

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

大阪府人事委員会

目 次

第1 職員の給与等に関する報告	1
1 本年の勧告について	1
2 職員の給与等の状況	1
(1) 平均給与(月例給)	2
(2) 期末手当及び勤勉手当(特別給)	2
3 民間の特別給の状況	2
(1) 民間の賃金動向	2
(2) 職種別民間給与実態調査	3
4 職員給与と民間給与との比較(特別給)	3
5 人事院勧告の概要	3
第2 勧告	5
1 勧告	5
2 勧告の考え方	6
第3 意見	7
1 あるべき人事行政の方向性	7
2 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み	7
(1) 人材育成のあり方	7
(2) 有為な人材の確保	8
(3) 人事評価制度とその活用	9
3 働きやすい職場環境の構築	10
(1) 柔軟な働き方のさらなる推進	10
(2) 長時間労働の是正と緊急時の勤務体制	11
(3) 健康管理とハラスメント防止	11
4 公務員制度をめぐる諸課題	13
(1) 高齢期職員の活用	13
(2) 教職員を取り巻く諸情勢	14
(3) 服務規律の確保	14
5 結語	15

資料

第1 職員の給与等に関する報告

1 本年の勧告について

人事委員会制度は、憲法で保障された労働基本権の制約の代償措置として位置づけられている。とりわけ給与勧告は、職員の生活を維持し、安心して職務に専念するための措置として最も重要なものであり、その役割は、人事行政に関する中立的な専門機関である人事委員会が均衡の原則を踏まえた給与勧告を行い、当該地方公共団体の長と議会が最大限に尊重するという仕組みによって果たすこととされている。

給与勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査（以下「民調」という。）について、例年は、調査員が民間の事業所を直接訪問し、月例給と特別給（ボーナス）等を一括して調査し、その結果をもとに、職員の給与等に関する報告及び給与改定に係る勧告を行っているところである。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等の調査を6月29日から先行して実施した。その結果、特別給の改定が必要であることが明らかとなったため、月例給に先立って職員の特別給について勧告を行うこととした。

本勧告は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に則り、民間との給与較差を是正するという観点から行うものであり、知事及び府議会におかれては、適切に対応されるよう要請する。

なお、月例給については、8月17日から9月30日に実施した月例給の調査結果に基づき、今後、必要な報告及び勧告を行うこととする。

2 職員の給与等の状況

本委員会は、「職員給与実態調査」を実施し、一般職職員及び市町村立学校の府費負担教職員（臨時的任用職員、非常勤職員等を除く。）の職員構成、平均年齢、令和2年4月分給与の支給状況等について全数調査を行った。

(1) 平均給与（月例給）

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（10,901 人、平均年齢 41.6 歳）の平均給与月額は、379,260 円となっており、昨年4月と比べ2,407 円増加している。その内訳は、給料 320,157 円、管理職手当 5,541 円、扶養手当 7,657 円、地域手当 39,347 円、住居手当 6,487 円、その他手当 71 円となっている。

(2) 期末手当及び勤勉手当（特別給）

期末手当及び勤勉手当（以下「期末・勤勉手当」という。）は、6月と12月の2回に分けて支給されており、支給期ごとの支給割合（月数）については、期末手当が1.3月分（特定管理職員（1）にあっては1.1月分）、考課査定分に相当する勤勉手当が0.95月分（特定管理職員にあっては1.15月分）となっており、年間平均支給月数は、4.5月分（再任用職員、指定職給料表適用職員（2）、任期付研究員（2）及び特定任期付職員を除く。）となっている。

なお、任期付研究員及び特定任期付職員には期末手当のみが支給され、6月及び12月の支給割合はそれぞれ1.7月分となっている。

その他の調査結果については、資料「1 職員給与」に記載のとおりである。

3 民間の特別給の状況

(1) 民間の賃金動向

令和2年夏季一時金の状況については、日本経済団体連合会（経団連）の調査では、妥結額平均は901,147円であり、前年に比べ2.17%下がった。

また、日本労働組合総連合会（連合）の季別調査では、月数では2.22月と前年より0.23月引下げとなっており、金額では655,452円と前年より44,233円引下げとなっている。

