

# 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、適当な措置を講じられ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、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。

中立性、専門性を有する第三者機関であ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、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に資するものであり、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社会一般の情勢に適応した適正な給与制度・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

本委員会が本年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、昨年に比べて134人多い21,111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4,381人で、その平均年齢は39.5歳、平均経験年数は17.0年、学歴別構成比は大学卒78.1%、短大卒6.2%、高校卒15.6%、中

学卒0.1%、男女別構成比は男性57.0%、女性43.0%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331,939円、扶養手当6,861円、地域手当30,732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39.1歳、平均経験年数は16.7年、学歴別構成比は大学卒79.7%、短大卒5.9%、高校卒14.4%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性61.1%、女性38.9%である。（「説明資料」第2表及び第3表参照）。給料（教職調整額を含む。）及び主な手当の平均月額は、給料365,827円、扶養手当10,166円、地域手当32,141円となっている。（「説明資料」第4表参照）

## (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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である879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200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昨年8月から本年7月までの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、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が大学卒で39.5%、高校卒で12.8%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73.1%、高校卒で87.9%となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で26.9%、高校卒で12.1%となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で270,300円、高校卒で212,906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67.9%、また、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、100%となっており、このうち昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は38.8%、変化なしとしている事業所の割合は54.4%となっている。（「説明資料」第16表及び第17表参照）

人事院における調査結果と同様、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されており、相応の賃金水準を確保しようとする動きがうかがえる。

### (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必要がある中で、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することが最も合理的であるとの考え方による。

本年においても、次のア及びイの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

公民給与の比較は、単純な平均値による比較ではなく、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、職員にあっては較差算定対象職員、民間においてはこれと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を対比させるラスパイレス方式により行っている。

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12,010円・3.08%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12,846円・3.30%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<br>① | 職員給与<br>② | 較差       |         |
|-------|-----------|-----------|----------|---------|
|       |           |           | ①－②＝③    | ③／②×100 |
| 給与減額前 | 401,571円  | 389,561円  | 12,010 円 | 3.08 %  |
| 給与減額後 |           | 388,725円  | 12,846 円 | 3.30 %  |

- (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、836円(0.21%)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)、特地域勤務手当及び特地域勤務手当に準ずる手当、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方式による。

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

P<sub>1</sub>…民間企業従業員の平均給与月額

P<sub>0</sub>…職員の平均給与月額

Q<sub>0</sub>…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の4.68月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.65月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.03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<br>(円) | 下半期(A <sub>1</sub> )                 | 408,573           |
|                  | 上半期(A <sub>2</sub> )                 | 424,010           |
| 特別給の支給額<br>(円)   | 下半期(B <sub>1</sub> )                 | 927,865           |
|                  | 上半期(B <sub>2</sub> )                 | 1,022,125         |
| 特別給の支給割合<br>(月分) | 下半期(B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> ) | 2.27 <sup>1</sup> |
|                  | 上半期(B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> ) | 2.41 <sup>1</sup> |
|                  | 計                                    | 4.68              |

- (注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給される全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月までの期間をいう。

## 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1.4%の上昇となっている。（「説明資料」第25表参照）

府民一般の標準的な生活の水準を把握するため、「家計調査」（同省）等に基づき、勤労者世帯のうち、1人世帯及び夫婦のみ又は夫婦とその子で構成される複数人世帯について、令和8年4月の標準生計費を算定したところ、京都市の1人世帯、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102,490円、150,880円、169,210円及び187,560円となっている。（「説明資料」第24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 15,056 円 (3.51%) 下回っており、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、昨年を上回る俸給表の引上げ改定をし、行政職俸給表(一)の場合、平均 3.3% 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 0.05 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 0.025 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及び宿日直手当の引上げ改定を行うとともに、転勤に伴う経済的な負担の軽減に資するため、転居を伴う転勤を行う職員への手当を新設することとしている。

このほか、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告として、事由を問わず年 7 日取得できる無給休暇の新設や休日に勤務した場合の代休日の指定等の見直しを行うこととしている。(「説明資料」参考(令和 8 年人事院勧告・報告の概要)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) 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、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とする。

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) のアのとおり職員の給与が民間給与を 12,010 円・3.08% 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。

各給料表について、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、全ての職員を対象に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11,036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971円の増額となる。

また、人事院は、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。）の俸給月額について、民間における再雇用者の給与水準に見合ったものとなるよう、近年の改定率を上回る改定を勧告した。本府の職種別民間給与実態調査においても、係長級のフルタイム再任用職員の月例給の平均は、民間の係長級のフルタイム勤務再雇用者の月例給の平均を下回る結果となっており、国の改定の考え方を踏まえて、再任用職員の月例給の引上げ改定を行う。

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。

## 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。

支給月数を0.05月分引き上げ、4.70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踏まえ、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。

