

(別紙第1)

# 報 告

## I 報告及び勧告の基本的な考え方

人事委員会の報告・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、社会一般の情勢に適応した適正な職員の勤務条件を確保し、職員が高い倫理観と使命感を持って職務に取り組み、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤であるとともに、職員の勤務条件について県民の理解と納得を得る重要な役割を担うものです。

そのため、特に職員の給与については、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、その時々が生計費、経済・雇用情勢等を反映した民間従業員の給与と均衡させることを基本とし、職員と民間従業員の給与の実態を調査、比較した上で報告・勧告を行っています。

「職種別民間給与実態調査」は、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を調査対象として人事院、横浜市人事委員会、川崎市人事委員会、相模原市人事委員会等と共同で実施し、これらの事業所の民間従業員の給与と職員給与との比較を行っています。このような調査対象としているのは、企業規模50人以上の多くの民間企業は、公務と同様、部長、課長等の役職段階を有しており、職員と同種・同等の者同士による給与比較が可能であるからです。加えて、現行の調査対象である企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができます。また、給与は、一般的に、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素に応じ

てその水準が定まっていることから、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っています。

さらに、国家公務員の給与制度が改正される際には、人事院の給与報告・勧告の内容に留意するとともに、本県の実情を考慮して実施するよう、本委員会の報告・勧告で言及しています。

このように、職員の給与については、民間従業員の給与と均衡のとれた水準に保つことに加え、国家公務員の給与制度に準じた措置をとることが、地方公務員法の定める情勢適応の原則や均衡の原則に合致し、適正なものになると考えます。

## Ⅱ 職員と民間従業員の給与等の状況

### 1 職員の給与

本委員会は、本年4月現在で、職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を把握するため、「職員給与等実態調査」を例年のとおり実施しました。

#### (1) 職員の構成

令和3年4月1日現在における職員の総数は46,209人で、昨年より344人の増加となっています。また、全職員の平均年齢は39.5歳であり、昨年より0.2歳低下しています。【資料第1表・第2表・1～3頁】

#### (2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額は402,140円であり、その内訳は資料第1表のとおりです。【資料1頁】

### 2 民間従業員の給与

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精確な比較を行うため、「職種別民間給与実態調査」を行いました。

この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所3,051事業所から無作為に抽出した689事業所を対象とし、各事業所の給与改定や公務と類似している職務と認められる54職種に該当する従業員の本年4月分の給与月額等について詳細な調査を行いました。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ています。

調査の完了率は、各事業所の協力により79.4%となっており、34,478人の個々の従業員の給与月額等を調査することができました。この調査では、企業業績のいかんにかかわらず調査を行っているため、その結果は広く民間事業所における従業員の給与の状況を反映したものと考えています。

【資料27頁】

(1) 民間事業所の給与改定の状況

ベース改定の状況は、係員について、ベース改定の慣行があると回答した事業所の割合は44.2%（昨年48.2%）、ベースアップを実施した事業所の割合は24.5%（同31.4%）となっています。

定期昇給の状況は、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は87.0%（同84.4%）となっています。そのうち、昨年より定期昇給額が、増額している事業所の割合は15.2%（同20.7%）、減額している事業所の割合は9.0%（同12.1%）となっています。【資料第10表・28頁】

(2) 民間従業員の給与の状況

民間事業所における従業員の給与の状況は次のとおりです。なお、これには給与改定のなかった事業所の従業員の給与も含まれています。

ア 初任給、職種別給与等

新規学卒の事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で210,354円（昨年216,653円）、高校卒で173,547円（同173,802円）となっています。

【資料第12表・34頁】

また、新規学卒者の採用を行った事業所のうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で30.0%（同34.6%）、高校卒で40.4%（同33.5%）となっています。【資料第13表・34頁】

なお、職種別の給与の状況は、資料第11表のとおりです。

【資料29～33頁】

イ 特別給

賞与等の特別給については、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績を調査しました。

調査の結果、事務・技術等従業員には所定内給与の4.31月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.57月分が支給されており、これらを職員の構成比で加重平均すると4.31月分となります。

民間事業所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
			円	円
平均所定内 給与月額	下半期 (A 1)		425,935	298,174
	上半期 (A 2)		428,781	296,933
特別給の支給額	下半期 (B 1)		911,605	527,721
	上半期 (B 2)		931,871	534,554
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$		2.14	1.77
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$		2.17	1.80
	計		4.31	3.57
	年間の平均		4.31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月から同年7月までの期間をいいます。