(2) 職種別民間給与実態調査

ア 調査の概要

例年、本委員会は、職員と民間の給与を精確に比べるため、人事院や全国の人事委員会と共同で「民調」を行っている。

本年は、府内所在の 4,484 事業所を母集団とし、このうち 687 事業所を抽出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を郵送等により実施した。調査事業所の協力のもと、調査を完了した 547 事業所（完了率 81.6%（ 3 ））のデータを得ることができた。

イ 調査結果

前年 8 月から当年 7 月までの 1 年間に支払われた特別給の 1 人当たり平均支給額は、平均所定内給与月額 of 4.47 月分に相当している。また、賞与に占める考課査定分の割合は、課長級が 49.8%、一般の従業員（係員）が 43.6%となっている。

その他の調査結果については、資料「2 民間給与」に記載のとおりである。

4 職員給与と民間給与との比較（特別給）

本委員会は、民間における特別給の支給割合を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05 月単位で改定を行ってきている。「民調」の結果、前年 8 月から当年 7 月までの 1 年間において、民間で支払われた特別給は、年間で平均所定内給与月額 of 4.47 月分になっており、これに相当する職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数は 4.5 月分であり、民間の特別給の支給割合を 0.03 月分上回っていることが明らかになった。

5 人事院勧告の概要

人事院は、令和 2 年 10 月 7 日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて特別給の改定について勧告した。

特別給に関する勧告は、期末手当について 0.05 月分の引下げを内容とするものである。

また、公務員人事管理について報告を行った。それらの概要は、資料「7

人事院勧告の概要」に示すとおりである。

- 1 特定管理職員とは、行政職給料表、医療職給料表及び公安職給料表並びに研究職給料表の適用を受ける職員のうち、部長級職員、次長級職員、課長級職員及び警視並びに総括研究員級職員で、管理職手当の区分が一種から四種及び七種の職を占める職員（休職にされている職員のうち公務上の負傷等による心身の故障のため、長期の休養を要する場合に該当して休職にされた職員以外の職員、外国派遣職員及び公益的法人等派遣職員を除く。）をいう。

これらの職員については、勤務成績をより給与に反映させる必要があるため、他の職員に比べて勤勉手当の支給割合を高く設定している。

- 2 令和2年4月1日現在、指定職給料表適用職員及び任期付研究員はいない。
- 3 調査対象の687事業所のうち、調査の結果、企業規模又は事業所規模が調査対象外となっていたこと等が判明した事業所17所を除いた670所に占める調査完了事業所547所の割合（81.6%）を完了率としている。

第2 勧告

1 勧告

本年の「民調」の結果、民間における特別給の合計額が平均所定内給与月額
の4.47月分にあたるということが明らかになった。

民間の支給割合や人事院勧告の内容等を総合的に勘案すると、民間の特別給に
あたる職員の期末・勤勉手当について、年間平均支給月数を0.05月分引き下げ、
年間4.5月分から4.45月分とする必要があると判断し、下記により職員の給与
を改定する必要があると認められるので、所要の措置をとられるよう勧告する。

記

(1) 期末手当の改定について

ア 令和2年12月期の支給割合

(ア) (イ)、(ウ)及び(エ)以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分（再任用職員を除く。）とすること。

(イ) 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.05月分（再任用職員を除く。）とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.65月分（再任用職員にあっては、0.325月分）とすること。

(エ) 任期付研究員及び特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 令和3年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)、(ウ)及び(エ)以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分（再任用職員を除く。）とすること。

(イ) 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分（再任用職員を除く。）とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.35月分）とすること。

(エ) 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

(2) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、(1)のイの改定については、令和3年4月1日から実施すること。

2 勧告の考え方

本委員会は、民間における特別給について、前年8月から当年7月までの1年間の支給状況を調査して、同期間における民間の支給割合を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を勧告している。