また、指定職給料表適用職員、再任用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についても、上記の取扱いとの均衡を踏まえ支給月数の引上げを行う。なお、再任用職員については、令和4年度から支給月数の改定単位を0.025月単位としてきたところであるが、国家公務員の再任用職員との均衡を踏まえ、改定方法を見直すこととする。

これらの改定は、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配分することが適当であることから、本年6月に遡及して実施する。

## ウ その他の改定

### (ア) 転居に関する手当

人事院は、異動の円滑化を図るため、転勤を行う職員の経済的負担等に対する給与上の措置として、転居を伴う転勤を行った職員に対する手当を令和9年4月から新設するよう勧告した。具体的には、所要の経

過措置を講じた上で、現行の単身赴任手当については基礎額（一律月額 3 万円）のみとし、新設する手当は、転勤の形態に関わらず転居を伴う転勤を行った職員を対象とし、距離区分に応じて異動から 3 年間支給することとしている。

本府においても、転居を伴う異動があり、転勤を行う職員の経済的負担等への給与上の措置の必要性が認められることから、地方自治法の改正の動向を踏まえて適切に対応していく必要がある。

#### (イ) 地域手当

令和 7 年の本委員会の勧告において、級地区分と支給割合の改正を段階的に実施することとし、国の経過措置が終了する令和 10 年 4 月までに制度を完成させることとした。また、支給割合は、国の引上げにおける支給割合を参考に設定することとしており、人事委員会規則で定めることとしている令和 9 年度における現 4 級地（旧 5 級地）の支給割合は、8.0%とする。

#### (ウ) 通勤手当

国においては、月の途中に採用された職員等について、当該採用等の日の属する月から支給する等の見直しが本年 10 月から実施されたところである。給与制度は国家公務員の給与制度に準拠するという基本的な考え方に基づいて、国の見直しに準拠して見直しを行うことが適当である。

#### (エ) 特地勤務手当

国においては、本年 4 月に最新データを踏まえ、特地官署等の指定の見直しがされたところである。本府においても、最新データにより特地公署等について点検・検証を進め、適切に対応していく必要がある。

#### (オ) 宿日直手当

宿日直手当については、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。

#### (カ) 医師等の初任給調整手当

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。

## (2) 教育職員の給与

教育職員の給与については、昨年、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。）が改正され、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営・指導の促進とともに職務や勤務の状況に応じた教育職員の処遇の改善が図られることとなっており、教職調整額の基準となる率について段階的に引き上げられているところである。こうした中で、文部科学省の令和8年度義務教育費国庫負担金予算においては、部活動指導業務に従事する教員の処遇改善を図るため特殊勤務手当については増額された一方、特別支援教育に従事する教員に支給される給料の調整額については負担と処遇のバランスに配慮した見直しとして減額されているところである。

このような状況の下で、教育職員の給与制度の在り方については、その職務と責任の特殊性に基づくものとなるよう、今後とも、国における検討・措置状況や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

## (3) 給与制度に関する諸課題

### ア 会計年度任用職員の給与制度

国においては、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7月に非常勤職員の給与に関する指針が改正され、本年10月から任期が相当長期にわたる非常勤職員に対して扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努める旨が追加された。

また、本年9月には、総務省は一定の要件を満たす会計年度任用職員について、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給するよう、技術的な助言をしたところである。

本府においてもこうした状況の下で、この技術的助言や本府の実情等を踏まえ、会計年度任用職員に対し扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給することが適当である。

### イ その他の諸課題

国においては、多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘導することを目的として、令和7年4月から初任給決定に係る規定等の見直しが行われたところである。本府においては、初任給の決定において民間企業等における経験年数については年数に応じて換算率を定めているところであるが、採用者の民間企業等における経験を十分に考慮して初任給を決定できるように見直しに向けた検討を進める必要がある。

また、本年の人事院報告において、国の本府省幹部職員等について、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準を確保するとともに、能力・実績に応じた人事運用を徹底し、実力本位の人事制度へ見直すこととし、令和9年に具体的な内容を報告するとされた。本府においても国の検討状況を注視していく必要がある。

その他の諸手当については、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つつ、不断に点検・検証を進め、給与業務の効率化の視点も踏まえ、今後とも適切に対応していく必要がある。

## 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、少子化の進行による生産年齢人口の減少や人材獲得競争の激化、人生100年時代といわれる超高齢社会の到来、激甚化・頻発化する自然災害や感染症等への対応、価値観や働き方の多様化、生成AIをはじめとするデジタル技術の急速な進展、インフラの老朽化、更には不安定な国際情勢など、社会経済環境の大きな変化に直面している。

このような変化に伴い、行政課題は更に複雑・多様化しており、限られた人員で質の高い府民サービスを持続的に提供していくためには、デジタル技術を活用した業務改革や時代に即した事務事業の見直しによる効率化・スリム化を推進するとともに、多様で有為な人材の確保・定着とその育成を図ることが、一層必要となっている。

