第４　意見

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。

このため、昨年度は、採用市場における競争力向上等を目指し、若年層に重点を置いた給与水準の引上げなどの勧告を行ったところであり、引き続き給与勧告を通じた適正な処遇を確保する必要がある。

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、令和６年度から民間において全業種に時間外労働の上限規制が適用されたことや、中央教育審議会の答申において教職調整額の引上げや長時間労働の是正等、教員の働き方について言及されたことを受け、公務においても、今後より一層の取組が求められる。

また、段階的な定年引上げが開始され、令和６年度当初から定年引上げの対象となった職員が在籍することとなったが、こうした高齢層職員の意欲と能力を引き出すことが組織運営上重要であることから、本委員会としてもその動向を注視していく。

本委員会は、上記の基本認識のもと、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　給与勧告の意義とあるべき給与制度

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、職務に精励している職員の士気の向上や有為の人材確保に資するものであり、能率的な公務運営の基盤となるものである。

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であり、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、適切に対応されることを求める。

なお、昨年12月に、部局長等の職務・職責の変化を踏まえた部局長等の給料月額引上げの勧告や主査級への昇任意欲を高めるための主査級の初号給水準引上げを行ったところであるが、このうち、部長級職員を含む管理職の給与制度については、「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について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、引き続き検討を行っていく。

２　職員の意欲・能力の向上に向けた取組

(1)　人材の確保

昨今、生産年齢人口の減少、有効求人倍率の上昇等を背景に、官民問わず人材の採用が困難な状況が続いており、本府においても同様の状況である。特に土木職等の技術職、獣医師職等の専門職種の確保が毎年困難となっており、喫緊の課題となっている。

そのため、令和６年度実施の採用試験及び採用選考から、試験科目や日程の前倒し等の見直しを行った結果、行政職及び技術職について、昨年度に比べ受験者数が増加するなど一定の効果がみられた。

また、最終合格者に対する辞退抑止策については、本委員会の意見も踏まえ、任命権者において、ＳＮＳを利用した情報発信やオンライン面談・座談会等の取組を行っているが、引き続き有効な辞退抑止策を検討し実施されたい。

その他、任命権者においては、雇用の流動性が高まり、個人の労働に対する意識も多様化する中で、既存の採用試験では汲み取れない受験ニーズに対応するため、育児や介護、転職等を理由に退職したかつて本府職員であった者を対象とした「ウェルカムバック採用選考」や、即戦力として本府での活躍が期待できる人材の獲得に向け、公務員としての経験を有する者を対象とした「公務員経験者採用選考」など、新たな取組も進めているところである。

本委員会としても、今後も安定して有為な人材の確保を続けていくため、令和６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の検討を進めていく。

加えて、任命権者と連携しつつ公務のやりがいや本府の魅力を伝える広報活動の強化を図っていく。

(2)　人材の育成

本府の役割は、複雑化・多様化する行政課題を自主的・自律的に処理し住民の福祉の増進を図ることであり、本府の職員はこれを実現するために欠かすことのできない人的資源である。この人的資源の価値を最大限に引き出し、組織パフォーマンスを向上させるには、人材の育成が必要不可欠である。

特に若手職員を中心にキャリア観が多様化し、仕事を通じて自身が成長できることを重視する傾向にあることから、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である。

そのためには、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に掲げるとおり、キャリアシートの積極的な活用により職員が保有している知識やスキルと職員各々のキャリアビジョンを可視化することや、１on１ミーティングなどの実施により上司と部下との間でキャリアに対する考え方を共有し職員の成長を促すことが大切である。また、職務分野選択型人事制度の創設やキャリアクリエイト制度の充実など、職員が希望する職務に挑戦することが可能な仕組みづくりも有効である。

職員が将来に向けて明確なキャリアビジョンを持ち、主体的にキャリアを開発するようになれば、職員の仕事に対する充実度が高まるとともに、組織力も向上する。職員の成長を支援する取組を着実に進めることにより、自律性があり、かつ専門性の高い職員の育成につながることを期待している。

また、人材の育成は、トップマネジメントのもと取り組むべきものであるが、所属長やグループ長（以下「所属長等」という。）の果たす役割も非常に大きい。所属長等は、部下の職員が自らの能力を高め、自ら目標達成を志向するよう、気づきを促し行動につなげるという重要な役割を担っている。そのため、研修など様々な機会を通じて人材マネジメントに関する新たな知識や技能を修得させるなど、人材育成に対する所属長等のスキルや能力の向上にも取り組まれたい。

(3)　人事評価制度とその活用

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いるが、絶対評価と相対評価の乖離による執務意欲の低下と、人事評価制度により執務意欲が向上した職員の割合が近年停滞しているという課題を踏まえ、同条例に規定されている相対評価の各区分の分布割合を変更する改正を行い、令和６年度から実施されたところである。

