

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3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。

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
14,953人	12,028人	1,669人	1,256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35.8%と最も高く、以下行政職31.0%、高等学校等教育職16.9%、公安職12.4%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.6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42.2歳(昨年42.7歳)、平均経験年数は20.6年(同21.1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

区分 給料表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	令和3年	令和2年	令和3年	令和2年	令和3年	令和2年
	人	人	歳	歳	年	年
行政職	3,731 (31.0%)	3,711 (30.9%)	42.2	42.7	20.6	21.1
公安職	1,490 (12.4%)	1,497 (12.5%)	38.0	38.1	16.8	17.0
海事職	48 (0.4%)	46 (0.4%)	35.5	36.2	16.0	16.6
研究職	226 (1.9%)	243 (2.0%)	42.2	41.7	19.2	18.5
医療職(1)	46 (0.4%)	46 (0.4%)	40.4	40.8	16.1	17.1
医療職(2)	85 (0.7%)	88 (0.7%)	41.9	41.9	17.5	18.2
医療職(3)	68 (0.6%)	72 (0.6%)	38.7	39.2	16.5	16.9
高等学校等教育職	2,031 (16.9%)	2,016 (16.8%)	45.1	45.3	22.3	22.4
中学校・小学校等 教育職	4,303 (35.8%)	4,282 (35.7%)	44.4	45.1	21.5	22.2
合計	12,028 (100.0%)	12,001 (100.0%)	42.9	43.3	20.6	21.1

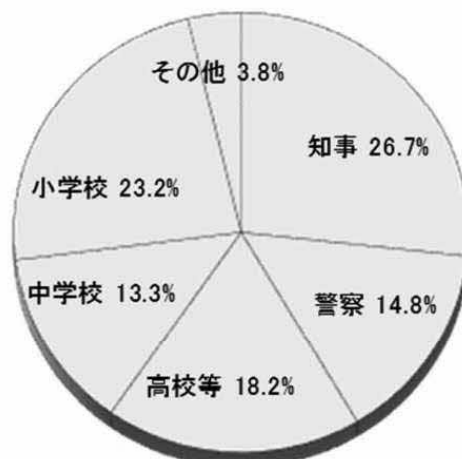
(注)構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



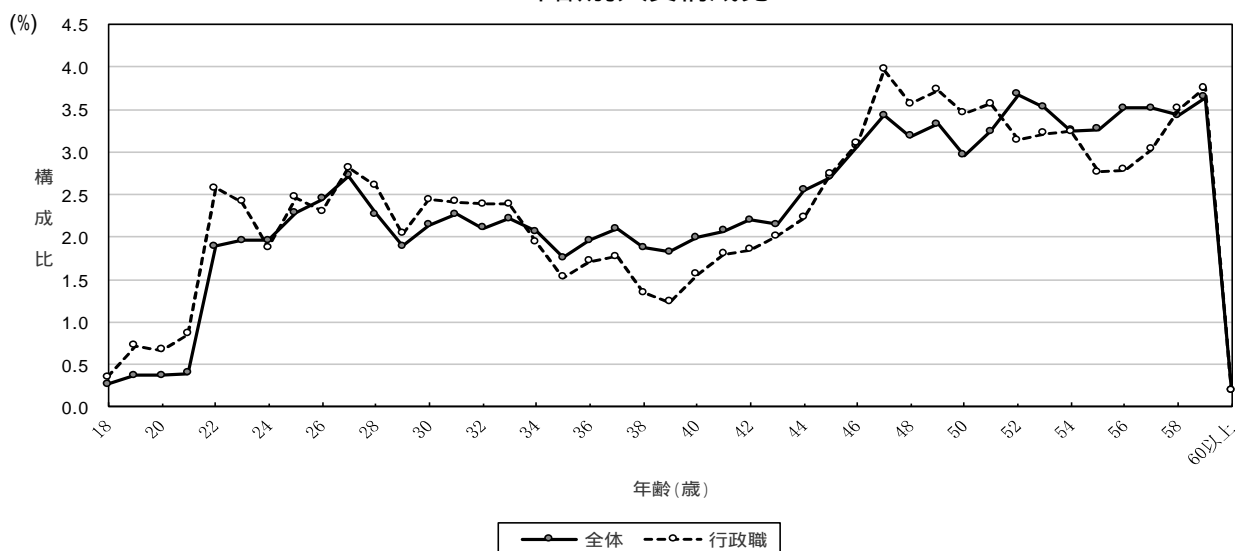
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