2 「特別給の支給割合」の「年間の平均」は、民間事業所の事務・技術等従業員と技能・労務等従業員の構成比を職員の構成比に合わせて、求めました。

### 3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

#### (1) 月例給

本委員会は、前記の「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、本県の一般の行政事務を行っている職員（行政職員）と、これに類似する民間の事務・技術関係職種の従業員について、本年4月分の給与月額を比較しました。

その方法は、職員と民間従業員の双方について、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の給与月額を対比させ、民間従業員の給与月額を、職員の人員構成に置き換えて算出した平均給与月額と、職員の平均給与月額との精密な比較（ラスパイレス方式）を行うものです。

この方法により公民給与の比較をした結果、民間従業員の給与が職員の給与を一人当たり平均16円（0.00%）下回っていました。

#### 給 与 の 比 較

職員の給与 (行政職員) (A)	民間従業員の給与 (事務・技術関係職種) (B)	(B) - (A)
393,467円	393,451円	△16円 (0.00%)

注 職員、民間従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

## (2) 特別給

民間従業員に支給された特別給の支給割合（4.31月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.30月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.45月）と比較した結果、民間従業員の支給月数が職員の支給月数を0.15月下回っていました。

### 特 別 給 の 比 較

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	(B) - (A)
4.45月	4.30月	△0.15月

注 民間従業員の支給割合の4.31月分を、0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位で二捨三入、七捨八入し、4.30月の支給月数としました。

## 4 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が実施した令和2年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する本県職員の給料を、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県の指数は、令和2年4月1日時点において101.9となっています。

### Ⅲ 本県職員の給与を取り巻く諸情勢

#### 1 生計費

総務省の全国家計構造調査、全国単身世帯収支実態調査及び家計調査を基礎として本年4月における標準生計費を算定すると、1人世帯で116,060円、2人世帯で194,160円、3人世帯で211,740円、4人世帯で229,340円となります。【資料第18表・38頁】

#### 2 毎月勤労統計調査による賃金

厚生労働省及び神奈川県政策局によると、昨年4月に比べ、県内のパートタイム労働者等を含む常用労働者の本年4月の「きまって支給する給与」は2.4%増加しています。【資料第19表・39頁】

#### 3 雇用情勢

厚生労働省及び神奈川労働局によると、昨年4月に比べ、本年4月の有効求人倍率は、本県では0.26ポイント低下して0.76倍（全国では0.21ポイント低下して1.09倍）となっています。【資料第19表・39頁】

#### 4 物価指数

総務省によると、昨年4月に比べ、本年4月の消費者物価指数は、横浜市では0.6%下落（全国では0.4%下落）しています。【資料第19表・39頁】



## 5 人事院の給与勧告等

人事院は、令和3年8月10日に国家公務員の給与について報告し、併せてその改正について勧告を行いました。主な内容は次のとおりです。

月例給については、国家公務員の給与が民間従業員の給与を19円(0.00%)上回っていますが、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととしています。

特別給(現行4.45月)については、民間事業所の支給割合に見合うよう支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分に改定することとし、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ています。

併せて、人事院は公務員人事管理について報告し、その中で「人材の確保及び育成」、「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援」、「良好な勤務環境の整備」及び「定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進」についての取組の方向性を示しています。

また、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いました。【資料40～44頁】

## IV 本委員会の見解

### 1 本年の給与改定

#### (1) 月例給

前記Ⅱ 3(1)のとおり、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととします。

#### (2) 特別給

前記Ⅱ 3(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数が民間従業員の特別給の支給月数を0.15月上回っていることから、民間従業員の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を年間で0.15月引き下げることにします。

改定に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、支給月数の引下げ分は期末手当から差し引くことにします。

なお、本年度は、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることにします。

また、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にします。

## 2 給与カーブの見直し

### (1) 見直しの必要性

本委員会は一昨年報告において、今後の国における給与制度に係る検討の動向等を注視するとともに、国家公務員の給与水準との均衡等を考慮しつつ、本県における採用から退職までの給与カーブの在り方について、研究していく旨を言及しました。

