

報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に応ずるものでなければならず、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、これまでから地域の民間賃金のより適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立に取り組んできており、本年においても職員の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行ってきたところである。

その結果は、次のとおりである。

I 職員給与の実態等

1 職員の給与

本委員会が平成28年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員（職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）は、昨年に比べて48人少ない27,484人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、第2号任期付研究員及び特定任期付職員の7種10給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は5,154人で、その給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）及び主な手当の平均月額（実支給額）は、給料331,617円、扶養手当8,563円、地域手当25,696円であり、その平均年齢は42.9歳、平

均経験年数は20.8年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性61.7%、女性38.3%、学歴別構成比は大学卒69.9%、短大卒8.9%、高校卒21.0%、中学卒0.2%となっている。

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体では、給料（教職調整額を含む。）348,754円、扶養手当8,710円、地域手当24,995円であり、その平均年齢は41.0歳、平均経験年数は18.8年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成比は男性60.9%、女性39.1%、学歴別構成比は大学卒77.8%、短大卒7.8%、高校卒14.4%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

2 民間給与の調査等

本委員会は、職員の給与等を検討する資料を得るため、人事院及び京都市人事委員会等と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査は、人事院が行う国家公務員の給与を検討する資料を得るための調査を兼ねており、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である909の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した227の事業所を対象に調査を実施し、公務と類似すると認められる76職種の職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与や過去1年間に支払われた賞与等の調査を行うとともに、各企業における給与改定の状況等についても調査を行った。（「説明資料」第13表から第23表まで参照）

本年の調査完了率は92.9%と例年と同様に極めて高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

3 職種別民間給与実態調査の実施結果

(1) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査した結果は、次のとおりである。

採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所は、大学卒で42.1%（昨年39.7%）、高校卒で15.5%（同17.9%）となっている。そのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で35.9%（同30.7%）、高校卒で47.8%（同32.4%）となっており、据置きとなっ

ている事業所は、大学卒で64.1%（同67.9%）、高校卒で52.2%（同64.4%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で205,769円（同205,131円）、高校卒で163,394円（同163,189円）となっている。（「説明資料」第14表及び第15表参照）

給与改定の状況は、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は31.9%（同34.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は13.1%（同10.8%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.1%（同87.0%）となっている。昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は12.7%（同22.3%）、変化なしとしている事業所の割合は69.0%（同57.7%）、減額となっている事業所の割合は5.4%（同7.0%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

(2) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員の給与の改定に当たっては、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本としている。これは、職員についても勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その時々
の経済・雇用情勢等が反映された民間企業の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

民間企業の給与水準をより適正に反映させ、広く府民の理解を得ていくため、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては行政職給料表適用職員のうち本年度の新規学卒の採用者等を除いた者（公民給与の較差算定対象職員）、民間企業従業員にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の4月分の給与を対比させるラスパイレース方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の給与について、職員の給与等に関する条例（以下この報告において「給与条例」という。）に定める本来の給与に基づく公民較差を算出したところ、第1表に示すとおり、職員の給与が民間企業従業員の給与を893円・0.23%下回っていた。

なお、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置による減額後の職員の給与は、民間企業従業員の給与を1,440円・0.37%下回っていた。

第1表 職員と民間企業従業員との月例給の比較

	民間企業従業員の給与 の給与 ①	職員の給与 ②	較 差	
			①－②＝③	③／②×100
給与減額前	389,417円	388,524円	893円	0.23%
給与減額後		387,977円	1,440円	0.37%

- (注) 1 「給与減額後」は、管理職員等の給与の特例に関する条例（平成19年京都府条例第23号）による管理職員に対する給料月額のカット措置により、実際に支払われた職員の給与である。
- 2 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、547円(0.14%)である。
- 3 住居手当の支給限度額引上げが段階的に行われる影響分は、105円(0.03%)である。
- 4 職員、民間企業従業員ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
- 5 比較給与種目は次のとおりである。

民間企業従業員の給与	職員の給与
きまって支給する給与 ^(注1) から時間外手当 ^(注2) 及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当

(注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される給与をいう。

(注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

- 6 公民較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくするもの同士を比較するラスパイレ方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

P₁…民間企業従業員の平均給与月額

P₀…職員の平均給与月額

Q₀…職員数

ラスパイレ方式

民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与（平均額）をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除したものの。

なお、民間企業従業員の本年4月分の平均給与月額については、「説明資料」第19表参照のこと。

イ 特別給

職員の特別給（期末・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給の年間支給月数とを比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給は、第2表のとおり、年間で所定内給与月額 \times 4.31月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.20月分）が民間事業所の特別給を0.11月分下回っていた。

