

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5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	
		再 任 用 職 員 休 職 者 等	企 業 局 職 員 病 院 局 職 員
14,972人	11,872人	1,850人	1,250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35.3%と最も高く、以下、行政職31.5%、高等学校等教育職16.6%、公安職12.4%等の順となっている。

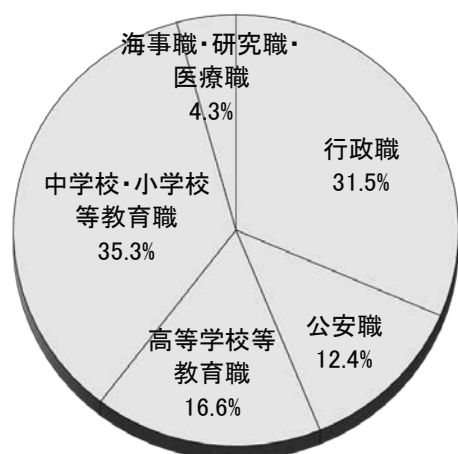
また、令和5年4月における職員の平均年齢は42.3歳（昨年42.6歳）となっており、近年下がり続けている。行政職の職員についてみると、平均年齢は41.6歳（同41.8歳）となっており、同様の傾向となっている。

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5年 人	令和4年 人	令和5年 歳	令和4年 歳	令和5年 年	令和4年 年
行 政 職	3,737 (31.5%)	3,717 (31.1%)	41.6	41.8	20.0	20.2
公 安 職	1,467 (12.4%)	1,474 (12.3%)	38.1	38.0	17.0	16.8
海 事 職	45 (0.4%)	48 (0.4%)	36.3	36.6	16.9	17.1
研 究 職	225 (1.9%)	226 (1.9%)	42.7	42.5	19.7	19.5
医 療 職 (1)	54 (0.5%)	49 (0.4%)	39.7	39.9	15.8	15.8
医 療 職 (2)	102 (0.8%)	101 (0.8%)	43.0	42.4	19.3	18.4
医 療 職 (3)	85 (0.7%)	87 (0.7%)	37.6	38.1	15.3	15.8
高等学校等教育職	1,967 (16.6%)	1,998 (16.7%)	45.5	45.3	22.7	22.4
中学校・小学校等 教育職	4,190 (35.3%)	4,245 (35.5%)	43.2	43.8	20.3	20.9
合 計	11,872 (100.0%)	11,945 (100.0%)	42.3	42.6	20.1	20.3

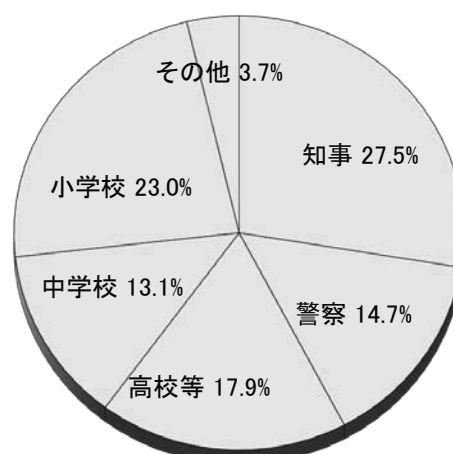
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



