

(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6年4月1日現在における職員の総数は46,409人（昨年46,105人）となっています。また、全職員の平均年齢は39.2歳（同39.2歳）となっています。【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405,439円（昨年401,154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3,253事業所から無作為に抽出した679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82.4%となっており、36,103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64.6%（昨年56.1%）、ベースアップを実施した事業所の割合は62.2%（同53.1%）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91.8%（同86.7%）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40.0%（同39.1%）、減額している事業所の割合は3.1%（同2.2%）となっています。【資料第9表・28頁】

(2) 民間従業員の給与の状況

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227,029円（昨年218,006円）、高校卒で194,568円（同182,403円）となっています。【資料第11表・35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68.4%（同53.4%）、高校卒で68.1%（同59.0%）となっています。【資料第12表・35頁】

なお、職種別の給与の状況は、資料第10表のとおりです。

【資料29～34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4.61月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.72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4.60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 (A1) 上半期 (A2)	円 422,760 430,877
特別給の支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	円 967,838 998,661	円 558,053 591,401	
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	月分 2.29	月分 1.83	
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.32	1.89	
	計	4.61	3.72	
	年間の平均	4.60月分		

注1 「下半期」とは令和5年8月から令和6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10,818円（2.78%）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)
389,133円	399,951円	10,818円 (2.78%)

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（4.60月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.60月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.50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)
4.50月	4.60月	0.10月

注 民間従業員の支給割合の4.60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、4.60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5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5年4月1日時点において100.0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133,950円、2人世帯で170,550円、3人世帯で212,030円、4人世帯で253,520円となります。【資料第17表・39頁】

2 毎月勤労統計調査による賃金

厚生労働省及び本県政策局によると、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3.6%増加しています。

3 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2.8%上昇（全国では2.5%上昇）しています。

4 人事院の給与勧告等

人事院は、令和6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11,183円(2.76%)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3.0%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)の一般職試験(高卒者)に係る初任給について21,400円、一般職試験(大卒程度)に係る初任給について23,800円、それぞれ引き上げ、これを踏まえ、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表の引上げ改定を行うこととしています。

特別給(現行4.50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、4.60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、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしています。

また、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、「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)」を令和7年4月1日から実施することとしています。

公務員人事管理については、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」及び「Well-beingの実現に向けた環境整備」の方向性を示しています。

あわせて、「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、民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充することとしています。【資料40～41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10,818円(2.78%)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て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、令和3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、国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、人材確保の観点等を踏まえ、人事院による行政職俸給表(一)の改定に準じて、23,600円を限度に、本県の初任給を引き上げることとします。

また、これを踏まえ、若年層が在職する号給に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号給にも重点を置き、その他の職員が在職する号給は改定率を逡減させる形によって、全ての級号給で引上げ改定を行うこととします。

その他の給料表についても、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0.14%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12.35%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の支給月数に均等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月期の期末手当及び勤勉

手当に均等に配分し、令和7年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び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令和4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7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7年度の地域手当の支給割合を12.45%とすることとし、本見直し完成時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7年の本委員会の給与報告・勧告において示します。

3 給与制度のアップデート

(1) 見直しの必要性

人事院は、本年の報告において、適切な処遇は優秀な人材の確保のために不可欠であることから、「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）」に言及しています。

俸給体系については、採用市場における競争力を向上させるため初任

給・若年層の給与を大幅に引き上げ、管理職は職責や役割に見合った体系に刷新し、諸手当も、人事配置や異動を円滑に行うため、地域手当の都道府県単位への広域化、新幹線を含む通勤手当の支給拡充や、共働き世帯が増加している実態を踏まえた配偶者手当の廃止・子に係る手当への充当など、時代の要請に即した給与制度を実現することとしています。

国家公務員給与が捉えている課題は多くの地方公共団体に共通していることから、本県としても、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討されている国の給与制度の内容を十分に踏まえつつ、適切に対応しなければなりません。

(2) 見直しの内容

ア 給料表及び給料制度

人事院は、近年の民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給の大幅な引上げを図り、採用市場における給与面での競争力向上を実現することとしています。

また、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、俸給水準等を見直すこととしています。

本県においても、地方公務員法の定める職務給の原則及び均衡の原則に基づき、専門的見地から検討されている国の給与制度の内容を反映する必要があることから、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)を基本とする改定を実施します。

