

(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4年4月1日現在における職員の総数は46,237人で、昨年より28人の増加となっています。また、全職員の平均年齢は39.4歳であり、昨年より0.1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400,924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3,073事業所から無作為に抽出した688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、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ています。

調査の完了率は、各事業所の協力により76.1%となっており、32,347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48.5%（昨年44.2%）、ベースアップを実施した事業所の割合は39.3%（同24.5%）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86.1%（同87.0%）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24.9%（同15.2%）、減額している事業所の割合は2.2%（同9.0%）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218,133円（昨年210,354円）、高校卒で176,527円（同173,547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45.4%（同30.0%）、高校卒で27.3%（同40.4%）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4.42月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.54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4.42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)		425,147	298,316
	上半期 (A 2)		428,930	299,760
特別給の支給額	下半期 (B 1)		910,641	517,448
	上半期 (B 2)		978,371	541,525
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$		2.14 月分	1.73 月分
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$		2.28	1.81
	計		4.42	3.54
	年間の平均		4.42月分	

注1 「下半期」とは令和3年8月から令和4年1月まで、「上半期」とは同年2月から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1,064円（0.27%）上回っていました。

#### 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)
390,037円	391,101円	1,064円 (0.27%)

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（4.42月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.40月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.30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0.10月上回っていました。

### 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)
4.30月	4.40月	0.10月

注 民間従業員の支給割合の4.42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、4.40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3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3年4月1日時点において101.6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115,360円、2人世帯で179,060円、3人世帯で197,980円、4人世帯で216,890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月の所定内給与は1.9%減少しています。【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0.10ポイント上昇して0.87倍（全国では0.14ポイント上昇して1.23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2.5%上昇（全国では2.5%上昇）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4年8月8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921円(0.23%)下回っていることから、この較差を解消するために、行政職俸給表(一)の水準を平均0.3%引き上げることとしています。具体的には、行政職俸給表(一)の総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給について3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給について4,000円、それぞれ引き上げ、これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行うこととしています。

特別給(現行4.30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0.10月分引き上げ、4.40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、引上げ分を勤勉手当に配分することとしています。

あわせて、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」、「人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等」及び「勤務環境の整備」についての取組の方向性を示しています。【資料40～43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、本年4月時点で、職員の給与が民間従業員の給与を1,064円(0.27%)下回っていることから、民間従業員の給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、この較差を解消する必要があります。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与を民間従業員の給与と均衡させるために行うものであることから、同月に遡及して実施する必要があります。

月例給の引上げ改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げるため、給料表の改定を行うことが適当です。

その際、人事院の俸給表の改定に係る基本的な考え方や手法を参考にし、給料表の改定を行っても、較差がなお残ることから、併せて諸手当を改定する必要があると考えます。

扶養手当及び住居手当については、民間の支給状況との均衡等を考慮すると手当額を改定する状況にありません。地域手当については、昨年の本委員会の勧告に基づき実施している給与カーブの見直しによる完成時の支給割合に達しておらず、今後支給割合を段階的に引き上げていくことから、給料表の引上げ改定と併せて地域手当の支給割合の引上げを行うことが適当と考えます。

## ア 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表(1)及び学校行政職給料表の改定に当たっては、人事院による国家公務員の初任給の改定や近隣の地方公共団体等の初任給の状況、民間事業所における初任給の動向を勘案し、人材確保の観点等から、高校卒業程度の試験に係る初任給について4,000円、大学卒業程度の試験に係る初任給について3,000円、それぞれ引き上げるとともに、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの若年層職員が多く在職する級号給を引き上げることとします。

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

給料表の引上げ改定を行ってもなお残る較差を解消するため、支給割合を0.05%引き上げ、これを給与カーブの見直しによる支給割合の引上げの一部として、本年4月に遡及して12.05%とすることが適当です。

## (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0.10月下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0.10月引き上げることとします。

改定に当たっては、民間の特別給の支給状況を踏まえつつ、勤務実績をより給与に反映する取組を推進するため、支給月数の引上げ分は勤勉手当の支給月数に配分することとします。

