

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31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145人多い21,555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4,470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325,791円、扶養手当8,080円、地域手当26,897円であり、その平均年齢は42.5歳、平均経験年数は20.5年、男女別構成比は男性62.7%、女性37.3%、学歴別構成比は大学卒72.2%、短大卒7.5%、高校卒20.1%、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）341,705円、扶養手当9,165円、地域手当24,122円であり、その平均年齢は40.5歳、平均経験年数は18.4年、男女別構成比は男性64.3%、女性35.7%、学歴別構成比は大学卒75.5%、短大卒7.2%、高校卒17.3%、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1,016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25表まで参照）

本年の調査完了率は91.0%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45.3%（昨年34.7%）、高校卒で17.1%（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48.0%（同38.3%）、高校卒で57.0%（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52.0%（同61.7%）、高校卒で43.0%

(同53.1%)となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で212,033円(同210,055円)、高校卒で172,314円(同163,922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35.9%(同33.8%)、ベースアップを中止した事業所の割合は6.5%(同11.5%)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87.7%(同91.0%)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16.4%(同27.0%)、変化なしとしている事業所の割合は63.4%(同61.2%)、減額となっている事業所の割合は7.9%(同2.8%)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478円・0.13%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1,313円・0.35%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	379,612円	379,134円	478円	0.13%
給与減額後		378,299円	1,313円	0.35%

- (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、835円(0.22%)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 \times 4.50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を0.05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)	369,490
	上半期 (A ₂)	369,543
特別給の支給額 (円)	下半期 (B ₁)	837,628
	上半期 (B ₂)	827,002
特別給の支給割合 (月分)	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.267
	上半期 (B ₂ /A ₂)	2.238
	計	4.50

(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30年8月から平成31年1月まで、「上半期」とは平成31年2月から令和元年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4.45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0.9%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123,430円、155,010円及び186,610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、112,230円となった。（「説明資料」第26表及び第27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7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387円（0.09%）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0.1%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ている。

また、公務員宿舎の使用料の状況等を考慮し住居手当の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、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、職員給与は、民間給与を478円・0.13%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、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内容を基本として、給料表を改定する必要がある。

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439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34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、4.50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

住居手当については、人事院勧告の改定の考え方に準じ、職員住宅等に

居住する職員の家賃負担の状況や本府における同手当の改定経過等を踏まえ、手当の支給対象を月額12,000円を超える家賃を支払っている職員とするなどの改定を行う必要がある。

この改定は、令和2年4月から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、昨年の報告で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したところであり、本府における高齢層職員の給与水準の現状や他の都道府県の動向等を踏まえ、所要の検討を進める必要がある。

また、獣医師職については、(3)アに述べる確保・定着対策の一環として、他の都道府県の状況等を考慮し、給与上の措置を検討していく必要がある。

その他の手当等については、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。

(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、今後とも時宜にかなった対応を講じていかなければならない。

本年4月に、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の根幹となる部分が施行され、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などに向け、従来の働き方を見直す様々な取組が進められている。地方公務員においては、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、適正な勤務条件の確立に向けた指導などを通じ、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、有為な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、更なる総実勤務時間の短縮に資するよう、国家公務員の取扱いを踏まえ、本年5月から、いわゆる三六協定の締結義務のない一般官公署において、人事委員会規則による時間外勤務命令に係る上限時間規制を設定したところである。

本府の昨年度の職員1人当たりの時間外勤務時間数は、災害への対応等により全体として増加したところであるが、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ていることが確認された。

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、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。

一方で、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・修正命令が徹底されていない事例が見受けられ、また、業務外の理由で長時間にわたり在庁している事例も確認されたところである。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、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意識を再確認するとともに、「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カードによる出退勤時刻記録やパソコン使用時間の記録等、客観的な記録を基礎として、各所属長が勤務時間を確認し、適切な管理がなされる必要がある。さらに、長時間勤務が生じている場合は、その原因を分析し、具体的な業務改善等の取組につなげていくことが重要である。

本委員会としても、事業場調査等において、これらの運用状況を把握するほか、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、必要に応じて指導していくこととする。

