

徳島県人事委員会業務報告書

令和5年6月

徳島県人事委員会

【徳島県人事委員会の業務状況】

第1 職員の競争試験及び選考の状況

1	採用試験	1
2	昇任試験	5
3	選考	6
	(1) 採用の選考	
	(2) 障がい者を対象とした職員採用選考	
4	昇任の選考及び転任の承認	6

第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の状況

1	給与に関する事項について	7
	(1) 月例給について	
	(2) 期末手当・勤勉手当について	
	(3) 改定の実施時期	
2	人事行政に関する事項について	8
	(1) 勤務環境の整備	
	ア 長時間労働の是正	
	イ 学校現場における教員の負担軽減	
	ウ 職員の健康管理	
	エ 仕事と生活の両立支援	
	(2) 多様で有為な人材の確保・育成	
	(3) 女性職員の育成・登用	
	(4) 高齢層職員の能力・経験の活用	
	(5) 服務規律の確保	

第3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

第1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の採用及び昇任等は、採用試験、昇任試験、選考等による能力の実証に基づいて行うこととなっており、令和4年度におけるこれらの実施状況は次のとおりである。

1 採用試験

(1) 大学卒業程度

大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、19試験区分について実施した。

(2) 短期大学卒業程度

短期大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、1試験区分について実施した。

(3) 高等学校卒業程度

高等学校卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、7試験区分について実施した。

(4) 民間企業等職務経験者

徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、直近7年間において通算して5年以上有する者を対象にした試験であり、5試験区分について実施した。

(5) 就職氷河期世代

「就職氷河期世代」を対象とした試験であり、2試験区分について実施した。

(6) 警察官

大学卒業者及び大学卒業見込みの者を対象とした「警察官A（男性）」及び「警察官A（女性）」の2試験区分と、それ以外の者を対象とした「警察官B（男性）」及び「警察官B（女性）」の2試験区分の、計4試験区分について実施した。

それぞれの試験の受験資格、試験方法及び実施状況については、以下のとおりである。

受験資格

<p>大学卒業程度</p>	<p>行政事務 学校事務 警察事務 電気(設備) 機械 建築 総合土木業 農業(畜産) 林業 水産 薬剤師 管理栄養士 保健師 福祉 少年補導員</p>	<p>次のいずれかに該当する者 (1) 昭和61年4月2日から平成13年4月1までに生まれた者 なお、総合土木については、平成4年4月2日から平成13年4月1までに生まれた者 薬剤師については、昭和61年4月2日から平成11年4月1までに生まれた者 保健師については、昭和61年4月2日から平成14年4月1までに生まれた者 (2) 平成13年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。)</p>
	<p>◎ 薬剤師、管理栄養士、保健師及び福祉については、次の要件を満たしていること (1) 薬剤師については、薬剤師免許を有する者又は令和5年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (2) 管理栄養士については、管理栄養士免許を有する者又は令和5年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (3) 保健師については、保健師免許を有する者又は令和5年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (4) 福祉については、児童福祉司、児童自立支援専門員及び社会福祉主事のいずれかの任用資格を有する者又は令和5年3月31日までに当該任用資格を取得する見込みのある者</p>	
<p>短期大学卒業程度</p>	<p>総合土木</p>	<p>平成10年4月2日から平成15年4月1までに生まれた者。ただし、学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。)は、受験できない。</p>
<p>高等学校卒業程度</p>	<p>一般事務 学校事務 警察事務 電気 総合土木業 林業</p>	<p>(1) 平成13年4月2日から平成17年4月1までに生まれた者 ただし、学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。)は、受験できない。 (2) 総合土木については、平成14年4月2日から平成17年4月1までに生まれた者。ただし、学校教育法による大学、短期大学、高等専門学校を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者(人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。)は、受験できない。</p>
<p>民間企業等職務経験者</p>	<p>行政事務 行政事務(DX) 建築 総合土木業 保健師</p>	<p>次の(1)及び(2)に該当する者 (1) 昭和38年4月2日以降に生まれた者 (2) 徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、直近7年間(平成27年8月1日から令和4年7月31日までの間)において通算して5年以上有する者 ◎ 建築及び保健師については、次の免許が必要 (1) 建築については、1級建築士又は2級建築士 (2) 保健師については、保健師免許</p>
<p>就職氷河期世代</p>	<p>行政事務 総合土木</p>	<p>次の(1)及び(2)に該当する者 (1) 昭和45年4月2日から昭和61年4月1までに生まれた者 (2) 令和4年7月31日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されてる者」以外の者</p>

