

(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の給与との比較を行っています。

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7年4月1日現在における職員の総数は46,559人（昨年46,409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418,734円（昨年405,439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3,299事業所から無作為に抽出した695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80.7%となっており、38,293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。【資料27頁】

なお、後記 3 (1) のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、令和 7 年の職員の給与と民間従業員の給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとします。

(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70.5%（昨年64.6%）、ベースアップを実施した事業所の割合は68.4%（同62.2%）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90.2%（同91.8%）となっています。そのうち、昨年より定期昇給額が増額した事業所の割合は35.5%（同40.0%）、減額した事業所の割合は5.2%（同3.1%）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・技術関係職種の従業員における初任給の平均額は、大学卒で250,801円（昨年227,029円）、高校卒で199,480円（同194,568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76.5%（同68.4%）、高校卒で94.5%（同68.1%）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4.66月分、技能・労務等従業員には所定内給与の4.05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4.66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）	円 416,263	円 317,783
	上半期（A 2）	426,247	329,620
特別給の支給額	下半期（B 1）	円 956,580	円 639,698
	上半期（B 2）	1,007,232	671,115
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B 1}{A 1} \right]$	月分 2.30	月分 2.01
	上半期 $\left[\frac{B 2}{A 2} \right]$	2.36	2.04
	計	4.66	4.05
	年間の平均	4.66月分	

注1 「下半期」とは令和6年8月から令和7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) 公民給与の比較方法の見直し

人事院においては、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責をより重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識したものとするため、本年の官民給与の比較から、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上とする等の見直しが行われたところです。

本委員会としても、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、適正なものになるよう、今般の国における比較対象企業規模の見直しを踏まえ、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上とすることとします。

また、特別給の公民比較においても、月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とすることとします。

(2) 月例給

本委員会は、前記Ⅱ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12,318円（3.09%）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)
398,009円	410,327円	12,318円 (3.09%)

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。

(3) 特別給

民間従業員に支給された特別給の支給割合（4.66月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.65月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.60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0.05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)
4.60月	4.65月	0.05月

注 民間従業員の支給割合の4.66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、4.65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6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6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139,720円、２人世帯で187,720円、３人世帯で217,020円、４人世帯で246,290円となります。【資料第17表・38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3.0%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3.0%上昇（全国では3.6%上昇）しています。

4 人事院の給与勧告等

人事院は、令和７年８月７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。

月例給については、民間給与との較差15,014円（3.62%）を解消するため、行政職俸給表（一）の水準を平均3.3%引き上げることとしています。

特別給（現行4.60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0.05月分引き上げ、4.65月分に改定することとしています。

【資料39～40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 (2)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12,318円（3.09%）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、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、支給割合を段階的に引き上げてきていることから、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、12,200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、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置くとともに、その他の職員が在職する号給は改定額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0.05%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、本年4月に遡及して12.5%とすることが適当です。

(2) 特別給

前記Ⅱ3(3)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0.05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0.05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8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、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当も、同様に支給月数を引き上げることとします。

(3) 通勤手当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮して、令和8年4月から、上限を「100km以上」とし、「60km以上」の部分について5km刻みで新たな距離区分を設けることとしています。また、現行の「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、令和7年4月に遡及して実施することとしています。

次に、公務では、自動車等使用者が、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用している状況が見られており、民間では、従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保している事業所が、約7割となっていること等を踏まえ、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設することとしています。

あわせて、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じ、令和8年10月から実施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、本県においても、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。

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。

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、本見直し完成時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、本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令和3年の本委員会の報告において示した本見直し完成時の支給割合である12.5%とします。

なお、令和3年の本委員会の報告において示したとおり、本県の給料表は、一部の級において、国よりも号給が増設されています。また、このことにより、給与原資の配分について、国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。

給与制度のアップデートにおける地域手当の支給割合の引上げ（後記3(2)）に要する給与原資を確保するためにも、引き続き、地方公務員法の定める給与決定の原則に基づき、職務や責任に応じた給与制度への見直しを進める必要があります。

本委員会としては、号給増設の経緯等を踏まえ、任命権者において、号給増設の見直しに向けた必要な検討を進めていくことを求めます。

3 給与制度のアップデートにおける地域手当の支給割合

(1) 見直しの必要性

人事院は、昨年の報告において、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）」に言及しました。

地域手当の支給割合については、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、令和10年4月1日まで段階的に見直すこととしています。

地方公務員法の定める均衡の原則に基づき、国家公務員の給与制度の見直しの内容や考え方については十分考慮すべきであることから、本県においても、国家公務員の地域手当の見直し内容を踏まえ、適切に地域手当の見直しを行う必要があります。

(2) 見直しの内容

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す。

見直しに当たっては、こうした地方公務員の給与改定等に関する取扱いの原則の下、14%を上限として、今後の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勘案し、地域手当の支給割合を引き上げることとします。

