

第1章 職員の給与等に関する報告

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、令和4年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきた。その結果の概要は次のとおりである。

I 職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の状況について

職員給与実態調査の調査人員

全 県 職 員	調 査 対 象 職 員	調 査 対 象 外 職 員	
		休 職 者 再任用職員等	企 業 局 職 員 病 院 局 職 員
14,936人	11,945人	1,714人	1,277人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校・小学校等教育職が35.5%と最も高く、以下行政職31.1%、高等学校等教育職16.7%、公安職12.3%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は42.6歳、平均経験年数は20.3年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は41.8歳（昨年42.2歳）、平均経験年数は20.2年（同20.6年）となっている。（参考資料第1表）

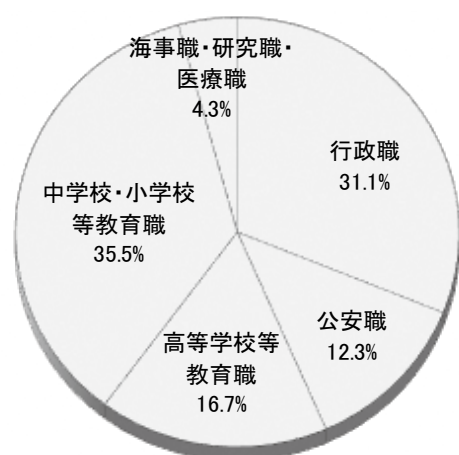
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。（参考資料第4表）

給料表別職員数等

給料表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	令和4年	令和3年	令和4年	令和3年	令和4年	令和3年
行政職	3,717 (31.1%)	3,731 (31.0%)	41.8	42.2	20.2	20.6
公安職	1,474 (12.3%)	1,490 (12.4%)	38.0	38.0	16.8	16.8
海事職	48 (0.4%)	48 (0.4%)	36.6	35.5	17.1	16.0
研究職	226 (1.9%)	226 (1.9%)	42.5	42.2	19.5	19.2
医療職(1)	49 (0.4%)	46 (0.4%)	39.9	40.4	15.8	16.1
医療職(2)	101 (0.8%)	85 (0.7%)	42.4	41.9	18.4	17.5
医療職(3)	87 (0.7%)	68 (0.6%)	38.1	38.7	15.8	16.5
高等学校等教育職	1,998 (16.7%)	2,031 (16.9%)	45.3	45.1	22.4	22.3
中学校・小学校等教育職	4,245 (35.5%)	4,303 (35.8%)	43.8	44.4	20.9	21.5
合計	11,945 (100.0%)	12,028 (100.0%)	42.6	42.9	20.3	20.6

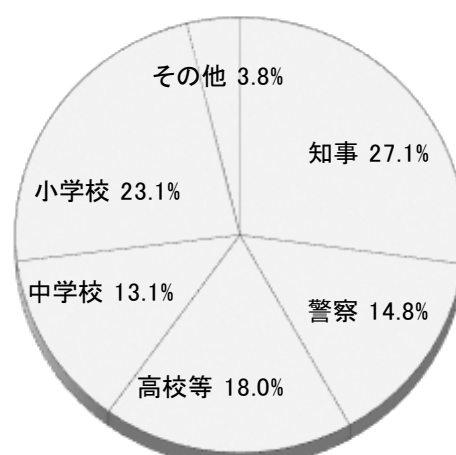
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



