

IV 給 与 業 務

1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は県議会及び知事に対し、令和2年10月30日、地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、職員の給与及び人事管理に関する報告を行い、併せて給与について勧告した。また、令和2年11月11日、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 報 告

ア 職員給与等に関する報告

(ア) 職員給与等の状況について

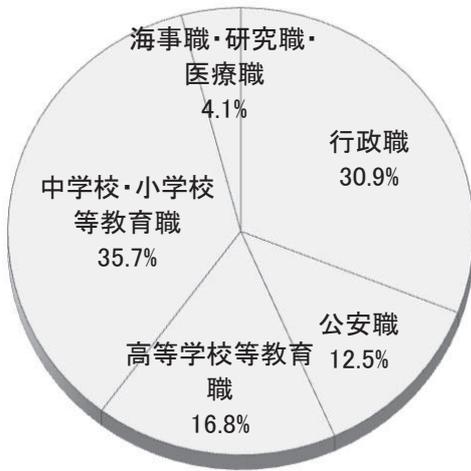
県職員の令和2年4月現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給 料 表 別 職 員 数 等

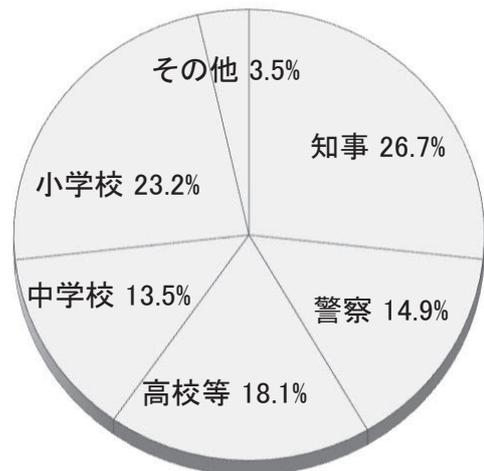
| 給 料 表 | 職 員 数 | | 平均年齢 | | 平均経験年数 | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 令和2年 | 平成31年 | 令和2年 | 平成31年 | 令和2年 | 平成31年 |
| 行 政 職 | 人 3,711 (30.9%) | 人 3,764 (31.1%) | 歳 42.7 | 歳 43.1 | 年 21.1 | 年 21.6 |
| 公 安 職 | 1,497 (12.5%) | 1,504 (12.4%) | 38.1 | 38.1 | 17.0 | 16.6 |
| 海 事 職 | 46 (0.4%) | 48 (0.4%) | 36.2 | 37.2 | 16.6 | 17.5 |
| 研 究 職 | 243 (2.0%) | 246 (2.0%) | 41.7 | 42.2 | 18.5 | 18.9 |
| 医 療 職 (1) | 46 (0.4%) | 49 (0.4%) | 40.8 | 41.5 | 17.1 | 17.0 |
| 医 療 職 (2) | 88 (0.7%) | 89 (0.7%) | 41.9 | 41.7 | 18.2 | 17.8 |
| 医 療 職 (3) | 72 (0.6%) | 75 (0.6%) | 39.2 | 39.1 | 16.9 | 17.0 |
| 高等学校等教育職 | 2,016 (16.8%) | 2,005 (16.6%) | 45.3 | 45.3 | 22.4 | 22.5 |
| 中学校・小学校等 教 育 職 | 4,282 (35.7%) | 4,328 (35.7%) | 45.1 | 45.5 | 22.2 | 22.7 |
| 合 計 | 12,001 (100%) | 12,108 (100%) | 43.3 | 43.6 | 21.1 | 21.4 |