本県の給料表は、若年層職員が多く在職する級や号給においては、国と給料月額が同額となっていますが、高齢層職員が多く在職する級や高位の号給においては、国や他の地方公共団体と比較して給料月額が高い部分が多く、一部の級においては、国よりも号給が増設されています。

これらのことにより、本県の給与カーブは、国や他の地方公共団体と比較してより年功的なものとなり、給与原資の配分についても、国や他の地方公共団体と比較して若年層職員よりも高齢層職員に比重が置かれた状況となっています。

このような状況を踏まえ、昨年は、外部の有識者3名に対して意見聴取を行ったところ、本県の給与カーブは年功的なものとなっており、このことは、職員の昇進意欲の喪失を招く要因にもなり得るため、能力・実績に応じた給与カーブへと見直す必要がある等の意見がありました。

また、人事院は、本年の報告において、今後の給与制度の見直しに向けた検討について、定年を段階的に引き上げ、60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定し、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとした「国家公務員法等の一部を改正する法律案」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、順次取り組んでいくこととしています。

地方公務員法の定める職務給の原則及び均衡の原則を踏まえ、本県の年功的な給与制度を職務や責任に応じた給与制度に見直した上で、定年引上げに関連する給与制度について必要な検討を進めていかなければなりません。

本委員会としては、上記した研究の結果や外部有識者からの意見、国家公務員給与の動向等を総合的に勘案し、定年引上げ開始前に、給与カーブの見直しを行うことが適当であると考えます。

## (2) 見直しの内容

### ア 給料表の見直し

行政職給料表(1)について、国家公務員に適用される行政職俸給表(一)を基本とし、国家公務員の俸給月額と比較して、給料月額が高い号給等については水準を見直すこととします。

また、その他の給料表については、行政職給料表(1)との均衡を基本に改定することとします。

### イ 地域手当の見直し

上記アの改定に伴い生ずる給与原資について、若年層職員等へ再配分するため、改定後の給料に、この給料、管理職手当及び扶養手当の額の合計額を基礎として算定される地域手当の額を加えた額(以下「給料額」という。)が、改定前の給料額を上回らない範囲内で、地域手当の支給割合を見直すこととし、12.5%を上限に、段階的に設定することとします。

その際、令和4年度は、給料表の改定に伴って講ずべき経過措置を考慮して現在適用されている支給割合とし、令和5年度以降は、職員の給

与と民間の給与の較差解消の観点、経過措置の状況等を踏まえ、前年の本委員会の給与報告・勧告において示します。

### (3) 実施時期等

給料表の改定は、令和4年4月から実施することとします。

給料表の改定に際しては、職員の生活への影響を考慮し、新たな給料表の給料月額が、給料表の改定がなかったものとした場合における給料月額に達しない職員に対しては、経過措置としてその差額を給料として支給することとします。

経過措置を講ずるに当たっては、給料の支給状況等を踏まえ、激変を緩和するための措置として、2年間を目途に、任命権者において期間を定めるよう求めます。

## 3 公務運営

### (1) 人材の確保・育成

#### ア 多様な人材の確保と採用制度

本県では、毎年多くの職員が定年等により退職している中で、持続可能な組織・執行体制を構築するとともに、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応していくためには、使命感とチャレンジ精神にあふれ、県民の目線に立って職務遂行ができる多様な人材を継続的に採用していく必要があります。

本委員会では、今後大幅に不足すると見込まれる管理監督者の候補となる人材の確保を目的に、社会人経験者採用選考を実施したほか、いわゆる就職氷河期世代の特に正規雇用の機会に恵まれなかった方を対象に採用選考を実施し、一定の成果を上げてきました。本年度は、多様な職

務経験・社会活動経験やスキル・資格等を持つ優秀な人材を採用するため、新たに中途採用試験を導入しました。

今後こうした取組の結果を引き続き検証し、職員構成や採用環境の変化を見据えながら、必要となる人材の確保に向け、採用試験等の見直しを進めます。

また、より多くの受験者を確保するためには、学生等が求める情報を、アクセスしやすい方法で、効果的かつ分かりやすく示すことが大切です。

就職活動のオンライン化が進む中で、本県でもWeb会議システムを利用した説明会や個別面談の開催、インターネット上での動画配信を行い、本県行政に携わることの魅力等について情報発信を行ってきました。

