



人委第 112 号  
平成 29 年 10 月 17 日

神奈川県議会議長 佐藤 光 様

神奈川県知事 黒岩 祐治 様

神奈川県人事委員会

委員長 山倉 健嗣

神奈川県人事委員会は、地方公務員法第 8 条、第 14 条及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、別紙第 2 のとおり給与改定について勧告します。



(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が基本であると考え、職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で報告・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の比較を行っています。このような調査対象としていることは、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り、それに加え、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るためです。また、職員の給与と民間従業員の給与との比較においては、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、精密に比較を行っています。このような比較方法を行う理由は、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、両者の給与の単純な平均値で比較することは適当ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当であるためです。

また、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するとともに、県民の理解と納得を得られるものであると考えます。

## 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。

なお、平成29年4月1日に横浜市、川崎市及び相模原市の県費負担教職員の給与負担事務が各市に移譲されたことに伴い、これらの職員を調査対象から除外しました。

この調査の結果によると、職員の給与等の状況は次のとおりです。

#### (1) 職員の構成

平成29年4月1日現在における職員の総数は46,811人で、昨年より22,198人の減少となっています。また、全職員の平均年齢は40.4歳であり、昨年より0.2歳上昇しています。

なお、職員区分別、学歴別、男女別の構成割合は、次のとおりです。

職員構成の状況 (単位:%)

職員区分別			学歴別				男女別	
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
21.7	45.7	32.6	72.7	6.6	20.4	0.2	67.1	32.9

注 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4表・1～6頁】

#### (2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額は407,211円であり、その内訳は資料第1表及び第2表のとおりです。【資料1～2頁】

(3) 扶養手当

扶養手当の支給を受けている職員は19,508人（全職員の41.7%）で、その平均扶養親族数は2.0人、平均手当月額は21,911円となっています。

【資料第6表・25～26頁】

(4) 住居手当

住居手当の支給を受けている職員は10,406人（全職員の22.2%）で、その平均手当月額は27,976円となっています。【資料第8表・27頁】

(5) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数は4.30月であり、その内訳は次のとおりです。

期末手当及び勤勉手当の平均支給月数

区分	期末手当			勤勉手当			合計
	6月期	12月期	計	6月期	12月期	計	
一般職員	1.225	1.375	2.60	0.85	0.85	1.70	4.30
特定幹部職員	1.025	1.175	2.20	1.05	1.05	2.10	4.30

注 特定幹部職員とは、管理職手当の区分が3種（本庁の課長等）以上の職員をいいます。

## 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3,184事業所から無作為に抽出した700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76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実地に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83.3%と高いものとなっており、42,587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なっています。

### 調査対象産業等一覧

調査対象産業 (3,184事業所)	農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業, 製造業, 電気・ガス・熱供給・水道業, 情報通信業, 運輸業, 郵便業, 卸売業, 小売業, 金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業, 教育, 学習支援業, 医療, 福祉, サービス業 (宗教及び外国公務を除く。)
調査対象職種 (76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)、医療関係職種 (医師、看護師等)

【資料29頁】

(1) 民間事業所の給与改定の状況

ベースアップの状況は、係員については、ベースアップの慣行があると回答した事業所の割合は49.8%（昨年47.5%）と昨年より増加しており、ベースアップを実施した事業所の割合も36.1%（同33.6%）と昨年より増加しています。

定期昇給の状況は、係員については、定期昇給を実施した事業所の割合は90.2%（同86.3%）と昨年より増加しています。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22.1%（同19.7%）と昨年より増加し、減額している事業所の割合は7.5%（同9.6%）と昨年より減少しています。

【資料第11表・30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206,393円（昨年205,816円）、高校卒で167,614円（同169,085円）となっています。

【資料第14表・38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33.9%、高校卒で36.9%であり、いずれも3割を超える事業所が初任給を増額しています。【資料第15表・38頁】

なお、職種別の給与の状況は、資料第13表のとおりです。

【資料31～37頁】



## イ 家族手当

家族手当の支給状況は次のとおりです。

### 民間事業所における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	10,915円
配偶者と子1人	18,423円
配偶者と子2人	25,150円

注 家族手当の支給について、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としました。

【資料第16表・39頁】

## ウ 住宅手当

住宅手当の支給状況は次のとおりです。

### 民間事業所における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所の割合
支給する	63.4%
支給しない	36.6%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

