

(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100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8年4月1日現在における職員の総数は46,733人（昨年46,559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434,163円（昨年418,734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100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所2,964事業所から無作為に抽出した621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82.1%となっており、36,301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29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74.5%（昨年70.5%）、ベースアップを実施した事業所の割合は72.7%（同68.4%）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93.7%（同90.2%）となっています。そのうち、昨年より定期昇給の額又は率が増加した事業所の割合は36.5%（同35.5%）、減少した事業所の割合は6.9%（同5.2%）となっています。【資料第9表・30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251,867円（昨年250,801円）、高校卒で213,351円（同199,480円）となっています。【資料第11表・36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74.0%（同76.5%）、高校卒で82.3%（同94.5%）となっています。【資料第12表・36頁】

なお、職種別給与の状況は、資料第10表のとおりです。

【資料31～35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4.70月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.92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4.70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 425, 105	円 340, 401
	上半期（A 2）	440, 044	350, 621
特別給の支給額	下半期（B 1）	円 926, 462	円 670, 402
	上半期（B 2）	1, 110, 548	684, 588
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$	月分 2. 18	月分 1. 97
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$	2. 52	1. 95
	計	4. 70	3. 92
	年間の平均	4. 70月分	

注 1 「下半期」とは令和 7 年 8 月から令和 8 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1「職員給与等実態調査」及び2「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14,067円（3.45%）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)
407,396円	421,463円	14,067円 (3.45%)

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（4.70月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.70月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.65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)
4.65月	4.70月	0.05月

注 民間従業員の支給割合の4.70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、4.70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7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月額とこれに相当する本県職員の給料月額を、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7年4月1日時点において99.5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130,440円、２人世帯で188,690円、３人世帯で219,470円、４人世帯で250,250円となります。【資料第18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3.8%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1.4%上昇（全国では1.4%上昇）しています。

4 人事院の給与勧告等

人事院は、令和８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15,056円（3.51%）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4.65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、4.70月分に改定することとしています。

【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14,067円(3.45%)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、昨年の本委員会の報告で、給与制度のアップデートの一環として見直すこととしており、見直しに当たっては、給与原資の状況等を踏まえ、14%を上限として、支給割合を段階的に引き上げることとしています。本年度の支給割合は、その上限に達していないことから、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、本県の初任給を高校卒業程度の試験、大学卒業程度の試験ともに9,500円引き上げることとします。

また、各組織の業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について、昨年を上回る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。

さらに、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）のうちフルタイム勤務職員の月例給については、資料第17表のとおり、公務が民間を下回る状況にあります。このような状況を踏まえ、行政職給料表(1)及び学校行政職給料表が適用される再任用職員の約6割を占める主査級職員の月例給について、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の係長級の水準に見合ったものとなるよう改定を行うこととします。また、他の役職段階についても主査級の改定率を踏まえた改定を行うこととします。これらの改定は、本年4月に遡及して実施することとします。【資料第17表・38頁】

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0.5%引き上げ、これを給与制度のアップデートにおける地域手当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13%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0.05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9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。

2 給与制度のアップデートにおける地域手当の支給割合

人事院は、令和6年の報告において、「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、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。

本県の地域手当は、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、昨年の本委員会の報告において、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、支給割合を段階的に引き上げることとしました。

こうした経緯を踏まえ、令和9年度の支給割合は、本年4月に遡及して改定する13%とし、令和10年度の支給割合については、引き続き、改正に要する給与原資の状況等を踏まえ、令和9年の本委員会の給与報告・勧告において示します。

3 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

人事院は、本年の報告において、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じることで、異動の円滑化を図る必要があることから、転居に関する手当の新設及び特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署の拡大を令和9年4月から実施し、広域異動手当の支給割合の引上げを本年4月に遡及して実施することとしています。

