

## 12 人事委員会業務の状況（令和6年度）

### 12-1 職員の給与等に関する報告及び勧告（令和6年10月）

令和6年10月7日に府議会及び知事に対し、令和6年4月における職員の給与等の状況及び令和6年職種別民間給与実態調査の結果を基に比較した職員給与と民間給与の較差等についての報告と、これに基づき必要となる給与改定の勧告を行いました。併せて、職員の意欲・能力の向上に向けた取組みや働きやすい職場環境の構築等に関する意見を提示しました。

#### （1）職員給与と民間給与との比較

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、較差を算定したところ、月例給においては、職員の給与が民間給与を11,693円（3.13%）下回り、特別給においては、職員の支給割合が民間の支給割合を0.09月下回っていた。

##### ア 月例給

民間従業員の給与 A 注1	職員の給与 B 注2	較差 A-B
385,340円	373,647円	11,693円

注1 「民間従業員」とは、職員の職務に相当する職務（事務・技術関係職種）に従事する者をいう。

2 「職員」とは、行政職給料表の適用を受ける者をいう。

3 比較にあたっては、職員・民間従業員ともに本年の新規学卒の採用者は含まれていない。

##### イ 特別給

民間従業員の支給割合 A 注1	職員の支給割合 B 注2	較差 A-B
4.59月	4.50月	0.09月

注1 「民間従業員の支給割合」は、民間事業所で支払われた特別給（令和5年8月から令和6年7月までの1

年間に支払われた賞与等の1人当たり平均支給額）の平均給与月額に対する支給割合をいう。

2 「職員の支給割合」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数で、0.05月単位で増減させている（二捨三入・七捨八入）。

#### （2）勧告の概要

##### ア 月例給

###### ① 行政職給料表

・人材獲得競争の観点を踏まえ、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、初任給を大幅に引上げ

（大卒：23,800円〔改定率：11.7%〕、高卒：21,400円〔改定率：12.4%〕）

・若年層に重点を置きつつ、全職員の給料月額を引上げ

（平均改定率※：3.32%）

※おおむね40歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律3,300円引上げ

###### 【改定の内訳】

給料表10,426円 はね返り分※1,267円

※給料表の改定による諸手当（地域手当等）の増減分

② その他の給料表は行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 特別給（ボーナス）

年間支給月数を0.1月分引上げ（4.50月→4.60月）

引上げ分は、民間の状況や人事院の勧告内容等を踏まえ、期末・勤勉手当に均等配分  
(一般の職員の場合の支給月数)

	6ヶ月	12ヶ月
期末手当	1.250月（勧告前1.225月）	1.250月（勧告前1.225月）
勤勉手当	1.050月（勧告前1.025月）	1.050月（勧告前1.025月）

ウ その他

人事院勧告と同様に医師等の初任給調整手当の上限額を700円引上げ

エ 改定時期

令和6年4月1日

(3) 賃金構造基本統計調査の活用・研究

賃金センサスの調査結果を用い、民間従業員と府職員について、所定内給与額の上位25%から下位25%までの範囲を比較したところ、係長級及び非役職では概ね均衡しているが、部長級及び課長級では府職員が民間より高い水準となっていた。

また、在職者が最も多い年齢・勤続年数を比較した場合、役職においては、民間従業員の方が年齢等が低く、昇任スピードが早い傾向にあることが確認できた。

賃金センサスは、前年分の月例給についての調査結果であることなど、精確性の観点で課題があるが、更なる活用方策について調査・研究を進める必要がある。

(4) 国家公務員給与との均衡

令和5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は100.8であるが、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。

