

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

大阪府人事委員会

写

大人委第2054号
令和3年10月12日

大阪府議会議長 鈴木 憲 様

大阪府知事 吉村 洋文 様

大阪府人事委員会委員長 松本 岳

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条の規定により、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告します。

目 次

第1 職員の給与等に関する報告	1
1 職員給与等の調査	1
(1) 職員の構成	1
(2) 職員の給与の状況	1
ア 平均給与(月例給)	
イ 期末手当及び勤勉手当(特別給)	
2 最近の賃金・雇用情勢等	2
(1) 経済状況	2
(2) 民間賃金等の動向	2
3 民間給与等の調査	3
(1) 調査の概要	3
(2) 調査結果	3
ア 平均給与(月例給)	
イ 特別給	
ウ 在宅勤務手当	
エ 初任給	
オ 給与改定等	
4 職員給与と民間給与との比較	5
(1) 月例給	5
(2) 特別給	6
5 人事院勧告の概要	6
6 国家公務員給与との均衡	6
7 賃金センサスの活用・研究	7
第2 勧告	9
1 勧告	9
(1) 給与較差等に基づく期末手当の改定について	9
ア 令和3年12月期の支給割合	
イ 令和4年6月期以降の支給割合	
(2) 初任給調整手当の支給について	10
(3) 改定の実施時期	10
2 勧告の考え方	11
(1) 本年の給与較差等に基づく給与改定について	11
ア 本年の民間との月例給較差	
イ 給与較差の解消について	
ウ 期末・勤勉手当について	
(2) 初任給調整手当の支給について	12

第3 意見	13
1 給与制度のあり方	13
(1) 給与勧告の意義とあるべき給与	13
(2) 再任用職員の給与	14
2 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み	15
(1) 人材の育成とキャリア形成	15
(2) 有為な人材の確保	16
(3) 人事評価制度とその活用	17
3 働きやすい職場環境の構築	18
(1) 柔軟な働き方の更なる推進	18
(2) 長時間労働の是正	20
(3) 健康管理	21
(4) ハラスメント防止	21
4 公務員制度をめぐる諸課題	22
(1) 定年の引上げ	22
(2) 教職員を取り巻く諸課題	23
(3) 服務規律の確保と公正な職務の執行	24
結語	25

資料

第1 職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の調査

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。以下「職員」という。）の職員構成、平均年齢及び令和3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) 職員の構成

令和3年4月1日時点における職員総数は66,359人（昨年比253人）、職員の平均年齢は39.2歳（昨年と同じ。）、学歴別構成は、大学卒74.3%、短大卒5.5%、高校卒20.1%、中学卒0.1%となっている。

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員数は10,972人（昨年比+71人）、平均年齢は41.2歳（昨年比0.4歳）、学歴別構成は、大学卒60.4%、短大卒6.0%、高校卒33.3%、中学卒0.2%となっている。

（資1頁：第1表、資6頁：第3表）

(2) 職員の給与の状況

ア 平均給与（月例給）

全職員の平均給与月額（通勤手当及び時間外勤務手当等を除く。）は、398,988円（昨年比+1,111円）となっている。

このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員の平均給与月額は、376,473円となっており、昨年4月と比較して組織の新陳代謝の影響などにより2,787円減少している。

なお、管理職手当については、職員の管理職手当の特例に関する条例により、一般行政部門の部長級及び次長級の職員に対し5%の減額措置を行っているが、民間との比較には減額措置前の額を使用している。

（資6頁：第4表）

イ 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については、期末手当が1.275月分（特定管理職員（1）にあつては1.075月分）、課査定分に相当する勤勉手当が0.95月分（特定管理職員にあつては1.15月分）となっており、年間平均支給割合は、4.45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1.675月分となっている。

（資9頁：第12表）

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3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。

2 最近の賃金・雇用情勢等

(1) 経済状況

本年4月時点の経済状況を示した月例経済報告（令和3年6月内閣府）では、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、一部で弱さが増しているとの基調判断が示されている。

(2) 民間賃金等の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の全国の所定内給与の本年4月の状況は、昨年4月に比べ1.1%増加している。大阪府総務部統計課の「毎月勤労統計調査地方調査」による本年4月の大阪府における民間事業所の所定内給与は、昨年4月に比べ1.5%増加している。全国の増加率（1.1%）よりも高く、昨年の落ち込みから回復している状況が伺える。

