

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ないとされ、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、地域の民間賃金の適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立や適切な勤務環境の確保に取り組んできており、本年においても職員給与の実態、給与決定の基礎となる諸事情及びその他の勤務条件等について調査研究を行ってきた。

その結果は、次のとおりである。

I 職員の給与に関する報告

1 職員給与の実態等

(1) 職員給与の状況

本委員会が令和5年4月1日現在で実施した、職員の給与等に関する条例（以下「給与条例」という。）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（ただし、再任用された職員及び臨時的任用職員等を除く。）を対象とする職員給与実態調査によると、職員は、昨年比べて257人少ない21,130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、研究職及び特定任期付職員の6種9給料表の適用を受けている。

これらのうち給与条例に定める行政職給料表の適用を受ける職員から本年度の新規学卒の採用者等を除いた公民給与の較差算定対象職員（以下「較差

算定対象職員」という。)は4,387人で、その平均年齢は40.4歳、平均経験年数は18.3年、学歴別構成比は大学卒75.3%、短大卒6.8%、高校卒17.8%、中学卒0.1%、男女別構成比は男性59.2%、女性40.8%であり、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313,206円、扶養手当6,808円、地域手当26,121円となっている。(「説明資料」第1表参照)

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体の平均年齢は39.3歳、平均経験年数は17.1年、学歴別構成比は大学卒77.6%、短大卒6.4%、高校卒16.0%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性62.4%、女性37.6%であり、給料(教職調整額を含む。)及び主な手当の平均月額は、給料337,794円、扶養手当9,102円、地域手当23,867円となっている。(「説明資料」第2表から第12表まで参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員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1,013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本年4月分として支払われた給与や民間事業所における過去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。

なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、令和2年の調査以降は除外していた病院を本年は再び調査対象とした。

また、物価高を踏まえ、いわゆるインフレ手当について、毎月支給されている場合は月例給として、一時金として支給されている場合は特別給として把握した。

本年の調査完了率は83.8%と、例年と同様に非常に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。

イ 調査の実施結果

民間事業所における給与改定等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）を行った事業所の割合は大学卒で41.2%（昨年37.0%）、高校卒で12.5%（同11.8%）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65.8%（同41.4%）、高校卒で88.2%（同43.7%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で34.2%（同58.6%）、高校卒で11.8%（同56.3%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で228,563円（同217,209円）、高校卒で176,360円（同170,129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49.4%（同36.1%）、ベースアップを中止した事業所の割合は2.8%（同12.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給制度のある事業所のうち、昇給を実施した事業所の割合は、98.5%（同100%）となっており、このうち昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は27.6%（同25.5%）、変化なしとしている事業所の割合は65.0%（同72.0%）、減額となっている事業所の割合は5.9%（同2.5%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

(3) 給与改定の基本的考え方と給与改定に関する本年の諸情勢

職員の給与は、地方公務員法第24条に根本基準が定められており、改定に当たっては、職員給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本としてきた。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、その時々々の経済・雇用情勢等が反映された民間給与の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。

本年においても、次のア及びイに掲げる方法により比較を行い、職員給与に民間給与の水準を適正に反映させ、広く府民の理解が得られるものとしていく。

ア 月例給

月例給については、単純な平均値によるのではなく、職員にあつては較差算定対象職員、民間企業従業員にあつ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、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、職員の人員数ウェイトを用いたラスパイレス方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の月例給について、給与条例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、職員給与が民間給与を4,134円・1.13%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給与は、民間給与を4,972円・1.36%下回っていた。

第1表 職員給与と民間給与との月例給の比較

| | 民間給与 ① | 職員給与 ② | 較差 | |
|-------|-----------|-----------|--------|---------|
| | | | ①-②=③ | ③/②×100 |
| 給与減額前 | 370,256円 | 366,122円 | 4,134円 | 1.13% |
| 給与減額後 | | 365,284円 | 4,972円 | 1.36% |

- (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、838円(0.23%)である。
 3 職員給与、民間給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
 4 比較給与種目は、次のとおりである。

| 民間給与 | 職員給与 |
|---------------------------------------|--|
| 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。