【資料第17表・40頁】

## エ 特別給

賞与等の特別給については、平成28年8月から平成29年7月までの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3.76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
		平均所定内 給与月額	下半期 (A 1) 上半期 (A 2)	円 409,467 413,242
特別給の支給額	下半期 (B 1) 上半期 (B 2)	円 889,710 928,724	円 540,315 552,219	
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$	月分 2.17	月分 1.87	
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$	2.25	1.89	
	計	4.42	3.76	
	年間の平均	4.42 月分		

注1 「下半期」とは平成28年8月から平成29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

本年の職員の給与と民間従業員の給与との比較を行った結果は、次のとおりです。

#### (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、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与のそれぞれに職員の数人数を乗じて算出した総額同士の比較（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平均505円（0.13%）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)
402,611円	403,116円	505円 (0.13%)

注 職員、民間従業員ともに、今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

総務省が実施した平成28年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(-)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28年4月1日時点において103.6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136,900円、2人世帯で208,120円、3人世帯で232,720円、4人世帯で257,360円となります。

【資料第20表・42頁】

#### 2 毎月勤労統計調査による賃金及び労働時間

厚生労働省及び神奈川県政策局の毎月勤労統計調査によると、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0.4%増加し、「総実労働時間数」は0.9%減少しています。

【資料第21表その1・43頁、その2・44頁】

#### 3 雇用情勢

厚生労働省及び神奈川労働局によると、本年4月の有効求人倍率は、本県では昨年4月より0.08ポイント上昇して1.11倍（全国では0.15ポイント上昇して1.48倍）となっています。【資料第21表その2・44頁】

#### 4 物価指数

総務省によると、本年4月の消費者物価指数は、横浜市では昨年4月より0.1%下落（全国では0.4%上昇）しています。【資料第21表その3・45頁】

## 5 人事院の給与勧告等

人事院は、平成29年8月8日に国家公務員の給与等について報告し、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631円(0.15%)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(-)の初任給を1,000円引き上げ、若年層について同程度の改定を行うとともに、その他についてもそれぞれ400円を基本に引き上げ、行政職俸給表(-)の水準を平均0.2%引き上げることとしています。

また、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、平成30年度に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して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、引上げ分を勤勉手当に配分することとしています。

なお、人事院は、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しを平成27年度から3年間にわたって段階的に実施しており、平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとしています。また、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに際して講じた経過措置は平成30年3月31日をもって廃止されることとなっており、当該経過措置の廃止等に伴って所要の措置を講ずることとしています。

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「公務における働き方改革の意義・必要性」、「職場実態を踏まえた取組の必要性」及び「国民の理解と信頼の確保の必要性」を示し、人事管理の改善に向けて総合的な取

組みを進めていくとした上で、個別課題として「人材の確保及び育成」、「働き方改革と勤務環境の整備」及び「高齢層職員の能力及び経験の活用」についての取組みの方向性を示しています。

【資料46～48頁】

## IV 本委員会の見解

職員の給与及び民間従業員の給与の実態、生計費等の状況並びに人事院の給与勧告等の概要は以上のとおりであり、これらを総合的に勘案した職員の給与等についての見解は次のとおりです。

### 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505円(0.13%)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。

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、新規学卒者の採用を行った民間事業所のうち初任給を増額した事業所の割合が3割を超えていること、また、人材確保の観点から、初任給を1,000円引き上げ、20歳台を中心とした若年層職員が多く在職する級号給についても同程度の改定を行い、また、40歳台以上の職員が多く在職する級号給については400円引き上げ、その他の級号給についてはこれらの改定額の間で引上げ幅を調整することが適当と考えます。

再任用職員の給料月額については、40歳台以上の職員が多く在職する級号給と同様に、400円引き上げることが適当と考えます。



行政職給料表(1)及び学校行政職給料表以外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が適当です。

なお、諸手当については、給料表の引上げによる較差解消の状況を考慮すると手当額を引き上げる状況にないことから、地域手当、扶養手当及び住居手当は改定する必要はないと考えます。

## (2) 期末手当及び勤勉手当

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、民間従業員の給与との均衡を図るため、支給月数を年間で0.10月引き上げる必要があります。

改定に当たっては、民間の特別給の支給状況及びこれまでの本県における勤勉手当への実績反映の取組みを踏まえ、勤務実績をより給与に反映する取組みを推進するため、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が適当です。

なお、勤勉手当の支給月数は6月期及び12月期が均等となることが基本ですが、今年度は、勤勉手当の年間支給月数が0.10月の引上げとなるよう任命権者が検討して定める配分とすることが適当です。