(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。

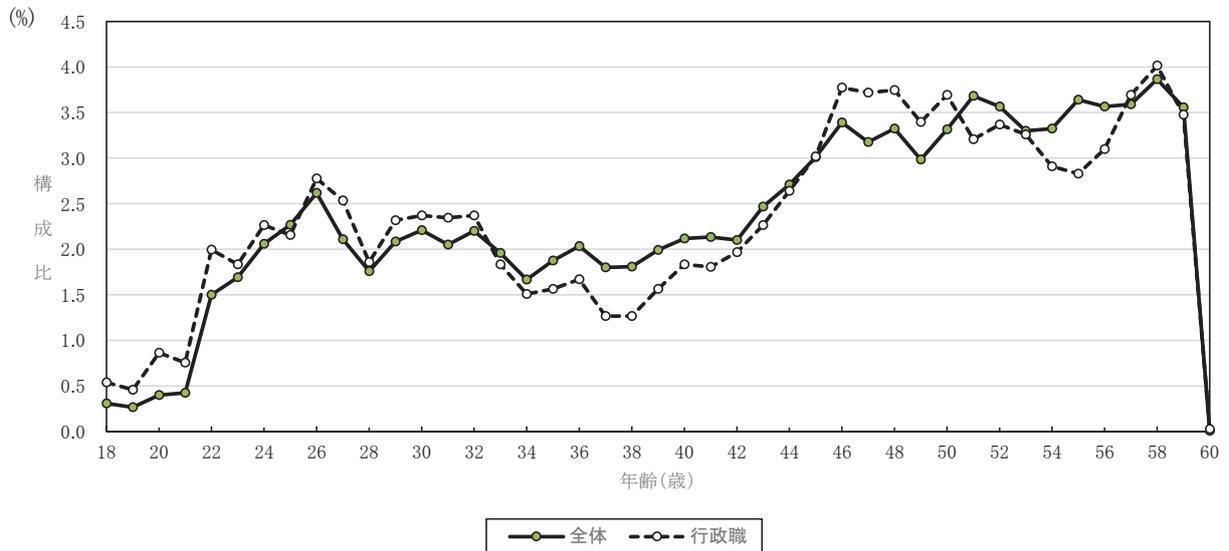
給料表別職員構成比



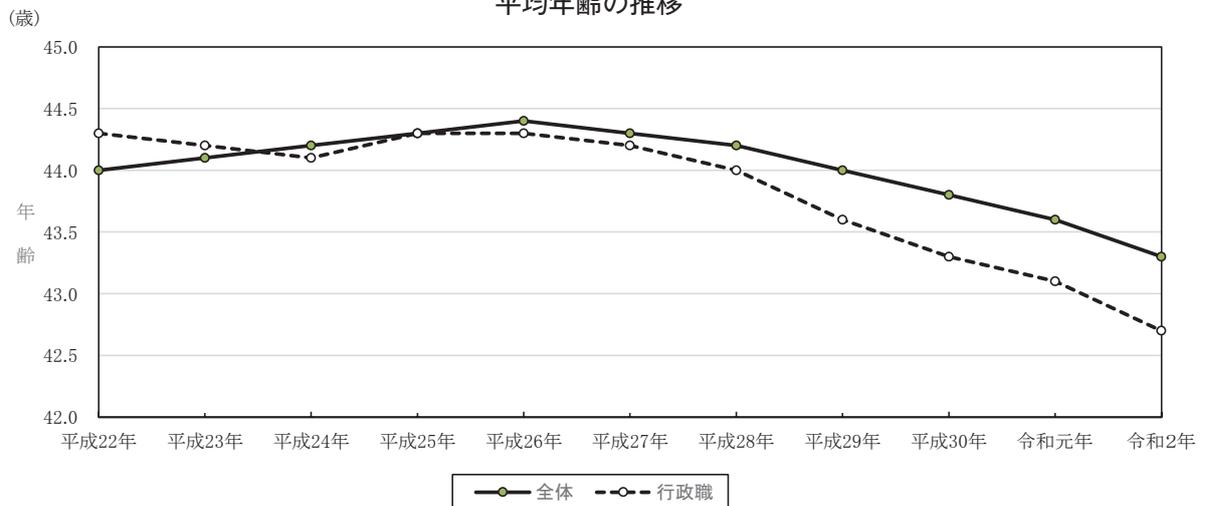
部局別職員構成比



年齢別人員構成比



平均年齢の推移



職員の平均給与月額の状態

| 区 分 項 目 | 全 職 員 | | 行政職の職員 | |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 令和2年 | 平成31年 | 令和2年 | 平成31年 |
| 給 料 | 円 354,180 | 円 356,022 | 円 324,593 | 円 326,703 |
| 管 理 職 手 当 | 6,621 | 6,531 | 8,938 | 8,745 |
| 扶 養 手 当 | 10,184 | 10,333 | 9,729 | 9,897 |
| 地 域 手 当 | 553 | 580 | 718 | 737 |
| 住 居 手 当 | 4,836 | 4,575 | 4,292 | 3,925 |
| 特 地 勤 務 手 当 | 3,954 | 3,918 | 2,655 | 2,611 |
| そ の 他 | 2,910 | 3,001 | 2,001 | 2,118 |
| 合 計 | 383,238 | 384,960 | 352,926 | 354,736 |

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。また、平成31年の給料には、経過措置額を含む。
 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。

(イ) 民間給与等の状況について

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231のうちから層化無作為抽出法により抽出した128事業所を対象に「令和2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。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、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調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、89.8%と非常に高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものと見える。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。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3,655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等及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査した。

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き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、90.6%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見える。

① 本年の給与改定等の状況

a 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39.3%（昨年48.8%）、高校卒で42.5%（同48.8%）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42.8%（同45.8%）、高校卒で37.6%（同46.6%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で57.2%（同54.2%）、高校卒で62.4%（同53.4%）となっている。