- 5 公民較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士を比較するラスパイレス方式による。

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

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

ラスパイレス方式

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18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て支給割合（月数）を算出し、これと職員の特別給の年間支給月数とが均衡するよう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との4.51月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.40月分）が民間事業所の特別給の支給割合を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

| | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 平均所定内給与月額 (円) | 下半期(A ₁) | 372,785 |
| | 上半期(A ₂) | 379,872 |
| 特別給の支給額 (円) | 下半期(B ₁) | 831,388 |
| | 上半期(B ₂) | 866,793 |
| 特別給の支給割合 (月分) | 下半期(B ₁ /A ₁) | 2.23 ₀ |
| | 上半期(B ₂ /A ₂) | 2.28 ₂ |
| | 計 | 4.51 |

(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、休日手当及び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月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は4.40月分である。

ウ 物価及び生計費

物価は令和3年度後半以降、継続的に上昇傾向にあり、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3.5%上昇し、京都市では3.3%上昇となっている。

家計調査（同省）を基礎に人事院が行う計算方法により算定した本年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158,640円、217,930円及び277,200円となっている。また、全国家計構造調査（同省）及び全国単身世帯収支実態調査（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、153,080円となっている。（「説明

資料」第25表及び第26表参照)

エ 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与や人事管理等について報告及び勧告を行った。

これによれば、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ところ、国家公務員給与が民間給与を3,869円(0.96%)下回っており、初任給をはじめ若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定し、行政職俸給表(一)の場合、平均1.1%引き上げることとしている。

特別給については、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、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分することとしている。

また、医師等の初任給調整手当の引上げ改定を行うとともに、在宅勤務等手当を新設することとしている。(「説明資料」参考(令和5年給与勧告の骨子)参照)

なお、小・中学校、高等学校等の教員に適用される教育職給料表に関しては、これまでどおり、改定を行う際のモデルとなる給料表が、本委員会も参画する全国人事委員会連合会において、本年の人事院勧告を踏まえて作成の上、示されている。

2 職員給与の改定等

(1) 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いる。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給与の改定に当たっては、地域の国家公務員の給与水準を考慮するとともに、給与条例に定める本来の職員給与の水準と民間給与の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、前記1の(3)のAのとおり職員の給与が民間給与を4,134円・1.13%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、本府においても人事院勧告で示された俸給表等

の構造及び改定内容を基本として次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- (ア) 各給料表について、人材確保の観点等も踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて給料表を引き上げる改定を行う。これにより職員給与は、給料表の改定により平均3,839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295円の増額となる。
- (イ) この改定は、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ものとする。

イ 特別給

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、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- (ア) 支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とし、支給月数の引上げ分は、府内の民間事業所の支給状況等を考慮しつつ、人事院勧告に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれ6月期及び12月期で均等になるよう配分する。
- (イ) 指定職給料表適用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び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、(ア)との均衡を踏まえ支給月数の引上げを行う。
- (ウ) これらの改定は、本年6月に遡及して実施する。

ウ その他の手当

- (ア) 初任給調整手当

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。

- (イ) 在宅勤務等手当

本年、人事院は国家公務員の在宅勤務等手当の新設を勧告した。

ライフスタイルが多様化する中、本府においても、時代に即した勤務環境の整備が進められており、特に知事部局等においては、コロナ禍において臨時的措置として講じてきた在宅勤務等の勤務制度の運用を本年6月1日から恒常的な制度として位置付け、制度内容をさらに拡充し、試行的に運用されている。

また、本年の職種別民間給与実態調査によると、在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は34.0%で全

国平均より高く、調査を開始した令和3年(28.4%)に比べると5.6ポイント増加しており、府内の民間事業所において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる状況にある。また、その額は月額約3,000円とする事業所が最も多くなっている。

こうした本府における在宅勤務の状況や府内の民間事業所の状況は国家公務員及び全国の民間事業所における状況と同様であり、在宅勤務等手当及び手当支給者への通勤手当の調整について、関係法令の改正を待って人事院勧告に準じて措置する必要がある。

