

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、適当な措置を講じられ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、給与以外の勤務条件は、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。

中立性、専門性を有する第三者機関であ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、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に資するものであり、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、地域の民間賃金の適切な反映をはじめとする社会一般の情勢に適応した適正な給与制度・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7年4月1日現在で実施した、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（ただし、再任用された職員及び臨時的任用職員等を除く。）を対象とする職員給与実態調査によると、職員は、昨年に比べて37人少ない20,977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4,304人で、その平均年齢は39.6歳、平均経験年

数は17.3年、学歴別構成比は大学卒77.3%、短大卒6.3%、高校卒16.3%、中学卒0.1%、男女別構成比は男性57.3%、女性42.7%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323,479円、扶養手当6,667円、地域手当26,712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39.0歳、平均経験年数は16.7年、学歴別構成比は大学卒79.1%、短大卒6.0%、高校卒14.9%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性61.4%、女性38.6%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353,124円、扶養手当9,564円、地域手当24,810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1,012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229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、物価高を踏まえ、いわゆるインフレ手当について、毎月支給されている場合は月例給として、一時金として支給されている場合は特別給として把握した。

本年の調査完了率は83.7%と、例年と同様に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。

なお、(3)のアで後述のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、以下の調査結果は、企業規模100人以上の事業所における状況とする。

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37.6%、高校卒で8.3%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76.0%、高校卒で80.2%となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で24.0%、高校卒で19.8%となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で256,950円、高校卒で201,339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67.5%、また、定期昇給制度のある事業所のうち、昇給を実施した事業所の割合は、100%となっており、このうち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33.4%、変化なしとしている事業所の割合は60.8%となっている。（「説明資料」第16表及び第17表参照）

人事院における調査結果と同様、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されており、相応の賃金水準を確保しようとする動きがうかがえる。

(3) 給与改定の基本的考え方

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。

ア 公民給与の比較方法の見直し

(ア) 見直しに至る経緯

公民給与の比較は、単純な平均値による比較ではなく、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、職員にあっては較差算定対象職員、民間においてはこれと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を対比させるラスパイレス方式により行っている。

この比較方法は、昭和34年に導入したものであるが、長年の経緯を経て公務員の給与決定方法として定着している。その間、適宜、比較方法等の見直しを行ってきた。比較対象企業規模については、従前は100人以上とされていたが、平成18年からは国と同様に50人以上としている。

この比較対象企業規模については、人事院が設置した有識者会議において議論されてきたが、本年、人事院において、公務全体の人材確保のため、公務の職務・職責を重視し、より適切な比較対象とする観点から、比較対象企業規模を100人以上に引き上げる見直しが行われたところである。

(イ) 本委員会における見直しの考え方

公民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められる。

本委員会においては、公民の給与比較における較差算定に当たっては、国の取扱いに準拠して取り扱ってきたところであるが、人事院報告で示された、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争については、本府においても国と同様の状況にあると認識しており、比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行うこととする。

また、特別給の比較対象企業規模についても、月例給の比較対象企業規模との整合性を考慮し、100人以上に見直すこととする。

なお、比較対象企業規模を見直した場合にあっても、これまでの精緻な実地調査による調査の精確性を維持するとともに、公民比較の対象となる役職段階別の調査実人員を十分に確保することができるものと考えている。

イ 給与改定に関する本年の諸情勢

(ア) 月例給

前記アの見直し後の本年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11,993円・3.18%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12,825円・3.41%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	388,889円	376,896円	11,993円	3.18%
給与減額後		376,064円	12,825円	3.41%

- (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、832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)、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当、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。

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

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て支給割合(月数)を算出し、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の4.64月分

に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.60月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.04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)	390,160
	上半期(A ₂)	399,572
特別給の支給額 (円)	下半期(B ₁)	891,703
	上半期(B ₂)	939,279
特別給の支給割合 (月分)	下半期(B ₁ /A ₁)	2.28 ₅
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.35 ₁
	計	4.64

(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6年8月から令和7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4.60月分である。

(ウ) 物価及び生計費

物価は令和3年度後半以降、継続的に上昇傾向にあり、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3.6%上昇し、京都市でも同じく3.6%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151,030円、173,480円及び195,930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、113,350円となっている。（「説明資料」第24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7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与や人事管理等について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15,014円(3.62%)下回っており、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る俸給表の引上げ改定をし、行政職俸給表(一)の場合、平均3.3%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0.05月分引き上げることとし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分することとしている。

また、医師等の初任給調整手当及び宿日直手当の引上げ改定を行うとともに、通勤手当、特地勤務手当等について、所要の見直しを行うこととしている。(「説明資料」参考(令和7年人事院勧告・報告の概要)参照)

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(以下「全人連」という。)において、本年の人事院勧告を踏まえて作成の上、示されている。

また、義務教育等教員特別手当については、全人連において、本年度の国の予算における義務教育費国庫負担金の見直しを踏まえて、令和8年1月からの新しい手当額としてモデルとなる手当額(義務教育等教員特別手当モデル手当額)が示されたところである。