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て同様に配分する必要があります。

## 2 給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合

地域手当の支給割合については、平成26年の報告において、「給料表の改定率を考慮し、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、人事院の給与報告・勧告による新たな支給地域及び支給割合を基に算定した13%を上限に、段階的に設定する」こととしました。

その後、平成29年4月1日に、横浜市、川崎市及び相模原市の県費負担教職員の給与負担事務が県から各市に移譲されたことを踏まえ、平成30年4月1日から、支給割合を0.1%引き上げて11.9%に改定し、平成31年4月1日までに、完成時の支給割合として12%に引き上げることが適当です。

### 3 公務運営

#### (1) 人材の確保・育成

##### ア 多彩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退職を迎えており、円滑な組織運営を確保するためには、向上心と意欲にあふれ、広い視野と行動力のある多彩な人材を継続的に採用していく必要があります。

また、超高齢社会の到来やグローバル競争の激化、情報化の進展など社会経済環境が大きく変化する中、より高度で専門的な行政ニーズに対応できる人材の確保も必要です。

一方、少子化の進行に伴う若年人口の減少の中で、本県の職員採用を取り巻く情勢は非常に厳しくなっています。

そこで、本委員会では、近年、即戦力となる中堅層職員の確保を目的とした社会人経験者を対象とする採用選考や、多くの方が受験しやすいよう、秋季チャレンジ試験（一般事務職）と秋季技術職試験を導入したほか、特定分野の専門人材を確保するため、法務・ICT・国際の3区分の採用選考を昨年度から実施しているところです。

本委員会としては、こうした新しい取組みの結果を引き続き検証し、今後の職員構成や採用環境の変化を見据えながら、採用制度の更なる見直しに向けた研究を進めるとともに、より多くの応募者を確保するために、採用説明会の実施や様々な広報媒体の活用などを通じて、学生等が求める情報を、より効果的かつ分かりやすく示し、県行政に携わることの魅力について情報発信の強化に努めます。

任命権者においては、採用予定者に対して、採用に関する説明会や職場見学会の開催、個別面談の実施など、円滑な入庁につなげるための取

組みを行っていますが、さらに充実することを期待します。

また、平成30年4月から障害者の法定雇用率が引き上がる中、本委員会としても、任命権者と連携しながら、更なる障害者の雇用に向けて、検討を行っていきます。

## イ 人材育成とキャリア形成

定年退職により、豊富な知識・経験を有する職員が減少する一方で、新たに採用された若手職員が増えています。こうした中で、円滑に組織を運営していく必要があるとともに、県を取り巻く社会経済環境の変化に対応し、県民にとって価値のある満足度の高いサービスを提供していくためには、人材の育成がより一層重要となっています。

そこで、新採用職員には、職務に円滑に取り組めるよう、職務の内外を問わず気軽に相談に応じ助言を行うメンター制度を実施するとともに、若手職員を対象として、スキルやノウハウを習得・継承させるために、会計事務等の実務能力の向上を目指した研修を実施するなど、実践的な研修科目を充実させています。また、採用から10年目までの職員には、異なる職務分野や本庁・出先機関の様々な職場を経験することによって能力の向上を図れるよう、キャリア形成を意識した人事異動を行うこととしています。

また、職員の意欲を高め、自発的な取り組みや成長を促し、能力を高める役割が上司に求められていることから、マネジメント研修の重要性が増しています。今年度からは、管理監督者に昇任する前の新任の副主幹級職員も新たに対象とし、階層に応じたマネジメント能力の習得に向けた研修を実施しています。

こうした早い段階からのマネジメント意識の醸成や、求められる能力

に応じたきめ細やかな研修の実施は、実効性のある取組みとして重要です。

さらに、人材育成に当たっては、上司と職員のコミュニケーションを密にとることが重要です。そのため、本年4月から、上司と部下の面接を年1回から3回に増やして、業務目標や成果を共有しつつ、上司が直接助言・指導をすることで、職員の意欲を高め、能力を引き出す取組みを始めており、個々の職員の能力と個性に応じた人材育成が期待されます。

本委員会としては、こうした職場での取組みや実践的な研修などによる人材育成が着実に推進され、職員が意欲を持ってその能力を最大限発揮できることを期待するとともに、引き続き民間企業や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、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 女性職員の活躍推進

