

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和元年）

令和元年10月10日  
兵庫県人事委員会

## 《本年のポイント》

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに6年連続の引上げ

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔359円（0.09%）〕を解消するため、初任給及び若年層の給料表の水準を引き上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引き上げ（0.05月分）

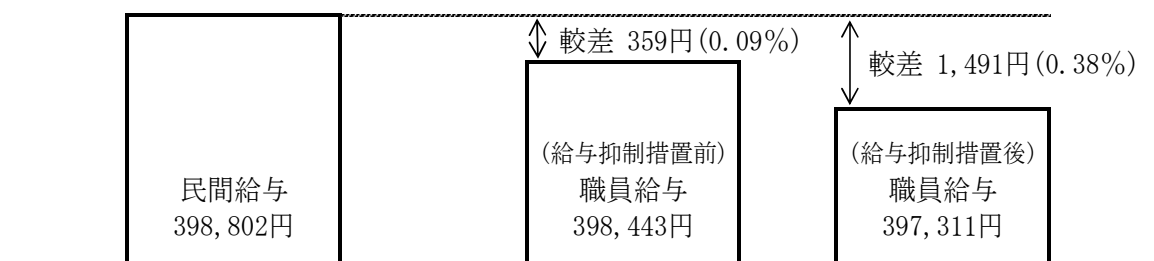
## 1 公務と民間の給与水準の比較

### (1) 公民較差（行政職）

公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、職員給与は民間従業員給与を給与抑制措置前で359円（0.09%）、給与抑制措置後で1,491円（0.38%）下回っている。

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A) - (B)	備考
398,802円	398,443円	359円 (0.09%)	給与抑制措置前
	397,311円	1,491円 (0.38%)	給与抑制措置後

### 【公民較差イメージ図】



### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給月数を0.05月分下回っている。

民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A) - (B)
4.50月	4.45月	0.05月

## 2 職員の給与の改定等

給与抑制措置の影響分を除いた公民較差〔359円(0.09%)〕を基本とし、これを解消するための改定を行うことが適当である。

### (1) 給料表

国の俸給表の改定内容に準じて引上げ（平均改定率：0.1%）

- ・30歳台半ばまでの若手職員を2,000円の範囲内で引上げ（初任給：+1,500～1,900円）

### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

年間支給月数の引上げ（再任用職員を除く）

- ・現行4.45月分→4.50月分（勤勉手当：+0.05月）

[一般職員の支給月数]

一般職員	6月期	12月期	計
期末手当	1.300月	1.300月	2.60月
勤勉手当	0.950月 (現行 0.925月)	0.950月 (現行 0.925月)	1.90月 (現行1.85月)
計	2.250月 (現行 2.225月)	2.250月 (現行 2.225月)	4.50月 (現行4.45月)

### (3) 初任給調整手当

獣医師を支給対象に追加（支給限度額：35,000円、支給期間の上限：15年）

### (4) 通勤手当

交通機関と交通用具を併用して通勤する職員のうち、有料の駐車場を利用する者について、利用料金の一部を加算する制度を措置

（支給額：利用料金の1/2、上限額：自動車3,000円、バイク1,500円、自転車1,000円）

### (5) 改定の実施時期

平成31年4月1日。ただし、2(3)及び(4)は令和2年4月1日

## 〔参考〕 職員1人当たりの改定状況

（行政職：平均年齢 43.4歳、平均経験年数21.7年）

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	392,541円	4.45月	6,486,000円	26,000円 (0.40%)
改定後	392,916円	4.50月	6,512,000円	

### 3 人事行政における諸課題

#### (1) 人材の確保及び育成

##### ア 職員採用の強化

多様で優秀な人材を確保するため、県が求める人物像「高い志や斬新な発想力を持ち、チャレンジ精神あふれる人材」を明確化するとともに、「地域の課題を解決し、県民を幸せにする」という仕事の魅力とやりがいを、民間志望者も含めた幅広い対象者にしっかりと伝えていく必要がある。このため、従来の取組に加え、動画コンテンツを作成し、ホームページ等のインターネットによる広報活動を強化する。