(2) 給与制度に係る諸課題

ア 給与制度のアップデート等

本年の人事院報告においては、①人材の確保への対応、②組織パフォーマンスの向上、③働き方やライフスタイルの多様化への対応のそれぞれの観点から、給与制度のアップデートとして、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案が示されている。国家公務員の給与制度の変更は職員の給与制度にも影響を及ぼすことから、人事院の検討状況を注視し、任命権者とも連携して、それぞれの事項の本府への具体的な影響を見定めながら、本府の実情等を十分に踏まえて、給与制度をはじめとする勤務条件の整備を図る必要がある。

このほか、諸手当等については、本府を取り巻く社会情勢に即した府民の納得性の高いものとなるよう、民間事業所や国、他府県の動向等を調査・研究するとともに、業務や職員の勤務実態にも配慮しながら、不断に点検・検証を進め、今後とも適切に対応していく必要がある。

旅費制度についても、国において、国家公務員の制度が国内外の社会情勢の変化に対応したものとなるよう見直しが検討されているところであり、本府においてもその状況を注視する必要がある。

イ 会計年度任用職員の給与制度

会計年度任用職員の給与に関しては、国において、非常勤職員の給与について、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針が改正され、常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨が追加された。

また、これを踏まえ、本年5月には、総務省は、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて、改

定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう、技術的な助言をしているところである。

本府においてもこうした状況を踏まえ、会計年度任用職員の給与について、この技術的助言に則して改定を行うことが適当である。

また、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正が行われ、令和6年4月1日に施行されることになったところである。これを踏まえ、本府においても、従来からの期末手当制度との均衡も踏まえ、会計年度任用職員に対し、令和6年度から勤勉手当を支給することが適当である。

II 人事制度及び職員の勤務環境に関する報告

1 基本的な考え方

本府は現在、急速に進む少子高齢化、人生100年時代の到来、グローバル化の進展など、これまでに経験したことのない大きな社会環境の変化に直面している。また、働き方の多様化や急速に進む社会のデジタル化への対応、激甚化・頻発化する自然災害への備えなど、複雑かつ困難な行政課題に対し、機動的に対応できる組織を確立していく必要がある。

このためには、本府の各機関においても、いわゆる行政職員のみならず、公立学校の教職員や警察官等について、引き続き多様で有為な人材を確保し、計画的に育成するとともに、それぞれが能力を十分に発揮して活躍できる勤務環境の整備が必要である。任命権者と本委員会が連携して、「人材の確保・定着」、「人材の育成・活躍」及び「勤務環境」の面から、職員一人ひとりの能力と組織全体の活力やパフォーマンスを向上させ、あたたかい京都づくりを着実に進めていくことが求められている。

2 人事制度

(1) 人材の確保・定着

ア 受験者確保・人材の定着対策

多様で有為な人材を継続的に確保していくことは、効果的で効率的な公務サービスを提供し続けるために不可欠であるとともに、それぞれの公務分野において、業務量に応じた執行体制を構築する上での大前提である。

少子化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続くとともに、近年、働き方や働くことに対する価値観、ライフスタイルが多様化してきており、これ

までとは就職環境の様相が変化しつつある中で、高い能力や豊富な経験を有する人材に、本府の職員を志望していただけるよう、公務の魅力を高め、効果的に発信するとともに、処遇の改善、勤務環境の整備等の課題に対して、総合的かつ戦略的に取り組んでいく必要がある。

これまでも、本委員会と任命権者は連携して、採用試験に関するガイダンスや説明会において、京都府の仕事の魅力、やりがいでだけでなく、具体的な働き方のイメージが伝わるよう、受験勧奨の活動を強化してきたが、今後はさらに、これまでの採用試験の受験状況等の分析の下、若年層を中心とする受験者側の働き方やライフスタイルに対する考え方、ニーズ等を的確に把握し、これを基に重点的かつ効果的に公務の魅力を発信するなど、人材の確保・定着に取り組んでいく必要がある。

また、本府が就職先として選ばれるためには、初任給等はもとより、職員がやりがいや自己肯定感を持って、生き生きと働くことができる勤務環境の整備を進めることにより、働く場としての職場の魅力向上につなげていく必要がある。

とりわけ、総合土木等の技術職種の採用環境については、公民間また公務同士においても競合が厳しさを増しており、民間企業等における多様な経験・高度な専門性を有する人材の獲得などにも取り組んでいく必要がある。