本委員会が、総務省統計局の家計調査の結果を基に人事院と同様の方法で算定した令和3年4月の大阪市における標準生計費は、2人世帯182,950円、3人世帯193,570円、4人世帯204,190円、5人世帯214,840円となってい

る。

令和3年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、令和2年4月に比べ、全国では1.1%の減少、大阪市においても1.5%の減少となっている。

厚生労働省の調査による本年4月の大阪府における有効求人倍率は、昨年4月に比べると、0.34ポイント低下して1.10倍（季節調整値）となっている。
（資75頁：第29表、資76頁：第30表）

このように、民間の賃金・雇用情勢等をみると、雇用情勢は依然厳しい環境にあるものの、賃金は回復傾向にあり、こうした状況が民間給与に反映されているものと考えられる。

3 民間給与等の調査

(1) 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「職種別民間給与実態調査」（以下「民調」という。）を行っている。

本年は、府内所在の4,427事業所を母集団とし、このうち678事業所の調査にあたったところである。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。調査事業所の協力のもと、501事業所の調査を完了した（完了率76.0%（ ））。
（資56頁：第16表）

調査対象の678事業所のうち、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる19事業所を除いた659事業所に占める調査完了事業所の割合を完了率としている。

(2) 調査結果

ア 平均給与（月例給）

調査対象従業員の平均給与月額（本年4月分の「きまって支給する給与」から時間外手当及び通勤手当を除いた額）は、事務部長709,459円（平均年齢52.7歳）、事務課長594,831円（同49.7歳）、事務係長399,480円（同46.6歳）、事務係員290,614円（同37.5歳）となっている。

（資58頁：第17表）

イ 特別給

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との4.32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58.3%、一般の従業員（係員）が51.5%となっている。（資71頁：第22表、第23表）

ウ 在宅勤務手当

テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は、在宅勤務を実施している事業所のうち、26.3%にとどまる状況にある。

また、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給していない事業所の22.5%が、今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしている。

（資70頁：第21表）

エ 初任給

初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒212,937円、高校卒174,487円となっている。新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で22.2%（昨年29.1%）、高校卒で24.4%（同44.3%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で77.8%（同70.9%）、高校卒で73.5%（同55.7%）となっている。

（資69頁：第18表、資70頁：第19表）

オ 給与改定等

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28.5%（昨年27.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%（同1.0%）だった。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は78.2%（同83.7%）で、昨年に比べて昇給額を増額した事業所は18.4%（同19.7%）、減額した事業所は7.4%（同15.2%）、定期昇給を停止した事業所の割合が3.7%（同2.3%）となっている。

（資71頁：第24表、資72頁：第25表）

このように、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年比べて若干減少しているものの、一般の従業員（係員）について、8割近くの事業所が定期昇給を実施していることに加え、2割を超える事業所が初任給の引上げを実施し、ベースアップを実施した事業所の割合も増加していることから、賃金水準を維持する動きがみられるところである。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、職員と民間従業員との給与比較を、「職員給与実態調査」及び「民調」の結果に基づいて行っており、職員にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係の職務に従事する従業員について、役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士の4月分給与をラスパイレ方式()で比較し較差を算定した。本年は、職員給与が376,458円、民間給与が376,646円となり、職員給与が民間給与を188円(0.05%)下回っていることが明らかになった。(資73頁：第27表、資74頁：第28表)

「ラスパイレ方式」とは...

個々の本府職員に、「役職段階・年齢・学歴」を同じくする民間従業員の給与を支給したとして、これに要する支給総額が現に職員に支払っている支給総額とどれ程の差があるのかを計算するのが「ラスパイレ方式」と呼ばれる方法である(例えて言うと、「役職段階・年齢・学歴」が本府職員と同じである民間従業員で「仮想府庁」を作って、給与総額がどの程度になるのかを調べ、実際の本府職員の給与総額と比べている)。

具体的には、本府職員の「役職段階・年齢・学歴」別の平均給与(A₁、A₂、A₃...)と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与(B₁、B₂、B₃...)のそれぞれに、本府職員の数(N₁、N₂、N₃...)を乗じた総額を計算して比べる。これを計算式にすると、次のようになる。このため、毎年「民調」では、民間従業員ごとに「役職段階・年齢・学歴・給与支給額」等を調べている。