地方公共団体において転居に関する手当を導入するには、地方自治法の改正が必要ですが、改正がなされた場合、本委員会としても、任命権者において、本県の実情及び国が新たに措置する手当等の内容を考慮し、適切な対応を検討するよう求めます。

4 職務・職責をより重視した新たな給与体系等

人事院は、本年の報告において、本府省の事務次官級から課長級までの職員に対して職務・職責に見合った処遇を確保していく必要があるとして、新たな給与体系に関する措置の骨格を示しました。

具体的には、級・号俸から成る俸給表ではなく、年功的な要素を排し、現

行の指定職俸給表を参考とした俸給表を新設するとともに、俸給、業績等手当（ボーナスに相当）、通勤手当及び転勤に関する総合的な手当を基本とした簡素で分かりやすい構成とし、また、年間給与水準については、人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定することに言及しています。新たな給与体系については、令和9年夏に具体的な内容を報告することとしています。

さらに、その他のあらゆる世代の職員についても、年齢にかかわらず、能力・実績がより反映され、職務上の役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直しを行うこととしています。

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新たな給与体系等の内容を十分に踏まえつつ、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（新たな職（主務教諭）の給与）

昨年6月に成立した「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。）」については、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の措置を一括して講ずるものです。

同法により学校教育法の一部が改正され、本年4月から、新たな職として、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を設置できるようになりました。

こうした状況を踏まえ、本県教育委員会では、組織的・機動的な学校運営体制の更なる充実を図るため、「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、主務教諭を令和9年4月から設置することとしました。

また、市町村教育委員会（指定都市を除く。）においても、市町村立の小学校、中学校等の県費負担教職員について、県立の学校と同様の職を令和9年4月から設置する予定です。

主務教諭は、従来の教諭の職務に加え、教職員間の総合的な調整という新たな職務を担うことから、その職務の複雑、困難及び責任の度が、教諭とは異なると認められます。したがって、こうした主務教諭の職務・職責に応じた給与とするため、任命権者においては、教育職給料表の2級と3級の間に新たな級を創設する必要があります。

本委員会としては、都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会の示したモデル給料表が改正給特法等の内容を踏まえたものであることから、新たな級の創設に当たっては、当該モデル給料表を参考に教育職給料表を改定することが適当と考えます。

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、就職活動の早期化が顕著であることも含め、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、採用が困難な技術系区分及び免許資格職の人材を確保するため、本年度から、一部の免許資格職職員採用試験で論文試験を廃止したほか、福祉職（児童心理）と保健師については、これまでの免許資格職職員採用試験に加え、秋季免許資格職職員採用試験を新たに実施するとともに、土木職と電気職については、大学等推薦試験を新設することで、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、受験者数全体としてはおおむね横ばいで推移していますが、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を動画で紹介し、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や職員採用説明会の広報を継続して実施しています。新たな取組として、採用が困難な土木・建築・電気の3職種において漫画形式の動画広告を通じて魅力を発信するなど、様々な媒体により受験者に情報を提供しています。これらに加え、採用パンフレットについて、I種試験の申込対象者をターゲットとしたリーフレットに刷新するため、内容の見直しを図っています。

さらに、従来からの取組として、職員採用説明会、庁舎公開と同時開催した「県職員採用説明会・相談会」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。これらに加え、説明会とセットで庁舎見学ができるイベントを学生の夏休み期間に実施し、求職者からのニーズが多かった「職場の雰囲気を知る機会」を提供しました。

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分かりやすく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、ブランドメッセージの策定や情報集約・発信を推進し、特に若年層への重点的展開を視野に入れた国家公務員の魅力発信強化に言及しており、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

令和６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っていくためには、職員の実践能力の養成や専門性の向上が必要であり、引き続き組織的な人材育成に取り組むことで、質の高い県民サービスを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、職員が自身のキャリアプランを実現し、自らの強みを伸ばし、弱みを克服していくために、主体的に学ぶことができる選択研修を実施しています。選択研修では、基礎実務や昨年度設置したＯＪＴ支援のほか、専門性の高い応用実務の講座を開設しており、本年度は、住民との信頼関係を築くスキルを高めるための「共感力発揮」、業務遂行スキルを習得するための「本質を見抜くクリティカルシンキング」等の科目を新設して研修科目の充実を図りました。

