

職員の給与等に関する報告及び勧告

(月 例 給 等)

令和 2 年 11 月

兵 庫 県 人 事 委 員 会

(公 印 省 略)

兵 人 委 第 1237 号

令 和 2 年 11 月 18 日

兵 庫 県 議 会 議 長 原 テ ッ ア キ 様

兵 庫 県 知 事 井 戸 敏 三 様

兵 庫 県 人 事 委 員 会

委 員 長 松 田 直 人

兵 庫 県 人 事 委 員 会 は、地 方 公 務 員 法 第 8 条、第 14 条 第 2 項 及 び 第 26 条 の 規 定 に 基 づ き、職 員 の 給 与 等 に つ い て 別 紙 第 1 の と お り 報 告 し、併 せ て 給 与 の 改 定 に つ い て 別 紙 第 2 の と お り 勧 告 し ま す。

別紙第1

報 告

1 本年の報告及び勧告にあたって

本委員会の給与等に関する報告及び勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として重要な役割を果たすものであり、社会一般の情勢を的確に把握し、職員の給与をはじめとして、適切な勤務条件を保つことを通じて県民の理解を得てきている。

職員の給与に関しては、地方公務員法に基づき、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとする均衡の原則のもとで、毎年、職員の給与水準を民間の従業員と均衡させること（民間準拠）を基本としている。

給与は、職種をはじめ、役職段階、学歴、年齢、勤務地域に応じてその水準が定まっていることから、公務と民間企業の給与を比較する場合、両者の単純な平均値で比較するのではなく、給与決定要素を合わせて同種・同等比較することが適当である。このため、民間給与との比較は、県職員の行政職とこれに類似する事務・技術関係職種の民間企業従業員を対象としたうえで、主な給与決定要素である役職段階、学歴等を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員数のウェイトを用いてラスパイレス比較を行っている。

調査対象企業規模については、民間企業従業員の給与をより広く把握し、本県職員の給与に反映させる観点から、平成18年にそれまでの100人以上から50人以上に引き下げた。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることによる。

また、給与決定要素のうち役職段階については、平成30年、前回見直しを行った平成18年以降の職員構成の変化等を検証のうえ、適切な対応関係となるよう、従来の比較方法を見直し、公民比較に反映した。検証で明らかになった職員構成に係る様々な課題については、任命権者において、職員の採用等を通じ、早期に解決に向けた取組を進める必要がある。本委員会としても、職員構成の変化等の状況を見極めながら、適宜、比較方法のあり方について検討していく。

近年の職員給与を見ると、昨年は、国家公務員の俸給表に準じた給料表の改定等により、月例給、期末・勤勉手当ともに6年連続で引上げとなった。また、平成30年10月に制定された「行財政の運営に関する条例」及び「兵庫県行財政運営方針」

に基づき、管理職手当の一律10%減額措置が実施されている。

また、昨年12月、知事から本委員会委員長に対し、高齢層職員の士気確保の観点から、給与面での改善等について検討を行うよう要請があった。

本年の報告及び勧告にあたっては、以上のような職員の給与を取り巻く諸情勢を踏まえつつ、地方公務員法の規定に基づき、職員及び民間企業従業員の給与の実態を調査し、国家公務員や他の都道府県職員の給与の状況を考慮して、様々な角度から総合的に検討を行った。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施した。特別給等に関する調査については、6月29日から7月31日まで実地によらない方法により先行して実施し、実地が基本となる月例給に関する調査については、8月17日から9月30日まで実施した。

特別給について令和2年10月30日に先行して報告及び勧告を行ったが、このたび月例給について調査結果がまとまったことから、報告及び勧告を行う。

2 職員の給与等

本委員会の給与勧告の対象とされている職員の数は、42,779人（市町立学校県費負担教職員17,438人を含む。）となっている。また、調査対象外として、企業職員、病院事業職員及び技能労務職員があり、その職員数は6,142人となっている。