【計算式】

$$\frac{(B_1 \times N_1 + B_2 \times N_2 + B_3 \times N_3 \dots)}{(A_1 \times N_1 + A_2 \times N_2 + A_3 \times N_3 \dots)} \times 100 - 100 = \text{較差率}(\%)$$

(2) 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¹の4.32 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4.45 月分であり、民間の特別給の支給割合を0.13 月分上回っていることが明らかになった。
(資9頁：第12表、資71頁：第22表)

5 人事院勧告の概要

人事院は、令和3年8月10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。

給与の報告では、民間給与と国家公務員給与を比較し、国家公務員給与が19円(0.00%)民間を上回っているものの、官民給与の較差が極めて小さく、月例給の改定は行わないこととされた。

特別給に関する勧告は、期末手当について0.15 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9 人事院勧告の概要」に示すとおりである。
(資90頁～資93頁)

6 国家公務員給与との均衡

地方公務員法において、職員の給与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等を考慮して定めることとされている(均衡の原則)。

令和2年4月1日現在の府域における国家公務員の給与水準との関係で見ると、本給を比較対象としたラスパイレス指数では100.7と国家公務員の水準を上回っているが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では99.3と国家公務員の水準を下回っている状況にある。
(資53頁：第14表)

7 賃金センサスの活用・研究

賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）においては、民間との給与比較において対象外としている通勤手当が含まれていることに加えて、前年分の月例給についての調査結果であることなど、一定の制約があるものの、一般的な給与決定要素と考えられる役職段階や年齢等に応じた給与水準等の民間給与の傾向を把握する上で有用であると考えられる。このことから、本委員会は本年においても賃金センサスを活用し、前年以前3か年のデータを用いて、民間給与の分析を行った。

まず、年齢に着目し、年齢階層別に平均給与月額を比較したところ、50歳台前半層において本府が民間を下回っており、その他の年齢階層においては概ね均衡している状況であった。（資81頁：第31表）

次に、役職段階に着目した場合、賃金センサスにおいては調査対象の役職段階が「民調」に比べて少なく、限定的ではあるが、役職段階別の給与水準を企業規模別も比較した。（資80頁：（参考））

係長級では、府職員の上位25%から下位25%までの範囲（以下「中央域」という。）が、民間従業員（規模計）の中央域と概ね重なっており、平均年齢も近くなっている。非役職者の給与水準も同様の状況であった。

（資84頁：第34表、資85頁：第35表）

一方、部長級及び課長級では、府職員の中央域が、民間従業員の中央域より高めに位置している。これは、民間従業員の方が課長級以上への昇任スピードが早い傾向にあり、その平均年齢も低いことが一因と考えられる。（資82頁：第32表、資83頁：第33表）

この点については、役職段階に加え、年齢・勤続年数に着目し、府職員及び民間従業員それぞれについて、その役職段階ごとに、在職者が最も多い年齢・勤続年数を比較した場合、部長級及び課長級においては、民間従業員の方がいずれも年齢が低い等の状況から確認できた。

（資86頁：第36表、資87頁：第37表）

なお、こうした状況は、これまでの賃金センサスの分析においても同様の傾向が見られるところである。

本府では、職員基本条例において、人事委員会は直近の賃金センサス等を参考として活用するものとされていることを踏まえ、引き続き、研究・検討を重ねていくこととする。

第1 職員の給与等に関する報告

第2 勧告

1 勧告

職員の給与の決定条件に関する調査の結果は以上のとおりであり、職員給与と民間給与との較差、物価・生計費及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案すると、下記により職員の給与について、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) 給与較差等に基づく期末手当の改定について

ア 令和3年12月期の支給割合

(ア) (イ)、(ウ)及び(イ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月分）とすること。

(イ) 特定管理職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.525月分）とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.575月分（再任用職員にあっては、0.3月分）とすること。

(イ) 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

イ 令和4年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)、(ウ)及び(イ)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1.2月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分）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1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）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0.625月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.325月分）とすること。

(I) 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1.625月分とすること。

(2) 初任給調整手当の支給について

獣医師に対して、月額35,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

(3) 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)のイ及び(2)の改定については令和4年4月1日から実施すること。