そのためには、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備を図るとともに、やりがいや成長を実感できる魅力ある職場づくりを推進し、その魅力を効果的に発信することで、より多くの有為な人材から「選ばれる京都府」となることが重要である。

今後とも、任命権者と本委員会が連携し、多様で有為な「人材の確保・定着」、職員の主体的な学びやキャリア形成を支援し、その能力を最大限に発揮できる「人材の育成・活躍」、及び多様で柔軟な働き方が選択できる「働きやすい職場づくり」の3つの観点から取組を進める必要がある。

こうした取組を通じて職員のワークエンゲージメントを高め、一人ひとりがやりがいや成長を実感しながら能力を向上・発揮できる組織風土を醸成することで、組織全体の活力とパフォーマンスの向上を図り、質の高い府民サービスを持続的に提供していくことが求められている。

## 2 人事制度及び職員の勤務環境

### (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、質の高い府民サービスを持続的に提供する上で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となるものである。

職員の採用については、生産年齢人口の減少に加え、民間企業等との人材獲得競争が激化する中、一類採用試験の申込者数は、令和6年度から3年連続で増加しているものの、受験者数が横ばい傾向にあり、受験者の確保が課題となっている。

さらに、人材の流動化や若年層の就労観の変化等を背景に、若手職員の離職も増加傾向にあり、今後も売り手市場が継続するものと見込まれる。

他方、若年層においては、社会貢献への関心を持ちながらも、将来的な転職を見据え、仕事を通じた自身の成長やキャリア形成を重視し、多様で柔軟な働き方を求める傾向が強くなっている。

就職を取り巻く環境や若年層の就労観が変化する中で、高い能力や豊富な経験を有する人材から、本府が就職先として選ばれるためには、Iの2で述べた給与面での適切な処遇に加え、仕事を通じて得られるやりがいや自身の成長、社会への貢献といった公務の魅力を分かりやすく発信するとともに、(3)で述べる多様な人材が能力を十分に発揮しながら活躍し続けられる職場づくりに、総合的かつ戦略的に取り組んでいく必要がある。

本委員会では、これまで任命権者と連携し、学校訪問や採用ガイダンス、職員採用ホームページ、SNS等を活用した情報発信に加え、若手職員との交流機会の創出などにより、府職員として働く姿や仕事のやりがいを具体的にイメージできる取組を進めてきた。今後は、本府が求める人材像や習得できる専門性・スキル、キャリア形成の展望などを分かりやすく示すことで「府の仕事のブランディング」を一層推進することが重要である。また、職場見学やインターンシップ、仕事体験等を充実させることで、本府への就職意欲の向上を図るとともに、採用後の定着にもつなげていく必要がある。

特に、総合土木をはじめとする技術系職種については、人材獲得競争の激化により、その確保は一段と困難な状況にある。このため、府職員として専門性を発揮しながら成長できる環境や、府民生活や地域社会に直接貢献できる仕事の意義を積極的に発信するとともに、民間企業等で培われた

経験や高度な専門性を有する人材の採用・活用についても一層推進していく必要がある。

また、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ついては、少子化の進行や大学進学率の上昇等を背景として就職希望者数が減少しており、本府の受験者数も減少傾向が続いている。このため、府内の高等学校や専門学校等への訪問を通じた積極的なPRや、将来の公務人材の裾野拡大につながるよう、府の仕事の魅力の効果的な広報活動を積極的に進めていく必要がある。

## イ 競争試験制度の見直し

多様で有為な人材を安定的に確保していくためには、アで述べた受験者確保の取組と併せて、時代の変化に対応した採用試験制度への見直しを継続的に進めていくことが重要である。

近年、民間企業における採用活動の早期化や採用手法の多様化が進むとともに、就職活動に対する学生の意識や行動にも変化が見られる。また、公務員試験対策に多くの時間を要することを理由に、公務員を進路として選択しない学生も少なくない。こうした状況を踏まえ、本委員会においては、任命権者と連携しながら、採用試験の実施時期や試験方法、受験資格の見直しなどを進め、多様で有為な人材が受験しやすい制度の構築に取り組んできたところである。

一方、人事院においても、人事行政諮問会議の議論等を踏まえ、本年度には、総合職大卒程度試験の「教養区分」における春試験の新設や受験可能年齢の引下げ、試験内容の見直しなど受験機会の拡大と受験しやすい採用試験制度への改革を実施する、採用プロセスのアップデートが進められている。

本府においても、引き続き、就職活動の早期化をはじめ、アで述べた就職を取り巻く環境や若年層の就労観の変化など、時代の変化に適応した採用試験制度の不断の見直しを進めることが重要である。

こうした観点から、人材確保がより困難な状況にある技術職種については、令和6年度から、全ての試験区分の実施時期を前倒ししているが、特に人材獲得競争が激しい総合土木については、大学3年生の秋から受験できるよう、令和7年度から受験可能年齢を引き下げるとともに、民間企業への就職や大学院修士課程進学といった経験を積んだ受験者が再度試験を受け直す必要がないよう、採用候補者名簿の有効期間を2年から4年に延長したところである。引き続き、より機動的かつ柔軟な採用手法について