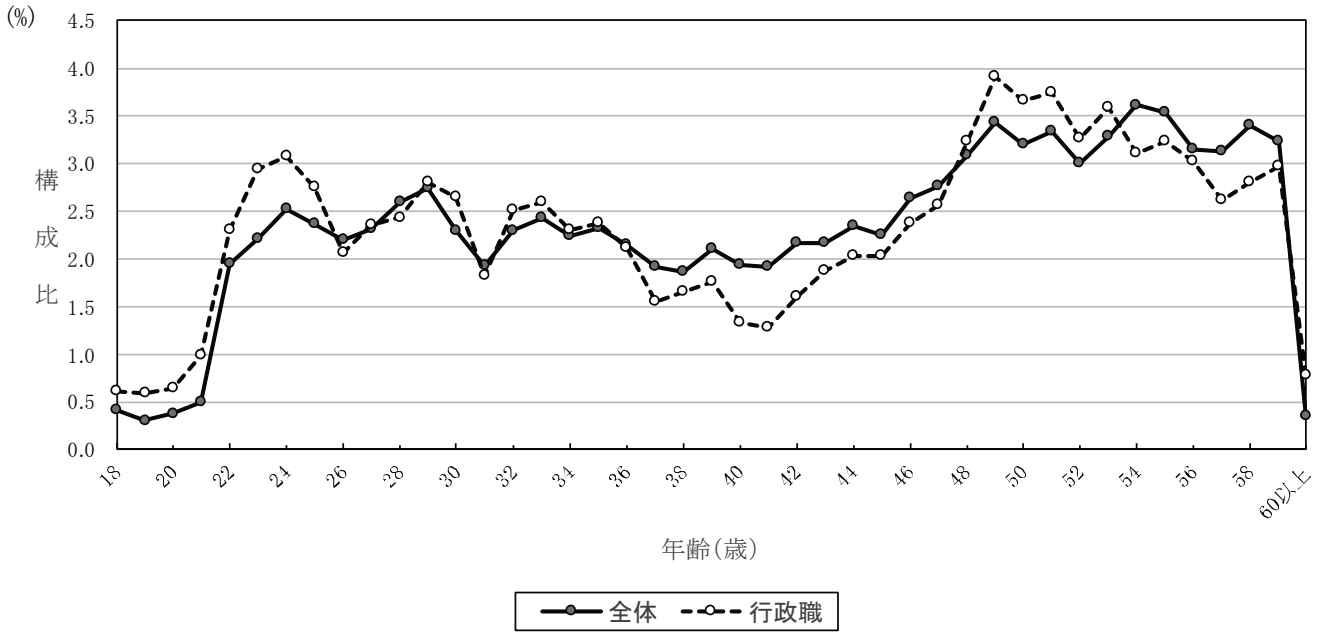
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

