

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。

1 職員給与の実態等

(1) 職員給与の状況

本委員会が令和3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（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をいう。以下同じ。）は、昨年比べて57人少ない21,333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4,406人で、その平均年齢は41.8歳、平均経験年数は19.8年、学歴別構成比は大学卒73.8%、短大卒7.1%、高校卒18.9%、中学卒0.2%、

男女別構成比は男性61.1%、女性38.9%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321,513円、扶養手当7,503円、地域手当26,314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39.9歳、平均経験年数は17.8年、学歴別構成比は大学卒76.2%、短大卒6.9%、高校卒16.9%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性63.6%、女性36.4%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339,397円、扶養手当9,108円、地域手当23,907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224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54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、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

新型コロナの感染拡大が引き続く中ではあったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、本年の調査完了率は89.1%と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38.7%（昨年40.2%）、高校卒で14.1%（同18.0%）

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33.9%（同37.9%）、高校卒で27.6%（同46.9%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で63.8%（同59.5%）、高校卒で72.4%（同53.1%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で213,663円（同213,110円）、高校卒で168,186円（同169,980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19.4%（同27.2%）、ベースアップを中止した事業所の割合は28.8%（同26.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.8%（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、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、85.3%（同87.0%）となっている。昇給額が昨年と比べて増額となっている事業所の割合は21.5%（同22.0%）、変化なしとしている事業所の割合は59.3%（同54.7%）、減額となっている事業所の割合は4.5%（同10.4%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

(3) 職員給与と民間給与との比較

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より適正に反映させ、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、職員にあっては較差算定対象職員、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23円・0.01%上回っていた。

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834円・0.22%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	374,708円	374,731円	△ 23 円	△ 0.01 %
給与減額後		373,874円	834 円	0.22 %

- (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、857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)、特勤勤務手当及び特勤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、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 \times 4.30月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数(4.45月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.15月分上回っていた。

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)	379,418
	上半期(A ₂)	381,139
特別給の支給額 (円)	下半期(B ₁)	801,142
	上半期(B ₂)	834,975
特別給の支給割合 (月分)	下半期(B ₁ /A ₁)	2.11 ₂
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.19 ₁
	計	4.30

(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2年8月から令和3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4.45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0.4%低下し、京都市では変化なしとなっている。

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168,870円、182,040円及び195,230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、103,220円となっている。（「説明資料」第25表及び第26表参照）

(5) 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10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する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19円（0.00%）上回っているが、官民較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととしている。

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0.15月分引き下げることとし、引下げ分は民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしている。

また、公務員人事管理に関する報告においては、人材の確保及び育成、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援、長時間労働の是正等良好な勤務環境の整備、定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進について課題と取組の方向性を示すとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。

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)のアのとおり職員の給与が僅かに上回っているが、従来、公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難である場合には、月例給の改定を見送っており、本年についても同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。

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、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。今年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降については、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、指定職給料表適用職員、再任用職員、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、同様に支給月数を引き下げることとする。

(2) 給与制度に係る諸課題

ア 高齢層職員の昇給制度

50歳台後半層の職員（以下「高齢層職員」という。）の給与水準の上昇をより抑制するための昇給制度の見直しについては、昨年報告で、定年の引上げに伴う勤務条件の整備までに見直さざるを得ない状況にあると述べたところである。定年を引き上げるための国家公務員法等一部改正法及び地方公務員法一部改正法は本年6月11日に公布され、今後、令和5年4月1日の施行に向けて、各地方公共団体において職員の勤務条件の整備等が進められることとなっている。

年齢にかかわらず職員がモチベーションを持って職務に従事することの重要性や職員構成をはじめとする本府の実情は十分考慮すべきであるが、高齢層職員の給与が民間の給与水準を上回っている現状、世代間の給与配分の適正化、他の都道府県の動向や国家公務員との均衡、定年を引き上げた場合の60歳を超える職員の昇給制度との一体性・連続性を考慮すると、早急に高齢層職員の昇給制度を見直す必要がある。

具体的には55歳を超える職員（医療職給料表（1）にあつては、57歳を超える職員）は、勤務成績が良好の場合では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合は1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に抑制することとする。

実施時期については60歳を超える職員の昇給制度との一体性・連続性を考慮し、令和5年4月1日の定年の引上げに向けた職員の勤務条件の整備までに、できる限り早期に制度改正を行う必要がある。

イ 諸手当等

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、不断に点検・検証を進めるとともに、業務や職員の勤務実態にも配慮しながら、今後とも適切に対応していく必要がある。