2 勧告の考え方

(1) 本年の給与較差等に基づく給与改定について

ア 本年の民間との月例給較差

本年4月時点における職員と「民調」に基づく民間従業員との給与水準について、ラスパイレス方式を用いて、給与決定の主要な要素である役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を188円(0.05%)下回っていることが明らかになった。(資73頁:第27表)

イ 給与較差の解消について

本年の月例給の較差は188円(0.05%)と小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても同様の事情が認められることから、月例給の改定を見送ることが妥当と判断した。

ウ 期末・勤勉手当について

本委員会は、民間における賞与及び臨時給与など特別給について、前年8月から当年7月までの1年間に支給された支給状況を調査して、同期間における民間の支給割合(月数)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月例給の4.32月分にあたることが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4.45月分となっている職員の期末・勤勉手当を0.15月分引き下げ、年間4.30月分とする必要があると判断した。

(資9頁:第12表、資71頁:第22表)

引下げに当たっては、民間において一定額(率)分と考課査定分とが概ね同等の割合であることを踏まえ、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4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

定めることとした。

(資 71 頁:第 23 表)

また、指定職給料表適用職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給割合を引き下げることとした。

(2) 初任給調整手当の支給について

初任給調整手当の支給対象とするには、人材確保上の必要性が求められるところ、獣医師については、人材確保が困難となっている状況を踏まえ、近年、他府県において処遇改善が相次いで実施されており、相対的に本府の処遇が低下している。

こうした状況のなか、獣医師職選考における受験者の確保は今後より一層困難となることが確実であることから、知事から本委員会に対して、獣医師の処遇改善について要請があったところである。

この要請を踏まえ、全国の人事委員会に対する調査において、令和3年4月時点で39道府県が獣医師に対し初任給調整手当を支給している状況や本府における獣医師の採用状況を考慮し、令和4年4月から獣医師に対し初任給調整手当を支給する必要があると判断した。

支給に当たっては、既に初任給調整手当を支給している近隣府県の状況や当該措置が人材の確保を目的に行うものであること等を踏まえ、月額35,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給することとした。

第3 意見

少子高齢化、社会経済のグローバル化やデジタル化の急速な進展により、行政課題は複雑・多様化し、行政需要もまた、複雑・増大化の一途をたどっている。

さらに、新型コロナウイルス感染症が猛威をふるう中、現在の危機的状況乗り越えとともに、新型コロナウイルス感染症が浮き彫りにした社会の諸課題を克服し、社会システム全般を再構築する必要に迫られている。

こうした状況に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、府政を担う職員一人ひとりが主体性、自律性を備え、その能力を最大限に発揮し、使命感を持って職務に精励することで、組織としてのパフォーマンスの更なる向上を図ることが重要である。

そのため、人事・給与等の制度においては、職員が安心して職務に専念できるよう適正な処遇を確保するとともに、職員の意欲ややりがいを喚起するよう、職員のライフステージや個々の事情に応じた柔軟な働き方が可能となる勤務環境の整備に、優先的に取り組む必要がある。

本委員会は、上記の観点から、人事・給与制度の諸課題について、以下のとおり意見を申し述べる。

1 給与制度のあり方

(1) 給与勧告の意義とあるべき給与

地方公務員は、その地位の特殊性と職務の公共性から、憲法で保障された労働基本権が制約されており、人事委員会の給与勧告は労働基本権制約の代償措置として、職員給与を社会一般の情勢に適応させるべく行うものである。給与勧告を通じて適正な処遇を確保することは、職員の士気の向上や有為な人材の確保等を通じて公務能率の確保にも資するものである。

地方公共団体は、職員の給与をはじめとする勤務条件について、社会一般の諸情勢に適応させるべく措置を講ずる義務を負っているところ、人事委員会の給与勧告は、当該講ずべき措置の根拠となるものである（地方公務員法

第14条第1項、第2項)。かかる給与勧告の意義を踏まえ、知事及び議会におかれては、適切に取り扱われるよう要請する。

また、管理職手当の減額措置は、条例に時限を定めて実施されているものであるが、その時限は平成9年度から繰り返し延長され、現在も続けられている。当該措置は、人事委員会勧告に基づかないものであり、財政状況等からやむを得ず実施されるとしても、あくまでも緊急避難的な特例措置であるべきことに留意すべきである。