その際、令和8年度の支給割合は、本報告において示した給与カーブの

見直し完成時の支給割合である12.5%とし、支給割合の引上げは、改正に要する給与原資の状況等を踏まえ、令和10年4月1日まで段階的に行うこととします。

任命権者においては、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には、給料水準が適切に見直されていることが前提であることを踏まえ、給料表の号給増設の見直し（前記2）に向けた必要な検討を進めていくことを求めます。

4 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、本年の報告において、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めること等に言及しています。

本県においても、今後の国の動向を注視し、検討を進めていく必要があります。

5 公立学校教員の給与

「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等の一部を改正する法律（以下「改正給特法等」という。）案」については、一部修正の上で、令和7年5月15日の衆議院本会議、同年6月11日の参議院本会議において可決され、成立しました。

この法律は、学校教育の質の向上に向けて、教師に優れた人材を確保する必要があることに鑑み、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進めるた

め、

- ・ 教育職員の服務を監督する教育委員会に対する「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び当該計画の実施状況の公表等の義務付け
- ・ 学校の教育活動に関し、教職員間の総合的な調整を担う「主務教諭」の職の創設
- ・ 教職調整額の基準となる額について、給料月額の4%から10%への引上げ
- ・ 教師の職務や勤務の状況に応じた義務教育等教員特別手当の支給を実現するための規定の整備

などの措置を一括して講ずるものです。

本委員会としては、こうした改正給特法等による内容は、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する重要な措置と考えていることから、任命権者において、適切な対応を検討することを求めます。

6 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

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。

首都圏に位置する本県では、国や他の地方公共団体に加え、民間企業との間で優秀な人材の獲得競争がますます激しくなっており、本県の職員採用を取り巻く情勢は急速に変化しています。

本委員会は、技術系区分の人材を確保するため、本年度からⅠ種等試験では論文試験を、Ⅲ種試験では作文試験を廃止したほか、建築職については、これまでのⅠ種試験に加え、早期Ⅰ種試験及び秋季Ⅰ種試験を新たに実施するとともに、秋季Ⅰ種試験では受験可能年齢を1歳引き下げ、大学3年生から受験できるよう見直すことで、受験機会の拡大を図りました。また、本県は、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。

これらの取組により、直近では一部試験区分において受験者数は増加に転じましたが、採用が困難な技術系区分及び免許資格職は、採用予定者数の確保に至っていません。そのため、本委員会は求職者の実態や民間企業、国、他の地方公共団体の動向も踏まえながら、人材の確保につながる試験制度等を検討していく必要があります。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、本委員会は、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、職員採用ホームページにおいて、職員の働く様子や職場の雰囲気動画を紹介し、転職者を含めた新規採用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、SNS、インターネット広告を活用した採用試験の周知、職員採用説明会の広報に加え、新たな

取組として職員採用PR動画を作成し、ホームページへの掲載やテレビCMでの放映など、様々な媒体を通じて受験者に情報を提供しています。

さらに、従来からの取組として、職員採用説明会、庁舎公開における「県職員採用相談会・説明会」及び「県のしごと紹介座談会」の実施並びに大学等説明会及び民間企業主催の合同説明会への積極的な参加を通じて、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、就職先として本県を考えたことがない学生には、キャリア選択が可能な人事制度となっていること、テレワーク及び時差出勤といった職員のライフスタイルに合わせた働き方ができること、また、公務員試験対策を負担に感じる学生には、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、任命権者においては、本年、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、春季（２月～３月）及び夏季（８月～９月）に実施しました。

昨今、学生が就職活動でインターンシップを重要視している現状を踏まえ、任命権者において、当該取組の受入体制や内容の更なる充実を図っていく必要があります。また、人事院は、本年の報告において、インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備に言及しており、引き続き、本県として、国の動向を注視していく必要があります。

イ 人材育成とキャリア形成

質の高い県民サービスを提供するには、昨年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。）で掲げた「めざすべき職員像・組織像」の実現に向けた人材育成を行う必要があり、そのためには、ＯＪＴの充実及び研修の拡充による組織的な人材育成の取組が重要です。

一方で、「第３期 行政改革大綱 令和６年度点検報告書」によれば、ＯＪＴによる人材育成の実感度は、６割程度となっています。

そこで、任命権者においては、ＯＪＴを各職場で実施するためのガイドとして「ＯＪＴハンドブック」を改定し、本年４月に全庁に対して周知を行うとともに、職員キャリア開発支援センターではＯＪＴの手法等を学ぶ科目を設置し、研修環境を整えました。