3 WITHコロナ・POSTコロナ社会の人事管理等のあり方

現在、本府では新型コロナから府民の命と健康、生活を守るため、必要な組織体制を整備しながら取り組んでいるところであるが、今後も新型コロナの収束に向け、これらの取組を続けていく必要がある。さらに、新型コロナを契機としたオンラインサービスの定着やテレワークをはじめとする多様な働き方、持続可能な社会の実現に向けた取組等の新しい価値観や行動変容が定着しつつあり、こうした変化を踏まえると、行政の果たすべき役割は一層大きくなっている。任命権者においては、引き続き、必要な府民サービスを継続的に提供していくため、効率的に業務を進めるとともに、業務が増大する部署の人員増を図るなどにより特定の部局や職員等に過度な負担とならない執行体制を確保し、職員が一丸となってPOSTコロナ社会も見据えて、新しい時代に対応していくことが必要である。

特に、職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮し、職員が意欲的に仕事に取り組むためには、長時間労働を是正するとともに仕事と家庭生活の両立を図ることが重要である。

また、任命権者は、少子高齢化が進む中、複雑高度化する行政課題に的確に対応するために、高齢期職員の高度な能力及び豊かな経験を活用するとともに、高齢層をはじめ職員全体がモチベーションを保持し、職務に取り組めるよう人事管理を行う必要がある。

さらに、社会の情勢と調和を図りつつ、長期的な視野に立って計画的に総合的な人材確保対策に取り組むことはもとより、社会における行政課題の変化等を踏まえた職員の育成が求められている。

こうした課題等を踏まえた職員の勤務環境や人事管理、定年引上げ等の具体的な取組の方向性は4以下のとおりである。

4 職員の勤務環境

職員の勤務環境は、職員が安んじて公務に精励する上で重要であるとともに、多様な有為の人材の確保を図る上でも極めて重要である。本府においては、適正な勤務環境を確立するための取組をこれまで積極的に推進してきたところであり、今後とも時宜にかなった対応を講じていかなければならない。

社会全体で長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現等に向け、様々な取組が進められる中、地方公務員についても、働き方改革を推進するための関係法令の趣旨を踏まえた適切な対応が求められている。

新型コロナ対策については、昨年度から緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が断続的に繰り返される厳しい状況の中で、任命権者において、特定の部局や職員等に過度な負担とならないよう各種コールセンター業務やPCR検査業務、ワクチン大規模接種会場業務等の新たな業務のため、他部局からの動員、兼務発令等による担当部局への応援体制の構築や外部人材の活用等を行っているが、今後もWITHコロナ・POSTコロナ社会において、行政が担うべき役割を果たし、安定した府民サービスを提供していくための執行体制や業務の進め方を確立していく必要がある。

本委員会においても、管理監督者を対象とした「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」の開催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実施する事業場調査での指導・助言等を通じて適正な勤務環境が確保できるよう引き続き取り組んでいく。

今後とも、職員の健康の保持増進、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、任命権者と連携しながら、引き続き取り組んでいくとともに、これらの諸課題について、人事行政の専門的・中立的機関として調査・研究等を進めることとする。

(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職場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、多様な有為の人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

本府においては、いわゆる三六協定の締結義務のない一般官公署では、人事委員会規則により時間外勤務を命じることができる時間を、原則、1箇月45時間以内、1年360時間以内、他律的業務の比重が高い部署については1箇月100時間未満、1年720時間以内等と設定しているところである。

本府の昨年度の職員1人当たりの時間外勤務時間数は、新型コロナへの対応により業務量が大きく増加した所属がある一方で、縮減に向けて積極的に取組を実施した所属があることから、全体としては二年連続で減少した。

時間外勤務は、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る。このため、時間外勤務の縮減に当たっては、所属長が職員の業務の内容や進捗状況を把握していることが重要であり、職員間の勤務時間の平準化や上限規制を遵守する上でも基本となるものである。

なお、職員の勤務時間は客観的な記録を基礎として適正に把握する必要があり、把握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。

昨年度の事業場調査においても、時間外勤務の事前命令・修正命令が徹底されていない事例、人事委員会規則で定める上限規制を超えている事例、業務が特定の職員に偏っている事例が見受けられたところである。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、勤務時間に係る労働法制等の遵守や「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所属長に適時指示する必要がある。本委員会としても、事業場調査等において、勤務時間管理の状況、他律的業務の比重の高い部署の指定状況や時間外勤務の状況、特例業務による時間外勤務の状況等を確認し、引き続き指導していくこととする。

今後も、情報通信技術の活用等を通じた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職制の見直しや必要な職員配置等の執行体制の検証を進め、全庁的に時間外勤務の縮減を図る必要がある。