令和2年度から適用する職員の範囲を部長級及び次長級に限定する見直しが行われたものの、残る減額措置についても、引き続き解消に向けた検討が行われることを望むものである。

(2) 再任用職員の給与

再任用制度は、公的年金支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を図るため、平成14年度から運用を開始し、現在は、65歳まで再任用として任期更新が可能である。

再任用職員の給料月額は、制度開始当初、国の給料表に準じて設定し、その後は、給与制度改革や公民較差に基づく給与改定を経て、現在の額となっている。

本年の「民調」における民間企業の再雇用者の月例給は24.6万円であり、本府の主事級の再任用職員の月例給24.1万円を上回っている状況にあったが、民間企業の再雇用者のデータ数が限られており、その結果との比較により改定することは適切でないことから、これまでと同様に再任用職員以外の職員の改定の考え方に準じて、給料月額の改定は行わないこととした。

今後、定年は国に準じて引き上げ、雇用と年金の接続を確実なものとしていくが、定年が65歳になるまでの間、引き続き現行の再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく。

2 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

(1) 人材の育成とキャリア形成

職員の人材育成は、組織の活性化や組織力の向上、効率的な行政運営のために必要不可欠である。人材育成の取組みにおいては、人材の確保に始まり、OJT、職員研修等の実施、人材の適正配置や評価・処遇、更には職場環境の整備に至る総合的な観点から人材をマネジメントすることが重要であり、そうすることにより組織としての魅力も増し、有為な人材の確保にもつながってくる。

任命権者は職員の人材育成に取り組む責務があり、それぞれの職場で職員の人材育成を実践する責任を負う管理職には、日常業務の中で職員の仕事に対する意欲を喚起させ、組織への貢献を引き出すことが期待されている。

OJTを十分に機能させるためには、職員の能力・適性に応じた適材適所の配置や適正な業務分担を行うとともに、体系的な研修(OFF-JT)と相互に連携させて、更に効果的なものへと充実させる必要がある。また、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て、これまで以上に管理職に部下の育成を重要な職責と認識させ、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。加えて、職員の成長や能力開発につながる多様な経験を積ませるため、国、他の自治体や民間との人材交流や庁内での職種に捉われない人事配置を行うなど人事運用も含めた実効性のある人材育成の取組みを積極的に実施することも重要である。

あわせて、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進に向け、デジタル人材の確保・育成が急務となっている。DXに係る専門的知見や経験は、行政組織の内部に蓄積・浸透していくことが望ましいことから、継続的に外部からデジタル人材を登用するだけでなく、職員全体のICTリテラシーを向上させるとともに、デジタル化の理解が全庁的に共有されるよう、中長期的かつ体系的な人材育成の取組みが必要である。

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、本府の一般行政部門では、過去の採用抑制の影響を受け、40歳台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、管理職の一步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ており、将来の管理職育成の観点から、若手職員の早期登用やマネジメント機会の付与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、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、女性職員の幹部職員への登用が不可欠である。本府の一般行政部門における管理職の女性比率は年々漸増しているが、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の醸成をより一層加速するとともに、働き方改革による柔軟な働き方の推進や仕事と家庭の両立支援の更なる取組みが必要である。

(2) 有為な人材の確保

多様化する行政課題に対応し、将来にわたって質の高い行政サービスを提供していくためには、安定的に有為な人材を確保することが必要である。

生産年齢人口の減少を背景に、公民を問わず、人材確保が組織経営上の重要な課題となる中、大阪府が就職先として選ばれる組織となるためには、本府職員の担う仕事の価値ややりがいの発信とともに、職場としての魅力を高め、個々人のモチベーションの向上につながるような環境整備を行うことが不可欠である。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けつつも、令和4年3月卒業者を対象とした民間企業の採用活動は例年並みの水準となっている。特に、理系学生については、民間企業における内定時期が年々早まるなど、ニーズが高い状況が続いており、技術職種の公務員は国・地方ともに採用困難な状況にある。

