

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 令和5年度競争試験の状況

種類	区分	申込者	受験者 (a)	合格者		倍率 (a/b)
				1次	最終 (b)	
大学卒業程度		387人	303人	158人	94人	3.2倍
短大卒業程度		4人	4人	3人	3人	1.3倍
高校卒業程度		157人	149人	52人	31人	4.8倍
警察官		323人	244人	180人	68人	3.6倍
市町村立学校事務職員		29人	27人	10人	5人	5.4倍
合計		900人	727人	403人	201人	3.6倍

ロ 令和5年度選考の状況

区分	合格者
採用選考	73人

(2) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告を行うものである。

令和5年度においては、10月5日に、職員の給与について月例給、ボーナスともに引上げ改定を行うこと等について、報告及び勧告を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 給料表

a 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整すること。具体的には、初任給を職員採用試験（高校卒業程度）で12,000円、職員採用試験（大学卒業程度）で11,000円引き上げ、若年層に重点を置き、全ての職務の級の給料月額について引き上げること。

b その他の給料表

医療職給料表(1)を除く給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

(ロ) 期末手当及び勤勉手当

県内民間の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げること。

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.200月 (支給済み)	1.250月 (現行1.200月)
勤勉手当	0.975月 (支給済み)	1.025月 (現行0.975月)
令和6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.000月	1.000月

- (注) 1 期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、4.35月分から4.45月分に引上げ
 2 令和6年度以降は、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を平準化

(ハ) 獣医師に係る初任給調整手当

他の都道府県と均衡を図り、支給月額を50,000円とすること。

(ニ) 実施時期

令和5年4月1日から実施すること。ただし、令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当並びに獣医師に係る初任給調整手当については令和6年4月1日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所550のうちから、無作為に抽出した143事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際に支払われた4月分給与について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較した。

その結果、令和5年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
365,024円	361,760円	3,264円	0.90%

(注) 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.4歳

(b) 特別給 (ボーナス)

令和4年8月から令和5年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給 (ボーナス) の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.44月分	4.35月分	0.09月分

b 国家公務員との給与比較

令和4年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.0となっている。

(ロ) 人事管理関係

a 働き方改革と勤務環境の整備

(a) 長時間労働の是正

時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小

限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用する必要がある。

時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握した上で職場におけるマネジメントを徹底するとともに、引き続きICTを活用した業務効率化や事務事業の見直し等の取組を推進する必要がある。

学校においては、教育職員の多忙化の解消に向け、国における働き方改革の在り方等の検討に留意しつつ、適正な勤務時間管理を徹底した上で働き方改革の取組を推進していくことが必要である。

(b) 仕事と生活の両立支援

仕事と家庭生活との両立ができる環境づくりを推進することは重要であり、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を推進することが必要である。

柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

(c) 職員の健康づくりの推進

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていく必要がある。

(d) ハラスメントの防止

ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進する必要がある。

b 人材の確保及び育成

民間や国との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、ひいては優れた人材の確保に向け、任命権者と連携して、より効果的な対策を速やかに実施していく必要がある。

女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていくことが必要である。

障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

(3) 大学に勤務する教育職員の給与に関する勧告

令和5年10月24日に、大学に勤務する教育職員の給与に関する勧告を行っている。

イ 勧告の内容

教育職給料表として、大学に勤務する教育職員（学長、教授、准教授、講師、助教及び助手）に適用する給料表を設定すること。

ロ 実施時期

令和6年4月1日から実施すること。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給料表が設定された。

(4) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものとして判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

令和5年度処理状況

令和4年度末 係属件数	令和5年度中 受付件数	令和5年度中処理件数		令和5年度末 係属件数
		却下	判定	
1	1	1	0	1

(5) 不利益処分についての審査請求の状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、これを審査し、審査請求に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

令和5年度処理状況

令和4年度末 係属件数	令和5年度中 受付件数	令和5年度中処理件数			令和5年度末 係属件数
		却下	取下げ	判定	
1	3	2	0	1	1