2 職員給与の改定等

(1) 地域手当の改定

ア 基本的な考え方

令和6年の人事院勧告では、地域手当について、級地区分の設定単位を広域化し、都道府県を基本としつつ、都道府県庁所在地等については個別に設定するという見直しがなされた。これを受けて、本委員会は、昨年の報告において、直ちに国に準拠して見直しを行うのではなく、最新の府内の民間賃金などの諸情勢や、国の見直しを受けた近隣府県や府内市町村の地域手当の見直しの状況等を踏まえて検討を進めていくとしたところである。

本府においては、これまで独自の地域手当制度を設定してきたが、見直し前の国の基準をそのまま府に適用したのでは府内の地域ごとの諸情勢を反映することが困難であったことや、国とは異なる人事管理上の観点を踏まえて措置してきたものである。国の見直しは、級地区分の設定単位を広域化するもので、これまでの府独自の地域手当制度の考え方に沿うもので

ある。また、近隣府県や府内市町村においても、国基準を踏まえた見直しが進められている。

これらの諸情勢を総合的に勘案し、給与制度は国準拠を基本とするという考え方にに基づき、府内の支給割合を見直すこととする。

イ 級地区分及び支給割合

人事院の基準によれば本府は全域が４級地（８％）であるが、府内全域を同一の支給割合とすることは地域ごとの実情が反映されないことや人材確保の観点から、これまでの独自の対応経過等を踏まえ、東京都の特別区、京都市、京都市を除く府の地域の３区分に再編することとし、支給割合は、東京都の特別区は20.0％、京都市は現行どおり9.4％、京都市を除く府内地域は8.0％とすることが適当である。

改定に当たっては、国においては令和９年度まで経過措置が講じられている状況を踏まえて、段階的に実施することとし、国の地域手当に係る経過措置が終了する令和10年４月までに完成させることとする。

改正時期については、国において、本年４月から見直しが実施されていることから、京都市を除く府内地域について、本年の公民較差の範囲内で、本年４月に遡及して支給割合を引き上げ、その支給割合は国の段階的引上げにおける支給割合を参考に設定することとする。また、支給地域の区分の見直し及び支給割合の改定は、令和８年４月１日から実施する。ただし、同日から令和10年３月31日までの間における現行の５級地の支給割合は、国の経過措置の内容を踏まえて定めることとし、令和８年度は７％、令和９年度は８％を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とする。これらの措置内容を表にすると、第３表のとおりである。

なお、令和６年11月29日付け総務副大臣通知において、「国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本である。基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすること。また、特に基本となる支給割合を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと。」との見解が示されている。今回の見直しにより、府の地域手当の平均支給割合は、国基準に基づく平均支給割合を超えることとなるが、本委員会としては、毎年の公民比較に基づく給与改定により、改定後の地域手当を含めた本府職員の給与水準と府内民間の給与水準を均衡させていることから、給与制度総体として社会一般の情勢に適応した適正なものである

と考える。

第3表 地域手当の支給地域及び支給割合

区分			支給地域	支給割合				
現行 R 7	経過措置期間 (R8・9)	制度 完成 (R10)		現行	令和 7 年度 (遡及改定)	経過措置期間		制度完成
						令和 8 年度	令和 9 年度	令和10年度
1 級地	1 級地	1 級地	東京都の特別区	100分の17. 4	100分の17. 4	100分の20	100分の20	100分の20
2 級地	2 級地	2 級地	京都市	100分の9. 4	100分の9. 4	100分の9. 4	100分の9. 4	100分の9. 4
3 級地	3 級地	3 級地	宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、乙訓郡大山崎町、久世郡久御山町	100分の5. 4	100分の7	100分の8	100分の8	100分の8
4 級地			木津川市、綴喜郡井手町、綴喜郡宇治田原町、相楽郡笠置町、相楽郡和束町、相楽郡精華町、相楽郡南山城村	100分の4. 4	100分の6			
5 級地			4 級地 (暫定)	上記以外の府の地域	100分の3. 2	100分の4	100分の7	

(2) その他の職員給与の改定

ア 本年の公民の給与較差に基づく月例給の改定

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とする。

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)のイのとおり職員の給与が民間給与を11,993円・3.18%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。

(ア) 地域手当について、京都市を除く府内地域について第3表の「支給割合」の「令和7年度（遡及改定）」の欄に定める支給割合に改定する。これにより、地域手当は平均1,166円の増額となる。

(イ) (ア)の改定によっても、なお、民間との較差が残るため、各給料表について、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、全ての職員を対象に引き上げる改定を行うこととする。これにより職員給与は、給料表の改定により平均10,007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817円の増額となる。

(ウ) 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ものとする。

イ 特別給の改定

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0.05月分引き上げ、4.65月分とし、支給月数の引上げ分は、府内の民間事業所の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれ6月期及び12月期で均等になるよう配分する。
- (イ) 指定職給料表適用職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに定年前再任用短時間勤務職員及び任期付研究員の期末手当についても、(ア)との均衡を踏まえ支給月数の引上げを行う。
- (ウ) これらの改定は、本年6月に遡及して実施する。

ウ その他の手当の改定

(ア) 通勤手当

人事院は、自動車等の交通用具使用者に対する通勤手当について、民間の長距離通勤者に対する支給額が国家公務員の手当額を上回っている状況を踏まえ、上限を「100km以上」とする新たな距離区分を創設し、通勤手当額の上限を66,400円に引き上げるとともに、現行の手当額についても引き上げるよう勧告した。

