

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、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2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165人少ない21,390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。

これらの給料表の適用を受ける職員の平均年齢は40.2歳、平均経験年数は18.1年、学歴別構成比は大学卒75.8%、短大卒6.9%、高校卒17.3%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性64.0%、女性36.0%であり、給料（給料の調整額及び教職調整額を含む。）及び主な手当の平均月額、給料340,771円、扶養手当9,101

円、地域手当24,110円となっている。（「説明資料」第1表から第11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921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。

本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、調査対象から病院を除外するとともに、当該感染症の感染拡大の影響を考慮して実施時期を分け、6月から7月にかけて特別給（賞与等）及び手当制度等に係る調査（以下「先行調査」という。）を、8月から9月にかけて月例給及び初任給に係る調査（以下「後続調査」という。）を行った。

各民間事業所とも新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりその活動に大きな影響が生じている中であったが、調査の重要性に対する格段の理解と協力を得て、先行調査の調査完了率は83.5%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特別給等の状況について調査した結果は、「説明資料」第12表から第16表までのとおりである。

なお、採用及び初任給の状況、初任給の平均額並びに月例給の状況等については、改めて報告する。

(3) 職員給与と民間給与との比較

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¹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ものである。

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 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1表のとおり、年間で所定内給与月額²の4.45月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.50月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分上回っていた。

第1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)	379,091
	上半期(A ₂)	381,935
特別給の支給額 (円)	下半期(B ₁)	855,704
	上半期(B ₂)	837,583
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)	2.19
	計	4.45

(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」とは令和元年8月から令和2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4.50月分である。

イ 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、職員にあっては行政職給料表から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、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ル方式により精密に比較を行っている。

本年においても、後続調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

(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0.1%上昇し、京都市では0.2%低下している。

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125,740円、150,180円及び174,640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、91,370円となった。

(「説明資料」第17表及び第18表参照)

(5) 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、本年10月7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。

本年の給与改定としては、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0.05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。なお、月例給については、後続調査の結果に基づき官民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行うとしている。

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、長時間労働の是正、ハラスメント防止対策、仕事と家庭の両立支援など勤務環境の整備、能力・実績に基づく人事管理の推進等について課題と取組の方向性を示すとともに、定年を引き上げるための措置の早期実施を要請している。

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 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0.05月分引き下げ、4.45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3年度以降においては、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、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。

イ 月例給

月例給については、前記1の(3)のイの方法により算出した公民較差等に基づき、改めて、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 給与制度に係る諸課題

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としたところである。

本府においては高齢層職員の給与は民間給与を上回っており、民間とは昇進管理等の運用に相違もあることから年代別の公民の給与差がある程度生じることにはやむを得ない面もあるものの、世代間の給与配分の適正化や定年の引上げに向けた準備が進められる中、5で述べるとおり見直さざるを得ない状況にある。

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 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、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などに向け、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。

新型コロナウイルス感染症対策については、感染拡大防止への的確な取組が日々求められる中で、任命権者において、人員の弾力的配置や全庁的な応援態勢により対応されており、引き続き、特定の部局や職員等に過度な負担とならないよう、必要な執行体制を整備するなど適正な勤務環境の確保に努めながら、本府の責務を果た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・助言などを通じて適正な勤務環境が確保できるよう取り組んでいく。

今後とも、職員の健康の保持増進、ワーク・ライフ・バランスの実現などに向けて、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、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、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時間以内など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、時間外勤務命令の上限規制の導入により、その縮減に向けてこれまで以上に積極的に取組が実施されたことに加え、災害対応が減少したことから、全体として減少した。

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。また、命じた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。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、指導していくこととする。

今後も、事務事業の見直しを行うとともに、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、情報通信技術の活用などを通じた事務・事業の効率化を進め、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休等の取得の取組は、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、給与条例の一部改正及び府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則の制定などの必要な措置を講じ、「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、こうした客観的な記録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、来年４月から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。この制度は、校務分掌の適正化など他の取組と相まって学校における働き方改革を進める上での選択肢の一つであるとされている。

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など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、新型コロナウイルス感染症対応に従事する職員については、感染リスクの高い状況で業務に当たっていることなどから、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。

(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。

この間、支援制度の拡充が行われ、本年4月からは、任命権者において、小学校入学後の子を養育する職員が1日の勤務時間を短縮して仕事と育児が両立できるよう、入学前の子に適用されている育児部分休業制度と同様の取扱いを第3学年の子までとする運用が開始されたところである。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき任命権者が策定した特定事業主行動計画については、男性職員の育児休業取得率が目標15%に対し14.6%（知事部局等）まで進捗するなど取組が進んできており、引き続き、同計画の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、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る。テレワークは、新型コロナウ

ウイルス感染症の感染防止対策を日常生活に取り入れた「新しい生活様式」にも掲げられ、本府においても、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されたところである。こうした中で、既存の業務をそのままテレワークの対象にするだけでは勤務形態として定着させるのが難しいことなどの課題が改めて見えてきた一方で、実際に在宅勤務等を経験することにより、テレワークの利点が理解できるなどテレワークに対する職員の関心も高まっている。

テレワーク実施においては、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、通信機器の充実など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、こうした課題の解決を図ることが重要である。

(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・バランスの実現や有為な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。

