

「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」の 成案化に向けた給与制度等の見直しについて（提案）

I 提案理由

本府では、この間の厳しい財政状況の下、事務事業の見直しや事務の効率化等により全国一スリムな組織体制を維持してきた。また、「大阪府職員基本条例」の制定をはじめとして、「職務給の原則」の徹底や、「相対評価」による人事評価制度の導入等、全国に先駆けて大胆な人事給与制度改革に取り組んできた。

一方で、この間、社会経済情勢においては、少子高齢化の進行、デジタル技術の進展、南海トラフ巨大地震等の大規模災害の発生リスクや新たな感染症リスクが増大する等、本府を取り巻く環境が大きく変化している。

また、本府においては、過去に行った採用抑制の影響により職員の年齢構成がいびつになり、将来の幹部候補の確保や、若手への技術・ノウハウの継承に向けた課題が浮き彫りになるとともに、採用試験における競争倍率の低下や、転職等を理由とする離職者の増加等、人材確保の面で質・量ともに将来的な課題も見込まれる。加えて、若手職員を中心とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」志向等、個々の職員の働き方への意識やキャリア観も多様化してきている。

今後更なる府民ニーズの増大が見込まれる中、スピード感を持って的確に対応するためには、本府を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、若手からベテランまで全ての職員が働きがいを感じながら日々スキルアップに努め、それぞれの立場で持てる能力を最大限に発揮することで、組織全体の生産性を向上させ、パフォーマンスを最大化していくことが必要である。

そのため、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」を策定し、「基本理念」※に基づき組織体制や人事給与制度を構築・拡充することで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいくこととしている。

今般、8月にとりまとめた「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」の成案化に向けて、給与制度等について下記のとおり改正を行う。

※基本理念

- ・若手からベテランまで、全ての職員が能力を最大限に発揮し、活躍できる大阪府庁へ
- ・組織として最高のパフォーマンスを発揮できる大阪府庁へ

II 提案項目等

1 人事評価制度の改正に伴う昇給及び勤勉手当への反映方法の見直しについて（会計年度任用職員を除く）【素案第4章1（3）⑦】

(1) 実施内容

相対評価による人事評価結果の給与反映については、学校及び警察を除く知事部局等において、大阪府職員基本条例に基づき、昇給及び勤勉手当に反映している。

人事評価制度の目的である職員の執務意欲の向上に向け、令和6年度から、人事評価制度の相対評価区分の割合等を改正することに伴い、昇給及び勤勉手当への人事評価結果の反映方法を次のとおり見直す。

① 昇給

- ア 特区分のうち二次評価結果「S」の基本の昇給号給数を1年間に限定して6号給とし、特区分のうち二次評価結果「AA」又は「A」、一区分及び二区分のうち二次評価結果「AA」の基本の昇給号給数を1年間に限定して5号給とする。
- イ 四区分のうち二次評価結果「B」の基本の昇給号給数を1年間に限定して3号給とする。
- ウ ア及びイの取扱いについて、当該評価結果の昇給反映から1年が経過した時点（次期昇給日）において、当該評価結果による基本の昇給号給数がそれぞれ4号給であったものとして、昇給号給数を調整し適用する。
- エ 四区分のうち二次評価結果「C」及び五区分について「昇給なし」とする。

※ 再任用職員を除く。

※ 年度当初年齢55歳以上（医師及び歯科医師は57歳以上）は、人事評価結果に関わらず、0号給。

《参考》昇給号給数

<現行>

人事(相対)評価結果	二次評価結果	基本の昇給号給数	
		1年間	1年後の調整
第一区分	S	6	4
	A	5	4
	B	4	—
第二区分	A	5	4
	B	4	—
第三区分		4	—
第四区分	B	3	4
第五区分	B	1	4
	C/D	0	—

<見直し後>

人事(相対)評価結果	二次評価結果	基本の昇給号給数	
		1年間	1年後の調整
特区分	S	6	4
	AA/A	5	4
一区分		5	4
二区分	AA	5	4
	A/B	4	—
三区分		4	—
四区分	B	3	4
	C	0	—
五区分		0	—

② 勤勉手当

[再任用職員以外の職員]

