

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。

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4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54人多い21,387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4,484人で、その平均年齢は41.4歳、平均経験年

数は19.3年、学歴別構成比は大学卒74.7%、短大卒7.0%、高校卒18.2%、中学卒0.1%、男女別構成比は男性60.4%、女性39.6%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317,059円、扶養手当7,114円、地域手当25,398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39.6歳、平均経年数は17.4年、学歴別構成比は大学卒76.9%、短大卒6.7%、高校卒16.4%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性63.0%、女性37.0%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337,549円、扶養手当9,053円、地域手当23,627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932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88.2%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37.0%（昨年38.7%）、高校卒で11.8%（同14.1%）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41.4%（同33.9%）、高校卒で43.7%（同27.6%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で58.6%（同63.8%）、高校卒で56.3%（同72.4%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で217,209円（同213,663円）、高校卒で170,129円（同168,186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36.1%（同19.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は12.9%（同28.8%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.8%）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、92.2%（同85.3%）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23.5%（同21.5%）、変化なしとしている事業所の割合は66.4%（同59.3%）、減額となっている事業所の割合は2.3%（同4.5%）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ー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1,122円・0.30%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1,956円・0.53%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	370,165円	369,043円	1,122円	0.30%
給与減額後		368,209円	1,956円	0.53%

- (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、834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ース方式による。

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

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

ラスパイレース方式

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 4.41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)	369,678
	上半期(A ₂)	373,139
特別給の支給額 (円)	下半期(B ₁)	801,488
	上半期(B ₂)	838,298
特別給の支給割合 (月分)	下半期(B ₁ /A ₁)	2.16 ₈
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.24 ₇
	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3年8月から令和4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4.30月分である。

ウ 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2.5%上昇し、京都市では2.6%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233,130円、240,080円及び247,030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、145,300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8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921円(0.23%)下回っており、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行い、行政職俸給表(一)の場合、平均0.3%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0.10月分引き上げることとし、引上げ分は民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分することとしている。

また、公務員人事管理に関する報告では、人材の確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等及び勤務環境の整備についての課題認識と、採用試験の見直し及び長時間労働の是正を中心に、公務組織を能率的で活力あるものとするための取組の方向性が示された。

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され、示された。

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民間給与を1,122円・0.30%下回っており、本府においては、国家公務員の給与制度との均衡を図るため、

人事院勧告で示された俸給表等の構造及び改定内容を踏まえ、府内の民間給与との公民較差について、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- (ア) 給料表について、人材確保の観点等も踏まえ、若年層について、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1,043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77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、4.40月分とする。
- (イ) 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月期における勤勉手当が均等になるよう配分する。
- (ウ) この改定は、本年6月に遡及して実施する。
- (エ) 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、支給月数の引上げを行う。再任用職員については、一般職員と比べて支給月数が少なく、より精確に支給割合の増減を反映させるため、改定単位を見直すこととする。

(2) 給与制度に係る諸課題

ア 高齢層職員の給与制度等

高齢層職員の給与制度を取り巻く状況については、職員の定年等に関する条例等が改正され、令和5年4月1日以降、高齢層職員のうち60歳を超える職員について、定年が令和13年度に向けて段階的に65歳まで引き上げられることになっており、給与水準については、当分の間の措置として、定年前の7割に設定されたところである。

また、これと並行して、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以降に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる定年前再任用短時間勤務制や、定年引上げが完成するまでの経過期間において、現行再任用制度が廃止され、これと同様の仕組みで任用することができる暫定再任用制度が導入されることに

なっており、今回の定年引上げが完成するまでの間、多様な任用形態の60歳以降の職員が同じ職場で働くことが想定される場所である。

また、高齢層職員のうち、55歳を超える職員については、給与条例が改正され、定年を引き上げた場合の60歳を超える職員との昇給制度との一体性・連続性を図る観点から、給与水準の上昇をより抑制する昇給制度に令和5年度から見直しが行われる場所である。

このように、50歳台後半から60歳を超える高齢層職員については、給与を含めた新たな勤務条件・制度への移行期に差しかかる中、今後の在職期間の長期化も見据え、それぞれの高齢層職員が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、本府の実情等を十分に踏まえた給与制度をはじめとする勤務条件の整備を図っていくことが必要である。

