

12 人事委員会業務の状況（令和元年度）

12-1 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

令和元年10月16日に府議会議長及び知事に対し、平成31年4月における職員の給与等の状況及び2019年（平成31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勤務環境づくりの推進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6,708円（1.78%）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0.05月下回っていました。

ア 月例給

職員の給与 A 注1	民間従業員の給与 B 注2	較差 B-A
376,836 円	383,544 円	6,708 円

注1 「職員」とは、行政職給料表の適用を受ける者をいう。

2 「民間従業員」とは、上記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。

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

職員の支給割合 A 注1	民間従業員の支給割合 B 注2	較差 B-A
4.45 月	4.50 月	0.05 月

注1 「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 「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（平成30年8月から令和元年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）勧告の概要

ア 月例給

（ア）給料表に定める給料月額を引上げ

行政職給料表：初任給は高校卒程度5,000円、大学卒程度4,500円の引上げ
20歳台半ば～30歳台後半は、4,400円～3,400円の引上げ
40歳台以降は、一律3,300円の引上げ（平均改定率1.12%）

その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定。

（イ）地域手当支給割合を引上げ

支給割合を0.8ポイント引上げ（11%→11.8%）

【較差解消額の内訳】

給料表3,595円 地域手当2,679円 はね返り分（※）434円

〔※〕給料等に対し一定割合で定められている手当額等の増減分（地域手当など）

イ 特別給（ボーナス）

支給月数を引上げ【4.45月→4.50月】

民間の状況を踏まえ、勤勉手当に配分。

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.300月	1.300月
勤勉手当	0.950月（現行0.925月）	0.950月（現行0.925月）

ウ 国家公務員の制度に準じた改正

（ア）初任給調整手当の改正

医師等に対する初任給調整手当の限度額を引上げ（250,900円→251,200円）

（イ）住居手当の改正

住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ（12,000円→16,000円）

手当額の上限を引上げ（27,000円→28,000円）

エ 教育職給料表の改定

臨時的任用職員（講師等）に適用される小学校・中学校教育職給料表1級の最高号給を55歳程度までの経験年数を勘案した初任給が決定できるよう引上げ【125号給→157号給】

オ 改定時期

ア、イ、ウの（ア）については、平成31年4月1日から改定。

ウの（イ）、エについては、令和2年4月1日から改定。

（3）国家公務員給与との均衡

平成30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101.6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99.5と国家公務員の水準を下回っている。

（4）賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の活用・研究

賃金センサスは、前年分の月例給の調査結果であること等の制約があるものの、給与水準等の民間給与の傾向を知る上で活用。給与水準で見ると部長級、課長級で府職員はやや高め、係長級及び非役職者では概ね均衡していること、年齢階層別の平均給与月額では、民間が本府を上回っているという状況が見られた。

（5）意見（要旨）

ア 給与勧告の意義とあるべき給与

人事委員会の給与勧告は、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り、適切に取り扱われるよう要請。

管理職手当について減額措置が続けられているが、早急に再考されることが必要。

イ 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

（ア）人材の育成

上司が部下の指導育成に必要な能力を若い間から段階的に磨いていけるような仕組みの構築とともに、上司にOJTの実施が重要な職責であることを熟知させる取組みが必要。

（イ）昇任管理とキャリア形成

a. 昇任管理における課題

40歳前半の職員数が少ない状況から、グループ長として若手職員の早期登用や経験豊富な職員の活用など様々な工夫の検討が必要。

採用年齢や職種によって昇任の機会が制約されることについて、改善を検討することが必要。

ｂ．自発的なキャリア形成の支援

職員のニーズ等を踏まえ、自発的なキャリア形成の取組みを一層推進するよう努めることが必要。

(ウ) 人事評価制度とその活用

下位評価区分の分布割合を固定化した制度の見直し、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、早急に検討が必要。