本年の「民調」において、民間における特別給の合計額が平均所定内給与月額
の4.47月分にあたること明らかになったことから、民間の特別給との均衡を
図るため、現在、年間平均支給月数が4.5月分となっている職員の期末・勤勉手
当を0.05月分引き下げ、年間4.45月分とする必要があると判断した。

支給割合の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当のウエ
イトをより高めることが適当であると考え、期末手当から差し引くこととした。

本年度については、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割合を定める
こととする。

また、指定職給料表適用職員の期末・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任
期付職員の期末手当の支給割合については、国の取扱いに準じ、0.05月分引き下
げることとした。

なお、再任用職員（指定職給料表適用職員を除く。）の期末・勤勉手当の支給
割合については、国の取扱いに準じ、引き下げないこととした。

第3 意見

1 あるべき人事行政の方向性

本年の新型コロナウイルス感染症の蔓延は、これまで誰も経験したことのない事象であり、働き方をはじめ社会システム全般に大きな変革を迫り、人々の価値観にも大きな影響を与えている。

そうした中、本府が複雑・多様な行政課題に的確かつスピード感を持って対応していくためには、これまで以上に府政執行の重要な担い手たる職員が主体的かつ自律的に取り組む意欲と優れた能力、知見を有することが重要である。今後とも、主体的かつ自律的な職員を育成し、活用することを組織全体の方向性として、人事行政を行っていく必要がある。

任命権者には、改めてこれらの重要性を念頭に、実効性のある取組みを進められるよう要請する。

2 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

(1) 人材育成のあり方

職員が成長することは、職員の仕事に対する意欲・やりがいを高め、組織の活性化や業務効率の向上がもたらされるだけでなく、組織としての魅力も増すことで、有為な人材の確保にもつながってくる。人材育成においては、主としてその責務を担うのは管理職であり、管理職の組織マネジメントは、職員の士気と組織力を決定する大きな要素となる。これからの府政を担う職員の人材育成のためには、これまで以上に管理職が部下の育成を重要な職責と認識し、自らのスキルを磨き、日常業務の中で職員の能力や専門性の向上を図るOJTを効果的に実施することが求められている。

OJTを十分に機能させるためには、職員一人ひとりの能力・適性に応じて適材適所の配置や適正な業務分担を行い、職員のチャレンジを促し、必要な指導や助言を行うとともに、体系的な研修(Off-JT)や人事評価制

度とうまく連携させていくことが重要である。本府では、職階・階層ごとの実務能力や管理能力の向上に資する研修を体系的に行っているほか、専門的知識の向上や自己啓発を支援する様々な研修メニューも提供している。任命権者においては、研修内容を十分に精査しつつ、OJTとのバランスにも配慮しながら、さらに効果的なものへと充実させていく必要がある。併せて、管理職の人事評価のプロセスにおいて人材育成の成果をより重視するなどし、人材育成の取組みをより一層職場に根付かせていくべきである。

また、職員のキャリア形成に対する意識は、様々な職務に関する経験や気付きを積み重ねる中で構築され、職員が将来の目標を設定して日々の業務に主体的に取り組むことで、自らの能力向上のインセンティブとなる。

一方で、本府一般行政部門では、過去の採用抑制の影響を受け、40歳前半の職員が少ない年齢構成となっている。同年齢層の職員は、管理職の一手前である課長補佐としてグループ長となる時期を迎えつつあり、将来の管理職育成の観点から、若手職員の早期登用など部下の指導育成に必要な能力を若い頃から段階的に磨いていけるような仕組みの構築が必要である。

加えて、近年、全職員に占める女性職員の割合が高まってきており、今後、組織の活力を維持し、将来にわたって質の高い行政サービスを維持していくためには、女性職員の幹部職員への登用が不可欠である。令和2年度当初の本府一般行政部門における管理職の女性比率は11.1%となっているが、女性職員がその能力を十分に発揮し、管理職等責任ある立場において、より一層の活躍ができるよう、女性職員の昇任意欲を醸成することが必要である。

