

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

兵庫県人事委員会

(公印省略)

兵人委第1300号

令和3年10月12日

兵庫県議会議長 藤本百男様

兵庫県知事 齋藤元彦様

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年に、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、月例給・特別給ともに民間賃金の改善を反映して引上げが続いていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による景気の減速を受け、昨年は、月例給は平成25年以来7年ぶりの据置き、特別給は平成22年以来10年

ぶりの引下げとなった。また、「兵庫県行財政運営方針」に基づく管理職手当の減額措置については、本県の財政状況等を踏まえ、本年4月から減額率が10%から12%に引き上げられている。

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。

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、42,496人（市町立学校県費負担教職員17,434人を含む。）となっている。また、調査対象外として、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員があり、その職員数は6,254人となっている。

本年実施した「職員給与実態調査（令和3年）」による職員の給与等の状況（令和3年4月現在）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351,243円、扶養手当10,134円、地域手当27,131円、その他手当30,945円、計419,453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330,610円、扶養手当9,092円、地域手当27,341円、その他手当33,656円、計400,699円となっている。

(2) 職員数及び職員構成

職員は、総数42,496人、平均年齢40.9歳、平均経験年数18.5年となっている。男女別構成比は、男性63.6%、女性36.4%、学歴別構成は、大学卒80.1%、短大卒4.5%、高校卒15.4%、中学卒0.0%、年齢別構成は、19歳以下0.6%、20歳台18.4%、30歳台27.6%、40歳台26.0%、50歳台27.4%、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7,290人、平均年齢42.7歳、平均経験年数20.8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

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1,935のうちから、層化無作為抽出法によって抽出された448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「職種別民間給与実態調査（令和3年）」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17,000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、昨年同様、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。

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45.0%（昨年47.1%）、高校卒で28.9%（同31.5%）と、若干減少している。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15.4%（昨年39.2%）、高校卒では16.4%（同41.2%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒では83.4%（同60.1%）、高校卒では83.6%（同58.8%）となっており、据え置いた事業所の割合が増加している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で209,488円、高校卒で171,548円となっており、昨年に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22.5%（昨年24.8%）と減少し、ベースアップを中止した事業所は14.3%（同12.6%）、ベースダウンを実施した事業所は0.8%（同1.0%）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62.4%（同61.6%）となっている。

表1 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職 段階	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	22.5	14.3	0.8	62.4
課 長 級	18.2	12.8	0.8	68.2

（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83.2%）となっている。昇給額については、昨年に比べ増加の事業所の割合は17.5%（同18.3%）、減少の事業所の割合は10.8%（同12.5%）と減少し、変化なしの事業所の割合は54.9%（同52.4%）と増加している。

（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		87.1	83.2	17.5	10.8	54.9	3.9	12.9
課長級		76.8	72.1	12.3	12.7	47.1	4.7	23.2

（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3.3%増加している。また、所定外給与は12.7%増加しており、これらを合わせた「きまって支給する給与」は4.0%増加している。

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1.0%増加している。
（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1.1%減少している。

（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229,330円、3人世帯235,820円、4人世帯242,330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、2.8%（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0.19ポイント低下し、0.93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、職員にあっては行政職、民間企業従業員にあっ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1,379円（0.35%）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、職員給与は民間従業員給与を3円（0.00%）上回っている。