引き続き受験者の確保に向け、県の先進的施策や若手職員が活躍する様子、職場の雰囲気、働き方改革の取組など、県行政に携わる魅力について、多くの学生等の目に触れるよう、任命権者と連携し、積極的に情報発信していきます。こうした取組の効果を検証しながら、受験者確保に向けた見直しを進めます。

障がい者を対象とした採用選考については、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象に実施してきました。

今後も、「障がい者活躍推進計画」の趣旨を踏まえ、障がい者の特性に応じた受験環境の配慮など、障がい者採用の促進に向けた取組を引き続き進めていくとともに、任命権者に対しては、障がい者の計画的な採用と、採用後の配置に当たって障がいの状況に応じた適切な配慮が行われることを求めます。

## イ 人材育成とキャリア形成

定年等により豊富な知識・経験を有する職員が退職する一方、毎年多く

の職員が採用されています。また、本県の職員構成は中堅職員が極端に少なく、管理監督者となるべき職員が不足しています。

こうした中、行政組織の総合力を高め、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供していくためには、新型コロナウイルス感染症の収束が不透明な中であっても、職員の実践能力の養成や専門性の向上について、引き続き取り組んでいくことが必要です。

職員の実践能力の養成や専門性の向上には、組織的なOJTへの取組、職員のキャリア開発や専門性の向上を意識した人事異動及び研修、適正な人事評価を人材育成に活用することが重要です。

組織的なOJTへの取組の一策として、任命権者においては、ベテラン職員の知識・経験を、若手・中堅職員に円滑に継承するための「専門的職務指導員制度」について、本年4月から、優れた知識・経験を有する職員が最長70歳まで指導的役割で活躍できる環境を整備しました。

任命権者において、今後も組織的なOJTの取組を進めるに当たり、ベテラン職員が蓄積した専門知識や経験を若手職員に着実に継承できるようにするとともに、ニーズを先取りして、アグレッシブに行動していく意識と風土を醸成し、社会環境の変化や業務の状況に的確かつスピード感を持って対応できる職員の育成を図ることを期待します。

職員のキャリア開発については、昨年4月、キャリア選択型人事制度について、選択した職務分野への一致をより意識した人事異動や職務分野に対応した職員研修につなげていくため、職務分野の見直しが行われました。制度の変更に当たっては、その効果や成果を多面的に検証し、検証結果をさらなる改善に活かしていくことが重要です。任命権者においては、制度変更の効果検証を行い、引き続き職員の能力の向上と主体



性を踏まえたキャリア形成が可能となるような取組に期待します。

職員の研修実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からも、オンラインやeラーニングなど多様な手法が取り入れられています。今後も、職員が場所や時間を柔軟に選択できる多様な研修実施形態の拡充を図ることで、人材の育成に向けた着実な取組に期待します。

本委員会としては、任命権者の時代に即した取組が着実に推進され、職員一人ひとりが意欲を持ってその能力を最大限発揮することを期待するとともに、民間企業における効果的な人材育成の方策について、引き続き調査研究していきます。

#### ウ 多様な人材の活躍推進

質の高い県民サービスを提供するとともに、県政が直面する諸課題に的確かつスピード感を持って対応するためには、性別や障がいの有無、年齢などに関わりなく多様な人材が活躍することが求められます。また、多様な人材の活躍に向けては、性別に関係なく子育てや介護を行う職員の働きやすい勤務環境づくりも重要です。

本年4月に、任命権者において、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」が、取組の進捗状況や目標の達成状況、職員の意見や社会状況の変化、SDGsの理念等を踏まえ、改定されました。

昨年行われた改定に向けた職員向けのアンケートでは、ワーク・ライフ・バランスや仕事と子育て介護等の両立について、実現できているとの回答が計画策定時より増えているものの、「休業・休暇等を取得しやすい環境の整備」をより進めるべきとの意見が多く挙げられました。また、本県の管理職に占める女性職員の割合は年々増えていますが、令和



7年度の知事部局等における数値目標である25%に対し、令和3年度は18.4%となっています。

そこで、引き続き女性職員の登用を積極的に図っていく必要がありますが、同アンケートでは、回答した女性の約7割が「現在より責任の大きい仕事をしたいとは思わない」と回答しており、そのうちの約7割が理由として「仕事と私生活の両立が難しいから」と回答しています。男性職員も約6割が「現在より責任の大きい仕事をしたいとは思わない」と回答しており、理由では「仕事と私生活の両立が難しいから」が最も多くなっています。