b 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34.8%（昨年43.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は13.3%（同12.2%）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84.6%（同95.2%）、定期昇給を中止した事業所の割合は7.2%（同3.8%）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17.3%（同19.6%）、減額となっている事業所の割合が16.0%（同7.0%）となっている。

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 | ベース改定 の慣行なし |
|------------|----------------|----------------|--------------|----------------|
| 係員 | 34.8 (43.8) | 13.3 (12.2) | 1.0 (0.8) | 50.9 (43.2) |
| 課長級 | 27.1 (35.8) | 15.1 (15.9) | 1.0 (0.8) | 56.8 (47.5) |

(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、昨年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

| 項目 役職段階 | 定期昇給 制度あり | 定期昇給実施 | | | 定期昇給 停止 | 定期昇給 制度なし | |
|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| | | 昨年に 比増額 | 昨年に 比減額 | 昨年と 変化なし | | | |
| 係員 | 91.8 (99.0) | 84.6 (95.2) | 17.3 (19.6) | 16.0 (7.0) | 51.3 (68.6) | 7.2 (3.8) | 8.2 (1.0) |
| 課長級 | 86.4 (91.1) | 75.7 (87.3) | 15.9 (19.4) | 11.7 (6.0) | 48.1 (61.9) | 10.7 (3.8) | 13.6 (8.9) |

(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、昨年の割合である。

(ウ) 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0.1%上昇し、松江市で0.8%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163,990円、185,780円及び207,550円となっている。

(エ) 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平成31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、99.8であった。

本県のラスパイレス指数は98.3（平成30年98.1）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

（平成31年4月1日現在）

| 指数分布区分 | 都道府県数 |
|-------------|-------|
| 102以上 | 1 |
| 100以上 102未満 | 21 |
| 98以上 100未満 | 21 |
| 96以上 98未満 | 3 |
| 96未満 | 1 |
| 都道府県平均指数 | 99.8 |
| 鳥根県 | 98.3 |

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。

(オ) 人事院勧告の概要（省略）

(カ) 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、年齢、学歴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

358,043円に対して職員給与は357,983円であり、職員給与が60円（0.02%）下回っている。

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) |
|----------|----------|----------------------------------|
| 358,043円 | 357,983円 | 60円 (0.02%) |