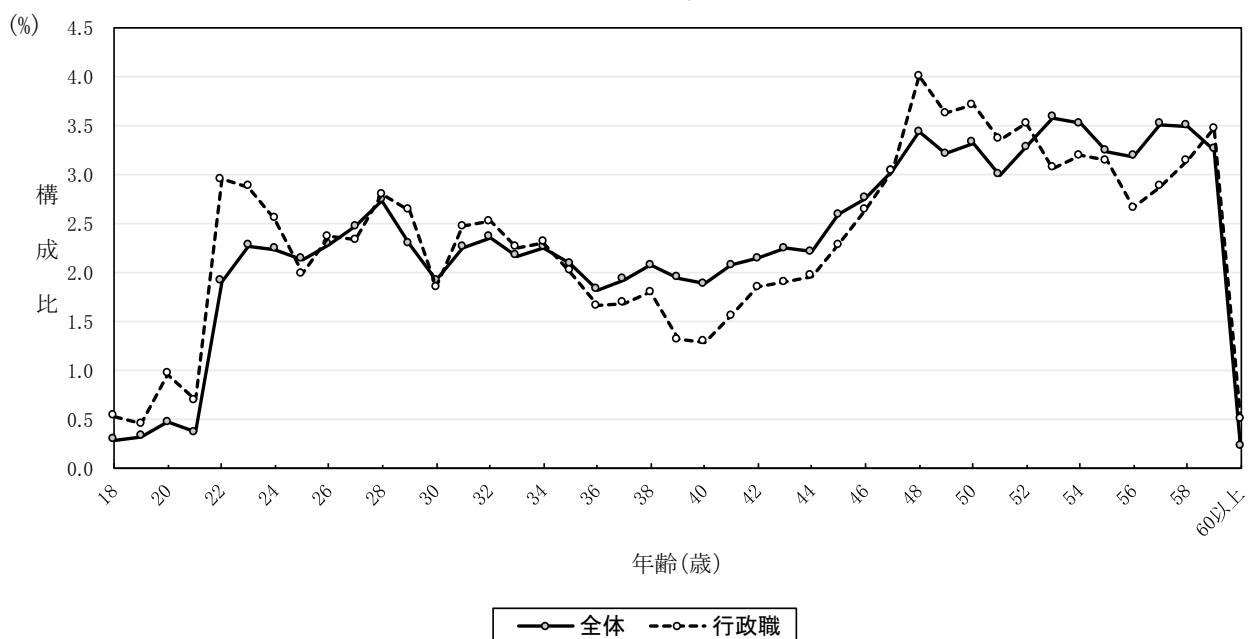
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

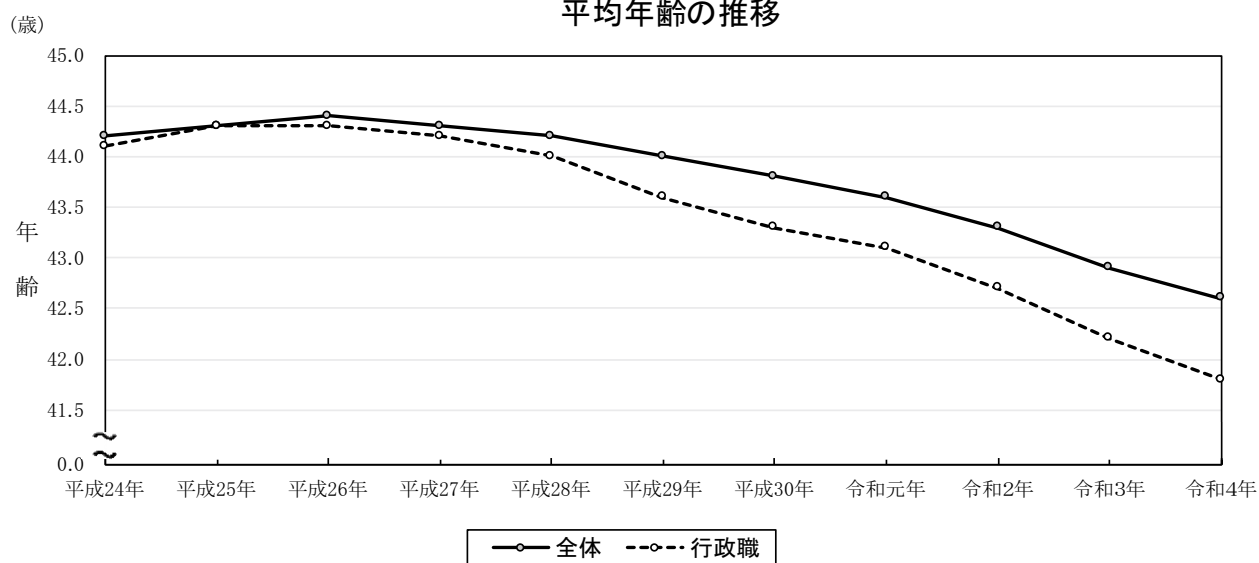


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

令和4年4月分の職員の平均給与月額は377,231円で、昨年に比べ2,253円(0.6%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は344,486円で、昨年に比べ3,934円(1.1%)減少している。