本委員会では、これまで、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を見直すこと、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との意見を述べてきた。

今回の改正は、これまでの本委員会の意見を考慮したものと考えられ一定評価できるものであり、任命権者においては、改正後の制度が職員の資質、能力及び執務意欲の向上という人事評価制度の意義に沿ったものとなるよう適切な運用を図られたい。

３　働きやすい職場環境の構築

(1)　長時間労働の是正

本府では、近年、パソコン一斉シャットダウンシステムの導入やグループ長への定期的な時間外勤務実績の送付などにより、業務の見直しや合理化、職員の意識改革の推進を図り、時間外勤務の縮減に取り組んできた。

しかしながら、令和５年度における時間外勤務については、職員（教職員を除く。）１人あたりの平均時間がなお増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にものぼっている（非常災害の対応など上限規制対象外とされている特例業務※１による時間を除く。）。

これは、「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」（平成７年大阪府人事委員会規則第２号。以下「勤務時間規則」という。）の上限の時間を上回る時間外勤務が今なお存在することを示している。このような、いわゆる過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題である。

また、上記月100時間以上の時間外勤務を行う職員は例外的部署※２に集中している。本来、例外的部署の指定は、上限時間を緩和する措置であることから、その指定を最小限の部署に留める必要があるところ、例外的部署の中には、1人あたりの平均時間外勤務時間が比較的少ないケースも見られた。その主な要因は、所属内での業務量が偏り、特定の担当者やグループに負担が集中していることにあると考えられるので、過去の時間外勤務の実績から予めこれらの偏りを把握できる場合にあっては、所属長等のマネジメントにより業務分担の見直しなどの対策を講ずるべきである。さらに、上限時間を緩和する例外的部署の指定にあたっては、所属において時間外勤務を抑制する取組が十分に行われているかを慎重に検討した上で判断することが求められる。

任命権者においては、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み、また、時間外勤務が増加傾向にあることの要因の把握、分析にも努め、各所属における時間外勤務の要因に応じた取組を行うことにより、なお一層長時間労働の是正を図られたい。

※１　特例業務とは、天災その他非常災害、突発的な事件又は事故への対応等、公務の運営上真にやむを得ない事情により特に緊急に処理することを要する重要な業務と任命権者が認めるものをいう（勤務時間規則第４条の２第２項）。

※２　例外的部署とは、例外的業務（通常予見することのできない業務量の大幅な増加その他のやむを得ない事情により、臨時的に勤務時間規則で定める上限時間（月45時間・年間360時間）を超えて勤務させる必要がある業務をいう。）の比重が高い部署として任命権者から指定を受けた所属をいう（勤務時間規則第４条の２第１項第２号）。所属長は、毎年度、任命権者等との協議により例外的部署としての指定を受け、協議により定めた範囲内で上限時間を超えて時間外命令を行うことが認められている。

(2)　教育職員の負担軽減に向けた取組

本府教育委員会では「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」（令和２年大阪府教育委員会規則第７号）により、時間外在校等時間※３の上限を原則月45時間、年360時間、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合の特例的上限時間を月100時間未満、年720時間と定めるとともに、「第２次大阪府教育振興基本計画」において、時間外在校等時間の縮減を重点取組として設定し、「時間外の電話対応の自動音声への切り替え」や生徒も含めた「全校一斉定時退庁日の設定」など、校務運営の効率化に向けた取組を行ってきたところである。

これらの取組により一定の改善が見られるものの、令和５年度の年間時間外在校等時間が360時間を超える府立学校教育職員は4,911人であり、なお全体の３割強を占めている。加えて、時間外在校等時間が100時間以上となった月が１月以上ある職員についても774名存在することから、教育職員の長時間労働の縮減に向けた更なる取組が求められる。

特に、部活動の指導については、本府教育委員会において長時間労働の大きな要因と分析されており、「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」（令和５年８月改定）においても、原則週あたり２日以上の休養日の設定や、平日の活動時間を２時間程度とする等の基準を定めているところであるが、令和５年度に実施した「府立学校教員の勤務状況に関するアンケート」の結果によると、令和４年度においては全日制課程の約８割の学校において本方針が遵守されていない状況である。

本府教育委員会においては、学校現場のマネジメントに任せるだけでなく、本方針が遵守されていない原因を究明し、対策を講じた上で、学校現場に対して上記方針の遵守を強く求めるべきである。

あわせて、引き続き長時間労働の縮減に有効とされる部活動指導員の積極的な活用を進めるとともに、近隣２校合同で部活動を行う「部活動大阪モデル」の実施について効果検証を行い、その結果を踏まえた実効性のある取組の実施を期待する。