任命権者には、働き方改革などの取組みを通じて、職員のワーク・ライフ・バランスや仕事と育児・介護等との両立をこれまで以上に重視し、多様な働き方に対応したキャリア形成の支援について実効性のある取組みを求める。

(2) 有為な人材の確保

様々な行政課題がある中で、本府がより質の高い行政サービスを進めていくためには、有為な人材の安定した確保が必要である。

IT化・グローバル化など社会環境が変化する中で、IT人材や理系技術

職をはじめ、法務や財務などについても高い専門性を持つ人材に対して公民問わずニーズが集中しており、民間企業においては、理系学生を中心に新卒者の内定時期が早まっているほか、新卒一括採用だけでなく、中途採用や通年採用を行う企業も増加している。

加えて、採用手法についてもA Iの活用やW e b面接など多様化が進んでおり、特に本年は新型コロナウイルス感染症対策の一つとして、それらの動きが加速している。

そうした中、本府の職員採用試験においては、技術職種の申込者の確保が厳しい状況となっており、行政職についても、若年人口の減少等により申込者数の大幅な増加は見込めない状況となっている。

本委員会は任命権者と連携して、多くの受験者を確保し有為な人材を採用するために、公務に従事することの魅力をより発信していくとともに、採用時期の柔軟化やW e b面接などI C Tを活用した新たな手法の導入について検討を進めているが、任命権者には、社会環境の変化を踏まえ、行政職、技術職それぞれについて、今後、本府にどのような人材が必要であるかを改めて検証するよう求める。

(3) 人事評価制度とその活用

人事評価は、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行うとされており、職員の人事管理の基礎として活用するにとどまらず、人材育成に結びつけることが重要である。

人事評価にあたって、評価者には、組織目標を職員と共有した上で、職員が発揮した職務遂行能力や成果を的確に把握し、面談などにおける職員との十分な意見交換を通じて、能力向上に向けた指導や助言を適切に行うことが求められている。職員の納得感や理解を深めることによって、人事評価制度は、組織の目標や方針の達成につながる職員の成長をもたらすものとする。

人事評価結果の給与への反映については、評価反映のメリハリをつけるとともに、本委員会の意見などを踏まえ昇給号給の加算・抑制の効果を単年度とすること等の改正がなされたが、令和2年7月に実施された本府の人事評

賃制度に関する職員アンケートの調査結果においても、『現行の人事評価制度は、試行実施から8年が経過したものの、制度の基本的な部分に関する不満等が依然として解消されておらず、制度目的である「執務意欲の向上」や「職員の奮起や切磋琢磨」に必ずしもつながっていない状況にある。』と分析されている。

これまでも繰り返し意見において指摘してきたが、相対評価を前提にするとしても、下位評価区分の分布割合を固定化した現状の制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について早急に検討すべきである。

3 働きやすい職場環境の構築

(1) 柔軟な働き方のさらなる推進

職員の生活や業務の状況に合わせ、働く場所や時間を柔軟に設定する働き方は、職員の執務意欲を高め、パフォーマンスを最大限に発揮できる働きやすい環境づくりにつながるものと考ええる。

本府においては、『大阪府庁版「働き方改革」(第1弾)、同(第2弾)』の取組みとして、これまでサテライトオフィスの設置やタブレット端末機の活用などを進めてきたが、本年、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークや時差出勤、Web会議の活用など働き方改革の取組みが一気に進められることとなった。

その結果、情報通信システムの整備や在宅での作業環境などのほか、職員間のコミュニケーションや仕事の進め方、労務管理や人事評価等、ICTを活用した新しい働き方の課題も明らかになってきている。

また、テレワークや時差出勤などについては、それぞれの職場や職務内容によって、導入の効果や課題に大きな違いがある。働き方改革を進めるにあたっては、個々の職務内容に応じたきめ細かな検討と取組みが必要であると考ええる。

任命権者においては、今回の取組みによって得られた効果や課題を早急に

検証すべきである。

また、仕事と生活の両立支援については、これまでの取組みにより育児や介護に携わる職員の休暇などの制度が一定整備されてきており、令和2年4月には本府独自に小学校等の第3学年までの子どもの養育のための休暇制度も導入された。