第2表 民間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 (円)	355,709
	下半期 (A ₁)	357,004	267,445
	上半期 (A ₂)		
特別給の支給額 (円)	下半期 (B ₁)	796,505	427,768
	上半期 (B ₂)	745,236	438,862
特別給の支給割合 (月分)	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.24	1.60
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.09	1.64
年 間 支 給 割 合 (月分)		4.31	

- (注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。
- 2 「下半期」とは平成27年8月から平成28年1月まで、「上半期」とは平成28年2月から同年7月までの期間をいう。
- 3 「年間支給割合」は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。
- 備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は4.20月分である。

4 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では0.3%の減少、京都市では変化なしとなっている。

本委員会が家計調査（同省）を基礎に算定した本年4月における京都市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ171,970円、202,700円及び233,460円となった。また、全国消費実態調査（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、122,210円となった。（「説明資料」第24表及び第25表参照）

5 国家公務員の給与に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告等を行った。

国家公務員の給与に関する報告及び勧告においては、本年4月分として支給された月例給について国家公務員給与と民間給与を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を708円（0.17%）下回っており、若年層に重点を置いて、行政職俸給表（一）の場合、平均0.2%引き上げることとしている。また、給与制度の総合的見直しにおいて平成30年度まで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前倒しして実施することとしている。

特別給についても、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.10月分引き上げることとしている。

また、初任給調整手当の引上げ改定を行うこととしている。

さらに人事院は、給与制度の総合的見直しの平成29年度において実施する措置として、本府省業務調整手当の手当額の引上げを報告するとともに、扶養手当については、平成29年度から段階的に、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を引き上げること等の改正を勧告している。（「説明資料」参考（国家公務員の給与等）参照）

小・中学校、高等学校等の教員に適用される教育職給料表等については、従前どおり、本委員会も参画する全国人事委員会連合会（全人連）において検討を行い、本年の人事院勧告に準じて改定されたこれらの者に適用される給料表のモデルとなる給料表（教員モデル給料表）が示されたところである。

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 職員給与の改定等

(1) 職員給与の改定

ア 公民の給与較差に基づく職員給与の改定

(ア) 月例給

本府においては、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることから、公民の給与較差に基づく職員の給与の改定に当たっては、給与条例に定める本来の職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切である。

本年4月分の給与条例に定める本来の職員給与と民間給与を比較した結果、職員の給与は、民間給与を893円・0.23%下回っており、民間給与との均衡を図るとともに国家公務員に対して執られる措置との均衡を踏まえ、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- a 給料表について、人事院は若年層に重点を置いた俸給表の引上げを本年勧告したところであり、本府においても人事院勧告で示された俸給表等の構造及び改定額を基本とし、給料表の引上げ改定を行う。
- b 給料表の引上げによっても民間との較差がなお残るため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を、従来どおり100分の0.1単位で行うこととし、100分の0.1を全級地区分で引き上げる改定を行う。

また、住居手当の支給限度額の引上げが段階的に実施されていること等により、これらの措置によっても民間との較差がなお残るため、給与制度の総合的見直しの経過期間中であることをも考慮してそれぞれの級地区分の支給割合にさらに100分の0.05を加算し、合わせて100分の0.15を全級地区分で引き上げる改定を行うことが適当である。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとする。

これにより職員給与は、給料表の改定により平均393円、地域手当の改定により平均469円、給料の月額を算定基礎としている地域手当等の諸手当により平均29円の増額となる。

(イ) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、府内の民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.30月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するために勤勉手当に配分することとし、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することが適当であることから、この改定は、本年6月に遡及して実施することとする。

また、指定職給料表適用職員及び再任用職員の勤勉手当並びに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する。

イ その他の改定

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

(2) 給与制度の改正等

ア 扶養手当の見直し

人事院は、配偶者に係る手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることや見直しを予定する事業所があること、公務においても配偶者を扶養親族とする割合が減少傾向にあることといった配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、平成29年4月1日から段階的に、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引き上げることなどを内容とする勧告を行った。

本府においても、人事院勧告等で示された配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等はほぼ同様の傾向であることから、地方公務員法の給与決定の原則に則った、給与制度は国家公務員の給与制度に準拠するという本委員会のこれまでからの基本的な考え方に基づいて、平成29年4月1日からの国における扶養手当の見直しに準じ、見直しを行うことが適当である。

なお、人事院は、税制及び社会保障制度の見直しの状況や、民間企業の配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について必要な見直しを検討していくとしていることから、本府においても引き続き国の検討状況等を注視していくこととする。