本府の自動車等の交通用具使用者に対する通勤手当は、国とは異なる独自制度としているが、本府の現行の支給額は、いずれの距離区分でも府内の民間事業所における支給額を上回っている実情を踏まえ、1キロメートルごとに加算する額については据え置くことが適当である。ただし、長距離通勤者の負担に配慮する必要があることは国と同様であり、通勤手当の上限額について、令和8年4月から国と同額まで引き上げることが適当である。

また、人事院は、自動車等使用者が、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用している状況が見られることから、1箇月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設するよう勧告した。

本府においても、一部の自動車等使用者が、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用している状況が見られる。また、本年の職種別

民間給与実態調査によれば、府内の民間事業所においては、従業員が自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している事業所は約４割であるが、そのうち、従業員の自己負担を軽減するため、その利用料に対して通勤手当を支給している事業所が34.9%となっている。これらの状況を踏まえ、国の措置に準拠して、令和８年４月から駐車場等の利用に対する通勤手当を新設することが適当である。

なお、人事院は、月の途中に採用される職員等について、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じ、令和８年10月から実施することとしており、国の検討状況を注視していく必要がある。

(イ) 特地勤務手当

人事院は、特地勤務手当について、勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、地域手当との減額調整を廃止するよう、報告したところである。国の改定の趣旨を踏まえ、国の見直しに準拠して見直しを行うことが適当である。

(ロ) 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。

(ハ) 医師等の初任給調整手当

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。

(3) 教育職員の給料及び諸手当

教員に優れた人材を確保することを目的として、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。）等の改正法（以下「改正法」という。）が令和７年６月11日に成立し、今後、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営・指導の促進とともに教育職員の処遇の改善が図られることとなっている。

また、文部科学省において義務教育費国庫負担金の算定方法が見直されたところである。

これらの動向を踏まえ、本委員会において検討した結果、次のとおり対応をする必要がある。

ア 教職調整額

教育職員に対しては、その職務と勤務態様の特殊性に鑑み、時間外勤務

手当が支給されず、教職調整額を本給相当として支給することとされている。給特法の改正により、給料月額 100 分の 4 に相当する額から 100 分の 10 に相当する額に、令和 8 年 1 月 1 日から毎年 100 分の 1 ずつ段階的に引き上げることとし、指導改善研修被認定者（教育公務員特例法第 25 条第 1 項の規定による認定を受けた者であって、当該認定の日から同条第 4 項の認定の日までの間にあるもの）について、教職調整額を支給しないこととするとされたところであり、改正法の趣旨を踏まえて適切に対応する必要がある。

また、教職調整額の対象とならない校長、副校長、教頭の給料月額についても、教職調整額の段階的引上げに合わせて、所要の措置を講じる必要がある。

イ 義務教育等教員特別手当

義務教育等教員特別手当は、いわゆる人材確保法に基づく教育職員の給与の優遇措置として、教育公務員特例法により措置されているところであるが、改正法により、分掌する校務類型（文部科学省令で定める基準を参酌して条例で定める校務の種類）に応じて支給することとし、その額は校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮して条例で定めることとするとされたところである。

また、国において令和 7 年度義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直され、職務や勤務の状況に応じた給与とする観点から本給の 1.5% 相当から 1.0% 相当に引き下げられ、一方学級担任（小学校、中学校等の学級に限り、特別支援学級を除く。）には業務の困難性を考慮して月額に $3,000$ 円を加算することとされたところである。

当該手当については、これまで措置してきた経過や今般の国における検討・措置状況等を踏まえると、職務の級・号給別に応じた支給月額の限度を $5,600$ 円とする義務教育等教員特別手当モデル手当額に準じて改定することが適当である。

ウ その他の手当

教育職員の特殊勤務手当については、義務教育費国庫負担金の見直しにより、最高限度額の算定において、非常災害時等の緊急業務に従事した場合等の特殊勤務手当について支給要件の見直しと単価が引き上げられ、多学年学級担当手当については、支給しないこととされたところである。

このような状況の下で、教育職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。

エ 主務教諭の設置

改正法により、児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教育職員の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができるとされたところである。教育委員会において、改正法の趣旨も踏まえて、学校の組織運営体制の在り方について研究・検討を行っているところであり、その検討状況や他の都道府県の動向なども踏まえ、適切に対応する必要がある。

(4) 給与制度に関する諸課題

人事院は、職務給の原則の下、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築に向けて、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めていくとし、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止することを報告した。

職務・職責に見合った給与処遇が必要なのは本府においても同様である一方、本府における人事管理の実情も踏まえて対応を検討する必要がある。

また、その他の諸手当については、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。

Ⅱ 人事制度及び職員の勤務環境に関する報告

1 基本的な考え方

本府は現在、少子化に伴う生産年齢人口の減少をはじめ、人生100年時代といわれる超高齢社会の到来、激甚化・頻発化する大規模災害や感染症リスクの顕在化、価値観やライフスタイルの多様化、生成A I等のテクノロジーの急速な発展、不安定な国際情勢など、これまでに経験したことのない社会と環境の大きな変化に直面している。