(5) 国の「給与制度のアップデート」に伴う対応

ア 勧告の内容

①若手・中堅職員の早期昇格時の給与を改善

行政職以外の給料表の最低水準を引上げ（主査・課長補佐級）

②地域手当

異動保障を延長（2年→3年）※令和7年4月以降の異動者に適用

③扶養手当の見直し

・配偶者に係る手当を廃止

・子に係る手当額の引上げ（1人につき：10,000円→13,000円）

④通勤手当の上限額の引上げ・支給要件拡大等

・限度額を15万に引上げ、新幹線等の特別料金も限度額の範囲内で全額支給

- ・採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当も支給可能に
- ・育児、介護等の事情により転居した職員も新幹線等に係る通勤手当を支給可能に

⑤管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

平日深夜に係る支給時間帯の拡大（午前0時から午前5時→午後10時から午前5時）

⑥特定任期付職員のボーナス制度

- ・特定任期付職員業績手当を廃止
- ・従来からの期末手当に加え、新たに勤勉手当を導入

⑦再任用された職員への手当支給の拡大

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、地域手当（異動保障）、住居手当を新たに支給

イ 実施時期

令和7年4月1日

（6）意見（要旨）

少子高齢化の進行、デジタル技術の進展など本府を取り巻く社会情勢が大きく変動しており、行政に求められる役割は一層大きくなっている。このような状況のもと、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、有為な人材を確保し、体系的・計画的に育成するとともに、職員一人ひとりがやりがいを持ち、その能力を十分に発揮できる職場環境を整えることが不可欠であると考える。

働きやすい職場環境づくりについては、とりわけ長時間労働の是正が重要な課題であり、公務においても、今後より一層の取組が求められる。

ア 給与勧告の意義とあるべき給与

- ・労働基本権制約の代償措置として行う給与勧告の意義を踏まえた適切な対応を求める
- ・管理職の給与制度は、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づく管理職の職制や人事給与制度のあり方の検討並びに国の今後の取組や他の地方公共団体の状況等を注視しつつ引き続き検討

イ 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

① 人材の確保

今年度の採用試験及び採用選考の実施結果を分析し、更なる受験者拡大に向けた取組を検討

② 人材の育成

- ・職員が仕事にやりがいを感じ、組織への貢献を実感しつつ、自身の能力を伸長できる環境の整備が必要
- ・職員の成長を支援する取組により、自律性があり専門性の高い職員の育成を期待

③ 人事評価制度とその活用

職員の資質、能力及び執務意欲の向上という制度意義に沿ったものとなるよう適切な運用を図られたい

ウ 働きやすい職場環境の構築

① 長時間労働の是正

月100時間以上の時間外勤務の解消に向けて最優先で取り組まれたい

② 教育職員の負担軽減に向けた取組

「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」について、学校現場のマネジメントに任せるだけでなく、任命権者としても対策を講じた上で、遵守を強く求めるべき

③ 多様で柔軟な働き方の実現

職員が能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とするため、テレワークやフレックスタイム制度がより活用しやすいものとなることを目指すべき

④ 職員の健康確保

メンタルヘルス不調の予防の観点から、職場における職員間のコミュニケーションを十分に図り、周囲に相談しやすい職場環境づくりに取り組まれたい

⑤ ハラスメントのない職場環境づくり

職員が無意識のうちにハラスメントの加害者にならないよう啓発や研修を続けるとともに、ハラスメントを感じた職員が相談をためらうことがないよう相談体制の整備に取り組まれたい

## 12-2 職員の競争試験及び選考の状況

### (1) 採用関係事務

#### ア 競争試験

職員採用に係る競争試験は、「行政、警察行政、技術（大学卒程度）」「行政、警察行政、技術（高校卒程度）」「行政（社会人等：26-34）、技術（社会人等）」「行政（社会人等：35-49）」「技術（社会人等）【春季試験】」「土木（大学卒程度）【冬季募集】」に区分して下記のとおり実施しました。

