

(別 紙)

報 告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施しました。

その調査結果に基づき、本年10月28日、職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行っています。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところです。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことなどから、本報告を行うものです。

I 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2年4月1日現在における職員の総数は45,865人で、昨年より245人の減少となっています。また、全職員の平均年齢は39.7歳であり、昨年より0.2歳低下しています。

職員構成の状況

(単位:%)

職員区分別			学歴別				性別	
一般職員	教育職員	警察官	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
21.9	44.6	33.4	73.3	6.3	20.4	0.1	66.8	33.2

注 職員区分別及び学歴別の構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%になりません。

【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403,709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3,099事業所から無作為に抽出した699事業所を対象としています。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ました。

(1) 特別給等に関する調査

本年は、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ました。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ました。

特別給の状況は、本年10月28日に行った報告のとおりです。

民間企業における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48.2%（昨年55.2%）と昨年より減少しており、ベースアップを実施した事業所の割合も31.4%（同46.5%）と昨年より減少しています。

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84.4%（同91.8%）と昨年より減少しています。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20.7%（同24.4%）と昨年より減少し、減額している事業所の割合は12.1%（同6.6%）と昨年より増加しています。【資料第10表・28頁】

(2) 月例給に関する調査

月例給に関する調査は、8月17日から9月30日までの期間で実施しました。この調査では、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。

調査の完了率は、各事業所の協力により74.2%となっており、33,116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。

調査対象職種一覧

調査対象職種 (54職種)	初任給関係職種（新卒事務員（大学卒）、新卒事務員（短大卒）、新卒事務員（高校卒）、新卒技術者（大学卒）、新卒技術者（短大卒）、新卒技術者（高校卒）等）、事務関係職種（支店長、事務部長、事務課長、事務係長、事務主任、事務係員等）、技術関係職種（工場長、技術部長、技術課長、技術係長、技術主任、技術係員等）、技能・労務関係職種（電話交換手等）、海事関係職種（船長・機関長等）、教育関係職種（高等学校教諭等）、研究関係職種（研究員等）
------------------	--

【資料27頁】

新規学卒の事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で216,653円（昨年212,199円）と昨年より増加しており、高校卒で173,802円（同174,150円）と昨年より減少しています。【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34.6%（同45.3%）、高校卒で33.5%（同63.8%）と、いずれも昨年より減少しています。【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】

3 本年の月例給に関する職員の給与と民間従業員の給与との比較

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、4月分の給与月額を比較しています。

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33円（0.01%）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)
394,940円	394,907円	△33円 (△0.01%)

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。

4 職員の給与と国家公務員の給与との比較

総務省が実施した平成31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、平成31年4月1日時点において101.7となっています。

Ⅱ 本県職員の給与を取り巻く諸情勢

1 生計費

総務省の家計調査及び全国消費実態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133,910円、2人世帯で175,780円、3人世帯で197,010円、4人世帯で218,230円となります。【資料第16表・37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4.1%減少しています。【資料第17表・38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0.17ポイント低下して1.03倍（全国では0.31ポイント低下して1.32倍）となっています。【資料第17表・38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0.4%下落（全国では0.1%上昇）しています。【資料第17表・38頁】

5 人事院の給与報告

人事院は、令和2年10月28日に国家公務員の給与について報告を行いました。

その内容は、月例給について、国家公務員の給与が民間従業員の給与を164円（0.04%）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というものです。【資料39頁】

Ⅲ 本委員会の見解

1 本年の月例給の改定

前記 I 3 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 その他の給与上の課題

本委員会では、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、研究を進めてきました。

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。また、他の地方公共団体においても、国と比較して給料月額が高い級や号給を構成している団体もありますが、本県の給料表は、他の地方公共団体と比較して高齢層職員が多く在職する級や高位の号給の給料月額が高い状況にあります。

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、外部の有識者3名に対し、本県の採用から退職までの給与カーブの在り方について、意見聴取を行いました。主な意見は、次のとおりです。

本県の給与カーブは、国と比較し高位の号給においてフラット化していな

い部分があり、年功的なものとなっている。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。また、東京が通勤圏にあり、近隣の自治体及び民間企業との採用活動が激化している中、優秀な人材の確保という観点からは、若年層に配慮した給与カーブに見直す必要がある等の意見がありました。

本委員会としては、今後の国の動向等を注視しつつ、給与カーブの在り方について、引き続き研究を進めていきます。

また、地方公務員法の定める給与決定の原則の観点、有識者からの意見を踏まえ、国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し、それに伴い生ずる給与原資を若年層職員等へ再配分することについて、検討を進めることとします。