本委員会は、職員一人ひとりが、仕事を通じて自身のスキルや能力を高め、自らの成長を実感できるＯＪＴの推進を期待します。

任命権者においては、戦略を踏まえ、新規採用職員に対して、実務に直結する知識やスキルの習得を目的とした研修日数及び科目の拡充を引き続き実施しているほか、業務の取りまとめや若手職員への指導・助言を行う副主幹級職員・主査級職員に対して、マネジメントの基礎、業務管理能力を学ぶ「演習型マネジメント研修」及び「マネジメント能力向上研修」を階層別研修に新設し、職責に応じた研修の充実を図ってきました。

本年度は、職員アンケートの結果を反映した研修科目として「業務改善・仕事の効率化」等为新設し、職員の実務能力の養成に努めています。

また、職員の主体的なキャリア開発・形成や成長を支援するため、人

事担当とのキャリアプラン面接に加えて、専門資格を有するカウンセラーによるキャリアカウンセリングを実施するなど、引き続き職員が相談しやすい環境を整えるとともに、所属単位での目標・ミッションやグループ・出先機関の課等の単位で主に業務内容や関連する職務分野、活かせる・身につくスキル等を一覧にした「所属業務カタログ（試行版）」を作成して、職員の主体性や意欲を重視した人材育成に取り組んでいます。

さらに、「職員が働きがいを感じ、職務を通して成長を実感できる」組織を目指すべき組織像の一つに掲げ、職責を踏まえた人事評価の見直しを検討するとした戦略に基づき、副主幹・主査等の中堅職員が担っている業務マネジメント等の能力を適切に評価するよう必要な見直しを行い、人材育成に活用することとしました。

本委員会は、戦略に基づき、職責に応じた研修の充実を図り、実務能力の養成に努めるとともに、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の構築を期待します。

ウ 多様な人材の活躍推進

多様な視点や発想を県の政策に反映することは、行政サービスの質の向上に資することから、性別、障害の有無、年齢などに関わりなく全ての職員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」（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。）において、令和8年4月1日時点の知事部局等（知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会（教員を除く。））の管理職に占める女性職員の割合を25%として積極的な登

用を推進してきました。本年度の割合は、20.6%（知事部局23.9%）となり、目標には届いていない状況にあります。本委員会は、任命権者に対し、職員行動計画の趣旨を踏まえ、管理職候補となる中堅層の育成が進むよう、実効性のある取組を一層推進するとともに、職員誰もが希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を求めます。

本県は、本年3月に「第2期 障害者活躍推進計画」（計画期間：令和7年度から令和11年度まで。以下「推進計画」という。）を策定し、障害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、精神障害のある方に対するフォローアップの面談の実施、障害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」の規模の拡大、昨年度新たに設置した各地域県政総合センターにおける地域チャレンジオフィスにより、障害者雇用の推進に取り組んできました。

推進計画では、難病患者等を対象とした職員採用の検討、「就労パスポート」等を活用した特性等のよりの確な把握、「かながわチャレンジオフィス」からのステップアップといった、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような取組を、より一層推進していくとしています。

こうした中、令和8年7月1日から、地方公共団体に適用される障害者雇用率は3.0%（教育委員会2.9%）となります。

本委員会は、任命権者に対し、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、障害のある全ての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。

また、令和５年度から段階的に定年が引き上げられるとともに、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。

任命権者においては、ベテラン世代の職員に対するリフレッシュ休暇の付与や、本年度の「ベテランのマインドチェンジ講座」の実施など、ベテラン世代の職員がモチベーションを維持して活躍できる環境整備を図っています。

本委員会は、今後も、複雑・多様化する行政課題への確に対応するため、ベテラン世代の職員の知識・経験の中堅・若手職員へ着実に継承する取組の推進に期待します。

(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、時代に即した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、令和５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 2 週間以上の育児休業取得率に関する政府目標を、令和 7 年までに30%としていたものを、令和12年までに85%と引き上げました。

本県でも、令和 5 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（知事部局、議会局、各局委員会）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84.6%（速報値）となっています。

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、子育て・介護等に関する情報を提供するほか、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、選択的週休 3 日制を導入するとともに、育児や家族の介護が必要になった旨を申し出た職員に対し、両立支援制度等の情報提供等を新たに整備するなど、育児・介護と仕事の両立支援を推進しています。

人事院は、昨年度の人事院規則等の改正により、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大や子の看護休暇等の見直しを行ったところであり、本年の報告では、これらの制度が職員に広く活用されるよう、職員向けのリーフレットや管理職員向けの研修教材の内容の充実など、効果的な周知・啓発に取り組むこととしています。

また、自営兼業（自ら営利事業を営む兼業）について、職員の自律的なキャリア形成の促進やモチベーションの向上にも好影響を与え得ることに着目し、人材確保の観点からも有益であることから、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用の確保を前提としつつ、自営兼業の統一的な承認基準を新設し、令和 8 年度から施行することとしています。