その他の給料表についても、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。

あわせて、昇給制度の見直しについては、任命権者において、各役職段階に応じて、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるよう、

本県の実情及び人事院の給与報告・勧告の内容を考慮し、適切な対応を検討することを求めます。

イ 地域手当

人事院は、最新のデータを用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、支給地域等を見直すこととしています。

地方公共団体の地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であることを考慮し、支給割合を定める必要があります。

本県では、令和4年4月から実施している給与カーブの見直しによって、地域手当の支給割合について、12.5%を上限に、段階的に設定することとなっています。

本見直し完成時点における職員の給与と民間の給与の較差解消の観点、職員構成の変動等を踏まえ、令和7年の本委員会の給与報告・勧告において、新たな地域手当の支給割合を示すこととします。

ウ その他の月例給

(7) 扶養手当

人事院は、配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応し、子を有する職員に対する生計費の補填を充実させるため、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に引き上げることとしています。

本県の民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、国と同様に減少傾向が継続しています。具体的には、民間における家族手当の状況について、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果を見ると、

配偶者に手当を支給する事業所は49.1%であり、配偶者に係る手当の見直しを勧告した平成28年の調査結果（62.6%）から13.5ポイント減少しています。

また、これらの事業所のうち、18.4%は「配偶者に対する手当を見直す予定又は見直すことについて検討中」と、15.7%は「税制及び社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向、公務員の見直しの動向等によっては、見直すことを検討」としています。

さらに、公務においても、本年の「職員給与等実態調査」の結果を見ると、配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合は19.0%であり、平成28年の調査結果（21.8%）から2.8ポイント減少しています。

本県においても、このような民間及び職員の支給状況並びに人事院の給与報告・勧告の内容を考慮して改定することとします。

(4) 単身赴任手当の支給要件

人事院は、人材確保の観点から、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対して、給与上の措置を行うこととしています。

本県においても、地方公務員法の定める均衡の原則に基づき、国の給与制度の見直しの内容や考え方は十分考慮すべきであることから、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給するよう、人事院の給与報告・勧告の内容を考慮して改定することとします。

エ その他の手当

人事院は、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できるように通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり

150,000円に引き上げる等の見直しを行うこととしています。

さらに、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の廃止等を行うこととしています。

また、管理職員が災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られることを踏まえ、勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、管理職員特別勤務手当について、現行では午前0時から午前5時までとなっている支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までとする等の給与上の措置を行うこととしています。

本委員会としても、任命権者において、職員の勤務実態及び人事院の給与報告・勧告の内容を考慮し、適切な対応を検討することを求めます。

オ 特別給（ボーナス）

(7) 勤勉手当の成績率等

人事院は、勤務成績に応じて支給される勤勉手当において、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、給与上の措置を行うこととしています。

本委員会としても、任命権者において、本県の実情及び人事院の給与報告・勧告の内容を考慮し、適切な対応を検討することを求めます。

(4) 特定任期付職員のボーナス等

人事院は、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付け、また、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と

人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとしています。

本委員会としても、任命権者において、人事院の給与報告・勧告の内容を踏まえつつ、今後の国の動向を注視し、必要な検討を進めていくことを求めます。

カ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

人事院は、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきており、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じている状況を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を支給することとしています。

本県においても、地方公務員法の定める均衡の原則に基づき、国の給与制度の見直しの内容や考え方は十分考慮すべきであることから、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、国家公務員と同様に住居手当等の支給が可能となるよう、人事院の給与報告・勧告の内容を考慮して改定することとします。

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

本格的な人口減少社会が到来する中、社会経済や国際情勢の急激な変化により複雑・多様化する行政課題に取り組むためには、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人材や多様

な経験・スキルを持つ人材を継続的に確保していく必要があります。

公務員採用試験の受験者数は長らく減少傾向にある一方、民間企業の採用意欲は高まっており、優秀な公務人材の獲得はますます厳しくなっています。また、新規学卒者の採用活動の早期化に加え、国や他の地方公共団体においても採用試験制度の見直しが行われるなど、本県の職員採用を取り巻く情勢は、大きく変化しています。