ア 見直し後における特区分、一区分、二区分の成績率

- ・扶養手当（これに対する地域手当を含む。）に、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（以下「条例」という。）上の支給月数を乗じて得た額及び勤勉手当基礎額に勤勉手当1期あたり1.5/100を乗じて得た額に加え、勤勉手当基礎額に三区分と四区分及び五区分との成績率差を乗じて得た額をもとに配分可能な成績率を設定する。
- ・特区分と三区分の成績率の差は、一区分と三区分との成績率の差の2倍とする。また、二区分と三区分の成績率の差は、一区分と三区分との成績率の差の0.5倍とする。

イ 見直し後における三区分の成績率

条例上の支給月数から1.5/100を減じたものを三区分の成績率とする。

ウ 見直し後における四区分及び五区分の成績率

- ・四区分「B」の成績率は、現行の第五区分「B」と同様とする。
- ・五区分「C」及び「D」の成績率は、それぞれ、現行の第五区分「C」及び「D」の成績率から、それぞれ1/100を減じたものとする。
- ・四区分「C」の成績率は、四区分「B」と五区分「C」の成績率の合計に1/2を乗じたものとする。

《参考》成績率

<現行>

人事(相対)評価結果	二次評価	成績率
第一区分	/	$2X+101.0/100$
第二区分		$X+101.0/100$
第三区分		$101.0/100$
第四区分		$94.8/100$
第五区分	B	$93.5/100$
	C	$89.8/100$
	D	$86.0/100$

<見直し後>

人事(相対)評価結果	二次評価	成績率
特区分	/	$2X+101.0/100$
一区分		$X+101.0/100$
二区分		$0.5X+101.0/100$
三区分		$101.0/100$
四区分	B	$93.5/100$
	C	$91.2/100$
五区分	C	$88.8/100$
	D	$85.0/100$

※現行・見直し後ともに、表中の成績率は、令和5年度のもの（人事委員会勧告後）。

〔再任用職員〕

ア 見直し後における特区分、一区分、二区分の成績率

- ・ 勤勉手当基礎額に勤勉手当1期あたり0.7/100を乗じて得た額に加え、勤勉手当基礎額に三区分と四区分及び五区分との成績率差を乗じて得た額をもとに配分可能な成績率を設定する。
- ・ 特区分と三区分の成績率の差は、一区分と三区分との成績率の差の2倍とする。また、二区分と三区分の成績率の差は、一区分と三区分との成績率の差の0.5倍とする。

イ 見直し後における三区分の成績率

条例上の支給月数から0.7/100を減じたものを三区分の成績率とする。

ウ 見直し後における四区分及び五区分の成績率

- ・ 四区分「B」の成績率は、現行の第五区分「B」と同様とする。
- ・ 五区分「C」及び「D」の成績率は、それぞれ、現行の第五区分「C」及び「D」の成績率から、それぞれ1/100に、再任用職員と再任用以外の職員の勤勉手当の条例上の支給月数比(48.75/100を102.5/100で除したものを)を乗じた(0.5/100)を減じたものとする。
- ・ 四区分「C」の成績率は、四区分「B」と五区分「C」の成績率の合計に1/2を乗じたものとする。

《参考》成績率

<現行>

人事(相対)評価結果	二次評価	成績率
第一区分	/	2W+48.05/100
第二区分		W+48.05/100
第三区分		48.05/100
第四区分		46.05/100
第五区分	B	45.45/100
	C	44.65/100
	D	43.85/100

<見直し後>

人事(相対)評価結果	二次評価	成績率
特区分	/	2W+48.05/100
一区分		W+48.05/100
二区分		0.5W+48.05/100
三区分		48.05/100
四区分	B	45.45/100
	C	44.8/100
五区分	C	44.15/100
	D	43.35/100

※現行・見直し後ともに、表中の成績率は、令和5年度のもの(人事委員会勧告後)。

(2) 細部事項

職員基本条例に基づく人事評価結果の給与反映にかかる細部事項 … 別紙1

(3) 実施時期

- ・ 昇給 : 令和7年4月1日(令和8年1月1日昇給から適用)
- ・ 勤勉手当の成績率 : 令和7年4月1日(令和7年6月期から適用)

