

(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5年4月1日現在における職員の総数は46,105人で、昨年より132人の減少となっています。また、全職員の平均年齢は39.2歳であり、昨年より0.2歳低下しています。【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3,288事業所から無作為に抽出した688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80.1%となっており、35,533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56.1%（昨年48.5%）、ベースアップを実施した事業所の割合は53.1%（同39.3%）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86.7%（同86.1%）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39.1%（同24.9%）、減額している事業所の割合は2.2%（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218,006円（昨年218,133円）、高校卒で182,403円（同176,527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53.4%（同45.4%）、高校卒で59.0%（同27.3%）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4.52月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.48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4.52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 413,170	円 305,237
	上半期 (A 2)	426,108	304,101
特別給の支給額	下半期 (B 1)	円 921,776	円 523,193
	上半期 (B 2)	976,544	538,444
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$	月分 2.23	月分 1.71
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$	2.29	1.77
	計	4.52	3.48
	年間の平均	4.52月分	

注1 「下半期」とは令和4年8月から令和5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3,786円（0.98%）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)
386,804円	390,590円	3,786円 (0.98%)

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（4.52月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.50月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数（4.40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)
4.40月	4.50月	0.10月

注 民間従業員の支給割合の4.52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、4.50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4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4年4月1日時点において100.7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148,190円、2人世帯で153,230円、3人世帯で205,030円、4人世帯で256,830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月の所定内給与は3.5%増加しています。【資料第18表・40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0.04ポイント上昇して0.90倍（全国では0.08ポイント上昇して1.32倍）となっています。【資料第18表・40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3.3%上昇（全国では3.5%上昇）しています。【資料第18表・40頁】

5 人事院の給与勧告等

人事院は、令和5年8月7日に国家公務員の給与について報告し、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3,869円(0.96%)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1.1%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12,000円、一般職試験(大卒程度)に係る初任給について11,000円、総合職試験(大卒程度)に係る初任給について11,000円、それぞれ引き上げ、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うこととしています。

特別給(現行4.40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、4.50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。

あわせて、人事院は、公務員人事管理について報告し、その中で「公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」及び「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備」についての方向性を示しています。

また、職員の勤務時間の改正について勧告し、フレックスタイム制の活用
に言及しています。【資料41～45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3,786円(0.98%)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、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、12,000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重点を置き、そこから改定率を逡減させる形により全ての級号給を1,000円から12,000円の間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0.10%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12.19%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6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昨年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6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6年度の地域手当の支給割合を12.21%とすることとし、令和7年度以降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6年以降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

人事院は、本年の報告において、「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）」に言及しており、現下の重点課題である、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」、「働き方やライフスタイルの多様化への対応」といった3本の柱を念頭に今後措置を検討する主要事項の方向性の骨格が示され、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることとしています。

なお、他の施策に先行して、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、令和6年度から当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設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、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。

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を迎える中、社会経済情勢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。

公務員採用試験においては、全体の受験者数は長らく減少傾向にある一方、民間企業における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のほか公立学校教員の採用においても採用試験制度等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、土木職や福祉職などの採用が困難な職種において専門人材を確保するため、I種試験等よりも日程を前倒した早期I種試験及

び早期免許資格職職員採用試験を昨年度から導入しており、本年度はより効果的な試験とするため日程を更に前倒して実施しました。また、本県では、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ました。

しかしながら、I種試験等における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つつ、幅広い受験者が受けやすい試験日程や方法等について、民間企業の持つノウハウやデジタルの活用も含めて検討を行い、更に効果的な試験制度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。

広報活動のオンライン化が進む中、本県では職員採用試験に向けたオンライン説明会に加え、昨年度からオンラインで実施している少人数参加型の「県のしごと紹介座談会」を本年度は複数回開催するなど、県職員としての仕事のやりがいや県政の魅力を伝える場を増やしてきました。

また、昨年度に実施した新規採用職員向けのアンケート結果等を踏まえ、本年6月からはSNSでの情報発信を開始するとともに、本年度中に職員採用ホームページのリニューアルを実施するなど、広報媒体の積極的な活用を図っています。

引き続き、県が主催する説明会等を通じて県政の魅力を伝えるとともに、職員採用ホームページやSNSによる情報発信の充実を図り、公務員志望者以外の学生等にも幅広く興味を惹きつけ、本県を就職の候補先

としてもらえるよう、任命権者とも連携しながら、様々な広報活動を強化していきます。

イ 人材育成とキャリア形成

近年、中途採用試験や経験者採用選考を経て、様々な経歴や専門性を有する職員が増えていますが、質の高い行政サービスを効果的かつ効率的に提供していくには、引き続き、各職員の実践能力の養成や専門性の向上が必要です。

