

12 人事委員会業務の状況（令和4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4年10月13日に府議会及び知事に対し、令和4年4月における職員の給与等の状況及び令和4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り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1,143円(0.31%)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0.12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
373,395 円	372,252 円	1,143 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
4.42 月	4.30 月	0.12 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3年8月から令和4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

初任給について、高校卒程度を4,000円、大学卒程度を3,000円引上げ
20歳台半ばに重点を置き、30歳台前半までの職員が在職する号給について改定
(平均改定率0.33%[1級1.53%、2級0.22%、3級0.01%、4級以上改定なし])

② その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

③ 特定の職員の給料月額等に関する特例の取扱い

改定後の給料月額が当該特例を適用した場合の給料月額に達しない場合は、当該特例の給料月額を維持する所要の措置を講ずること

【改定の内訳】

給料表 1,022 円 はね返し分*121 円

※給料表の改定による諸手当額の増減分（地域手当など）

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給状況に見合うよう引上げ 【4.30月分→4.40月分】

民間の支給状況や人事院の改定内容等を踏まえ、引上げ分は勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.200月（改定なし）	1.200月（改定なし）
勤勉手当	1.000月（勧告前0.950月）	1.000月（勧告前0.950月）

ウ 再任用職員の給料月額の見直し

国家公務員等よりも低い水準にある再任用職員の給料月額について、高齢層職員の平均給料月額の7割水準にまで引上げ

（見直し対象：行政職給料表・医療職給料表(ロ)の2級・3級、公安職給料表1級～4級）

エ 改定時期

- ・令和4年4月1日：ア①② 給与較差の解消、イ 特別給
- ・条例の公布日：ア③
- ・令和5年4月1日：ウ 再任用職員の給料月額の見直し

(3) 国家公務員給与との均衡

令和3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100.9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99.4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。民間従業員と府職員では、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、部長級及び課長級の平均年齢及び給与水準は、民間従業員の方が低く、係長級及び非役職者の平均年齢等は、概ね均衡している状況であった。

(5) 意見（要旨）

本府を取り巻く社会情勢は大きく変動しており、将来にわたって質の高い行政サービスを提供し続けるためには、社会情勢の変化に適応できる有為な人材を確保し、計画的に育成することが不可欠である。

また、すべての職員が能力を最大限に発揮し、組織力を高めていくためにも、働きやすい職場環境の構築はますます重要になってきており、とりわけ長時間労働の是正は、職員の健康の確保やワークライフバランスの観点から喫緊の課題である。

職員が生活や業務の状況に応じて、柔軟な働き方を選択できる職場であることなど、心身共に健康的な働き方ができる環境を整備していく必要がある。

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、適切に対応されることを求める。

管理職手当について、延長され続ける減額措置の解消に向けた検討を求める。
高齢期職員の給与について、定年引上げを見据えた国の動向を注視しつつ制度のあり方を検討。

イ 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

(ア) 人材の確保

受験者数の増加には、公務への志望意欲を喚起することが重要であることから、引き続き公務の魅力や仕事のやりがいを多様な手段で発信。

(イ) 人材の育成

職員が意欲ややりがいを持って働き、仕事を通じて成長を実感できるよう、組織理念を明確化した上で、人材育成の基本方針を共有し、戦略的な人材マネジメントに取り組むことが必要。

(ウ) 多様な人材の活躍

女性職員の昇任意欲の醸成と、すべての職員にとって働きやすい環境づくりや仕事と家庭の両立支援のさらなる推進が必要。

定年引上げが高齢期職員と組織の双方によりよい効果をもたらすよう、高齢期職員の活躍支援に向けた取組みに期待。

(エ) 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 働きやすい職場環境の構築

(ア) 長時間労働の是正

管理職の安全配慮義務への意識やマネジメント能力向上のための取組みを更に進めるとともに、時間外勤務縮減に効果のある好事例の共有等、管理職の取組みを支援する仕組みや体制の強化が必要。

教育職員の長時間労働是正のため、引き続き、勤務時間制度等の見直しや部活動指導員の更なる拡充等に向けて積極的に取り組むよう期待。

(イ) 柔軟な働き方の更なる推進

コアタイムを短縮する目的やフレックスタイム制を希望する職員が求める働き方等を整理し、フレックスタイム制をはじめとする勤務時間制度の更なる柔軟化について検討が必要。