さらに、教職員端末機の無線・軽量化やデジタルツールの積極的な活用により、職員室外での校務処理やテレワークの実施を可能にするなど、ＩＣＴ環境の充実を図ることで校務運営の効率化を推進し、教育職員の負担軽減を一層進めていく必要がある。

学校教育の更なる質の向上のためには、熱意ある優秀な人材の確保が重要であり、そのためには、教育職員の長時間労働の是正は最重要課題であるとの認識を持って、より一層実効的な取組を推進されたい。

※３　時間外在校等時間とは、勤務時間外の在校等時間のことである。在校等時間とは、在校時間（出退勤スリット間の時間）に校外で行う活動や研修及びテレワークの時間を加え、自己申告による自己研鑽等及び休憩時間を除いた時間をいう。

(3)　多様で柔軟な働き方の実現

少子高齢化に伴う生産年齢人口減少等により労働力不足が社会課題となる中において、住民の生活基盤を支える行政サービスは、引き続き良質かつ持続的な提供が求められている。このような中で、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境を構築することは、職員がその能力を最大限発揮できるとともに、公務職場の魅力向上につながり、人材確保にも資するものである。

本府では、これまで持ち運び可能な職員端末機の導入や選択的週休３日制の検討など、柔軟な働き方の更なる推進に取り組み、昨年度は「働き方改革実践モデル職場」を選定し、多様な取組を行った結果、当該職場における業務効率化への意識が向上したとされている。

一方で、府庁全体で見ると、職員１人あたりのテレワーク年間実施回数は所属間で大きな差異があり、フレックスタイム制度についても令和４年１月の導入以降の利用者数は低調である。任命権者においては、より多くの職員に伝わる効果的な周知の方法を検討するとともに、テレワークやフレックスタイム制度等を前提とした業務管理やそれらの働き方を選択しやすい雰囲気が醸成されるよう、所属長等への更なる意識づけを行っていくことが重要である。

また、引き続きワーク・ライフ・バランスの充実度や業務効率への影響などについて職員からの意見も踏まえつつ効果検証を行い、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である。

なお、来年度に開催される「2025年大阪・関西万博」の会期中における交通混雑緩和を目的としたＴＤＭ（交通需要マネジメント）が実施されるが、これを一つの契機として、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境の構築を加速されたい。

(4)　職員の健康確保

本府では、「こころの健康づくり推進プログラム」に基づく産業医や保健師による保健指導及びストレス相談、所属を対象とした出張健康教育や新規採用職員へのハンドブックの提供などの取組が行われている。

一方で、令和５年度の本府の一般行政部門におけるメンタルヘルス不調（基本分類表（平成27年総務省告示第35号）における「精神及び行動の障害」）を要因とする休業者数（７日以上休業した職員の延べ人数）は、前年度に引き続き増加しており、中でも20歳台までの若手職員の割合は依然として高い。

任命権者においては、若手職員を中心としたメンタルヘルス不調の増加を踏まえ、上記「こころの健康づくり推進プログラム」等に基づいたメンタルヘルス対策を引き続き推進するべきである。また、とりわけ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。

なお、職員が睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し心身ともに健康な生活を送り、ワーク・ライフ・バランスを保つという観点から、勤務間インターバルの導入など新たな取組についても検討に着手していく必要がある。

(5)　ハラスメントのない職場環境づくり

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不当に傷つけるだけではなく、職場環境にも悪影響を及ぼし、ひいては公務能率の低下や貴重な人材の損失につながるものである。職員一人ひとりがその能力を発揮し、また、組織活力を向上させるには、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりを進める必要がある。

そのためには、職員が互いの人格を尊重する風土の醸成や、職場のコミュニケーションを活性化して職員間の信頼関係を深めることが大切である。風通しが良く、安心して自分の考えや意見が言える職場環境をつくることが、ハラスメントの防止につながる。

任命権者においては、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」のもと、職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じている。また、令和６年３月には、ハラスメントの防止に関する知事メッセージを全職員に向けて発信するなど、ハラスメントの根絶に取り組んでいるところである。引き続き、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。

なお、本委員会においても、職員総合相談センターへの相談者に対して適切に助言を行うとともに、大手前庁舎での出張相談を含む相談者の利便性に配慮した相談体制の整備を進めていく。

結語

本年は、月例給において、職員給与水準が民間給与水準を11,693円下回っていることや民間における賞与等の支給状況を踏まえ、昨年度に引き続き、初任給・若年層に重点を置きつつ、全職員の給与を引き上げる勧告を行った。

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。

なお、現在、任命権者において「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づき、組織・人事給与制度の改正について取り組んでいるところであるが、本委員会としても、従前から、人材確保や育成等の人事給与諸制度の改善、長時間労働の是正をはじめとする働きやすい職場環境の構築については、重要な課題と認識し、意見を述べてきたところであり、任命権者においては、本委員会の意見も踏まえ、真摯な検討と取組がなされることを期待するものである。