#### (ア) 行政（大学卒程度）、警察行政（大学卒程度）

##### ○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和6年3月1日（金）
申込受付	令和6年3月1日（金）～3月25日（月）
第1次試験	令和6年4月12日（金）～4月25日（木）（S P I 3）
第2次試験	令和6年5月12日（日）：行政・警察行政（筆記試験） 令和6年5月25日（土）、26日（日）：行政（個別面接） 令和6年6月2日（日）：警察行政（個別面接）
第3次試験	令和6年6月16日（日）、17日（月）、20日（木）：行政 令和6年6月16日（日）、21日（金）：警察行政
最終合格発表	令和6年7月4日（木）

##### ○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	2次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A／B (倍)
行政 (大学卒程度) 注1	130名程度	1,896	1,657	669	367	185	9.0
警察行政 (大学卒程度) 注2	35名程度	323	277	187	82	41	6.8
合 計		2,219	1,934	856	449	226	8.6

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

注2 警察行政は、警察本部又は警察署等勤務。

(イ) 技術（大学卒程度）

○ 試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和6年3月1日（金）
申込受付	令和6年3月1日（金）～3月25日（月）
第1次試験	令和6年4月12日（金）～4月25日（木）（S P I 3） 令和6年5月3日（金）：土木・建築・機械・電気（個別面接） 令和6年5月19日（日）：環境・農学・農業工学・林学（個別面接）
第2次試験	令和6年5月18日（土）：土木・電気（個別面接、専門試験） 令和6年5月19日（日）：建築・機械（個別面接、専門試験） 令和6年6月15日（土）：環境・農学・農業工学・林学（個別面接） 令和6年6月16日（日）：環境・農学・農業工学・林学（専門試験）
最終合格発表	令和6年6月6日（木）：土木・建築・機械・電気 令和6年7月18日（木）：環境・農学・農業工学・林学

○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者 数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
技術 (大学卒 程度)	土木	40名程度	121	96	91	64
	建築	10名程度	69	52	27	11
	機械	1名から3名	18	10	10	8
	電気	1名から3名	22	15	14	3
	環境	10名程度	57	44	39	20
	農学	5名程度	60	42	18	7
	農業工学	5名程度	16	10	10	6
	林学	5名程度	31	24	23	11
合 計		394	293	232	130	2.3

(ウ) 行政（高校卒程度）、警察行政（高校卒程度）、技術（高校卒程度）

○ 試験日程

告 知 (試験案内配布開始)	令和6年7月1日（月）
申込受付	令和6年7月1日（月）～8月30日（金）
第1次試験	令和6年9月29日（日）
第2次試験	令和6年10月29日（火）：警察行政・技術 令和6年10月30日（水）、31日（木）：行政
最終合格発表	令和6年11月21日（木）

○ 実施結果

職種	採用予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A／B (倍)
行政 注1	60名程度	388	233	182	89	2.6
警察行政 注2	30名程度	112	75	74	44	1.7
技術	土木	15名程度	26	18	17	1.1
	建築	1名から3名	8	6	5	1.2
	機械	1名から3名	1	1	1	1.0
	電気	1名から3名	5	4	2	2.0
	技術計	40	29	27	25	1.2
合 計		540	337	283	158	2.1

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

2 警察行政は、警察本部又は警察署等勤務。

(エ) 行政（社会人等：26-34）、技術（社会人等）

○ 試験日程

告 知 (試験案内配布開始)	令和6年8月1日（木）
申込受付	令和6年8月1日（木）～8月30日（金）
第1次試験	令和6年10月5日（土）：技術（個別面接） 令和6年10月6日（日）：行政・技術（筆記試験）
第2次試験	令和6年10月26日（土）、27日（日）：行政（個別面接） 令和6年11月4日（月）：技術（個別面接、専門試験）
第3次試験	令和6年11月30日（土）、12月1日（日）：行政（個別面接、GW）
最終合格発表	令和6年11月21日（木）：技術 令和6年12月19日（木）：行政