本府の職員採用試験においては、申込者数が増加した試験区分もあるが、

受験率が低迷しており、特に技術職種については、申込者の確保が厳しい状況が続いている。

また、インターネットを活用した採用手法が普及し、民間企業では、1次面接などの早い段階でWeb面接を実施するケースが多くなっており、本府の職員採用試験でも、主に近畿2府4県以外在住の希望者を対象に、第2次試験にてWeb面接を実施したところである。

本委員会は、職員採用試験の受験者の利便性等の観点から、引き続き、Web面接などICTを活用した採用試験を実施するとともに、多くの受験者の確保に向け、若い世代の意識や価値観の変化を踏まえながら、本府職員としてのやりがいや魅力を感じてもらえるよう、任命権者と連携してWebによる採用説明会や動画による情報発信など、多様な広報を展開していく。任命権者においても、魅力ある職場環境づくりとともに、それぞれの職種に応じて創意工夫を凝らした広報に取り組むことを期待する。

さらに、デジタル化をはじめ社会環境やニーズの変化に的確に対応するためには、相応する専門知識や能力を有する人材の確保が重要であることから、こうした専門人材の確保のあり方について、検討の必要があると考える。

(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、その結果は、任用や給与に適正に反映することとされている。

本府の人事評価制度は、平成25年度から大阪府職員基本条例に基づき相対評価により実施されており、相対評価の各区分の分布割合が同条例に規定されているところである。

令和3年7、8月に実施された本府の人事評価制度に関する職員アンケートの調査結果においては、人事評価結果に対する納得感は、引き続き高い状況にあるものの、相対評価の分布割合など、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。

人事評価結果の給与への反映については、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、令和4年1月の昇給から実施されることとなった。本委員会が求めた人事評価結果が将来に与える影響の改善が行われたが、これが執務意欲の低下の改善にどの程度つながるか注視する必要がある、そのためには職員アンケート等に基づいた、より実証的な検証が求められる。

しかしながら、絶対評価結果に比して相対評価結果が下位区分に位置付けられた職員の多くが執務意欲を低下させていることが、平成27年の職員アンケート調査結果において明らかにされて以降、今もなお認められる状況にあることに鑑みると、相対評価を前提とするとしても、下位評価区分の分布割合を固定化した現状の制度を見直し、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ることを改めて求める。

また、人事評価に当たっては、評価者と被評価者とがそれぞれ組織目標を十分に理解した上で、面談の機会を活用して、評価者が被評価者に対し各評価要素の行動規範を踏まえて動機付けや助言・指導を行うことが重要である。一方で、テレワークの推進や新型コロナウイルス感染症対策への全庁的・継続的な対応など、職員の働き方の変化に伴い、評価者が被評価者の仕事ぶりや能力等の全体を把握しづらいという状況が生じている。こうした変化に対応して、任命権者においては、職員の仕事の管理や成果の評価をどのように行うべきかを検討するとともに、評価者における適正な評価や助言・指導に係るスキルを更に向上させる取組みが必要である。

3 働きやすい職場環境の構築

(1) 柔軟な働き方の更なる推進

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、仕事と子育てや介護等との両立を支援し、職員のワーク・ライフ・バランスを実現する上で、有効な取組みであり、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と考えられる。

本府では、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、在宅勤務や時差出勤を実施しているが、令和2年7月のテレワークに関する職員アンケートでは、在宅勤務の効果として「通勤による体の負担が軽減された」という肯定的な回答が多くある一方、テレワーク用端末機や緊急テレワークシステムによる作業効率については「やや落ちた・格段に落ちた」が約半数であるなど、職場と同等な環境で一定の業務ができるよう改善が必要である点が指摘されたところである。

テレワーク導入をきっかけとして業務の進め方を見直し、効率化や時間外労働の削減というメリットが期待されている一方で、労務管理や業務の進捗管理の困難性、職員間のコミュニケーション不足などが懸念されている。

任命権者においては、テレワークの定着のため、ITに精通した民間人材を採用し、テレワーク実施モデル所属における課題の抽出と解決策の提案などを実施している。こうした取組みを通じて、課題を明らかにしながら、段階的にテレワークの運用を拡大していくことが必要である。