本年実施した「令和2年職員給与実態調査」（令和2年4月現在）による職員の給与等の状況は、次のとおりとなっている。

(1) 平均給与月額

本委員会の給与勧告の対象とされている職員にかかる平均給与月額は、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置を受け、給料351,627円、扶養手当10,113円、地域手当27,149円、その他手当29,465円、計418,354円となっている。

そのうち、行政職（行政職給料表適用者をいう。以下同じ。）についてみると、給料333,979円、扶養手当9,456円、地域手当27,573円、その他手当33,719円、計404,727円となっている。

(2) 職員数及び職員構成

職員は、総数 42,779 人、平均年齢 41.0 歳、平均経験年数 18.7 年となっている。男女別構成比は、男性 64.1%、女性 35.9%、学歴別構成は、大学卒 79.8%、短大卒 4.7%、高校卒 15.5%、中学卒 0.0%、年齢別構成は、19 歳以下 0.6%、20 歳台 18.3%、30 歳台 27.3%、40 歳台 25.9%、50 歳台 27.9%、60 歳以上 0.0% となっている。

なお、行政職についてみると、職員数 7,309 人、平均年齢 43.0 歳、平均経験年数 21.2 年となっている。

(参考資料 第 1 職員給与関係資料 参照)

3 民間の給与等

8 月 17 日から 9 月 30 日までの期間、職員と民間企業従業員の給与の精密な比較を行うため、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 1,958 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出された 454 の事業所を対象に、人事院及び神戸市人事委員会等と共同で「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施し、県職員の職務と類似する職務に従事する者 54 職種、約 19,000 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を実地に詳細に調査した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、82.6%となっている。

また、各民間事業所における初任給の状況及び給与改定の状況等についても、引き続き調査した。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った民間事業所は、大学卒で 47.1%（昨年 44.2%）、高校卒で 31.5%（同 29.5%）と、ともに昨年に比べ増加している。そのうち、初任給について、増額を行った事業所の割合は、大学卒では 39.2%（昨年 44.1%）、高校卒では 41.2%（同 42.9%）となっており、据え置いた事業所の割合は、大学卒では 60.1%（同 55.6%）、高校卒では 58.8%（同 57.1%）となっている。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 209,054 円、高校卒で 170,717 円となっており、昨年と比べ増額となっている。

(2) 給与改定の状況

民間事業所の給与改定の状況は、表1に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は24.8%（昨年31.1%）と、昨年に比べ減少し、ベースダウンを実施した事業所は1.0%（同0.1%）と増加している。なお、ベースアップの慣行のない事業所の割合は61.6%（同59.4%）と増加している。

表1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職 段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの 慣行なし
	係員		24.8	12.6	1.0
課長級		20.2	11.4	1.2	67.2

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

定期昇給の実施状況は、表2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は83.2%（同88.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べ増加となっている事業所の割合は18.3%（同21.6%）、減少となっている事業所の割合は12.5%（同5.9%）と、昇給額減少となっている事業所の割合が昨年に比べ増加している。

(参考資料 第2 民間給与関係資料 参照)

表2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職 段階	項目	定期昇給 あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 なし
			増加	減少	変化なし		
			係員	87.0	83.2		
課長級	78.3	73.7	13.7	14.3	45.7	4.6	21.7

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 最近の賃金・雇用情勢等

(1) 民間賃金指標の動向

兵庫県企画県民部統計課の「毎月勤労統計調査地方調査」（事業所規模30人以上）による本年4月の兵庫県における民間事業所の所定内給与は、昨年4月に

比べ4.8%減少している。また、所定外給与は18.2%減少しており、これらを合わせた、「きまって支給する給与」は、昨年と比べて6.0%減少している。

なお、パートタイム労働者を除く一般労働者では、所定内給与は3.1%減少している。

(参考資料 第4 労働経済関係資料 参照)

(2) 消費者物価指数

総務省の「小売物価統計調査」によると、本年4月の神戸市の消費者物価指数は、昨年4月に比べて1.4%増加している。

(参考資料 第4 労働経済関係資料 参照)

(3) 標準生計費

総務省の「家計調査」を基礎として、本委員会が人事院の定める方法により算定した神戸市における本年4月の標準生計費は、2人世帯124,480円、3人世帯147,100円、4人世帯169,720円となっている。