警察官 A	平成4年4月2日以降に生まれた者であって、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
警察官 B	平成4年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた者 ただし、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和5年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。

試験方法

試験の種類	第1次試験			第2次試験
	種目	形式	時間	
大学卒業程度	教養試験	択一式	2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査
	専門試験	択一式	行政事務 2時間15分 その他 2時間	
短期大学卒業程度	教養試験	択一式	2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査
	専門試験	択一式	2時間	
高等学校卒業程度	教養試験	択一式	2時間	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査
	専門試験	択一式	電気・総合土木 2時間	
		短答式	農業 2時間	
短答式 記述式	林業 2時間			
民間企業等職務経験者	教養試験	択一式	2時間	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査
	エントリーシート	—	—	
就職氷河期世代	教養試験	択一式	2時間	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査
	エントリーシート	—	—	
警察官 A 警察官 B	教養試験	択一式	警 A 2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査 身体精密検査
			警 B 2時間	
身体・体力検査	—	—	—	

実施状況

試験区分	採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d	
			受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d		
大学 卒業程度	行政事務	56名程度	437	365	83.52%	114	3.20倍	109	80	4.56倍
	学校事務	3名程度	50	40	80.00%	12	3.33倍	10	8	5.00倍
	警察事務	7名程度	61	53	86.89%	21	2.52倍	21	18	2.94倍
	電気	1名程度	6	6	100.00%	3	2.00倍	3	2	3.00倍
	電気(設備)	1名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	0	—
	機械	1名程度	5	4	80.00%	2	2.00倍	2	2	2.00倍
	建築	2名程度	5	4	80.00%	2	2.00倍	2	2	2.00倍
	総合土木	20名程度	26	22	84.62%	17	1.29倍	16	15	1.47倍
	農業	18名程度	36	31	86.11%	23	1.35倍	21	21	1.48倍
	農業(畜産)	2名程度	5	3	60.00%	2	1.50倍	2	2	1.50倍
	林業	6名程度	4	4	100.00%	4	1.00倍	4	4	1.00倍
	水産	2名程度	7	6	85.71%	5	1.20倍	5	4	1.50倍
	薬剤師	10名程度	24	24	100.00%	18	1.33倍	16	14	1.71倍
	管理栄養士	2名程度	23	23	100.00%	6	3.83倍	6	4	5.75倍
	心理	3名程度	15	13	86.67%	6	2.17倍	6	5	2.60倍
	保健師	8名程度	30	28	93.33%	16	1.75倍	15	11	2.55倍
	化学	2名程度	18	13	72.22%	6	2.17倍	5	4	3.25倍
	福祉	10名程度	37	33	89.19%	18	1.83倍	16	14	2.36倍
	少年補導職員	2名程度	9	7	77.78%	4	1.75倍	4	4	1.75倍
計	156名程度	799	680	85.11%	280	2.43倍	264	214	3.18倍	
短大 卒業程度	総合土木	2名程度	3	3	100.00%	3	1.00倍	3	3	1.00倍
	計	2名程度	3	3	100.00%	3	1.00倍	3	3	1.00倍
高校 卒業程度	一般事務	4名程度	51	47	92.16%	10	4.70倍	9	6	7.83倍
	学校事務	1名程度	8	5	62.50%	5	1.00倍	5	3	1.67倍
	警察事務	6名程度	56	52	92.86%	19	2.74倍	18	15	3.47倍
	電気	1名程度	4	3	75.00%	2	1.50倍	2	2	1.50倍
	総合土木	4名程度	4	4	100.00%	2	2.00倍	2	2	2.00倍
	農業	1名程度	3	3	100.00%	1	3.00倍	1	1	3.00倍
	林業	2名程度	6	6	100.00%	6	1.00倍	6	6	1.00倍
	計	19名程度	132	120	90.91%	45	2.67倍	43	35	3.43倍
民間企業等 職務経験者	行政事務	20名程度	98	67	68.37%	50	1.34倍	47	30	2.23倍
	行政事務(DX)	3名程度	2	2	100.00%	1	2.00倍	1	1	2.00倍
	建築	1名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	総合土木	3名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	保健師	2名程度	3	1	33.33%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	計	29名程度	106	73	68.87%	55	1.33倍	52	35	2.09倍
就職氷河期 世代	行政事務	5名程度	112	74	66.07%	20	3.70倍	18	10	7.40倍
	総合土木	1名程度	5	3	60.00%	2	1.50倍	2	0	—
	計	6名程度	117	77	65.81%	22	3.50倍	20	10	7.70倍
総計	212名程度	1,157	953	82.37%	405	2.35倍	382	297	3.21倍	