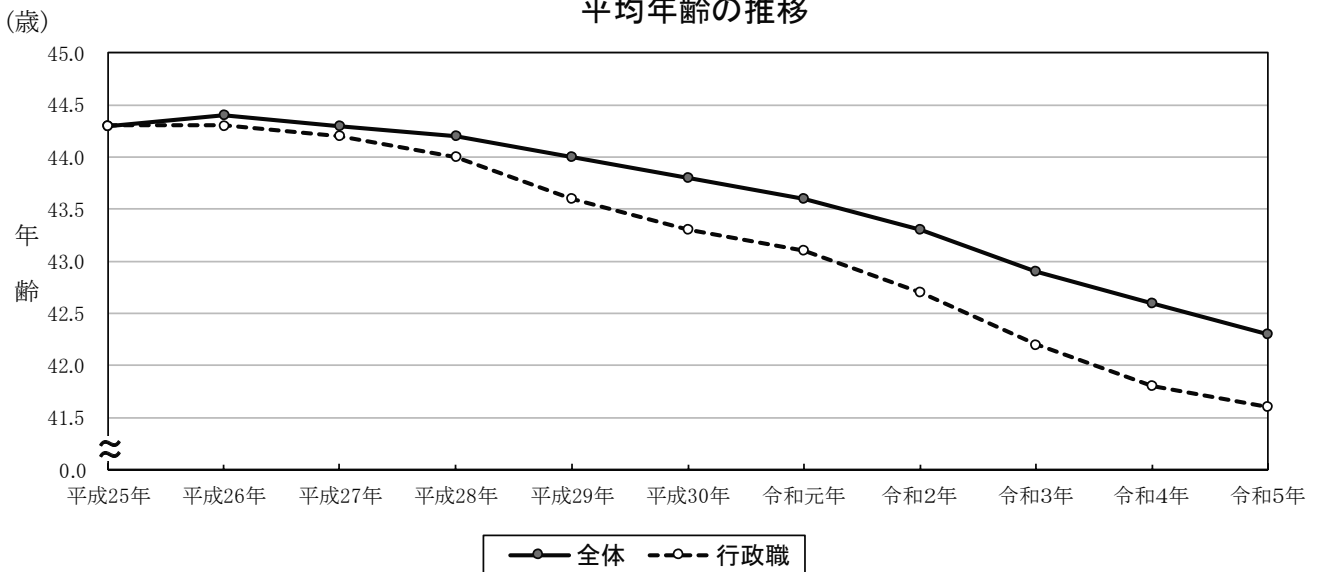


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

令和5年4月分の職員の平均給与月額額は376,893円で、昨年に比べ338円(0.1%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額額は343,042円で、昨年に比べ1,444円(0.4%)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5年	令和4年	令和5年	令和4年
給 料	円 347,780	円 348,472	円 315,463	円 317,040
管 理 職 手 当	6,474	6,458	8,813	8,856
扶 養 手 当	9,506	9,719	8,662	9,064
地 域 手 当	585	546	623	639
住 居 手 当	5,313	5,146	5,097	4,713
特 地 勤 務 手 当	4,264	4,090	2,867	2,632
そ の 他	2,971	2,800	1,517	1,542
合 計	376,893	377,231	343,042	344,486

- (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
			4,285人
5,561人	373人	5,188人	

(1) 本年の民間給与実態調査の状況

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院等と共同で、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244のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した134事業所を対象に「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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4,285人及び医師等職種903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、88.1%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。

(2) 本年の給与改定等の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で58.7%(昨年56.5%)、高校卒で48.9%(同49.1%)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64.3%(同57.3%)、高校卒で63.8%(同43.4%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で35.7%(同42.7%)、高校卒で36.2%(同56.6%)となっている。(参考資料第22表)

また、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44.4%(昨年39.7%)、ベースアップを中止した事業所の割合は6.0%(同4.7%)となっている。

さらに、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93.7%(同95.4%)、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%(同2.3%)であり、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

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より増加しており、人材確保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。

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	44.4 (39.7)	6.0 (4.7)	0.0 (0.9)	49.6 (54.7)
課長級	37.6 (32.9)	9.3 (8.8)	0.0 (0.0)	53.1 (58.3)

(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：%)

項目 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	93.7 (97.7)	93.7 (95.4)	31.7 (41.0)	7.7 (3.7)	54.3 (50.7)	0.0 (2.3)	6.3 (2.3)
課長級	90.8 (89.4)	90.8 (87.1)	25.3 (35.6)	7.8 (3.3)	57.7 (48.2)	0.0 (2.3)	9.2 (10.6)

(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、今年の割合である。

3 物価及び生計費について

原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響等により、物価は継続して上昇しており、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3.5%、松江市で4.0%と大きく上昇した。

また、標準的な生活の水準を求めるため、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119,650円、164,820円及び209,980円となっている。

最近の物価の上昇は3%を超える大きなものとなっており、今後、物価の動向や、これを受けた民間給与の状況や生活面への影響がどうなっていくのか、注視していく必要がある。(参考資料第29表、第30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4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、98.9であった。

本県のラスパイレス指数は98.1（令和3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4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	19
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	98.9
島根県	98.1

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7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354,189円に対して職員給与は350,571円であり、職員給与が3,618円（1.03%）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）
354,189円	350,571円	3,618円（1.03%）

（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状況」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きている。

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4.29月分に相当していた。これは、昨年（4.15月分）より増加しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数（4.15月）を0.14月分上回っている。（参考資料第25表）

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給（A）	職員の期末手当及び勤勉手当（B）	差（A－B）
4.29月分	4.15月分	0.14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3,618円(1.03%)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や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を低減させる形で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) 期末手当及び勤勉手当について

前記6(2)のとおり、職員の期末手当及び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(4.29月分)を0.14月分下回っている。

よって、職員の期末手当及び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。

引上げにあたっては、国の支給割合との均衡を考慮し、期末手当及び勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当を0.1月分、勤勉手当を0.05月分引き上げ、令和6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、勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ引き上げることとする。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の期末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、支給月数を引き上げることとする。