任命権者においても、検討を行い、関係団体との調整を速やかに進めることを求めます。

3 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 優秀な人材等の確保と採用制度

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、高度で専門的な行政ニーズにも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優秀な人材と特定分野に関する専門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、特定分野に関する専門人材の確保に向けて、これまで国際等の区分による新たな採用選考を導入したほか、今後大幅に不足

すると見込まれる管理監督者層の候補となる人材の確保を目的に、社会人経験者を対象とする採用選考を実施し、一定の成果を上げてきました。本年度は、いわゆる就職氷河期世代の支援の一環として、特に正規雇用の機会に恵まれなかった者を対象とする採用選考を実施しました。今後も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、本県の採用試験の受験者数が近年減少傾向にある中、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、より効果的かつ分かりやすく示すことも大切です。

そのために、採用説明会の実施やナビゲーター制度の個別面談のほか、様々な広報媒体の活用により、県の先進的施策や若手職員の活躍している様子、職場の雰囲気、在宅等勤務や業務の効率化を含めた働き方改革の取組など、県行政に携わる魅力について、任命権者と連携しながら、積極的に情報発信していきます。また、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、ナビゲーター制度の個別面談など対面を伴うものについては、オンラインで実施をしており、今後の広報活動においても、インターネットの活用を進めていきます。こうした取組の効果を検証しながら、採用試験等についても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、本年3月に策定された、「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、本県では、かつての採用抑制等の影響により40歳前後が少ない職員構成となっています。さらに、昨今の社会情勢は、新型コロナウイルス感染症について未だ収束が見えず不透明な状況にありますが、「新しい生活様式」に基づいた職員の働き方を定着させることも必要となっています。

こうした中、社会環境の変化等に迅速かつ柔軟に対応していくとともに、行政組織の総合力を高めることで、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供するためには、職員の実践能力の養成や専門性の向上が一層重要になっています。

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、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。

職員のキャリア開発については、職員が主体的に職務分野を選択するキャリア選択型人事制度において、職務分野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けるよう見直しを行い、本年4月から実施したところです。

適正な人事評価を活用した人材育成のため、上司は、日ごろの業務や面接の中で、部下と業務目標や成果を共有しつつ、適正に人事評価を行い、その成果を個々の職員の個性や能力に応じた育成に活かしていく

ことが必要です。なお、新しい生活様式実践のためにもテレワーク等の多様な働き方が定着していく中で、将来的に人事評価や職員間のコミュニケーションが課題となることも考えられます。

任命権者においては、このような取組を、「第2期行政改革大綱」及び「第2期組織・人事改革戦略」のもと着実に進めることにより、使命感にあふれ、県民目線に立って職務を遂行し、幅広い視野と高いマネジメント能力を有する職員の育成を図ることを期待します。

一方、本年は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、職員のキャリア開発に効果的な研修の多くがオンライン研修などによる代替実施となりました。職員の感染を防止しながら研修を行うためには、オンライン研修やeラーニングの推進も効果的です。これらの研修は、主催者側は会場の手配などの準備作業が削減できること、参加者側は日程調整が容易になり会場への移動が不要になることなど、双方にとってのメリットもあります。これを契機として、新型コロナウイルス感染症対応に限らず、効果的な研修となるようオンライン研修やeラーニングを充実強化していくことが必要です。

本委員会では、人材育成、社員のキャリア形成に積極的な民間企業の取組を本年度も調査しました。上司との面談に対する社員の意見や人事評価に対する理解度、納得度を把握するための調査や効果測定を毎年実施し、社員のキャリア形成に必要な対策や制度改善につなげている事例がありました。このように、人事評価の効果をしっかりと把握し、制度に反映していくことは人材育成やキャリア形成にとって有効と考えます。

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、引き続き民間企業における効果的な人材育成の方策について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。

本年5月に閣議決定された「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、政府において、育児休業など男性の育児参画の促進などの各種の取組を総合的に推進することとされています。

本県では、男性の育児休業取得率向上のため、配偶者の産後8週間を「重点的育児休業等取得時期」と位置付け、男性職員の育児休業取得やその他育児に関する休暇等の取得などを積極的に働きかけていますが、男性職員の育児休業等取得率は一定の向上はみられるものの依然として低水準に留まっています。

また、現在、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」の令和3年4月の改定に向けて本年9月に全ての職員を対象に次世代育成支援及び女性活躍推進に関するアンケートが実施されました。計画の改定にあたっては、職員の意見を新たな計画に反映し、制度の面でも意識の面でも女性が活躍できる職場環境が実現され、また、両立支援制度についても周知や気軽に制度を活用できる雰囲気づくりなどの意識啓発にも引き続き注力され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、任命権者におかれては、「障がい者活躍推進計画」の中で、毎年度、取組状況を確認・検証する庁内検討会議の設置や研修などを通じた障がい理解の促進など「推進体制の整備」、採用前の合格者面談やチャレンジオフィスなど「職務の選定・マッチング等」に取り組まれているところですが、今後も障がいのある職員が活躍できる組織の実現に向け一層取り組まれることを期待します。

