

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和7年9月

京都市人事委員会



人 委 第 82 号

令 和 7 年 9 月 11 日

京都市会議長 下 村 あきら 様

京 都 市 長 松 井 孝 治 様

京都市人事委員会

委員長 松 枝 尚 哉

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第 8 条、第 14 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置を採られるよう要望します。

目 次

報 告 （別紙第 1）

I 職員の給与等に関する報告・勧告制度の意義・役割…………… 1

II 職員給与の実態等

1 職員の給与等の状況…………… 2

2 民間給与等の状況…………… 4

3 公民給与の比較方法の見直し…………… 6

4 職員の給与と民間給与との比較…………… 7

5 国家公務員給与との比較…………… 10

6 物価及び生計費等…………… 11

7 人事院の報告及び勧告…………… 11

III 給与の改定

1 月例給…………… 12

2 期末手当及び勤勉手当…………… 12

3 給与に関するその他の課題…………… 13

IV 人事管理に関する課題

1 多様で有為な職員の確保…………… 15

2 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上…………… 15

3 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり…………… 16

4 公務員としての服務規律の徹底…………… 22

V 給与制度のアップデート（地域手当）…………… 23

VI 終わりに…………… 24

勧 告 （別紙第 2）…………… 25

報 告

I 職員の給与等に関する報告・勧告制度の意義・役割

地方公務員法第 14 条において、人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができるとされている。また、同法第 26 条において、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に報告するものとし、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、併せて勧告をすることができると規定されている。

職員の給与等に関する報告・勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約され、民間従業員のように労使交渉によって給与その他の勤務条件を決定することができないことの代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。

本委員会は、これまでから、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内の民間従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に、国や他の地方公共団体等との均衡も考慮のうえ、職員の給与に関する報告・勧告を行うとともに、少子・高齢化や価値観の多様化などの社会一般の情勢の変化も踏まえつつ、有為な職員の確保・育成、勤務環境の整備等の人事管理に関する課題について報告を行ってきている。

なお、職員の給与水準について、民間準拠を基本とするのは、

- (1) 職員の給与は、民間従業員と異なり市場原理による決定が困難であること
- (2) 職員も勤労者であり、勤務の対価として、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- (3) 職員の給与は、市民の負担で賄われていること

などから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く市民の理解と納得が得られる方法であると考えからである。

以上の観点から、本委員会は、昨年9月20日、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、その後も引き続き、職員の給与及び民間給与の実態その他職員の給与決定の基礎となる諸条件、人事行政に関する事項並びに給与その他の勤務条件に関する制度について調査研究を行ってきたので、その結果を次のとおり報告する。

Ⅱ 職員給与の実態等

1 職員の給与等の状況

本委員会は、本年4月1日現在における本市職員の給与等の実態を把握するため、「令和7年京都市職員給与等実態調査」を実施した。

（「参考資料」3ページ）

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 平均給与月額等

本年4月現在における本市職員の総数は、14,637人である。また、国の行政職俸給表（一）適用職員に相当する事務・技術職員は、5,833人であり、このうち、民間給与との比較を行っている、本年度の新規採用者を除いた職員（公民比較職員）は、5,592人である。

これら職員の平均年齢、平均給与月額等の状況は、次表に示すとおりである。

項 目		全職員	事務・技術職員	
			公民比較職員	
人 数		14,637 人	5,833 人	5,592 人
平 均 年 齢		40.7 歳	41.0 歳	41.6 歳
平均勤続年数		15.3 年	16.1 年	16.8 年
平均給与月額	給 料	355,459 円	342,131 円	346,450 円
	扶 養 手 当	9,954	9,322	9,639
	管理職手当	5,218	6,292	6,555
	地 域 手 当	37,164	35,864	36,358
	住 居 手 当	7,973	8,344	8,323
	その他の手当	449	41	43
	合 計	416,217	401,994	407,368

（注）1 その他の手当とは、単身赴任手当（基礎額）（全職員にあっては、単身赴任手当（基礎額）及び初任給調整手当）である。

2 令和5年度から定年が段階的に引き上げられており、定年引上げの対象となった職員を含めた場合、公民比較職員の人数は5,690人、平均給与月額（合計）は405,808円である。

（「参考資料」4、5ページ第1、2表）

～事務・技術職員について～

国の行政職俸給表（一）適用職員に相当する事務・技術職員とは、本市の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、消防職員及び専門的職種の職員（保健師等）を除いた職員、学校事務職員給料表の適用を受ける職員並びに土木技術職建築技術職電気技術職機械技術職給料表（技術職給料表）の適用を受ける職員であり、これらの職員から新規採用者を除いた職員が民間給与との比較を行っている公民比較職員（下図の太枠部分）である。

行政職給料表		学校事務職員給料表	技術職給料表
消防職員	専門的職種の職員 (保健師等)	事務職員等	
	新	規	採用者

(2) 扶養手当

令和7年度から、扶養手当制度の見直しが段階的に実施されており、令和7年度は、扶養親族のある職員に対し、配偶者のみの場合3,000円、配偶者と子1人の場合14,500円、配偶者と子2人の場合26,000円を基本に扶養手当が支給されている。

扶養手当を支給される職員は6,631人（全職員の45.3%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は21,973円、平均扶養親族数は2.0人となっている。