検討を進め、必要な人材の確保につなげていくことが重要である。

また、学生が公務員を進路として選択しない理由として「公務員試験対策が負担」を挙げる者が少なくないことから、行政B区分において、SPI方式を導入するとともに、本年度からは自己アピール試験の内容を見直し、これまでの学びや経験の中で身につけた知識や能力等を評価するなど受験者の負担軽減と受験しやすい試験制度の構築を進めているところである。

今後においても、人物重視の採用を基本としつつ、職務遂行に必要な能力や適性を適切に評価できる試験制度の充実を図るとともに、内定式等に出席する採用予定者への交通費等の支給も含め、受験者の負担軽減や受験機会の拡大につながる見直しについて引き続き検討を進めていく必要がある。

## ウ 多様な人材の採用

人材の流動化が進む中、多様で有為な人材の確保の観点から、多様な経験や知識・技能、高度な専門性を有する人材を獲得していくために、新卒者を中心とする採用試験のみならず、任命権者が実施する選考採用等を必要に応じて組み合わせることが有効と考えられる。任命権者においては、社会人経験者採用選考試験を取り入れながら人材の確保に取り組んでいるところであるが、即戦力となる人材を確保するためのアルムナイ採用の検討など、多様で有為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、障害のある人がその能力や適性を十分に発揮し、自らの意思や希望に沿って活躍できる共生社会の実現につながる重要な取組である。

任命権者においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき策定された「障害者活躍推進計画」に沿って、障害者の積極的な雇用と障害のある職員の障害特性に応じた勤務条件や職場づくりに取り組んでいく必要がある。

本委員会としても、障害のある職員に対する合理的配慮、障害の特性に応じた勤務条件や勤務環境の整備を求めるとともに、任命権者の取組を支援するため、障害者を対象とした採用選考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、政府において、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、公務員等での採用が推進されてきたところであり、本府においても、令和2年度から令和6年度まで

同世代に特化した採用試験を実施してきた。さらに、令和7年6月に「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定された「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」を踏まえ、本年度には当該採用試験を再開したところであり、引き続き同世代に対する支援に取り組んでいく必要がある。

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等する仕組みとなっているが、近年、志願者数の減少傾向が続く中、採用予定人数の増加も相まって、志願倍率が低下している。

教員の確保は、学校教育の根幹を支える重要な課題であり、本委員会としても、必要に応じて教育委員会と意見交換を行うこととしている。教育委員会においては、本年度の教員採用選考試験について採用予定者数を過去10年間で最大とするとともに、大学3年生等チャレンジ選考試験の全校種・職種・教科（科目）への拡大や、社会人経験者特別選考（教員免許取得猶予）の対象拡大など、志願者確保に向けた取組を実施しており、引き続き積極的な取組を推進していくことが必要である。

## (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ことができるよう、個々の職員の意欲や資質・能力の一層の向上を図るとともに、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織の活性化と複雑・多様化する行政課題への対応力の強化を図っていく必要がある。

とりわけ、人材を組織の持続的な発展を支える重要な資源として捉え、職員の成長と活躍を組織力の向上につなげていく人的資本の視点がますます重要となっており、本府においても、職員一人ひとりの多様な能力や経験を組織の力として生かしながら、人材育成と組織力向上を一体的に進めていく必要がある。

任命権者においては、地方公務員法に基づく人事評価制度の適切な運用や、人材育成に係る指針等に基づく職員の育成に取り組まれてきたところであるが、1で述べたように、社会経済環境の変化や行政課題の複雑・多様化が進む中、人材の育成・活躍の重要性は一層高まっている。任命権者においては、人材の育成と活躍促進の取組を戦略的かつ計画的に推進していくとともに、次のような観点からの取組が重要である。

第一に、本府が対応すべき中長期的な課題の解決や計画の実現に向け、職員の自主性や多様性の発揮に留意しつつ、求められる職員像や行動指針、

組織の目指すべき姿、各職務分野や職位に応じて求められる役割や知識・技能等について明確にし、それぞれのキャリアステージに応じた体系的な人材育成を進めることが重要である。

組織全体として、目指す方向性や重視する価値を共有することは、組織としての一体感の醸成はもとより、府民との信頼関係をより強固なものにすることにもつながるものである。

第二に、生成ＡＩをはじめとするデジタル技術の進展や行政ＤＸの推進に伴い、職員に求められる知識や能力が大きく変化していくとともに、定年年齢の引上げに伴う在職期間の長期化等により、今後更に、様々な職務経験や専門性を有する多様な人材による公務運営が求められる。