また、A I（人工知能）やR P A（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職制の見直しや職員配置など、適切な執行体制の整備を進め、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から、所属長は、職員の時間外勤務の状況を適切に把握し、必要に応じて医師による面接指導を受けさせるなど関係法令の趣旨を踏まえた取組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抑制しなければならない。こうした取組は管理職員も同様である。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、時間外勤務を命じ得る場面は限られているが、勤務時間管理の必要性は他の職員と同様である。

昨年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、文部科学省策定の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に基づき、本年7月に、本府教育委員会は「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定した。設定された目標を達成するためにも、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。

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。

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、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、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。

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。

大規模な災害や事件事故の現場で業務に従事した職員について、事後に身体面の不調や強いストレスが認められる場合、産業医による相談制度の活用や医療機関の受診等の対応が求められる。

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。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。

ウ 職業生活と家庭生活の両立

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、職員が安心して働き続ける上で重要な課題であり、多様で有為な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。

これまでからも支援制度の拡充が行われており、昨年度も育児時間の拡充、不妊治療休暇の新設など制度の充実が図られたところである。

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定められた、男性職員の育児休業取得率が目標15%に対し12.4%(知事部局等)まで進捗するなど取組が進んできている。引き続き、任命権者は、同計画の数値目標の達成に向けて、各種の支援施策を推進するなど、両立支援に向けた所属長や職員の意識改革、制度の周知徹底、時間外勤務縮減等の取組を着実に進めることが求められる。

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、制度を利用しやすい職場環境づくりを引き続き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、知事部局では、本年5月から、テレワークが本格実施されたところである。今後とも、サテライトオフィスの設置をはじめとした仕事と家庭生活の両立につながる勤務形態の多様化・弾力化を実現する制度の検討を進める必要がある。

エ 適正な勤務環境の確立

複雑・多様化する府政の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。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、安全な職場を確保する上で最も基本となるものである。万一労働災害が発生した場合にも、施設や作業の再点検など関係者間で共有できる再発防止に実効ある取組が必要である。

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定期的な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。

また、健康増進法の改正に伴い、本年7月から、学校・病院等や行政機関において、原則として敷地内を禁煙とする規定が施行されたが、任命権者においては、同法に基づく施設管理面での対応や施設利用者への周知などに加え、職員の禁煙への支援など、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、職員の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。任命権者においては、これまでから、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うなど、その防止や発生した場合の対応に努めてきたが、本委員会へ寄せられるハラスメントに関する苦情相談は増加傾向にある。本年6月、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正が公布され、法的にパワー・ハラスメントの定義が示されるとともに、その防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とされたところである。今後、厚生労働省において、事業主が講ずべき措置の具体的内容等について指針が示されるが、任命権者においては、これを踏まえながら、それまでの取組を点検し、その結果を踏まえた見直しを行う必要がある。併せて、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など社会的課題に対する意識啓発など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7月、所属長等を対象に、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、管理職員の意識の醸成を図ったところであるが、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、様々な形態の非常勤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いる。

現在、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いる。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ることから、本委員会は適正な勤務条件の確保やその仕組みの周知等の重要性について長年にわたり報告で言及し、任命権者においても、これに沿った取組が進められてきている。

こうした中、非常勤職員の適正な任用や勤務条件を確保するため、地方公務員法等が改正され、令和2年4月から会計年度任用職員制度が導入されることとなっており、本年10月には、その勤務条件について基本的な事項を定める条例が成立したところである。本府の会計年度任用職員には多様な職務の性質や任用形態が見込まれるところであり、勤務条件を画一的に定めることは困難であるが、今後、制度の運用開始に向け、本委員会は、任用や勤務条件に関し任命権者共通の基準を定める人事委員会規則を整備し、任命権者はその基準に従い、具体の勤務条件を定めることになる。人事委員会規則及びその他の関係規定の整備に当たっては、制度創設の趣旨及び衆参両議院における附帯決議も踏まえ、適切な勤務条件になるよう留意しなければならない。