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(ア)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4.10月分に相当していた。これは、昨年(4.13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(4.15月)を0.05月分下回っている。

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) |
|------------|----------------|-----------|
| 4.10月分 | 4.15月分 | △0.05月分 |

(キ) 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、定期昇給について中止や昇給額が減額となっている事業所の割合が昨年より増加していること等一部悪化の傾向が見られるものの、約5割の事業所は昇給額が昨年と比べて変化がないなど、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(カ)①のとおり、職員給与が民間給与を60円(0.02%)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(カ)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(4.15月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.10月分)を0.05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、0.05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0.05月分引き下げ、令和3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0.025月分ずつ引き下げることとする。

なお、再任用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。

(ク) その他の課題

① 児童相談所に勤務する職員の処遇改善について

児童相談所に勤務する職員については、ここ数年の児童虐待相談対応件数の増加等に伴う業務量の増大や事案の複雑化、専門化等により、業務の困難性・特殊性が増している。このため、今年度から地方財政措置が拡充されたこと等を踏まえ、児童相談所の体制確保のための児童福祉司等の処遇改善に向け、特殊勤務手当の改正について検討する必要がある。

イ 人事管理に関する報告

(ア) 新型コロナウイルス感染症への対応

本年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、社会や経済へ甚大な影響を及ぼし、緊急な感染症対策と広範な経済対策が講じられることとなり、本県の人事管理においても、多大な影響が生じ、これまで様々な対応に取り組んできたところである。

① 人材の確保

本委員会では、2月の国の基本方針や全国一斉学校休業要請等の状況を踏まえ、3月以降に開催予定の採用ガイダンスや大学等での説明会など、集会や対面の方式による広報活動は中止し、4月の国の緊急事態宣言を受け、4月及び5月に実施予定の採用試験を延期した。

5月末の緊急事態宣言解除後、国の基本的対処方針及び県対策本部会議の方針を踏まえ、試験会場における3密（密閉・密集・密接）対策の徹底や受験者の健康確認など、厳重な感染対策を講じながら、6月以降、順次採用試験を再開し、現時点では、当初計画どおりの採用試験が実施できている。広報活動も、新たにウェブによる説明会を構築し、9月から開始したところである。

引き続き、感染状況を注視しつつ、感染対策に万全を期しながら今後の採用試験を円滑に実施するとともに、インターネットを活用した広報活動の展開に取り組むこととする。

② 勤務環境等の整備

3月以降の感染拡大に伴い、困難かつリスクの高い防疫作業が生じるとともに、学校休業や自宅待機要請等への対応及び3密対策を図る勤務体制と職場環境の構築が求められるなど、職員の業務と生活に大きな影響が生じた。

このため、本県では、職員が安心して効率的に職務を行うことができるよう、国や他都道府県との均衡を踏まえつつ、感染対策に資する範囲内において、特別休暇の対象拡大、防疫作業等従事手当の改正、時差通勤制度の拡大、在宅勤務制度の導入及び職場での感染対策の徹底など、勤務条件と勤務環境の整備を行ってきたところである。

今後も、国等の対応状況を注視しつつ、必要に応じて勤務環境等の整備を図ることとする。

③ 業務量増加への対策

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強化及び県内経済を守る様々な経済対策の実施など、新たな業務が生じたところである。

保健所をはじめとする関係部局・所属においては、感染対策業務の増加に伴い、本年4月以降、前年同月比で、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傾向にある。(注)

この業務量の増加に対して、所属を超えた応援職員の派遣を行い、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を増員採用することとしている。また、加えて、計画の改定作業や実施時期を変更することが可能な事業を先送りし、全庁的な通常業務の削減を行うなど、必要な人員体制の整備と業務量の平準化に努めてきたところである。

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。

(注) 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

H31年4月～R元年7月：計21人 R2年4月～7月：計68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