（「参考資料」36ページ第5表）

～扶養手当制度の見直しについて～

扶養手当をめぐる状況の変化や国、他の地方公共団体の動向を踏まえ、令和7年度から、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引き上げるなどの見直しが行われている（1年間の経過措置期間を設け令和8年度に制度完成）。

(3) 住居手当

借家・借間に居住する職員で月額12,000円を超える家賃を支払っている職員に対し、家賃の額に応じて27,000円を上限とすることを基本に住居手当が支給されている。

住居手当を支給される職員は4,632人（全職員の31.6%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は25,194円となっている。

（「参考資料」37ページ第6表）

(4) 通勤手当

交通機関等又は交通用具を利用して通勤することを常例とする職員に対し、運賃等に応じて55,000円（交通用具にあつては、31,600円）を上限とすることを基本に通勤手当が支給されている。

通勤手当を支給される職員は13,339人（全職員の91.1%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は、10,265円となっている。

（「参考資料」 37ページ第7表）

(5) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数は、次表のとおりであり、年間4.60月分となっている。

支 給 期	支 給 月 数
6 月 期	2.30 月分
12 月 期	2.30 月分
年 間 の 合 計	4.60 月分

2 民間給与等の状況

本委員会は、本市職員と市内の民間従業員の給与水準の精確な比較を行うため、人事院及び京都府人事委員会等と共同で、「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

（「参考資料」 40ページ）

この調査では、次ページの表に掲げる調査事業所（152事業所）を対象に、全国統一の内容及び方法で、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査するとともに、昨年8月から本年7月までの直近1年間に支払われた特別給の支給実績や給与改定の状況等についても調査を行った。調査完了率は、民間事業所の協力を得て、80.3%となっており、広く市内民間事業所の給与の状況が調査結果に反映されているといえる。

なお、**3**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、令和7年の本市職員給与と市内民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所（109事業所）におけるものとする。

◎ 令和7年職種別民間給与実態調査の概要

調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間630事業所
調査事業所	調査対象事業所の中から層化無作為抽出法（注）により抽出した154事業所のうち調査対象外と判明した2事業所を除く152事業所
調査完了事業所	122事業所（完了率：80.3%）
調査実人員	7,655人（うち事務・技術関係職種6,553人）

（注） 特定の産業や規模等に偏りが生じることのないよう調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

（「参考資料」42ページ第8表）

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

新規学卒者（事務・技術関係職種）の初任給月額、大学卒243,765円、短大卒223,468円、高校卒201,665円である。

また、本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所のうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で71.4%、高校卒で77.9%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で28.6%、高校卒で22.1%となっている。

（「参考資料」42ページ第9表）

(2) 平均給与月額

事務・技術関係職種をはじめとする職種別、企業規模別、学歴別の平均給与月額は、「参考資料」43～51ページ第10表のとおりである。

なお、これらを基に、9ページで後述するラスパイレス方式により、本市職員と比較した場合の民間給与は、419,148円となる。

(3) 本年の給与改定

給与改定の状況を一般従業員についてみると、ベースアップを実施した事業所の割合は61.3%、ベースアップを中止した事業所の割合は1.7%、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.7%となっている。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は91.8%、定昇率（額）については、昨年と比べて増額した事業所の割合は30.4%、減額した事業所の割合は4.9%、変化なしとした事業所の割合は56.4%となっている。

（「参考資料」52ページ第11表）

(4) 住居（住宅）手当

住居（住宅）手当を支給する事業所の割合は69.4%であり、そのうち、借家・借間居住者に支給する事業所の割合は80.5%、自宅居住者に支給する事業所の割合は64.8%となっている。

また、借家・借間居住者に対する手当月額の最高額の平均（扶養親族がある場合）は、25,123円となっている。

（「参考資料」52ページ第12表）

(5) 通勤手当

自動車使用者に通勤手当を支給する事業所の割合は99.0%であり、そのうち、運賃相当額制で支給する事業所の割合は25.4%、距離段階別定額制で支給する事業所の割合は61.6%、一律定額制で支給する事業所の割合は2.4%となっている。

また、距離段階別定額制における支給月額は、「参考資料」53ページ第13表その2のとおりである。

さらに、外部の駐車場を利用する自動車使用者に通勤手当を支給する事業所の割合は34.0%であり、そのうち、全額支給制で支給する事業所の割合は22.1%、制限支給制で支給する事業所の割合は39.5%、一律定額制で支給する事業所の割合は25.6%となっている。

（「参考資料」53ページ第13表）

(6) 冬季賞与の考課査定分の配分

事業所における冬季賞与の考課査定分の配分状況は、部長級で49.6%、課長級で49.1%、係員で43.3%となっている。

（「参考資料」53ページ第14表）

(7) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に事業所において支払われた賞与等の特別給の支給状況は、所定内給与月額の4.64月分に相当している。

（「参考資料」54ページ第15表）

3 公民給与の比較方法の見直し

本年の人事院報告において、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責をより重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識したものとするため、本年の官民給与の比較から、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする見直しが行われた。

また、これを受けて、総務省から地方公共団体に対して発出された通知において、「人事委員会における公民給与の比較に当たっては、国と同様の見直しを行うこと」との留意点が示されたところである。

行政課題が複雑化・多様化する中において、質の高い行政サービスを提供していくためには、有為な職員の確保が不可欠であるが、後述のとおり、職員の確保に関しては、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で厳しい競争が続くとともに、若年層の離職者数が依然として多い状況にあり、組織を支える有為な人物を確保し、働き続けたいと思える勤務条件・勤務環境を整備していくことが、本市においても、非常に重要な課題となっている。