なお、国において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に向けた検討が進められることになっており、その中で、65歳までの定年引上げを見据えた60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準(給与カーブ)や定年前再任用短時間勤務職員等を取り巻く状況を踏まえた給与等についても検討されることになっていることから、本委員会でも、任命権者と連携して必要な対応を行うこととしている。

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、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。

なお、昨年の本委員会の報告において、テレワークについて、その活用を推進し、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と言及したところであるが、本年の人事院の報告において、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくこととされたところであり、その検討状況を注視していく必要がある。

II 職員の人事制度及び勤務環境に関する報告

1 職員の人事制度及び勤務環境に関する基本的な考え方

本府は現在、急速に進む少子高齢化、新型コロナなど感染症の拡大や、激甚化・頻発化する自然災害など、過去に経験したことのない困難な行政課題に直面している。

こうした行政課題に的確に対応するとともに、府民生活の安心・安全を守り、あたたかい京都づくりを進めていくためには、様々な状況に機動的に対応できる組織を確立していくことが必要である。そのため、多様な有為の人材を確保し、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することができる勤務環境の整備が必要であり、あらゆる人事政策を活用し、各任命権者と本委員会が連携して、取組を進めていくことが求められるところである。

近年、職員の採用においては、少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少の中で、民間企業や国・他府県との競合により、受験者数が伸び悩んでいる状況にある。

その一方で、定年退職者に加え、中途退職者も見込まれる中で、採用必要数は増加傾向にあり、一部の技術職種や教職員などでは、必要数を確保することが困難となっており、このままの状況が続けば、組織運営への影響が懸念される場所である。

こうした中、国家公務員に関して、本年の人事院報告では、民間企業等との厳しい競合のもと、公務に優秀な人材を確保することを最重要課題の一つとして、受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるための様々な取組について言及している。

今後とも、京都府組織を将来にわたって支える人材を適時・適切に確保していくためには、公務の魅力を高め、果たしている役割などをこれまで以上に強みに発信し、より多くの人材が本府の受験を選択するような採用試験制度への見直しが不可欠である。

また、採用後においても、計画的・効果的な育成の取組が重要である。複雑・高度化し、専門性の高い行政課題に的確に対応するためには、高度な能力及び豊かな経験を持つ高齢層職員をはじめ、若手職員に至るまで、すべての職員がモチベーションを保持し、積極的に業務を推進できるよう、職員の能力向上に努めていくことが求められている。

さらに、職員の能力発揮と活躍に向けては、人材の育成や効果的な業務管理の推進を目指して制度化された人事評価制度を適切に運用するとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進など、職員がそれぞれの事情に応じた働き方が可能となるように制度を整備することにより、意欲・能力を十分発揮

し、良質な府民サービスを提供できる柔軟な執行体制を構築する必要があり、これまで以上に勤務環境の向上に取り組むことが重要になっている。

その中でも、長時間労働の是正は、関係法令等で求められていることに加え、職員の健康の保持増進や人材の確保・定着の観点からも極めて重要な課題である。

時間外勤務の縮減に向けては、所属長による職員の業務内容や進捗状況の把握、時間外勤務制度の正しい理解と遵守の徹底、客観的な手法による適切な時間管理、業務の縮減・効率化、必要な人員体制の構築、さらには、効果的な勤務時間制度の整備などを総合的に実施していくことが必要である。

また、新型コロナ対策については、その対応が長期化する中、担当部局や各保健所等への応援体制の構築や外部人材の活用等、全庁を挙げて対応に当たっているが、今後とも、新型コロナ対応に限らず、行政が担うべき役割を果たし、安定した府民サービスを継続して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。

そのため、その時々での業務の状況に応じた柔軟で効果的な執行体制の構築や、すべての職員が働きやすい勤務時間や休暇制度の整備、テレワークなど多様な働き方の設定などの勤務環境づくりが求められている。

本委員会では、任命権者と連携しながら、こうした課題等を踏まえた人事制度や意欲・能力を十分に発揮できる働きやすい勤務環境の整備に向けて、人事行政の専門的・中立的機関として、全力でその責務を適切に果たしていくこととしている。具体的な方向性は、2以下のとおりである。