H31年4月～R元年7月：計586人 R2年4月～7月：計700人

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、臨時休業による学習の遅れを取り戻すため、非常勤講師、学習指導員、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。

新型コロナウイルス感染症は、未だ収束の見通しがついておらず、引き続き、諸状況を注視しつつ、必要な取組を進めていく。

(イ) 人材の確保及び育成

① 人材の確保

コミュニケーション能力や企画立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、これまで、より多様な人材が受験しやすい試験制度としてきたところである。

しかしながら、若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲等を背景に、近年、受験

者数が大幅に減少していることから、本年、大学卒業程度試験において、民間企業志望者など更に幅広く多様な層が受験できるよう、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、前年と比べ、38%の増となり、7年振りの増加に転じたところである。

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、広報活動においては、任命権者と連携のうえ、今般のコロナ禍の下における民間企業や国等の取組を参考にインターネットの活用も進めていくこととする。

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障がいに拡大したところである。

障がい者の採用にあたっては、能力発揮の支障となっている事情が改善されるよう、個々の障がい者の障がいの状態や職場の状況に応じて、合理的配慮の提供を行うことが必要である。

また、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備するとともに、同じ職場で働く者が障がいの特性に関する正しい知識の習得や理解を深めることが重要である。

任命権者においては、これらにより一層取り組み、障がい者がその能力を十分に発揮し、安心して働ける職場づくりを進める必要がある。

② 人材の育成

多様化・高度化する行政需要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や公務員としての使命感・倫理観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、新規採用職員へのメンター制（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）の新設など、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（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

(ウ) 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4年半が経過し、職種による差はあるものの他の都道府県の全て又は大多数では、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、本年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。

(エ) 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。

a 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が、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。

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みが強化され、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導入、サテライトオフィスの設置、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、それぞれ減少したところである。（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
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

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

b 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、本委員会が平成28年・29年に実施した学校現場における意見交換会において、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年間を重点期間として、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。

これらの取組により、令和元年度の月あたり平均時間外勤務時間数は、目標である月55時間を上回ってはいるものの、全校種の平均で月58.0時間となり、前年度から7.1時間減少したところである。（注）

本年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等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。

令和元年度の実績を十分に踏まえ、数値目標の達成に向け、必要な検証や見直しを行い、実効性のある対策を進めていく必要がある。

また、新たな規則の制定を踏まえ、長時間勤務の是正を更に図る必要がある。

（注）教職員一人当たり月平均時間外勤務の状況（R元年度の目標55.0時間）

| | | | |
|------|--------------|-------------|--------|
| 小学校 | H30年度：64.6時間 | R元年度：60.1時間 | ▲4.5時間 |
| 中学校 | H30年度：75.1時間 | R元年度：68.0時間 | ▲7.1時間 |
| 高等学校 | H30年度：75.8時間 | R元年度：66.4時間 | ▲9.4時間 |
| 特別支援 | H30年度：43.5時間 | R元年度：34.5時間 | ▲9.0時間 |
| 全校種 | H30年度：65.1時間 | R元年度：58.0時間 | ▲7.1時間 |

② 女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

昨年5月、知事を本部長とする「女性活躍推進本部」及び「女性活躍推進統括監」が設置され、部局横断的に女性の活躍を図る施策等の検討が進められてきた。

本年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、能力を発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、その能力を伸ばし発揮して、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。

その一つとして、本年から、知事を始め管理職員が、部下のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた自らの行動について、「イクボス宣言」を行い、実践する取組が開始されている。

今後は、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 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、本年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月から時差出勤勤務制度が導入され、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。

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在宅勤務制度の導入等についても、検討を進める必要がある。

④ 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を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。

⑤ 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。

令和元年6月には、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）」が改正され、パワーハラスメント防止措置を事業主の義務とするなど、ハラスメント防止対策を強化する法整備が行われたところである。

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、法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を図ることとした。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。