本委員会においては、平成18年以降、同種・同等の者同士を比較するという原則を維持しながら、広く民間企業の状況を反映させる観点から、公民給与の比較のための対象企業規模を50人以上としてきたところであるが、上に記載した状況の変化を踏まえ、比較対象企業規模については、100人以上に見直すこととする。

なお、特別給についても、月例給の取扱いとの整合性を考慮して、企業規模100人以上の市内民間企業を比較対象とする。

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前述の「令和7年京都市職員給与等実態調査」及び「令和7年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあっては事務・技術職員、民間にあってはこれに相当する職種の者（いずれも、本年度の新規採用者を除く。）について比較し、その較差を算出したところ、本市職員の給与は、市内民間給与を11,780円（2.89%）下回っていた。

なお、較差の算出に当たっては、責任の度合（役職段階）、学歴、年齢等を同じくする者同士の4月分の給与月額を、次々表に掲げる対応関係でラスパイレス方式により比較した。

◎ 職員の給与と民間給与との較差（事務・技術職員）

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) / (B) \times 100$
419,148円	407,368円	11,780円	2.89%

- (注) 1 令和7年4月分の給与の比較である。
 2 いずれも、本年度の新規採用者は含まれていない。
 3 民間の給与は、きまって支給する給与（月ごとに支給される全ての給与）から時間外手当及び通勤手当の月額を減じた額、職員の給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。

◎ 比較における役職段階の対応関係

規模 職務の級	企 業 規 模 5 0 0 人 以 上	企業規模100人 以上500人未満
7級(局長級)	支店長、工場長、部長	
6級(部長級)	部次長	支店長、工場長、部長
5級(課長級)	課長、課長代理	部次長、課長
4級(係長級)	課長代理、係長	課長、課長代理
3級(主任)	主任	係長
2級(係員)	主任、係員	係長、主任
1級(係員)	係員	係員

(注) 学校事務職員給料表5級(事務長)については、企業規模500人以上にあっては課長代理と、企業規模100人以上500人未満にあっては課長と対応させ、同表4級(学校運営主査等)については、企業規模500人以上にあっては係長と、企業規模100人以上500人未満にあっては課長代理と対応させている。

～ラスパイレス方式による比較について～

個々の本市職員に、役職段階、学歴、年齢等を同じくする民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出するのがラスパイレス方式と呼ばれる比較方法である。具体的には、役職、学歴、年齢等別の本市職員の平均給与額と、これと条件を同じくする民間の平均給与額のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較している。

この方式は、主な給与決定要素（役職段階、学歴、年齢）の条件を合致させて同種・同等の者同士の給与を精確に比較するものであり、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較する場合に比べて、より実態に則した比較をすることができることから、人事院や他の人事委員会においても広く採用され、定着している。

～職種別民間給与実態調査における調査職種の定義について～

職種別民間給与実態調査においては、事務・技術関係の業務に従事する民間従業員のうち、次表の要件に該当するものを調査職種としている。

職 種	要 件
支店長、工場長	構成員50人以上の支店、支社の長又は工場の長（役員を除く。）
部 長	2課以上若しくは構成員20人以上の部の長又は職能資格等が当該部の長と同等と認められる部の長等（役員を除く。）
部 次 長	上記部長に事故等のあるときの職務代行者又は職能資格等が当該部次長と同等と認められる部の次長等
課 長	2係以上若しくは構成員10人以上の課の長又は職能資格等が当該課長と同等と認められる課の長等
課 長 代 理	上記課長に事故等のあるときの職務代行者又は職能資格等が当該課長代理と同等と認められる課長代理等
係 長	係の長等
主 任	係長等のいる事業所における主任又は係長等のいない事業所における主任のうち課長代理以上に直属し部下を有する者等
係 員	上司の指導、監督の下で定型的な業務を行う一般の係員

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた特別給は、前記のとおり、所定内給与月額 4.64 月分であり、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数 (4.60) 月分は、市内民間の特別給の支給割合を 0.04 月分下回っていた。

5 国家公務員給与との比較

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市職員（いずれも、本年度の新規採用者及び定年引上げの対象となった職員を除く。）について、令和7年4月における平均給与月額を比較すると、次表のとおり、国家公務員は $414,480$ 円（平均年齢 41.9 歳）、本市職員は $407,368$ 円（平均年齢 41.6 歳）となっている。平均給料月額については、本市職員が国家公務員を $14,213$ 円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額については、本市職員が国家公務員を $7,112$ 円下回っている。

なお、総務省の令和6年地方公務員給与実態調査によると、国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市職員について、令和6年4月の給料月額を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を 100 とする）は 101.5 である。

区 分	平均給与月額	うち	
		給料月額	諸手当月額
国家公務員（A）	414,480 円	332,237 円	82,243 円
本市職員（B）	407,368 円	346,450 円	60,918 円
（B）－（A）	$\Delta 7,112$ 円	14,213 円	$\Delta 21,325$ 円

（注）国家公務員の平均給与月額等は「令和7年国家公務員給与等実態調査」による。

6 物価及び生計費等

総務省による本年4月の消費者物価指数(総合)を昨年4月と比較すると、全国では3.6%上昇し、京都市でも3.6%上昇している。

また、同省の家計調査による本年4月の消費支出(2人以上の全世帯)の状況は、次表のとおりとなっている。

区分	消費支出 (1世帯当たり)	集計世帯数	世帯人員	有業人数	世帯主の年齢
全 国	325,717 円	7,302 世帯	2.88 人	1.32 人	60.5 歳
京都市	322,491 円	89 世帯	2.78 人	1.18 人	61.6 歳