これは、昨年に比べ平均年齢が低下したこと等による。

(参考資料第7表)

職員の平均給与月額状況

区 分 項 目	全職員		行政職の職員	
	令和4年	令和3年	令和4年	令和3年
給 料	円 348,472	円 350,822	円 317,040	円 320,660
管 理 職 手 当	6,458	6,526	8,856	8,860
扶 養 手 当	9,719	9,836	9,064	9,348
地 域 手 当	546	527	639	656
住 居 手 当	5,146	5,010	4,713	4,470
特 地 勤 務 手 当	4,090	3,963	2,632	2,677
そ の 他	2,800	2,800	1,542	1,749
合 計	377,231	379,484	344,486	348,420

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
 2 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。
 3 その他は、単身赴任手当(基礎額)等である。

2 民間給与等の状況について

職種別民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち行政職 相当職種
			3,629人
3,936人	267人	3,669人	3,629人

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所225のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した124事業所を対象に「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。
 (参考資料第19表)

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,629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給与月額

及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、88.6%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(1) 本年の給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で56.5% (昨年51.1%)、高校卒で49.1% (同48.7%) となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で57.3% (同39.3%)、高校卒で43.4% (同30.0%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で42.7% (同58.7%)、高校卒で56.6% (同68.0%) となっている。

(参考資料第23表)

イ 給与改定の状況

一般の従業員(係員)の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は39.7% (昨年29.7%)、ベースアップを中止した事業所の割合は4.7% (同13.8%) となっている。

また、一般の従業員(係員)の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は95.4% (同92.0%)、定期昇給を中止した事業所の割合は2.3% (同2.2%) であった。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合が41.0% (同28.2%)、減額となっている事業所の割合が3.7% (同3.1%) となっている。

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	ベース改定 の慣行なし
係員		39.7 (29.7)	4.7 (13.8)	0.9 (0.0)	54.7 (56.5)
課長級		32.9 (22.2)	8.8 (17.2)	0.0 (0.0)	58.3 (60.6)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 () 内の数字は、今年の割合である。

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 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
			昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員		97.7 (94.2)	95.4 (92.0)	41.0 (28.2)	3.7 (3.1)	50.7 (60.7)	2.3 (2.2)	2.3 (5.8)
課長級		89.4 (82.8)	87.1 (80.5)	35.6 (22.1)	3.3 (4.5)	48.2 (53.9)	2.3 (2.3)	10.6 (17.2)

(注) 1 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改定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。

2 () 内の数字は、今年の割合である。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国で2.5%、松江市で1.9%と最近の物価の上昇は大きなものになっている。

また、勤労者世帯における消費支出(総務省「家計調査」)等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ192,470円、214,430円及び236,350円となっている。

(参考資料第30表、第31表)

4 国家公務員及び都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した令和3年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、99.9であった。

本県のラスパイレス指数は98.5（令和2年98.5）と、国家公務員より低い水準であり、都道府県でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

（令和3年4月1日現在）

指数分布区分	都道府県数
102以上	2
100以上 102未満	18
98以上 100未満	23
96以上 98未満	3
96未満	1
都道府県平均指数	99.9
島根県	98.5

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告したが、その概要は別紙のとおりである。

6 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を

対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与353,159円に対して職員給与は351,936円であり、職員給与が1,223円（0.35%）下回っている。（参考資料第17表）

