

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、適切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。

1 職員給与の実態等

(1) 職員給与

本委員会が平成30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（以下この報告において「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151人少ない21,410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、行政職給料表適用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4,648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328,521円、扶養手当8,485円、地域手当26,136円であり、その平均年齢は43.0歳、平均経験年数は21.0年、男女別構成比は男性64.1%、女性35.9%、学歴別構成比は大学卒72.5%、短大卒7.7%、高校卒19.6%、中学卒0.2%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では、給料（教職調整額を含む。）343,413円、扶養手当9,439円、地域手当24,141円であり、その平均年齢は40.9歳、平均経験年数は18.8年、男女別構成比は男性65.4%、女性34.6%、学歴別構成比は大学卒75.2%、短大卒7.2%、高校卒17.6%、中学卒0.0%となっている。（「説明資料」第2表から第12表まで参照）

(2) 民間給与の調査等

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245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22表まで参照）

本年の調査完了率は93.0%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

ア 給与改定等の状況

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34.7%（昨年40.0%）、高校卒で18.0%（同18.4%）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38.3%（同36.8%）、高校卒で46.9%（同33.7%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で61.7%（同63.2%）、高校卒で

53.1%（同66.3%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で210,055円（同207,416円）、高校卒で163,922円（同165,951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33.8%（同29.1%）、ベースアップを中止した事業所の割合は11.5%（同15.5%）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91.0%（同92.2%）となっている。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27.0%（同17.0%）、変化なしとしている事業所の割合は61.2%（同65.2%）、減額となっている事業所の割合は2.8%（同10.0%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

イ 職員給与と民間給与との比較

(ア) 月例給

職員給与の改定に当たっては、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^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。

民間給与の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、職員^の人員数ウエイトを用いた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、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679円・0.18%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1,506円・0.40%下回っていた。

また、本府における給与制度の総合的見直しは平成30年4月1日に完成しており、本年はこれに伴う給与水準の変動も含め、適切に職員給与と民間給与との比較を行っている。本委員会は、毎年の職員給与の水準が適正なものとなるよう今後とも精確な比較を行うこととする。

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 | 381,700 円 | 381,021 円 | 679 円 | 0.18 % |
| 給与減額後 | | 380,194 円 | 1,506 円 | 0.40 % |

- (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、827円(0.22%)である。
- 3 職員、民間ともに、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。

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

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⁵の4.46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を0.06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) | 365,069 |
| | 上半期 (A ₂) | 365,973 |
| 特別給の支給額 (円) | 下半期 (B ₁) | 830,552 |
| | 上半期 (B ₂) | 801,379 |
| 特別給の支給割合 (月分) | 下半期 (B ₁ /A ₁) | 2.27 ⁵ |
| | 上半期 (B ₂ /A ₂) | 2.18 ⁹ |
| | 計 | 4.46 |

(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29年8月から平成30年1月まで、「上半期」とは平成30年2月から同年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。

(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0.6%の増加、京都市では0.8%の増加となっている。

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138,850円、173,300円及び207,730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、105,350円となった。（「説明資料」第23表及び第24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10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。

本年の給与改定としては、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655円（0.16%）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。

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0.05月分引き上げ勤勉手当に配分することとし、その上で期末手当については、平成31年度以降、6月期及び12月期が均等となるように配分することとしている。

また、初任給調整手当及び宿日直手当の引上げ改定を行うこととしている。（「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。

2 職員給与の改定及び勤務条件等

(1) 職員給与の改定等

ア 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

a 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、職員給与は、民間給与を679円・0.18%下回っており、民間給与との均衡を図るとともに、国家公務員の給与水準や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額を基本とし、給料表の引上げ改定を行う必要がある。

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625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47円の増額となる。

b 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0.05月分引き上げ、4.45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。

このほか、来年度以降においては、指定職給料表適用職員及び再任用職員も含め国家公務員に対して執られる措置との均衡を踏まえ、6月期

及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分することとする。

(イ) その他の改定

a 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。

b 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 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制度の見直しについては、本年8月に人事院が行った国家公務員の定年の引上げに係る意見の申出に基づき今後検討される制度設計の内容とも密接に関係するものであり、高齢層の給与水準の推移等を注視しつつ、引き続き検討していくこととする。