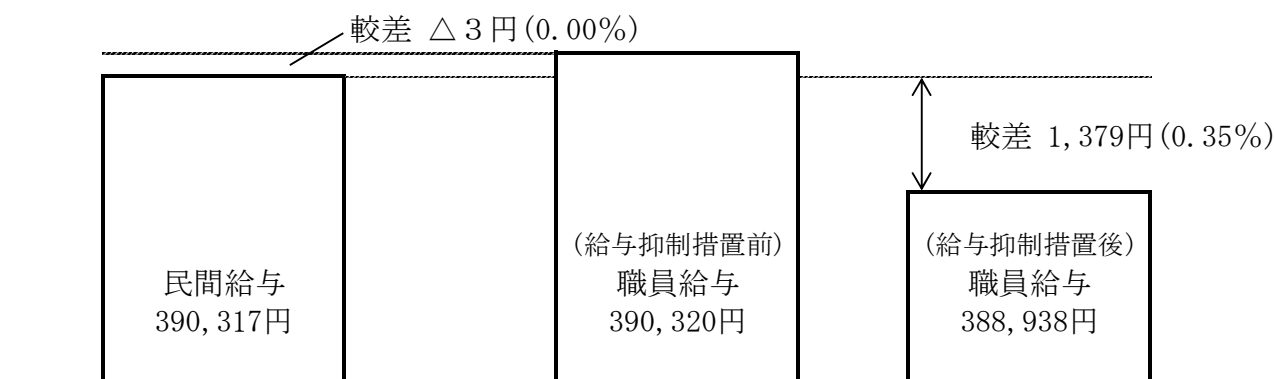
表3 給与較差（行政職関係）

民間従業員の給与 (A)	390,317円
県職員の給与 (B)	390,320円 [388,938円]
較 差 (A)-(B)	△3円 (0.00%) [1,379円 (0.35%)]

(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]



(2) 特別給（賞与等）

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の4.29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（4.45月）は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
	下 半 期 (A ₁)	上 半 期 (A ₂)		
平均所定内給与 月 額	下 半 期 (A ₁)	上 半 期 (A ₂)	372,056円	282,713円
			371,731円	280,828円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)		793,536円	479,346円
	上 半 期 (B ₂)		808,698円	506,123円
特別給の 支 給 割 合	下 半 期 (B ₁ /A ₁)		2.13月分	1.70月分
	上 半 期 (B ₂ /A ₂)		2.18月分	1.80月分
	計		4.31月分	3.50月分
年 間 の 平 均			4.29月分	

(注) 1 下半期とは令和2年8月から令和3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4.45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ズ指数は、令和2年4月1日現在で99.8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8月10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、あわせて、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

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) 月例給（給料表等）

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△3円（0.00%）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。

(3) 特別給（賞与等）

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、再任用職員の期末手当及び勤勉手当並びに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。

(4) 定年の引上げに関する対応

本年6月に国家公務員法等の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、地方公務員について、国家公務員と同様に令和5年度から定年を段階的に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及び60歳を超え定年前に退職した職員を短時間勤務の職として採用する定年前再任用短時間勤務制を導入することとされた。

国家公務員については、当分の間、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とともに、定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとすることとされている。

本県においても、均衡の原則を基本に、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮し、60歳を超える職員及び定年前再任用短時間勤務職員の給与について適切な措置を講じる必要がある。

なお、人事院は今後の給与制度見直しに向けた検討として、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討を順次進めることとしている。本委員会としてもこれらの動向を注視し、必要な検討を行っていく。

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

(7) 採用試験制度の見直し

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、「躍動する兵庫」を実現するためには、新しい発想や手法、変化に対応する柔軟性と失敗をおそれず課題に立ち向かう行動力が求められる。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、筆記試験の成績にこだわらないリセット方式の導入、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、コロナ禍でも民間企業の採用意欲は高く、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状況にある。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ほか、特に技術系職種等では、面接対象者を確保するため筆記試験受験者の大半を合格させざるを得ない職種が生じている。

このため、令和2年度から、技術系職種については、面接対象者の厳選、専門的な知識・能力の重視の観点から、2次試験のリセット方式の廃止、配点（筆記・面接）の見直し等を行った。今後も、試験の実施状況を踏まえながら、採用試験制度の見直しを検討していく。

また、複雑・多様化する行政課題に的確に対応するため、経験者採用や任期付採用の活用などにより、民間人材の確保に取り組むとともに、新型コロナウイルス感染症など緊急的な課題に必要な人材確保にも適切に対応していく。