(参考資料 第3 生計費関係資料 参照)

(4) 雇用情勢

総務省の「労働力調査」による本年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準を0.2ポイント上回り、2.6%（季節調整値）となっている。

また、厚生労働省の調査による本年4月の兵庫県における有効求人倍率は、昨年4月に比べると、0.31ポイント低下して1.13倍（季節調整値）となっている。

(参考資料 第4 労働経済関係資料 参照)

5 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を用いて、職員にあつては行政職、民間企業従業員にあつては行政職に類似する事務・技術関係の職種の者について、役職段階、学歴等が同等であると認められる者同士の給与を対比させ、民間企業従業員の人員構成を本県職員の人員構成に置き換え、役職段階、学歴等ごとに給与を加重平均するラスパイレス方式による比較を行った。

この結果、表3に示すとおり、一人当たり平均して、職員給与は民間従業員給与を1,279円(0.33%)下回っている。この較差は、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置が講じられていることによるものであり、この措

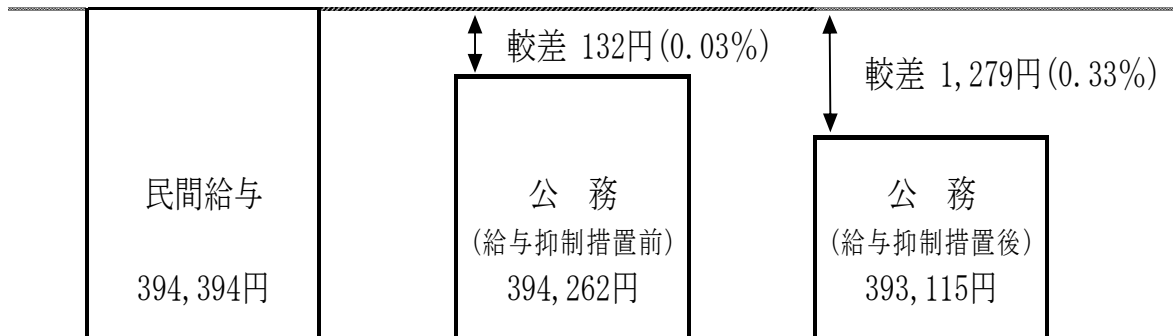
置の影響分を除くと、職員給与は民間企業従業員給与を132円（0.03%）下回っている。

表3 給与較差（行政職関係）

民間従業員の給与 (A)	394,394円
県職員給与 (B)	394,262円 [393,115円]
較差 (A)-(B)	132円 (0.03%) [1,279円 (0.33%)]

(注) 1 (A)、(B)のいずれも本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 []内は兵庫県行財政運営方針に基づく給与抑制措置後の額。

[参考]



本県においては、本年3月末に給与制度の総合的見直しに係る経過措置等が廃止されるとともに、本年度から、昨年の勧告に基づき獣医師に初任給調整手当が支給されている。

本年の公民較差には、民間企業の給与水準の変動に加え、これらの職員給与の減少・増加双方に影響を与える要因が含まれ、結果的に、職員給与と民間企業従業員給与の較差はわずかなものとなった。

(2) 特別給（賞与等）【再掲】

前記の「職種別民間給与実態調査」により民間企業従業員の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の「職種別民間給与実態調査」で、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給について調査した結果は、表4に示すとおり、平均所定内給与月額4.44月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間企業従業員の特別給を上回っている。

表4 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
		平均所定内給与 月 額	下半期 (A ₁) 上半期 (A ₂)
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 上半期 (B ₂)	812,175円 847,853円	519,793円 512,318円
	特別給の 支 給 割 合	下半期 (B ₁ /A ₁) 上半期 (B ₂ /A ₂)	2.18月分 2.28月分
		計	4.46月分
年 間 の 平 均		4.44月分	

(注) 1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を県職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

6 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省による地方公務員給与実態調査によると、本県の一般行政職における給料月額について、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員の俸給月額を100として計算したラスパイレス指数は、平成31年4月1日現在で100.1となっている。