また、特地勤務手当等その他の手当についても、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、適切に対応していく必要がある。

教員の諸手当等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。

(2) 職員の勤務条件

職員の勤務条件は、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、有為な人材確保を図る上で近年その重要性を増している。本府においては、適正な勤務条件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、今後とも不断に続けていくべきものである。

現在、社会全体で働き方に関する様々な取組が進む中、本年7月に長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を目的とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布されたところである。罰則付きの時間外労働の上限規制などの規定が、平成31年4月に施行されることとされており、地方公務員に直接適用がな

い内容も含め、その立法趣旨を踏まえ、適切な対応が求められている。

こうした社会情勢を踏まえ、任命権者においては、総実勤務時間の短縮に向けたより実効ある取組を推進するとともに、職員の健康を保持増進し、ワーク・ライフ・バランスを実現する効果的な取組を進め、また、公務能率の向上に資する適正な勤務環境を整備していくことが重要である。

本委員会においても、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各職場におけるより適正な勤務環境を創出する契機として「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を継続して開催するとともに、地方公務員法の規定に基づく労働基準監督機関として、各事業場を調査し、これら適正な勤務条件の確立に向けた指導等に更に努めることなどを通じ、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。

ア 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、さらに、有為な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。人事院においても、本年の公務員人事管理に関する報告で、長時間労働の是正として、人事院規則による超過勤務の上限設定や年5日以上の子次休暇取得促進等について言及している。本府においても、民間労働法制や国家公務員に対する対応等を踏まえ、これらの取組について検討を行う必要がある。

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職員の意識改革の取組やマネジメントの改善などの取組を強化したこと等により、減少が見られ、また、年次休暇については、平均取得日数の増加とともに、取得日数が5日未満の職員も減少した。

しかし、本委員会が実施した事業場調査では、依然として一部で、時間外勤務の事前命令・修正命令が必ずしも徹底されていない事例が見受けられるとともに、業務外の理由で長時間にわたり在庁している事例が確認された。

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る。このため、所属長は、効率的に業務を執行するために、業務の必要性、緊急性を常に意識しながら、業務の進捗状況を適宜把握し、適切な勤務時間の管理に更に努める必要がある。その上で、時間外勤務を必要と認めるときには、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。

任命権者においては、時間外勤務を含めた勤務時間について、労働法制等を遵守するとともに、本年から、ＩＣカードを用いた出退勤時刻記録やパソコン使用時間の記録の取組が始まっており、各職場において所属長が、これらから得られる客観的な記録を適正に管理・活用することにより、「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」に沿った適切な勤務時間管理がなされるようにする必要がある。さらに、これらを通じ長時間勤務の実態を把握し、その原因を分析することにより、具体的な業務改善の取組につなげていくことが重要である。併せて、ＡＩ（人工知能）やＲＰＡ（ロボティック・プロセス・オートメーション（ロボットによる業務自動化））といった情報通信技術の適切な活用などを通じて、事務・事業の効率化を更に推進するとともに、業務内容や業務量など各職場の業務実態に応じた適切な職員配置など、執行体制の構築を進め、全庁的に時間外勤務の縮減を図る必要がある。

長時間に及ぶ勤務は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、管理職員も含めて、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しなければならない。また、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を促進し、長時間に及ぶ勤務を可能な限り抑止する必要がある。さらに、時間外勤務手当については、適切な勤務時間管理を行うことにより、適時・適切に支給されなければならない。

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る。

全国で実施された「公立学校教員勤務実態調査」の集計結果による長時間勤務の実態を踏まえて、本年３月に本府教育委員会が策定した「教職員の働き方改革実行計画」で示された長時間勤務の縮減などの評価指標をはじめ、各取組の進捗状況を把握しながら、改革の取組を着実に実行していく必要がある。また、これらの課題等に対し、中央教育審議会の分科会特別部会においても、勤務時間の上限に関するガイドラインの検討などが進められている。本府においても、関係する機関が連携し、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が進められているが、教育現場においてこうした改革の取組が浸透するよう保護者や地域等関係者の理解を得るとともに、更なる各種改善策の検討を行うことが重要である。

時間外勤務縮減の取組に加えて、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についても総実勤務時間の短縮のために重要である。年次