また、女性職員が力を発揮するに当たっての課題について尋ねた質問に対する女性の回答では「仕事よりも家庭を優先すると十分な職務経験を積むことができない（やりがいのある仕事を任せてもらえない）」が最も多く、次が「職場に家庭（家事・子育て・介護等）より仕事を優先する職員を評価する雰囲気がある」となっています。性別に関係なく仕事と生活（家庭）の両立を支援し、全ての職員が能力をより発揮できる勤務環境を整備することは、能率的な公務運営に資するものであり、任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現や働き方改革の推進に向けて、実態を踏まえた実効性のある取組を一層推進することを期待します。

障がいのある職員の活躍推進については、「障がい者活躍推進計画」を策定し、全ての障がいのある職員が活躍できるよう推進しているところです。障がいのある職員にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場であり、多様性を理解・尊重し、誰もがともに生き生きと働ける県庁の実現に向けて、今後も一層取り組まれることを期待します。

本委員会としては、多様な人材が活躍し、全ての職員が能力を最大限に発揮できるための任命権者における取組に期待するとともに、民間企業の先進的な取組について引き続き調査研究していきます。

## (2) 働き方改革と勤務環境の整備

### ア 働き方改革による長時間労働是正等の取組

長時間労働の是正等を図ることは、健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のために不可欠であるのみならず、多様で優秀な人材を確保し、子育てや介護を担う者も含めて一人ひとりがその能力を十分に発揮できる勤務環境を整備する上でも重要な課題であり、強くその実現が求められています。

時間外勤務等について、本委員会規則では、「月45時間以下、年360時間以下」を限度時間とし、臨時的に限度時間を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合であっても、「月100時間未満、2か月から6か月平均80時間以下、月45時間超は年6回まで」等を上限時間等とするなどの上限を設けています。ただし、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、特例として、限度時間又は上限時間等を超えて時間外勤務等を命じることができることとしています。

また、本県では、知事を本部長とする働き方改革推進本部において、時間外勤務時間等に関する数値目標を含む取組方針を定め、朝夕ミーティングを活用した時間外勤務の管理や事前命令の徹底、全庁共通業務の見直しや、ICTの利活用、テレワークの推進による勤務環境の整備等の様々な取組を進め、一定の成果を上げてきました。しかし、昨年度は、新型コロナウイルス感染症対策関連業務の影響により、中止・廃止を前提とした事務事業の見直しや、全庁的な応援体制の確立等を行いま

したが、「月45時間を上回るのは年6回以内」などの数値目標を達成できなかった職員の数が著しく増加しました。本年度においても、新型コロナウイルス感染症対策関連業務等のため、多くの職員が限度時間を超えて時間外勤務を行っている状況が認められます。

昨年度以来、上限時間等を超える時間外勤務等については、任命権者において、全て特例と整理されていますが、昨年度は21人の職員が12か月連続で月45時間を上回っていました。新型コロナウイルス感染症対策関連業務等の特例であっても、臨時に応援体制を組む際には、業務量の増減に適時適切に対応するなど、時間外勤務等は必要最小限にするとともに、職員の健康の確保に最大限配慮することが必要です。

本委員会としては、任命権者が、時間外勤務の上限等を定めた条例・規則を遵守することはもとより、中止又は廃止を前提とする事務事業の見直しをさらに徹底するとともに、人員の適切な配置を図るなど、長時間労働の是正に向けた取組を確実に推し進めていくことを求めます。

学校現場における教員の多忙化とそれに伴う長時間勤務について、本県教育委員会は、昨年4月に「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改訂し、「月45時間以下、年360時間以下」を教員の時間外在校等時間の上限として定め、同年11月には、教員の在校等時間を客観的に把握するためのシステムを導入しました。その結果、昨年12月の時間外在校等時間が45時間を超えた教員の割合は、県立の高等学校で約15%、県立の特別支援学校で約5%でした。本年4月には、時間外在校等時間の縮減や、在校等時間が長時間に渡る教員に対する面接指導等について、各県立学校長あて通知しています。