(3) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

8 その他の課題

(1) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行ってきたところであるが、昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、業務の実績や特殊性についてその現状を十分に把握したうえで、それぞれの業務の特殊性を適切に反映した支給内容となるよう、見直しを行う必要がある。

(2) 通勤手当について

自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当については、昨今のガソリン価格の上昇を踏まえ、その改定の必要性について慎重に検討してきたところである。

その結果、現行手当額改定時と比較して燃費が向上していることや、国及び他の都道府県の手当額と比較しても概ね均衡しており改定が必要と認められる状況ではないこと、国においても改定の勧告がなされなかったことから、本年については改定を行わないこととする。

なお、今後の燃料価格の動向が不透明であることから、引き続き注視していく必要がある。

(3) 在宅勤務等手当について

本年の人事院勧告において、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員に対する在宅勤

務等手当を新たに設けることが示された。

本県における在宅勤務の実施状況を踏まえ、他の都道府県の手当導入状況等を参考としつつ、慎重に検討していく必要がある。

(4) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

本年の人事院報告において、給与制度のアップデートの概要として、行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系となることを方針とした「令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が示された。

骨格案においては、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」及び「働き方やライフスタイルの多様化への対応」を念頭に、主に取り組む事項が示されたところであるが、具体的な制度設計の詳細は今後検討される予定であることから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

(5) 会計年度任用職員の給与について

国は、本年5月に地方自治法を改正し、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を令和6年度から可能とした。

これに伴い、任命権者においては、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について、法改正の趣旨等を踏まえ、検討を進める必要がある。

あわせて、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての成績率の取扱いや人事評価の結果の活用等の具体的な支給方法については、職種や業務内容が多岐にわたるため、十分な検討を行う必要がある。

また、国は、非常勤職員の給与について、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。

これに伴い、本県においても、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについて、国の取扱いを踏まえ、検討を行う必要がある。

Ⅱ 人事管理に関する報告

1 働き方改革の推進

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。

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。

(1) 長時間勤務の是正

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。

さらに、知事部局においては月の途中で個人毎の時間外勤務の状況を確認し、総務部と各部局が連携して、改善策の共有や長時間勤務是正に向けた取組を行っているほか、毎月の部局長会議において、各部局の長時間勤務職員数（月80時間超、月45時間超）を報告し、各部局に改善を求める等、時間外勤務縮減に向けた取組が進められている。^(注1)

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応があったものの、全庁的に取り組む体制を構築する等の取組を進めたことにより、時間

外勤務は前年度に比べ減少した。さらに、令和5年度は、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが第5類感染症に変更されたことに伴う業務負担軽減や、これまでの取組の成果により、第1四半期における時間外勤務は前年度の同時期と比べ減少している。

本委員会としては、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、長時間勤務是正の進捗状況を注視していく。

(注1)

1 月45時間を超える時間外勤務を行った職員の延べ人数(病院局を除く。)

R2年度：2,631人 R3年度：3,528人 R4年度：2,925人

2 「1」の内、月100時間又は月平均80時間超の時間外勤務を行った職員の延べ人数(病院局を除く。)

R2年度：273人 R3年度：579人 R4年度：471人

(2) 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・バランスの観点のもとより、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があることが確認されている。

本委員会でも、昨年8月に県立の高等学校を、本年7月には県内の小学校、中学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、教職員と部活動の関わりやICTを活用した業務負担の軽減、教育活動における地域との連携の現状など、教職員の勤務状況等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単独で加配する等、総合的な取組が行われた。

令和4年度には、3年間の取組の検証が行われ、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時間まで減少するなど、一定の成果が見られた。

一方で、時間外勤務について、学校種・学校規模・職種による差異^(注1)や教職員間での二極化の傾向があること、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合が令和元年度に比べ減少している^(注2)ことなど、新たな課題も明らかになった。