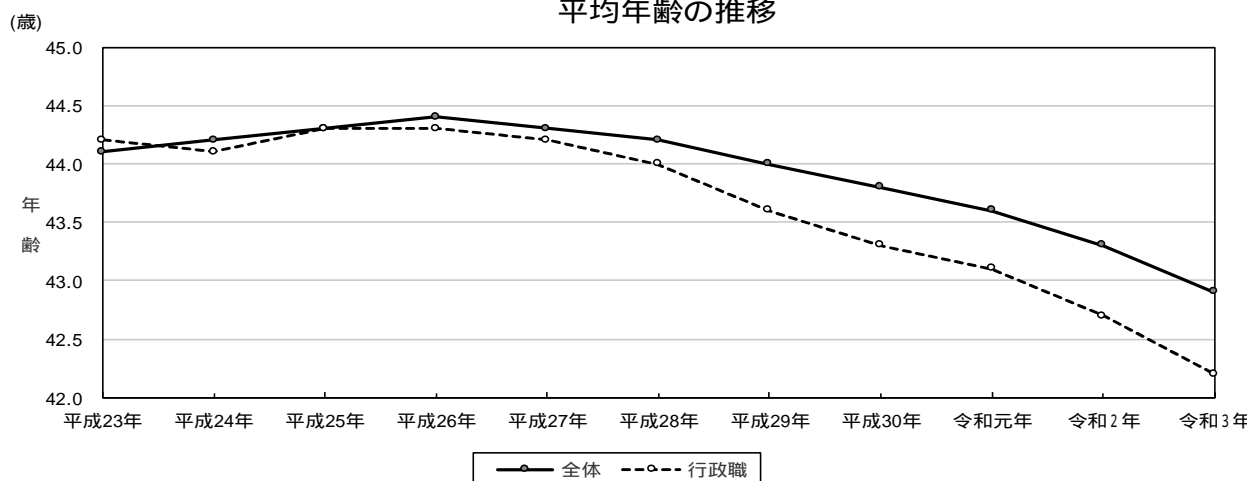


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

令和3年4月分の職員の平均給与月額は379,484円で、昨年に比べ3,754円(1.0%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は348,420円で、昨年に比べ4,506円(1.3%)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3年	令和2年	令和3年	令和2年
給 料	円 350,822	円 354,180	円 320,660	円 324,593
管 理 職 手 当	6,526	6,621	8,860	8,938
扶 養 手 当	9,836	10,184	9,348	9,729
地 域 手 当	527	553	656	718
住 居 手 当	5,010	4,836	4,470	4,292
特 地 勤 務 手 当	3,963	3,954	2,677	2,655
そ の 他	2,800	2,910	1,749	2,001
合 計	379,484	383,238	348,420	352,926

- (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
			4,292人
4,548人	249人	4,299人	4,292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230のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した127事業所を対象に「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。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。

(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4,292人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等についても調査を行った。

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だといえる。

(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51.1%(昨年39.3%)、高校卒で48.7%(同42.5%)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39.3%(同42.8%)、高校卒で30.0%(同37.6%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で58.7%(同57.2%)、高校卒で68.0%(同62.4%)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29.7%(昨年34.8%)、ベースアップを中止した事業所の割合は13.8%(同13.3%)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92.0%(同84.6%)、定期昇給を中止した事業所の割合は2.2%(同7.2%)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28.2%(同17.3%)、減額となっている事業所の割合が3.1%(同16.0%)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	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	29.7 (34.8)	13.8 (13.3)	0.0 (1.0)	56.5 (50.9)
課長級	22.2 (27.1)	17.2 (15.1)	0.0 (1.0)	60.6 (56.8)

(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、去年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	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	
		昨年と 比べ増額	昨年と 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員	94.2 (91.8)	92.0 (84.6)	28.2 (17.3)	3.1 (16.0)	60.7 (51.3)	2.2 (7.2)	5.8 (8.2)
課長級	82.8 (86.4)	80.5 (75.7)	22.1 (15.9)	4.5 (11.7)	53.9 (48.1)	2.3 (10.7)	17.2 (13.6)

(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、去年の割合である。

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0.4%、松江市で0.1%とそれぞれ低下している。

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176,450円、184,240円及び192,050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2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、100.0であった。

本県のラスパイレス指数は98.5(平成31年98.3)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2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	19
98以上 100未満	22
96以上 98未満	3
96未満	1
都道府県平均指数	100.0
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(-)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10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354,804円に対して職員給与は354,675円であり、職員給与が129円(0.04%)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)
354,804円	354,675円	129円（0.04%）