あわせて、ICT活用による業務の効率化、フレックスタイム制度や時差出勤による勤務時間の柔軟化等の働き方改革の推進が必要である。

また、本府では、次世代育成支援対策推進法に基づく「大阪府特定事業主行動計画(後期計画)(令和2年4月)」を策定し、子育てに関する休暇休業制度の充実や男性の育児参加の推進などの取組みを行っているが、男女問わず職員が能力を発揮できる職場とするためには、子育てと仕事の両立支援は重要であり、休暇制度を利用しやすい職場環境づくりや男性の育児休業取得促進を一層推進する必要がある。

令和3年の人事院勧告では、育児休業の取得回数の制限を緩和する国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出と併せ、不妊治療休暇の創設などについて言及されており、国家公務員との均衡の観点からも任命権者において、今後、必要な措置が講ぜられることを求めるものである。

(2) 長時間労働の是正

長時間労働の是正等を図ることは、健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のために不可欠であるのみならず、有為な人材等を確保し、子育てや介護を担う者も含めて一人ひとりがその能力を十分に発揮できる職場環境を整備する上でも重要な課題である。

本府では、これまで働き方改革の重要な柱として、時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底など様々な取組みを通じて、時間外勤務縮減を進めてきたが、令和2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274人、年間360時間を超える職員は502人という状況となっている。

一方、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症対策に係る臨時業務やこれらの業務への部局を超えた応援に、多くの職員が従事しており、非常災害対応等の時間外勤務上限規制対象外業務を含めて月100時間を超える職員が延べ549人に達し、前年度の約3倍に増加している状況にある。

こうした状況下では、長時間労働に起因する健康被害などが懸念されるところであり、規制対象外業務であっても、上限時間を超えて労働させた職員については、産業医による面接指導等を徹底するなど、健康障害防止に万全を期するとともに、特定の所属や職員に業務が集中しないよう、また時間外勤務の偏りが無いかなど、時間外勤務が増加している原因の分析と対応の検討、業務執行方法の見直し等を図ることが必要である。

また、本府においては、限られた人員の下、全庁的な職員の応援体制を組むなどして、新型コロナウイルス感染症に対応してきたところであるが、恒常的に長時間労働が解消されない場合には、既存業務の合理化等を行った上で、業務量に応じた人員を確保することが重要である。

本府では、時間外勤務縮減と職員の更なる意識改革を目的として、パソコン一斉シャットダウンシステムの令和4年1月運用開始に向け、現在準備を進めているが、この取組みを実効性のあるものとするためには、管理職のマネジメント意識・能力の向上に加え、職員一人ひとりが働き方の見直しや業務改善に不断に取り組むことが重要である。

(3) 健康管理

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ためには、職員の心身における健康の保持・増進が極めて重要である。

任命権者においては、ストレスチェックを実施し、その集団分析結果を職場環境改善に活用するため、安全衛生管理者を対象とした集団分析活用研修を行うとともに、所属が産業医や外部の専門家に職場環境改善のための相談ができる体制を構築するなど、心の健康づくりの取組みを実施しているところである。

その一方で、過去3年間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）の全職員数に占める割合は5%台で、このうち精神疾患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。

心の健康づくりについては、職員のセルフケアだけではなく、管理・監督者による職員の健康状態の日常的な把握や長時間労働の是正、職場環境の改善など心身の健康を損なう前に対処する取組みを、組織として積極的に推進すべきである。

(4) ハラスメント防止

職場におけるハラスメントは、その言動を受ける職員の人格や尊厳を害するのみならず、周囲の職員にも精神的苦痛を与え、職場環境を害するものである。職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、質の高い公務の執行を確保するためには、ハラスメントを生じさせない職場環境や意識の醸成が重要である。

任命権者においては、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、関係法律の改正内容に即した指針の改訂も行いながら、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。しかしながら、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は約4人に1人の割合を占める状態が続いており、依然として少なくない状況である。

ハラスメントの防止措置が法律により義務付けられ、指針において職員にハラスメントを禁じたことを踏まえ、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、ハラスメントを生じさせない働きやすい職場環境づくりの取組みの更なる強化を求める。

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、相談や通報に対応する窓口を職員に十分に周知し、迅速かつ適切な対応が図られる必要がある。

4 公務員制度をめぐる諸課題

(1) 定年の引上げ

地方公務員の定年の基準となる国家公務員の定年が段階的に引き上げられることに伴い、地方公務員についても国家公務員と同様に管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制等を導入する地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月に公布された。