今回の検証等を踏まえ、教育職員が担うべき業務については、専門的知見を基に困難事案について教育職員を支えるスクールロイヤーやスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを、また、教育職員以外でも担うことができる業務については、教育職員の業務を代わって行うスクールサポートスタッフや学校アシスタント等、外部サポート人材を活用することにより、負担の軽減を図る必要がある。併せて、教職員間での二極化を解消するために、業務の平準化に関する好事例の収集・展開等を図り、教職員一人一人が担う業務の適正化を推進する必要がある。

これらの取組を進め、更なる時間外縮減を図るとともに、教職員が児童・生徒と向き合える時間を確保していく必要がある。

また、令和4年10月に4校（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校 各1校）を対象に実施された教職員の持ち帰り仕事の実態調査では、約7割の教職員が持ち帰り仕事を行っていたとの結果となった。当該調査は限られた範囲での調査であったことから、令和5年度には、持ち帰り仕事の実態について幅広く調査を行うこととされている。持ち帰り仕事の有無や時間、内容について分析を行い、当該分析結果を踏まえて教職員の働き方改革の取組を進めていく必要がある。

部活動のあり方については、スポーツ庁・文化庁から令和4年12月に「部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」と「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が示された。国の方針も踏

まえつつ、部活動の適正な運営の在り方を検討し、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、部活動指導員や外部指導者の確保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、本年8月に中央教育審議会の特別部会で「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」が取りまとめられた。この提言の内容等も踏まえながら、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などに定められた時間外在校時間の上限時間を超えないよう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。

なお、教職員の負担軽減の推進は、教育委員会や教職員の努力だけで達成することは難しく、地域社会の理解と協力を得ることが重要であると認識している。

本委員会としても、教職員の心身の健康保持が図られ、やりがいを感じながら児童・生徒と向き合うことができる環境の整備が図られるよう、取組状況を注視していく。

(注1) 時間外勤務の状況（令和3年度）

1 学校種別時間外勤務の時間数ごとの人数分布の状況（月平均）

学 校 種	15h 未満	15～30h 未満	30～45h 未満	45～60h 未満	60～80h 未満	80h以上
小 学 校	27%	24%	21%	14%	10%	4%
中 学 校	17%	20%	18%	17%	15%	13%
高 等 学 校	20%	20%	18%	14%	13%	15%
特別支援学校	39%	31%	20%	7%	3%	0%

2 学校規模別の時間外勤務状況（高等学校のみ）（月平均）

	1 学年 2 学級以下	1 学年 3 ～ 4 学級	1 学年 5 学級以上
全高等学校の平均	37.9h	42.2h	51.1h
普通高等学校の平均	36.9h	48.2h	57.2h

3 職種別時間外勤務の状況（月平均）

学 校 種	校 長	教 頭	主幹教諭	教 諭	養護教諭	栄養教諭
小・中学校	32.1h	49.6h	56.9h	42.0h	26.3h	22.0h
高等学校	34.6h	52.5h	70.1h	45.8h	19.5h	-
特別支援学校	28.2h	47.7h	35.8h	21.3h	10.7h	12.3h

※1 教諭には助教諭・講師を含む。

※2 養護教諭には養護助教諭を含む。

※3 栄養教諭には学校栄養職員を含む。

(注2) ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合（全校種）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
57%	64%	42.6%

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 職員の採用

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減少している。

このため、これまでも、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。

また、県職員の仕事の魅力ややりがい等を伝えるため、新たなWebサイトの開設、就職説明会の開催、島根県庁短期仕事体験や学生との座談会の実施等、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る。

このような取組を行っているものの、大学卒業程度試験の受験者は昨年度と比べ減少し^(注1)、一部の技術系職種については受験者数が採用予定者数を下回るなど、人材の確保が困難な状況となっている。特に獣医師については、毎年度10名程度の欠員が生じており、人材の確保が大きな課題となっている。

今後も任命権者と連携し、県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信するなど県職員を志望する者を増やす取組を進めるとともに、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行うこ

とで受験者確保を図っていく。

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、策定している障がい者活躍推進計画に基づき、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進している。

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、やりがいを感じる事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第一次試験受験者数の比較
R4年度：472人 R5年度：433人