このような変化に伴い、行政課題は更に複雑・多様化しており、これらの課題に機動的に対応し、将来にわたって良質な府民サービスを提供し続けられる組織を確立していくためには、引き続き、多様で有為な人材を確保・育成し、その定着を図っていくことが必要である。

そのためには、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮して生き生きと活

躍できる勤務環境を整備し、魅力ある職場づくりを進めることで、より多くの優秀な人材から選ばれる京都府としていくことが重要である。

今後とも、任命権者と本委員会が連携し、多様で有為な「人材の確保・定着」、職員の意欲や主体性を高め成長を実感できる「人材の育成・活躍」及び多様で柔軟な働き方が選択でき働きがいを感じられる「働きやすい職場づくり」の3つの観点から取組を進め、ワークエンゲージメントの向上により、職員が能力を高め、発揮し、組織全体の活力やパフォーマンスを向上させることで、府民に質の高い行政サービスを提供していくことが求められている。

2 人事制度及び職員の勤務環境

(1) 人材の確保・定着

ア 受験者確保・人材の定着対策

多様で有為な人材を継続的に確保していくことは、良質な府民サービスを提供し続けるために不可欠であるとともに、それぞれの公務分野において、業務量に応じた執行体制を構築する上での大前提となるものである。

職員の採用については、生産年齢人口の減少等により、民間企業等との人材獲得競争が激しくなっており、一類採用試験の申込者数は、令和6年度に続き令和7年度も増加したものの、10年前の8割程度となるなど、長期的には減少傾向にある。また、人材の流動化等により、若手職員の離職も増加傾向にある中、今後も売り手優位の労働市場環境の継続が見込まれ、こうした傾向は更に加速していくものと考えられる。他方、現在の若年層の就労観は、社会貢献意識は高いものの、ひとつの組織で定年まで働くことを当然とは考えておらず、将来的な転職も視野に仕事を通じて成長できる環境を重視する傾向や、多様で柔軟な働き方への志向が強くなっている。

就職をとりまく環境や若年層の就労観が変化する中で、高い能力や豊富な経験を有する人材から、本府が就職先として選ばれるよう、Iの2で述べた給与面での適切な処遇を含め、公務の魅力を広く効果的に発信するとともに、(3)で述べる多様な人材が柔軟な働き方を選択し、活躍し続けられる職場づくりについて、総合的かつ戦略的に取り組んでいく必要がある。

本委員会では、これまで、任命権者と連携し、府の仕事の魅力、やりがいを効果的に発信するため、学校訪問をはじめ、採用試験に関するガイダンスや説明会、職員採用ホームページやSNS等において、若手職員の生の声を伝えるなど、府職員として働く具体的なイメージを持ってもらえるよう、受験勧奨の取組を強化してきたところである。今後更に、府の仕事の魅力や仕事で身に付けられるスキルの明示など、府の仕事のブランディ

ングを戦略的に行うとともに、若手職員との交流等により、職場見学や仕事体験等を充実させながら、人材の確保・定着に取り組んでいく必要がある。

とりわけ、総合土木等の技術系職種については、人材確保がより困難な状況にあることから、府に就職後、自身の知識・技能を発揮して活躍でき、成長できる環境があることを伝えていくとともに、民間企業等における多様な経験・高度な専門性を有する人材の更なる獲得などにも取り組んでいく必要がある。

高校卒業見込みの年齢で受験が可能となる各種の採用試験においては、少子化や大学進学率の上昇により、就職希望者が減少し、本府の受験者も減少傾向にあるが、引き続き府内高校や専門学校等への訪問を通じたPRや、将来の公務員志望にもつながるよう、地域への愛着を醸成しながら、府の仕事の魅力の効果的な広報活動の実施など、積極的な取組を行っていく必要がある。

イ 競争試験制度の見直し

多様で有為な人材を確保していくため、アで述べた受験者確保等に取り組むとともに、受験しやすい採用試験制度への見直しを両輪で進めていくことが重要である。

人材獲得競争が激しさを増す中、本委員会では、これまで、国家公務員の採用試験制度改革や民間企業の採用活動の早期化等に対応するため、任命権者と連携し、採用試験の時期や方法、受験資格の見直し等を行ってきたところである。

一方、人事院においては、人事行政諮問会議の議論や採用戦略に関する有識者との意見交換を踏まえ、今年度は、一般職大卒程度試験への「教養区分」の新設、受験可能年齢の引下げを実施するなど、採用プロセスのアップデートが集中的に進められている。

本府においても、引き続き、就職活動の早期化をはじめ、アで述べた就職を取り巻く環境や若年層の就労観の変化など、時代の変化に適応した採用試験制度の不断の見直しを進めることが重要である。

こうした観点を踏まえ、昨年度から、人材確保がより困難な状況にある技術系職種については、全ての試験区分を前倒して実施しているが、特に競合が激しい総合土木については、大学3年生の秋から受験できるよう、今年度から、受験可能年齢を引き下げるとともに、民間企業への就職や大学院修士課程進学といった経験を積んだ試験合格者が試験を受け直す必要

がないよう、採用候補者名簿の有効期間を２年から４年に延長したところである。

また、学生が職業に公務員を選ばなかった理由として「公務員試験対策が負担」を挙げる者が少なくないことから、処遇等の改善と併せて、引き続き、府が求める人物像にマッチする人材の確保に向け、就職希望者がより受験しやすい採用試験制度となるよう、更なる見直しを検討していく。