さらに、育児や介護等に限らない職員の様々な事情に応じた無給の休暇、フレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化など、既存の制度の見直しについても、個人の事情に配慮した働き方を推進し、柔軟な働き方が可能となるよう検討していくこととしています。

任命権者においては、こうした国における動向を注視し、制度の拡充・緩和に向けた見直しを行うとともに、魅力ある勤務環境の整備に向けた更なる取組を推進していく必要があります。

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、本委員会は、男性職員の育児休業やフレックスタイム制度など、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、周知・啓発を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提供に取り組んでいきます。

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、多様な人材の確保や定着といった観点からも重要な課題の一つです。

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、昨年度からは新たな「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。）の下、全庁を挙げ

た過重労働防止策に取り組んでいます。

昨年度は、朝夕ミーティング等の基本的な取組の徹底を全庁に対して周知するほか、パソコンのログ情報と時間外勤務承認時間との差分を各局総務室等に情報提供するなど、職員の勤務時間の適切な管理に向けた取組が行われました。また、デジタル技術や民間活力の活用等により、全庁で172件の事務事業を見直すことで、業務を削減しました。

しかし、月80時間超の時間外勤務を行った職員は88人、月100時間以上の時間外勤務を行った職員は災害等の特例事由を除いて3人と、いずれも令和5年度から増加しています。また、取組方針では、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」を掲げていますが、初年度となる昨年4月に月100時間以上の時間外勤務が発生しました。

任命権者においては、昨年度の取組状況を取りまとめて分析し、次年度以降の取組につなげていくとしており、月80時間超の時間外勤務を行った職員が多く発生していることを踏まえ、引き続き職員の勤務時間の管理を徹底することとしています。

これまでも、月80時間超の時間外勤務を行った場合には、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するとともに、多様な人材の確保等の観点からも取組方針に掲げる数値目標の早期達成に向けた取組を積極的に進めていくことが重要です。

本委員会は、任命権者において、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、取組方針に掲げる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、本県教育委員会は、本年３月に「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定し、県教育委員会と県域の市町村教育委員会が一体となって、働き方改革を加速させるとしています。これまでの取組により、「年次休暇一人あたり年平均取得日数15日以上及び学校閉庁日５日間の設定」や「神奈川県の学校部活動に関する方針」の遵守」といった目標はおおむね達成されましたが、依然として、月45時間を超える時間外勤務を行っている教員が多いという実態があります。

本委員会は、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、業務の削減・見直しや校務D Xの加速化等といった各種取組の着実な実施、「市町村立学校働き方改革加速化補助金」による県域の市町村立学校が行う取組への支援等により、教員の負担軽減が一層図られることを期待します。

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、昨年３月に「第３期 神奈川県職員健康経営計画＜県庁C H O計画＞」を策定し、「身体健康」、「心の健康」、「職場環境改善」を３つの柱とする施策体系をもって取組を進めています。

同計画では、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ています。具体的には、ストレスチェックの目的や重要性の周知、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はじめとする復帰支援・再発防止等、職員と組織がそれぞれの役割を理解し、連携を図りながら対策を講じるものです。

本委員会は、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、引き続き、健康管理対策に取り組み、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5年度より若干減少したものの、一定数が寄せられています。また、任命権者が実施した「令和6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、令和5年度より若干減少したものの、17%に上っています。

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「ハラスメントの根絶」を掲げ、各所属においては、研修や点検の機会を活用し、ハラスメントの加害者をつくらない取組に加えて、その周囲にいる職員が取り組むべき点も含めて意識啓発を行い、職員一人ひとりが当事者意識を持って根絶に取り組む体制づくりを強化することとしています。

本委員会は、任命権者において、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り風通しの良い職場環境を醸成するなど、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、任命権者は、カスタマーハラスメントについて、昨年度、全所属を対象に実施した実態調査の結果を踏まえ、「神奈川県庁カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定し、県民等に周知するとともに、本年4月以降、職員向け研修の実施、カスタマーハラスメント対策に特化した弁護士による相談や交渉代理の体制整備、個別通話録音装置の導入等、対策を本格的に進めています。

カスタマーハラスメントに対する職員の負担を減らし、安心して働き続けられる職場環境を整備することは非常に重要です。本委員会は、任命権者において、有効なカスタマーハラスメント対策を一層推進していくよう求めます。

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。

本県では、公務員としての自覚を欠いた職員による不祥事が後を絶ちません。法令等を遵守し、全体の奉仕者として行動すべき公務員の不祥事により、行政への県民の信頼や期待が大きく損なわれていることは看過できない事態です。

県民の信頼を回復するために、職員一人ひとりが厳正な規律意識と強い使命感の下、職務に専念するとともに、勤務時間の内外を問わず高い倫理観を持って行動されることを望みます。

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。