

**JTU** きょうと教組  
日本教職員組合  
**NEWS LETTER**

2021年10月15日発行No.159  
京都府教職員組合 小鍛治 啓  
Kyoto School Staff Union  
Tel:075-252-6771  
Fax:075-252-6772  
<http://kyoto-union.net>



9・28 京都府人事委員会勧告

月例給の改定なし

ボーナスを0.15月分引き下げ



コロナ禍での勤務の中、厳しい勧告

9月28日京都府人事委員会は、知事に対して「職員の給与等に関する報告・勧告」を行いました。概要は次の通りです。

給与改定内容及び実施時期	
月例給	民間との給与較差は、極めて小さい（23円 0.01%上回る）ため改定を行わない
ボーナス	4.45月を4.30月に0.15月分引き下げ（年間支給月数は民間を0.15月分上回る）
	今年度は12月期期末手当を0.15月引き下げ 次年度以降、6月期と12月期に期末手当を0.075月引き下げ

また、「WITH コロナ・POST コロナ社会の人事管理等のあり方」として、「新型コロナウイルス感染症を契機とした新しい価値観や行動変容を踏まえ、効率的に業務を推進し、特定の部局や職員等に過度な負担とならない執行体制を確保し、職員が一丸となって新しい時代に対応していく必要」があるとしています。

職員の勤務条件等にかかわっての報告の主な項目は以下の通りです。

**職員の勤務環境**

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 時間外勤務命令の上限規制など勤務時間に係る労働法制の遵守
- ・ 客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理及び適時・適切な手当の支給

- ・ 情報通信技術の活用等を通じた事務事業の効率化等を進め、時間外勤務を削減
- (2) 教育職員の勤務時間
  - ・ 「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づく業務改善の着実な実行
  - ・ 1年単位の変形労働時間制については、制度趣旨に沿った運用がなされるよう対応
- (3) 健康の保持増進
  - ・ 定期健康診断等の全員受診の徹底及び精密検査の受診促進
  - ・ 予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止の各場面におけるメンタルヘルス対策の推進
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対応に従事する職員の心身の健康管理
- (4) 仕事と家庭の両立
  - ・ 職員相互の理解や協力を含む職場全体としてのサポート体制構築等により、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりを推進
- (5) テレワークの推進
  - ・ 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
  - ・ 制度の運用や仕事の進め方等について、全職員の認識共有等
- (6) 職場における適正な勤務環境の確立
  - ・ 労働安全衛生法等に適切な対応をするとともに、働きやすい勤務環境を整備
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対応業務に従事する職員の感染防止
  - ・ ハラスメントの防止と発生時の適切な対応を推進
- (7) 会計年度任用職員の勤務条件
  - ・ 関係法令を踏まえた適正な制度運用と適切な勤務条件の確保

## 人事管理

- (1) 人材の確保・定着等
  - ・ 様々な職種で、公民間・公務間の人材獲得の競合が激しくなる中、多様な有為の人材の確保・定着に向けて、受験勧奨や採用辞退防止、離職防止等の対策を推進
  - ・ 障害種別に関わりない積極的な雇用と障害の特性に応じた勤務条件や職場環境を整備し、能力を十分に発揮できる組織づくりを推進
- (2) 職員の育成・活躍
  - ・ 人材確保・育成指針等に基づく職員の資質・能力の向上や積極的な育成・登用、効果的な研修を通じて専門性と使命感を持った人材を計画的に育成
- (3) 公務員倫理の徹底
  - ・ 法令遵守や高い職業倫理を求められることを踏まえた、研修や啓発など実効性のある取組の徹底