加えて、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を実施しているほか、業務のと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や業務管理能力を学ぶ科目を設置するなど職責に応じた研修の充実を図ってきました。

さらに、オンライン研修や短時間の動画研修など、職員が時間や場所を柔軟に選択できる多様な実施形態の研修を拡充し、研修受講の促進に努めています。

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、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オンラインでも実施することで、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）」を示し、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、各局が専門研修を実施する際の費用の一部や、外部機関が実施する研修への参加費用の一部を補助する取組のほか、本年度から建築職や電気職等一部の職種を対象に、「資格取得支援事業」を開始しました。これらの取組を通じて職員の専門性向上を支援しています。

本委員会は、任命権者において、戦略に基づき、こうした取組を通じて職員の実務能力の養成に努めるとともに、主体的なキャリア形成につながる人材育成の仕組みづくりを期待します。

任命権者は、管理職が大量に退職する今後10年を見据えた人事制度の見直しに取り組んでおり、本年1月に専門的見地から制度全般を見直す

ため有識者による「人事制度見直し検討会」を設置し、「少ない幹部、若手職員中心の執行体制」、「早期の人材育成と適材適所の能力活用」等について検討を行っています。

さらに、職員の意見を反映させるため「人事制度見直しプロジェクトチーム」を設置して、職員全員が共有できる理念・目標の策定に向けた検討や検討会に対する意見提案に関する議論等を行っています。

本委員会は、任命権者において、検討会及びプロジェクトチームにおける議論を踏まえた上で、全ての職員が能力を最大限発揮できる神奈川県庁となることを目指した人事制度の見直しに取り組むことを期待します。

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、本年3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8年度から令和12年度まで。以下「職員行動計画」という。）を改定し、令和12年度の知事部局等（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%に設定しました。令和8年4月1日におけるその割合は、21.0%（知事部局24.6%）となっており、目標達成に向け職員行動計画に沿って取組を進める必要があります。一方、グループリーダー級職員に占める女性職員の割合については、同時点で27.7%となっており、幹部候補となる女性職員の人材プールの形成が進みつつあります。引き続き、本委員会は、任命権者において、管理職候補とな

る中堅層の育成を進めるとともに、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期待します。

本県は、昨年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）を策定し、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、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」の規模の拡大などにより、障害者雇用の推進に取り組んできました。

昨年度からは、任命権者において、障害のある職員が希望に応じて提出できる「配慮事項共有シート」を導入し、当該職員が、障害特性や希望する配慮等を所属の管理監督者と共有することで、職員と所属が一緒になって働きやすい職場環境の整備を進めています。

こうした中、本年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%）となりました。また、今後は、障害のある職員の年齢構成などにより、一定程度の退職も見込まれます。

本委員会は、任命権者に対し、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引き続き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のほか、本年度は、ベテラン世代向け研修「ベテランのマインド

チェンジ」等のシラバスの記載内容を充実させ、受講を促す取組を行っています。

人事院では、民間における事例等も踏まえ、60歳を超える職員を含め、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した人事管理・処遇を目指していくことが必要であるとしています。

本県としても、今後の国の動向を注視し、ベテラン世代の職員がより能力を発揮して活躍できる取組の検討を進めていく必要があります。

(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、個人の事情に配慮した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、育児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るとともに、育児や介護に限らない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。

任命権者においては、育児や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行うほか、職員向けサイトで、各種休暇制度や柔軟な働き方について周知するとともに、フレックスタイム制度における選択的週休3日制の育児・介護を行う職員への導入や、子の看護等休暇の日数拡大など、育児・介護と仕事の両立支援を推進し