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、週休日の振替等や代休日の指定を行い、長時間に及ぶ勤務を抑制しなければならない。

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についても総実勤務時間の短縮のために有効であり、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、職員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、職員一人ひとりが自身の働き方を見直すことで、行政運営を効果的・効率的に推進し、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) 教育職員の勤務時間

教育職員を取り巻く環境は、年々複雑化・多様化しており、その職務と勤務態様の特殊性を踏まえつつ、勤務時間を適切に管理することが重要な課題となっている。

令和元年12月、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。）の一部が改正され、文部科学省は、同法の規定に基づく指針の中で教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間と

して外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、当該時間の適切な管理を全国の教育委員会に求めたところである。

これを受け、本府教育委員会では、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」の実効性を高めるための取組をより強化している。

府立学校では、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が行われており、こうした客観的な計測に基づく適切な管理を継続するとともに、設定された目標を達成するため、保護者や地域等関係者の理解を得ながら、部活動指導の適正化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、この給特法の改正により、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ようになったところである。

本府においてこの制度の導入のための条件整備を行う場合は、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を精査した上で、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、対応することが求められる。

(3) 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、職業生活及び家庭生活を充実させるためにも、極めて基本的な重要課題である。

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おり、今後とも、産業医との連携を維持・強化し、定期健康診断等の全員受診の徹底、さらには、精密検査の受診の促進を図る必要がある。加えて、メンタルヘルス対策については、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引き続き積極的に取り組む必要がある。

特に、新型コロナ対応に従事する職員については、その対応が長期化するとともに先行きが不透明な中で業務に当たっていること等から、心身ともに大きな負担がかかっており、より一層、当該職員の心身の健康を守っていく対応が求められる。

また、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就業できるよう対策を講じる必要がある。特に、メンタルヘルス対策については、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に基づき、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の適切な措置を講じることが重要である。

なお、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。

さらに、職員自らが心身の健康づくりに努めることや、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。

(4) 仕事と家庭の両立

性別にかかわらず仕事と育児・介護等が両立できる職場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、多様な有為の人材の確保にもつながるものであることから、仕事と育児・介護等との両立支援の重要性に対する社会の認識は、ますます高まっている。

特に、昨年5月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされ、本年、人事院においては、育児休業の取得回数制限の緩和等のため国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見の申出を行い、併せて妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を講じることとされたところであり、これらの趣旨を十分に踏まえた制度整備をする必要がある。

なお、「子育て環境日本一」を目指す本府として、男性職員の育児休業については、女性の育児を手助けするための休業ではなく主体的に育児を担うための休業となるよう啓発等をする必要がある。

所属長は、仕事と育児・介護等との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、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要があるほか、周囲の職員も、両立支援の実効性を高められるよう当該職員の立場を理解し協力することが重要である。

(5) テレワークの推進

テレワークは、仕事と家庭の両立だけでなく、多様で柔軟な働き方の推進や出勤困難時の業務継続にもつながるものであり、本府においても、昨年に引き続いて職場出勤者の削減や業務継続のための執行体制確保の面から対象者を拡大して実施しているところである。今後も新型コロナへの対応は継続していく

必要があり、また、「働き方の新しいスタイル」の中でも在宅勤務等の勤務形態が推奨されていることから、テレワークの活用を推進し、WITH コロナ・POST コロナ社会における一つの勤務形態として定着させる必要がある。

テレワークの実施においては、制度の運用や仕事の進め方等について、全職員が認識を共有し、勤務時間の把握方法や人事評価方法など労務管理上のルールを明確にする必要がある。また、通信機器の充実等の作業環境も整えていく必要がある。今後は、職員の意見も十分踏まえるとともに、国や他府県における検討状況等を注視していくことが重要である。

(6) 職場における適正な勤務環境の確立

職員の意欲を高め、その能力が十分に発揮できるよう物理的な面も含めて勤務環境を整えることは、公務能率の一層の向上のほか、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様な有為の人材の確保にもつながるものである。また、安全衛生活動は職員の安全を確保する上での基本であり、施設や作業の再点検など関係者間で共有できる労働災害の再発防止に実効ある取組も重要である。

職場には、原則として、労働安全衛生法等が適用されており、化学物質のリスクアセスメントや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適切に対応するとともに、衛生委員会を効果的に活用し、安全衛生の取組について職員に周知するなど、府民サービスの提供との調和を図りながら働きやすい勤務環境を追求していく必要がある。