これを受け、本府においても、組織の活性化や高齢期職員の多様な働き方に配慮しつつ、国家公務員に準じた制度の導入に向け、準備を進めていく必要がある。

また、国家公務員については、当分の間、60歳を超える職員の俸給月額をその者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とすること等の措置が講じられた。

これらの措置は、平成30年8月に人事院が行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえたものであり、本府においても、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国と同様の措置を講ずることが適当であると考えます。

定年引上げによる人事・給与制度の変更は、職員が生活設計を検討する上で、最も重要な関心事であることから、任命権者においては、制度の詳細を早期に検討し、職員に提示することを求めるものである。

(2) 教職員を取り巻く諸課題

教職員の長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを確保することは、教職員の心身の健康を維持し、良質な教育活動につながるほか、有為な人材の確保にもつながり、学校教育の更なる質の向上に資するものである。

本府の教育委員会においては、これまで教職員の長時間労働是正に向けた取組みを行っており、令和2年4月1日に府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等を施行し、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間(時間外在校等時間)の上限を原則月45時間、年360時間以内と定め、令和3年4月1日からは、教育職員本人からの申告による校外活動等の時間を反映させた在校等時間の集計が可能な総務事務システムを本格稼働させ、教育職員の労働時間の実態把握に努めているところである。

府立学校における教育職員の平均時間外在校時間の推移をみると、平成27年度をピークに減少を続け、令和2年度では各月平均値で22.8時間となっており、教育委員会における取組みが一定の効果をあげている。しかし、年間時間外在校時間が400時間以上の教育職員の割合は、対前年度で減少しているものの、依然2割強存在している状況であり、府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等に基づく取組みを推進していく必要がある。

特に、長時間労働の大きな要因とされている教育職員の部活動の指導については、文部科学省が令和2年9月に取りまとめた「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」の中で、教育職員が休日に部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すること等の方向性が示され、休日の部活動の段階的な地域移行を図る等の具体的な方策が示された。

教育委員会においては、部活動を学校の特色ある活動として位置づけている府立学校もあることに留意しつつ、ノークラブデーの取組みの強化や部活動指導員の配置を拡充するとともに、先進的な取組みの検討等を積極的に進めていくべきである。

また、府立学校のICT環境の整備等を図る「府立学校スマートスクール推進事業」により「児童生徒1人1台端末」の環境が令和3年度中に整備される予定であり、府立学校においては、タブレット端末の活用が順次始まって

いる。

ICT教育の普及・発展は、学校教育の質の向上に資するものである一方、校務の増加やICTリテラシーのある教職員の不足による一部教職員への負担の集中が懸念される。

教育委員会においては、ICTリテラシーに関する研修の充実やICT支援員の配置の拡充等、教職員のICTリテラシーの向上及び負担軽減のための学校現場に対する更なる支援に取り組まれることを望むものである。

(3) 服務規律の確保と公正な職務の執行

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、法令遵守はもとより、全体の奉仕者である公務員としての高い倫理観と強い使命感が求められている。倫理観・使命感を醸成するための取組みを行うことは、任命権者の重要な責務であり、とりわけ、管理職がリーダーシップを発揮し、職員を適切に指導して職場におけるマネジメントを強化し、自ら職員の範となるよう努めるべきである。

令和2年度の職員の懲戒免職の件数は、令和元年度と比べてほぼ横ばいとなっており、一部の職員とはいえ、こうした処分事案が一定数発生することは、公務に対する信頼を失墜させるものである。

任命権者においては、職員倫理に関する研修や啓発など服務規律の確保の取組みを継続して行うとともに、職場内におけるコミュニケーションを活性化し、法令遵守の重要性を共有するなど非違行為が起こりにくい風通しのよい職場環境の構築を図る取組みを推進すべきである。

結語

本年は、月例給において、較差が僅少であったことから、改定を要しないと判断したところである。

期末手当及び勤勉手当については、民間における賞与等の支給状況との均衡を図るため、0.15月分引き下げ、年間4.3月分とすることとした。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、適切に対応されることを求めるものである。

また、本年も、働き方改革をはじめとする勤務環境のあり方等に加え、人材の育成や有為な人材の確保、定年引上げ等人事諸制度に向けた検討と対応の必要性を指摘したところであり、任命権者において真摯な検討と取組みがなされることを期待するものである。