本委員会では、採用が困難な土木職や電気職の専門人材を確保するため、本年度から秋季Ⅰ種試験の技術系区分において、受験可能年齢を1歳引き下げ、大学3年生から受験できるよう見直しを行ったほか、秋季Ⅰ種試験の行政区分において、民間企業志望者や遠方居住者も受験しやすい試験とするため、教養試験と自己PRシートを廃止し、多くの民間企業の採用試験で使われているSPI3や自己PR動画（録画面接）を新たに導入しました。また、本県では、これまでも、多様な職務経験・社会活動経験やスキル・資格等を持つ人材を確保するため、民間企業との人事交流や任期付職員の採用のほか、中途採用試験などに取り組んできたところです。

しかしながら、技術系区分を中心にⅠ種試験等の受験者数は減少傾向にあることから、本委員会では求職者の実態や民間企業、国、他の地方公共団体における動向も踏まえながら、採用が困難な技術系区分を始めとした受験者の増加につながる試験制度等となるよう見直しを進めます。また、労働市場の採用意欲が高い状況においては、採用試験の合格者を採用へとつなげる働きかけが重要となることから、引き続き任命権者における取組に期待します。

本県では、県職員として働く魅力を分かりやすく発信するため、昨年

度に職員採用ホームページを大幅にリニューアルしました。

具体的には、19職種について、職員の働く様子や職場の雰囲気動画をで紹介し、新規採用職員や転職者を含めた職員のメッセージを発信するとともに、人事制度や研修制度、子育て関連制度の紹介等、受験者が知りたい情報を掲載しています。

また、民間企業が運営する就職情報サイトの活用や、SNSでの情報発信に加え、新たな取組として本年度からWeb広告による試験の周知を行うなど、様々な媒体を活用して受験者へ情報を提供しています。

さらに、従来から実施している職員採用説明会や大学等説明会、少人数で参加できる「県のしごと紹介座談会」に加え、本年度は大規模就職イベントへの参加や5月の庁舎公開に併せて実施した座談会において、採用試験等の個別相談を行いました。

受験者の確保に向けては、公務員への就職を考えたことがない学生や公務員試験対策を負担に感じる学生に対し、本県で働く魅力や人物重視の試験であることを伝えていく必要があります。

本委員会においては、引き続き、各種広報媒体による積極的な情報発信、各種説明会や大規模就職イベントへの参加等を通じて、就職先としての認知度を高め、受験者の確保を図れるよう、任命権者とも連携し、様々な広報活動を展開していきます。

また、任命権者において、学生に職業意識の向上や県政に対する理解を深めてもらうことを目的とした神奈川県庁体験プログラム（インターン）を、夏季に加え、新たに春季（本年2月～3月）にも実施しました。

近年、学生の就職活動におけるインターンシップの重要性が増している現状を踏まえ、任命権者には、学生にとって、参加しやすい、魅力の

ある体験プログラム（インターン）を実施していくことを求めるとともに、本県としても国の動向を注視していくこととします。

イ 人材育成とキャリア形成

本年3月に策定された「第3期 組織・人事改革戦略」（以下「戦略」という。）では、「職員が働きがいを感じ、職務を通じて成長を実感できる、人を育てる組織」をめざすべき組織像の一つに位置付け、「高い専門性と業務遂行能力、知識・思考力等により課題解決につなげることができる職員」の育成を目指すとしており、引き続き、職員の専門性の向上や実務能力の養成に努め、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ことが重要です。

任命権者においては、戦略を踏まえ、本年度から、新規採用職員に対し、入庁後すぐに実務に直結する知識やスキルの習得を図るため、「新採用職員研修（前期）」の日数を大幅に拡充するとともに、研修科目の充実を図りました。また、階層別研修に加え、副主幹級職員や主査級職員向けに「班長・次席によるチームマネジメント」を実施するとともに、入庁前に職務経験のある職員を対象とした「中途採用職員研修」も新設するなど、研修の充実を図り、各階層で職員の実務能力の養成に努めています。

さらに、専門資格を有するキャリアカウンセラーが実施するキャリアカウンセリングでは、地域県政総合センターを相談会場に追加するなど、より相談しやすい環境を整えることにより、職員のキャリア形成を支援しています。