支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよ

う支給月数を定めることとします。

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、支給月数を引き上げることとします。

## 2 給与カーブの見直し

給与カーブの見直しについては、職務と責任に応じた給与制度とするよう本年4月に給料表を見直したところです。

この見直しに伴い生ずる給与原資を若年層職員等へ再配分するため、地域手当の支給割合について、昨年の本委員会の報告において、令和5年度以降の支給割合を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・勧告において示すこととしました。

こうした経緯を踏まえ、令和5年度の地域手当の支給割合を12.09%とすることとし、令和6年度以降の支給割合については、引き続き、較差解消、経過措置の状況等を注視し、令和5年以降の本委員会の給与報告・勧告において示します。

## 3 県立学校における新たな職（総括校長）の管理職手当

本県教育委員会では、学校経営力の一層の強化を図ることを目的として、校長が助言等を求めることができる体制や、管理職としての経験が浅い校長に対して指導・助言を行う体制を構築するため、「神奈川県立高等学校の管理運営に関する規則」等の一部を改正し、新たな職である総括校長を令和5年4月から設置することとしました。

総括校長は、従来の校長の職務に加え、教育課題に関する県立学校の校

長への指導及び助言、県立学校の校長の人材育成、教育施策の立案及び実施に向けた県立学校と教育局との調整という新たな職務を担うことから、任命権者において管理職手当の引上げが検討されています。

本委員会としては、地方公務員法の定める職務給の原則を踏まえ、総括校長の職務の複雑及び困難の度や職責に応じた適切な処遇の確保を求めます。

また、管理職手当を引き上げる場合には、職の設置に関する検討における有識者の意見といった外部から示されている見解等を考慮し、県民の理解と納得を得る説明責任を果たすよう求めます。

## 4 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

公務員採用試験の受験者が減少傾向にある中、民間企業においては採用意欲の回復に加え、採用活動が早期化しています。また、国、他の地方公共団体でも採用試験を見直すなど、本県の職員採用試験を取り巻く情勢は、大きく変化しています。

こうした中、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確保していく必要があります。

本委員会では、これまでも技術系のⅠ種、Ⅲ種試験及び免許資格職員採用試験の教養試験廃止などの試験制度の見直しや、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の確保を目的とした中途採用試験の新設などに取り組んできました。また、本年度は、建設技術（土木）や福祉職の専門人材を確保するため、6月実施のⅠ種試験等

よりも実施時期を早めた早期 I 種試験及び早期免許資格職職員採用試験を新たに導入しました。

引き続き、試験等の実施結果の検証を行うとともに、民間企業、国、他の地方公共団体における動向も踏まえ、本県の採用試験等の見直しを進めます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、広報活動のオンライン化が進みました。本県でも職員採用試験に向けた説明会や任命権者によるインターンシップなど、様々な場面でオンラインを積極的に活用し、本県行政に携わることの魅力等について、県内外への情報発信に努めてきました。

人事院、民間就職情報サイトの学生等向けの調査では、進路選択に用いた情報収集手段として企業等のホームページを挙げる人の割合が高くなっています。

こうした点も踏まえ、今後も任命権者と連携し、県の施策や職場の雰囲気等を伝える有効な手段である説明会の充実や職員採用ホームページの見直しなどにより、本県が学生等の有力な就職の候補先となるよう、広報活動を強化していきます。

## 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し、毎年多くの職員が採用される中、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、職員の実践能力の養成や専門性の向上が必要です。

任命権者においては、昨年度から研修事業体系を変更し、選択研修を「基礎実務」、「行政実務」及び「OJT支援」の3区分としました。「行政実務」では職務分野ごとに必要な実務能力や専門性を高める研修

を、「OJT支援」では、各所属におけるOJTを支援するため、後輩や部下との関わり方や研修講師に必要なコミュニケーションスキルを学ぶ研修を実施しています。

また、専門性の高い職務分野に関しては、各局における専門研修等を通じて人材育成を図っています。本県のDXの推進に向けて、デジタル人材を育成するため、本年4月から「神奈川県デジタル人材育成方針」を定め、業務に必要な知識等を習得するための研修を実施しています。