ウ 多様な人材の採用

人材の流動化が進む中、多様で有為な人材の確保の観点から、多様な経験や知識・技能、高度な専門性を有する人材を獲得していくために、新卒者を中心とする採用試験のみならず、任命権者が実施する選考採用等を必要に応じて組み合わせることが有効と考えられる。任命権者においては、社会人経験者採用選考試験を取り入れながら人材の確保に取り組んでいるところであるが、今後更に、対象職種や受験可能年齢の拡大をはじめ、経験者採用の充実や、即戦力となる人材を確保できるアルムナイ採用の検討など、多様で有為な人材の確保に向け、任命権者の取組に適切に対応していくこととする。

障害者雇用は、障害のある人がその特性に応じて能力を発揮でき、自らの意思と希望に沿って生き生きと働くことができる社会の実現につながるものである。任命権者においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき「障害者活躍推進計画」を策定されており、令和７年４月に改定された同計画に基づき、障害者の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づくりに取り組んでいく必要がある。

本委員会としては、障害のある職員に対する合理的配慮、障害の特性に応じた勤務条件や勤務環境の整備に努めるなどの対応を求めるとともに、任命権者の取組を支援するため、障害者を対象とした採用選考試験を引き続き実施していく。

いわゆる就職氷河期世代の採用については、政府において、令和５年度からの２年間で「第二ステージ」と位置付け、公務員等への採用が推進されてきたところであるが、本府においても、令和２年度から令和６年度まで同世代に特化した試験を実施してきた。来年度以降の対応については、国においては、本年６月に「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」に基づき、令和８年度から「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」を実施するとしており、本府においても、国からの要請や受験対象

者の動向を踏まえ、任命権者が実施する社会人経験者採用選考試験等を活用した同世代に対する支援等の検討を進めていく必要がある。

教員の採用については、任命権者である教育委員会が、教育職員免許状取得者から選考等する仕組みとなっているが、近年、志願者数の減少傾向が続いており、採用予定人数の増加と相まって、志願倍率が低下している。

教員の確保は、学校教育の根幹にも関わる課題であり、本委員会としても、必要に応じて教育委員会とも意見交換を進めることとしているが、教育委員会においては、今年度の教員採用選考試験について採用予定者数を過去10年間で最大とするとともに、大学3年生等チャレンジ選考試験の全校種・職種・教科（科目）への拡大や、社会人経験者特別選考（教員免許取得猶予）の新設など、志願者確保の取組を実施されており、引き続き積極的に進めていくことが必要である。

(2) 人材の育成・活躍

ア 育成マネジメントの推進

採用後は、職員がその職務を十分に遂行するため、個々の職員の意欲や資質・能力の一層の向上を図るとともに、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織の活性化と複雑・多様化する行政課題への対応力の強化を図っていく必要がある。

任命権者においては、地方公務員法に基づく人事評価制度の適切な運用や、それぞれにおいて作成された人材育成に係る指針（以下「人材育成指針」という。）に基づき職員の育成に取り組まれてきたところであるが、1で述べたように、社会経済情勢等が大きく変化し、従前にもまして、人材の育成・活躍の重要性が高まっている中、人材育成指針の見直しが行われるなどしている。

任命権者においては、今後、人材育成指針に基づき、人材の育成・活躍の取組を着実に推進していくとともに、次のような観点からの取組が重要である。

第一に、本府が対応すべき中長期的な課題の解決や計画の実現に向け、職員の自主性や多様性の発揮に留意しつつ、求められる職員像や行動指針、組織の目指すべき姿、各職務分野や職位に応じて求められる役割や知識・技能等を明確にすることにより、計画的に人材育成を行い、実効性を高めていくことが重要である。

組織全体として、目指す方向性や重視する価値を共有することは、組織としての一体感の醸成はもとより、府民との信頼関係をより強固なものに

することにもつながるものである。

第二に、行政課題が一層複雑・多様化する中、職員に必要とされる知識・技能が大きく変化していくとともに、定年年齢の引上げに伴う在職期間の長期化等により、今後更に、多様な人材による公務運営が求められるものと考えられる。

このため、第一で述べた考え方の下、若手職員から高齢層職員まで、それぞれの職種、階層、専門性等に応じて必要となる人材をリスクリングやスキルアップにより計画的・体系的に育成するためのプログラムを整備・充実させるとともに、職員自身による主体的な能力開発を支援し、成長を実感できる取組を進めていくことが重要である。

また、管理監督職員は、職場のリーダーとして、職員の育成や意欲の向上において、その役割を十分に認識し、職員の人材育成等に積極的に関わっていくことが重要であるが、そのためには、人材育成・人事担当部局が管理監督職員の取組を支援し、十分に連携しながら、一体となって取り組んでいく必要がある。

管理監督職員のマネジメント能力を向上させ、組織全体で人材の育成を促進し、個々の職員が働きがいや成長の実感を持てる取組を進めていくことは、意欲や、組織に対するワークエンゲージメントを高め、そのパフォーマンスを更に向上させることにつながるとともに、定着の観点からも重要である。