2 職員の人事制度

(1) 人材の確保・定着

ア 採用試験制度の見直し

それぞれの公務分野において、業務量に応じた職員を確保することは、執行体制を構築する上での大前提であり、本委員会では、任命権者と連携してこれまでから採用試験の実施方法や実施時期、受験資格等を見直しを行ってきたところである。

この間、教養試験に代えて、民間で利用されている能力試験を導入するなど、特別な公務員試験対策が不要な試験の実施をはじめ、受験可能年齢や受験可能機会の拡大、受験しやすい試験日程の設定などを行ってきた。また、本年は新たに学校事務で勤務地域を限定した採用試験を実施しているところである。

一方、本年の人事院報告では、受験者の利便性を向上し、申込者数を増

加させるため、春に実施している総合職試験の実施時期の前倒し、総合職大卒程度試験（教養区分）の受験可能年齢引下げ、合格有効期間の延伸等、受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定するとしている。

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設等について検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定するとしている。

本府においても、民間企業や国家公務員の採用活動の早期化に対応することが必要であり、本委員会では、一類採用試験を可能な限り、これまでよりも早期に実施できるよう、現在、総合土木で行っている先行実施枠での試験について、職種を拡大し、令和5年度の実施に向けて準備を進めることとしている。

また、人事院が検討している一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げを踏まえ、本府の一類採用試験での実施の可能性について、研究を進めることとしている。

イ 障害者を対象とした採用試験の実施

障害者雇用の推進は、すべての人が能力を発揮できる社会づくりに大きく寄与するものであり、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、率先して取組を行う必要がある。

本委員会においては、各任命権者に対して、障害のある職員に対する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職場環境の整備に努めるなどの対応を求めるとともに、障害者を対象とした採用試験の継続実施を検討していくこととしている。

ウ 就職氷河期世代を対象とした採用試験の実施

いわゆる就職氷河期世代を対象とした採用試験については、本府においても国の方針も踏まえて実施してきたところである。

令和5年度から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、政府として就職氷河期世代支援に取り組むとの方針が示されたところであり、本年度も採用試験の実施について、対象者や試験方法なども含めて、検討を進める必要がある。

エ 任用制度の適正な運用

本府では、任期の定めのない一般職員に加え、業務の必要性に応じて、任期付職員や臨時的任用職員、会計年度任用職員などが業務に従事している。

職員は、その任用形態ごとに定められた制度に基づき採用されている。臨時的任用職員においては、令和2年4月の地方公務員法の改正により、常勤職員に欠員が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されているところである。各任命権者においては、改正された制度の趣旨を十分理解し、適正な運用に留意する必要がある。

オ 人材確保対策の実施

多様な有為の人材を確保するためには、こうした採用試験制度の見直しとともに、効果的な人材確保対策に取り組むことが重要である。

そのため、本委員会と任命権者が連携して採用試験の受験対象者への情報提供に止まらず、進路選択前の者に対しても、京都府の職場や業務、働く魅力や、やりがいなどを紹介し、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の喚起に向けて、受験勧奨の活動を強化してきたところである。

今後とも、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とともに、採用候補者名簿に登載された後の採用辞退や若年層職員の離職の防止等、人材の確保・定着対策をそれぞれの立場で引き続き講じる必要がある。

特に、総合土木については、公民ともに人材不足が著しい中、本府においても確保に苦慮しているところであり、受験生の掘り起こしのため、さらに取組を拡大する必要がある。

また、高校生などが受験する二類等採用試験においても、一類採用試験と同様に受験者数が伸び悩んでいるところであり、府内の高校等への定期的な訪問や情報提供などの受験勧奨を行う必要がある。

なお、教員の採用においても、近年、受験者数の減少に伴う採用倍率の低下傾向が続いているが、教員の確保は教職員の勤務環境に大きな影響を及ぼす課題である。本委員会は、任命権者である教育委員会に対し、教員養成大学・学部への引き続き働きかけや、その他の大学・学部における、教職課程の履修と教職志願につながる取組の検討などの確保対策に積極的に取り組むことを望むものであり、必要に応じ、教育委員会との意見交換