高校卒業見込みの年齢で受験が可能となる各種の採用試験においては、近年、少子化や大学進学率の上昇により、受験者が減少傾向にあるが、府内高校等への訪問や、高校生等が就職先を検討し始める時期に、効果的な広報活動を実施するなど、積極的な受験勧奨を行っていく必要がある。

イ 競争試験のアップデート

多様で有為な人材を確保していくためには、アで述べた受験者確保対策等に取り組むとともに、受験しやすい採用試験制度への不断の見直しが必要である。

本委員会では、これまで任命権者と連携し、採用試験の実施方法、受験時期、受験資格等の見直しを図ってきたが、人事院においては、昨年度から国家公務員の採用試験の改革に取り組んでおり、本年度は、合格有効期間の延長をはじめ、春の総合職試験の日程の前倒し、総合職試験（教養区分）の受験年齢の引下げなどを実施しており、また来年度は、総合職試験に人文系の専攻者が自らの専門分野を選択して受験可能とすることや春の大卒程度試験で試験問題の出題の見直しなどを実施するとしている。今

後、一般職大卒程度試験においても、同様の見直しの検討が進められる中、さらに、オンライン方式を活用した採用試験について検討を行うこととしている。

本府においても、こうした国家公務員の採用試験実施方法の見直しや民間企業の採用活動の早期化に対応するため、先行実施枠での試験区分の拡大や民間企業等で広く利用されている能力試験の更なる活用など、受験者のニーズや負担の軽減などの観点から、令和6年度に向け、受験しやすくなるよう、見直しを検討していく。

ウ 多様な人材の採用

本府の職員への志願者が減少傾向にある中で、必要な人員を戦略的に確保していくためには、新規学卒者の長期勤続によるキャリア形成が主眼となる競争試験による採用と、任命権者が執行体制上の必要性等から実施する選考による採用を必要に応じ組み合わせることが有効であり、本委員会としても、多様な人材の確保に向け、任命権者の取組に適切に対応していくこととする。

障害者雇用については、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」の実現につながるものであり、本府においては、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえて、率先して、かつ計画的に障害者雇用の促進を図っていく必要がある。本委員会としては、任命権者が策定した障害者活躍推進計画が円滑に進捗するよう、可能な限りの合理的配慮、障害の特性に応じた勤務条件や勤務環境の整備に努めるなどの対応を求めていくとともに、障害者を対象とする採用試験を引き続き実施していく。

いわゆる就職氷河期世代の採用については、本府においては、令和2年度から計4回の試験を実施してきたところである。政府においては、令和5年度からの2年間を就職氷河期世代支援の第二ステージと位置付け、公務員等での採用を推進していくこととしており、本府においても、受験対象者の動向を踏まえつつ、採用試験の実施について検討を進めていく必要がある。

教員の採用については、任命権者である教育委員会が、教育職員免許状取得者から選考する仕組みとなっているが、近年、受験者の減少に伴う採用倍率の低下傾向が続いている。本委員会としても、必要に応じて教育委員会との意見交換を進めることとしているが、教員の確保は学校教育の根幹にも関わる課題であり、文部科学省による様々な対策とともに、本府に

においても、教育委員会が教職課程を有する大学との連携など、積極的な取組を進めることが必要である。

(2) 人材の育成・活躍

ア 育成マネジメントの推進

採用後は、職員がその職務を十分に果たすためには、職員一人ひとりの意欲や資質・能力の一層の向上を図るとともに、職員が自身の能力を最大限に発揮し、組織の活性化と課題対応力の強化を図っていくことが求められている。

この間、任命権者においては、地方公務員法に基づく人事評価の適切な運用や、それぞれにおいて作成された人材育成に係る指針に基づく能力の向上に向けて取り組まれている。

一方、社会状況の変化はもとより、退職者の増加に伴う職員の年齢構成の変化や、定年年齢の引上げに伴う在職期間の長期化、働き方改革の進展など、職員を取り巻く勤務環境も変化し、職員のライフスタイルや職業観も多様化してきている。