このため、若手職員から高齢層職員まで、それぞれの職種、階層、専門性等に応じて必要となる能力の開発を進めるとともに、リスキリングやスキルアップに向けた体系的な研修・育成プログラムの整備・充実を図る必要がある。併せて職員一人ひとりが主体的に学び、自らのキャリアを形成していく視点も重要となっている。職員が自身の強みや適性を理解しながら成長できるよう、研修機会の提供や自己啓発支援、庁内外での多様な業務経験の付与、人事面談等を通じたキャリア形成支援を充実させていくことが求められる。

また、職員一人ひとりが能力を最大限発揮するためには、管理監督職員には、職場のリーダーとして、職員の成長を支援し、その能力を引き出すマネジメントが求められる。職員との継続的な対話や適切な助言を通じて成長を促すとともに、自由に意見を述べたり、提案ができる心理的安全性の高い職場環境を構築し、挑戦や学びを後押しする組織風土を醸成していくことが重要である。そのためには、人材育成・人事担当部局が管理監督職員と十分に連携しながら、一体となって取り組んでいく必要がある。

管理監督職員のマネジメント能力を向上させ、組織全体で人材の育成を促進し、個々の職員が働きがいや成長を実感できる取組を進めていくことは、意欲や、組織に対するワークエンゲージメントを高め、そのパフォーマンスを更に向上させることにつながるとともに、定着の観点からも重要である。

こうした取組を通じて、高い専門性と強い使命感を持ち、変化を前向きに受け止めながら主体的に課題解決に取り組む職員を育成し、組織力の向上と人材の定着につなげていくことが求められる。

## イ 女性活躍の推進

多様で有為な人材から選ばれる京都府となるためには、性別にかかわらず多様な人材が活躍できる魅力ある職場づくりが求められている。

任命権者においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、誰もが働きやすい職場づくりを推進する取組が実施されてきたところである。令和7年通常国会において、令和8年3月31日までの時限立法である女性活躍推進法の有効期限の10年間延長等を内容とする改正法が成立したことから、任命権者においては、法改正の趣旨、この間の女性管理職比率等の数値目標の達成状況等を踏まえ、行動計画がより実効性の高いものとなるよう、全庁挙げて、誰もが能力を発揮して活躍できる職場づくりに取り組んでいくことが重要である。

## ウ 高齢層職員の勤務制度等

高齢層職員を取り巻く状況については、令和6年度から、定年引上げ後の60歳を超える職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員など、多様な任用形態の高齢層職員が公務の職場で勤務している。

また、民間企業においては、全国的に定年年齢を60歳超とする企業の割合が増加傾向にあり、国においては、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、高齢層職員の給与水準について、人事管理に関連する制度と一体的に検討を行うこととしている。

これらの国の検討状況を注視するとともに、本府における高齢層職員の勤務条件について、高齢層職員の豊富な知識や技術、経験等を活用し、次の世代に継承していくとともに、それぞれの職務・職責や役割に応じて、その能力を十分に発揮し、高い意欲を持って職務に従事することができるよう、整備を図っていく必要がある。

## (3) 働きやすい職場づくり

### ア 総実勤務時間の短縮

#### (ア) 時間外勤務の縮減等

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能力を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・バランスの推進、職員の健康の保持増進及び多様で有為な人材の確保の観点からも極めて重要な課題である。

本府における令和7年度の時間外勤務の総時間数は、教育委員会においては前年度を若干下回ったものの、知事部局及び警察本部においては増加した。これは、府内で発生した鳥インフルエンザに係る防疫措置等により業務量が増加した影響が大きかったものと考えられる。しかしながら、近年の自然災害の激甚化・頻発化等を踏まえると、今後も年度当初には想定し得ない業務が発生することが見込まれることから、任命権者においては、年度途中においても執行体制を点検し、必要に応じて応援態勢を構築するなど、適時適切な人員配置を行う必要がある。

また、時間外勤務の縮減に当たっては、勤務時間に係る労働法制等（以下「勤務時間法制等」という。）を踏まえた適切な勤務時間管理の下、長時間勤務の要因分析を行うとともに、生成AIをはじめとするデジタル技術の活用等による業務の効率化を進めることが重要である。加えて、職員の勤務状況や業務の進捗状況を的確に把握し、業務の平準化を図るとともに、業務量や育児・介護等による休務の状況など各職場の実態に応じた執行体制の確保に努める必要がある。

所属長をはじめとする管理監督職員は、職員一人ひとりの勤務時間を適切に管理した上で、時間外勤務を命じる必要がある場合には事前命令及び修正命令を徹底するとともに、命令を受けていない職員の速やかな退庁を促さなければならない。また、命令に基づく時間外勤務に対する手当については、適時適切に支給される必要がある。