こうした取組により、公務に対する矜持を持ち、複雑・多様化する行政課題や府民ニーズに柔軟かつ的確に対応できる高い専門性と連携意識、強い使命感の下、意欲的に課題に挑戦する職員を計画的に育成し、組織力の向上や定着の促進につなげていくことが求められる。

イ 女性活躍の推進

多様で有為な人材から選ばれる京都府となるためには、性別にかかわらず様々な人材が活躍できる魅力ある職場づくりが求められている。

任命権者においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進する取組が実施されてきたところである。令和7年通常国会において、令和8年3月31日までの時限立法である女性活躍推進法の有効期限を10年間延長等する改正法が成立したことから、任命権者においては、法改正の趣旨、こ

の間の女性管理職比率等の数値目標の達成状況等を踏まえ、現行の行動計画を改定することが必要となる。引き続き、行動計画がより実効性の高いものとなるよう、全庁挙げて、誰もが働きやすく、やりがいを持って生き生きと活躍できる職場づくりに取り組んでいくことが重要である。

ウ 高齢層職員の勤務制度等

高齢層職員を取り巻く状況については、令和6年度から、定年引上げ後の60歳を超える職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員など、多様な任用形態の高齢層職員が公務の職場で働いており、その豊富な知識や技術、経験等を活用し、次の世代に継承していくとともに、それぞれの職務・職責や役割に応じて、その能力を十分に発揮し、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、勤務条件の整備等を図っていく必要がある。

(3) 働きやすい職場づくり

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、多様で有為な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

総実勤務時間の短縮に当たっては、まずは時間外勤務を短縮することが必要である。そもそも、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。したがって、所属長をはじめ管理監督職員は、職員一人ひとりの勤務状況や業務の進捗状況を適宜把握し、適切な勤務時間の管理を行う必要がある。その上で、時間外勤務が必要と認めるときには、適切に事前命令・修正命令を行うとともに、命令を受けていない職員の速やかな退庁を促さなければならない。また、命令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。これらの勤務時間に係る労働法制やそのルール（以下「勤務時間法制等」という。）について、時間外勤務を行う職員に理解を促すことも重要である。

任命権者においては、今後とも勤務時間法制等を踏まえ、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理を行い、長時間勤務の原因の分析や事務事業の効率化を図るとともに、職員一人ひとりの勤務状況や業務の内容、進捗状況を正しく把握し、職員間の業務の平準化を図る必要がある。加え

て、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に必要な人員を随時・的確に確保する必要がある。

また、生成ＡＩサービスをはじめとするデジタル技術の活用により、職員の業務の効率化を図ることも、総実勤務時間の短縮に極めて有効と考えられるため、今後もその活用を促進していくことが重要である。

なお、勤務時間法制等において、任命権者は、長時間勤務を行った職員に対して、産業医等による面接指導を受けさせることが義務付けられており、知事部局等及び警察本部の実施対象者における面接指導の実施率は概ね100%となっている。しかし、教育委員会の教育職員は、面接指導を受ける要件を満たす長時間勤務を行った職員であっても、希望した者のみに面接を実施することとしているため、極めて少数の実施にとどまっている。長時間勤務は心身の健康に深刻な影響を及ぼすこともあることから、所属長は、長時間勤務を行った職員に対して面接指導の意義を丁寧に説明し、面接指導の申出を行うよう促すことにより、面接指導につなげる必要がある。

本委員会としても、引き続き、事業場調査等において、これらの勤務時間法制等が遵守されるよう指導するとともに、勤務時間管理の重要性に係る認識の向上や適正な管理の推進について啓発を行う。

このほか、総実勤務時間の短縮に当たっては、年次休暇や夏季休暇の計画的取得、連続取得の促進も有効な手段の一つである。昨年の年次休暇の取得日数は、警察本部では全ての職員が５日以上であった一方、他の任命権者では約１割の職員が５日未満であった。所属長は、職員に年次有給休暇を５日取得させるよう使用者に義務付けられた民間労働法制の趣旨を踏まえ、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、働き方に関する意識啓発に引き続き取り組む必要がある。

イ 教育職員の勤務時間管理

学校を取り巻く環境は年々課題が複雑化・困難化し、教育職員が担う業務は増加傾向にある。一方で、教育職員の未配置や長時間勤務が全国的に課題となっており、この状況を改善しなければ、教育職員のなり手不足に拍車がかかるとともに、教育の質の低下を招きかねず、働き方改革の推進が喫緊の課題となっている。教育の要である教育職員が、自発性・創造性を大いに発揮するためには、働きやすさと働きがいとを両立させることが必要であり、各学校は、ワーク・ライフ・バランスにも配慮し、勤務時間適正化の取組を一層進めていく必要がある。なお、勤務時間の適正化に当たっては、教育職員の勤務実態を把握し、勤務時間を適正に管理することが

不可欠である。ただし、教育職員については、時間外勤務を命じることができるいわゆる「超勤4項目」に該当する業務以外の業務を含めて、外形的に把握することのできる「在校等時間」により勤務時間の管理を行うこととされている。