また、今後、採用時期や年齢をはじめ、様々な経験・専門性を有する多様な人材による公務運営がさらに進展すると考えられる中で、若手職員から高齢層職員まで、それぞれの役職段階において、組織の中で求められる役割や本人のキャリアプラン、求められる能力の変化等に応じたリスクリングの機会の提供など、効果的で適切な手段により、職員の更なる能力向上を図るための取組を実施していく必要がある。

新規採用職員及び若手職員に対しては、早期に組織への定着を図る観点からも取組を充実させる必要があり、併せて、職員が自身のキャリアについて考える機会を設け、キャリア形成のために必要な能力を獲得することを可能にする環境を整えていくことも重要である。

高齢層職員の勤務を取り巻く状況については、改正後の職員の定年等に関する条例等が本年4月に施行されたところであるが、定年引上げ後の60歳を超える職員が実際に勤務を行うことになる令和6年度に向け、任命権者は定年引上げに伴う様々な制度設計を着実に進め、職員の任用や職場運営が円滑に行われるよう準備を進める必要がある。

令和6年度以降は、当該職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員など、多様な任用形態の60歳を超える職員が公務の職場で働くことになることや、職員の在職期間がこれまでより長期になっていくことを踏まえ、それぞれの職務・職責に応じて、モチベーションを持って職

務に従事することができるよう、勤務条件の整備を図っていくとともに、定年まで継続して能力を発揮できるよう、自発的な学習機会の活用促進等が求められる。

また、管理監督職員に対しては、職員の育成が重要な使命であるという意識付けの下、組織目標の達成や人材育成等に取り組むことが重要であり、管理監督職員のマネジメント能力の向上に向けた取組が必要である。

こうした取組により、職員の働きがいや向上心、組織に対する愛着等を高めるとともに、公務に対する矜持を持ち、複雑・多様化する行政課題や府民ニーズに柔軟・的確に対応できる高い専門性と連携意識、強い使命感の下、意欲的に課題に挑戦する職員を計画的に育成していくことが重要である。

イ 健康の保持増進

職員がその生活を充実させることはもとより、能力を十分に発揮し、行政サービスを一層向上させるためにも、職員の健康の保持増進は極めて基本的な重要課題である。

本府においても、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等を進めてきたが、病気休職者数及び30日以上有病気休暇取得者数は、任命権者全体としては昨年度より増加している。

今後さらに、産業医との連携を強化し、定期健康診断等の全員受診の徹底、精密検査の受診促進による早期対応や特定健康診査制度などを活用した長期的・予防的な観点からの健康増進を図るとともに、メンタルヘルス対策については、これまで以上に予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止のそれぞれの場面における対策に、積極的に取り組む必要がある。

所属長は、職員の健康管理の責任者として、日頃から職員の勤務状況や健康状態を把握し、産業医等との連携を行うほか、衛生委員会を積極的に活用しながら、職員が健康な状態で勤務できるよう対策を講じる必要がある。また、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレス調査の集団解析結果を参考に、職場のストレス要因を検証し、職場改善に積極的に取り組むとともに、日常的に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、適時・適切に対応することが重要である。さらに、病気休務から職場に復帰する職員については、専門医、家族等と緊密に連携し、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必要である。

また、職員自らも心身の健康づくりに関心を持って行動することや、全職員が一体となり、継続的かつ積極的に安心して働ける職場づくりに取り組む機運を醸成することも重要となっている。

(3) 各種任用制度の運用

ア 会計年度任用職員

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柔軟かつ的確に対応するため、本府においても、様々な形態の職で会計年度任用職員が任用され、公務の円滑な推進に寄与してきている。

令和2年4月の地方公務員法の改正により、当該職員は一般職の地方公務員として同法上の各種規定が適用されることとなり、本府においても、任用や勤務条件に関する各種の制度が整備されたところである。

本委員会は長年にわたり、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、効率的な行政運営のためにも重要であると報告で言及してきているが、会計年度任用職員制度の導入後においても、常勤の一般職員との権衡を考慮した処遇が求められるところであり、任命権者においては、Iの2の(2)のイで示したことも含め、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な運用となるよう努める必要がある。