本委員会が令和7年度に全所属を対象として実施した事業場調査において、実地調査を行った44所属のうち13所属で時間外勤務の上限時間を超過している事例が認められたことから改善指導を行った。上限時間超過の要因は所属ごとに異なるものの、多くの所属において業務の平準化が課題として認識されていた。このため、管理監督職員においては、業務量の偏在を防止する観点から、職員への支援や業務分担の見直しを適時的確に行うなど、マネジメント機能を一層強化することが求められる。また、時間外勤務命令が適切に行われていなかった3所属についても改善指導を行ったところであり、各所属においては、客観的な記録を基礎とした適切な勤務管理を行い、時間外勤務命令の修正漏れの防止に努める必要がある。

労働基準監督権限を有する本委員会としては、引き続き事業場調査等を通じて勤務時間法制等の遵守を徹底するとともに、勤務時間管理の重要性に関する意識の向上及び適正な勤務時間管理の推進に向けた啓発に取り組んでいく。

さらに、長時間勤務を行った職員に対する健康確保も重要である。任命権者には、一定時間を超える長時間勤務を行った職員に対し、産業医等による面接指導を受けさせることが義務付けられている。知事部局等及び警察本部では、対象職員への面接指導の実施率は概ね100%となっている一方、教育委員会においては、教育職員本人の希望による実施としていることから、その件数は極めて少ない状況にある。長時間勤務は心身の健康に重大な影響を及ぼすおそれがあることから、所属長は面接指導の意義について丁寧な説明を行い、対象職員に積極的な受診を促すなど、健康確保措置の実効性向上に努める必要がある。

#### (イ) 代休日の指定等の見直し

人事院は、休日や週休日に特に勤務することを命じた場合、現状では、代休日の指定は1日単位で行うものとされ、週休日の振替等も1日又は4時間単位で行うものとされていることについて、職員の総実勤務時間を減少させる観点から、職員が、その勤務した時間と同じ時間だけ休むことができるよう、代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間単位に限らず行うことを可能とするよう勧告した。

本府においても、代休日の指定は1日単位で行うものとされ、週休日の振替等も1日又は4時間単位で行うものとされている。国における見直しは、職員の総実勤務時間の短縮に資すると認められるため、国と同様の見直しを行う必要がある。

なお、この見直しは、総実勤務時間の短縮を趣旨とするものであることについて職員に周知を行い、その運用に当たっては、週休日及び休日の勤務を助長することのないよう十分に留意することが必要である。

#### (ロ) 年次休暇等の取得促進

総実勤務時間の短縮に当たっては、年次休暇や夏季休暇の計画的取得、連続取得の促進も有効な手段の一つである。令和7年の年次休暇の取得状況をみると、警察本部では大半の職員が5日以上取得している一方、他の任命権者では約1割の職員が5日未満にとどまっている。所属長においては、職員に年5日の年次有給休暇の確実な取得を使用者に義務付けた民間労働法制の趣旨も踏まえ、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、働き方に関する意識啓発に引き続き取り組む必要がある。

#### (エ) 教育職員の勤務時間管理

学校を取り巻く環境は年々課題が複雑化・困難化し、教育職員が担う業務は増加傾向にある。一方で、教育職員の未配置や長時間勤務が全国的に課題となっており、この状況を改善しなければ、教育職員のなり手不足に拍車がかかるとともに、教育の質の低下を招きかねないことから、働き方改革の推進が喫緊の課題となっている。

教育の要である教育職員が、自発性・創造性を大いに発揮するためには、働きやすさと働きがいの両立を図ることが重要である。各学校においては、教育職員のワーク・ライフ・バランスにも配慮しつつ、教育職員の勤務実態を的確に把握し、勤務時間の適正化に向けた取組を一層進めていく必要がある。

なお、教育職員については、時間外勤務を命じることができる、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務のみならず、外形的に把握することのできる「在校等時間」の状況を踏まえて働き方改革を推進することが求められるが、本委員会が令和7年度に実施した事業場調査(実地調査)においては、調査対象の府立学校12校全てに対し、教員の長時間勤務の是正について助言を行ったところであり、超勤4項目以外の業務により在校等時間が長時間に及んでいる教員も確認された。

任命権者においては、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を定め、教育職員の勤務時間の上限を設定するとともに、その上限を超えないよう業務改善等の取組を進めている。また、令和7年3月に策定された「教職員の働き方改革推進計画」においては、在校等時間の削減に当たって、教育職員が働きがいを高めつつ、働きやすさも両立している学校を目指した働き方改革を推進することとされており、授業・学級経営、部活動、生徒指導・保護者対応、学校行事等の各分野において、それぞれの実情を踏まえて、様々な取組を複合的に実施していくこととされている。また、同計画は、令和7年の給特法の一部改正により策定が義務付けられた「業務量管理・健康確保措置実施計画」にも位置付けられている。しかしながら、任命権者が実施した調査によれば、時間外在校等時間が月45時間を超える教育職員の割合は、令和7年度においても依然として高い状況であり、今後とも、これらの方針や計画に基づく取組を着実に実行し、働き方改革を加速させていく必要がある。