行政DXの推進等による職員の負担軽減や組織風土改革により、休暇等を取得しやすい職場づくりに引き続き取り組むことが必要。

(ウ) 健康管理

メンタルヘルス不調の予防に向けた的確な対策や、休業者の職場復帰におけるきめ細かい配慮など、総合的なメンタルヘルス対策への積極的な取組みが必要。

(エ) ハラスメント防止

職場におけるコミュニケーションの円滑化、組織マネジメントの強化など、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に向けた更なる取組みが必要。

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）」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4年3月1日(火)
申込受付	令和4年3月1日(火)～4月11日(月)
第1次試験	令和4年5月15日(日)
第2次試験	令和4年6月19日(日)：行政(論文)、警察行政(論文・適性検査) 令和4年6月29日(水)、30日(木)、7月3日(日)、：行政(個別面接) 令和4年7月2日(土)：警察行政(個別面接)
第3次試験	令和4年7月28日(木)、29日(金)、30日(土)：行政 令和4年8月4日(木)：警察行政
最終合格発表	令和4年8月18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	110名程度	1,978	1,158	562	221	147	7.9
警察行政 (大学卒程度) 注2	35名程度	406	243	130	72	45	5.4

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4年3月1日(火)
申込受付	令和4年3月1日(火)～3月28日(月)
第1次試験	令和4年4月16日(土)～5月1日(日)、6月4日(土)、5日(日)
第2次試験	令和4年6月18日(土)(個別面接) 令和4年6月19日(日)(専門試験(記述式))
最終合格発表	令和4年7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)	
技術(大学卒程度)	土木	35名程度	132	61	48	29	2.1
	建築	10名程度	58	28	24	11	2.5
	機械	5名程度	32	14	11	6	2.3
	電気	1名から 3名程度	23	11	7	4	2.8
	環境	10名程度	49	26	23	12	2.2
	農学	5名程度	45	20	14	6	3.3
	農業工学	1名から 3名程度	20	14	14	5	2.8
	林学	1名から 3名程度	31	15	13	6	2.5

(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4年7月1日(金)
申込受付	令和4年7月1日(金)～8月31日(水)
第1次試験	令和4年9月25日(日)
第2次試験	令和4年10月25日(水)：警察行政 令和4年10月26日(木)、27日(金)：行政 令和4年10月27日(金)：技術
最終合格発表	令和4年11月24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	40名程度	377	241	112	72	3.3
警察行政 注2	25名程度	158	111	78	37	3.0
技術	土木	5名程度	12	10	8	1.3
	建築	1名から3名	9	6	6	1.0
	機械	1名から3名	0	—	—	—
	電気	1名から3名	5	3	2	1.5
	技術計		26	19	16	1.2
合計		561	371	206	125	3.0

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4年8月4日(木)
申込受付	令和4年8月4日(木)～8月23日(火)
第1次試験	令和4年10月2日(日)
第2次試験	令和4年10月2日(日) (論文、専門試験(記述式)) 令和4年11月13日(日) (個別面接)
第3次試験	令和4年12月3日(土)、4日(日)
最終合格発表	令和4年12月22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 (社会人 等:26-34) 注1	60名程度	690	305	211	158	76	4.0
技術 (社会人 等)	土木	10名程度	14	7	7	4	1.8
	建築	1名から3名	5	3	3	1	3.0
	機械	1名から3名	4	1	1	—	—
	電気	1名から3名	8	5	5	3	1.7
	技術計		31	16	16	11	2.0
合計		721	321	227	169	84	3.8

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4年7月11日(月)
申込受付	令和4年7月11日(月)～7月25日(月)
第1次試験	令和4年8月28日(日)
第2次試験	令和4年10月15日(土)、16日(日)
最終合格発表	令和4年11月10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	10名程度	850	558	117	14	39.9

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 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	総合研 究員級	主任研 究員級	研究 員級	計
2	1	7	3	5	211	—	—	—	229