○ 実施結果

職種	採用予定数	申込者数 (名)	1次受験者数 A (名)	1次合格者数 (名)	2次合格者数 (名)	最終合格者数 B (名)	競争倍率 A/B (倍)
行政 (社会人等:26-34) 注1	85名程度	425	216	159	133	102	2.1
技術 (社会人等)	土木	20名程度	19	14	10	9	1.6
	建築	5名程度	13	5	4	4	1.3
	機械	1名から3名	13	7	6	3	2.3
	電気	1名から3名	21	9	9	2	4.5
	農業工学	1名から3名	4	3	3	2	1.5
	技術計	70	38	32	-	20	1.9
合 計		495	254	191	153	122	2.1

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

(才) 行政 (社会人等:35-49)

○ 試験日程

告 知 (試験案内配布開始)	令和6年7月1日 (月)
申込受付	令和6年7月1日 (月) ~ 7月22日 (月)
第1次試験	令和6年8月25日 (日) (筆記試験)
第2次試験	令和6年10月19日 (土)、20日 (日) (個別面接、GW)
最終合格発表	令和6年11月7日 (木)

○ 実施結果

職種	採用予定数	申込者数 (名)	1次受験者数 A (名)	1次合格者数 (名)	最終合格者数 B (名)	競争倍率 A/B (倍)
行政 (社会人等:35-49) 注1	15名程度	523	289	116	22	13.1

注1 行政は、知事部局や教育庁等の本庁又は出先機関勤務。

(力) 技術 (社会人等) 【春季試験】

○ 試験日程

告 知 (試験案内配布開始)	令和6年3月1日 (金)
申込受付	令和6年3月1日 (金) ~ 3月25日 (月)
第1次試験	令和6年4月21日 (日) (S P I 3) 令和6年5月3日 (金) (個別面接)
第2次試験	令和6年5月18日 (土) : 土木・電気 (個別面接、専門試験) 令和6年5月19日 (日) : 建築・機械 (個別面接、専門試験)
最終合格発表	令和6年6月6日 (木)

○ 実施結果

職種	採用 予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
【 春季 試験 】 技術 (社会人等)	土木	25名程度	39	20	15	11 1.8
	建築	5名程度	14	3	3	1.0
	機械	1名から3名	11	5	5	1.7
	電気	1名から3名	19	10	10	5.0
合計		83	38	33	19	2.0

(キ) 土木 (大学卒程度) 【冬季募集】

○ 試験日程

告 知 (試験案内配布開始)	令和6年10月15日 (火)
申込受付	令和6年10月15日 (火) ~ 11月18日 (月)
第1次試験	令和6年12月14日 (土) (S P I 3、個別面接)
第2次試験	令和7年1月18日 (土) (個別面接・専門試験)
最終合格発表	令和7年2月7日 (金)

○ 実施結果

職種	採用予定数	申込者数 (名)	1次 受験者数 A (名)	1次 合格者数 (名)	最終 合格者数 B (名)	競争 倍率 A/B (倍)
土木 (大学卒程度) 【冬季募集】	25名程度	24	15	12	9	1.7

## イ 採用選考

(ア) 競争試験以外に、国や他の地方公共団体からの職員を人事交流として採用する場合、職務遂行にあたって免許や資格が必要となる専門職種や一定の学歴や経歴を必要とする専門職種の採用を行う場合などには、人事委員会が採用選考を行っています。

### ○ 一般職員選考合格一覧 注1

(単位：名)

部長級	次長級	課長級	課長・ 補佐級	主査級	主事・ 技師級	総括研 究員級	主任研 究員級	研究 員級	計
-	1	3	5	20	166	-	-	-	195

注1 「一般職員」とは府職員（市町村立学校職員を含む。）のうち警察官及び教育公務員を除くものをいう。

### ○ 警察官選考合格一覧

(単位：名)