7 人事院の給与等に関する報告等の概要

人事院は、本年10月7日及び10月28日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告した。

その概要は別表のとおりである。

8 職員の給与の改定等

(1) 改定の基本的な考え方

職員の給与については、民間企業従業員の給与との均衡を図るため、公民較差を基本に、国家公務員及び他の都道府県職員との均衡等を考慮して、改定する必要があるが、本年の職員給与の改定にあたっては、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置の影響分を除いた公民較差を基本とすることが適当である。

(2) 給料表

前記のとおり、本県において「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態

調査」の結果を用いてラスパイレス方式により職員給与と民間企業従業員給与を比較した結果、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置の影響分を除いた公民較差は132円（0.03%）と極めて小さいことから、本年は月例給の改定を行わないこととした。

また、高齢層職員の士気確保のため、昇給停止となる55歳以上職員のうち最高号給への到達割合が特に高くなっている行政職6級について、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、4号給の増設を行う必要がある。

(3) 特別給（賞与等）【再掲】

令和2年10月30日に行った報告において、次のとおり報告した。

期末手当及び勤勉手当については、民間企業における支給状況並びに国及び他の都道府県の状況を考慮して改定を行う必要がある。

また、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に改定を行う必要がある。

なお、会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある。

9 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

(ア) 現状と課題

ポストコロナ社会を見据えつつ、複雑・多様化する行政課題に対応しながら、「すこやか兵庫」の実現をめざすため、時代の変化を機敏に読み取り、新たな政策課題を発見し、その解決に向けて、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。こうした要請に応え、多様で優秀な人材を確保するため、人物重視を基本として、面接対象とする筆記試験合格者枠の拡大や教養試験の縮小、経験者採用試験による採用人員の増など、採用試験制度の見直しを行ってきた。

しかしながら、民間企業の高い採用意欲を背景に、採用試験の競争倍率は依然として低調であり、採用予定人員を確保できない職種が生じ、合格後の辞退者も増加している。

(イ) 広報の充実

このような状況のもとで、多くの意欲ある受験者を確保するためには、県

が求める人物像である「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、若手職員をリクルーターとする出身大学における説明会、大学1～2年生を対象としたキャリア講座や女性向けガイダンス、インターンシップ等の活用など、受験者層に応じた啓発活動に加え、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。本県へのUJIターンの促進を図る観点から、県外においても、積極的な広報活動を展開する。

専門職種については、任命権者と連携しながら、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、採用前説明会や個別相談の実施、県政情報の配信など、採用までの間の定期的なコンタクトの強化を図る。

(ウ) 採用試験制度の見直し

専門職種を中心に、面接対象者（採用予定者の4倍）を確保するには筆記試験受験者の大半を合格させざるを得ない職種、筆記試験受験者自体がこれに満たない職種が生じている。若年人口の減少等を踏まえると、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。

獣医師については、全国的に人材確保が困難な状況にある中、優秀な職員を採用するため、本年度から初任給調整手当の支給対象に加えたことにより、受験者の増加が図られた。今後も、採用が困難な職種については、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮しつつ、処遇の改善などについても検討する必要がある。

(エ) 障害者の採用

障害者の採用については、一部の任命権者において法定雇用率を下回る状況にあり、積極的な採用に努める必要がある。昨年度から、従来身体障害者に限定していた選考試験について、知的・精神障害者も受験対象に加え実施しているが、各任命権者においては、障害者活躍推進計画に基づき、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、障害者の活躍の場の拡大に

取り組む必要がある。

また、採用後も、障害者雇用推進者等を中心に、障害者の活躍を推進するための人事管理と職場環境の整備が求められる。

イ 中長期視点に立った人材の育成

県政課題の高度化や専門分化、採用抑制に伴う職員数の減少や若年層割合の低下等、職員をめぐる環境が大きく変化する中であっても、県民の要請に的確に対応できる持続可能な組織を構築していくことが求められる。このため、職員一人ひとりがそれぞれの持つ個性と能力を最大限発揮できるよう、管理監督職が組織の目的と業務の目標を明確に示し、職員全体でこれを共有し、一体となって遂行していくマネジメント能力を向上させることが極めて重要である。