特に、新型コロナ対応で患者等に接する業務を行う職員の感染リスクについて十分考慮し、感染防止に努める必要がある。

また、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おり、任命権者においては、同法に適合した施設管理や施設利用者への周知等を図るとともに、禁煙に向けた支援等、引き続き適切な受動喫煙対策の徹底が求められる。

本委員会においても、事業場調査等の機会を捉え、こうした事項等を確認し、不備が見られる職場については改善を促すなど指導を行っていく。

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。知事部局等においては、これまでも、外部相談員の設置や啓発リーフレットの配布、所属長等に対する研修等の取組を行うなど、その防止や発生した場合に適切に対応できるよう努めてきたほか、昨年6月に、「職場におけるハラスメントの防止等

に関する要綱」を見直したところである。さらに、性的指向や性自認に関する正しい理解や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止等を含め、社会的課題に対する意識啓発等の対策を引き続き積極的に進める必要がある。

本委員会としても、本年9月、所属長等を対象にオンラインでハラスメント防止策をテーマとした「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催し、意識の醸成を図ったところである。

また、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努めていくこととする。

なお、昨年6月に施行された人事院規則において、いわゆるカスタマーハラスメント^(注)に関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ることが示されていることを踏まえ、本府でも対応を検討する必要がある。

(注) 職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするもの

(7) 会計年度任用職員の勤務条件

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、様々な形態の会計年度任用職員が任用されており、多方面で公務の円滑な推進に寄与する役割を果たしている。

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位置付けられ、同法上の各種規定が適用されることとなった。

また、給与条例の改正が行われ、本委員会においては、任用や勤務条件に関する規則を整備・改正し、対象となる職の整理、客観的な能力実証に基づく採用等の適正な任用の確保、期末手当の導入等の勤務条件の改善が図られた。

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たところであり、任命権者においては、会計年度任用職員制度の適正な運用に努めるとともに、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な勤務条件となるよう努める必要がある。

特に、人事院において、国家公務員の非常勤職員については、育児休業等の取得要件の緩和や配偶者出産休暇等の新設等の措置を講じることとされたところであり、これらの趣旨を十分に踏まえた制度整備をする必要がある。

5 人事管理

(1) 人材の確保・定着等

近年、少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少の中で、民間企業の高い採用意欲等を背景に、公務員全体として人材確保が厳しい状況が続いている。また、学生を中心とする求職者側では、進路選択の早期化や就業意識の多様化が進むとともに、能力開発・専門性習得の意識の高まりや時間外労働をはじめとする勤務環境の問題への関心の高まりが見られる。

本府においても、退職者が引き続き多く見込まれる中、本委員会が実施する各種の職員採用競争試験については、近年、申込者数の横ばいあるいは減少傾向がみられ、優秀な人材の確保の面から厳しい状況を呈している。こうした状況の下、感染症対策等の業務に最前線で従事する保健師職をはじめ、様々な職種で公民間・公務間の人材獲得の競合は激しいものとなっており、今後とも、本委員会及び任命権者は、社会一般の情勢と調和を図りつつ、職員の退職者数の推移や年齢構成、定年の引上げ等を踏まえて、長期的な視点に立って計画的に総合的な人材確保対策に取り組む必要がある。

このため、採用試験の受験を考えている者に対しての情報提供を行うに止まらず、進路選択前の者に対し、京都府の職場や業務、働く魅力ややりがいを紹介し、理解を深めてもらうとともに具体的な活躍イメージを持ってもらい、京都府職員として働きたいという意欲を喚起させるよう、対象・時期・手段等を考慮しながら受験勧奨の活動を強化するとともに、採用候補者名簿に登載された後の採用辞退防止に努める必要がある。さらに、若年層の離職防止等、引き続き多様な有為の人材の定着策を併せて講じる必要がある。本委員会としても、これらの人材確保・定着策と協調しながら、受験者の能力や資質・特性を多面的に見極める人物重視の取組を継続し、多様な有為の人材の発掘に資するような採用試験の実施方法・時期・受験資格の見直し等に引き続き取り組むこととする。

障害者の雇用については、昭和59年度から身体障害者を対象とした、また、平成25年度からは知的障害者を対象とした採用試験を継続的に実施してきたが、本年度の採用試験からは精神障害者も対象として実施した。各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作成された「障害者活躍推進計画」を踏まえ、今後とも合理的配慮を行うとともに、障害種別に関わりない積極的な雇用と障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを目指す必要がある。

いわゆる就職氷河期世代の方の雇用については、その意欲・能力を活かして

活躍してもらうとともに、組織の活性化を図る観点から、職員採用競争試験を実施しているが、今後も政府の「就職氷河期世代支援プログラム」を踏まえ、適切に取り組む必要がある。