イ 教育職員の採用

全国的に教育職員の不足が問題となっており、本県においても令和5年4月1日時点で公立学校において37名の欠員が生じる等、人材の確保が大きな課題となっている。

教育職員が不足する要因として、志望者の減少等により、必要数に見合った教育職員を確保できないことが挙げられる。

このため、教育委員会では新たな試験制度の導入、教員の魅力を発信するポータルサイトの開設等、教員志望者の裾野を広げる取組を行っている。

さらに、志望者減少の背景として長時間勤務等、勤務環境への懸念・不安等も存在していると考えられることから、働き方改革にも取り組んでいる。

また、これまで教育現場を支えてきた講師や再任用職員の確保が困難になっていることも教育職員の不足の要因となっている。

このため、働き方改革をより一層進めるとともに、教員志望者を増やす

ための魅力発信、受験者確保のための試験制度の見直しなど総合的に取組を行っていく必要がある。

ウ 警察官の採用

警察官採用試験の受験者は、近年、大幅に減少しており人材確保が厳しい状況となっている。

このため、県内外の大学及び専門学校や県内高校への訪問、オンラインによる説明会の実施、職業体験の実施、若手職員の人脈を活かした採用募集活動、SNS等を活用した情報発信等の活動を積極的に行い、受験者確保のための取組を強化している。

また、結婚や出産、介護等でやむを得ず警察官を退職した人で、再び警察官として勤務したいと考えている方を対象とした警察官（再採用）試験を実施する等、人材確保を図っている。

今後も、警察官の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信していくとともに、必要に応じて試験制度の見直しを検討していく必要がある。

（２）人材の育成

人口減少・少子高齢化が進む中、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答えていくためには、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、令和5年4月に人材育成基本方針が改定され、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。

令和5年度からは、本庁係制や定年引上げを踏まえ、「新任係長・主幹研修」、60歳を迎える職員向け研修を実施するなど新たな取組も行われている。

今後、管理職や課長補佐級を担う職員が減少し、若手職員が増加することが見込まれることから、管理職を見据えた職員の育成を進めるとともに、職

員一人一人の能力が最大限に発揮されるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、人材育成の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、人事異動や昇進管理、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、地方公務員法が改正され、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ている。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、地方公務員法の趣旨・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。

このため、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、期首面談での目標等の共通認識、期末面談での評価結果のフィードバック等を通じて、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り、職員個人の成長を組織としての課題解決能力に繋げていく必要がある。

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-」（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 女性職員の能力発揮のための環境づくり

女性職員がその能力を伸ばし発揮していくために、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て管理職への登用を行う等、自らが希望する働き方を選択しながら、意欲をもって働くことのできる職場環境づくりが進められている。

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も進められている。

このような取組の結果、知事部局における職員の管理職に占める女性の割合、教育委員会における初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合はいずれも着実に増加している。(注1)

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心から感じながら活躍することができるよう、取組状況を注視する。

(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%)
R2年: 12.4% R3年: 13.0% R4年: 14.1% R5年: 14.8%

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%)
R2年: 13.6% R3年: 14.8% R4年: 16.3% R5年: 17.2%

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。

令和4年4月1日に改正施行された職員の育児休業等に関する条例において、任命権者に対して、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備するための措置が義務づけられた。これを受け、取得を希望する男性職員すべてが職場に気兼ねなく育児休業を取得できるよう、配偶者が妊娠した男性職員から「育児休業等取得計画書」を提出してもらうこととされた。所属においては、育児休業等の計画が1か月に満たない場合は、業務調整等が支障になっていないかなどその理由を確認するとともに、職員が不在にする間の「職場対応計画書」を作成するという新たな取組が始められている。

取組の効果もあり、知事部局における男性職員の育児休業取得率は近年、大幅に上昇している。(注3)