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などを図るとともに、禁煙に向けた支援など、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、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に努めてきたほか、昨年改正された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等を踏まえ、本年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などを含め、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、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。

(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、多方面で公務を円滑に推進する役割を果たしている。

この制度は、非常勤職員の適正な任用と勤務条件を確保するため、本年4月から、地方公務員法が改正されスタートしたものであり、当該職員は、一般職の地方公務員として位置付けられ、地方公務員法上の各種規定が適用されることとなったところである。また、導入に当たっては、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など適正な任用の確保、期末手当の導入など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導入後もそ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。

4 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

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、進路選択の早期化から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、昨年 の報告で例示した総合土木職や福祉職、獣医師職をはじめ、様々な分野で公民間・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、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。

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、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、各受験者層の特性に応じ、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、若年層の離職防止など、引き続き有為な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、有為な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、昨年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととされた。また、各地方公共団体は、その実情に応じ、政府の「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」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。このような状況の下、同法に基づき各任命権者において作成された「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いただくとともに、組織の活性化を図る観点から、本年、職員採用競争試験を初めて実施したが、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、本年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。

職員の採用後の育成・活躍については、知事部局や教育庁において係制の導

入や高齢層職員の退職に伴う若手職員の増加、さらには、一類採用試験における女性合格者の増加など、職制・職員構成が変化していること、また、自らの職業能力の伸長など職場におけるキャリア形成に強い関心を持つ者が増加していることなどを踏まえ、士気の高揚や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等、積極的な育成・登用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などを通じ、公務に対する高い意識を持ち、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。

(2) 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が、残念ながら、任命権者が懲戒処分にした事案が後を絶たない。昨年度は、処分の中で最も重い免職処分が7件で処分事案の約4割を占めたところである。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、その組織の特性に応じて研修の実施やリーフレットの配布等様々な対策に努めているが、既存の取組に更に工夫を加え、より確実な再発防止策となるよう実効性を高める必要がある。

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。

5 定年の引上げ

(1) 高齢期雇用を取り巻く状況

高齢期の雇用については、本委員会は、昨年、年金支給開始年齢の段階的引

上げや定年退職者数が高い水準で推移していることを背景に、再任用職員が増加するとともに在職期間が長期化している状況を踏まえつつ、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、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こと、高齢層職員や再任用職員の経験・技術の活用と継承等が必要であることなどを報告したところである。

人事院は、平成30年に、現在60歳となっている国家公務員の定年を段階的に引き上げ65歳とするほか、60歳に達した管理監督職の職員を、原則として、管理監督職以外の官職に異動させる「役職定年制」を導入すること、民間企業を参考に、当分の間、60歳を超える職員の年間給与を、60歳前の7割の水準とすること等を主な内容とする「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」を行った。この内容を踏まえた国家公務員法等一部改正法案は、一旦、本年3月13日に閣議決定され、地方公務員については、これに呼応した地方公務員法一部改正法案が本年3月に国会へ提出され継続審議中である。

(2) 定年の引上げと処遇

地方公務員の定年は、地方公務員法において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規定されている。複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠であることや多様な働き方の確保、能力・実績に基づく人事管理の徹底、組織活力の維持といった国家公務員の課題は本府においても同様であり、職員の定年については、国家公務員法等の改正内容や時期を十分考慮したものとする必要があるほか、定年引上げ後の職員の勤務条件については、地方公務員法の改正を踏まえ、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。

特に、給与については、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）を府内の民間企業について集計したところ、行政職給料表の適用を受ける常勤職員と類似する「管理・事務・技術労働者」（フルタイム・正社員）の50歳台後半層の従業員の年間給与に対する60歳台前半層の従業員の年間給与の割合は、企業規模10人以上で68.2%、同100人以上で68.8%（平成27年から令和元年までの平均値）となっていた。また、本年の「職種別民間給与実態調査」においても定年を60歳から61歳以上に引き上げている事業所（定年制を廃止した事業所を含む。）

のうち60歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準は、平均で60歳前の7割台（課長級は74.3%、非管理職は77.0%）となっている。

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については、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。また、国家公務員は55歳を超えると勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこととされており、この取扱いは60歳を超える職員も踏襲するとされている。本府の給与制度は、その実情に配慮しつつ、国に準じて、かつ、他の都道府県の職員との均衡を失しないよう措置してきており、60歳を超える職員の昇給制度についても、こうした経過を踏まえ60歳前後の昇給制度が一体性・連続性のあるものとなるよう整備する必要がある。

(3) 高齢層職員の昇給制度

高齢層職員の給与水準の上昇を抑えるための昇給制度の見直しについて、昨年の報告では、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検討を進めるとしたほか、一昨年報告では、定年の引上げに係る給与の制度設計の内容とも密接に関係すると述べたところである。

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、他の都道府県の動向や国家公務員との均衡に加え、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、年齢に関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本府の実情は十分考慮すべきであるが、その昇給制度については、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。

6 給与勧告実施の要請等

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中において、職員は、その対応をはじめ行政の各分野において真摯に職務に精励している。

一方、今回の勧告は、民間の厳しい情勢を反映し期末手当を引き下げることとなったが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、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。

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、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、人材の確保にも資するものである。また、職場の士気高揚や労使関係の安定などを通じて、効率的で安定的な行政運営に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、深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。