イ 臨時的任用職員

地方公務員法においては、臨時的任用職員について、常時勤務を要する職に欠員が生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するときなど、定められた事由に限り任期を限って任用することが定められている。一部の身分保障に係る地方公務員法の規定が適用されないなど、正式任用とは異なる側面があることから、厳格な要件の下で任用されることが求められており、任命権者においては、法令の趣旨を十分理解し、適切な運用を図らなければならないことに改めて留意する必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、法令遵守はもとより、公務員としての高い職業倫理が求められていることは改めて言うまでもない。昨年度の懲戒処分 の総数は前年度より減少したものの、免職に至る極めて深刻な事案が増加したが、こうした事案の発生により、府政全体に対する府民の信頼を著しく損

なう事態が生じることのないよう、職員一人ひとりが、法令遵守はもちろん、強い使命感を持って職務を遂行する必要がある。また、職務外においても公務員として相応しい行動が求められるという自覚と責任、高い倫理観とコンプライアンス意識を持って自らを律するよう、それぞれの職員の公務員倫理を高める取組を継続して進める必要がある。

府政運営の方向として、府民をはじめ様々な主体との連携・協働の必要性が高まる中、これまで以上に府民に信頼される府政の確立が求められており、任命権者においては、職員がより適正に職務を行うことができるよう、内部統制制度の運用をはじめ、組織的な相互牽制機能を高めることが重要である。

所属長は、各所属において日頃から職員相互が円滑に意思疎通のできる風通しの良い職場環境づくりに取り組み、職員への的確な指導・助言を通じ、早い段階でリスクに気づき、適切な対応が取れるよう努める必要がある。

3 職員の勤務環境

(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勤務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、さらに、多様で有为な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

職員の勤務時間は、原則として、4週を超えない期間につき1週当たり38時間45分と定められ、1日につき7時間45分の勤務時間が割り振られるとともに、週休日が設定されている。時間外勤務は、この例外として、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仕組みとなっている。

したがって、時間外勤務の縮減に当たっては、まず、所属長が職員一人ひとりの勤務状況や業務の内容、進捗状況を正しく把握していることが重要であり、このことは、職員間の業務の平準化や人事委員会規則又はいわゆる三六協定で定める時間外勤務の上限規制を遵守する上でも基本となる。時間外勤務を行う職員やそれを命じる所属長が、勤務時間法制やルールについて共通の認識に立つとともに、所属長にあっては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿って、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理を行う必要がある。また、三六協定を締結している事業場においては、協定更新に合わせ、時間外勤務に関する課題等について、協議を行う必要がある。

また、命令された勤務時間に対する時間外勤務手当は、適時・適切に支給されなければならないものである。

任命権者においては、こうした時間管理に加え、現在実証試験が行われている生成AIや情報通信技術の活用等を通じて、引き続き事務事業の効率化を図るとともに、業務内容や業務量など各職場の実態に応じた人員配置を行うため必要な人員を随時・的確に確保し、全庁的に時間外勤務の縮減につなげていく必要がある。

本委員会としても、任命権者と連携して必要とする人材の確保に向けて取組を進めていくことに加え、事業場調査等において、関係法令等に定められた対応の実施を引き続き指導していくとともに、調査結果を本委員会のホームページで公表することにより、各事業場における勤務時間管理の重要性への認識を向上させ、適正な管理を推進するための啓発を行うこととする。

なお、長時間勤務は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、所属長は、産業医等による面接指導を職員に受けさせるなど関係法令の趣旨を踏まえた措置を講じなければならない。

また、週休日や休日に長時間の勤務を命じる場合は、職員の健康保持はもとより、総実勤務時間の短縮の観点からも、予め週休日の振替等や代休日の指定を行い、職員が勤務することを要しない日等を確保する必要がある。

加えて、年次休暇や夏季休暇の計画的取得、連続取得の促進についても総実勤務時間の短縮に有効である。昨年度の年次休暇の取得日数は、警察本部では、全ての職員が5日以上であった一方、他の任命権者では1割から2割程度の職員が5日未満という状況であった。所属長は、年次有給休暇5日の取得を義務付けた民間労働法制の趣旨を踏まえ、年次休暇等の計画的取得や取得促進、取得しやすい職場環境の整備、働き方に関する職員への意識啓発等に引き続き取り組む必要がある。なお、これら長時間勤務の抑制や年次休暇等の取得の取組は、管理職員についても同様に重要である。