多様な人材が活躍し、組織の力を最大限に引き出していくためには、より一層、女性職員の活躍を推進することが求められています。

本県では、昨年4月に策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に基づき、出産・育児等によって職業生活が分断されがちな女性職員が、自ら積極的にキャリア形成に取り組むことができるよう研修の実施や相談体制の整備などの支援を行っています。

また、女性が職場で活躍するためには、男女を問わず、育児や介護等を行う職員が働きやすい職場であることが必要です。昨年2月には、知事や幹部職員が「イクボス宣言」を行うとともに、本年5月からは、育児等を行う職員を対象に、情報通信技術（ICT）を活用したテレワー

ク（在宅勤務）を実施しています。さらに、育児休業中の職員が、職場とのつながりを維持し円滑な職場復帰等を図るため、希望者には共通利用タブレットを貸与するなど、働きやすい職場の環境整備を進めています。

こうした様々な取組みを通じ、女性職員が能力を十分に発揮し活躍できる組織の実現につながっていくことを期待します。

本委員会では、これまで女性社員の活躍推進に積極的に取り組む民間企業等について調査を行ってききましたが、今年度は、女性管理職が社長と一堂に会して話し合いを行う事例や、育児休業経験者をメンターとして登録し、育児や制度の相談やアドバイスを実施している事例について調査を行いました。こうした意識改革につながる取組みや働きやすい職場の環境整備は、女性の活躍ひいては組織の活性化に有効と考えます。

本委員会としては、引き続き民間企業や他の地方公共団体の取組み等を参考としながら、女性職員の活躍を推進するための方策について調査研究を進めていきます。

## (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み

本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、民間企業において時間外労働の上限規制をはじめとする労働制度の抜本改革が行われようとしているなど、社会全体で長時間労働の是正に向けた動きが広がっています。そのような中、総実勤務時間の短縮を図ることは、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、多彩な人材の確保や女性職員の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも重要な課題であり、強くその実現が求められます。



これまで、任命権者は、「総労働時間の短縮に関する指針」に基づき、全庁ノー残業デーの一斉消灯など、総実勤務時間の短縮に向けた具体的な取組みを重ねてきました。

本委員会は、昨年の報告において、職場マネジメントを行う立場にある管理監督者等が、定時退庁、年次休暇の取得等を奨励するほか、業務の改善や事業の見直しを行うなど、積極的に職員に働きかけていく必要がある旨を報告しました。

その後、本県では、「長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりが生き生きと、高いモチベーションを持って働くことができる職場環境をつくり、全ての職員が能力を最大限発揮できるようにする」ことを目的として、知事を本部長とする働き方改革推進本部が、本年2月に設置されました。

働き方改革推進本部では、今年度の取組方針において、時間外勤務時間数や年次休暇の平均取得日数などの数値目標を定めるとともに、「ノー残業デー」の定時退庁、時間外勤務の事前命令の徹底、朝夕ミーティングの実施など全庁共通の取組みを策定したほか、各局においても取組方策の策定や内部調整業務等の見直しの取組みが進められているところです。

本委員会としては、こうした取組みを着実に進め、時間外勤務の縮減と計画的な年次休暇の取得促進を更に推し進めていくことを求めます。

また、近年、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が全国的な問題として取り上げられており、本年8月、教員の働き方改革について話し合う中央教育審議会の特別部会は、長時間勤務の是正に向け、校長や教育委員会に対し、「勤務時間」を意識した働き方を進め

ることや業務改善の取組みを強く推進していくことなどを求める緊急提言をまとめています。

本県教育委員会では、今年度、教員の勤務時間の実態調査を実施し、また、今年度から試験的に配置した業務アシスタントの配置効果の検証を行うとともに、部活動指導員の導入及びスクールカウンセラー等の配置拡大について検討を行うなど、教員の負担軽減に向けた取組みを進めていくこととしています。

本県教育委員会においては、これらの取組みを着実に実施し、教員の負担軽減に向けた取組みを更に推し進めていく必要があります。

#### 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し、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ていくと考えられ、こうした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ることは、これまでも増して重要な課題となっています。

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が、例えば、育児休業については、女性職員の取得率は9割を超えるものの、男性職員の取得率は2%に留まり、依然として低い状況にあります。

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るところです。本委



員会としても、これらの取組みが、今後、着実に進められていく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。

また、本県では、在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークの導入や、拡大時差出勤制度の拡充といった職員の多様で柔軟な働き方を促進するための取組みを進めています。

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り、民間企業や国の状況も勘案しながら、引き続き取組みを進めていく必要があります。