これらの制度の活用によって、より一層仕事と生活の両立が図られるよう、任命権者においては、職員への啓発などさらなる取組みを期待する。

(2) 長時間労働の是正と緊急時の勤務体制

長時間労働の是正は、職員の心身の健康に寄与し、執務意欲、パフォーマンスの向上につながるものとする。

本府では、これまで働き方改革の重要な柱として時間外勤務縮減を進めてきたが、令和元年度においても一般行政部門の時間外勤務が月80時間を超える職員は延べ249人、年間360時間を超える職員は459人という状況となっている。

また、本年は新型コロナウイルス感染症対策のための部局を超えた応援体制が、これまでの緊急時対応とは異なり長期間継続されている。本来の職務に加え、府民の安全・安心を守るために多くの職員が尽力しており、そのことによる長時間労働の増加が懸念される。

任命権者には、特定の所属や職員に時間外勤務の偏りがいないかなど、是正に向けた原因のさらなる分析と効果的な取組みを要請する。また、今般の勤務体制について検証を行い、人員の適正配置を図るなど、職員の負担が増大しないよう十分な配慮と改善を期待する。

(3) 健康管理とハラスメント防止

職員の心身における健康の保持・増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に実施するという観点から極めて重要である。

平成29年度から令和元年度にかけての本府の一般行政部門における休業

者数（7日以上、延べ人数）を見てみると、その職員数に占める割合は5%台となっている。このうち精神疾患（疾病分類における精神及び行動の障害）を要因とする休業者数の割合は、3割強から4割強の水準で推移している。

精神疾患に伴う休業は、長期に及ぶ場合もあり、公務の執行に与える影響も大きく、健康管理上、特に重点をおいて取り組むべき課題と考えられる。

職場においては、長時間労働の縮減と併せ、職員が心身の健康を損なわないよう、職員のストレスの状態の日常的な把握に努めるとともに、職員自らの心身の健康づくりを促すなど事前の措置を講ずることが必要である。

また、職場におけるハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、職員の意欲や自信を失わせ、能力の発揮を妨げるとともに、公務能率の低下を招き、組織に対する府民の信頼をも損ないかねない。当事者だけの問題ではなく、これを見過ごす職場・組織の問題として、全ての職員がハラスメントを黙認せず、許さないという職場風土の確立が強く求められている。

令和2年6月には、前年5月に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が施行され、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策を講ずることが事業主に義務づけられる（中小企業においては、令和4年3月まで努力義務）など、社会全体としてハラスメント防止の取組みが進められている。

本府では、既に、セクハラやパワハラなどハラスメントの種類ごとにその防止と対応に関する指針を策定し、職員に対する啓発、研修、相談体制の整備などのハラスメント防止対策を進めてきたところである。それでもなお、令和元年度に本委員会の職員総合相談センターに寄せられた相談のうちパワハラをはじめとするハラスメントに関するものが約3割を占めており、少なくない状況である。

任命権者においては、上記指針の周知をより一層徹底するとともに、組織マネジメントの強化や職場におけるコミュニケーションの円滑化など、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに組織をあげて取り組む必要がある。

加えて、ハラスメントが深刻な事態に陥ることを防ぐためには、職員が安心して相談できる環境を整えて迅速かつ適切に対応することが必要であり、相談体制や機能の充実・強化が不可欠である。

4 公務員制度をめぐる諸課題

(1) 高年齢職員の活用

持続可能な組織・執行体制を構築し、多様化する行政課題やニーズに対応した質の高い府民サービスを実施していくためには、これまで再雇用の対象とされてきた高年齢職員の能力や経験を最大限に活用できる環境整備が重要である。

このような中、人事院は平成30年8月の勧告に併せ、60歳を超える職員の能力・経験を60歳前と同様に、本格的に活用することが不可欠となっており、定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行い、現在、政府・国会において関係法令の改正が検討されているところである。