また、OJTの効果的な実践や職員自身による主体的な学習の促進等、人が育つ職場風土づくりにも十分意を用いる必要がある。あわせて、職員の育成・能力開発と組織の活性化に向け、評価者が被評価者と人事評価結果を共有し、評価に基づく適切な指導・助言を行うなど、能力と実績に基づく人事管理に努めていく必要がある。

これらの人材確保及び育成については、10～20年後の職員配置の動向を見据えながら、中長期的な視点に立って、総合的に推進する必要がある。10年余にわたる行財政構造改革が終了したことに加え、ポストコロナ社会という新しい時代の県政を担う人材を育成するため、今後は一層の充実が求められる。

また、人材育成は、人事管理全般を通じてその推進を図るべきものであり、人材育成担当部門や管理監督職はもとより、職員一人ひとりが本県における人材育成の基本的な考え方を共有することが重要である。

このため、本県職員に求められる基本的な資質や必要な能力等の人材育成の基本理念、職員採用から人事配置と登用、研修や能力開発、人事評価等、今後重点的に取り組む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

本県では、男女共同参画を推進するため、特定事業主行動計画にも位置づけられている「第6次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」（平成30～令和2年度）において、女性職員の採用に関する目標のほか、

本庁管理監督職への登用目標を設定するなど、女性の職業生活における活躍を一層推進するための取組が進められている。

女性職員の採用については、本年4月の採用者に占める女性の割合は44.7%となり、4年連続で目標とする40%を超えた。引き続き、女性向けガイダンスの充実、採用説明会における積極的な広報等により、女性受験者の確保に努める。

また、女性職員の登用については、知事部局では、本年4月1日現在で本庁課長職以上の職に占める女性の割合は15.0%となり、目標を達成した。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、一般職員の段階から様々な職務経験ができるよう、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。

県教育委員会及び警察本部においても、それぞれの特定事業主行動計画を充実させ、引き続き女性職員の能力発揮や活躍を支える仕組みづくり等に取り組む必要がある。

あわせて、管理職や男性職員をはじめ、職場全体の意識を変えていくことが重要である。各任命権者においては、男女ともに働きやすい職場を目指し、これまで以上に、女性の活躍を支援する制度の十分な周知と男性職員の家事・育児への参加のさらなる促進等、互いに理解し協力しあう職場風土の醸成に取り組む必要がある。

(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

(ア) 超過勤務の縮減

長時間にわたる超過勤務は、職員の心身の健康や公務能率のみならず、家庭生活にも大きな影響を及ぼすものであり、仕事と生活の両立を図る観点から、職場環境の整備を図る必要がある。

令和元年度の職員1人当たり1月平均の超過勤務時間（災害対応等を除く。）は11.3時間で、平成29年度と比較して8.5%減少、平成30年度と比較して2.5%減少しているが、上限時間（年360時間）を超えて超過勤務を行った職員は414人にのぼっている。超過勤務が多い職場においては、要因分析を十分に行い、業務の縮減や平準化、仕事の進め方の見直しなどに取り組む必要がある。職員一人ひとりの意識改革はもとより、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。

また、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策業務のため、健康福祉部、防災部局等において多くの超過勤務が発生しており、特別の事情がある場合の上限時間（月100時間）を超えて超過勤務を行った職員は令和元年度に比べ大幅に増加している。特定の所属や職員に業務が集中しないよう、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、当該職員については、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。

(イ) 教職員の多忙化対策

学校現場は、通常の授業以外にも、部活動、生徒指導、保護者対応、地域との連携等、多岐にわたる業務を担っており、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。

県教育委員会においては、平成29年4月に、これまでの取組の中で効果のあった事例（GPH50）の積極的活用をめざす「教職員の勤務時間適正化推進プラン」を策定し、定時退勤日等の完全実施、校内会議・校内研修・学校行事等の見直し、部活動の負担軽減、校務・業務の効率化・情報化等を推進してきた。しかしながら、令和元年の実質的な超過勤務時間（一日あたり（全校種教員平均））は、平成28年に比べて平日は3分の減少（2時間53分）、休日は21分の減少（1時間26分）にとどまっている。