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はなく、「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より一層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	R元年: 12.5日	R2年: 12.1日	R3年: 12.4日	R4年: 12.3日
教育委員会	H30年: 11.1日	R元年: 10.5日	R2年: 9.5日	R3年: 11.9日
警察	R元年: 10.9日	R2年: 13.3日	R3年: 13.4日	R4年: 13.3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	R元年: 17.1%	R2年: 36.0%	R3年: 48.1%	R4年: 64.6%
教育委員会・病院局	R元年: 5.8%	R2年: 4.0%	R3年: 10.1%	R4年: 16.6%
警察	R元年: -	R2年: 16.3%	R3年: 17.5%	R4年: 27.3%

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%)

R元年: 16.8% R2年: 27.4% R3年: 34.0% R4年: 42.9%

(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、職員の希望や事情に応じて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、令和5年度には制度の更なる拡充が行われ、より柔軟な働き方が可能となった。

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ることとなり、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、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。

今後も、柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るうえで、どのような制度とすることが望ましいのか課題を検証していく必要がある。

なお、令和5年度の人事院勧告において柔軟な働き方を実現するための取組として、令和7年4月からフレックスタイム制により週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする制度を導入することが示された。さらに、同勧告において、人事院規則に勤務間インターバル確保の努力義務規定を設け、令和6年4月から施行することを目指すことが示された。

このため、これらの制度について国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(3) 健康増進への取組

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。

近年、心身の不調により長期の休暇・休職をする職員が増加していることから、健康増進の取組を進めていく必要がある。

ア 健康管理

定年の引上げにより、今後、高齢層職員が増加していくことが見込まれ

ることから、これまで以上に健康管理施策を推進していく必要がある。

令和4年度はすべての職員が定期健康診断を受診しているが、受診の結果、精密検査の必要があるとされた職員のうち、実際に精密検査を受診した者は約7割となっている。

職員の健康管理を図るためにも、精密検査の必要があるすべての職員が検査を受けるよう、受診の勧奨等の取組を進めていく必要がある。

イ メンタルヘルス対策

精神疾患により長期の休暇・休職をする職員が増加しており、令和4年度は長期の休暇・休職をした職員のうち、7割を超える者が精神疾患を理由とするものとなっており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

また、精神疾患を理由に長期休暇・休職をする職員のうち、20代の職員の占める割合が高いことから、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで若手職員をサポートする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ており、令和5年度からは高ストレス職場に対する職場環境改善の取組に十分な時間を確保するため、これまで10月に実施していたストレスチェックの一斉実施を7月に前倒しするなど、取組のさらなる強化を図っている。

今後も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、相談窓口の複数設置、専門相談員の配置などの取組を行うとともに、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など対策の強化を図っている。

しかしながら、令和4年度に知事部局で実施されたハラスメントの職員アンケートでは、ハラスメントを受けたと感じたことがある職員のうち、約3割の職員が誰にも相談していないという結果となっている。

このため、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組んでいくとともに、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

職員の定年については、今年度から2年に1歳ずつ引き上げられ、令和13年度には65歳まで引き上げられることとなっている。

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、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ている。

今後は、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に考慮しつつ、島根県の組織全体の活性化が図られるよう、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。

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。

そうした中で、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御理解をいただき、また、今後の公務組織を支える人材確保も重要であることを踏まえて、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5年人事院勧告等の概要

基本的な考え方

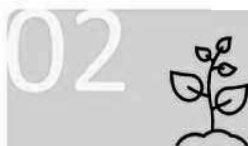
社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要



公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組



職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策



多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致
幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化
交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実
民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討
優秀な新規卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現
潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

令和6年
給与アップデート

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討
非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進
人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現
役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

令和6年
給与アップデート

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大幅増額化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等
個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて
勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

I 現状

- ・ 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・ 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- ・ 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・ フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- ・ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

IV 施行日

令和7年4月1日

令和5年 給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給とともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要がある。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

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11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年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 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4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)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定[内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 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や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

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(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額 407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円(+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給(行政職俸給表(一)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

<p>1 人材の確保への対応</p> <p>潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大</p> <p>① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒初任給の引上げ ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 特定任期付職員のボーナス拡充 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 	<p>2 組織パフォーマンスの向上</p> <p>役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲) <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域手当の大きくくり化 ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 	<p>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</p> <p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当の見直し ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲) ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)
--	---	---

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討