

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29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、政令指定都市に係る府費負担教職員について、地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律により平成29年4月1日付けで給与等の負担が同都市へ移譲されたこと等に伴い、昨年比べて5,923人少ない21,561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、公民給与の較差算定対象となる本年度の新規学卒の採用者等を除いた行政職給料表適用職員（以下「較差算定対象職員」という。）は4,592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331,122円、扶養手当8,614円、地域手当26,013円であり、その平均年齢は42.9歳、平均経験年数は21.0年、男女別構成比は男性64.4%、女性35.6%、学歴別構成比は大学卒72.0%、短大卒7.9%、高校卒19.9%、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。）344,740円、扶養手当9,180円、地域手当23,192円であり、その平均年齢は41.0歳、平均経験年数は18.9年、男女別構成比は男性65.7%、女性34.3%、学歴別構成比は大学卒75.0%、短大卒7.4%、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1,002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243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93.8%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40.0%（昨年42.1%）、高校卒で18.4%（同15.5%）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36.8%（同35.9%）、高校卒で33.7%（同47.8%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で63.2%（同64.1%）、高校卒で66.3%（同52.2%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で207,416円（同205,769円）、高校卒で165,951円（同163,394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29.1%（同31.9%）、ベースアップを中止した事業所の割合は15.5%（同13.1%）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92.2%（同87.1%）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17.0%（同12.7%）、変化なしとしている事業所の割合は65.2%（同69.0%）、減額となっている事業所の割合は10.0%（同5.4%）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

(7) 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、その時々を経済・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、職員の人員数ウェ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984円・0.26%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1,826円・0.48%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	384,211円	383,227円	984円	0.26%
給与減額後		382,385円	1,826円	0.48%

- (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、842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 4.41月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.30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

平均所定内給与月額 (円)	下半期 (A ₁)	377,948
	上半期 (A ₂)	380,646
特別給の支給額 (円)	下半期 (B ₁)	855,541
	上半期 (B ₂)	817,464
特別給の支給割合 (月分)	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.26
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.15
	計	4.41

(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28年8月から平成29年1月まで、「上半期」とは平成29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4.30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、京都市とも0.4%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172,170円、186,240円及び200,320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、112,980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。

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631円（0.15%）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。

給与制度の総合的見直しについては、平成30年4月に完成することとされ、本府省業務調整手当の手当額の改定等を報告している。（「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。

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984円・0.26%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る地域手当の支給割合の引上げの一部として、経過期間中であることも考慮して100分の0.15を全級地区分で引き上げる改定を行う。

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468円、地域手当の改定により平均475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35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0.10月分引き上げ、4.40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。

イ 給与制度の改正等

(ア) 給与制度の総合的見直し

本府における給与制度の総合的見直しは、給与制度については国家公務
員の給与制度に準拠することを基本としてきたこと、世代間の給与配分の見
直しは本府においても国と共通の課題であること等を考慮して、平成27年
の本委員会の報告及び勧告時に、本府においても取り組むことが適当であ
るとし、給与条例改正により平成28年4月から実施され、平成30年4月1日
に完成することとされている。

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給与
の水準の動向に注視するとともに、毎年の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。

(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。

(ウ) 教員の諸手当

教員の諸手当については、国において検討が進められる中で、国の平成
29年度義務教育費国庫負担金予算において、部活動における指導業務等に
従事する教員の特殊勤務手当単価について増額され、また、文部科学省に
おいて、本年も同手当等の見直しが検討されている。

このような状況の下、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、人材確保にも少なからず影響を及ぼすものである。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。

また、近年長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進が社会的要請となっており、本府においても積極的な対応が求められている。

任命権者においては、総実勤務時間の短縮に向けてより実効ある取組を推進するとともに、職員が心身の健康を保持・増進し、ワーク・ライフ・バランスを実現することができ、さらには、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必要がある。

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勤務時間管理の重要性等を徹底するため、「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を継続して開催し、また、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、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。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、長時間労働に関する課題に言及している。国家公務員には労働基準法が適用されず、本府とは時間外勤務等に関する枠組みは異なるが、公務員に共通する働き方改革の取組として、その趣旨は踏まえる必要がある。

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時間外勤務縮減を推進する組織の設置など取組を強化したこと等により、減少が見られた。また、年次休暇については、平均取得日数は全体として増加が見られ、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、一部において、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ことが確認されるととも