本委員会としては、本県教育委員会が、在校等時間を適切に把握する

とともに、教員の負担軽減に向けた取組を着実に推し進めていくことを求めます。

イ 仕事と家庭の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備  
少子高齢化が急速に進展するとともに、子育てや介護を取り巻く環境が変化する中、子育てや介護の責任を担う職員は今後更に増加し、こうした職員が働きやすい勤務環境が一層求められてくると考えられます。そこで、職員が離職することなく個々の事情に応じて継続して勤務し、能力を十分に発揮することができるよう、子育てや介護を行う職員の支援策の充実を図っていくことが重要です。

本県ではこれまで、育児休業制度や介護休暇制度の拡充等により、仕事と家庭の両立を支援する制度の充実が図られてきたところです。しかし、例えば、育児休業については、昨年度における女性職員の取得率は約9割となっているのに対し、男性職員の取得率は一昨年度よりも向上したものの約8%に留まっています。

任命権者においては、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を本年4月に改定し、男性職員の1か月以上の育児休業を推進するために「育休等取得支援計画書」を作成し、職場全体で育児休業等の取得を支援するなど、仕事と家庭の両立支援制度の周知や、管理監督者をはじめとする周囲の職員の意識啓発等に取り組んでいます。今後は、「少子化社会対策大綱」において、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされたことも踏まえ、子育てや介護を行う職員を支援する制度が利用しやすくなるよう、職員の意識改革や職場の環境づくりを進めるなど、更なる普及、啓発を行っていくことが重要です。

本年、人事院は、男性職員による育児の促進等のため、育児休業の取

得回数制限を緩和する国家公務員の育児休業等に関する法律（以下「国家公務員育児休業法」という。）の改正について意見の申出等を行いました。本県としても、こうした国における措置を踏まえ、子育てを行う職員を支援するための制度を拡充していく必要があります。

さらに、人事院は、本年の報告で、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられることから、職員の不妊治療のための休暇を新たに設けることとしています。任命権者においては、今回の国の休暇新設を踏まえ、不妊治療を行う職員を支援するための制度を拡充するため、不妊治療休暇新設に係る検討を行う必要があります。併せて、不妊治療を行う職員が休暇等の制度を利用しやすくなるよう、更なる普及、啓発を行い、勤務環境の醸成等を図っていくことを求めます。

本委員会としても、引き続き、休暇制度等の職員の勤務条件に関する情報の提供や、職員からの相談への対応に努めていきます。

また、任命権者においては、職場や家庭における日常生活での新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークについて、一昨年度から勤務場所の拡大や利用手続の簡素化など、制度の利用促進を行ったほか、拡大時差出勤制度の拡充などの勤務環境の整備を行い、職員の多様で柔軟な働き方の促進に向けた取組を進めています。本委員会においても、本年度の夏季休暇の取得期間の延長を行うなど、職員の勤務条件の向上に資するよう取り組んできました。

こうした多様で柔軟な働き方を進めることは、子育てや介護を行う職員だけではなく、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現すると



ともに、その能力を十分に発揮することにつながるものです。任命権者において、民間企業や国の状況も勘案しながら、引き続き取組を進めていくことを期待するとともに、本委員会においても取組を進めていきます。

#### ウ 健康管理対策の推進

職員の健康の保持、増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に実施するという観点から不可欠です。

本県では、労働安全衛生法に基づき、職員のストレス状態への気づきを促すとともに、所属ごとの集団分析結果を活用して職場環境を改善するためのストレスチェックを実施しているところですが、高ストレス者の占める割合が依然として高い状況にあります。また、心身の故障による休職者のうち精神疾患を事由とする者の占める割合も依然として高い状況にあります。任命権者では、各所属に対しストレスチェックの分析結果を提供し、所属長向けに集団分析結果説明会を開催しており、このような取組を行うことを通じて、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見、早期対応に努めることが重要です。

また、本県では、令和元年7月に策定した「第2期神奈川県職員健康経営計画」に基づき、生活習慣の改善に関する職員の意識の向上等を目的とした「未病改善行動宣言」の実践に取り組んでいます。

昨年度から、新型コロナウイルス感染症対策関連業務の影響により時間外勤務等が著しく増加しているところであり、過重労働による職員の健康への影響が懸念されます。任命権者は、職場環境の改善に積極的に取り組むとともに、過重労働により健康への影響が懸念される職員に対しては、産業医による面接指導等を通じて心身の状況を把握し、着実に