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者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状況」の額とは異なっている。

（2）特別給

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4.01月分に相当していた。これは、昨年(4.10月分)より減少しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.10月)を0.09月分下回っている。

（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）
4.01月分	4.10月分	0.09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

本年の民間事業所の給与等の状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べ減少している一方、定期昇給の昇給額が昨年と比べ増額となった事業所の割合は増加しており、また、定期昇給の昇給額が昨年と比べて変化がない事業所の割合が5割以上となっているなど、全体としては昨年から大きな状況の変化はないものと考えられる。

このような状況の中で、本年4月分の給与について、職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与を比較すると、前記6(1)のとおり、職

員給与が民間給与を129円(0.04%)下回っているものの、ほぼ均衡している。

よって、本年については、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こととする。

(2) 期末手当・勤勉手当について

前記6(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.10月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.01月分)を0.09月分上回っている。

よって、職員の期末手当・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、0.10月分引き下げることが適当と判断した。

引下げに当たっては、国と同様に民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を0.10月分引き下げ、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当をそれぞれ0.05月分ずつ引き下げることとする。

なお、再任用職員、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下げることとする。

8 その他の課題

(1) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応について

国においては、本年の「職種別民間給与実態調査」により、民間企業における在宅勤務手当の支給状況等について調査を行ったところ、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所の割合は23.1%にとどまった。他方で、手当を支給していない事業所の19.9%が今後手当の支給を検討することとしている。

本県においても、本年の「職種別民間給与実態調査」により、島根県内の民間事業所における在宅勤務手当の支給状況等について調査を行ったところ、国と同様の調査結果が得られた。

国は、テレワークに関する給与面での対応について引き続き研究を進めていくとしており、その動向を注視していく必要がある。

(2) 通勤手当の特別料金等加算について

親の介護等のやむを得ない事情により、長距離通勤することを余儀なくされた職員の負担軽減を図るため、通勤手当の特別料金等加算に係る要件の緩和を検討する必要がある。

(3) 獣医師の初任給調整手当について

獣医師については、採用者数が採用予定者数を下回る状況が続き恒常的に欠員が生じており、業務の実施に支障が出かねない状況にある。このことから、本県の獣医師の確保を図るため、獣医師に支給する初任給調整手当について改善する必要がある。

人事管理に関する報告

1 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、事務系職種について特別な公務員試験対策を要しない試験区分を創設し、技術系職種についても試験日程を追加するなど、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、島根創生の重点分野において即戦力となる人材を求め新たな経験者採用試験を開始したところである。

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、任命権者と連携のうえ、インターネットの活用等により、県職員の仕事の魅力ややりがい等について、より効果的な情報発信を積極的に行うなど、受験者の確保に取り組んで行く。

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 障がいに拡大したところである。

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、やりがいを感じるができる職場づくりを進める必要がある。

(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。

各任命権者においては、それぞれの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に取り組んでいる。

また、地方機関へのメンター制^(注1)の拡充や採用 5 年目までの職員とその上司等を対象とした研修^(注2)の実施など、若手職員の育成の強化が図られているところである。

今後もこうした取組を一層進めていく必要がある。

(注1) 新規採用職員など後輩職員(メンティ)に対して、良き相談相手となる先輩職員(メンター)が、業務に関することのほか、精神的なサポートも行う制度

(注2) 「若手職員育ち方研修(1年~5年目職員対象)」、「若手職員育て方研修(1年~5年目職員の上司等対象)」などを実施

2 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。

改正法の施行後 5 年半が経過し、大多数の都道府県において全ての職種で評価結果が勤勉手当・昇給に活用されており、本県においても既に人事評価が実施されていることから、早急に評価結果を勤勉手当・昇給に活用する必要がある。

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、一部の任命権者を除き、令和 2 年 1 月には、勤勉手当に加えて昇給にも活用が図られているところである。

本委員会としては、引き続き、活用が進んでいない任命権者に対し、評価結果の勤勉手当・昇給への活用に向けた取組を確認し、助言等を行うとともに、取組の状況に応じた必要な対応について検討を行う。

3 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

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（仕事と生活の調和）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）長時間勤務の是正

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。

ア 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2年4月以降、月80時間超及び45時間超の時間外勤務を行う職員数が増加し、高止まり傾向にある。