任命権者においては、研修の成果を把握するための効果測定や研修体系及び研修科目の検証・見直しを行い、職員が必要な研修を受講できる

環境を整えるとともに、様々な経歴や専門性を有する職員の主体的なキャリア形成につながる人材育成の仕組みを構築することを期待します。

また、戦略において、「職員が働きがいを感じ、職務を通じて成長を実感できる、人を育てる組織」づくりを目指し、職責を踏まえた人事評価について必要な見直しを検討するとして踏まえ、中堅職員の業務管理力や、業務の繁忙等に応じて協力し、支えた職員等を適切に評価するための視点を示し、人材育成のための人事評価の活用を図ることにしました。こうした運用を有効に機能させるためには、見直しの趣旨に対する職員の理解を深めていくことが重要であり、任命権者として必要な環境整備に努めることを求めます。

ウ 多様な人材の活躍推進

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。

本県では、令和3年4月に「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」（計画期間：令和3年度から令和7年度まで。以下「職員行動計画」という。）を改定し、令和7年度の知事部局等の管理職に占める女性職員の割合を25%に設定して積極的な登用を推進しています。その割合は年々上昇しており、本年度は知事部局で22.4%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、依然として低い状況にあります。任命権者においては、引き続き、職員行動計画に掲げた令和7年度の数値目標の達成に向け、実効性のある取組を一層推進するとともに、管理職候補となる中堅層の育成が進むよう、誰もが働きやすい職場環境づくりを期待します。

本県では、令和2年3月に策定した「障がい者活躍推進計画」（計画期間：令和2年度から令和6年度まで）を本年2月に改定し、「職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせない」ことを目標に加えて、障がい者の採用や職場環境の整備など、各取組を推進しています。

これまで、採用選考における拡大印刷や点字等による対応のほか、採用前の医師同席の面談や採用後の管理監督者面談に加え、精神障がいのある職員に対して精神保健福祉士によるフォローアップの面談を実施するなど、障がい者の特性、能力、希望等を踏まえた支援体制を充実してきました。

また、本年度は、民間企業等への就職を目指す障がい者への就労経験の機会の提供等を目的として県庁内に設置している「かながわチャレンジオフィス」の規模を拡大するとともに、新たに各地域県政総合センターにもオフィスを設置し、障がい者雇用の一層の推進に取り組んでいます。

こうした中、令和6年4月1日から、地方公共団体に係る法定雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会は2.5%から2.9%）へ引き上げられました（令和8年6月30日までは経過措置により2.8%（教育委員会は2.7%））。

任命権者においては、引き続き、受入体制の強化や計画的な採用を通じて雇用の推進を図るとともに、適切な配置及び育成に当たっての合理的配慮により、全ての障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりを更に推進することを求めます。

定年引上げに伴う役職定年制の導入により、管理監督職に就いている職員は、原則として、60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理監督職に降任することとなりました。

令和6年4月1日の知事部局における定期人事異動では、役職定年に

より降任した者を含め、61歳年度以降定年前の常勤職員50名が行政職給料表(1)6級相当ポストに配置されており、任命権者としては、職種ごとの状況を勘案しつつ、中堅・若手職員の昇格を抑制しないよう留意したとしています。

複雑・高度化する行政課題への的確に対応するためには、今後とも、意欲と能力のある役職定年後の職員が活躍できる環境を整えつつ、適切に組織の新陳代謝を確保していくことが必要です。任命権者においては、引き続き、経験豊富なベテラン職員のモチベーションの維持、知識や技術の継承に資する環境整備を図るとともに、役職定年制を生かした組織・執行体制の整備に努めていくことを求めます。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 仕事と生活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

ワーク・ライフ・バランスに対する社会全体の意識が高まり、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している中で、多様で柔軟な働き方を推進することは、職員誰もが活躍できる勤務環境を整備し、仕事と生活の両立支援を図る上で極めて重要です。

少子高齢化の急速な進展や共働き世帯の増加等に伴い、子育てや介護の責任を担う職員が今後更に増加していくことが考えられ、様々な事情を抱える職員が、安心して仕事と生活を両立し、その能力を十分に発揮することができるよう、働きやすい勤務環境の整備が一層求められています。

国では、昨年12月に閣議決定した「こども未来戦略」において、一般行政部門の男性公務員に係る育児休業取得率の政府目標を、令和7年

までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げました。

本県でも、昨年12月に職員行動計画を一部改定し、令和7年度までに知事部局等における男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%とする見直しを行いました。なお、昨年度の取得率は61.4%（速報値）と令和4年度の59.0%から増加しています。