警視	警部	警部補	巡査部長	巡査長	巡査	計
1	1	13	15	0	688	718

(イ) (ア) のうち下記の職種については、採用選考の事前審査として採用選考考查を、知事、警察本部長などの任命権者に委任して実施しています。

○ 採用選考考查実施結果一覧

職種	受験者数A (名)	合格者数B (名)	競争倍率 A/B (倍)	職種	受験者数A (名)	合格者数B (名)	競争倍率 A/B (倍)
社会福祉	120	47	2.6	司書	36	2	18.0
	31	9	3.4	考古学技師	12	2	6.0
心理	32	18	1.8	公立義務教育諸学校事務	105	21	5.0
	15	2	7.5	公立義務教育諸学校事務(障がい者)	32	6	5.3
児童自立支援専門員	2	1	2.0	農芸員	16	2	8.0
児童生活支援員	1	0	-	農芸員(障がい者)	19	1	19.0
薬学	27	1	27.0	情報処理	5	1	5.0
保健師	44	6	7.3	心理(警察)	14	2	7.0
栄養士	50	5	10.0	研究員(物理)	3	2	1.5
獣医師	10	7	1.4	研究員(化学)	21	2	10.5
	4	3	1.3	警察事務(障がい者・短卒程度)	46	0	-
看護師	9	1	9.0	警察事務(障がい者・高卒程度)	36	2	18.0
職業訓練指導員	6	3	2.0	行政(公務員経験者)	58	16	3.6
	6	1	6.0	土木(公務員経験者)	12	8	1.5
電話交換手 (身体障がい者)	2	1	2.0	建築(公務員経験者)	2	0	-
事務(障がい者)	56	3	18.7	機械(公務員経験者)	1	1	1.0
守衛	45	1	45.0	電気(公務員経験者)	2	1	2.0
土木建設員	65	10	6.5	社会福祉 (公務員経験者)	1	0	-
警察官(巡査)	3,933	1,269	3.1	サイバー犯罪捜査官	7	2	3.5
財務捜査官	4	1	4.0	警察官(再採用)	2	0	-
医師(公衆衛生)	1	1	1.0				
					4,893	1,461	/

## (2) 昇任関係事務

### 昇任選考

#### ア 主査級昇任考查

行政職の主査級への昇任については人事委員会において昇任考查を実施しています。

### ○ 考査実施日程

考査の告知	令和6年9月2日（月）
筆記考査	令和6年11月2日（土）
筆記考査結果発表	令和6年11月20日（水）
個別面接考査・プレゼンテーション考査	令和6年12月6日（金）、12月12日（木）、13日（金）
最終結果発表	令和6年12月20日（金）

### ○ 考査実施結果 注1

		29-34区分	35-40区分
対象者数（名） A	知事部局	770(452)	393(199)
	警察部局	211(143)	343(273)
申込者数（名） B	知事部局	380(159)	163(48)
	警察部局	94(52)	121(79)
申込率（%） B/A×100	知事部局	49.4(35.2)	41.5(24.1)
	警察部局	44.5(36.4)	35.3(28.9)
受験者数（名） C	知事部局	360(149)	152(43)
	警察部局	93(51)	118(78)
受験率（%） C/A×100	知事部局	46.8(33.0)	38.7(21.6)
	警察部局	44.1(35.7)	34.4(28.6)
合格者数（名） D	知事部局	95(49)	30(8)
	警察部局	5(1)	7(2)
合格率（%） D/C×100	知事部局	26.4(32.9)	19.7(18.6)
	警察部局	5.4(2.0)	5.9(2.6)

注1 ( ) 内は女性数で内数。

(3) 任期付職員関係事務

一般職の任期付職員関係

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき、公務部門では得られにくい高度の専門性を備えた民間人材の活用や、期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性等の観点から、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、任期を定めて採用するものであり、任命権者が採用選考を行う場合に人事委員会が承認をしています。

ア 特定期付職員（高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を一定の期間活用することが特に必要とされる場合）の採用承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	1	-	-	-	-	-	-	1
教育委員会	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	1	-	-	-	-	-	-	1

イ 一般任期付職員（専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させる必要がある場合）の採用承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	2	-	-	2	-	-	-	4
教育委員会	-	-	-	-	-	-	5	5
合計	2	-	-	2	-	-	5	9