イ 給与制度に係る諸課題

50歳台後半層の給与水準の上昇をより抑制するための昇給の見直しについては、高齢層の給与水準の推移等を注視し、引き続き検討していくこととする。

また、その他の手当等については、今後とも、本府を取り巻く諸情勢の変化や、職員の業務や勤務状況等を踏まえて点検・検証し、適切に対応していく必要がある。

なお、本委員会としては、今後とも給与制度の総合的見直し等による職員の給与水準の動向に注視するとともに、毎年的人事委員会勧告において適正な給与水準が確保されるよう、適切に対応することとする。

2 職員の勤務条件等

職員の総実勤務時間の短縮、健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立に関する事項は、職員が安んじて公務に精励するための重要な勤務条件であり、本府においては、そのための取組を積極的に推進してきた。

これらの取組は、不断に続けていくべきものであり、任命権者においては、今後とも、総実勤務時間の短縮に向けて実効ある取組を更に推進するとともに、職員が心身の健康を保持・増進し、職業生活の各段階において仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備していく必要がある。

本委員会においても、「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催し、管理監督者に対して労働基準法等の法令上の義務を周知し勤務時間管理の重要性等を徹底することや、地方公務員法の規定に基づき労働基準監督機関として事業場調査を実施し、各事業場の実態を把握し、必要に応じ、所属長とも意見交換しながら、これらの取組に向けた指導等に更に努めることなど、人事行政の専門的・中立的機関として調査・研究等を進め、必要とされる措置を講じていくこととする。

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境の実現につながるものであり、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するとともに職員の健康の保持増進、仕事と育児・介護等の両立、更に、有為な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

本府の昨年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、各任命権者において時間外勤務の縮減の取組を強化したことに加え、大きな災害が発生してい

ないこともあり、減少が見られた。また、年次休暇の平均取得日数が増加し、取得日数が5日未満の職員も減少した。

しかしながら、本委員会が実施した事業場調査では、一部において、特定の職員への時間外勤務の偏りや時間外勤務の事前命令・修正命令が徹底されていないことが確認され、また、事前命令を受けていないにもかかわらず速やかに退庁していない事例も見られた。

任命権者においては、これまで取り組んできた時間外勤務の縮減に向けた取組の成果を検証するとともに、本庁・地域機関間やそれぞれの所属間の時間外勤務時間数の平準化に向けた職員配置や応援・協力体制の整備等、業務に応じた適切な執行体制の構築をはじめとする実効ある取組を更に進める必要がある。

本来、時間外勤務については、公務のため臨時又は緊急の必要があるときに命じることができるものであり、これを踏まえ、所属長は、効率的に業務を執行するため、業務の進捗状況を適宜把握し、特定の職員に業務の偏在が見られる場合には業務量の平準化を図るなど適切な勤務時間の管理に更に努める必要があるとともに、適切に事前命令・修正命令を行い、時間外勤務命令を受けていない職員の速やかな退庁を徹底しなくてはならない。併せて、週休日や休日に勤務を命じる場合は、週休日の振替等や代休日の指定の活用を促進し、総実勤務時間の短縮を図る必要がある。

さらに、長時間に及ぶ勤務が職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすこともあることから、職員の時間外勤務の状況を適切に把握し、医師による面接指導等を徹底する必要がある。

なお、時間外勤務手当については、このように適切な勤務時間管理を行う中で、適時・適切に支給される必要がある。

教員については、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の規定等により、時間外勤務手当は支給されないが、勤務時間管理の必要性は他の職員と同様であり、所属長は各教員の出退勤を適切に把握し、学校の運営状況に応じ週休日の振替等や勤務時間の割振変更を適正に行うなど、長時間勤務の縮減を徹底する必要がある。

加えて、年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得や連続取得の促進も総実勤務時間の短縮のために重要であることから、所属長は、各職場の実情に応じた職員の年次休暇等の計画的かつ着実な取得の促進や休暇を取得しやすい職場環境の整備、職員の意識啓発等に引き続き取り組むことが重要である。

今後とも、任命権者においては、情報通信技術を的確に活用しながら、行政運営を効果的・効率的に推進する中で府民の理解を得つつ全職員が一体と

なって総実勤務時間の短縮につなげていくことが重要である。

(2) 健康の保持増進

職員の健康の保持増進は、職員がその能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、家族等との充実した時間を持ち生活を豊かにしていくため、極めて重要な課題である。

各任命権者においては、職員の健康状態の把握や生活習慣病等の予防、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐ取組を進めてきたが、今後とも定期健康診断等の全員受診の徹底とともに、職員のメンタルヘルス対策として取り組んできた教育・啓発による予防、心の健康相談、ストレスチェック調査等による早期発見・早期対応について積極的に取り組む必要がある。