職員給与と民間給与との較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差 A - B ((A-B)/B×100)
353,159円	351,936円	1,223円 (0.35%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者及び任期付職員は含まれていないため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額の状態」の額とは異なっている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、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は、平均所定内給与月額の4.15月分に相当していた。これは、昨年（4.01月分）より増加しており、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数（4.00月）を0.15月分上回っている。

（参考資料第26表）

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給（A）	職員の期末・勤勉手当（B）	差（A - B）
4.15月分	4.00月分	0.15月分

7 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(1) 月例給について

前記6(1)のとおり、本年4月分の給与について、職員給与が民間給与を1,223円(0.35%)下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定することが適当と判断した。

本年8月に人事院が勧告した俸給表においては、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、人材確保の観点等から若年層について引上げ改定を行うこととされている。

民間との給与比較を行っている本県の行政職給料表については、人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、若年層を中心とした引上げ改定を行うこととする。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、従来より国との均衡を重視してきたことから、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末・勤勉手当について

前記6(2)のとおり、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数(4.00月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.15月分)を0.15月分下回っている。

よって、職員の期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.15月分引き上げることが適当と判断した。

引上げに当たっては、国と同様の勤務実績に応じた給与の推進の観点から勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を0.15月分引き上げ、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分ずつ引き上げることとする。

なお、再任用職員の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、同様に支給月数を引き上げることとする。

8 その他の課題

(1) 特地勤務手当について

平成29年の見直しより6年を経過することから、特地公署等における生活環境等の実情を調査し、見直しを検討する必要がある。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

国においては、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて様々な取組を進める中で、給与制度においても課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとしている。今後、給与制度について様々な側面から一体的に取組を進めていくとしており、本県においても、その動向を注視していく必要がある。

(3) テレワークに関する給与面での対応について

国においては、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的な枠組みを検討するとしており、その動向を注視していく必要がある。

II 人事管理に関する報告

1 長時間勤務の是正

公務職場が魅力的であるためには、職員が働きやすい勤務環境を整備し、働き方改革を推進していくことが重要である。

特に職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間勤務の是正は喫緊の課題であり、その縮減に取り組んでいく必要がある。

(1) 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う業務量増加への対策

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、知事部局では、感染症患者発生への対応、感染症の拡大防止と医療提供体制の維持及び県内経済を守る様々な経済対策の実施など、新たな業務が生じているところである。

保健所をはじめとする関係部局・所属においては、県内への感染の広がりなどへの対策業務の増加に伴い、令和3年度は月80時間超及び月45時間超の時間外勤務を行う職員数が大幅に増加している。

この業務量の増加に対して、感染症対策室や保健所など業務が増加する所属の体制の強化、所属を越えた職員応援、任期付職員の配置、保健所業務の一部を県庁で実施するなどの取組が行われているところである。

また、職員の健康を確保するため、業務の中断・延期、中止をこれまで以上に徹底しているところである。

これらの取組をさらに進め、職員の健康を確保しつつ、県民の生命と生活を守る感染対策を着実に実施できる体制を維持する必要がある。

教育委員会では、各学校において、文部科学省が示す衛生管理マニュアル等に基づき徹底した感染症対策を行うとともに、スクールサポートスタッフ及び業務アシスタントの追加配置等の体制強化を図っているところである。

引き続き、児童生徒等の安全と教育を受ける権利が守られるよう、適切な体制を整備する必要がある。

(2) 働き方改革の一層の推進

本県では、令和元年度から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、月45時間、年360時間以内とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年720時間以内、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とした。

なお、大規模な災害への対応等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができる。

上限の時間を超えた場合には、当該時間外勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとしたが、緊急的な対応にあっても、職員の勤務状況や健康状態を注視し、安易な運用にならないようにすることが重要である。

この上限規制の導入に併せ、任命権者において、時間外勤務の縮減に向けた働き方改革の取組が強化され、予算編成を通じた事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、業務プロセスの見直しなど、業務量の削減、効率化が推