を進めることとする。

カ 職員の育成・活躍

採用後においては、計画的、効果的に職員の育成に取り組み、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して活躍することが求められる。

任命権者においては、この間、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資質・能力の向上などに積極的に取り組んでいるところである。

一方、退職者の増加による職員の年齢構成の変化や、定年引上げに伴う在職期間の長期化、また、テレワークの実施などの勤務時間制度の変化、さらには、勤務時間管理の適正化や、ハラスメント防止対策の義務化など職員を取り巻く勤務環境は変わってきている。

職員の育成においては、こうした勤務環境の変化にも留意し、役職に応じた取組が必要であり、若手職員の早期育成、高齢層職員の能力発揮、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、これまで以上に、公務に対する矜持を持ち、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、強い使命感を持って、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必要である。

また、管理監督職員については、複雑・高度化する行政課題に対して率先して取り組むリーダーシップや、職場運営に係るマネジメント能力の向上が必要となっており、任命権者には、これまで以上に積極的な対応が求められるところである。

(2) 公務員倫理の徹底

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・協働が目指されている中、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るところである。

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が、昨年度は、前年度減少した懲戒処分の件数が再び増加したところである。

こうした事案の発生により、府職員、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、職員一人ひとりが、法令遵守はもちろん、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感とコンプライ

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。

また、職員がより適正に職務を行うことができるよう、任命権者においては、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、日頃から職員の勤務状況や勤務態度を把握し、適宜指導・助言を行うとともに、本委員会が行う事業場調査の結果なども踏まえ、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、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。

(3) 健康管理の推進

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、職員の健康管理は極めて基本的な重要課題である。

本府においては、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等を進めているが、病気休職者数及び30日以上 of 病気休暇取得者数は、全任命権者において概ね横ばいで推移しており、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っていく必要がある。とりわけ、全病気休職者に占めるメンタルヘルス不調に係る休職者は、7割を超えて推移している状況にあり、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、さらに積極的に取り組む必要がある。

新型コロナ対応に従事する職員については、先行きが不透明な中で長期にわたって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、当該職員の心身の健康を守っていくための対応が、より一層、求められる。

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。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。

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安心して働ける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) 会計年度任用職員の勤務条件の整備

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してきている。

令和2年4月に施行された地方公務員法の改正によって、当該職員は一般職に属する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、併せて、給与条例等の改正が行われ、本委員会においては、任用や勤務条件の基準に関する規則を整備・改正したところである。

これらを踏まえて、任命権者において、それぞれの職務内容や勤務時間に応じた勤務条件が設定され、期末手当の支給をはじめ、勤務条件の改善と適正な任用の確保が図られたところであり、本年も、不妊治療休暇の拡充、配偶者出産休暇等の新設等とともに、育児休業等の取得要件の緩和や共済組合への加入による福利厚生面での処遇の均等化等が図られたところである。

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たところであるが、会計年度任用職員は、情勢適応の原則、均衡の原則のもと勤務条件が決定される一般職に属する職員であることから、常勤の一般職員との均衡も踏まえた処遇が求められるところである。本委員会としては、こうした観点からも勤務条件について調査・研究を行い、必要な取組を報告・勧告することとしている。

本年は、会計年度任用職員制度の導入後、本委員会として初めて一般職員の月例給及び特別給の増額改定を勧告するものとなることを踏まえ、また、必要な人材の確保の観点からも、任命権者においては、総体として会計年度任用職員の適切な勤務条件が確保されるよう引き続き取り組むとともに、今後の国の制度改正の動向を注視し、関係法令等を踏まえた適正な制度運用を行う必要がある。

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。

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。そのため、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正しく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。

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、人事委員会規則において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時間以内等と規定しているところである。

この職員の時間外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る、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。

本府の昨年度の職員1人当たりの時間外勤務時間数は、引き続き新型コロナへの対応による業務量の増加や、新型コロナにより停止していた事業を再開させたこと等に伴い、全体としては昨年度よりも増加した。

また、昨年度の事業場調査においては、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。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。本委員会としても、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、今後、調査結果を本委員会のホームページで公表して、各事業場が勤務時間管理の重要性への意識を向上させ、適正な管理を推進するための啓発を行うこととする。