ています。

人事院は、介護に至る前の親の体調変化や、いわゆる「小1の壁」などへの対応として、取得事由を問わない年間7日の日数の無給休暇を新設し、令和9年4月から実施するよう勧告しました。また、フレックスタイム制の更なる柔軟化として、1日の最短勤務時間を見直すとともに、各府省の判断でコアタイムを設定しないことも可能とする見直しを行うとしています。さらに、多様な成長機会を用意する「成長できる職場」の整備として、自己啓発等休業の事由を拡大し、職員の主体的な学びや経験の機会の確保に向けた検討を進めるとしています。

任命権者においては、新たな無給休暇について、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方に寄与するとする人事院の勧告の趣旨や、職員のニーズ、既存の休暇制度等の利用状況など、本県の実情を踏まえ、適切な対応を検討していくものと考えます。

また、フレックスタイム制度については、柔軟な働き方の促進につながるため、育児や介護を担う職員に限らず、全ての職員が選択的週休3日制の選択を可能とするなど、更なる柔軟化を図っていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、個人の事情に配慮した柔軟な働き方がより一層可能となるとともに、職員の多様な成長機会が確保され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、各種休暇、フレックスタイム制度や自己啓発等休業など、様々な支援制度がより利用しやすくなるよう、任命権者において、職員本人だけでなく管理職を含めた周囲の職員への周知・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。

人事院は、長時間の超過勤務が行われている職場に対する伴走支援の対象府省の拡大や特例業務の判断基準等を明確化する通知改正、代休日の指定等の見直しといった取組を進めています。

本県では、知事を本部長とする働き方・行政改革推進本部を設置し、「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、研修やイベント運営の外部委託、デジタル技術の活用などにより、全庁で230件の事務事業を見直し、約25万時間の業務削減を実現しました。さらに、主幹級職員など特定の職位に長時間労働が偏在していることを踏まえ、副主幹・主査級の中堅職員が業務を取りまとめ、若手職員への指導・助言を担う「チームによる業務遂行」を推進しました。

これまでの取組により、昨年度は、月100時間以上の時間外勤務を行った職員は0人、月80時間超の時間外勤務を行った職員は63人となり、それぞれ令和6年度から減少しましたが、取組方針で掲げる「時間外勤務月80時間超の職員ゼロ」という目標の達成には至っていません。

加えて、本委員会規則で限度時間として定める月45時間及び年360時間を超える時間外勤務を行う職員は増加傾向にあることから、本委員会は、任命権者において、数値目標の早期達成のみならず、限度時間も念頭に、多様な人材の確保等の観点や国の動向も踏まえながら、更なるリーダーシップを発揮して、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、昨年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。さらに、本年3月には、県立学校における働き方改革の実効性を高め、取組を加速させるものとして、「神奈川県立学校の教員の業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定しました。これまでの取組により、目標である「時間外在校等時間月45時間超の教員の割合0%」などに向けて、該当する教員の割合は減少傾向にありますが、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、業務の削減・見直しや校務DX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するとともに、引き続き、教員の時間外勤務の状況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、令和6年3月に「第3期 神奈川県職員健康経営計画＜県庁CHO計画＞」（取組期間：令和6年度から令和9年度まで）を策定し、「身体健康」、「心健康」、「職場環境改善」を3つの柱とする施策体系について数値目標を設定し、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。同計画に基づき、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など、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ています。

また、昨年6月には、ラインケアサポート窓口を新たに設置し、メンタルヘルス対策を強化しています。

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ました。

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は、昨年度も一定数の相談が寄せられ、また、任命権者が実施した「令和７年度働き方・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」と回答した職員は10.6%と、令和６年度（10.9%）からわずかに減少したものの、一定の割合を占めています。

こうした中、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積極的に進め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３月に「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、昨年度から本格的に対策を進めています。

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これらの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、行政に対する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、職務に専念することはもとより、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。