し進められている。

また、本年度、総務部に情報システム推進課を設置し、業務のデジタル化等を、働き方改革と一体的に進められている。

このような取組が進む一方、令和3年度は新型コロナウイルス感染症への対応に伴う業務量増加により、長時間の時間外勤務を行う職員が増加した。^(注1)

令和4年度も新型コロナウイルス感染症の第7波による感染拡大により、人事委員会規則で定められた上限を上回る時間外勤務の発生が長期化しており、職員の健康確保が憂慮される状況が発生している。

本委員会としては、上限規制の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、任命権者の働き方改革の取組による長時間勤務是正の進捗状況を注視していく。

(注1) 月80時間を超える時間外勤務を行った知事部局職員の延べ人数

H30年度 : 202 人 R元年度 : 74 人 R2年度 : 136 人 R3年度 : 402 人

月45時間を超える時間外勤務を行った知事部局職員の延べ人数

H30年度 : 2,141 人 R元年度 : 1,916 人 R2年度 : 2,163 人 R3年度 : 2,933 人

(3) 教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、本県の教育職員についても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われていること、教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要性があることが確認されている。

本委員会でも、本年8月に県立の高等学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、教職員と部活動の関わり、ICTを活用した業務負担の軽減など、教職員の勤務状況についての実態把握を行い、教職員の負担を軽減し、児童・生徒と向き合える時間の確保及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要性があることを確認した。

教職員の負担軽減への対策について、任命権者では、国のガイドラインを踏まえ、平成31年3月に「教職員の働き方改革プラン」を策定し、令和元年

度以降3年間を重点期間として、時間外勤務時間を全学種平均で1人あたり月45時間、年360時間以内とする目標に向け、事務作業を補助するスクールサポートスタッフ（小中学校）及び業務アシスタント（高等学校）の配置、全日制普通科高等学校すべてに主幹教諭を県単独で加配する等、総合的な取組を行った。

また、平成31年2月に「部活動の在り方に関する方針」を策定し部活動指導員・地域指導者の積極的な配置、活用を推進し、教職員の部活動業務に係る負担軽減に取り組んでいる。

取組の結果、プラン策定前は月65.1時間であった1人あたりの時間外勤務時間の平均が令和3年度には月36.6時間まで減少し、月時間外勤務目標を達成した一方、年間の1人あたり時間外勤務は439.2時間で目標の達成はできなかった。^(注1)

「教職員の働き方改革プラン」の重点期間における状況について、学校規模別・職種別の状況や、時間外勤務の時間数ごとの人数分布など詳細な検証を行い、更なる負担軽減を図るための対策を検討する必要がある。

また、部活動のあり方については、平成30年にスポーツ庁・文化庁が示した「部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」の改定が予定されていることから、国の方針も踏まえつつ、本県の「部活動の在り方に関する方針」の見直しを行い、教職員の部活指導における負担軽減を図っていく必要がある。

特に、部活動の指導について、部活動指導員・地域指導者の配置は時間外勤務縮減や精神的負担軽減など、教職員の負担軽減を進めるうえで有効であることから、地域の実情を踏まえながら取り組んでいく必要がある。

教育職員の時間外勤務については、令和2年3月に「教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」が改正され、「県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理に関する規則」が制定された。

この規則では、教育職員の時間外在校等時間を月45時間、年360時間（特別な事由による場合でも、年720時間以内、単月100時間未満、複数月平均80時間以内）を上限として規定し、この上限時間数を超えないように、教育委員

会が教育職員の業務の量の適切な管理を行うこととされている。

この教育職員の業務の量の適切な管理は、全国的に取組が必要な課題であるが、本県の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、多数の者が長時間の時間外勤務を行っており、県立学校の教育職員のうち令和3年度において、月80時間を超える時間外勤務をした者の割合は8.7%、月45時間を超える時間外勤務をした者の割合は27.8%に達している状況にある。(注2)

「教職員の働き方改革プラン」に掲げられた取組内容の検証を行い更なる負担軽減を図るための対策を検討するとともに、教育委員会規則に基づく教育職員の業務の量の管理を適切に行い、長時間勤務の是正をさらに図る必要がある。