競争倍率が低調な職種は、大学訪問、現場説明会の開催等、職種ごとの対策を講じる。合格後の辞退を防止するため、採用前説明会や県政情報の配信など定期的なコンタクトの強化を図る。

障害者が能力を発揮できる具体的な職域、職種、業務等を把握して用意するとともに、障害の特性に配慮した必要な措置を講じる必要がある。

##### イ 中長期視点に立った人材の育成

人材確保及び育成については、行財政構造改革が終了したことを踏まえ、新しい時代の県政を担う人材を育成するため、一層の充実が求められる。

人材育成の基本理念、具体的な人材育成施策を取りまとめた新たな人材育成基本方針を策定する必要がある。

##### ウ 女性の活躍推進

引き続き、目標の達成に向け、女性職員の職域拡大、ライフステージに応じた研修の充実やロールモデルの情報共有等、具体的取組を進めていく必要がある。

#### (2) 働き方改革と勤務環境の整備

##### ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

###### (7) 超過勤務の縮減

超過勤務時間の上限を超える職員がいる職場においては要因分析を十分に行い、解決手段を講じる必要がある。

県庁組織全体として、ICT技術を活用した事務改善、政策形成プロセスの効率化や適正な職員配置を進めることも重要である。

###### (イ) 教職員の多忙化対策

教員については、長時間勤務が常態化しており、その改善は喫緊の課題である。

労働安全衛生法の改正により、校長や教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が明確化されたことを踏まえ、教職員の勤務時間の把握を徹底するとともに、文部科学省における学校の働き方改革の動向を注視しつつ、勤務時間の上限に関する方針等の具体化を図り、勤務時間の適正化の取組を進めていく必要がある。

###### (ウ) 休暇の取得促進

年次休暇の取得促進については、年次休暇の取得が低調な職員に対する働きかけの強化が必要である。

また、本年度からゴールデン・スポーツイヤーズを迎えることから、職員が積極的にスポーツに親しむことができるよう、休暇等の充実が求められる。

#### イ 仕事と家庭の両立支援

職員のワーク・ライフ・バランスの実現が図られるよう、両立支援のための様々な制度の定着や取得促進に向けた職場環境づくりを進めていく必要がある。

特に取得率が低い男性職員の育児参加支援制度については、より一層の取得促進が求められる。

#### ウ 職員の健康管理

生活習慣病の予防やがんなどの疾病の早期発見・早期治療につなげるよう、若年者に対する定期健康診断項目の充実等を図るとともに、治療と仕事の両立ができるよう、相談体制の充実、休暇制度の周知や取得促進に取り組む必要がある。

#### エ ハラスメント対策

ハラスメント対策が法改正により強化されたことを踏まえ、取組を徹底する必要がある。

### (3) 高齢期の雇用及び臨時・非常勤職員の任用等

#### ア 高齢期の雇用

引き続き、定年延長に係る国の動向を注視するとともに、60歳を超える職員の勤務形態の在り方について必要な検討を行う。

職員の希望にも配慮した配置等、再任用職員の士気を維持し、持てる力を最大限発揮して活躍できるよう取り組む必要がある。

#### イ 臨時・非常勤職員の任用等

会計年度任用職員制度の適正かつ円滑な導入を図るとともに、職務の内容や責任を適切に設定し、職員の能力を十分に引き出す必要がある。

### (4) 公務員倫理の徹底

不祥事が依然として発生し、特に教員によるわいせつ行為等は増加傾向にあることから、一人ひとりの職員が認識を新たにし、自らの行動を厳しく律するとともに、改めて再発防止と公務員倫理の徹底を図らなければならない。

## 4 おわりに

勧告制度の意義や役割に理解を示され、職員の士気高揚、各自の持つ能力を十分に発揮できる職場環境の整備、中長期的な視点に立った人材の育成などに配慮いただき、今回の報告及び勧告について、適切に対応されるよう要請する。

本年度行われている管理職手当の減額は、「行財政の運営に関する条例」及び「兵庫県行財政運営方針」に基づくものであるが、本委員会の勧告に基づく給与改定とは別の観点から実施されており、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。当該措置については、職員のモチベーションの維持・向上の観点からも、できる限り速やかに解消されるよう要請する。