任命権者においては、令和2年4月に改定された「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」により、教育職員の勤務時間の上限を定め、上限の勤務時間を超えないよう、業務改善等の取組を行うこととしている。また、本年3月に策定された「教職員の働き方改革推進計画」において、在校等時間の削減に当たって、教育職員が働きがい高めつつ、働きやすさも両立している学校を目指した働き方改革を推進することとしており、授業・学級経営、部活動、生徒指導・保護者対応、学校行事等の各分野において、学校の実情を踏まえながら、様々な取組を複合的に実施していくこととしている。今後は、これらの方針や計画に基づく取組を着実に実行し、働き方改革の実効性を真に高めていくことが求められる。加えて、令和7年の給特法等の一部改正により義務付けられた教育職員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画の策定・公表等にも適切に対応していく必要がある。

府立学校においては、教育職員の在校等時間を、ＩＣカードによる出勤記録を基礎として管理・把握している。任命権者及び管理監督職員は、休憩時間や時間外在校等時間を含め、教育職員の在校等時間を適切に把握するように努め、状況を踏まえた働き方改革を引き続き推進することが求められる。それに加えて、把握した教育職員の勤務の状況を踏まえ、教育職員が担っている業務について、学校以外が担うべき業務や教育職員以外が積極的に参画すべき業務、負担軽減を促進すべき業務がないかなどの視点から、分担の見直しや適正化を進める必要がある。

また、令和6年3月に作成された「京都府学校部活動及び地域クラブ活動推進指針」により、教育職員の負担軽減と勤務時間の短縮を進めることとされている。

これらの実施に当たっては、家庭や地域等の関係者の理解と協力を得ながら、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た上で、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とともに、適切な運営体制を確保することが重要である。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性への意識の高まりや、個人の価値観・ライフスタイルの多様化に伴い、多様で柔軟な働き方に対するニーズが高まっている。

多様で柔軟な働き方の推進は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現

や総実勤務時間の短縮、人材確保・定着にも資すると考えられることから、職員が働きやすい勤務時間制度を整備していくことが重要である。

任命権者においては、多様で柔軟な働き方を実現するため、時差出勤や在宅勤務等の制度整備が行われてきた。今後は、これらの制度を職員に浸透させていくとともに、時代の要請に即した見直しを行いつつ、職場の状況を踏まえながら、希望する職員が制度を利用しやすい職場づくりに取り組むことが重要である。特に、在宅勤務については、育児や介護との両立を希望する職員等からのニーズがあり、職員がより利用しやすい制度となるよう、業務のあり方の見直しや必要な資料の電子化などの取組を進める必要がある。

また、国家公務員に導入されているフレックスタイム制及び勤務間のインターバル確保に係る努力義務についても、ワーク・ライフ・バランスの実現に有用である。

フレックスタイム制は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現などの公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものであり、令和7年1月から、知事部局において制度の試行実施が始まったところであるが、職員が制度を利用しやすい環境づくりのためには、適切な公務運営体制の確保や勤怠管理をはじめとする業務マネジメントの充実が不可欠である。

また、勤務間のインターバル確保は、職員の健康維持や公務能率の向上などの効果が期待されるものである。その導入に当たっては、前述の業務マネジメントの充実に加え、業務の進め方の見直しが必要であることから、国の具体的な取組や他府県の動向を注視しつつ、本府の対応について引き続き研究を進める必要がある。

エ 仕事と家庭の両立

個々の職員の生活の基盤は家庭であり、職員が家庭において性別にかかわらずに仕事と育児・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、また、多様で有為な人材の確保・定着にもつながるものであることから、その重要性は、ますます高まっている。

令和6年に改正されたいわゆる育児・介護休業法（以下「改正育児・介護休業法」という。）において、仕事と育児・介護の両立に関する制度改正が行われるとともに、同法の趣旨を踏まえ、いわゆる地方公務員育児休業法が改正されたところである。本府においても関係する条例等の改正が行

われ、両立支援制度の周知徹底図られたところであり、今後はより一層、職員が制度を利用しやすい環境づくりが求められる。

また、「子育て環境日本一」を目指す本府においては、前述の法令に措置された制度への対応にとどまらず、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）の政府目標や改正育児・介護休業法の趣旨も踏まえ、誰もが希望する働き方が実現できるよう、抜本的な働き方改革や周囲の職員への負担を軽減するための取組など、仕事と家庭を両立できる職場づくりを進める必要がある。

所属長は、職員の仕事と育児・介護等との両立の重要性や制度の内容を十分に理解し、周囲の職員の意識醸成を進めるなど、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進めるとともに、代替職員の配置を含めた業務体制の再構築など、職場全体としての支援体制を構築する取組を一層推進する必要がある。

オ 健康の保持増進

職員がその生活を充実させることはもとより、能力を十分に発揮し、行政サービスを一層向上させるためにも、職員の健康の保持増進は極めて基本的な重要課題である。

本府の病気休職者及び30日以上の子病気休暇取得者（以下「病気休職者等」という。）の数は、任命権者全体としては高止まりの状況である。

任命権者においては、今後更に、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、ストレス調査の集団解析結果の活用などにより、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図る取組を継続的かつ計画的に進める必要がある。

また、本府の病気休職者等のうち、精神・行動の障害による病気休職者等の数は、任命権者全体としては昨年度より増加している。特に、30歳代の精神・行動の障害による病気休職者の数は、近年増加傾向にある。

こうした状況を踏まえ、メンタルヘルス対策については、これまで以上に予防、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対策に積極的に取り組む必要がある。加えて、職員の精神・行動の障害による病気休職者の状況を踏まえ、職員への早期の働きかけなど未然防止のための対応を検討する必要がある。