任命権者においては、入庁10年目までの職員のキャリア形成を支援するため、本年度は入庁3年目や入庁5年目の職員を対象とした研修を新設し、自身のキャリアを考える科目を追加しました。また、主査級以上を対象とした実践的なタイムマネジメント研修等を新設するなど、職員のキャリア形成を意識した研修科目を拡充しました。昨年度は集合研修も含め多くの研修が実施される中、オンライン研修受講システムを積極的に活用し、オンライン研修を25講座実施するなど、場所や時間を柔軟に選択できるオンラインの良さを生かした研修を推進しました。

さらに、本県のDXの推進に向けて、ICTやデータの利活用に関する基礎的な知識を習得するための研修に加え、昨年3月に策定した「神奈川県デジタル人材育成方針」に基づき、システム等の整備や運用担当者向け、各所属の事業担当者向けに研修を実施し、デジタル人材の育成に取り組んでいます。

また、本年度から、研修等に関する1年間の予定を「見える化」した研修ナビというページを県のイントラネットに掲載して職員の研修受講を促進しているところです。

任命権者においては、「第2期 組織・人事改革戦略」での取組や成

果、課題を整理しているところですが、オンライン研修を含め、実施した研修の効果を検証し、職員の能力向上に必要な研修科目となっているかを検討することが重要です。職員が必要な研修を適切に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が主体的にキャリア形成を推進できるような人材育成の仕組みを期待します。

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（以下「職員行動計画」という。）」を改定し、令和7年度の知事部局等における管理職に占める女性割合の目標を25%に設定して女性職員の管理職への積極的な登用を推進しています。管理職に占める女性職員の割合は年々増えており、本年度は知事部局で21.9%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。引き続き、職員行動計画に掲げた数値目標の達成に向け、管理職候補となる中堅層の育成を図るなど、実効性のある取組を一層推進していくことを期待します。

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」において、令和6年6月1日における障がい者雇用率の数値目標を掲げ、その達成に向けて、障がいのある職員の採用や育成、職務の選定等の取組を推進しています。障がい者の採用選考における拡大印刷や点字等による対応のほか、医師同席のもとで行われる採用前面談や採用後の管理監督者による面談、さらに昨年度からは精神障がいのある者を

対象とした精神保健福祉士によるフォローアップ面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等に応じた支援体制を充実しています。

国は、本年3月に、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令を改正し、障がい者の法定雇用率を令和6年4月以降、順次引き上げていくこととしています。任命権者においては、引き続き、国の制度改正も踏まえ、受入体制の強化や計画的な採用、採用後の配置や育成に当たっての合理的配慮等により、全ての障がいのある職員が活躍できるような職場づくりを更に推進することを求めます。

本年度から職員の定年が65歳まで段階的に引き上げられる中、ベテラン職員が高いモチベーションを維持するためには、能力・意欲を十分に発揮して活躍できる環境が必要です。任命権者においては、本年度から55歳以上の職員を対象として、定年延長や役職定年の制度、ベテラン職員に期待される役割等を学ぶ「ベテラン世代向け研修」を新設しました。ベテラン職員は、培った知識や技術、経験が豊富であることから、知識等の継承も含め、職員が60歳を超えても活躍できる環境づくりを進めていくことを期待します。

(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、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。

任命権者においては、職員向けサイト「イクボスポータル」での普及・啓発を行うとともに、昨年10月に育児休業制度を拡充し、本年4月には、新たに、「育児・介護フレックスタイム制度」の導入を行うなど、育児・介護と仕事の両立支援を推進するため、様々な取組を行っています。

こうした中で、昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、知事部局等においては60.1%（速報値）であり、令和3年度の46.0%から増加しています。

一方、国では、本年6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」において、男性の家事・育児への参画の促進を図るため、男性公務員の1週間以上の育児休業取得率の2025年政府目標を30%から85%とする大幅な引上げが行われました。

本県でも、今後、男性職員の育児休業の取得目標を大幅に引き上げることとしていますが、任命権者においては、育児休業等の制度の活用はもとより、子育てや介護を行う職員を支援する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や、職場環境づくりを進めるなど、仕事と生活の両立支援を一層進めていくことが重要です。

人事院は、本年の報告において、フレックスタイム制について、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない

日を設定することができる職員を、育児介護等職員以外にも拡大するなどの制度の柔軟化を令和7年4月から実施することが適切としています。また、夏季休暇の使用可能期間である7月から9月までの期間について、前後各1月の期間拡大が令和6年1月から実施されるよう人事院規則の改正を行うとしています。

フレックスタイム制の活用は、より柔軟で多様な勤務形態の選択肢を提供することとなり、一人ひとりの職員の能力発揮や、ワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率の向上に資するものです。本委員会としては、任命権者において、公務の適切な運営を確保することを前提に、本年導入した「育児・介護フレックスタイム制度」について、週1日を限度とする勤務時間を割り振らない日の設定や、対象職員の拡大等の更なる柔軟化の検討を進めていく必要があるものと認識しています。