さらに、国家公務員に関して、本年の人事院報告では、夏季休暇の使用可能期間である7月から9月までの期間が業務上繁忙期に当たるため、当該期間内に休暇を使用することが困難な職員について、当該期間を前後各1月の期間拡大し、休暇を使用することが可能とされた。

本府においては、昨年度から使用可能期間を6月から9月までの期間としていたところであるが、夏季休暇は、夏季において心身ともに健康を保つための休暇として重要であることを勘案し、使用可能期間内に休暇を使用することが困難な職員が存在する場合には、国家公務員に準じた取扱いとすることが適当である。

(2) 教育職員の勤務時間管理

教育職員の勤務時間管理については、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（以下「給特法」という。）に基づく在校等時間による適切な管理が求められており、これに対する教育職員の適切な理解と、教育委員会や各学校での取組の推進が必要となっている。

府立学校では、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づき、ICカードによる出退勤時刻記録を基礎とした在校等時間の把握を行うとともに、段階的に在校等時間の縮減を図るための取組が進められている。昨年度は、全体で平成29年度比16.4%の減少となり、一定の成果が見られるところであるが、引き続き、働き方改革を推進するとともに、保護者や地域等関係者の理解を得ながら、学校行事の実施方法の工夫など学校現場における具体的な業務改善の取組を着実に実行していく必要がある。

また、部活動指導については、国において令和4年12月に「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が策定され、本年度からの3年間を地域移行を目指す改革推進期間と位置付け、地域の実情に応じて柔軟に部活動改革を推進することとされたところであり、教育職員の負担軽減の観点からも、本府における対応を検討していく必要がある。

なお、令和3年4月に施行された改正給特法により、学校を設置している地方公共団体が1年単位の変形労働時間制の導入を選択できることとなった。本府においてこの制度を導入するためには、まず省令等に盛り込まれた条件を満たす必要があるが、制度の趣旨に沿って勤務日数や勤務時間が適切に設定できるか等の課題も精査した上で、市町教育委員会等や校長をはじめ教育職員の意見を十分踏まえ、対応を検討することが求められる。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、総実勤務時間の短縮に資するとともに人材確保・定着にも資すると考えられることから、効果的な勤務時間制度の整備を検討していくことが重要である。

テレワークは、多様で柔軟な働き方を推進するために効果的なものであり、仕事と家庭の両立や出勤困難時の業務継続にも活用されている。知事部局等においては、本年からは、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現によるワーク・ライフ・バランスの推進等を目的に、コロナ禍における臨時的な制度として講じてきた措置を、恒常的な制度として位置付けるとともに、制度内容をさらに拡充し、試行的に実施されている。テレワークを新型

コロナ後の社会における一つの勤務形態として定着させるため、テレワークを実施する際の勤務管理、長時間労働対策及び健康管理等について、所属長が職員の勤務状況を直接把握することが困難であること等のテレワーク特有の事情を踏まえた取扱いを示すことが重要であり、国の検討状況も踏まえ、本府においても対応が必要である。

また、近年のワーク・ライフ・バランスの重要性への意識の高まりや、職員の価値観やライフスタイルの多様化に伴い、働き方に対するニーズも多様化している。

国家公務員に導入されているフレックスタイム制等の利用による柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものであるとされており、本年、人事院は令和7年度からの対象者の拡大を勧告したところである。

また、人事院報告においては、1日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に一定以上の休息時間を確保する勤務間インターバル制度について、職員の健康維持や公務能率の向上などその効果や重要性について言及した上で、令和6年度から勤務間インターバルの確保を各省各庁の長の努力義務とすることとされた。

一方で、これらの制度の導入に当たっては、適切な公務運営の確保や勤怠管理をはじめとする業務マネジメントの充実が不可欠であることから、本府においても、取組を進める国の動きや他府県の動向を注視しつつ、研究を進める必要がある。