令和2年度には、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」に基づき文部科学大臣が定めた「教育職員の業務量の適切な管理に関する指針」を踏まえ、本県の取組方針として「教育職員の業務量の適切な管理に関する措置等を定める規則」及び「教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために実施すべき措置に関する方針」が制定され、時間外在校等時間の上限時間が定められるとともに、元気でやりがいを感じられる働きがいのある学校づくりに向けた取組項目が示されている。

時間外在校等時間については、上記の令和元年時点では、月45時間の上限に対して3時間26分の超過、年360時間の上限に対して221時間15分の超過が発生していることになる。令和2年度は、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ており、教職員の負担の増大が憂慮されることから、外部人材の活用や在宅勤務環境の整備等の学校現場を支援する取組を一層進めていくべきである。

勤務時間の適正化を図るためには、まず、各学校において教職員の勤務時間を正確に把握し、業務量の適切な管理を行う必要があるが、本県の学校においては、把握が徹底できていない状況にある。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も踏まえ、在校等時間の適正な管理等を徹底する必要がある。

また、昨年4月から、医師による面接指導の対象となる超過勤務時間が月80時間以上に強化されたが、県立学校における実施率は16.1%にとどまっていることから、これまで以上に徹底を図ることが必要である。

教育現場の環境が一層改善され、教職員が児童生徒とゆとりを持って向き合う時間が確保されることが、兵庫の教育をより充実させていくとの観点から、県教育委員会が各市町教育委員会とも連携し、勤務時間の適正化に向けた実効性の上がる取組が強力に推進されることが重要である。本委員会としても、対応を注視していくとともに、必要に応じて、さらに詳細な実態調査や県教育委員会との意見交換を進める。

(ウ) 休暇の取得促進

年次休暇の取得促進については、事務業務の簡素化、年間を通じた計画的な休暇取得、休日と組み合わせた連続休暇の取得等に引き続き取り組む必要がある。

各任命権者においては、年次休暇を5日以上取得させることを義務づけた労働基準法の改正趣旨を踏まえ、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。

イ 仕事と家庭の両立支援

有為な人材を確保し、職員一人ひとりの能力を十分に活用するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要である。また、男女ともに育児・介護等により時間の制約がある職員の増加が見込まれる中、職員が能力を発揮し、公務に貢献できるよう、柔軟で多様な働き方の実現を図る必要がある。

公務、民間ともに両立支援のための様々な取組が進められている中、本県においても、育児・介護に伴う休暇・休業制度に加え、勤務時間の弾力化、フレックスタイム制や在宅勤務制度、サテライトオフィスなどの導入・充実が行われてきた。

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、知事部局にお

いて、本年10月から、所属長等がすべての男性職員に1か月以上の取得を勧奨し、「男性職員の子育てプラン」を作成することにより、職場全体が積極的に男性職員の育児参加を推進する取組を行っている。

これらの制度が十分に活用され、職員のワーク・ライフ・バランスの実現が図られるよう、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。

また、在宅勤務制度の対象職員の拡大、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

採用から退職まで職員が健康で働き続けられることは、本人や家族にとってかけがえのないことであり、効率的かつ質の高い行政サービスを提供する観点からも重要である。

各任命権者においては、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。

また、健康問題により長期病休を取得している者は依然として多く、令和元年度は精神疾患による療養者が長期病休者全体の40.3%となっており、特に知事部局では職員に占める割合も高止まりしている。

心の健康対策については、①気づき支援と早期対応、②相談しやすい体制づくり、③療養中・復帰後のフォロー強化の3つの柱のもと、各任命権者が所属の管理監督職と密接に連携し、個別事例にきめ細かく対応することが重要である。