なお、フレックスタイム制については、地方公共団体での導入が一部に留まっている状況にあり、多様で柔軟な働き方を可能とする様々な取組みがこの他にも進められている中で、引き続き国等における運用状況を注視しながら、検討を行う必要があります。

## 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くストレスチェックを全所属を対象として実施しており、働き方改革推進本部は、今年度の取組方針の一つとして、高ストレス者の占める割合について数値目標を立てて改善に取り組んでいるところです。昨年度の実施結果においてストレスが高いとされた職員が一定の割合を占めており、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が依然として高い状況にあることから、任命権者においては、ストレスチェックの実施結果を活

用して各職場における課題を把握し、メンタルヘルス不調の発生防止や早期発見、早期対応に努めることが重要です。

また、本県では、昨年3月に改定した神奈川県職員健康経営計画において、BMI値が肥満に当たる職員や、血糖値や血圧が基準値より高い職員の割合を減らすなどの目標値を設定し、同計画に基づく改善策として、希望者に健康アクションプランを提供し健康状態の向上につなげるなど、職員の健康管理対策に取り組んでいるところです。

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、増進を図る取組みを着実に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るなど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、本年1月、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する指針」を新たに策定するとともに、「セクシュアルハラスメントの防止に関する指針」を改定し、同性に対する言動も含まれること、被害を受けた職員の性的指向や性自認に関わらずセクシュアルハラスメントの対象となることを明確にしたところです。また、具体的な事例を取り入れたハラスメント防止に係るパンフレットを作成し、「ハラスメントの防止」を今年度の不祥事防止対策の取組強化項目の一つとして研修において周知を行うなど、ハラスメントの防止に向けた取組みを行っています。

本委員会としては、これまでの任命権者の取組みを評価するところですが、引き続きハラスメント防止についての周知・啓発を着実に実施することなどを通じて、ハラスメントのない職場環境づくりに積極的に取り組むことを期待します。

#### オ 非常勤職員の勤務条件

非常勤職員についても、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、適切な勤務条件を整備することが重要です。

人事院は、本年の報告で、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について、検討を進めていくこととしています。

また、地方公務員法及び地方自治法が本年5月に改正され、平成32年度から会計年度任用職員制度が導入されることとなりました。

今後、国や他の都道府県の動向等に留意しつつ、新たな制度の趣旨を踏まえながら、非常勤職員の勤務条件の改善が図られるよう検討を進める必要があります。

#### (3) 高齢層職員をめぐる状況

平成13年度に雇用と年金の接続等を目的とした新たな再任用制度が導入され、本県でも退職者の希望も聴取しながら、その能力や経験を活かせる職務への配置に努めてきました。

昨年度から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、現在、最長2年間の無年金期間が生じていますが、今後も年金支給開始年齢は65歳まで段階的に引き上げられることとなっています。

これに伴い、知事部局等における新規再任用職員の中でフルタイム勤務者の割合は年々増加し、今年度は8割を超えており、今後も上昇していく

ことが見込まれます。

こうした中、再任用職員の知識や経験を最大限に活用するとともに、一人ひとりが生き生きと意欲を持って活躍できる環境を整備する必要性が増しています。

また、昨年度施行された改正地方公務員法に基づき、本県でも再任用職員に人事評価制度が導入され、その評価結果は本年12月期以降、勤勉手当の成績率に反映されることから、再任用職員がより一層職場で活躍できるよう、制度を適切に運用していくよう期待します。

人事院は、本年の報告で、雇用と年金の接続が確実に図られ、採用から退職まで一体性・連続性のある人事管理や職員に応じた配置・処遇が可能となることから、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、必要な検討を進めるとしています。また、政府においては、公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進めるため、関係府省の局長級を構成員とする検討会が設置されました。

本委員会としては、再任用制度の在り方等も含めて、高齢層職員をめぐる状況について引き続き国の動向を注視していきます。

#### 4 終わりに

本委員会による平成29年の「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、職員の給与等についての本委員会の見解を理解され、給与等が多彩で優秀な人材を確保する上で重要な要素の一つであることにも留意願い、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。

本年は、昨年に引き続き4年連続で、月例給並びに期末手当及び勤勉手当を引き上げる改定を求めることとなりました。

職員の皆さんにあっては、給与をはじめとする勤務条件が、県民の理解の下で法律や条例等によって形作られていることの意義を改めて受け止め、今後とも、県民から寄せられる期待や信頼に応えて、その職責を果たされるよう望みます。

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いきます。