

## 人事委員会議事録（第1715回）

### 1 開催日時

令和5年9月19日（火）15:00～17:00

### 2 開催場所

兵庫県人事委員会 審理室

### 3 会議に出席した者

委員	田中基康	委員長
	鈴木尉久	委員
	長尾真	委員
事務局職員	古川卓哉	事務局長
	西谷智子	任用課長
	井上博尊	給与課長
	中原恵子	任用課副課長兼給与課副課長

## 開 会

### 第1号議案

#### 議事録の承認を求める件

人事委員会議事録（第1714回）について、審議の結果、原案どおり承認した。

### 第2号議案

#### 採用選考並びに職務の級及び号給決定の件

給与課長が、兵庫県病院事業管理者から請求のあった採用選考（発令予定：令和5年10月1日）並びに職務の級及び号給を説明し、審議の結果、原案どおり決定した。

（委員）

医師を健康福祉事務所（保健所）に配置することはよくあるのか。

（事務局）

保健所長は医師でなければならないと法定されているが、それ以外のポストは参事含め少ない。周産期医療の向上のため市町や医師会との連携強化を行うと聞いている。

### 協議事項1

#### 職員の給与等に関する報告及び勧告の取扱い

給与課長が、本年の職員の給与等に関する報告及び勧告の取扱いを説明した。

(委員)

若年層に重点を置いた給料の改定は、県も同様の考え方か。

(事務局)

本県の民調結果が国と同様の傾向であるため、国と同様の改定を検討している。

(委員)

給料表の平均改定率は国と横並びになるのか。

(事務局)

兵庫県は国より高齢層が多く、給料表の改定率は若年層が高いため、平均改定率は若干低くなる傾向がある。

(委員)

国より低くなるのであれば、差額分でより若年層の給料を手厚くすることもできるように思うが、国との均衡もあるので難しいのか。

(事務局)

国や他の自治体との均衡の問題もあるが、基本的には自治体ごとの公民較差の範囲内で改定を行う。

(委員)

兵庫県は民間調査の結果が国と同様になることが多いため国と同様の改定となるが、全国的には大阪府や東京都のように国より高くなる場合や、地方の県で逆に国より低くなる場合など調査結果に幅があるが、その場合の改定はどのように行っているのか。

(事務局)

国と同じ公民較差の地方公共団体であれば国の改定に準拠すれば同様に較差が埋まる。それより較差が小さい場合は国に準拠した上で、水準調整により国の給料表より低く改定する、あるいは給料表以外の手当などで調整するような手法をとっている。較差が大きい場合は逆の水準調整を行っている。

(委員)

会計年度任用職員の報告内容についてどのような背景があるのか。

(事務局)

会計年度任用職員を取り巻く情勢として、1点目は、これまで増額改定は勤勉手当を引き上げてきたため、期末手当のみで勤勉手当を支給できない会計年度任用職員は賞与の引上げがなかった。このたび、地方自治法が改正され令和6年4月から勤勉手当が支給できることとなった。

2点目は、会計年度任用職員の給与は、引上げ引下げいずれの場合も翌年度から改定することを、労使交渉で決めている。今年度は引上げ改定が見込まれるため、常勤職員と同様に4月に遡及して改定してほしいという要望がある。本委員会としては、常勤職員と同様に改定を行うことを基本に、引き続き労使交渉に委ねる言及を予定している。

(委員)

適切な人員配置や教職員の人材確保などはどうすれば解消できるか難しい。

(委員)

現在取り組んでいる対策項目が多く、実効性のある手段を打ち出すとなると絞られてくる。処遇に穴があるところを見直して、任命権者が取り組んでいるところに、もう少し何か対策できないか考える必要がある。

(委員)

今後の働き方で一番変わってくるのは、テレワークの導入、勤務時間の柔軟化といった

点だと思う。孤立するようでは職場の雰囲気が悪くなり、能率が上がらないこともあり得る。個人の能力を超えた集団の力を活かすためには、つながりが必要である。人事院は在宅勤務手当を新設し、通勤手当の取扱いも変更するとのことだが、民間企業の導入事例も少ない中で舵取りしている。兵庫県は特に遠距離通勤者が多く、一律に同じ方向に進んでいくことに懸念はある。

(委員)

仕事を今まで以上に効率的に進めるためにはマネジメントが必要。そのために4割出勤、モデルオフィス勤務を実施して課題を検証しているところなので確認は必要である。テレワークにより意思疎通が疎かになることによる懸念については人事管理の項目で言及していく。

「スムーズな業務運営」のためには、仕事が上手く回るという側面と、個人の孤独感、困らないようにという2つの要素がある。報告でどこまで言及できているかを特に確認しておく。

(委員)

出勤率は何割が適切なのか、導入に際しては、部局に対して話をきちんと通した上でないと。コミュニケーションが取れるか心配だ。

(委員)

パソコンだけで仕事するとなると、若い人が辞めてしまうということはないのか。就職してから3ヶ月、3年で辞めると言われており、人間関係を構築して掴んでおかないと、すぐに辞めてしまうのではないか。仕事を依頼するときも性格がわかっていないと、どこまで任せてよいか判断しにくい。

(委員)

一方で、今の若者は、テレワークをむしろ自然に受けとめている側面も十分ある。

## 報告事項1

### 令和5年職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査等の結果

給与課長が、標記調査の結果を報告した。

(委員)

民間の60歳を超える従業員の給与水準が高くでている。

(事務局)

指標としてよく使われる賃金センサスでは7割水準となっているが、この民間調査では以前から7割台後半の水準となっている。国では7割台であるため概ね均衡はとれているとしている。定年が引き上げられていくこともあり、今後の給与カーブの見直しの中で対応されるものと思われる。

## 報告事項2

### 任命権者が行った処分

任用課長が、警察本部長が行った2件の懲戒処分の内容及び理由を説明した。

(委員)

居眠り運転は、飲酒と同等以上に判断能力が低下した状態とも言われており、実はかなり危険である。

(委員)

その旨を職員に注意喚起すべきではないか。また、処分軽減事由の考え方が今の時代に即しているのかどうか。以上2点を任命権者に伝達すること。

閉 会