7 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与について報告、勧告を行った。

官民給与の比較方法について、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に(本府省職員にあっては、東京23区本店の「500人以上」から「1,000人以上」に)引き上げる見直しが行われた。

給与勧告では、月例給について、国家公務員給与が民間給与を15,014円(3.62%)下回っており、人材確保の観点等を踏まえ、初任給を大幅に引き上げるとともに、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げることとしている。

なお、本府省職員に係る比較方法の見直しを行わない場合の民間給与との較差は、11,891円(2.87%)であった。

特別給については、国家公務員の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っており、支給月数を0.05月分引き上げることとしている。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、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

(「参考資料」56～57ページ 人事院勧告・報告の概要)

Ⅲ 給与の改定

職員及び民間の給与等の状況並びに給与決定に係る基礎的諸条件は、以上のとおりである。これらの諸条件を総合的に考慮した結果、本市職員の給与等について、次のように判断した。

1 月例給

(1) 給料表

前記Ⅱ 4(1)のとおり、本年4月時点で、本市職員の給与は、市内民間給与を11,780円(2.89%)下回っていた。

職員の給与に関しては、給与水準を民間給与に均衡させることが基本であり、本年の市民の給与較差を解消するため、行政職給料表について、引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、初任給をはじめ若年層に重点を置くとともに、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げを行った本年の人事院勧告における行政職俸給表(一)の改定内容を勘案しつつ、本市の実情に適合したものとすることが適当である。

その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を失しないよう改定を行う必要がある。ただし、医療職給料表については、これまでの経過を踏まえ、本年の人事院勧告における医療職俸給表(一)の改定内容及び本市の実情を踏まえた改定を行う必要がある。また、幼稚園教育職員小学校教育職員中学校教育職員義務教育学校教育職員給料表及び高等学校教育職員特別支援学校教育職員給料表については、行政職給料表のほか、教員給与負担に係る権限移譲前の経過や教員としての職務と責任の特殊性等を勘案し、京都府における同種の給料表の適用を受ける教員の給与水準との均衡を踏まえた改定を行う必要がある。

(2) 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、本年の人事院勧告においては、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととされたところである。本市の医師等に適用される給料表等の制度は国に準じたものであることから、本市においても、本年の人事院勧告を考慮した改定を行うことが適当である。

2 期末手当及び勤勉手当

前記Ⅱ 4(2)のとおり、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、市内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。

本委員会は、市内民間の特別給の支給割合を算出し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と比較したうえで、0.05月単位で改定を実施するよ

う勧告を行ってきている。したがって、市内民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.65 月分とすることが適当である。

改定に当たっては、本年の人事院勧告及び市内民間の支給状況を勘案し、期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を均等に引き上げることが適当である。

3 給与に関するその他の課題

(1) 交通用具使用者に対する通勤手当

ア 現行距離区分の手当額見直し

本年の人事院勧告において、自動車等の交通用具使用者に対する通勤手当について、民間における支給額が、公務における手当額を上回っていることから、手当額を引き上げることとされた。

本市の通勤手当については、これまで、国との均衡を考慮しつつ、本市の実情を踏まえた見直しを行ってきた経過があることから、本年の人事院勧告を考慮し、本市の実情に適合するよう改定を行うことが適当である。ただし、改定時期については、市内民間事業所の支給状況等を勘案し、令和 8 年 4 月からとするのが適当である。

イ 新たな距離区分の創設

本年の人事院勧告においては、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮して、距離区分の上限を「60km 以上」から「100km 以上」に引き上げ、「60km 以上」の部分について 5km 刻みで新たな区分を設けることとされた。

一方、基礎自治体である本市においては、人事異動等により、新たな距離区分である 65km 以上の長距離通勤を余儀なくされる職員はほぼおらず、全国に官署を有する国家公務員とは、通勤に係る事情が異なることから、今般の国における見直しの趣旨や市内民間事業所の支給状況、他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえ、慎重に検討を行うことが適当である。

ウ 駐車場等利用に対する手当の新設

本年の人事院勧告においては、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、民間の状況を踏まえ、1 か月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する手当を新設することとされた。

本市においても、自動車等使用者が、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ると、市内民間では、従業員の自己負担が生じないよう駐車場を確保して

いる事業所が 48.4%となっている。さらに、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 50.3%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 34.0%となっている。

これらの状況を踏まえ、本市においても、本年の人事院勧告を考慮した手当の新設を行うことが適当である。

(2) 宿日直手当

本年の人事院勧告においては、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うこととされたところである。本市の宿日直手当については、これまで、国の改定内容を考慮しつつ、本市の実情を踏まえた見直しを行ってきた経過があることから、本年の人事院勧告、本市における宿日直勤務対象職員の給与の状況等を踏まえ、所要の改定を行う必要がある。

Ⅳ 人事管理に関する課題

社会経済情勢や国際情勢が激変し、行政課題が高度に複雑化・多様化する中において、質の高い行政サービスを提供するとともに、それを将来にわたり持続させるためには、「人」への投資を積極的に推し進める人的資本経営の考えに基づき、多様で有為な職員を確保し、育成することが不可欠である。