この業務量の増加に対して、事業の先送りなども行いながら、関係所属への増員や所属を超えた応援職員の派遣を実施し、全庁で業務を分担するとともに、任期付職員と会計年度任用職員の採用や感染症関連業務の積極的な外部委託を実施するなど、必要な人員体制の整備と業務量の平準化等が行われているところである。

これらの取組により、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、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。

感染症の若い世代への拡大など、学校現場における対策の重要性が高まる中、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。

イ 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、更なる業務量の削減、業務の効率化及び平準化の業務改革が推し進められている。(注1)

また、勤務間インターバルの確保、36協定又はこれに準じた確認書の締結、勤務時間の適正把握、テレビ会議システムの活用、サテライトオフィスの設置、動画配信システムの導入、AI・RPA(注2)の活用推進などの取組も行われている。

これらの取組により、令和元年度は、対前年度比で月80時間超の時間外勤務を行う職員数が約6割、月45時間超の時間外勤務を行う職員数が約1割、それぞれ減少したが、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の発生に伴う業務量増加により、これら長時間の時間外勤務を行う職員数が増加している。(注3)

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) 業務量の削減及び業務の効率化 ... これまでも不断の見直しを図ってきたが、令和元年度に改めて業務スクラップ(業務の外部委託・集約化、会議・調査・資料作成等の廃止・縮小、制度・様式等の簡素化など)を一斉に実施。令和2年度に、各所属が実施した業務スクラップの情報をリアルタイムで全庁的に共有することができる仕組みを整備
業務の平準化 ... 一時的・突発的な業務の発生に対して、所属を超えた当該業務経験者の派遣により対応する制度を創設(平成31年1月)

(注2) AI(人工知能): データベースに蓄積された情報をもとに、機械が人間の知的活動を再現する技術。非定型業務(企画、分析、提案等)など判断が必要な業務の処理が可能
RPA(ロボティックプロセスオートメーション): ソフトウェア型のロボットが、パソコンを操作してアプリケーションを扱う各種業務を代行し、デスクワークを効率化・自動化する技術。定型的、反復的、大量の処理件数がある単純作業の処理が可能

(注3) 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
H29: 326人 H30: 202人 R元: 74人 R2: 136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
H29: 2,106人 H30: 2,141人 R元: 1,916人 R2: 2,163人

ウ 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。

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、平成 31 年 2 月に「部活動の在り方に関する方針」を策定し、令和元年度以降 3 年間で重点期間として、長時間勤務の是正等に向けた総合的な取組を行っている。

「教職員の働き方改革プラン」では、月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安を原則月 45 時間（原則年 360 時間以内）とし、具体的な取組を掲げ、月あたり平均の数値目標を段階的に 3 年以内に達成することとしている。

「部活動の在り方に関する方針」では、中学校と高等学校における適切な休養日・活動時間の設定の基準などを示し、各学校等において必要な見直し等を進めている。

また、これまで、教育職員の負担軽減を図るため、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）並びに部活動指導員及び地域指導者の配置が拡充され、中山間地域・離島の県立高校に主幹教諭等を加配するなどの取組が行われている。

令和 2 年度の月あたり平均時間外勤務時間数は、全校種の平均で月 40.5 時間となり、前年度から 17.5 時間減少し、目標である月 45 時間を下回ったところであるが、令和 2 年度の数値には、新型コロナウイルス感染症の発生に伴う臨時休業等が影響していると考えられるため、今後も継続的に状況を把握・分析していく必要がある。（注 1）

令和 2 年 3 月には、「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 2 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 8.1%、月 45 時間を超える時間外勤務をした者の割合は 27.0%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」に掲げる具体的な取組を着実に実施するとともに、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更に図る必要がある。

（注 1）教職員一人当たり月平均時間外勤務の状況（R2 年度の目標 45.0 時間）

小学校	R 元年度：60.1 時間	R2 年度：42.2 時間	17.9 時間
中学校	R 元年度：68.0 時間	R2 年度：48.2 時間	19.8 時間
高等学校	R 元年度：66.4 時間	R2 年度：49.6 時間	16.8 時間
特別支援	R 元年度：34.5 時間	R2 年度：21.5 時間	13.0 時間
全校種	R 元年度：58.0 時間	R2 年度：40.5 時間	17.5 時間

（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）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

本県においては、令和 2 年 3 月、これまでの特定事業主行動計画を改定し、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 - 」が策定された。

改定後の計画では、女性活躍推進の体制強化と施策の推進を図り、「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」として掲げている。

女性活躍推進については、女性管理職の割合などの数値目標を定め、女性職員が希望する働き方を選択し、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりや、キャリア形成の支援などの取組を進めることとしている。