なお、採用に当たっては、昨年4月の地方公務員法の改正により、臨時的任用は常勤職員に欠員を生じた場合において緊急のとき等に任用を行う例外的な制度として厳格化されているため、任命権者において適切に運用するよう留意する必要がある。

(2) 職員の育成・活躍

職員の採用後の育成・活躍については、新型コロナの感染予防・感染拡大の防止やデジタル化の推進等、社会における行政課題の変化や、昨年の報告でも述べた職制・職員構成の変化、キャリア形成に対する職員の意識の変化等を踏まえ、職業能力の伸長や士気の高揚、意欲の向上等が図られるよう、職員を適切に育成していくことが求められている。

任命権者においては、引き続き、職員の多様な勤務形態に対応し、地方公務員法に基づく人事評価の適切な運用、各任命権者において作成された人材育成に係る指針や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特定事業主行動計画等に基づいた職員一人ひとりの資質・能力の向上、多様な分野への配置、若手職員の早期育成等に積極的に取り組む必要がある。また、職員自身のキャリア形成とも連携した効果的で適切な手段による研修等を通じ、公務に対する高い意識を持ち、複雑かつ高度な行政課題や多様化する府民ニーズに柔軟・的確に対応できる高い専門性と強い使命感を持った人材を計画的に育成していくことが必要である。

(3) 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る。昨年度は、懲戒処分件数が前年度から減少し、免職処分がなかったところであるが、公務員、ひいては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、任命権者においては更に実効性を高める取組を進める必要がある。

所属長は、日頃から職員の勤務状況や勤務態度を把握するとともに、職員相互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、早い段階でリスクに気付き、不祥事につながらないように努める必要がある。

職員一人ひとりも、法令を遵守することはもちろん、公務員としての自覚と責任を再認識し、強い使命感を持って職務を遂行するとともに、職務上・職務

外を問わず高い倫理観を持って自らを律する必要がある。

6 定年の引上げ

(1) 国家公務員の定年の引上げ

国家公務員の定年を引き上げるための国家公務員法等一部改正法が、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなり、人事院は、高齢期職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、関係者の意見を聴きながら規則で定める事項等について検討・調整を行うなどとしている。

また、本年の報告で、定年の段階的な引上げにより職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中、職員の士気を高め組織活力を維持していくために人事評価を活用した能力・実績に基づく人事管理を推進することが重要として、政府で検討されている評価細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正の検討を行い、評価者向けの研修の充実等、人事評価に対する職員の納得感が得られるよう取り組むとともに、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう取組を進めていくとしている。

(2) 職員の定年の引上げとその処遇

昨年の報告において、職員の定年については、国家公務員法等の改正内容等を十分考慮したものとする必要がある旨、定年引上げ後の職員の勤務条件については、国家公務員との均衡、本府の実情等を考慮して定めることが適当である旨、特に給与については、地方公務員法に定められている給与決定の諸原則、民間給与の状況を踏まえると、定年引上げ後の職員の給与水準は、国家公務員に対してとられる措置を踏まえたものとするのが、本府の民間企業の高齢期雇用の実情も考慮した適当なものである旨を言及したところである。

また、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果においても昨年同様、60歳を超える従業員の年間給与水準は、60歳前の7割台となっている。

定年を引き上げるための地方公務員法一部改正法が本年6月に成立し、令和5年4月に施行されることから、昨年の報告で言及したとおり、定年の引上げに係る職員の勤務条件は、国家公務員との均衡、本府の実情等を考慮し定めることが適当であり、本委員会としても、任命権者において円滑な制度設計・整備がされるよう必要な対応を行っていく。

なお、本府においても定年の引上げに伴い職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が想定される所であり、任命権者においては、高齢層をはじめ

若年・中堅層職員も含めた職員全体がこうした新たな環境の下でもモチベーションを保持し職務に取り組めるよう、地方公務員法に基づく人事評価の適切な運用や研修等を通じ、適切な人事管理を行っていくとともに、組織の維持・発展のためには、適正な人数の新規採用を継続することが必要である。

今後とも、高齢層の職員の給与水準については、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるような取組を進める国の動きを注視していくこととする。

7 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。また、地方公務員法に定める諸原則に基づき、公民給与の比較等を通じて適正な給与を支給することは職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものである。

新型コロナへの対応が長期にわたり続く中、職員は府民の命と健康、生活を守るため、行政の各分野において真摯に職務に精励しているところであるが、本年の勧告では、民間の厳しい情勢を反映し昨年に引き続き期末手当を引き下げざるを得ないものとなった。府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準により勤務条件を確保するという観点から、やむを得ないところである。

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。