特に、メンタルヘルス対策の中でラインケアを行う所属長の役割は重要である。職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、日頃から職員と積極的にコミュニケーションを図り、働きやすい職場づくりに取り組む

など職場環境等の把握と改善に努める必要がある。

また、近年の気候変動の影響から熱中症のリスクが高まっており、改正された労働安全衛生規則に則り健康被害を防止するための取組を進めていくことも重要である。

カ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど上司や同僚、更には行政サービスの利用者等による不適切な言動等をはじめとする全てのハラスメントは、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。

また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず、誰もが安心して勤務できる職場づくりに向けた取組をより一層進めていくことも重要である。

任命権者は、全てのハラスメントを根絶するという強い意思を持って、引き続き、未然防止や発生した場合に相談者を守り、安心して相談できる窓口づくり、円滑な解決を図る体制づくりなど積極的な対策を進める必要がある。

管理監督職員は、職場でのハラスメントを未然に防止するために、日頃から職場内での適切なコミュニケーションが保たれるようマネジメントを行うとともに、早期にその兆候を察知し、問題が起こる前に迅速に対策を講じる必要がある。

加えて、近年、社会全体で関心が高まっているカスタマー・ハラスメント（以下「カスハラ」という。）については、本年6月にいわゆる労働施策総合推進法が改正され、事業主にカスハラ防止のための必要な措置を講じることが義務付けられたところである。カスハラが疑われる場合には、対応する職員が孤立することのないよう、複数人での対応や所属長・上司の同席など組織的な対応を行うことが重要であり、任命権者においては、今後も更に実効性のある対策を講じていく必要がある。

本委員会においても、ハラスメントを未然に防止するとともに、発生した場合には的確に対応できるよう、相談窓口職員の知識や技量の向上による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、引き続き、相談機関としての機能の向上を図るものとする。加えて、「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」において、所属長等をはじめと

する管理監督職員に、ハラスメントの根絶に向けた意識啓発を行っていく。

キ 適正な勤務環境の確立

職員が働いている職場は、事業場として位置付けられており、疲労やストレスを感じることが少ない勤務環境を整えることは、労働安全衛生面から職員の安全と健康を確保する上での基本であるとともに、職員の能力の発揮にも資するものである。

府の事業場には、原則として、労働安全衛生法等が適用されるため、職場における職員の安全と健康を確保することはもとより、熱中症による健康被害の防止のためにも、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基づき適切に対応することにより、快適な勤務環境を形成するよう努める必要がある。加えて、衛生設備の改修やバリアフリー化等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、今後も計画的に進める必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、公務員としての高い職業倫理が求められていることは改めて言うまでもない。府政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、強い使命感を持って職務を遂行する必要がある。

本府の昨年度の懲戒処分の総数は、前年度より減少したものの、公務外非行を処分事由とする懲戒処分が全体に占める割合は増加している。職員一人ひとりが、職務外においても公務員として相応しい行動が求められるという自覚と責任、高い倫理観とコンプライアンス意識を持って自らを律するよう、任命権者は、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。

(5) 各種任用制度の運用

ア 会計年度任用職員

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、様々な形態の職で会計年度任用職員が任用され、公務の円滑な推進に寄与してきている。

令和2年4月の地方公務員法の改正により、当該職員は一般職の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、本府においても、任用や勤務条件に関する各種の制度が整備されたところである。

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いるが、会計年度任用職員制度の導入後においても、常勤の一般職員との権衡を考慮した処遇が求められるところであり、任命権者においては、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な運用となるよう努める必要がある。

イ 臨時的任用職員

地方公務員法においては、臨時的任用職員について、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき等に限って、6月を超えない期間で任用を行うことができ、また、6月を超えない期間で一度のみ更新することができるとされている。臨時的任用職員には、一部の身分保障に係る地方公務員法の規定が適用されないなど、正式任用とは異なる側面があることから、厳格な要件の下で任用されることが求められており、任命権者においては、法令の趣旨を十分理解し、適切な運用を図らなければならないことに改めて留意する必要がある。

Ⅲ 給与勧告実施の要請等

1 給与勧告実施の要請

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。

職員は、府民の命と健康、生活を守るため、一般行政や教育、警察等の各分野において真摯に職務に精励している。

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。

2 給与減額措置

本府においては、管理職員等の給与の特例に関する条例により、管理職員の給料月額を1.5%（行政職給料表9級以上の職員（これに相当する職員を含む。）は2.0%）減額する措置が講じられている。この措置は、厳しい財政状

況等を踏まえ、平成 11 年 11 月から実施され、その措置内容は一部変更があるものの、実に 26 年の長きにわたって実施されてきている。

Ⅱの２の「人事制度及び職員の勤務環境」で述べたように、働きやすい職場環境づくりのために管理職員の担う役割は重要であり、その職務・職責は高まる一方、管理職員を対象とするこの措置は、職員の職務給の原則とは考え方を異にするものである。

本委員会はこれまでも、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を繰り返し述べてきた。現在の減額措置期間が終了する令和 8 年 4 月以降は、本委員会の給与勧告に基づく適正な給与が確保されるよう強く望むものである。