(注1) 「教職員の働き方改革プラン」の期間における教職員一人当たり月平均時間外勤務の状況
(単位:時間)

	平成30年度 (プラン策定前)	令和元年度	令和2年度	令和3年度
小学校	64.6	60.1 【▲4.5】	42.2 【▲17.9】	35.5 【▲6.7】 (年 426.0)
中学校	75.1	68.0 【▲7.1】	48.2 【▲19.8】	40.7 【▲7.5】 (年 488.4)
高等学校	75.8	66.4 【▲9.4】	49.6 【▲16.8】	44.1 【▲5.5】 (年 529.2)
特別支援学校	43.5	34.5 【▲9.0】	21.5 【▲13.0】	20.0 【▲1.5】 (年 240.0)
全校種平均	65.1	58.0 【▲7.1】	40.5 【▲17.5】	36.6 【▲3.9】 (年 439.2)
目標値	65	55	45	45 以内 (年 360 以内)

※【 】内は対前年比の増減

(注2) 年度月80時間又は月45時間を超える時間外勤務をした教育職員の割合は、それぞれ、4月から3月までの間に月80時間又は月45時間を超える時間外勤務をした教育職員の延べ人数を、同期間における毎月の教育職員数を合計した人数で除して得た割合である。

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲、他の自治体との競合等を背景に、近年、採用試験の受験者数が大幅に減少しており、人材の確保が困難な状況が続いている。

このため、これまでも、事務系職種に係る特別な公務員試験対策を要しない試験区分の創設、新たな経験者採用試験の実施、試験日程の追加など、受験者確保のための試験制度の見直しを行ってきた。

さらに本年度は、一部の技術系職種についても特別な公務員試験対策を要しない試験区分を創設した。

その結果、大学卒業程度試験の受験者数は昨年度と比べ約29%増加した。^(注1)

今後も、試験区分ごとに検証を行い、適宜、必要に応じて試験制度の見直しを図ることとする。

また、県職員の仕事の魅力ややりがい等を掲載したWebサイトを新たに構築する等、任命権者と連携のうえ、より効果的な情報発信を積極的に行い、受験者確保に取り組んでいく。

教職員についても、近年、採用試験の受験者数の減少などにより人材の確保が困難な状況が続いている。教職員の働き方改革を進めるとともに、仕事の魅力ややりがい等をアピールし受験者確保に努めていく必要がある。

障がい者の採用については、昭和63年度から身体障がいを対象として選考試験を実施してきたが、障がい者雇用の一層の促進を図るため、一般事務については平成30年度から採用試験区分を、学校事務及び警察事務については令和2年度から受験資格を、それぞれ身体・知的・精神の3障がいに拡大し実施しているところである。

障がい者の採用にあたっては、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めることが必要であり、各任命権者は、令和2年に障がい者活躍推進計画を策定し、そのための取組を行っている。

引き続き、同計画に定める取組を着実に実施し、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じ

ることができる職場づくりを進める必要がある。

(注1) 4月と6月に実施した大学卒業程度採用試験一次試験受験者数の比較

R3年度：365人 R4年度：472人

(2) 人材の育成

新型コロナウイルス感染症への対応など、過去に経験のない新たな課題に直面するなど、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に応えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を高めるための人材育成がますます重要となっている。

職員の人材育成については、人材育成基本方針などにに基づき、職場研修、職場外研修、人事異動、人事評価制度、能力発揮のための環境整備などの各施策を相互に連携させ、人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組が行われている。

本庁係制の導入や定年引上げを踏まえ、職員の能力が最大限に発揮できるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、今後も取組を一層進めていく必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、職員の能力と実績を適切に把握し、人員配置や昇進管理、給与処遇に適時的確に反映していくことが必要である。

そのため、平成28年4月に施行された平成26年改正地方公務員法により、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入され、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられたところである。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、この改正法の趣旨・規定を踏まえ、公正な人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めるよう言及してきており、令和5年度からはすべての任命権者において、勤勉手当