府立学校においては、本年1月から教育職員の在校等時間をより適切に管理するため、統合型校務支援システムを整備し、電子システム上で出退勤状況をリアルタイムに把握することが可能となった。今後は、そ

の把握結果を十分に活用し、教育職員が担っている業務について、学校以外が担うべき業務や教育職員以外が積極的に参画すべき業務、更なる負担軽減を促進すべき業務がないかなどの視点から検証を行い、業務分担の見直しや適正化を進める必要がある。

また、教育職員の部活動指導については、令和7年12月に文部科学省が策定した「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」を受け、本年3月に改訂された「京都府学校部活動及び地域クラブ活動推進指針」において、教員を部活動顧問とする場合には、その負担が過度とならないよう十分に留意することなどが明記されるなど、教育職員の負担軽減と勤務時間の短縮を進めることとされている。

これらの取組の実施に当たっては、家庭や地域等の関係者の理解と協力を得ながら、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た上で、学校現場において具体的な業務改善を着実に実行していく必要があるとともに、適切な運営体制を確保することが重要である。

また、本委員会としても、令和7年の給特法改正法に対する附帯決議において、「人事委員会（中略）は、教育委員会が教育職員の業務量を適切に管理し、健康と福祉の確保を図るよう、その役割を十全に果たすこと」が求められていることを踏まえ、引き続き事業場調査等を通じて任命権者の取組状況や教育職員の勤務実態等を適切に把握するとともに、必要に応じて指導・助言等を行っていく。

## イ 仕事と家庭の両立及び柔軟な働き方の推進

近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性に対する意識の高まりや、個人の価値観・ライフスタイルの多様化が進む中、性別にかかわらず仕事と育児・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、多様で有為な人材の確保・定着にもつながるものである。

また、「子育て環境日本一」を目指す本府においては、これまでも育児に係る休暇制度をはじめとする独自制度を充実し、仕事と家庭を両立できる勤務条件の整備に取り組んできたところである。

任命権者には、職員に対して仕事と育児・介護等との両立の重要性やそれらを支援する制度の内容を浸透させるほか、職員が制度を利用して安心して働けるよう、周囲の職員の意識醸成を図ることが求められている。また、そのためには、代替職員の配置を含めた業務体制の再構築など、職場全体としての支援体制を構築する取組を一層推進する必要がある。

#### (ア) 無給休暇の新設

人事院は、育児や介護に限らず様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるよう、柔軟な働き方を推進する必要があるとして、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合には、休暇の取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」の新設を勧告した。この無給休暇は、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとしての役割を果たすとともに、時間単位で取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間内で短時間勤務を行うことが可能となるとされている。

本府においては、人事院が無給休暇の活用イメージとして想定している「小1の壁」等については短時間勤務を可能とする制度を整備しているところであるが、育児以外にも様々な事情を抱える職員が継続して勤務できるようにするためには、既存の制度では対応しきれない場合のセーフティネットを整備する必要があることから、本府においても、国と同様に、公務の運営に支障がない場合には、休暇の取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設することが必要である。

#### (イ) 勤務時間制度の整備

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、多様な事情や働き方に関するニーズに対応した働きやすい勤務時間制度を整備していくことが重要である。

任命権者においては、これまで時差出勤や在宅勤務等の制度整備が行われてきた。今後は、これらの制度を職員に浸透させていくとともに、時代の要請に即した見直しを行いつつ、職場の状況を踏まえながら、希望する職員が制度を利用しやすくなるように適切な公務運営体制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に取り組むことが重要である。特に、在宅勤務については、育児や介護との両立を希望する職員等からのニーズがあることから、業務の在り方の見直しや必要な資料の電子化をはじめとする環境整備を進め、職員がより利用しやすい制度としていく必要がある。

さらに、国家公務員に導入されているフレックスタイム制や国の各省各庁で努力義務とされている勤務間のインターバル確保についても、具体的な取組や他府県の動向を注視しつつ、本府の対応について引き続き研究を進める必要がある。

## ウ 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、府民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重要な課題である。

本府の病気休職者及び30日以上の子気休暇取得者(以下「病気休職者等」という。)の数ハ、依然として高い水準で推移しており、任命権者においては、今後更に、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、ストレス調査の集団解析結果の活用などにより、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図る取組を継続的かつ計画的に進める必要がある。

また、本府の病気休職者等は増加傾向にあり、そのうち7割以上が精神・行動の障害による者となっている。また、年代別に見ると、30歳代の精神・行動の障害による病気休職者等の数が最も多い状況となっている。

こうした状況を踏まえ、メンタルヘルス対策については、これまで以上に未然防止、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。

特に未然防止については、職員の精神・行動の障害による病気休職者等の状況を踏まえ、早期の働きかけなどの対応を検討する必要がある、ラインケアを行う所属長においては、日頃から職員と積極的にコミュニケーションを図り、働きやすい職場づくりに取り組むなど職場環境等の把握と改善に努めることが重要である。