任命権者においては、引き続き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

につなげる必要があり、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。

昨年度、年間360時間以上の時間外勤務を行った職員については、全任命権者で増加しているところであり、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、職員が勤務することを要しない休日等を確保する必要がある。

年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得、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、年次休暇の取得日数が5日未満であった職員数は、全任命権者で減少するなど休暇取得促進の取組の成果も見られるところであるが、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的趣旨を踏まえ、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、総実勤務時間の短縮に向けて、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。

(2) 教育職員の適切な勤務時間の確保

教育職員を取り巻く環境は、社会情勢に応じて、年々変化しているが、その中で、職務と勤務態様の特殊性を踏まえつつ、適切な勤務時間を確保するためには、適正な時間管理や業務の見直し、代替教員等必要な人員を配置するための教員の確保などが重要な課題となっている。

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（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）による適切な管理が求められているところである。

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」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きており、昨年度は、全体で平成29年度比で16.3%の減少となるなど、一定の成果が見られるところであるが、設定された目標には達していないため、働き方改革をより一層推進するとともに、保護者や地域等関係者の理解を得ながら、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、公立中学校等の運動部活動については、現在地域移行に向けた検討が国において進められており、本年6月に「運動部活動の地域移行に関する検討会議提言」が出され、その中で改革の方向性としてまずは休日の運動部活動から段階的に地域移行していくこととされたところである。教育職員の部活動による負担の軽減の観点から、その内容について注視し、本府における対応を検討していく必要がある。

なお、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するためには、まず条件整備を行う必要があるが、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、対応を検討することが求められる。

(3) 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、多様な有為の人材の確保・定着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は、ますます高まっている。

「子育て環境日本一」を目指す本府においては、国家公務員の育児休業の取得回数制限の緩和等のため育児休業等に関する法律が改正されたことなどを踏まえ、職員の育児休業等に関する条例の改正を行うとともに、不妊治療休暇の拡充や育児休業の取得の柔軟化等の制度整備も行われたところである。

男性の育児参画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、なお較差が存在している。

こうした制度が実際に活用され、職員の仕事と家庭の両立につながる効果的な制度となるよう、男性職員の育児休業については、男性職員自身が主体的に育児を担うために活用される制度であるという職員意識の定着を進める必要がある。

所属長は、仕事と育児・介護等との両立支援の重要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、代替職員の配置や業務体制の再構築などに努めるとともに、周囲の職員には、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求められているという意識醸成を進めるなど、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て安心して働ける職場環境づくりを推進する必要がある。

(4) テレワーク等の推進

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。本府においては、新型コロナへの対応として令和2年から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が継続すると見込まれており、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だけでなく、柔軟な働き方の一つとしても、テレワークの活用を推進し、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必要がある。

現在、国においてテレワーク以外にも、フレックスタイム制、勤務間インターバルといった柔軟な働き方に対応するための勤務時間制度等について研究が行われており、本年7月には、先行して、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられたところである。

これらの柔軟な勤務時間制度は、職員のワーク・ライフ・バランスの充実や、時間外勤務の縮減等に資すると考えられる一方、府民サービス提供体制の確保や適切な業務マネジメントの充実が不可欠となることから、本府において本格的な導入を検討するに当たっては、職場の実情も踏まえつつ慎重に対応する必要がある。

(5) 適正な勤務環境の確立

職員が実際に働く職場の勤務環境を整えることは、安全衛生面での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としても重要である。

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、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、計画的な対応に努める必要がある。

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引き続き十分考慮し、感染防止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を図るとともに、職員の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。

知事部局等においては、これまでから、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ところであるが、本委員会の相談では、パワー・ハラスメントをはじめ、ハラスメントに関する職員からの相談は、なお多数を占めているところである。

また、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の取組も重要であり、職員の意識啓発等の対策を引き続き積極的に進めるとともに、特に管理監督職員については、「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職場運営に当たるよう、取組をより一層進める必要がある。

本委員会では、「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」を開催するなど、所属長等の意識の醸成を図ってきたところであるが、任命権者においては、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改めて注意喚起を行うとともに、ハラスメント防止に向けた取組を指導し、問題事案の未然防止と、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。

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。

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。