象者を拡大した医師による面接指導等を活用していくことが重要である。
- ・ 職場におけるハラスメントについては、防止等のための方針等に基づき対策を推進していく必要がある。パワー・ハラスメントについては、法改正により雇用管理上の措置義務等が定められたことから、厚生労働大臣が定めることとなる指針に則した対策を講じる必要がある。

### 3 障害者雇用に関する取組

- ・ 昨年、知事部局（病院局を含む。）及び教育委員会において、障害者雇用に係る法定雇用率を達成しておらず、また再点検の結果、障害者雇用率の算定に誤りがあったことが判明したことを踏まえ、各任命権者において、採用試験の見直しなど障害者雇用の一層の推進に取り組んでいる。
- ・ 今後も法定雇用率を達成するよう必要な取組を進めるとともに、合理的配慮の提供や相談体制の整備等により、障害者である職員の職場における活躍の推進に取り組む必要がある。

### 4 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 政府は、昨年8月の人事院の意見の申出を踏まえ、本年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としている。
- ・ 地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として条例で定めるものとされているところであり、今後、国における制度設計や法改正の動向を注視しながら、定年の引上げを円滑に行うための施策についても検討を進める必要がある。
- ・ 国家公務員の定年引上げの動向を注視しながら、再任用職員の業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上方策のほか、任用形態等についても、引き続き検討を進める必要がある。また、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

### 5 会計年度任用職員制度への取組

現在、令和元年9月議会定例会に「会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例」議案等が提案されているところであり、今後は、来年4月からの制度の円滑な導入に向けて、会計年度任用職員に係る勤務時間、休暇、任用等の制度の詳細について、法改正の趣旨を踏まえ適切に定めた上で、任用手続等の諸準備を着実に進めていく必要がある。

### 6 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。