2 主査級職員のグループ長登用時における給与上の改善措置【素案第4章1(4)②】

(1) 実施内容

能力のある職員の育成・活用を目的に、主査級職員をマネジメントを担うグループ長に登用した場合、当該職員の給料の号給に2号給の加算措置を講じる。

(2) 実施時期

令和6年4月1日

3 通勤手当に係る子育て中職員の認定基準緩和【素案第4章1(4)⑤】

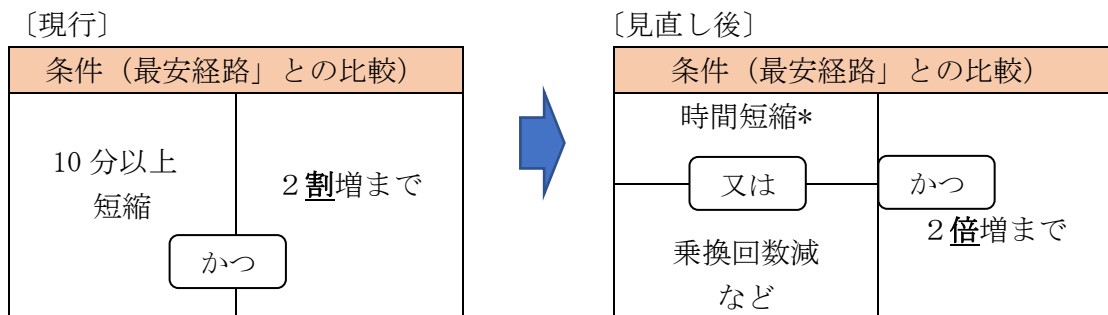
(1) 実施内容

未就学時の子どもを持つ職員について、「届出経路」と「認定基準による経路」が異なる場合において、通勤の負担軽減を図るため、以下のとおり認定基準を緩和する。

《認定基準の見直し》

現在、「最安経路」と比較して、「所要時間が10分以上短縮かつ所要額が2割増の範囲となる経路」については、「認定経路」とすることができるが、この要件を「時間短縮又は乗換回数減等かつ所要額が2倍増の範囲」に見直す。

《参考》「認定経路」として認められる要件



※ 時間短縮については、ジョルダン検索結果による「乗車時間（乗換待ち時間含む）」で判定する。

(2) 実施時期

令和6年4月1日

4 営利企業への従事等の制限に係る許可【素案第4章1(4)⑥】

(1) 実施内容

地方公務員法及び府人事委員会規則の趣旨を踏まえ、許可できる範囲や基準を明確化し、職員が安心して兼業できる環境を整備する。

① 許可できる範囲の明確化

希望する職員が副業をためらうことなく行えるようにする観点から、報酬を得て事業又は事務に従事することについて、申請が想定される業務を例示

〔申請が想定される業務例〕

行政嘱託員、部活指導員、塾講師、地域活動やOB会等の役員、コンビニ等の販売員、飲食業のスタッフ、司会業、モデル・タレント業、新聞・牛乳配達、農林水産業、土木業、自作販売（アクセサリ、アート作品、アプリ開発） など

② 許可基準の明確化

- a 原則として、年次休暇取得を前提としていないこと（時季変更権を行使する場合があるなど職務遂行への支障があることを考慮）
- b 副業時間は週8時間以内又は1か月30時間以内、また勤務時間が割り振られた日において1日3時間以内の範囲を超えないこと（副業による疲労のため職務遂行上その能率に悪影響がある可能性を考慮）
- c 原則として、副業する事業の責任者とならないこと（副業による疲労のため職務遂行上その能率に悪影響がある可能性を考慮）
- d 報酬が社会通念上相当と認められる程度を超えないこと（信用失墜の観点を考慮）

(2) 実施時期

令和6年4月1日

IV 協議期限

令和6年1月26日

職員基本条例に基づく人事評価結果の給与反映にかかる細部事項
(服務上の措置を受けた職員の取扱い等)

【昇給】

人事(相対)評価結果	二次評価結果	停職	減給	戒告	訓戒	基準期間の2分の1を勤務しなかった場合	基準期間の6分の1を勤務しなかった場合
特区分	S	昇給なし	1号給	2号給	3号給	昇給なし	3号給 (2号給)
	AA/A						2号給
一区分	-						
二区分							
三区分、 評価なし					2号給		
四区分	B				1号給 (2号給)		
	C	昇給なし					
五区分	-		昇給なし				