(オ) 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3月に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が国会に提出されたが、成立には至らなかったところである。

このため、本年の人事院勧告において、定年の引き上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、引き続きの要請が行われたところである。

本県では、平成26年度から新たな再任用制度を開始しており、本年4月1日現在の再任用職員数は510人（行政職173人）で平成25年4月1日現在と比較して465人（行政職167人）増加している。

本県においても、高齢層職員の能力や経験を本格的に活用する必要性については、国と同様の状況にあることから、今後の政府・国会等の動きを十分に注視しつつ、職員の定年の引き上げについて遅滞なく適切に対応できるよう検討を進める必要がある。

ウ 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の感染拡大という危機の中において、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、日々職務に全力で取り組んでいる。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。

(2) 勸告

本委員会は、職員の給与等に関する報告に基づき、次の事項について改定措置を執られるよう勧告する。

ア 職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）、県立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和29年島根県条例第6号）及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例（昭和29年島根県条例第7号）の改正

(ア) 期末手当について

① 令和2年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.15月分（特定管理職にあつては、0.95月分）とすること。

再任用職員については、期末手当の支給割合を0.575月分（特定管理職にあつては、0.475月分）とすること。

② 令和3年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.175月分ずつ（特定管理職にあつては、それぞれ0.975月分ずつ）とすること。

再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6月分（特定管理職にあつては、0.5月分）とすること。

イ 改定の実施時期

この改定は、令和2年12月1日から実施すること。ただし、アの（ア）の②については、令和3年4月1日から実施すること。

2 給与の支払監理の実施状況

地方公務員法第8条第1項第8号の規定に基づき、職員に対する給与の支払監理を行った。本年度は、新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための職員等の特殊勤務手当の支給に関する条例・規則が制定されたことから、当該手当の支給が適切に行われているかを確認し、支給額に誤りがないことを確認した。ただし、一部の任命権者に対しては、総務事務システムへの入力に関し、職員に再度周知を行うよう依頼した。

3 給与関係規則等の制定及び改正の状況

令和2年度中における状況は次のとおりである。

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|-------------------------|
| R2.4.30 | 第18号 | 公布日 | ・通勤手当の返納及び支給単位期間の取扱いの改正 |
| R3.3.31 | 第5号 | R3.4.1 | ・行政組織の改正等に伴う改正 |

○ 給料表の適用範囲に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|----------------|
| R3.3.31 | 第6号 | R3.4.1 | ・行政組織の改正等に伴う改正 |

○ 会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当の支給に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|----------------------|
| R3.3.19 | 第4号 | R3.4.1 | ・会計年度任用職員の報酬の算定方法の改正 |

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|-------------------------|
| R2.4.30 | 第19号 | 公布日 | ・通勤手当の返納及び支給単位期間の取扱いの改正 |

○ 職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|------------------------|
| R2.6.30 | 第21号 | R2.7.1 | ・防疫作業等従事手当の対象となる疾病名の変更 |
| R3.3.31 | 第8号 | R3.4.1 | ・行政組織の改正等に伴う改正 |

- 新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための職員の特殊勤務手当の特例に関する規則（新設）

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|----------------------------------------------------------|
| R2.6.30 | 第22号 | 公布日 (R2.2.1) | ・新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための職員の特殊勤務手当の特例に関する条例の規定に基づく制定 |

- 新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための地方警察職員の特殊勤務手当に関する規則（新設）

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|-----------------------------------------------------------|
| R2.6.30 | 第23号 | 公布日 (R2.2.1) | ・新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための地方警察職員の特殊勤務手当に関する条例の規定に基づく制定 |

- 地方警察職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

| 公布年月日 | 規則番号 | 施行年月日 (適用年月日) | 改正の概要 |
|---------|------|------------------|----------------|
| R3.3.19 | 第3号 | R3.3.25 | ・警察組織の改正等に伴う改正 |