その一方で、生産年齢人口の減少が今後も見込まれる中、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で厳しい人材獲得競争が続いており、特に、技術職については、一部の職種を除き、必要な採用予定者数の確保が難しい状況となっている。また、転職市場の活性化や若年層の就業意識の変化等を背景に、若年層の離職者数も依然として多い状況にある。

組織を支える職員を質・量ともに確保し、組織全体のパフォーマンスを維持・向上させていくためには、採用市場における競争力向上のための処遇改善や、職員の成長を支援し、その能力を最大限に発揮してもらうこと、職員が心身ともに健康に働き続けることのできる勤務環境を整備することが重要であり、以下に述べる取組を更に進めていく必要がある。

1 多様で有為な職員の確保

本委員会においては、これまでから、新たな受験者層を開拓すべく、時機を捉えた試験の創設・制度の見直しを行っており、今年度には、転職希望者が受験しやすい試験となるよう、経験者（一般技術職）について、保有する資格に応じた試験の一部免除の仕組みを導入するとともに、高度で多様な経験を有する民間企業等職務経験者を採用するための係長級採用選考試験を新設したところである。

全国的に公務員志望者が減少傾向にある中、国や他の地方公共団体でも、実施時期や試験内容について、多種多様な試験制度が創設・実施されており、これらの動向等も注視しながら、本市における職員採用試験の在り方について、引き続き、任命権者と連携して検討を進め、本市の求める「公務への責任感と誇りを持ち、京都のため、自ら考え行動し、チャレンジする職員」を安定的に確保できるよう、取り組んでいく。

また、本市は、これまでから、本市職員が参加する説明会やPR動画の配信、インターンシップ等を通じ、就職活動時期前の大学生を含め、広く、本市職員の業務内容や仕事のやりがい、魅力を伝えるための周知活動を実施している。本市が、新規学卒者、第二新卒者、転職希望者等に選ばれる公務職場となるよう、引き続き、より効果的な情報発信の在り方について、検討を進めていく。

2 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上

他団体との間の厳しい人材獲得競争や若年層離職者数の高止まりなど、有為な職員の確保は大変厳しい状況にあり、こうした状況の中、複雑化・多様化する行政課題に対応していくためには、在職する職員の意欲と能力を引き出し、成長を

支援していくことが、より一層、重要となっている。

任命権者においては、本年３月、「創造的に市政を改革する職員・組織づくり」に取り組むことを目的に、「京都市人材育成・組織活性化計画」（以下「人材育成計画」という。）を策定されたところである。

人材育成計画においては、「公務への責任感と誇りを持ち、京都のため、自ら考え行動し、チャレンジする職員」を目指すべき職員像として定めるとともに、「より職員のやりがい高め、チャレンジを後押しする組織への変革」に力点を置いて、様々な取組を推進していくこととされている。

具体的には、「職員の自律的なキャリア形成支援の充実」、「継続的で自律的なスキルアップ等の支援の充実」、「DX人材の体系的な育成」のほか、「職員の強みや特性をいかした人事配置の推進」、「職員として目指すべき姿を一人ひとりの行動に具体化する職員クレドの策定」、「職員のスキルを組織を越えていかす仕組みの構築」等の取組が掲げられており、これらの取組は、職員の主体的な学びやキャリア形成、モチベーションの向上につながり、ひいては組織パフォーマンスの向上にも資するものであると考えられる。

また、職員の意欲と能力を引き出すためには、昨年の「給与制度のアップデート」に関する本委員会報告においても言及したとおり、職員の能力・実績に基づく人事管理を徹底することが重要である。人事評価制度については、地方公務員法において、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされており、引き続き、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から検討を行うとともに、公正性、納得性の高い制度運用と適切なフィードバックによる職員の育成に努めていく必要がある。

さらに、令和５年度から、定年年齢が段階的に引き上げられており、任命権者においては、高齢層職員が、高いモチベーションを維持しながら業務に従事し続けられるよう、引き続き、高齢層職員が培ってきた能力や経験等を活かせる人事配置や勤務環境の整備に努めるとともに、後輩職員の育成等、高齢層職員自身の役割に対する意識の醸成にも取り組んでいくことが求められる。

３ 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり

(1) 長時間労働の是正

時間外勤務の縮減に向けた取組は、職員の仕事と生活の両立や健康確保のほか、公務能率の維持の観点からも、非常に重要である。

国においては、長時間労働は、直ちに改善すべき喫緊の課題であるとの認識の下、各府省の長時間労働もやむを得ないとする組織風土の改革、長時間労働の主な要因となっている「国会対応業務」や「予算・会計関係業務」などの重点的な業務改善の取組が進められている。

本市においては、この間、「働き方改革推進本部会議」を中心に取組が進められたことにより、令和６年度の時間外勤務時間数は令和元年度比で約３４％の

縮減となるとともに、上限規制の例外となる「特例業務」に従事した職員数も減少しており、時間外勤務縮減の取組は着実に進展しているところである。

現在、働き方改革推進本部会議において、令和 7 年度までに特例業務に該当する「時間外勤務が年間 720 時間を超える」職員をゼロにするとの目標が掲げられ、取組が進められているところであるが、引き続き、長時間労働が心身に与える重大な影響を踏まえ、実効性のある取組が確実に実施されることを求める。