ウ 有為な人材の確保

有為な人材の確保に向け、民間動向等を踏まえた様々な工夫とともに、公務従事の魅力をより一層伝えられるよう、取組みの強化が必要。

エ 働きやすい職場環境の構築

(ア) 長時間労働の是正

トップマネジメントのもとでのRPAやAIによる省力化の努力と、仕事の進め方の見直しや業務の削減などの上司のマネジメント力の発揮が必要。

(イ) 柔軟な働き方の推進

テレワーク等の課題を早急に整理し、具体的な目標を定め、柔軟な働き方のための取組みの推進に努めることが必要。

(ウ) 女性職員の活躍推進

女性職員の昇任意欲の醸成と働き方改革などの取組みを通じた働きやすい勤務環境づくりの推進が必要。

(エ) 子育て、介護支援

男性の育児休業取得の促進や育児や介護に関わる休暇制度等を利用しやすい勤務環境づくり等、仕事と家庭の両立支援の推進を期待。

(オ) 健康管理・メンタルヘルス

ストレスチェック等のツールを活用しつつ、職場環境の改善に取り組むことが必要。

(カ) ハラスメント防止

労働施策総合推進法の改正や国家公務員におけるハラスメント防止の検討状況を踏まえ、実効性のある取組みの推進が必要。

オ 公務員制度をめぐるその他の諸課題

(ア) 教職員を取り巻く諸情勢

教育委員会において、教員の長時間労働の実態の把握に努めるとともに、長時間労働是正に向けたリーダーシップの発揮が必要。

(イ) 非常勤職員の適切な処遇

会計年度任用職員制度導入後も、適切な運用がなされるよう、国や他府県の状況も踏まえつつ、必要な検討と取組みが必要。

(ウ) 高齢期職員の雇用

意欲のある高齢期職員の能力や知識、経験をより一層活用していくため、中長期的な視点での検討の推進が必要。

定年引上げについては、国の検討状況を注視しつつ、検討と準備を進めていくことが必要。

(エ) 服務規律の確保

非違行為が起こりにくい風通しの良い組織風土の構築が必要。任命権者においては、上司と部下や同僚間のコミュニケーションを活性化させるなど、一層の取組みを要請。

カ あるべき人事行政に向けて

任命権者においては、意欲的、主体的に取り組む職員の創出を人事行政の基本におくとともに、変化しつつある職員の意識やニーズの把握に努め、人事諸制度の仕組みを総合的に機能させて、職員の意欲、主体性につながる、実効性のある取組みを要請。

(1) 採用関係事務

ア 競争試験

職員採用に係る競争試験は、「5月実施」「6月実施」「9月実施」「10月実施」に区分して下記のとおり実施しました。

(ア) 5月実施〔行政(22-25)、技術(大学卒程度)〕

○試験日程

告知 (試験案内配布開始)	平成31年3月1日(金)
申込受付	平成31年4月1日(月)～4月18日(木)
第1次試験	令和元年5月19日(日)
第2次試験	令和元年6月8日(土):技術(1日目) 令和元年6月23日(日):行政(1日目)、技術(2日目) 令和元年7月6日(土)、7日(日):行政(2日目)
第3次試験	令和元年7月20日(土)、21日(日):技術 令和元年7月27日(土)～29日(月):行政(1日目) 令和元年7月31日(水):行政(2日目)
最終合格発表	令和元年8月7日(水):技術 令和元年8月21日(水):行政

○実施結果

職種	採用 予定数	申込者数	1次 受験者数 A	1次 合格者数	2次 合格者数	最終 合格者数 B	競争 倍率 A/B	
行政(22-25) 注1	120名程度	人 1,709	人 1,018	人 720	人 359	人 174	倍 5.9	
技 術	土木	25名程度	123	59	51	28	25	2.4
	建築	5名程度	36	22	19	11	7	3.1
	機械	5名程度	36	16	14	12	6	2.7
	電気	5名程度	41	22	19	12	6	3.7
	環境	5名程度	37	25	22	12	6	4.2
	農学	若干名	30	20	17	8	3	6.7
	農業工学	若干名	11	10	9	6	3	3.3
	林学	5名程度	19	12	11	9	5	2.4
	技術計		333	186	162	98	61	3.0
合計		2,042	1,204	882	457	235	5.1	

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。

(イ) 6月実施〔警察行政（大学卒程度）〕

○試験日程

告知(試験案内配布開始)	平成31年3月27日(水)
申込受付	令和元年5月8日(水)～5月27日(月)
第1次試験	令和元年6月23日(日)
第2次試験	令和元年6月23日(日) (1日目) 令和元年7月13日(土) (2日目)
第3次試験	令和元年8月2日(金)
最終合格発表	令和元年8月21日(水)

○実施結果

職種	採用 予定数	申込者数	1次 受験者数 A	1次 合格者数	2次 合格者数	最終 合格者数 B	競争 倍率 A/B
警察行政 注2	10名程度	人 284(174)	人 133(82)	人 60(36)	人 24(20)	人 16(1)	倍 8.3

注1 ()内は女性数で内数。

2 警察行政は、警察本部又は警察署等勤務。

(ウ) 9月実施〔行政（18-21）、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)	令和元年7月1日(月)
申込受付	令和元年8月8日(木)～9月6日(金)
第1次試験	令和元年9月29日(日)
第2次試験	令和元年10月24日(木)、25日(金)：行政、技術 令和元年10月28日(月)：警察行政
最終合格発表	令和元年11月14日(木)

○実施結果

職種	採用予定数	申込者数	1次 受験者数 A	1次 合格者数	最終 合格者数 B	競争 倍率 A/B	
行政(18-21) 注1	40名程度	人 500	人 337	人 126	人 68	倍 5.0	
警察行政 注2	10名程度	105	75	36	14	5.4	
技術	土木	5名程度	11	9	9	6	1.5
	建築	若干名	12	10	6	3	3.3
	技術計		23	19	15	9	2.1
合計		628	431	177	91	4.7	

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) 10月実施〔行政(26-34)〕、技術(社会人等)〕

○試験日程

告知 (試験案内配布開始)	令和元年8月19日(月)
申込受付	令和元年8月26日(月)～9月11日(水)
第1次試験	令和元年10月6日(日)
第2次試験	令和元年10月6日(日)(1日目) 令和元年11月9日(土)、10日(日)(2日目)
第3次試験	令和元年12月7日(土)、8日(日)
最終合格発表	令和元年12月19日(木)