管理監督職においては、日頃から、職員との意思疎通を積極的に図り、職員の心身の状況を的確に把握する必要がある。また、定期健康診断結果、職員健康相談や教職員メンタルヘルス相談、ならし出勤制度を積極的に活用して職員の心身不調の早期発見や早期回復を支援するとともに、ストレスチェックの集団分析結果も参考にしながら、職員がいきいきと働くことのできる職場環境づくりに、率先して取り組むことが求められる。

エ ハラスメント対策

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、

出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職場の効率的な運営にも支障をもたらす。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等が改正され、本年6月からハラスメント防止のため雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とされたことを受け、各任命権者においてハラスメント防止指針が定められた。

今後は、その周知を図り、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。本委員会としても、苦情相談に適切に対応し、必要に応じて助言、指導、あっせん等の措置を行う。

また、LGBT等性的マイノリティに関して、職員の意識向上のための研修や働きやすい職場環境整備等、ハード・ソフト両面にわたる取組に配慮していく必要がある。

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

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策業務を最優先するため、既存の事務事業の休止・延期して人的資源を集中し、全庁的な応援を実施するとともに、職場における感染防止を図るため、出勤者を削減する在宅勤務が導入された。

この間、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合への特別休暇の拡大、結婚休暇や夏季休暇の取得期間の延長、新型コロナウイルス感染症対策業務に対する特殊勤務手当の拡充など、職員が安心して勤務できる環境の整備が行われてきた。今後も、本委員会として、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ、必要な対応を行っていく。

これまでの対策について任命権者において総合的な検証が行われているが、検証結果を県庁としての業務継続計画（BCP）に反映させ、新型コロナウイルス感染症の「次なる波」や新たな感染症に備えなければならない。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

健康福祉部（健康福祉事務所）、産業労働部等に多くの業務が発生し、人員体制が逼迫したため、検体搬送、電話相談等については保健師等の専門職以外の職種も含めた全庁的な応援を実施するとともに、事業者に対する支援金等の支給については外部への補助事業化、人材派遣会社の活用等が行われ

た。

今後は、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。また、疫学調査、濃厚接触者の相談対応等の専門職が対応すべき業務については、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、当該職員はもとより濃厚接触者とみなされた職員も長期間出勤できないなど、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。

しかしながら、職員の座席間隔（できるだけ2 m（最低1 m））を確保できない所属も多く、窓や扉の構造上、換気を効率的にできない所属もある。

県庁舎等の再整備に向けて、職員が能力を最大限発揮できる良質な執務環境の検討が進められているが、感染防止の観点からも、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

知事部局等では、緊急事態宣言期間中（4月14日～5月21日）に、新型コロナウイルス感染症対策業務に従事する職員等を除き、出勤者の7割削減を目指して在宅勤務に取り組んだ結果、本庁で概ね7割、全体で概ね6割の出勤者数の削減が達成された。

しかしながら、職員アンケートによると、満足度は「非常に満足」「満足」が32.3%にすぎず、生産性は73.7%が「下がった」と回答しており、職場の共有サーバーに保存している電子データや財務会計などの業務システムが利用できないこと、紙決裁など紙ベースを前提にした業務が多いことが阻害要因となっている。

今後は、リモートアクセスシステムの拡充などICT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が必要である。また、実施した職員の89.2%が「在宅勤務の経験がなかった」と回答していることを踏まえ、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

本格的な少子高齢化社会を迎え、若年労働人口の減少が続く中で、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層の職員がこれまで培ってきた能力及び経験を有効に活用できる環境を整備する必要があります。

政府においては、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるとともに、60歳を超える職員を管理監督職以外に異動させる役職定年制、60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準とする措置等を導入するほか、地方公務員についても同様の措置を講ずる法改正が検討されている。

法改正がなされた場合には、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。また、定年は人生設計に大きな影響を及ぼすことから、職員が新しい制度内容を十分理解した上で勤務の意思を決定できるよう、丁寧な情報提供を行うことが重要である。本委員会としても、円滑な導入が行われるよう必要な対応を行っていく。