任命権者においては、職員向けサイト「イクボスポータル」で、昨年8月に子育てサポーターの運用を開始したほか、本年4月から、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制度の柔軟化を図り、週1日に限りコアタイムを免除することを可能とするとともに、選択的週休3日制の試験導入を行うなど、育児・介護と仕事の両立支援を推進しています。また、本年4月から、育児・介護を行う職員を対象としていたこれまでのフレックスタイム制度を、その他の職員も利用可能とするなど、柔軟な働き方の推進にも取り組んでいます。

人事院は、本年の報告において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充を行うとしており、育児時間について、現行制度における1日2時間の範囲内での取得に加えて、1年に10日相当時間数の範囲内で1日当たりの上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを追加し、新たに追加されるパターンと現行の育児時間のいずれを取得するかは、職員による選択制とすることや、非常勤職員の育児時間については、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大するとして、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正について意見の申出を行いました。

また、超過勤務の免除の対象となる子の範囲を現行の3歳未満から

小学校就学前の子に拡大することや、子の看護休暇の取得事由を子の行事への参加等にも拡大することのほか、非常勤職員の子の看護休暇などの取得要件から6月以上の任期等を削除することとしています。

さらに、仕事と育児の両立支援制度等の職員への面談による周知等や仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備等について、各省各庁の長に義務付けることとしています。

任命権者においては、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現を図っていくため、こうした国における措置等を踏まえ、制度の拡充・緩和に向けた見直しを行うとともに、魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組として、育児や介護等に限らない職員の様々な事情に応じ無給の休暇による勤務時間の短縮等を可能とする国の検討状況を注視する必要があります。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、個々の職員の子育て、介護等の事情や多様化するライフスタイルに応じた柔軟な働き方がより一層可能となるような職場環境づくりも非常に重要です。そのためには、フレックスタイムの活用を始め、様々な支援制度がより利用しやすくなるよう、職員本人だけでなく管理職を含めた周囲の職員の意識醸成を図るなど、様々な取組を引き続き積極的に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分かりやすい情報の提供などの取組を進めていきます。

イ 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は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランス

の推進のみならず、働く場としての公務職場の魅力向上といった観点からも重要な課題です。

本県では、平成29年に知事を本部長とする働き方改革推進本部を設置し、長時間労働の是正に向けた取組を進めてきました。

昨年度は、朝夕ミーティング等の基本的な取組を各局へ周知する、毎月時間外勤務が多い職員をリスト化して、月途中の段階で各局に提供し、必要に応じて所属で業務の平準化を図るなどの取組を行うことにより、月100時間以上や2～6か月平均80時間超といった著しく過重な時間外勤務は大きく減少し、月45時間を超える時間外勤務も減少しています。

しかし、条例・規則で定めた上限時間（2～6か月平均80時間）を超えた時間外勤務は、災害等の特例事由以外でも発生したほか、時間外勤務月80時間超に該当する職員数は86人に上り、この中で特例時間を除いた職員数は67人という状況でした。

任命権者においては、本年3月に、新たな「働き方改革取組方針」（取組期間：令和6年度から令和9年度まで。以下「取組方針」という。）を策定し、長時間労働の是正に関する数値目標として「時間外勤務月80時間超の職員ゼロ」を設定するとともに、事務事業の見直しや時間外勤務の事前命令の徹底等、全庁を挙げた過重労働防止策に取り組むこととしています。

これまでも、時間外勤務月80時間超の事案が発生した場合には、個別に状況を確認してきましたが、そのような事案の発生を防止することが職員の健康を守る上で不可欠であることを改めて深く認識し、取組方針に掲げる数値目標の早期達成に向けた取組を着実に進めていくことが重要です。

本委員会としては、任命権者が、時間外勤務の上限時間等を定めた条例・規則を遵守することはもとより、更なるリーダーシップを発揮し、長時間労働を是正するための取組を強力に推進していくことを求めます。