○実施結果

職種	採用 予定数	申込者数	1次 受験者数 A	1次 合格者数	2次 合格者数	最終 合格者数 B	競争 倍率 A/B
行政(26-34) 注1	80名程度	人 1,215	人 729	人 321	人 163	人 88	倍 8.3
技 術	土木	5名程度	18	11	7	5	2.2
	建築	若干名	10	8	4	3	2.7
	機械	若干名	4	3	3	1	3.0
	電気	若干名	14	5	5	3	1.7
	技術計		46	27	27	15	2.3
合計		1,261	756	348	178	100	7.6

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。

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

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
4人	3人	5人	5人	7人	146人	0人	0人	0人	170人

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

警視	警部	警部補	巡査部長	巡査	計
18人	25人	23人	24人	648人	739人

(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査を、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。

○ 採用選考考査実施結果一覧

職種	受験者数 A	合格者数 B	競争倍率 A/B	職種	受験者数 A	合格者数 B	競争倍率 A/B
医師（公衆衛生）	2人	2人	1.0倍	考古学技師	46	3	15.3
社会福祉	194	53	3.7	公立義務教育諸学校事務	184	32	5.8
薬学	47	14	3.4	公立義務教育諸学校事務 (障がい者)	32	9	3.6
獣医師	15	7	2.1	警察事務 (身体障がい者)	18	4	4.5
保健師	44	4	11.0	警察事務 (障がい者)	7	0	0.0
心理	103	19	5.4	科学捜査研究員（法医）	34	1	34.0
児童自立支援専門員	2	2	1.0	科学捜査研究員（化学）	14	1	14.0
職業訓練指導員 (建築設計他6)	12	5	2.4	警備艇乗組員	16	5	3.2
船員	3	1	3.0	自動車整備士	23	1	23.0
事務 (障がい者)	180	5	36.0	ヘリコプター整備士	2	1	2.0
電話交換手 (障がい者)	10	1	10.0	通訳（中国語）	6	0	0.0
司書	149	2	74.5				
合 計					1143	172	6.6

(2) 昇任関係事務
昇任選考

ア 主査級昇任考査

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査を実施しています。

○ 考査実施日程

考査の告知	令和元年9月2日(月)
筆記考査	令和元年11月2日(土)
見識結果発表	令和元年11月18日(月)
個別面接考査	令和元年11月26日(火)、28日(木)、 12月2日(月)、3日(火)
最終結果発表	令和元年12月20日(金)

○ 考査実施結果

		第1類(31歳～34歳)	第2類(35歳～44歳)
対象者数(人) A	知事部局	264(120)	292(130)
	警察部局	178(119)	306(240)
申込者数(人) B	知事部局	166(54)	181(59)
	警察部局	72(34)	149(96)
申込率(%) $B/A \times 100$	知事部局	62.9(45.0)	62.0(45.4)
	警察部局	40.4(28.6)	48.7(40.0)
受験者数(人) C	知事部局	162(54)	179(58)
	警察部局	69(31)	143(90)
受験率(%) $C/A \times 100$	知事部局	61.4(45.0)	61.3(44.6)
	警察部局	38.8(26.1)	46.7(37.5)
合格者数 D	知事部局	37(16)	49(20)
	警察部局	0(0)	12(1)
合格率(%) $D/C \times 100$	知事部局	22.8(29.6)	27.4(34.5)
	警察部局	0(0)	8.4(1.1)

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、任命権者が採用を行う場合に人事委員会が承認をしています。

ア 特定任期付職員（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

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事・技師級	教諭	合計
知事	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人
教育委員会	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人

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

	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	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人
教育委員会	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	3人
合計	0人	0人	1人	0人	0人	0人	3人	4人

ウ 特定任期付職員の任期更新の承認

	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	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人
教育委員会	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人

エ 一般任期付職員の任期更新の承認

	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	3人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	4人
教育委員会	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2人
合計	3人	0人	1人	0人	0人	0人	2人	6人

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。

令和元年度の状況は、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〕

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		
							処分承認	処分修正	処分取消			
分限	降給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	降任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休職	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
	免職	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
懲戒	戒告	7	2	9	1	0	0	2	0	0	3	6
	減給	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	停職	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	4
	免職	5	1	6	0	0	0	2	0	0	2	4
その他	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
計	28	4	32	1	0	0	4	0	0	5	27	

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	16回	8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。

令和元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	234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	3件
パワー・ハラスメントに関する相談	46件
勤務条件に関する相談	25件
人事制度に関する相談	40件
公正な職務の執行を確保する上で必要な相談	0件
健康・ストレス相談	38件
職場の人間関係に関する相談	39件
その他	43件
合計	234件

イ 相談方法別件数

方法	件数
面談	58件
電話	98件
メール等	78件
合計	234件

ウ 本庁・出先別件数

区分	件数
本庁	67件
出先	154件
不明	13件
合計	234件