ウ 特定期付職員の任期更新の承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	-	1	1	-	-	-	-	2
教育委員会	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	-	1	1	-	-	-	-	2

エ 一般任期付職員の任期更新の承認

(単位：名)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	校長	合計
知事	-	2	2	2	-	-	-	6
教育委員会	-	-	-	-	-	-	5	5
合計	-	2	2	2	-	-	5	11

### 12-3 勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置の要求の制度は、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適当な行政上の措置が執られるべきことの要求があった場合に、人事委員会が、当該事項を調査のうえ判定を行い、当該事項に関し権限を有する機関に対し勧告する等、事案の解決に当たるものです。令和6年度の状況は、次のとおりです（根拠法令：地方公務員法第46条から第48条まで、勤務条件に関する措置の要求に関する規則）。

[係属事案の状況]

区分	係属件数（件）			処理件数（件）						翌年度 への 繰越 A-B	
	前年度 からの 繰越	当年度 の申請	計 A	却下	取下	打切	棄却	認容			
								一部	全部		
給与	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
勤務時間	1	4	5	3	0	0	2	0	0	5	
その他	8	6	14	2	0	0	1	0	0	3	
計	9	10	19	5	0	0	3	0	0	11	

## 12-4 不利益処分に関する審査請求の状況

不利益処分に関する審査請求の制度は、職員から、その意に反して不利益処分（分限及び懲戒等）を受けたとして、審査請求があった場合に、人事委員会が、口頭審理等の必要な審査を行い、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消す裁決を行うものです。

令和6年度の状況は、次のとおりです（根拠法令：地方公務員法第49条から第51条の2まで、不利益処分に関する審査請求等に関する規則）。

〔係属事案の状況〕 注1

区分	係属件数 (件)			処理件数 (件)							翌年度 への 繰越 A-B
	前年度 からの 繰越	当年度 の提起	計 A	却下	取下	打切	棄却	認容		計 B	
処分	処分 承認	処分 修正	処分 取消								
分限	降給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	降任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	免職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
懲戒	戒告	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	減給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	停職	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	免職	5	3	8	0	0	0	0	0	0	8
その他		1	2	3	1	1	0	0	0	2	1
計		8	5	13	1	1	0	0	0	2	11

注1 事案に複数の処分に係る取消請求が含まれる場合、重複計上しているため、実際の事案件数とは一致しない。

〔口頭審理等審査状況〕

	準備手続 注1	口頭審理 注2
実施回数	2回	3回

注1 準備手続は、口頭審理を円滑に実施するため、その進め方等について、当事者と人事委員会が行う協議。

2 口頭審理は、当事者立会いの下で、証拠調べその他人事委員会が必要と認める事項に関する審理を口頭により行うもの。

## 12-5 職員総合相談センターの活動状況

職員総合相談センターでは、勤務条件その他の人事管理に関する苦情(職場の人間関係及び職場におけるセクハラ、パワハラ等のハラスメント相談を含む。)だけではなく、心や身体の健康に関する悩みなど、職員からの様々な相談を受け付けています。

令和6年度の相談件数等は以下のとおりです。

### 職員相談の概要

	件 数
相談件数	342 件

(内訳)

#### ア 相談内容別件数

内 容	件 数
セクシュアル・ハラスメントに関する相談	16 件
パワー・ハラスメントに関する相談	110 件
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する相談	1 件
勤務条件に関する相談	51 件
人事制度に関する相談	24 件
健康・ストレス相談	29 件
職場の人間関係に関する相談	56 件
その他	55 件
合 計	342 件

#### イ 相談方法別件数

方 法	件 数
面 談	51 件
電 話	134 件
メール等	157 件
合 計	342 件

#### ウ 本庁・出先別件数

区 分	件 数
本 庁	103 件
出 先	218 件
不 明	21 件
合 計	342 件