昨年度はコロナ禍にあって、多くの職員研修が中止又は延期となりましたが、オンライン研修受講システムの利用を開始し、22講座を開催するとともに、庁内映像配信サービスも積極的に活用するなど、職員が場所や時間を柔軟に選択できる研修のオンライン化を推進することで、職員の研修機会を確保してきました。本年度は集合研修を含め、多くの研修が実施されていますが、オンライン研修による研修効果について、メリットやデメリットなどを検証し、効果的な実施形態を検討することも重要です。

今後も、職員の能力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研修事業の更なる充実を期待します。

## 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。

県民ニーズが複雑・多様化する中、女性の視点や発想を県の政策へ反映することにより行政サービスの質をより一層向上するため、女性職員の管理職への積極的な登用を推進してきました。昨年4月に改定した「次

世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画（以下「職員行動計画」という。）」では令和7年度の知事部局等における管理職に占める女性の割合の数値目標を25%に設定し取組を進めています。

本県の管理職に占める女性職員の割合は年々増えており、令和4年度は知事部局等で18.6%となっていますが、職員全体に占める女性職員の割合と比較すると低い状況にあります。

一昨年度に行われた職員向けのアンケートでは、女性職員が力を発揮するに当たっての課題について、女性の回答は「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」が最も多くなっていました。管理職になるためには、性別に関係なく一定の経験を積んでいくことが重要であり、職員の子育てや働き方に関する意向等を十分踏まえながら、多様な職務経験を積めるようにすることが必要です。

任命権者においては、管理監督者向け研修をはじめとした階層別研修や「イクボスポータル」等を通じて、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するなど、職員の意識改革も含めた様々な取組を進めています。

今後、職員行動計画に掲げた数値目標の達成に向け、実効性のある取組を一層推進していくとともに、引き続き、職員の採用状況や職員全体の年齢構成等も踏まえた取組を進めることを期待します。

本県では、令和2年3月に「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の採用や育成、職務の選定等の取組を推進しています。

障がい者を対象とした採用選考では、拡大印刷や点字等による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員の同席を可能とするなど、必要な配慮を実施しています。また、任命権者における取組として、医師同席の



もとで行われる採用前の合格者面談や、所属の管理監督者による毎年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認するほか、本年度からは精神障がいのある者を対象とした精神保健福祉士によるフォローアップ面談を実施するなど、支援体制を充実しています。

引き続き、採用選考においては、障がい者の特性に応じた受験環境の配慮などを進めていくとともに、任命権者においては、「障がい者活躍推進計画」で掲げた数値目標の達成に向けた障がい者の計画的な採用と、採用後の配置や育成に当たっての合理的配慮等、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、取組を推進することを求めます。

## (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、多様で有為な人材を確保し、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職場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。

本県では、働き方改革推進本部において、時間外勤務時間に関する数値目標を含む取組方針を定め、「朝夕ミーティングの実施」、「時間外勤務の事前命令の徹底」などの「基本取組」の徹底、全庁共通業務の見直しなどの様々な取組を進めてきました。しかし、一昨年度と昨年度の上限時間等超過の状況は次表のとおりであり、昨年度は、月100時間以上の時間外勤務を行った職員の数ほぼ半減したものの、新型コロナウイルス感染症対策関連業務やCSF（豚熱）対応等の影響により、上限時

間等を超えて時間外勤務を行った職員の数全体として増加しました。

【上限時間等超過の状況】

(人数は延べ人数)

区 分	令和3年度	令和2年度	増減
月100時間以上	127人	237人	減
年720時間超	83人	61人	増
2～6か月 平均80時間超 (年度を超えて計算)	216人	166人	増
月45時間超が 年7回以上	194人	126人	増

本県人事委員会規則では、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、上限時間等を超えて時間外勤務等を命ずることができるとしています。

令和2年度以降、上限時間等を超える時間外勤務等については、全て特例と整理されていますが、新型コロナウイルス感染症対策関連業務等に携わる職員をはじめとして、職員の負荷が継続しているため、任命権者においては、改めて、特例業務の範囲を、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとするよう留意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、所属長等の適切な関与・指示のもと、中止又は廃止を前提とする事務事業の見直し、人員の適切な配置、業務のスケジュールや分担の見直しなど長時間労働の是正に向けた取組をより一層推進することを求めます。