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
25	21	15	14	7	542	624

(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 (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)
社会福祉職	110	59	1.9	自動車運転手	29	1	29.0
児童自立支援専門員 職	4	1	4.0	司書職	127	3	42.3
児童生活支援員職	5	2	2.5	考古学技師職	14	2	7.0
心理職	58	17	3.4	公立義務教育諸学校 事務職員	128	39	3.3
薬学職	31	11	2.8	公立義務教育諸学校 事務職員(障がい者)	53	5	10.6
	8	3	2.7				
獣医師職	6	3	2.0	農芸員(障がい者)	28	3	9.3
	5	3	1.7				
保健師職	39	18	2.2	少年育成心理職	9	3	3.0
	21	9	2.3				
栄養士職	51	3	17.0	情報処理職	6	2	3.0
臨床検査技師職	16	2	8.0	保健師(警察)	29	2	14.5
医師職	3	2	1.5	ヘリコプター整備士	1	1	1.0
歯科医師職	14	1	14.0	警備艇乗組員	15	3	5.0
職業訓練指導員職	21	11	1.9	警察事務(障がい者・ 短大卒程度)	58	3	19.3
					28	5	5.6
船員職	11	1	11.0	警察事務(障がい者・ 高校卒程度)	35	2	17.5
事務職(障がい者)	71	4	17.8	警察官(巡査)	5,134	1,168	4.4
電話交換手職 (身体障がい者)	12	2	6.0	サイバー犯罪捜査官	4	2	2.0
土木建設員	80	10	8.0	警察官(再採用)	4	2	2.0
守衛	44	2	22.0				
					6,312	1,410	

(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4年9月1日(木)
筆記考査	令和4年11月5日(土)
見識結果発表	令和4年11月18日(金)
個別面接考査	令和4年11月28日(月)、12月7日(水)、8日(木)
最終結果発表	令和4年12月16日(金)

○ 考査実施結果 注1

		第1類(31歳~34歳)	第2類(35歳~44歳)
対象者数(名) A	知事部局	409(235)	332(153)
	警察部局	170(114)	335(265)
申込者数(名) B	知事部局	231(96)	190(58)
	警察部局	81(43)	164(107)
申込率(%) $B/A \times 100$	知事部局	56.5(40.9)	57.2(37.9)
	警察部局	47.6(37.7)	49.0(40.4)
受験者数(名) C	知事部局	225(91)	182(54)
	警察部局	73(37)	157(101)
受験率(%) $C/A \times 100$	知事部局	55.0(38.7)	54.8(35.3)
	警察部局	42.9(32.5)	46.9(38.1)
合格者数(名) D	知事部局	58(18)	45(14)
	警察部局	3(2)	19(7)
合格率(%) $D/C \times 100$	知事部局	25.8(19.8)	24.7(25.9)
	警察部局	4.1(5.4)	12.1(6.9)

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

(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	—	—	—	—	—	—	—	—
教育委員会	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	—	—	—	—	—	—	—	—

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	—	—	—	1	—	—	—	1
教育委員会	—	—	—	—	—	—	2	2
合計	—	—	—	1	—	—	2	3

ウ 特定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	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	1	—	—	—	—	—	3
教育委員会	—	—	—	—	—	—	4	4
合計	2	1	—	—	—	—	4	7

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4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			計 B
								一部	全部		
給与	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
勤務時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0

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4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	6	4	10	4	0	0	4	0	0	8	2
	免職	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	0
懲戒	戒告	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
	減給	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	0
	停職	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	免職	5	3	8	0	0	0	0	0	0	0	8
その他	2	2	4	3	0	0	0	0	0	0	3	1
計	17	12	29	9	0	0	7	0	0	16	13	

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	1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4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	375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	15件
パワー・ハラスメントに関する相談	97件
勤務条件に関する相談	67件
人事制度に関する相談	39件
健康・ストレス相談	38件
職場の人間関係に関する相談	82件
その他	37件
合計	375件

イ 相談方法別件数

方法	件数
面談	69件
電話	167件
メール等	139件
合計	375件

ウ 本庁・出先別件数

区分	件数
本庁	102件
出先	257件
不明	16件
合計	375件