

# 令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月10日  
静岡県人事委員会

## ○ 本年の給与勧告のポイント

### 月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差(0.11%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、ボーナスを引き上げ(0.05月分)、勤勉手当に配分

### 令和2年4月に開学する静岡県立農林環境専門職大学等の教育職員の給与制度の新設

- ・ 学長の給与や教育職員に適用する給料表等の整備

## I 給与について

### 1 公民の較差に基づく給与改定

#### (1) 民間給与との比較

調査対象 471 事業所中、407 事業所の約 1 万 9 千人の個人別給与を実地調査

##### ア 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差
380,904 円	380,487 円	417 円 (0.11%)

(注) 行政職  
平均年齢 42.7 歳

##### イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合 4.52 月(職員の支給月数 4.45 月)

#### (2) 給与の改定

##### ア 月例給

###### (7) 給料表

###### a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定

大卒程度試験に係る初任給を 1,500 円、高卒程度試験に係る初任給を 1,900 円引上げ

これを踏まえ、30 歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定

###### b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

##### イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合との均衡を考慮し、年間 4.45 月から 4.50 月に引上げ

(一般職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期	年間
令和 期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)	4.50 月
元年度 勤勉手当	0.925 月 (支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)	
2 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月	4.50 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月	

#### [実施時期]

- ・ 月例給(給料表) : 平成 31 年 4 月 1 日
- ・ 特別給(ボーナス) : 令和元年 12 月 1 日

## 2 令和2年4月に開学する静岡県立農林環境専門職大学等の教育職員の給与制度の新設

- ・他の公立大学で適用されている給与制度を考慮し、学長の給与及びその他の教育職員に適用する大学教育職給料表等の整備をすること。

### [実施時期]

- ・令和2年4月1日

## II 職員の勤務条件等に関する諸課題

### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

#### (1) 過度な時間外労働の是正

職員1人当たりの時間外勤務時間数及び年間360時間を超える職員数は、平成27年度から2年連続で減少したものの、平成30年度に再び増加に転じており、任命権者の啓発等の取組に関わらず、長時間労働が是正されないことを重く受け止めなければならない。

任命権者は、不断の業務改善に努めるとともに、必要な行政サービスを提供するための適切な人員配置に取り組むことが必要。また、各職場においては、上司が部下の業務量を十分把握した上で、適切なマネジメントを行い、職員一人ひとりが、働き方改革の実践を意識し、過度な時間外労働を生み出さないように努めることが必要。

本委員会も、上限時間の特例を超えた時間外勤務について、任命権者に対して是正に必要な指導・助言を行うとともに、労働基準監督機関として、対象職場に対する調査等を通じた指導に努める。

さらに、任命権者には、長時間勤務者に対する医師の面接指導の適正実施や、年次休暇の使用促進の配慮等に引き続き努めるよう求める。

#### (2) 教職員の多忙化の解消

県教育委員会は、未来の学校「夢」プロジェクトなどの成果に基づき策定した「学校における業務改革プラン」に従い、教職員の多忙化解消の取組の総合的かつ全県的推進を早期に図ることが必要。

また、文部科学省の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえ、県教育委員会が、勤務時間（在校等時間）の上限の目安時間を定めた方針等を策定することにより、客観的な勤務時間の把握と長時間勤務の削減が図られることを期待。本委員会も、県教育委員会の方針等について認識を共有し、教職員の多忙化解消に向けた連携に努める。

また、部活動ガイドラインの学校現場における運用状況を検証し、効率的で効果的な運動部活動の確保に努めるとともに、文化部活動についても、文化庁のガイドラインを踏まえた迅速な対応が必要。

さらに、静岡県総合教育会議で提案された「社会総がかり」の教育に関する施策の具体化を進め、地域の多彩な人材の協力や住民の支援を得て、教職員の多忙化の解消が図られることを期待。

#### (3) 子育て支援及び介護支援等の充実

本県においては、育児、介護のための休暇・休業制度の拡充や、勤務時間の選択肢の拡大、サテライトオフィス等によるテレワークの導入などが進められ、本委員会も、「仕事と育児・介護等の両立支援制度の活用に関する指針」を示したところ。