本府におけるメンタルヘルスの不調による休職者数は減少しつつあるが、所属長は、心身ともに健康で働きやすい職場づくりに取り組むとともに、常日頃から職員と接する中でその言動等に現れる変化を早期に発見し、職員に専門医の受診を促すなどの適切な措置を講じることが重要である。

また、職場に復帰する職員については、管理監督者、専門医、家族等が緊密に連携し、職員の個々の状況に配慮したフォローアップを適宜・適切に継続していくことにより、再発の防止に努めることが重要である。

実施が法律で義務付けられたストレスチェックについては、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するため、結果を職場ごとに分析し、専門家の支援を得ながら職場改善につなげていくことが必要である。

今後とも、職員自らが心身の健康づくりに努めるとともに、所属長が、職員の健康管理の責任者として、日頃から各職員の勤務状況や健康状態を把握し、産業医等との連携や設置義務のある事業場においては衛生委員会を活用しながら健康障害の防止に率先して努めるなど、全職員が一体となって働きやすい職場づくりに継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

(3) 仕事と育児・介護等の両立

職員が男女を問わず仕事と育児・介護等を両立できることは、職員が意欲的に職務に取り組み公務能率を向上させることにもつながるものである。少子高齢化の急速な進展により仕事と子育てや介護等との両立支援の重要性が増しているところであり、職場全体でその両立を支援していくことが、必要となっている。

任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく新たな「特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を更に

整えるとともに、職員が一層活躍できる取組を推進しているが、今後、この計画で定めた数値目標の達成に向けて、所属長や職員の意識改革、制度の周知徹底、時間外勤務の縮減等の取組を着実に進めることが求められる。

また、民間労働法制の見直しに伴い、国家公務員については介護休暇の分割取得を可能にすること、介護時間の承認を可能にすることなどが勧告されたところであり、任命権者においても、これら国家公務員において執られる措置の趣旨を十分に踏まえた制度整備を検討する必要がある。

加えて、所属長は、両立支援の必要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、制度の利用を促すなど、職場全体としてのサポート体制を構築し、制度を利用しやすい職場環境づくりを推進することが求められる。

(4) 適正な勤務環境の確立

複雑・多様化する府政課題に的確に対応していくために、公務能率の一層の向上が求められており、そのためにも職員の意欲を高め、能力を更に発揮できる適正な勤務環境を整えることが重要である。こうした環境整備は、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材の活躍の場の提供にもつながる重要な取組であり、府民サービスの提供との調和を図りながら、関係法令の趣旨を踏まえ働きやすい勤務環境を追求していく必要がある。

また、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントをはじめとする上司や同僚等による不適切な言動等は、職員の能力発揮を妨げ、正常な公務運営の障害になるばかりか、職員の仕事への意欲や自信を減退させ、メンタルヘルスの不調の一因となりかねないものである。任命権者においては、外部相談員の設置や啓発リーフレット配布、所属長等に対する研修等の取組を行ってきたところである。さらに、新たな課題として、良好な職場環境づくりを進めていくため、来年1月から義務付けされる妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置等を含め、引き続き意識啓発をはじめとするハラスメント防止対策に努めるとともに、社会的課題となっている性的指向や性自認に関する正しい理解を促進する必要がある。

国において原則全ての職員に拡充されたフレックスタイム制等、多様で柔軟な働き方の推進については、適切な公務運営の確保を図りつつ、情報通信技術の活用や本府において試行してきた勤務時間割振変更制度、夏季期間における朝型勤務、公共交通機関利用者のための遅出勤務等の効果を踏まえた検証等を進める必要がある。

(5) 非常勤職員の勤務条件

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するため、本府においても、一般職の非常勤職員（事務補助等）を任用しており、公務の円滑な推進に寄与している。

これらの職員の給与、休暇等の勤務条件については、労働基準法等の規定を踏まえながら常勤職員との権衡を考慮して、任命権者において定められているが、各任命権者とも、勤務条件の向上に向けた見直しを適切に進めるとともに、新たに導入されたストレスチェックも活用し、健康の保持増進も図られてきた。

効率的な行政運営のためにも、非常勤職員が意欲と能力を発揮し公務に精励できることは重要であり、今後とも、勤務条件の明示等適切な任用手続を行うとともに、非常勤職員の職務の実態や社会情勢を踏まえて、その勤務条件等について引き続き検証し、制度の趣旨、勤務の内容に応じた適切な処遇の確保やその周知徹底に努めていく必要がある。

