

10・9 京都府人事委員会勧告

月例給で**0.18%**アップ

一時金で**0.05月**アップ

教職員の働き方改革取り組み実行にも言及

10月9日京都府人事委員会は、18年4月に遡及して給与等の改定を行うよう知事に対して勧告しました。概要は次の通りです。

公民較差に基づく今年の給与改定			
月例給	民間との給与較差 679円(0.18%)を基に引き上げ		
	給料表の改定	平均で0.2%アップの改定	625円
	はね返り分	給料表の改定に伴う諸手当の増加分	47円
			計 672円
2018年4月1日に遡及して改定			
ボーナス	4.40月を4.45月に0.05月分引き上げ		
	勤勉手当を6月分、12月分にそれぞれ0.025月分分配分して支給		
2018年6月1日に遡及して改定			

また、給与以外の職員の勤務条件等にかかわっての報告概要は以下の通りです。

1 職員の勤務条件

(1) 総実勤務時間の短縮

「働き方改革関連法」の立法趣旨を踏まえた適切な対応、客観的な記録を適正に管理・活用することによる適切な勤務時間管理、長時間勤務の実態把握と原因分析による業務改善の取り組み、**教員に係る長時間勤務の縮減などの取り組みの着実な実行及びさらなる改善策の検討が必要**

(2) 健康の保持増進

定期健康診断等の全員受診の徹底と精密検査の受診促進、ストレスチェック集団分析結果に基づく

要因検証及び職場改善の取り組み等メンタルヘルス対策の推進が必要

(3) 職業生活と家庭生活の両立

両立支援制度の周知徹底や職場全体としてのサポート体制構築による制度を利用しやすい職場環境づくりの推進、多様で柔軟な働き方の一方策としてのテレワークの施行結果の検証と導入の検討が必要

(4) 適正な勤務環境の確立

労働安全衛生法等に的確に対応した上での働きやすい勤務環境の確立、労働災害の未然防止、万一発生した場合の再発防止、意識啓発をはじめとするハラスメントの防止対策の推進が必要

(5) 非常勤職員の勤務条件

会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けた条件整備や規定整備等の着実な準備、現行の非常勤職員制度における勤務条件等の検証と適切な処遇の確保が必要

2 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

採用環境の変化や就職希望者の動向を踏まえた職員採用試験制度の点検・見直し、働きやすい勤務環境作りなど、障害者雇用における積極的な取り組みの推進が必要。また、女性職員のキャリア形成支援や多様な分野への配置等、積極的な育成と登用、多様化する府民ニーズに対応できる高い専門性と強い使命感を持った人材の計画的な育成が必要

(2) 高齢期の雇用

人事院の意見申出による定年の引上げにかかる本府の実情等を踏まえた適切な制度のあり方の研究及び国の動向を注視した所要の検討、高齢層職員の専門的な知識・技術、業務経験等の活用や高い意欲を持った能力発揮を可能とする制度の研究が必要

(3) 公務員倫理の徹底

法令遵守意識や高い職業倫理が求められていることを踏まえたコンプライアンスのさらなる徹底等、一層の取組の推進及び強い使命感を持った職務遂行が必要

昨年に引き続き今年度の報告にも、学校現場の長時間勤務の縮減の必要性についての記述があります。「教職員の働き方改革実行計画」(3月府教委策定)の着実な実行の必要性に触れるなど、より踏み込んだ記述になっていることは評価できます。この報告をテコに、今後、教職員の労働条件改善に向けた取り組みがさらに進むようめざすことが重要です。また、「非常勤職員の勤務条件」についての言及もあり、これまでのきょうと教組の主張が取り入れられたものとなっていることは評価できますが、今年も改善の具体策を提示されています。会計年度任用職員制度導入に向けた取組をはじめ

本当に必要なもの？



Now I need it ?