任命権者は、この指針を参考に、引き続き、制度の周知、制度活用のための環境整備や職場風土の形成、制度利用者に対するキャリア形成の支援などに取り組むことが必要。特に、育児参加制度の対象となる男性職員に対し、その利用を奨励することが必要。

また、全ての職員が協力して、支援を必要とする職員を応援し、休暇や休業の取得しやすい雰囲気づくりを行うことが重要であり、研修などを通じて、職員一人ひとりの理解の促進に一層力を入れていくことを求める。

## 2 職員の心身の健康の保持・増進

### (1) 心の健康づくりの推進

精神疾患による長期療養者や、ストレスチェック制度により高ストレス者と判定された職員は、2年連続で増加。

任命権者は、高ストレス者と判定された職員に対して、医師等との面談の勧奨や相談窓口の利用促進等に努めることが必要。また、管理職は、良好な職場の雰囲気づくりの推進、精神的な不調を生じた職員の早期発見と適切な対応、療養復帰者に対する支援に努めることが必要。

職員は、ストレスチェックの判定結果を基に、セルフケアと職員同士のコミュニケーションの円滑化などに努めることが必要。

### (2) ハラスメント防止対策の推進

近年、職員からの苦情相談件数の増加が見られるパワー・ハラスメントについては、事業主に對し必要な防止措置を義務付ける法律の公布に伴い、今後、厚生労働省から事業主の取るべき措置に関する指針が示される予定。

任命権者は、この指針を踏まえ、パワー・ハラスメントになり得る言動の周知や、職員への理解の徹底等を図ることが必要。また、各種ハラスメントの防止のために、風通しのよい職場環境づくりや、事案の発生に適切に対応できる体制強化に引き続き取り組むことを求める。

## 3 定年の引上げ

国において、昨年的人事院による意見の申出を踏まえた検討が行われているところであり、本委員会は、引き続き、国の検討状況の進捗を注視し、適時適確な対応を進める。

## 4 能力・実績に基づく人事管理の推進

これまで、導入が遅れていた学校現場においても人事評価制度が導入されたが、県教育委員会には、これが人事管理の基礎として地方公務員法の趣旨に沿った活用がなされるよう、引き続き取組を求める。

各任命権者においては、評価の公正や透明性の確保等について、継続的な検証を行い、状況に応じて改善を図っていくことが必要。

## 5 会計年度任用職員制度の円滑導入

本県では、令和2年4月の制度の導入に向け、条例が整備されたところであり、本委員会は、これまでの臨時・非常勤職員の勤務条件等の取扱いと地方公務員法等の改正の趣旨を踏まえた上で、関係する人事委員会規則の整備等を行う。

任命権者においても、公正な採用選考の準備など制度の円滑導入に向け、適確な対応を求める。

## 6 障害者雇用に関する取組

本県では、本委員会が行う試験や、任命権者が個別に行う採用を通じて、障害者の就労の場の提供を推進しているが、障害者の法定雇用率を達成していない。

任命権者は、障害の状況に対応した職域等を把握・用意した上で、積極的に障害者の雇用拡大に取り組むことが必要であり、本委員会もこの取組を支援する。

また、任命権者には、合理的配慮の提供など、受け入れ職場の環境整備に努めることを求める。

## 7 公務に対する信頼の確保

本委員会のごく数年の指摘にも関わらず、交通事犯等の懲戒事案が後を絶たないことは誠に遺憾。

任命権者には、個々の職員が初心に帰って守るべき行動規範を再認識し、服務規律を厳正に守って、静岡県職員としての責任を適確に果たすよう徹底させることを改めて求める。

職員は、県民の信頼を裏切ることがないように、職場内のみならず職場を離れても静岡県職員であることの強い自覚と誇りを持ち、厳しく自らを律するべき。管理職は、自ら範を示すとともに、部下に対する責任を認識して適切な指導に当たることが必要。