採用が困難な職種については、対象年齢上限の引上げに加え、国及び他の

地方公共団体の状況等を考慮しつつ、受験しやすい試験方式の導入や処遇の改善などについても検討する必要がある。

(イ) 広報の充実

多くの意欲ある受験者を確保するためには、県が求める人物像とともに、五国からなる広大な県域をフィールドに「地域の課題を解決し、県民の幸せを実現する」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る必要がある。

このため、大学3～4年生対象の大学キャリアセンターと連携した説明会、大学1～2年生対象のキャリア講座、女性向けガイダンス、インターシップなど、受験者層に応じた啓発活動をオンライン方式も活用しながら実施する。職員の生の声や職場の雰囲気に触れる機会をできる限り確保するとともに、動画コンテンツやSNSによる発信、ホームページのリニューアル、受験申込のスマホ対応など、スマホ世代を意識した取組を強化する。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。

技術系職種については、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) 障害者の採用

障害者の採用については、令和3年3月から法定雇用率が引き上げられたが、一部の任命権者において法定雇用率を下回る状況にある。このため、障害者を対象とする職員採用選考試験において、身体障害者だけでなく知的・精神障害者も含め、幅広い受験者の確保を図る。

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、様々な採用方法により障害者雇用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、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ながら、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必要がある。

これらの人材確保及び育成は、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、人事管理全般を通じて総合的に推進すべきものであり、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、採用から退職までの人事配置と登用、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7次男女共同参画兵庫県率先行動計画ーひょうごアクション8ー」（令和3～7年度）を策定し、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推進するための取組が進められている。

第6次計画による取組の結果、令和3年4月の採用者に占める女性の割合は44.9%（目標40%は昨年まで4年連続で達成(44.7%)）、本庁課長職以上の職に占める女性の割合は15.4%（目標15.0%は昨年初めて達成(15.0%)）となるなど、目標を着実に達成してきた。

新たに策定された第7次計画では、女性の採用及び管理職登用をより一層推進するため、採用者に占める女性の割合を45%、本庁課長級の女性割合を20%とするなど、さらに高い数値目標を設定している。

引き続き、女性職員の採用については、女性向けガイダンスの充実、女性にとっての仕事の面白さや働きやすさの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、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等のキャリア支援、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、具体的取組を進める必要がある。

県教育委員会及び警察本部においても、それぞれの新たな特定事業主行動計画でこれまでより高い数値目標を掲げており、その達成に向け、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、多様な職員すべてが能力を最大限に発揮し、生き生きと働けるインクルーシブな職場を目指し、これまで以上に、女性職員の活躍を支援する制度の周知、男性職員の家事・育児への参加の促進など、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) 能力と実績に基づく人事管理

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要である。

このため、国における人事評価制度の改正にも留意しながら、管理職のマネジメント評価、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の充実等を図り、能力と実績に基づく人事管理に努める必要がある。

また、在宅勤務により出勤削減が求められている状況では、職員と直接接する機会が少なく、業務遂行状況や能力を把握しづらいことから、公正な人事評価の実施等に十分留意する必要がある。管理監督職においては、オンラインも活用して面談の確実な実施を図り、職員と認識を共有するとともに、評価結果を踏まえた適切な指導・助言を行うことがこれまで以上に求められる。

(3) 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

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だけでなく、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2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10.9時間で、令和元年度と比較して3.7%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413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、デジタル化による業務改革、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、令和元年度末以降、新型コロナウイルス感染症対策のため、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いる。令和2年度に災害対応等により月100時間以上超過勤務を行った職員(企業庁・病院局を除く。)は131人で、このうち年720時間を超えたのは60人となっており、令和元年度に比べ大幅に増加しているほか、令和3年度も同様の状況が続いている。

特定の所属や職員に業務が集中しないよう、引き続き、全庁的な応援体制の構築、保健師バンク等による外部人材の活用、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、ストレスチェック等により、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ている。仕事と生活の両立だけでなく、人材確保の観点からも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(1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、本県の取組方針として「教育職員の業務の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