職員の健康管理に取り組むことが重要です。

本委員会としては、任命権者において、職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図る取組を、一層推進していくことを期待します。

#### エ 職場におけるハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、被害に遭った職員の尊厳や人格を傷つけ、心身の健康を害するばかりか、職場全体の士気をくじき、公務能率を大きく低下させるものであり、あってはならないものです。ハラスメントを根絶するためには、全職員がハラスメントに正面から向き合い、その防止に努めることが重要です。とりわけ、管理監督者にあつては、自身の言動に注意を払うとともに、問題が発生した場合には適切かつ迅速に対応する必要があります。

任命権者は、ハラスメントの防止に関する各種指針を定め、相談・苦情への対応を行うほか、具体的な事例を取り入れたパンフレットによる周知・啓発や、研修等の取組を実施しています。昨年度には、ハラスメントに対する処分の内容を明確化するため「懲戒処分の指針」を改正し、「ハラスメント防止対策ポータル」を開設するなど、取組を強化しました。しかし、本委員会の職員苦情相談窓口寄せられたハラスメントに関する相談件数は、一昨年度よりも増加しています。

任命権者が令和元年12月に実施した職員アンケートによると、回答者の約2割に当たる職員が、平成27年度以降に「パワーハラスメントを受けたことがある」と回答しており、そのうちの4割を超える者が、ハラスメントを受けた後も上司・同僚や窓口相談せず、「何もしなかった」と回答しています。ハラスメントを防止するためには、こうした状態を放置せず、様々な機会を通じて職員一人ひとりが互いにコミュニケー

ションを取って、相談しやすい職場にしていくことが重要です。本委員会としては、任命権者において、引き続きハラスメント防止に向けた取組を着実に進め、ハラスメントのない職場の実現を図るよう求めます。

本委員会としても、職員がハラスメントについて相談しやすくなるよう、職員苦情相談窓口の周知に努めるなど、引き続き取り組んでいきます。

#### オ 会計年度任用職員等の勤務条件

会計年度任用職員等についても、これまでと同様に国等との権衡を考慮し、高い意欲を持ち能力を十分に発揮して勤務することができるよう適正な勤務条件を整備することが重要です。

本年、人事院は、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとするため、非常勤職員についても育児休業の取得回数制限を緩和する国家公務員育児休業法の改正について意見の申出等を行いました。本県としても、こうした国における措置を踏まえ、子育てを行う会計年度任用職員等を支援するための制度を拡充していく必要があります。

さらに、人事院は、本年の報告で、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ことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講ずることとし、不妊治療に係る休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を新たに設けるほか、非常勤職員の産前及び産後の期間に係る休暇を有給とすることとしています。

また、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらを取得できるようにするとともに、子が1歳以降の一定の場合に取得するこ



とができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とすることとしています。本委員会としては、任命権者に対し、国等との権衡を考慮し、会計年度任用職員等について必要な措置を講ずるよう求めます。

### (3) 定年の引上げ等、高齢層職員をめぐる状況

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い県民サービスを提供していくためには、高齢層職員の知識や能力が最大限に活かせる環境の整備がますます必要となっています。

定年引上げについては、地方公務員法の一部を改正する法律が本年6月に成立し、令和5年4月1日施行されることになり、地方公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなりました。

定年が今後段階的に引き上げられる中、高齢層職員のモチベーションの維持向上を図り、知識・経験の一層の活用を図ることが課題となります。そのため、高齢層職員についての適正な人事評価、各職員の経験・能力に応じた適材適所での配置や研修の在り方の検討も重要です。

定年の引上げに当たっては、職員の給与体系や採用計画、採用から退職までの一体的な人事管理に大きな影響を与えることになることから、国の動向を注視しつつ、関係機関と十分に検討・調整し制度設計をしていくことが必要です。

「職員の給与等に関する報告」については以上のとおりです。

議会及び知事におかれましては、職員給与等についての本委員会の見解を御理解の上、別紙第２で示す勧告を速やかに実施されるよう要請します。

給与等の報告・勧告制度の下、職員の適正な勤務条件を確保することは、中立かつ公正な第三者機関である人事委員会の使命であり、本委員会としては、今後ともその責任を果たしてまいります。