また、職員の健康保持増進の一環として、任命権者においては、労働災害を防止し、職場における労働者の安全と健康の確保に積極的に取り組む必要がある。本年2月には、厚生労働省において「高年齢者の労働災害防止のための指針」が定められ、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずべき措置等が示されたところであるが、任命権者においては、年齢にかかわらず全ての職員が安全で働きやすい職場環境を実現するために適切に管理・指導を行わなければならない。公務災害に認定された中には、不安定な足場からの転落事故など安全対策を講じていれば防止できたと思われる事案もあり、所属長をはじめ管理監督職員は、所属する職員の従事する作業の内容やその環境を把握し、適切な安全確保のための措置を講じる必要がある。

## エ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど上司や同僚、更には行政

サービスの利用者等による不適切な言動等をはじめとする全てのハラスメントは、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。

特にパワー・ハラスメントについては、本委員会が受け付けた職員からの相談件数の約4割を占め、全国の人事委員会等が実施する相談においても最も高い割合を占めている。

任命権者は、全てのハラスメントを根絶するという強い意思を持って、引き続き、未然防止や発生した場合の相談者の保護、安心して相談できる窓口づくり、円滑な解決を図る体制づくりなど積極的な対策を進める必要がある。

管理監督職員は、職場でのハラスメントを未然に防止するために、日頃から職場内での適切なコミュニケーションが保たれるようマネジメントを行うとともに、早期にその兆候を察知し、問題が起こる前に迅速に対策を講じる必要がある。

加えて、近年、社会全体で関心が高まっているカスタマー・ハラスメントについては、対応する職員が孤立することのないよう、複数人での対応や上司・所属長の同席など組織的な対応を行うことが重要であり、昨年6月には、いわゆる労働施策総合推進法が改正され、事業主にカスタマー・ハラスメント防止のための必要な措置を講じることが義務付けられたところである。

本年7月には総務省から各地方公共団体に向けて「職員向けカスタマーハラスメント対策マニュアル」作成のポイント集」が、8月には文部科学省から各教育委員会等に向けて「学校と保護者・地域住民等とのより良い関係構築のためのガイドライン」が示されたことを受け、任命権者においては、対応マニュアルの整備等、総合的な対策を推進していく必要がある。

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をより一層進めていくことも重要である。

本委員会においても、ハラスメントを未然に防止するとともに、発生した場合には的確に対応できるよう、相談窓口職員の知識や技量の向上による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、引き続き、相談機関としての機能の向上を図るとともに、所属長をはじめ管理監督職員に、ハラスメントの根絶に向けた意識啓発を行っていく。

## オ 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、疲労やストレスを感じることが少ない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とともに、職員の能力の発揮にも資するものである。

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、職場における職員の安全と健康を確保する必要がある。近年の気候変動の影響から熱中症のリスクが高まっており、令和7年6月に施行された労働安全衛生規則の改正では職場における熱中症対策が義務化され、任命権者においては、ガイドラインの策定等が行われている。これらを踏まえ、熱中症のリスクを把握・評価した上で適切な対策を実施するなど、職場における熱中症予防のための取組を更に進めていくことが重要である。

加えて、衛生設備の改修やバリアフリー化等により快適な勤務環境を整備することは、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、今後も計画的に進める必要がある。

## (4) 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、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。府政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。

本府の令和7年度の懲戒処分の総数は、前年度より増加しており、公務外非行を処分事由とする懲戒処分が全体のおよそ半数を占めている。特に教育職員による児童生徒へのセクハラ・わいせつ事案が相次いでおり、本年5月には、教育委員会において、「児童生徒性暴力等の防止に関する専門家会議」が設置されるなど、防止のための取組が急務となっている。

職員一人ひとりが、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、任命権者は、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。

## (5) 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。

本委員会はこれまでから、会計年度任用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いるが、そのためには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、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を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき等に限って、6月を超えない期間で任用を行うことができ、また、6月を超えない期間で一度のみ更新することができるとされている。臨時的任用職員には、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。

## Ⅲ 給与勧告実施の要請等

### 1 給与勧告実施の要請

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。

## 2 給与減額措置

本府においては、管理職員等の給与の特例に関する条例により、管理職員の給料月額を 1.5%（行政職給料表 9 級以上の職員（これに相当する職員を含む。）は 2.0%）減額する措置が講じられている。この措置は、厳しい財政状況等を踏まえ、平成 11 年 11 月から実施され、その措置内容は一部変更があるものの、実に 27 年の長きにわたって実施されてきている。

Ⅱの2の「人事制度及び職員の勤務環境」で述べたように、働きやすい職場づくりのために管理職員の担う役割は重要であり、その職務・職責は高まる一方、管理職員を対象とするこの措置は、職員の職務給の原則とは考え方を異にするものである。

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繰り返し述べてきた。現在の減額措置期間が終了する令和 9 年 4 月以降は、本委員会の給与勧告に基づく適正な給与が確保されるよう強く望むものである。