に、特定の職員への時間外勤務の偏りや事前命令を受けていないにもかかわらず長時間にわたり在庁している事例が依然として見られた。

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、各職場においてそれらが適切に運用されるようにする必要がある。特に勤務時間の適切な管理については、厚生労働省が本年1月に策定した「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、ICカードやパソコン使用時間の記録等適切な方法で行う必要がある。その上で、情報通信技術の適切な活用などを通じて、事務・事業の効率化などをさらに推進するとともに、応援・協力体制の整備等、業務の執行状況に応じた適切な職員配置による執行体制の構築などを進め、全庁的に時間外勤務の縮減や時間外勤務時間数の平準化を推し進める必要がある。

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、職員の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。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。

また、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しなければならない。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。

近年、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、中央教育審議会の分科会特別部会が本年8月にとりまとめた緊急提言で指摘するように、長時間勤務の解消は、教育の質の確保・向上の観点からも喫緊の課題となっている。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に努める必要がある。

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な取組である。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、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自身の働き方を見直し、効率的な職務遂行に努める中で、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、極めて重要な課題である。

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。今後とも定期健康診断等の全員受診の徹底とともに、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。

所属長は、メンタルヘルス不調の未然防止のため、ストレスチェックの職場分析結果を活用し、専門家の支援を得ながら職場改善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、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。

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、産業医等との連携を行うほか、設置義務のある事業場においては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、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 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。

任命権者においては、今後とも、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、政府においては、不妊治療と仕事の両立に関する民間の実態調査を行うこととされており、国家公務員への支援策等について人事院の動向を注視する必要がある。

今後とも、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、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。

多様で柔軟な働き方は、両立支援を可能とする職場環境づくりに寄与するものであり、フレックスタイム制やテレワーク等については、情報通信技術の適切な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等の効果を検証した上で、適切な公務運営の確保を前提として研究及び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。これまでから、任命権者においては、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整備に努めることが、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。

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、化学物質のリスクアセスメントの実施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的確に対応した上で、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。また、職員への安全配慮の観点から、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り、衛生委員会を更に効果的に活用することなどにより、こうした課題に対応する必要がある。

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ていくとともに、管理監督者への周知徹底に努めていく。

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しかねないものである。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、引き続き、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、意識啓発をはじめとする対策に努める必要がある。

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、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。

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、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、その職務の実態や社会情勢を踏まえて、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。また、制度の共通理解のため、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。

なお、本年5月の地方公務員法及び地方自治法の改正法により、特別職の任用及び臨時的任用の適正確保並びに一般職の会計年度任用職員に関する制度の創設等が図られ、平成32年4月から施行されることとなっている。このことは、任用形態をはじめ、臨時・非常勤職員のあり方に大きく影響を及ぼすものであり、各任命権者においては、その実態を的確に把握し、新たな制度の趣旨に沿った適切な任用・処遇になるようにする必要がある。

(3) 人事管理

ア 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ている。

今後も、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を実施していく必要がある。

そのような中で、これまで、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するなど、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が、本年度は、上級採用試験の行政ⅠB及び行政Ⅱにおいて、教養試験に代えて基礎能力試験（SPI3）を導入し、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、より幅広い受験者を獲得したところである。

また、人材確保の困難な状況が続いている技術系職種において、新時代の多様な行政ニーズに柔軟に対応できる専門人材を育成するため、「土木」と「農業土木」を統合した試験区分「総合土木」を新設したほか、最終合格発表の時期を早めることにより、人材確保の円滑化を図ったところである。

さらに、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。

今後とも、優秀かつ多様な人材の確保に向けて、本府の魅力や業務のやりがい効果を効果的に発信するとともに、首都圏をはじめ広域からの受験者の増加を促すための方策を講じるなど、受験者の拡大に向けて、更に取組を強化していく必要がある。

また、雇用情勢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効果的かつ体系的なものとなるよう、そのあり方について点検・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、平成30年4月に施行される同法の改正趣旨を踏まえ、更に積極的に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。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進めていくことが必要である。

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、また、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は、フルタイムを基本とする再任用制度が実施されている。

平成29年4月1日現在の再任用職員数は728名で、そのうちフルタイム勤務者の占める割合は59%と、3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、再任用職員数の増加とともに、その在職期間が長期にわたることが予想され、これに伴う様々な課題も生じうる。

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することができるよう、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あり方を研究していく必要がある。

再任用職員の給与のあり方については、国において、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、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、本府における実情や他の都道府県、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。

人事院は、定年の引上げに関して、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において「公務員の定年の引上げについて、具

体的な検討を進める。」とされたこと、また、人事院として意見の申し出を行った平成23年以降の諸状況の変化も踏まえ、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることとする旨、本年の公務員人事管理に関する報告で言及しており、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。

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、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。