及び昇給に活用が図られることとなっている。

職員の意欲と能力を引き出すためには、公正な人事評価制度の運用が不可欠であることから、評価を行う職員の評価・育成能力の向上に向けた研修を充実させるとともに、評価のプロセスにおいて評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを適切に図っていく必要がある。

4 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、令和2年3月に、令和6年度までを計画期間とする「すべての職員がいきいきと働き、能力を發揮できる職場づくり推進計画-島根県特定事業主行動計画-」（以下「特定事業主行動計画」という。）が策定され、「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし發揮して、いきいきと働くことができる職場」を「目指す姿」として様々な取組が進められている。

職員が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランスを実現することは重要な課題であり、そのための勤務環境の整備に努めなければならない。

（1）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

ア 女性職員の能力發揮のための環境づくり

女性職員がその能力を伸ばし發揮していくためには、多様な部署への積極的な配置や、個々の持つ能力や強みを活用し、管理職へ計画的登用^{（注1）}を進めるなど、自らが希望する働き方を選択しながら、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

また、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身につけることができるよう、キャリア形成支援の取組を進めていく必要がある。

引き続き、特定事業主行動計画に掲げた「目指す姿」の達成に向けて、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行していくことが必要である。

本委員会としても、女性職員がやりがいを感じながら活躍するこ

とができるよう、取組状況を十分注視する。

(注1) 特定事業主行動計画で定められた数値目標に対する実績

① 職員の管理職に占める女性の割合（知事部局等）（目標値 15%）

R元年：11.0% R2年：12.4% R3年：13.0% R4年：14.1%

② 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（教育委員会）（目標値 15%）

R元年：11.6% R2年：13.6% R3年：14.8% R4年：16.3%

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援を推進するためには、年次有給休暇等の休暇が取得しやすい職場環境づくりを進める必要があり、特定事業主行動計画において年次有給休暇の年間平均取得日数の目標を定め、取得促進に取り組んでいる。^(注2)

このような取組に加えて、出産や育児など様々なライフイベントに応じた支援を充実させていくことも重要である。

本県においても、不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の新設など、休暇制度の改正が行われてきた。

また、育児休業の取得回数制限の緩和など、育児休業に関する改正についても、本年10月から取組が実施されている。

今後、女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援をさらに進めるためには、男性職員の育児休業取得を促進していくことが重要^(注3)であることから、子どもが生まれたすべての男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得するよう、制度周知などの取組が進められており、その取組を着実に進めていく必要がある。

男性職員が育児休業を取得することは、仕事と生活の両立支援の推進が図られるだけでなく、「女性の出産による心身両面の負担軽減」や「女性が意欲を持って働くことができる環境づくりやキャリア形成」を進めるうえでも重要である。

このため、該当するすべての男性職員が育児休業を取得できるよう、育児休業中の業務分担や業務の見直しへの配慮を行うなど、育児休業を気兼ねなく取得できる職場づくりを進めていく必要がある。

(注2) (注3) 特定事業主行動計画で定められた数値目標に対する実績

- ① 年次有給休暇の年間平均取得日数(目標値 15日)
知事部局 H30年:12.2日 R元年:12.5日 R2年:12.1日 R3年:12.4日
教育委員会 H29年:10.8日 H30年:11.1日 R元年:10.5日 R2年:9.5日
警察 H30年:11.2日 R元年:10.9日 R2年:13.3日 R3年:13.4日
- ② 男性職員の育児休業取得率(目標値 知事部局等 30%、その他 13%)
知事部局等 H30年:16.7% R元年:17.1% R2年:36.0% R3年:48.1%
教育委員会・病院局 H30年:2.3% R元年:5.8% R2年:4.0% R3年:10.1%
警察 H30年:- R元年:- R2年:16.3% R3年:17.5%
- ③ 男性の妻の出産休暇及び育児参加休暇を5日以上取得した職員の割合(県全体)(目標値 50%)
H30年:16.0% R元年:16.8% R2年:27.4% R3年:34.0%