加えて、業務量に応じた適切な人員配置を行うことはもとより、組織内部のみでは業務量や実施時期等の調整が困難なものについては、関係する機関等の理解と協力を得ていくことが必要である。

また、本年 3 月に策定された新京都戦略における「しごとの仕方改革」においては、職場のデジタル環境のスピードアップ、DX 人材の育成、既存の事務フロー等を抜本的に見直して再構築する BPR や業務の自動化などの取組を進め、職員が新たなことにチャレンジするための「余白」を創出することが掲げられている。これらの取組により、時間外勤務を縮減するとともに、チャレンジするための環境を創出し、職員の意欲と能力の向上につなげていくことが重要である。

さらに、労働時間の適正な把握は、時間外勤務を縮減するための大前提であるとともに、管理職員が果たすべき基本的な責務の一つであるため、本委員会としても、各職場における労働時間管理の状況について、事業場調査を行っているところである。昨年 10 月に実施した調査においては、庶務事務システム改修による効果もあり、大半の職場において、適正な把握がなされていたところであるが、引き続き、管理職員自身の労働時間管理も含め、取組を徹底する必要がある。

(2) 時代に即した働き方の推進

ア 柔軟な働き方に対応した勤務時間・休暇制度等の在り方について

柔軟な働き方、業務運営の推進は、職員一人ひとりの能力発揮による公務能率の向上だけでなく、職員の仕事と生活の両立にもつながるものであり、本市においては、早出遅出勤務制度を活用した時差出勤やテレワーク（在宅勤務・モバイルワーク）等の浸透が図られてきた。

この点、国においては、職員の事情に応じた柔軟な働き方を推進する観点から、令和 8 年の報告に向けて、育児や介護等に限らない無給休暇の新設に加え、年次休暇取得単位の更なる柔軟化などの見直しを検討するとの方向性が示されたところである。

任命権者においては、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、窓口職場を多く有する基礎自治体特有の事情等、公務運営への影響も考慮しながら、引き続き、柔軟な働き方に資する制度の研究・検討を進めて

いくことが求められる。

イ 仕事と生活の両立支援

昨年の法改正等により、民間企業や国において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置が講じられたことを受けて、本市においても、時間外勤務の免除対象となる子の範囲の拡大や部分休業の見直しを行うとともに、仕事と育児・介護の両立支援に係る制度周知・意向確認等の任命権者への義務付けを行うこととされたところである。

仕事と育児の両立に関しては、この間の取組により、男性職員の育児休業取得率（市長部局等）は大きく上昇しており、引き続き、全ての職員が仕事でも育児でも活躍できる職場づくりを進めていく必要がある。

仕事と介護の両立に関しては、親族の介護を申し出た職員だけでなく、40歳に達した職員に対しても、制度を周知することが義務付けられたところである。介護を理由とする職員の離職を防止する観点から、制度に対する職員の理解を促進するための取組を一層進めていくことが求められる。

なお、両立支援制度の利用促進に当たっては、職員が安心して制度を利用できるよう、引き続き、他の職員が業務を円滑に遂行できる職場体制の整備にも取り組む必要がある。

また、本年6月の労働施策総合推進法の改正により、令和8年4月から、事業主に対し、仕事と治療の両立を支援するための必要な措置を講じる努力義務が課されるとともに、国において、当該措置を実施するために必要な指針が定められることとなった。本市においても、当該指針や国の動向を注視し、必要な措置を検討していくことが求められる。

(3) 職員の健康増進

管理職員を含めた全ての職員が自身の力を最大限発揮し、心身ともに健康な状態で職務に従事できるよう、任命権者は、使用者に課された安全配慮義務を適切に履行していくことが求められる。

昨年4月の本委員会規則の改正により、任命権者の努力義務とした「勤務間インターバル」について、同年10月の事業場調査において、その状況を調査したところ、任命権者による周知の効果もあり、概ね8割の所属で確保されていることが確認できた。管理職員の意識は高く、22時以降の時間外勤務を可能な限り命じないことにより、インターバルを確保するよう努められていたが、「市会の審議期間中など、業務の繁忙な状態が一定期間継続する場合には、早出遅出勤務の活用や時間単位の年次休暇の取得も難しく、インターバルの確保に苦慮している。」との声も聞かれた。

本年の人事院報告においては、インターバル確保の状況に関する実態や課題

に関する調査結果を踏まえ、今年度中に、課題の解消に資する取組例等を示すこととされており、本委員会としても、国の検討状況を注視しつつ、インターバル確保に向けた更なる支援に取り組んでいく。

労働安全衛生規則の改正により、本年6月から義務付けられることとなった、職場における熱中症対策については、任命権者から、熱中症対策の徹底を呼び掛ける通知文が発出されたところであり、屋内の職場も含め、各所属において、引き続き、熱中症の発生予防と発生した場合の迅速かつ適切な対応を行う必要がある。

また、本年5月の労働安全衛生法の改正により、令和8年4月から、事業主に対し、高年齢者の労働災害防止を図るための必要な措置を講じる努力義務が課されるとともに、国において、当該措置を実施するために必要な指針が定められることとなった。本市においても、当該指針や国の動向を注視し、必要な措置を検討していくことが求められる。