多様な人材の活躍推進に向けた環境整備のためには、テレワークなど多様で柔軟な働き方を推進することも重要です。職員のテレワークの実施については、新型コロナウイルス感染症への対応もきっかけに普及してきていますが、今後も柔軟な働き方の普及に注力されることを期待します。

本委員会では、多様な人材の活躍推進に積極的な民間企業の取組を本年度も調査しました。男性の育児休業取得に力を入れ、休業取得者に加えてその配偶者にも取得後アンケートを実施し、そこから得られた情報を収集・分析することで課題等を掘り起こし、制度の改善や休業の質の向上に役立っている事例がありました。このように、意見を幅広く把握し、制度設計等に活かすことは、多様な人材の活躍推進に係る制度の改善や活用のために有効であると考えます。

本委員会としては、任命権者における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取組に期待するとともに、引き続き民間企業の事例について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、優秀な人材等を確保し、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。

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等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。

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通じた業務の組織的マネジメントの徹底による業務負担の平準化、時間外勤務の事前命令の徹底、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止など様々な取組を進めてきました。これらの取組により、昨年度は、時間外勤務時間が「年720時間以内」という数値目標を達成できなかった職員数が、一昨年度に引き続いて大幅に減少する等の改善がみられました。しかし、一方で、台風に係る緊急対応等のため、時間外勤務時間が月80時間を超えた職員数が、一昨年度に比して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、同様の状況が認められます。

本委員会としては、任命権者において、数値目標を達成できない状況等が生じる原因の分析及び検証を行い、災害等の事由を想定した体制の整備も含めた再発防止の取組をより一層推し進め、上限設定に関する

る条例・規則を確実に遵守することはもとより、更なる長時間労働の是正等に努めることを求めます。

学校現場においては、教員の多忙化とそれに伴う長時間勤務に対応するため、本県教育委員会は、昨年10月に、勤務実態の改善と教員のワーク・ライフ・バランスの実現を通じた効果的な教育活動の実践を目的として「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を策定しました。

さらに、本年3月には、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正に伴い、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」を改正するとともに、「県立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を制定し、本年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。

本委員会としては、本県教育委員会が、法改正等の趣旨を踏まえ、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

(7) 両立支援と勤務環境の整備

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職場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5%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」に基づき、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、介護や不妊治療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。本委員会としても、これらの取組が、一層進められることを期待するとともに、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。

(4) 「新しい生活様式」への対応

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、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「新しい生活様式」に対応した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あることから、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。その受検率は年々上昇し、職員によるメンタルヘルス状態の把握は進んでいますが、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増加傾向にあります。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するとともに、職場環境改善事例の情報提供を行っています。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。

また、本県では、昨年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。

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、職場全体の士気や生産性を低下させるものであり、組織全体で発生の原因に対する理解を深め、その防止に努めるとともに、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ついて、各種の指針を定め、ハラスメントに関する相談・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、ハラスメントの防止に向けた研修等の取組を実施しています。

本年度には、第三者委員会によるハラスメント及び過重労働の防止に向けた取組強化についての提言や、「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」の改正等を踏まえ、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに対する処分の内容を明確化するための「懲戒処分の指針」の改正、研修用パンフレットの改定、「ハラスメント防止対策ポータル」の開設等、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、ほぼ横ばいの状況で推移してきています。

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実施するとともに、その効果の検証を行った上で、必要な対策をより一層進めていくことにより、ハラスメントのない職場の実現を図るよう求めます。

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。

任命権者においては、今後も国の動向を注視しつつ、会計年度任用職員等の勤務条件の向上に資するよう取り組むことを期待します。

(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。

本県では、これまでも退職者の希望や経験も踏まえ、再任用職員の知識、経験、技術及び技能が活かせる業務に積極的に活用するための配置に努めてきました。その結果、知事部局等における新規再任用職員に占めるフルタイム勤務者の割合は本年度は約90%に達しています。

こうした中、人事院は昨年報告・勧告に続き、本年も高齢層職員の能力と経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げることについて早期に実施するための措置を改めて要請しました。

超高齢社会を迎え、意欲と能力のある高齢者がさらに活躍できる場を作ることが社会全体の課題となっています。本県においては、知事部局等における新規再任用職員のほとんどがフルタイム勤務者となっているものの、高齢層職員のモチベーションの向上を図り、知識・経験を一層活用することが求められているため、定年の引上げは望ましいものと考えられます。

ただし、定年を引き上げる場合には、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、今後、国における定年引上げの詳細な制度設計等を注視しつつ、十

分に検討していく必要があります。

「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、本委員会の見解を御理解の上、適切に対応されることを要請します。

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。