(2) 柔軟な働き方等への取組

本県では、これまでも、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得や連続取得を推進してきたが、令和2年4月から、年次有給休暇の取得日数の目標値が、年13日から年15日に引き上げられた。

また、より柔軟な働き方が可能となるよう、令和元年8月から導入された時差出勤勤務制度について、令和3年4月から要件がさらに緩和された。

令和2年度に実施した調査で、知事部局では約1割の職員がこの制度を利用しており、通勤時間の短縮や、自己啓発、地域活動等の時間の確保などの効果が生じている。

在宅勤務については、令和2年3月から新型コロナウイルス感染症拡大防止のための在宅勤務が実施されており、同年12月からは、育児、介護等と仕事の両立を支援するための在宅勤務の試行も開始された。

さらに、令和3年12月には在宅勤務制度をより柔軟に活用できるよう、職員の意見を踏まえ、申請手続きの見直しが行われた。

引き続き、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、国や他の都道府県の動向を注視しながら、柔軟な働き方を可能とする勤務時間制度や在宅勤務制度の拡充等について、研究を行う必要がある。

(3) メンタルヘルス対策

行政課題の複雑・高度化による職務の困難性の高まりやその他様々な要因により、ストレスが増大している中、職員の心身の健康の保持・増進が必要

である。とりわけ、精神疾患により長期の休暇・休職をする職員が増加する状況が見受けられることから、メンタルヘルス対策は重要な課題であり、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者は、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行ってきたおり、労働安全衛生法の規定に基づき、ストレスチェック制度も運用されているところである。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度の主旨を繰り返し職員に周知し、職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するとともに、休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなど、実効性のある対策を進めていく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでもパワーハラスメントを含むハラスメントの防止に関して、「ハラスメントの防止等に関する要綱」を作成し、研修の実施、相談窓口の設置、専門相談員の配置などの取組を行ってきたが、令和2年6月1日施行の労働施策総合推進法の改正や国家公務員における人事院規則の整備状況も踏まえ、さらに苦情相談体制の充実・強化など対策の強化が図られたところである。

体制の強化に加え、引き続き、職員一人一人のハラスメント防止に関する意識をより高めるなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進める必要がある。

また、職員が安心して働ける職場環境をつくるため、行政サービスの利用者からの言動で、当該言動を受ける職員が属する部局・所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求については、当該部局・所属が組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要がある。

5 定年の引上げ

国家公務員の定年については、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げることとされており、本県においても、地方公務員法第28条の6の規定に基づき、国家公務員の定年を基準として定年の引上げを行うため、「職員の定年等に関する条例」等、関係条例の改正が行われ、令和5年4月1日から施行されることとなった。

さらに、定年引上げに併せて、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、情報提供・意思確認制度並びに60歳に達した職員に係る給与制度及び退職手当制度の改正等が行われた。

今後は、当該制度を職員に周知するとともに、60歳を超える職員の配置ポストや役割など職務のあり方を検討する必要がある。検討にあたっては、島根県の組織全体の活性化が図られるよう、60歳以降も高い意欲と希望を持って働くことができることや、これまでの職務経験を活かして若手・中堅職員の人材育成に寄与することなどの観点を考慮していく必要がある。

また、定年引上げ期間中についても、毎年度計画的に職員を採用し、職員の年齢構成のバランスが取れたものにしていく必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

厳しい県財政の下、職員には、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感を持って立ち向かっていくことが求められている。

そうした状況の下で、県民生活を守るため長期にわたる新型コロナウイルス感染症への対応を行いながら、島根創生計画が目指す「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現を目指して、職員は、県民の期待と信頼に応えるべく日々職務に精励している。

給与をはじめとする職員の勤務条件は、職員の努力や成果に的確に報いるとともに、組織の活力向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものでなければならない。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査 (完了率 83.2%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 921円 (0.23%)

[行政職俸給表(一) 適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳]

[改定の内訳：俸給 818円 はね返し分(注)103円] (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月 [公務の平均支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

＜ボーナス＞

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

＜実施時期＞

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) 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検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討