(4) 仕事と家庭の両立

個々の職員の生活の基盤は家庭であり、職員が家庭において性別にかかわらずなく仕事と育児・介護等が両立できる勤務環境を整えることは、安心して働き続ける上で極めて重要な課題であり、また、多様で有為な人材の確保・定着にもつながるものであることから、その重要性は、ますます高まっている。

本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」の中で、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられた。

仕事と育児の両立の一つの指標となる男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、女性職員の育児休業取得率と比べれば、なお差が存在しており、それぞれの家庭や個人の選択が尊重され、育児休業をはじめとする制

度を希望する職員が活用できることが求められている。

「子育て環境日本一」を目指す本府においては、政府目標も踏まえ、所属長は、職員の仕事と育児・介護等との両立の重要性や制度の内容を十分に理解し、周囲の職員の意識醸成を進めるなど職員が制度を利用して安心して働ける職場環境づくりを進めるとともに、代替職員の配置を含めた業務体制の再構築など、職場全体としてのサポート体制を構築する取組を一層推進する必要がある。

(5) 適正な勤務環境の確立

職員が働いている職場は、事業場として位置付けられており、その勤務環境を整えることは、労働安全衛生面から職員の安全と健康を確保する上での基本である。

府の事業場には、原則として、労働安全衛生法等が適用されるため、事務所の室温など環境管理等について定める事務所衛生基準規則等に基づいて適切に対応することはもとより、令和5年4月から順次施行されている新たな化学物質規制への対応も必要となっている。さらに、衛生委員会を効果的に活用し、安全衛生の取組について引き続き職員に周知するなど、安全で健康的な職場の整備に努める必要がある。

これに加え、衛生設備の改修やバリアフリー化等、職場の勤務環境の整備は、来庁する府民へのサービスや接遇の向上にもつながることから、引き続き、計画的な対応に努める必要がある。

健康増進法に基づき、学校・病院等や行政機関は、原則として敷地内は禁煙とされている。府立学校、府立病院での全面禁煙が実現されている一方、本庁敷地内においては、法令の規定に則った受動喫煙対策を実施した上で、喫煙場所が設置されている状況にある。任命権者においては、法令に適合した施設管理や施設利用者への周知等により、引き続き適切な受動喫煙対策の徹底を図るとともに、職員の禁煙に向けた支援等に取り組む必要がある。

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、職員の人格や尊厳を不当に傷つけ、仕事への意欲や自信を減退させ、メンタルヘルス不調の一因となるだけでなく、職員の能力発揮を妨げ、正常な公務運営の障害になる重大な問題である。

任命権者においては、これまでから、職員に対してハラスメントについての正しい理解を促し、意識啓発を行う等、未然防止や発生した場合の適切な対応に努めてきたところであるが、引き続き積極的に対策を進める必要があり、特に管理監督職員については、自身が職場運営のキーパーソンであるこ

とを自覚し、「ハラスメントを発生させない、見逃さない」という強い意識を持って行動することが求められている。

また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず誰もが安心して勤務できる職場づくりに向けた取組や妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントの防止等の取組をより一層進めていくことも重要である。

本委員会では、所属長等を主な対象として「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催するなど、これらの課題について、意識醸成を図ってきた。任命権者においては、引き続き、所属長をはじめ管理監督職員に対し、所属職員への適切な対応について注意喚起を行うとともに、万一、事案が発生した場合でも安心して相談できる窓口づくりや円滑な解決を図る体制づくりに努める必要がある。

本委員会においても、相談窓口職員のスキルアップに努めるなど、引き続き苦情相談への的確な対応と任命権者との連携による適切な事案解決に向けて、相談機関としての機能の向上を図るものとする。

Ⅲ 給与勧告実施の要請等

本報告の冒頭に示したとおり、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。

職員は、府民の命と健康、生活を守るため、一般行政や教育、警察等の各分野において真摯に職務に精励している。

このような状況の中で、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みを通じて適正な給与を支給することは、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、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、こうした本制度の意義、役割と今日の給与を取り巻く環境について、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、条例に基づいて毎年度期限が延長されつつ実施されてきている。本委員会はこれまでも、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を述べてきたが、改めて一般職に属する公務員としての適正な給与が確保されるよう望むものである。