有給休暇5日の取得が義務化された民間労働法制の状況やこれに伴う国家公務員の取扱いを踏まえ、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、職員一人ひとりが自身の働き方を見直し、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、総実勤務時間の短縮につなげていくことが重要である。

イ 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。また、本年7月に改定された政府の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においても、改めて地方公務員の心身の健康のための対策が求められている。

各任命権者においては、これまでから、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。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とともに、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メンタルヘルス対策に積極的に取り組む必要がある。

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、ストレスチェックの集団分析結果に基づき、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。また、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。

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、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。

ウ 職業生活と家庭生活の両立

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。少子高齢化の進行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おり、職場全体で支援していくことが、ますます必要となっている。

各任命権者が策定している次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により、各種の施策を推進するとともに、定められている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、不妊治療と仕事の両立についても、国家公務員への支援策等について国の動向を注視しつつ、職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

所属長は、引き続き、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、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。

仕事と家庭生活の両立支援策として多様で柔軟な働き方が推奨される中、テレワークはその一つの方策であり、業務の進捗管理方法やコミュニケーション手段としての情報通信技術の活用方法などの試行結果を検証した上で、適切な公務運営の確保を前提として導入に向けた検討を行う必要がある。

エ 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いる。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は極めて重要である。任命権者においては、これまでから、勤務条件の向上に取り組んできているが、さらに物理的な執務環境の面も含めた環境の整備向上に努めることが、ワーク・ライフ・バランスの実現や有為な人材の確保にもつながる。

職員には原則として労働安全衛生法等が適用されており、衛生委員会における議論や開催結果概要の周知などその仕組みを効果的に活用し、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、これらの法制の下で導入されている仕組みに適切に対応するとともに、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。さらに、その一環として、本年7月の健康増進法の改正を踏まえ、受動喫煙対策について、施設管理等適切に対応していく必要がある。また、職員への安全配慮の観点から、リスクアセスメントを

はじめとする安全衛生活動により労働災害を未然に防止することはもちろん、万一発生した場合にも再発防止に資する実効ある取組が必要である。

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、職員の能力発揮を妨げ、正常な公務運営の障害になるばかりか、当該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もなるとともに、周囲の職場環境にも影響を及ぼすものである。これまでから、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が、本委員会へもハラスメントに関する一定の件数の苦情相談があり、また昨年度は、懲戒処分に至るハラスメント事案も発生している。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とともに、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なども含め、意識啓発をはじめとする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、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、相談職員のスキルアップに努めていくこととする。

オ 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、非常勤職員を任用しており、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た上で、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おり、これまでから、各任命権者とも、勤務条件の向上に向けた見直しが順次進められてきた。

こうした中、平成32年4月からは、地方公務員法及び地方自治法の改正により、非常勤職員の任用の適正確保に向け、全国統一的な一般職非常勤職員の制度である会計年度任用職員制度が創設されることとなっており、制度の円滑な導入に向け、本府の実情等を踏まえた条件整備や規定整備等について着実に準備を進める必要がある。

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り、制度の共通理解の下、任用や勤務条件の仕組みが所属長及び職員に広く周知される必要がある。

新制度はもとより現行の非常勤職員の任用制度においても、勤務条件の明

示等適切な任用手続を行うとともに、勤務条件等について引き続き検証し、適切な処遇の確保に努める必要がある。

(3) 人事管理

ア 人材の確保・育成等

少子高齢化の進行、人口の減少など、本府を取り巻く環境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、積極的に職員の新規採用を継続している。

今後、本委員会及び各任命権者は、職員の退職者数の推移や年齢構成、さらにイ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に取り組む必要がある。

本年度も、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継続し、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向け、一類採用試験（大卒程度）の行政ⅠB及び行政Ⅱにおいては、教養試験・専門試験に代えて基礎能力試験（SPI3。昨年度から導入）・自己アピール試験（継続）を実施することにより、公務員試験のための特別な準備をしていなくても受験しやすい試験制度とすることを通じて、幅広い層の受験者を確保した。

また、人材確保について厳しい状況が続いている技術系職種においては、首都圏等広範な地域からの受験者を確保するため、第1次試験を東京でも実施するとともに、受験可能な年齢要件を30歳から35歳に引き上げるなど積極的な取組を展開した。