また、新しい定年制のもとでは定年前再任用短時間勤務制が導入されるほか、現行の再任用制度も定年引上げの制度完成時まで対象職員を縮小しつつ存続するが、本県においては、必ずしも全ての職員が希望どおりの勤務形態で再任用されていない。各任命権者においては、厳格な定数管理や法令による配置基準等の制約がある中でも、職員の希望にも配慮した勤務形態による任用や配置等、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

地方公務員法及び地方自治法の一部改正を受け、本県においても、本年4月から一般職の会計年度任用職員制度が導入された。

多様な行政ニーズに的確に対応するため、本県においても、様々な分野で会計年度任用職員が任用されており、公務の円滑な推進に寄与している。

各任命権者においては、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、その職に就く職員の能力を十分に引き出すことにより、公務能率の向上を図る必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底

職員は県民全体の奉仕者であり、法令遵守にとどまらず、公務員としての高い倫理観を持つことが求められている。

しかしながら、一部の職員による不祥事が依然として発生しており、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り、公務全体の信頼に大きな影響を与えている。

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、各任命権者においては、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。

10 おわりに

(1) 人事委員会の給与勧告制度

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として設定されたものであり、地方公務員法に規定する給与決定の原則に基づき、適正な給与水準を確保する仕組みとして定着している。

また、公務員の勤務条件等について、県民に対する説明責任を果たし、理解と支持を得るための重要な役割を担っている。

さらに、この制度は、新型コロナウイルス感染症対策業務をはじめ、県政の各分野において職務に精励している職員の努力や成果に報いる一方、人材の確保や良好な労使関係の構築にも寄与するものである。

兵庫県は、今後「すこやか兵庫」を実現し、ポストコロナ社会において日本・世界をリードする兵庫づくりに職員が一丸となって取り組まなければならない。

県議会及び知事におかれては、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

昨年12月、知事から本委員会委員長に対して検討を行うよう要請があった高齢層職員に係る給与面の改善については、公民較差が極めて小さい中で、民間給与の水準を基準に国家公務員や他の都道府県職員の給与の状況を考慮して適切な給与水準を確保するという制約のもとでは、行政職給料表6級の号給増設以外の改善方法を見出すことは困難であった。

本委員会としても、高齢層職員の士気確保は非常に重要であると認識してお

り、各任命権者においては、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

本年度は、本県の財政状況や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、昨年度と同様に、管理職手当の減額（△10%）が行われている。

これは、県議会の議決を経て制定された「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

職員においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が公務にも大きな影響を及ぼす中、県民の安全・安心を確保するため、誇りと使命感を持って、日々の職務に精励していることに深く敬意を表する。

そのような状況のもと、本年の勧告は、特別給の引下げ、月例給の据置きとなり、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り、ご理解いただきたい。

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。

別 表

人事院の給与等に関する報告等の概要 (R2. 10. 7、R2. 10. 28)

1 職員の給与に関する報告・勧告

事 項	概 要
民間給与との比較	(1) 月例給 官民較差 △164 円 (△0.04%) (2) 特別給 民間における支給割合 4.46 月
給与改定の内容	(1) 月例給 民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。 (2) 期末・勤勉手当 4.50 月→4.45 月 (引下げ分は期末手当に配分)

2 公務員人事管理に関する報告

事 項	概 要
新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組	<ul style="list-style-type: none"> 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画や SNS を活用した情報発信などによる人材確保活動を展開 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施
人材の確保及び育成	<ul style="list-style-type: none"> 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年 11 月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施
勤務環境の整備	<ol style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正措置 今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要 柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究 ハラスメント防止対策 本年 6 月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援 仕事と家庭の両立支援 男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等を取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討 心の健康づくりの推進等 ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言 非常勤職員の適切な処遇の確保 非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討
定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

別紙第2

勧 告

本委員会は、職員の給与について、別紙第1の報告に基づき、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

I 改定の内容

行政職給料表6級について次のとおり号給の増設を行うこと。

職員の 区分	号給	給料月額
再任用職 員以外の 職員	94	393,300
	95	393,600
	96	393,800
	97	394,000

II 改定の実施時期

この改定は、令和3年1月1日から実施すること。