(3) 人事管理

ア 人材の確保・育成等

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少、I o T・A I等の技術革新など、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。こうした中、就業意識の多様化とともに民間企業が引き続き高い採用意欲を有しており、全国的に人材の確保が課題となっている。本府においても、今後の退職者数が多く見込まれる中、職員の採用試験の申込者は、今年度は一類採用試験（大卒程度）で若干の増加を見たものの、国家公務員や他の地方公務員と同様、近年減少傾向にある。

特に、人と動物の共通感染症等の流行制御や食品の安全確保等高度な専門性が求められる獣医師職の確保・定着が重要な課題となっていることに加え、社会基盤整備に関する計画・設計、災害対応業務等を担う総合土木職や児童相談業務等を担う福祉職の確保をめぐる公民間・公務間の競合が激しくなっている。

このため、受験者の確保に向けた活動の強化をはじめ、採用候補者名簿に登載された後の採用辞退防止、さらには若年層の離職防止など、人材確保・定着対策を講じる必要がある。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、高齢期の雇用に関する状況等を踏まえて、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。

その際、チャレンジ精神や柔軟な発想を有する人材の確保に向け、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するとともに、行政の試験区分では行動力や創造力などを有する多様な受験者を、技術系の試験区分では高度な専門性を有する受験者を幅広く確保できるよう、試験の実施方法も適宜必要に応じて見直しを図っていく必要がある。

臨時的任用については、地方公務員法の改正に伴い、令和2年4月から任用条件が常勤職員に欠員が生じた場合に厳格化される。臨時的任用は、本来、緊急の場合等に任用を行う例外的な制度であり、任命権者において適切に制度が運用されるよう、本委員会として引き続き適切に関与していくこととする。

障害者の雇用については、本府では、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、政府において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が昨年10月に策定され、各地方公共団体においては、その実情に応じ、この基本方針を参考にしながら必要な措置を講じるよう要請されている。また、地方公務員法の改正により、いわゆる欠格条項から成年被後見人及び被保佐人が除外されることとなり、本年12月14日から施行されることとなっている。

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、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く任命権者が障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる業務や任用形態を積極的に確保し、障害者が働きやすい勤務環境づくりを図る必要がある。

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、育児・介護を行う職員への両立支援、総実勤務時間短縮の推進など、性別にかかわらず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。

職員の採用後の育成については、近年、本府において高齢層職員の退職に伴い若手職員の割合が増えるなど、職員構成が急速に変化していることから、このような状況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。

また、職員が十分に能力を発揮できるよう、任命権者においては、地方公務員法に基づく人事評価を適切に運用するとともに、職員自身のキャリア形成とも連携した効果的な研修を通じた人材育成を強化することが必要である。

イ 高齢期の雇用

高齢期の雇用については、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、本府においては再任用職員の増加とともに、在職期間の長期化が進んでいる。

このような中、公務員の定年延長について、国家公務員では、昨年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。政府においてこれを受けた検討が行われており、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本指針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされているところである。

また、地方公務員の定年については、地方公務員法の規定により国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

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を図る必要がある。また、再任用職員を含む高齢層職員の経験・技術の活用と継承等について、本府の実情等を十分に踏まえた適切な制度の在り方を引き続き研究していく必要がある。これらの課題について、本委員会においては国の動向を注視して、適時、所要の検討を進めていく。

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も発生しており、免職事案が、昨年度は6件、今年度はすでに4件と昨年度を上回るペースで発生している状況である。多くの職員が真摯に職務に精励している中で、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、再発を防止するための研修・啓発を実施するなど実効ある取組を徹底していく必要がある。さらに、所属長は、日頃から職員の勤務状況や勤務態度を把握し、職員に対して適切な指導を行うとともに、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など不祥事を起こさない職場環境の構築に取り組む必要がある。

また、地方自治法の改正により、地方公共団体における内部統制制度が、令和2年4月から導入されることとなっており、組織として、予めリスクがあることを前提に、法令等を遵守しつつ、適正に業務を執行することが求められる。

職員一人ひとりにとっては、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、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、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、日々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。