さらに、メンタルヘルス不調により職員が休職等に至ることは、当該職員だけでなく、周囲の職員や組織全体の公務能率にも大きな影響を及ぼすものであるが、昨年度のメンタル不調による休職者数は、依然として多く、不調の要因として、業務の量や内容、職場における人間関係が挙げられる傾向にあった。任命権者においては、自らのストレス状況についての気付きを促し、業務における心理的な負担の程度を把握するための「ストレスチェック」を全員が受検するよう、周知の徹底を図るとともに、各所属において、管理職員が不調者の早期発見・早期対応に努められるよう、「管理監督者のための職場のメンタルヘルス相談窓口」などの更なる活用が求められる。また、管理職員は、ストレスチェックの結果を活用し、職場環境等の把握や改善、メンタルヘルス不調の未然防止に努める必要がある。

本委員会としても、事業場調査等を通じて、労働基準法、労働安全衛生法等の適用状況を把握し、広く職員の健康確保のための支援や意識啓発等に取り組んでいく。

(4) ハラスメント防止

職場におけるパワーハラスメントをはじめとするハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷付ける許されない行為であり、職員の職務に従事する能力や意欲を減退させ、質の高い行政サービスの提供にも悪影響を与えかねない重大な問題である。

本委員会が受け付ける苦情相談においても、「上司から不適切な指導を受けたと感じた」など、職場における人間関係に悩みを抱える職員からの相談が、引き続き、複数寄せられている。

任命権者においては、これまでから、研修の実施や職員向けの手引きの周知等を通じたハラスメントに関する正しい理解の促進や風通しの良い職場環境

の形成に取り組まれているところであるが、引き続き、コミュニケーションの活性化など、ハラスメントを生じさせない職場づくりを推進する必要がある。

なお、職員から、ハラスメントの相談があった場合には、迅速に必要な対応を行うとともに、ハラスメントの事実が確認された場合には、加害者に対して厳正に対処するなど、適切な対応に努める必要がある。

また、カスタマーハラスメントについては、本年6月の労働施策総合推進法の改正により、事業主が必要な措置を講じることが義務付けられることとなった。任命権者においては、本年3月に職員向けの手引き等を新たに作成されたところであるが、職員が安心して職務に専念することができる環境整備に向けて、引き続き、組織的な取組を進めることが求められる。

(5) 多様な職員の活躍に向けて

多様な職員の活躍を推進するためには、職員一人ひとりが性別、障害の有無、ジェンダーアイデンティティなどの様々な事情に対する正しい知識を持ち、理解を深めていくことが重要である。

人材育成計画に統合された「特定事業主行動計画」においては、管理職員に占める女性職員の割合の確実な上昇を目指し、管理職員候補者となる「係長級職員への昇任者に占める女性職員の割合」が新たな目標として掲げられたところである。

昨年度、任命権者が実施した職員アンケートにおいて、男性の47.3%、女性の66.1%が、「昇任したくない」、「どちらかと言えば昇任したくない」と回答しており、昇任したくない主な理由として、「上位の職層の職務や働き方に魅力を感じない」、「上位の職層の職責を果たす自信がない」、「仕事と生活との両立に不安がある」ことなどが挙げられている。また、本委員会が実施している係長能力認定試験の一般事務職受験申込状況を見ても、女性の申込率は、昨年度より1.8ポイント上昇し、17.3%となったものの、男性(31.0%)の概ね半分に留まっている。

近年、一般事務職の採用者数の半数を女性が占める状況が続いていることを踏まえると、女性職員の昇任意欲の喚起は、組織パフォーマンスの維持・向上を図る観点から、非常に重要である。引き続き、管理職員を含めた時間外勤務の縮減や能力・適性に応じた多様な職務経験の機会の付与、仕事と生活の両立支援等の取組を、より一層進める必要がある。

加えて、人材育成計画に統合された「障害者活躍推進計画」においては、引き続き、障害のある方の採用を拡大、推進するとともに、全ての障害のある職員が能力を発揮して活躍することができる職場環境の整備や、採用後の定着に向けた取組をさらに推進するため、「採用」、「定着」、「キャリア形成」に関する目標とそれらを達成するための様々な取組が掲げられたところであり、取組を着実に進める必要がある。本委員会としても、障害のある方を対象とした採用

試験の円滑な実施に取り組んでいく。

(6) 質の高い教員を確保するための環境整備

本市においては、令和2年3月に策定した「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」の計画期間終了に伴い、本年3月、この間の取組状況の成果と課題を踏まえた新たな「学校・幼稚園における働き方改革推進方針」が策定されたところである。同方針では、旧方針でも掲げられていた「時間外在校等時間の縮減」のほか、「教職のやりがいの中核としたウェルビーイングの向上」を新たな目標として掲げ、働き方改革の更なる推進を図ることとしている。

とりわけ、「時間外在校等時間が月80時間を超える」教員をゼロにするとの目標は、早期の達成が求められるものであり、引き続き、学校と教育委員会、保護者・地域が一体となって、取組の充実を図っていくことが求められる。加えて、労働時間の適正な把握は、管理職員や任命権者が果たすべき責務の一つであることから、非常勤職員を含む全ての教職員について、客観的かつ適切な方法により、在校等時間を把握する環境を早急に整備し、時間外在校等時間の一層の縮減に取り組む必要がある。