定年の引上げは、高年齢期を含めた人事管理の一体性・連続性が一定程度確保され、採用から高年齢期までを見据えた計画的な人材育成が可能となり、意欲のある高年齢層職員のモチベーションの向上を図り、能力のある高年齢層職員の知識、技術、経験等を活用するため、望ましいものとする。

任命権者においては、定年の段階的な引上げをはじめ、管理・監督職を対象とした役職定年制のあり方、新たに導入される定年前の再任用短時間勤務制度及び経過措置として適用する従前の再任用制度など、様々な検討課題について本府の実態に合わせた制度の検討を早急に進めていくことが必要である。

また、定年の引上げは、多くの職員にとって重要な関心事である。早期に制度の全体像を示すことが、職員のモチベーションの維持を図り、安心して職務に精励することにもつながっていくものとする。

(2) 教職員を取り巻く諸情勢

学校教育のさらなる質の向上のためには、有為な人材の確保が重要であり、そのためには、教職員のワーク・ライフ・バランスの確保、とりわけ長時間労働の是正は重要な課題である。

本府教育委員会では、教職員の長時間労働縮減に向け、「大阪府教育振興基本計画における後期事業計画」(平成30年4月)において時間外在校時間削減の目標を設定するとともに、部活動指導員の配置や教職員のテレワークの実施、長期休業中の学校閉庁日の設定などの取組みを行ってきたところである。

しかし、本年は、新型コロナウイルス感染症の拡大により長期間の休校が余儀なくされ、その結果、夏季休業の短縮や後期に集中的に授業を行うなど例年とは全く異なるスケジュールのもと、児童・生徒への感染防止策を講じながらの学校運営となっており、教職員の負担の増大が憂慮される。こうした中、教育委員会においては、学校教育の質の確保とともに、教職員の負担に配慮し、学校現場を支援する取組みを一層進めていくべきである。

また、令和元年12月に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が改正され、休日のまとめ取りのための1年単位の変形労働時間制が地方自治体の判断で導入することが可能となったことや、在校時間縮減の実効性を高めるため、業務量の適切な管理等を示した指針が、同法に基づき策定されるなど、国による教職員の働き方改革の取組みは、これまで以上に強化されている。教育委員会においては、法改正等の趣旨を踏まえ、教職員が学校教育活動の業務を行っている時間を適切に把握し、教職員の長時間労働の是正、健康及び福祉の確保を図っていくことが必要である。

(3) 服務規律の確保

府政の円滑な運営には、府民の府政や職員への信頼が不可欠であり、府政執行を担う職員には、全体の奉仕者として、法令遵守はもとより公務員としての高い倫理観が求められている。

令和元年度の職員の懲戒処分件数は、平成30年度と比較して減少してい

るが、一般行政部門では10件、府立学校における教職員では30件、そのうち懲戒免職事例については、一般行政部門では3件(前年度比3件増)、府立学校における教職員では4件(前年度比5件減)となっている。また、警察部局の令和元年の職員の懲戒処分件数は7件、そのうち懲戒免職事例については、1件(前年比7件減)となっている。

懲戒免職事例では、公務外の行動に起因したものが公務に起因したものを上回っており、この傾向は平成30年度から続いている。しかし、たとえ公務外の行動に起因したものであったとしても、公表や報道により知ることとなる府民の公務に対する信頼を著しく失墜させるものであり、遺憾と言わざるを得ない。

服務規律の確保においては、職員の自覚が何より大切であり、一人ひとりが公務外においても高い倫理観を持って行動をとるよう、より一層の啓発が必要である。

5 結語

本年も、職員の意欲・能力の向上に向けた取組みをはじめ、直面する課題について、本委員会の意見を述べた。任命権者には、職員が仕事に対する誇りと使命感を持って職務を遂行することと併せ、安心して職務に専念できるように、人材育成などを通じて組織力の強化を図っていくとともに、職員の給与その他の勤務条件を適切に整備すべき責務があることを踏まえた真摯な検討と取組みを期待する。