また、夏季休暇の使用可能期間については、本県では6月16日から10月15日までとなっていますが、全庁コロナ・シフトにより新型コロナウイルス感染症への対応が求められていた状況等から、令和3年度から特例として、6月1日から10月31日までとする扱いとしてきています。新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けは5類に移行しましたが、この期間拡大に関する対応は既に職員の間で定着してきていると考えられ、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものであることから、今回の国の改正を契機に、特例ではなく、恒常的な制度とすることが適当です。

任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様で柔軟な働き方の促進に向けて、テレワーク等の活用など、コロナ禍で進展した取組を後退させることなく、更に前進させるとともに、個々の職員の

希望や、子育てや介護等の事情に応じた柔軟な働き方がより一層可能となるよう、様々な取組を引き続き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、知事を本部長とする働き方改革推進本部を設置し、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、長時間労働の是正をはじめ、業務改善の推進、職場環境の整備等の様々な取組を進めてきました。

これらの取組もあり、昨年度は、月100時間以上や月平均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たものの、災害等の事由による特例な対応として認められないにもかかわらず、条例・規則で定めた上限等を超えた時間外勤務が発生しました。この事態を踏まえ、本年度の取組方針では、業務の繁忙や突発的事態が生じた場合は「オール県庁」で迅速かつ柔軟に対応していくなどとしていますが、任命権者においては、時間外勤務の上限等の遵守が職員の健康を守る上で不可欠であることを深く認識し、再発防止の取組を着実に進めていくことが重要です。

また、昨年度は、新型コロナウイルス感染症への対応が引き続き求められる中で、各種イベント等の再開や企業活動の活発化に伴う通常業務

の増加により、限度時間として定める月45時間を超える時間外勤務が多く発生しました。

今後、更なる業務の再開とともに新たな業務の開始が想定される中、任命権者は、業務の選択と集中、デジタル技術や民間活力の活用といった事務事業の見直しの視点を改めて整理するなど、必要な取組を積極的に進めていくこととしています。

本委員会としては、任命権者が、時間外勤務の上限等を定めた条例・規則を遵守することはもとより、所属長等の適切な関与のもと、業務の見直しを徹底するとともに人員の適切な配置を図るなど、長時間労働の是正に向けた取組を着実に推進していくことを求めます。

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、昨年度には、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」を実施しました。同調査によると、平成29年度と比較して、総括教諭及び教諭について、1週間当たりの在校等時間は減少しており、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週間当たりの時間外在校等時間は、小学校で11時間40分、中学校で20時間56分及び高等学校で12時間47分となっているなど、教員の多忙化が解消されたとはいえない状況です。

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や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の在り方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て健康であることは、職員がいきいきと働くことで組織の活性化をもたらし、質の高い県民サービスの提供にもつながるものであるため重要です。

本県では、職員の健康管理を経営的な視点から捉え、職員の未病改善と、働きやすく笑いがあふれるような職場づくりに向けた取組を推進することを目標として、令和元年7月に「第2期 神奈川県職員健康経営計画（県庁CHO計画）」を策定し、職員の健康管理対策に取り組んできました。

しかし、同計画では、メンタルヘルスの状況把握のため、ストレスチェックの受検率を80%とすることを指標として定めていますが、受検率は令和2年度以降低下し、昨年度、知事部局における受検率は73.2%でした。また、知事部局において、メンタルヘルス不調による1か月以上の休務者が在籍職員に占める割合は、一昨年度の1.7%から昨年度は2.3%に上昇しています。

こうした状況において、任命権者は、所属長向けにストレスチェックの集団分析結果を説明する機会を設け、所属における職場環境改善に向けた取組を促進するとともに、メンタルヘルス不調の早期発見、早期対応のために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。

職員がやりがいを持っていきいきと働くことができる勤務環境を整備し、組織全体のパフォーマンスを向上させるためにも、本委員会としては、任命権者において、これまでの取組に対する分析を行った上で、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、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ました。また、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、幹部職員向け研修の実施など、ハラスメント防止に向けた取組をより一層進めることとしました。

しかし、昨年度も、職員によるセクシュアルハラスメント事案が生じたほか、任命権者の窓口には、ハラスメントに関する苦情・相談が一定数寄せられており、本委員会の職員苦情相談窓口にも、毎年度、ハラスメント関連の相談が寄せられています。

また、任命権者が実施した「令和4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16.1%であり、令和3年度の15.8%から増加しています。

任命権者は、本年度の不祥事防止取組強化項目として「ハラスメント根絶に向けた取組の徹底」を掲げ、不祥事防止点検や研修の実施、職員アンケートによりその実態把握に努めるなど、引き続き、様々な取組を行っていますが、本委員会としては、このような状況を踏まえ、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る風通しのよ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。

本委員会としても、職員がハラスメントについてより相談しやすくなるよう、職員苦情相談窓口の周知に継続して努めるなど、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。