3 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

時代が急激に変化する中で、複雑・困難な課題に迅速・的確に対応し、府民視点で質の高いサービスを提供していくためには、優秀かつ多様な人材の確保が重要である。本府においては、効率的な行政運営を行いながら、この喫緊の課題に対応するため、本年度も積極的な新規採用を継続したところである。

今後も、職員の退職数の推移や年齢構成、さらに(2)で述べる高齢期の雇用に関する状況も踏まえながら、長期的な視点に立って計画的な採用を実施していく必要がある。

そのような中で、受験者の資質や特性を多面的に見極める人物重視の取組を推進し、現地・現場においてチャレンジ精神や柔軟な発想を持って課題に取り組むことができる人材の確保に努めてきたところであるが、本年度は、専門試験に代えて自己アピール試験を行う上級採用試験の行政 I B を昨年度に引き続き実施するなど、より幅広い受験者の獲得を図ったところである。

さらに、人材確保の困難な状況が続いている技術系職種のうち、薬剤師及び獣医師の国家免許資格職については、昨年度見直した上級採用試験の年齢要件の上限を更に引き上げ30歳を40歳とするなど、必要な技術職員の確保にも取り組んでいる。

また、初級採用試験においても事務及び技術 4 職種で試験を行い、地域や

実務に精通した職員の育成を進めているところである。

今後とも、優秀かつ多様な人材の確保に向けて、京都府の魅力や業務のやりがいの効果的な発信等により受験者の拡大に取り組むとともに、雇用情勢や就職希望者の動向を踏まえた、更に効果的かつ体系的な職員採用の在り方について研究していくことが重要である。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律や京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例の趣旨を踏まえ、障害者採用選考試験の受験資格の緩和や合理的配慮の拡充等を行っているところであるが、今後も社会的な要請を踏まえて取組を推進していく必要がある。

また、採用後においては、職員一人ひとりの資質・能力を高め、多様化する府民ニーズに柔軟・的確に対応できる人材を育成していくことが必要である。

女性職員の活躍の推進については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく本府の「特定事業主行動計画」が策定され、女性管理職比率等具体的な数値目標を掲げ取組が進められているところである。引き続き、女性職員がその希望に応じて十分に能力を発揮できるよう、キャリア形成の支援や多様な分野への配置等、積極的な育成と登用を行うことが求められる。さらに、仕事と家庭の両立に向けた意識改革や制度の充実、総実勤務時間短縮の推進等、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを進めていくことが必要である。

(2) 高齢期の雇用

国家公務員については、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」により、当面、年金支給開始年齢に達するまで再任用希望者を原則としてフルタイム官職に再任用するものとされ、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっても、民間企業の状況等を踏まえ、引き続き同様に対応するとともに、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むこととされている。

本府においても、年金非支給期間においてフルタイムを基本とする再任用制度が実施されているが、年金非支給期間が最長2年となる昨年度末定年退職者が含まれる平成28年度の再任用の状況を見ると、再任用職員数は835名と、昨年度に比べて17%増加しており、さらに、再任用職員に占めるフルタイム勤務者の割合は56%と、6ポイント上昇した。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることや、当面、定年退職者数が高い水準で推移す

る見込みであることなどから、再任用職員数が更に増加し、その在職期間は更に長期化するとともに、これに伴う様々な課題が生じることも予想される。

このような中、引き続き、再任用制度を円滑に運用するとともに、再任用期間のみならず、定年前の期間から高齢層職員が専門的な知識や技術、業務経験等を活かし、一層高い意欲を持って能力を発揮できるよう、基本的な人事管理、給与や健康管理の面などの勤務条件の在り方を研究していく必要がある。

国においては、再任用職員の勤勉手当について勤務実績を支給額により反映し得るよう成績率の取扱いを改めるほか、円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き必要な検討を行っていくこととしており、本府においても、この検討の動向を注視し、本府の措置状況、他の都道府県や民間の動向も踏まえながら必要な検討を行っていくこととする。

なお、人事院は本年度の公務員人事管理に関する報告において、平成33年度に定年年齢に達する職員から年金支給開始年齢が65歳になる中で、雇用と年金を適切に接続させるためには、60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要と言及しており、本委員会においてもその動向を注視していくこととする。

Ⅲ 給与勧告実施の要請等

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

この仕組みは、行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対して府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、士気高揚につながるものであり、効率的な行政運営に資するものである。また、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定にも寄与するものである。

については、人事委員会勧告制度の意義や役割について、更に深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

なお、本府においては、厳しい財政状況等を踏まえ、管理職員に対する給与抑制措置が行われているが、この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なるものであり、適正な給与が確保されるよう望むものである。