本県教育委員会では、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」に

基づき、教員の多忙化の解消に向けて取り組んでいます。昨年度に時間外在校等時間が月45時間を超えた教員の割合が、月平均で県立高等学校が約17%、県立特別支援学校が約8%と、教育委員会規則で定める上限を超えた教員が一定程度存在しているなど、多忙化の解消が図られたとはいえません。

本委員会としては、本県教育委員会が、教員の在校等時間を適切に把握した上で、教員の業務の明確化・適正化を進め、教員の負担を軽減するよう求めます。また、教員の負担軽減に向けては、業務アシスタントやスクールカウンセラー等、外部人材を引き続き積極的に活用していくことも重要です。

#### **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中、子育てや介護の責任を担う職員は今後更に増加すると考えられます。そこで、職員が仕事と家庭を両立しながら、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。

任命権者においては、職員行動計画を昨年4月に改定し、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職員の意識啓発等に取り組んでいます。

しかし、例えば育児休業について、昨年度における男性職員の取得率は一昨年度よりも向上したものの14.5%に留まっています。

国では「少子化社会対策大綱」において、男性の家事・育児参画の促進を重点課題とし、一昨年度の男性職員の取得率を51.4%まで向上させました。本県における男性職員の育児休業の取得率について、全任命権

者において職員行動計画の数値目標（令和7年度において、知事部局等と教員は30%、県警察は13%）を達成するためにはより一層の取組の強化が必要です。

本県では、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等を受けて、本年10月から、非常勤職員を含め、育児休業取得の柔軟化などの制度拡充を行ったところです。任命権者においては、これらの制度の活用はもとより、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、職場環境を整備するとともに、子育てや介護に対する職員の理解を深め、職員が安心して仕事との両立に取り組めるよう、更なる普及、啓発を行っていくことが重要です。

また、人事院は本年の報告において、現行のフレックスタイム制のコアタイムや1日の最短勤務時間数の短縮、休憩時間を職員の申告を考慮して設定できることとするなどの制度の柔軟化を令和5年4月から実施するため、人事院規則等の改正などの措置を講ずることとしています。あわせて、テレワーク時の休憩時間の在り方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を進めていくこととしています。

任命権者においては、コロナ禍を契機に、在宅等勤務や拡大時差出勤等について、制度の拡充や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。

こうしたコロナ禍において進展した取組を後退させることなく、多様で柔軟な働き方を推進することは、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、こうした働き方の更なる促進に向けて、民

間企業や国の状況も勘案しながら、フレックスタイム制の導入の検討を含め、多様で柔軟な働き方を可能とする様々な取組を引き続き進めていくことを期待します。本委員会においても、柔軟な勤務時間制度等に関する国の動向を注視するとともに、引き続き、休暇制度等に関する情報の提供などの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、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、昨年度において、知事部局の職員9,163人のうち153人が、メンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、療養休暇を取得、あるいは休職していた状況にありました。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するとともに、メンタルヘルス相談やメンタルヘルス研修を実施しています。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。

本県では一昨年度から、新型コロナウイルス感染症対策関連業務等により時間外勤務等が増加した状況が続き、過重労働による職員の健康への影響が懸念されることから、任命権者においては、前記アの長時間労働の是正等に取り組むことはもとより、産業医による面接指導を通じて心身の状況を把握するなど、引き続き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、管理監督者にあっては、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、昨年度から毎年11月を「働き方改革推進月間」として位置付け、働き方改革の推進に向けた取組の一環として、幹部職員向けハラスメント・過重労働防止研修の実施やハラスメント相談窓口の周知など、ハラスメント防止に向けた取組をより一層進めることとしました。

しかし、本委員会の職員苦情相談窓口における昨年度の相談計40件のうち、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントに関連する内容の相談は15件に上り、全体の3割以上を占めています。また、任命権者が実施した「令和3年度行政改革に関する職員の意識調査」によると、「直近1年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した職員の割合が12.4%と、一昨年度(12.1%)からわずかに増加しました。このほか、直近1年間にセクシュアルハラスメントなど何らかのハラスメントを受けたことがあると回答した職員の割合の合計は6.4%でした。

このような結果も踏まえ、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。

「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。