また、本県教育委員会では、令和2年4月に改訂した「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おり、令和4年度には、県立学校30校及び市町村立学校90校を対象とした「神奈川県公立学校教員勤務実態調査」（調査期間：令和4年10月から11月までのうち、対象校が指定した7日間）を実施しました。同調査によると、平成29年度と比較して、総括教諭及び教諭の1週間当たりの在校等時間等は減少しており、教員の働き方改革の取組に一定の効果は見られるものの、1週間当たりの在校等時間等が60時間以上（時間外在校等時間が月80時間以上に相当）の割合は、小学校で16.5%、中学校で61.5%、高等学校で28.2%、特別支援学校で3.3%であり、教員の多忙化は解消されていません。こうした状況や国の動向等を踏まえ、本年度、同指針を改定し、働き方改革をより一層加速させるとしています。

本委員会としては、人材の確保という観点からも、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、時間外在校等時間の縮減のため、外部人材の積極的な活用などの取組を継続して着実に実施していくことにより、教員の負担軽減が一層図られることに期待するとともに、国における教員の処遇改善に関する検討の動向等を注視していきます。

ウ 健康管理対策の推進

職員が、身体的にも精神的にも満たされた健康な状態でいきいきと働くことは、組織を活性化し、質の高い県民サービスを提供することにつながるものであるため重要です。

本県では、引き続き健康経営に取り組むため、これまでの取組成果や課題も踏まえ、本年3月に「第3期 神奈川県職員健康経営計画〈県庁C HO計画〉」を策定しました。今後、定年引上げの影響もあり、高齢層職員の占める割合が更に高まることを見込み、血管年齢検査を新たに実施するなど、効果的な健診項目の追加により高齢層職員の健診を充実するとともに、それ以外の職員に対しても、婦人科検診の受診年齢を拡大するなど、個々の職員目線において望まれる検査を実施できるよう改善を図っています。

また、近年、メンタルヘルス相談件数が高止まりし、休職者数も増加している状況があることから、職員のメンタルヘルス対策にも重点的に取り組むとし、ストレスチェックの目的や重要性の周知、受検しやすさの改善による受検率の向上に努めるほか、所属長向けのストレスチェックの集団分析結果説明、高ストレス者への面接実施、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応のためのメンタルヘルス相談の実施や、職場リハビリテーションを始めとする復帰支援・再発防止に取り組むなど、職員のメンタルヘルス対策を講じています。

本委員会としては、職員一人ひとりが心身の健康状態を良好に保ち、能力を最大限発揮できるよう、任命権者において、身体健康、心の健康、職場環境の改善に取り組み、健康経営を実践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、職員の尊厳や人格を不当に傷つけ、心身の健康を害するばかりか、職場全体の士気や公務能率を大きく低下させるものであり、徹底して防止する必要があります。

任命権者は、これまで、ハラスメント防止指針や事例集などハラスメントに関する情報をワンストップで確認できる「ハラスメント防止対策ポータル」の開設や、研修の強化等による意識改革の徹底などの取組を行ってきたほか、令和3年度からは、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、幹部職員向け研修を実施するなど、ハラスメント防止に向けた取組を強化してきています。

しかし、任命権者の相談窓口や本委員会の職員苦情相談窓口に寄せられた昨年度のハラスメント関連の相談件数は、令和4年度より増加しており、任命権者が実施した「令和5年度行政改革に関する職員の意識調査」によると、ハラスメントを受けたと感じている職員の割合は17.6%であり、令和4年度の16.1%から増加している状況です。

こうした中、任命権者は、本年度の不祥事防止取組強化項目の一つとして「風通しの良い職場の構築」を掲げ、ハラスメントの根絶に向け、職員間のコミュニケーションを推進すること、悩みを感じる職員からの相談体制を整え周知することなど、引き続き、様々な取組を行っています。

今後も、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するほか、円滑なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境の醸成など、ハラスメントを生じさせない職場づくりを一層推進していくよう求めます。

また、昨今、社会問題化しているカスタマーハラスメントについては、法改正を検討している国の動向等を踏まえ、職員における現状を把握するため、実態調査を実施しました。その結果、昨年度は、約4割の所属でカスタマーハラスメントが発生していたことから、本年度内を目標に

実効性のある対策を検討することとしています。

職員がカスタマーハラスメントに負担を感じることなく、安心して働き続けられる職場環境を守ることは非常に重要です。任命権者においては、有効なカスタマーハラスメント対策を講じるよう求めます。

本委員会としても、職員苦情相談窓口の対応がハラスメント関連事案解決の一助となるよう、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。