示された。

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、全校種の数字は把握されていないが、県立学校の教員1人あたり月平均は29時間39分となっており、長時間労働は依然として解消していない。令和3年度は、児童生徒や教職員に新型コロナウイルス感染症の感染者が増加しており、対策を講じた上での教育活動がより一層求められていることから、教職員の負担軽減を図るため、学校現場を支援する取組を引き続き進める必要がある。

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、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、勤務時間を客観的に把握するシステムにより、在校等時間の適正な管理等を徹底する必要がある。

また、県立学校における医師による面接指導の実施率は23.2%にとどまっていることから、オンライン面接の活用も含め、これまで以上に徹底を図ることが必要である。

学校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るとの観点から、県教育委員会が各市町教育委員会とも連携し、総業務量の縮減につながる業務の見直しなど勤務時間の適正化に向けた実効性の上がる取組を強力に推進することが重要である。本委員会としても、対応を注視するとともに、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、業務の簡素化や仕事の進め方の見直しを図り、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 仕事と生活の両立支援

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。

本県においては、育児・介護に伴う休暇・休業制度や勤務時間制度に加え、令和3年度からは全職員を対象とした在宅勤務制度の本格実施及び育児部分休暇の拡充が行われている。

また、人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進をさらに進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するよう意見の申出を行い、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための職場環境整備を推進する観点から不妊治療のための休暇の新設、育児参加のための休暇の対象期間の拡大等の措置を講じることとしている。

本県においても、国の法整備の動向に留意しつつ、他の都道府県の動向も踏まえ、適切に対応していく必要がある。

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、「第7次ひょうごアクション8」で男性の育児休業の取得率を令和7年度までに30%とすることを目標としている。

男性職員の育児参加は、本人のワーク・ライフ・バランス向上のみならず女性の活躍促進に寄与するものであり、これらの制度が十分に活用され、妊娠、出産、育児等と仕事の両立が図られるよう、制度の拡充だけでなく取得促進に向けた職場環境づくりを進めることが重要である。

知事部局においては、令和2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」を作成する取組を行っている。これらの取組を通じて、女性の方が育児や家事に向いているといった無意識の偏見や思い込みにとらわれることなく、職場全体が積極的に男性職員の育児参加を推進する必要がある。

なお、在宅勤務制度の実施にあたっては、職員に負担が生じることがないように、必要な機器の提供、ICT環境の改善、ペーパーレス化の徹底等により、在宅勤務しやすい環境を整備する必要がある。

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2年度は精神疾患による療養者が長期病休者全体の43.2%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。厚生労働省指針に基づく心の健康づくり計画を策定し、実施状況等を適切に評価して、メンタルヘルスケアの一層の充実を図ることが求められる。

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、定期健康診断やストレスチェックの受診結果、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、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。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月改定）でも、地方公務員については、長時間勤務の削減と健康障害防止、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止等に取り組むとともに、大綱が設定した数値目標の趣旨を踏まえた必要な取組の推進が求められている。

新型コロナウイルスの感染拡大が長期化する中、「兵庫県庁業務継続計画」（令和3年4月制定）が指摘するように、長時間勤務や精神的な負担（職責や在宅勤務に伴う孤独感等）に加え、感染リスクも高まり、労働環境の悪化が懸念される。引き続き職場における感染防止対策を徹底するとともに、職員の健康状態の変化やメンタルヘルスへの影響などの把握に万全を期す必要がある。

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。

令和2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、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。その後もハラスメントによる懲戒処分事案が発生しており、研修等を通じた指針の周知、相談への対応など、ハラスメント防止対策をより一層徹底する必要がある。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、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別についても、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を行う必要がある。

(4) 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る。

令和5年度から段階的に実施される定年の引上げは、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えるものであり、各任命権者においては、国及び他の地方公共団体の動向、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、早期に丁寧な情報提供を行うとともに、定年まで働き続けられる職場環境の整備に取り組むことが重要である。特に加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある業務については、職務内容や人事管理のあり方等に工夫が求められる。本委員会としても、制度が適正かつ円滑に導入されるよう、必要となる規則の整備等について適切に対応していく。

