

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和2年月例給等）

令和2年11月18日  
兵庫県人事委員会

## 《本年のポイント》

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔132円(0.03%)〕が極めて小さいことから、月例給は改定なし
- ② 行政職給料表において号給の増設

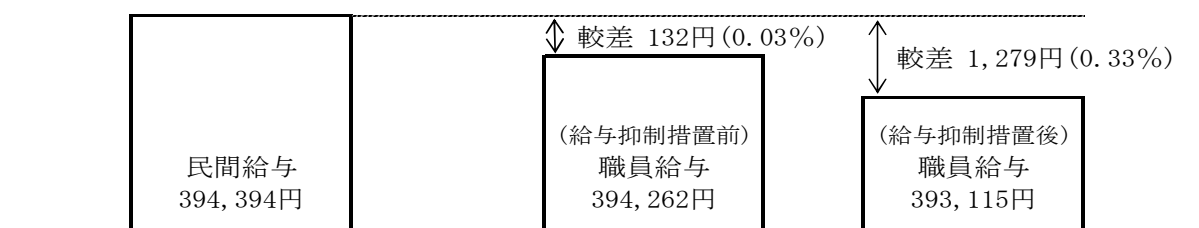
### 1 公務と民間の給与水準の比較

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（管理職手当10%減額）前で132円（0.03%）下回っている。

- ・民間事業所1,958事業所から454事業所を無作為抽出し調査（8月17日～9月30日）

民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A)-(B)	備考
394,394円	394,262円	132円 (0.03%)	給与抑制措置前
	393,115円	1,279円 (0.33%)	給与抑制措置後

#### 【公民較差イメージ図】



### 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〔132円(0.03%)〕を基本とする。

#### (1) 給料表

- ① 公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。
  - ・月例給の据置は、平成25年以来7年ぶり
- ② 職員の在職実態を踏まえ、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職6級において4号給増設
  - ・最高号給 93号給（393,000円）→97号給（394,000円）

#### (2) 改定の実施時期

令和3年1月1日

#### [参考]

##### ボーナスの改定(令和2年10月30日勧告)

- ・民間の支給割合(4.44月)との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分
- ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映
- ・引下げは平成22年(△0.20月)以来10年ぶり

##### ○職員1人当たりの改定状況(行政職:平均年齢43.0歳、平均経験年数21.2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	388,019円	4.50月	6,428,000円	△20,000円
改定後	388,019円	4.45月	6,408,000円	(△0.31%)

### 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

ポストコロナ社会を見据えつつ、時代の変化を機敏に読み取り、新たな政策課題を発見し、解決に向けて、使命感や意欲をもって、自ら考え、行動する職員が求められている。

多くの意欲ある受験者を確保するため、動画コンテンツ等によるホームページの充実、オンラインによる説明会の開催など、インターネットによる広報活動を強化する。

受験者の大幅な増加は期待できないことから、面接対象者の厳選、専門的な知識・能力の重視など、採用試験制度の見直しを検討する。

障害者の採用については、障害の特性に配慮した必要な措置を講じ、障害者の活躍の場の拡大に取り組む必要がある。

##### イ 女性の活躍推進

次期ひょうごアクション8の策定にあたっては、管理職登用をより一層推進するためさらに高い目標を設定し、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

新型コロナウイルス感染症対策業務のため、多くの超過勤務が発生し、上限時間を超えて超過勤務を行った職員は大幅に増加している。全庁的な応援体制の構築、業務執行方法の見直し等を図るとともに、産業医による面接指導等を徹底するなど、健康障害防止に万全を期す必要がある。

###### (4) 教職員の多忙化対策

学校現場は、長時間勤務が常態化し、勤務時間の適正化が喫緊の課題である。

新型コロナウイルス感染症対策を講じた上での教育活動が求められ、教職員の負担増大が憂慮されることから、学校現場を支援する取組を一層進めていくべきである。

##### イ 仕事と家庭の両立支援

取得率が低い男性職員の育児参加支援制度については、所属長等がすべての男性職員に1ヶ月以上の取得を勧奨する取組等の定着等を進めていく必要がある。

育児部分休暇の充実など、ポストコロナ社会における働き方改革の進展や利用する職員のニーズに合わせて、適宜、制度の見直しを検討する必要がある。

##### 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、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、休暇制度の充実や取得促進、相談体制の充実に取り組む必要がある。

##### エ ハラスメント対策

各任命権者が制定したハラスメント防止指針の周知を図り、苦情相談への対応等を徹底するなど、ハラスメントの防止に万全を期す必要がある。

##### オ 新型コロナウイルス感染症対応の教訓を踏まえた勤務環境の整備

総合的な検証の結果を県庁としての業務継続計画（BCP）に反映させ、新たな事態に即応できる危機管理体制を構築するとともに、ポストコロナ社会にふさわしい新しい働き方を支える勤務環境を整備する必要がある。

### (7) 執行体制の整備

機動的な対応ができるよう、感染の状況ごとに必要となる業務を想定し、執行体制・執行方法を含めたタイムラインを事前に作成しておく必要がある。

応援や年度中途の採用には限界があることから、潜在保健師等を登録して適宜研修するなど、予備役的な人員確保方法についても検討すべきである。

#### (イ) 執務環境の整備

職員が感染した場合、業務継続に大きな支障が生じることから、職場における感染防止には万全を期す必要がある。

座席間隔を確保できない所属も多く、構造上換気を効率的にできない所属もあることから、県庁舎等の再整備に向けて、床面積基準や座席レイアウト、換気構造等の見直しを検討する必要がある。

#### (ウ) 在宅勤務環境の充実

リモートアクセスシステムの拡充など I C T 環境の改善、保存文書の電子化などペーパーレス化の徹底の必要がある。定期的に在宅勤務やリモート会議の訓練を実施し、職員のリテラシーを高めておく必要がある。

### (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

定年を65歳に引き上げる法改正がなされた場合、各任命権者においては、国及び他の地方公共団体との均衡、本県の実情等を踏まえ、役職定年制や給与に関する措置等の具体的内容の検討を進め、適切に制度導入を行う必要がある。

#### 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定着を図るとともに、臨時・非常勤の職に係る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

横領や入札情報の漏洩が発生したほか、教員による体罰、わいせつ行為等は増加傾向にあることから、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

### (1) 人事委員会の給与勧告制度

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。

### (2) 高齢層職員の士気確保

高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある。

### (3) 管理職手当における給与抑制措置

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。職員のモチベーションの維持・向上や人材確保の観点からも、できる限り速やかに解消されるよう要請する。

### (4) むすび

本年の勧告は職員にとって厳しい結果となったが、公務員の給与制度は、適切な給与水準を確保することにより県民の理解を得てはじめて成り立つものである。

新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、公務に対する県民の期待は大きく、真摯に努力を続けている職員の姿は高い評価を受けている。

今後も、県民の期待と信頼に応えるべく、職務に精励いただくようお願いする。