※「基準期間の6分の1を勤務しなかった場合」における「特区分「S」」及び「四区分「B」」のカッコ内は、当該評価結果の昇給反映から1年が経過した時点(時期昇給日)において、調整し適用する基本の昇給号給数。

※再任用職員を除く。

<参考：現行>

人事(相対)評価結果	二次評価結果	停職	減給	戒告	訓戒	基準期間の2分の1を勤務しなかった場合	基準期間の6分の1を勤務しなかった場合
第一区分	S	昇給なし	1号給	2号給	3号給	昇給なし	3号給 (2号給)
	A						2号給
第二区分	-						
第三区分 評価なし							
第四区分					2号給		
第五区分	B				昇給なし		昇給なし (2号給)
	C/D	昇給なし					

※「基準期間の6分の1を勤務しなかった場合」における「第一区分「S」」、「第四区分」及び「第五区分「B」」のカッコ内は、当該評価結果の昇給反映から1年が経過した時点(時期昇給日)において、調整し適用する基本の昇給号給数。

※再任用職員を除く。

【勤勉手当】

- ・訓戒又は訓告
(監督責任)

前年度評価	成績率
特区分、一区分、二区分	三区分に適用する成績率
三区分、評価なし	四区分「B」に適用する成績率
四区分「B」	四区分「C」に適用する成績率
四区分「C」	五区分「C」に適用する成績率
五区分	五区分「D」に適用する成績率

(本人責任)

前年度評価	成績率
特区分、一区分	三区分に適用する成績率
二区分	四区分「B」に適用する成績率
三区分、評価なし	四区分「C」に適用する成績率
四区分「B」	五区分「C」に適用する成績率
四区分「C」、五区分	五区分「D」に適用する成績率

<現行>

職員の区分	再任用職員 以外の職員		再任用職員			
	監督 責任	本人 責任	監督 責任	本人 責任		
訓戒若しくは訓告を受けた職員	人事(相対)評価結果が第一区分の職員	101.0/100		48.05/100		
	人事(相対)評価結果が第二区分の職員	101.0/100	94.8/100	48.05/100	46.05/100	
	・人事(相対)評価結果が第三区分の職員 ・人事(相対)評価結果のない職員	94.8/100	93.5/100	46.05/100	45.45/100	
	人事(相対)評価結果が第四区分の職員	93.5/100	89.8/100	45.45/100	44.65/100	
	人事(相対)評価結果が第五区分の職員	B	89.8/100	86.0/100	44.65/100	43.85/100
		C	86.0/100		43.85/100	
D						

<見直し後>

職員の区分	再任用職員 以外の職員		再任用職員			
	監督 責任	本人 責任	監督 責任	本人 責任		
訓戒若しくは訓告を受けた職員	人事(相対)評価結果が特区分の職員	101.0/100		48.05/100		
	人事(相対)評価結果が一区分の職員					
	人事(相対)評価結果が二区分の職員	101.0/100	93.5/100	48.05/100	45.45/100	
	・人事(相対)評価結果が三区分の職員 ・人事(相対)評価結果のない職員	93.5/100	91.2/100	45.45/100	44.9/100	
	人事(相対)評価結果が四区分の職員	B	91.2/100	88.8/100	44.8/100	44.15/100
		C	88.8/100	85.0/100	44.15/100	43.35/100
人事(相対)評価結果が五区分の職員	C	85.0/100		43.35/100		
	D					

※現行・見直し後ともに、表中の成績率は、令和5年度のもの（人事委員会勧告後）

【その他】

- ・学校からの転入職員について、人事評価結果の給与への反映方法を次のとおり見直す。

	現行	見直し後
昇給	4号給	学校への転出前直近年度の人事評価結果に基づく号給
勤勉手当	条例上の支給月数	学校への転出前直近年度の人事評価結果に基づく成績率

なお、学校から初めて転入してきた場合等、転出前直近年度の人事評価結果がないときは、昇給は4号給、勤勉手当は条例上の支給月数とする。

- ・実施時期：令和6年4月1日
(令和6年度の人事評価結果がある者から適用。実際には令和7年4月1日以降に学校へ転出した後、再度、知事部局に転入した者から適用。)