また、新しい定年制のもとでは、60歳を超える職員の多様な働き方を可能とする観点から、本人の希望により短時間勤務の職に採用することができる定年前再任用短時間勤務制が導入される。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に取り組む必要がある。

高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、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。

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、令和2年4月から一般職の会計年度任用職員制度が導入され、様々な分野で公務の円滑な推進に寄与している。

人事院は、国の非常勤職員について、妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないとして、出産・育児等に係る休暇等を新設・改善する措置を一体的に講じることとしている。本県の会計年度任用職員についても、国の非常勤職員との権衡を踏まえ、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に向けた措置の検討を行う必要がある。

臨時・非常勤職員については、各任命権者において、公務能率の向上を図る観点から、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とともに、人材確保の観点からも良好な勤務環境の整備を進める必要がある。

(5) 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、教員による体罰やセクシュアル・ハラスメント、学校徴収金の横領は増加傾向にあり、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「躍動する兵庫」の実現をめざし、ポストコロナ社会において日本・世界をリードする新しい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) 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、管理職手当の減額措置が減額率を10%から12%に引き上げた上で行われている。

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。

(3) 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長期化する厳しい環境の中、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心から敬意を表する。

そのような状況のもと、本年の勧告は、昨年を引き続き、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、引き続き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 (R3. 8. 10)

I 職員の給与に関する報告・勧告

事 項	概 要
1 民間給与との比較	(1) 月例給 官民較差 △19円 (0.00%) (2) 特別給 民間における支給割合 4.32月
2 給与改定の内容と考え方	(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、月例給の改定は行わない。 (2) 期末・勤勉手当 4.45月→4.30月 (引下げ分は期末手当に配分)
3 その他の取組	(1) 非常勤職員の給与 本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導 (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い 意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置 (3) テレワーク (在宅勤務) に関する給与面での対応 公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究
4 今後の給与制度見直しに向けた検討	定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

II 公務員人事管理に関する報告

事 項	概 要
1 人材の確保及び育成	<p>【課題】 公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要</p> <p>【対応】</p> <p>(1) 志望者の拡大 採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化</p> <p>(2) デジタル人材の確保 令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知</p> <p>(3) 民間との人材の交流促進 公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援</p> <p>(4) 女性の採用及び登用の促進 政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援</p> <p>(5) 研修を通じた人材育成 マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用</p>

事 項	概 要
<p>2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援</p>	<p>【課題】 少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要</p> <p>【対応】 育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等</p>
<p>3 良好な勤務環境の整備</p>	<p>【課題】 職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要</p> <p>【対応】</p> <p>(1) 長時間労働の是正 特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化 業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願</p> <p>(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応 テレワークの推進は業務プロセスの变革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討</p> <p>(3) ハラスメントの防止 各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援</p> <p>(4) 心の健康づくりの推進等 オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進</p>
<p>4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進</p>	<p>【課題】 定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要</p> <p>【対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進 ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討 ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

III 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

事 項	概 要
1 育児休業の取得回数制限の緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする ・ この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする
2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置	<p>(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置</p> <p>ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮</p> <p>イ アのほか、非常勤職員について次の措置</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止 ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和 ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化 <p>ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置 ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置 ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表） <p>(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置</p> <p>ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）</p> <p>イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大</p> <p>ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止 子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和 ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給） ③ 産前休暇・産後休暇の有給化 <p>エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする</p>
3 実施時期	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施 ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日 ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

1 令和3年12月期

- (1) (2)及び(3)以外の職員 1.125月分（特定幹部職員は0.925月分）
- (2) 再任用職員 0.625月分（特定幹部職員は0.525月分）
- (3) 任期付研究員及び特定任期付職員 1.575月分

2 令和4年6月期以降の各期

- (1) (2)及び(3)以外の職員 1.2月分（特定幹部職員は1.0月分）
- (2) 再任用職員 0.675月分（特定幹部職員は0.575月分）
- (3) 任期付研究員及び特定任期付職員 1.625月分

II 改定の実施時期

Iの1は令和3年12月期から、Iの2は令和4年6月期から実施すること。