仕事と生活の両立支援については、男性職員の育児休業取得率などの数値目標を定め、職員自身や上司の意識改革、休暇制度等の周知徹底、休業等取得期間中の業務継続体制の確保などの取組を進めることとしている。

本年7月に公表された本計画の令和2年度の実施状況のうち、数値目標値に対する実績は次のとおりであった。

全警察官に占める女性の割合（警察）（目標値 10%）

H30年：7.9% R元年：8.6% R2年：9.0% R3年：9.5%

職員の管理職に占める女性の割合（知事部局等）（目標値 15%）

H30年：10.5% R元年：11.0% R2年：12.4% R3年：13.0%

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%）

H30年：10.3% R元年：11.6% R2年：13.6% R3年：14.8%

年次有給休暇の年間平均取得日数（目標値 15日）

知事部局 H29年：11.4日 H30年：12.2日 R元年：12.5日 R2年：12.1日

教育委員会 H28年：10.4日 H29年：10.8日 H30年：11.1日 R元年：10.5日

警察 H29年：10.3日 H30年：11.2日 R元年：10.9日 R2年：13.3日

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 H29年：20.0% H30年：16.7% R元年：17.1% R2年：36.0%

教育委員会・病院局 H29年：1.3% H30年：2.3% R元年：5.8% R2年：4.0%

警察 H29年： - H30年： - R元年： - R2年：16.3%

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%）

H29年：11.4% H30年：16.0% R元年：16.8% R2年：27.4%

引き続き、計画に掲げた「目指す姿」の実現と数値目標の達成に向けて、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心から感じながら活躍することができ、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、進捗状況を十分注視する。

(3) 妊娠、出産、育児等に係る休業・休暇制度の改正

令和2年5月に閣議決定された「少子化対策大綱」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^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務員においても、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となっている。

国家公務員においては、本年8月に人事院から国会及び政府に対して、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がなされるとともに、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、非常勤職員の産前・産後休暇の有給化などを行うことについての報告がなされた。

本県においても、これらの職員の妊娠、出産、育児等に係る休業・休暇制度の改正を、国家公務員に準じて、適切に行う必要がある。

(4) 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、本年4月から要件が更に緩和された。

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ている。

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。

(5) 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増加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、長期の休暇・休職者の中で精神疾患による職員の割合が高い状況にあることから、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。

(6) 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、指針の作成、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、更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。

4 定年の引上げ

国家公務員及び地方公務員の定年引上げについては、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」が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

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必要がある。

さらに、定年の引上げに併せて新たに設けられた役職定年制、定年前再任用短時間勤務制及び情報提供・意思確認制度について、地方公務員法の規定に従い、適切に導入する必要がある。

また、国家公務員については、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割水準に設定することなど、定年の引上げに伴う給与及び退職手当の取扱いについて定められており、地方公務員法第24条の均衡の原則を踏まえ、職員の給与及び退職手当について、国に準じた取扱いを検討する必要がある。

そのほか、組織全体としての活力を維持しつつ、高齢層職員の能力や経験を本格的に活用することができるよう、高齢層職員の職務のあり方や定年引上げ期間中の定員管理などについて検討を進め、職員の定年引上げを円滑かつ適切に実施する必要がある。

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。

現在、厳しい県財政の下、個々の職員は、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、強い使命感をもって立ち向かっていくことが求められている。また、新型コロナウイルス感染症や自然災害への対応が続く中において、職員は、行政サービスを安定的に提供し、県民の

安全・安心を確保するため、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、そのような職員の努力や成果に的確に報い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。

【別紙】

令和3年人事院勧告等の概要

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15 月分) ～

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 82.7%)

〈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 △ 19 円 (0.00%)

[行政職俸給表(一) 適用職員・・・現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳]

〈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)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32 月 [公務の支給月数 4.45 月]

2 給与改定の内容と考え方

〈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

〈ボーナス〉

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45 月分→4.30 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

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 3 年度 期末手当	1.275 月 (支給済み)	1.125 月 (現行 1.275 月)
勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.95 月 (改定なし)
4 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

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

【別紙】

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3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。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【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

【対応】

(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

(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

(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

(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

(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

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【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^{あいろ}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

【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

3 良好な勤務環境の整備

【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

【対応】

(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

(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変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

(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

(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

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【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

【対応】

- ・ 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

【別紙】

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の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、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、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

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

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

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

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- 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

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- 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）

(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

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）

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

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- 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

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

3 実施時期

- ・ 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