さらに、二類採用試験（高卒程度）等においても事務及び技術の試験を実施し、地域や実務に精通した職員の確保に努めている。

しかしながら本年度は、申込者数が増加した前年度と比較し、申込者数が約2割減少するなど、取組に課題を残すこととなった。

こうした状況を踏まえ、今後とも、本府の魅力や働きがい、働きやすい勤務条件などを、受験者層の年代やライフスタイルに即した手段で効果的に発信すること等により、優秀かつ多様な人材の確保に向けて、更に取り組を強化していく必要がある。

また、民間においては採用活動の早期化、インターンシップの活用など、その在りようが大きく変貌を遂げようとしており、こうした採用環境の変化や就職希望者の動向を踏まえて、職員採用試験制度が更に体系的かつ効果的

なものとなるよう、その在り方について点検・見直していくこととする。

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が、本年4月に施行された同法の改正を踏まえ、障害者が働きやすい勤務環境づくりを進めるなど、今後も積極的に取組を推進していく必要がある。

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特定事業主行動計画が各任命権者において策定され、女性管理職比率等具体的な数値目標を掲げ、女性職員の一層の活躍促進や子育て支援のための取組を進めることなどにより、一定の成果につながっているところである。

さらに、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・登用などに加え、職員からの意見等も踏まえながら、柔軟な勤務形態などに取り組むことが必要と考えられる。

引き続き、仕事と家庭生活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など、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを一層推進することが必要である。

職員の採用後における人材の育成については、本府を取り巻く情勢を踏まえた人材育成に係る指針等に基づき、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、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。

平成32年度から施行される地方公務員法改正に伴い、臨時的任用職員の採用に関しては、従来にも増してより厳格な要件が求められることとなる。そのため、各任命権者において適切に制度が運用される必要があることから、本委員会としても引き続き関与していくこととする。

イ 高齢期の雇用

国家公務員については、平成25年3月に「国家公務員の雇用と年金の接続について」が閣議決定されて以降、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制度が運用されてきたが、本年8月、人事院が行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」において、定年の引上げへの具体的な道筋が示されたところである。

地方公務員の定年の引上げに関して、政府は「組織の規模、職員の年齢構成、財政状況などは地方公共団体ごとに様々であることから、各地方公共団体の実情も踏まえつつ、国家公務員との均衡等を勘案し、今後検討する必要がある」としている。（平成30年2月16日「公務員の定年の引上げに関する検討会」における「論点の整理」）

本府においても、組織の維持・発展のため、適正な人数の新規採用を継続しながら、高齢層職員がモチベーションを保持し職責を果たすことができるよう、スタッフ職の育成とその役割が十分に発揮される複線型の人事制度の確立、高齢層職員の経験・技術の活用と継承、役職定年制の適切な導入等について、本府の実情等を十分に踏まえた適切な制度の在り方を研究していく必要がある、本委員会においては国の動向を注視しながら、所要の検討を進めていくこととする。

また、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、再任用職員については職員数の増加とともに、在職期間の長期化が進み、これに伴う様々な課題も生じることが考えられる。

このため、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することができるよう、研究していく必要がある。

ウ 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、法令遵守意識はもとより、公務員としての高い職業倫理が求められる。しかし、残念ながら、これらに反するような懲戒処分事案はこれまでから発生しており、後を絶つに至っていない。また、不適切な事務処理も度々指摘されている。特に昨年度は、本来自らが範となり不祥事防止のため職員を指導すべき立場にある管理職員による事案も発生し、多くの職員が真摯に業務に精励している中で、公務員、ひいては公務全体に対する府民の信頼を著しく損なう事態が生じている。このような中、任命権者はもとより、職員一丸となって府民の信頼回復に努める必要がある。

任命権者においては、これまでから、研修やリーフレットの配布等による周知等、様々な対策を講じてきているが、コンプライアンスの更なる徹底等、危機感を持ったより一層の取組が必要である。さらに、所属長においては、自身の意識の再徹底はもとより、日頃から職員に対して適切な指導を行い、不断の業務点検や進行管理に努めるとともに、改めて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む必要がある。

職員一人ひとりにあっては、公務員としての自覚と責任を再認識し、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とともに、不適切な判断、不注意による誤った事務処理を招くことのないよう常に研鑽を怠らず、強い使命感を持って職務を遂行する必要がある。

3 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、近年多発する災害への対応などの中にあっても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。