また、本年6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等の一部を改正する法律（以下「給特法等改正法」という。）が公布され、「学校における働き方改革の更なる加速化」、「組織的な学校運営及び指導の促進」、「教員の処遇改善」を一体的・総合的に進めるための措置を講じることとされた。主な内容は、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び実施状況公表等の教育委員会への義務付けのほか、教職員間の総合的な調整を担う新たな職の新設、教職調整額の引上げ、業務の困難性等に応じた義務教育等教員特別手当の支給等である。本市においても、これらの措置について、給特法等改正法の趣旨、他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえ適切に対応し、質の高い教員の確保と学校教育の質の向上につなげていく必要がある。

(7) 様々な任用形態の職員

本市には市政の重要な担い手として、会計年度任用職員を含め、様々な任用形態の職員が多く存在している。

任命権者においては、今年度から、期末手当及び勤勉手当の支給対象となる会計年度任用職員の範囲を拡大するなど、勤務条件の改善に取り組まれているところである。

また、昨年度、会計年度任用職員制度の創設以降、初めて、公募を経ない再度任用回数が4回に達した者を対象に、一斉公募が実施されるとともに、今年度、実施状況についての検証が行われた。検証においては、地方公務員法の趣旨を踏まえた公募が実施できたとの認識が示されるとともに、公募の過程で生じた課題について速やかに改善を図り、適切かつ円滑な公募の実施に努めると

されているところであり、引き続き、適正な運用を行っていく必要がある。

任命権者においては、引き続き、全ての職員が意欲を持って働くことができる勤務条件の確保と勤務環境の整備に向け、地方公務員法の趣旨、国や他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

4 公務員としての服務規律の徹底

任命権者においては、昨年度に続発した職員の不祥事を受けて、人事管理・組織風土の点検を行い、従来の「コンプライアンス推進指針」を再構成するなど、全庁を挙げて、不祥事の発生を未然に防止するための取組を推進されているところである。

市政に対する市民の信頼は、行政運営の基盤であり、法令等を遵守した適正な業務執行は当然のこと、職員一人ひとりが、全体の奉仕者として、公私にわたる高い規範意識と倫理観を持って行動するとともに、それぞれの職場において、風通しの良い組織風土の醸成に取り組む必要がある。任命権者は、市民に信頼される市役所となるよう、服務規律の徹底を図るための不断の取組を行う必要がある。

V 給与制度のアップデート（地域手当）

令和6年8月、人事院が、国家公務員の現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）に関する勧告を行ったことを受け、昨年の報告において、より本市にふさわしい給与制度となるよう、本委員会の考え方等を示したところである。

このうち、地域手当については、引き続き検討していくとしていたことから、この間の検討を踏まえ、次のとおり報告する。

昨年の報告において言及したとおり、国の給与制度のアップデートでは、地域手当について、最新の民間賃金データを反映するとともに、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう、本年4月から見直しが行われた。具体的には、級地区分・支給割合を7区分（3%～20%）から5区分（4%～20%）に再編するとともに、支給地域の単位を市町村単位から広域化し、都道府県単位を基本としたうえで、都道府県庁所在市及び人口20万人以上の市については、当該地域における民間賃金の実態を踏まえて、個別に級地区分等が設定された。

この見直しにより、京都府及び京都市の級地区分・支給割合は4級地・8%に指定された。

本市においては、これまで、国家公務員との近似性・類似性を重視して給与制度を設計し、地域手当の支給割合を10%としてきたところであるが、仮に、国に準じて支給割合を8%に引き下げる場合には、別途、給料表の引上げを行う等の手法により、市内民間事業所従業員の給与水準との均衡を図る必要がある。

また、給与水準に変動がないとしても、地域手当の支給割合の引下げは、人材確保への影響が懸念されるところである。

令和6年11月29日付け総務副大臣通知においては、「各地方公共団体においても、（中略）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」との見解が示されている。本委員会としても、引き続き、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、国家公務員の制度を基本とすべきであると考えているが、一方、同通知において、「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」との見解も示されたところである。

本委員会としては、今回の国の見直しの趣旨が、地域をまたぐ異動の円滑化等、基礎自治体である本市には基本的に該当しないものであること、毎年 of 公民比較に基づく給与改定により、10%の地域手当を含めた本市職員の給与水準と市内民間の給与水準を均衡させていること等を総合的に勘案すると、地域手当の支給割合を現時点で直ちに直すべき状況にはないと考えている。引き続き、地域手当を含む給与等を取り巻く状況を注視していくこととする。

Ⅵ 終わりに

冒頭で記載したとおり、人事委員会による職員の給与等に関する報告・勧告制度は、現行法制度の下で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、職員に対し、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。

報告・勧告制度を通じて、職員の適正な処遇を確保することは、職員の士気の向上、有為な職員の確保、労使関係の安定等にも資するものであり、公務の公正かつ効率的な運営を確保するうえでの基盤にもなっている。

市会及び市長におかれては、報告・勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適切な措置を採られることを要請する。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を採られるよう勧告する。

1 月例給

別紙第 1 のⅢの 1 の報告に基づき改定すること。

2 期末手当及び勤勉手当

別紙第 1 のⅢの 2 の報告に基づき改定すること。

3 諸手当

(1) 通勤手当

別紙第 1 のⅢの 3(1)アの報告に基づき改定すること。また、別紙第 1 のⅢの 3(1)ウの報告に基づき、1 か月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する手当を新設すること。

(2) 宿日直手当

別紙第 1 のⅢの 3(2)の報告に基づき改定すること。

4 改定時期

1 及び 3(2)については令和 7 年 4 月 1 日から、2 についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、3(1)については令和 8 年 4 月 1 日から実施すること。