試験区分	採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
			受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
警察官A(男性)	23名程度	192	118	61.46%	69	1.71倍	64	46	2.57倍
警察官A(女性)	9名程度	63	46	73.02%	27	1.70倍	20	20	2.30倍
警察官B(男性)	20名程度	169	96	56.80%	63	1.52倍	59	40	2.40倍
警察官B(女性)	9名程度	61	41	67.21%	32	1.28倍	29	23	1.78倍
計	61名程度	485	301	62.06%	191	1.58倍	172	129	2.33倍

区分	第1次試験	第1次試験 合格発表	第2次試験		最終 合格発表
			論文試験・適性検査	口述試験	
大学卒業程度	6月19日	6月30日	7月9日	7月14日～22日	7月28日
短大、高校卒業程度	9月25日	10月13日	10月21日	10月29日～31日、11月1日	11月10日
民間企業等職務経験者、就職氷河期世代	9月25日	10月13日	9月25日	10月29日、11月3日～5日	11月17日
警察官A	7月10日	7月21日	7月29日	8月3日～5日	8月18日
警察官B	10月16日	10月26日	11月4日	11月9日～11日	11月17日

2 昇任試験

警察官のうち、警部、警部補及び巡査部長の階級への昇任について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区 分			受験資格	方法	受付期間	試験日	申込者数	受験者数	合格者数
警部	一般昇任試験	1次	警部補在級4年以上	論文式筆記	9月1日 ～ 9月9日	10月3日	121	116	23
		2次		口述・術科		11月1日		29	
警部補	一般昇任試験	予備	巡査部長在級3年(大卒2年)以上	択一式筆記	4月1日 ～ 4月12日	4月26日	203 (24)	179	26
		1次	巡査部長在級3年(同上)以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月19日		52	
		2次		口述・術科		6月6日		36	
	専門昇任試験	予備	巡査部長在級7年以上	択一式筆記	4月1日 ～ 4月12日	4月26日	63 (5)	58	6
		1次	巡査部長在級7年以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月19日		15	
		2次		口述・術科		6月6日		10	
巡査部長	一般昇任試験	予備	巡査在級5年(大卒2年・短大卒3年)以上	択一式筆記	4月1日 ～ 4月12日	4月25日	323 (12)	308	35
		1次	巡査在級5年(同上)以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月18日		76	
		2次		口述・術科		6月3日		44	
	専門昇任試験	予備	巡査在級13年(大卒9年・短大卒11年)以上	択一式筆記	4月1日 ～ 4月12日	4月25日	72 (3)	68	7
		1次	巡査在級13年(同上)以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月18日		15	
		2次		口述・術科		6月3日		10	
合 計							782 (44)	予備 613	97
								1次 274	
								2次 129	

※申込欄の()内数字は予備試験免除者で内数

3 選考

(1) 採用の選考

国又は他の地方公共団体に現に正式に任用されている者をもって補充しようとする職、競争試験を行っても十分な競争者が得られない職、職務の遂行能力についての順位の判定が困難な職等の採用について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	知事部局	病院局	教育委員会 事務局	警察本部	合計
部長級	2	0	0	0	2
課長級	4	3	7	1	15
課長補佐級	3	2	9	0	14
係長級	13	6	3	0	22
係員	141	86	1	1	229
合計	163	97	20	2	282

区分	警察本部
警視	5
警部	4
警部補	1
巡査部長	2
巡査	3
合計	15

(2) 障がい者を対象とした職員採用選考

障がい者の雇用の促進を図るため、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象として、選考考査を実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	選考方法	受付期間	申込者数	選考日	受験者数	合格者数
一般事務 学校事務 警察事務	第1次選考 教養考査	8月4日 ～ 8月22日	36	10月23日	26	16
	第2次選考 論文考査 適性検査 口述考査(個別面接)			10月23日 11月24日	15	2

4 昇任の選考及び転任の承認

役付職等への昇任の選考、異種と認められる職への転任の承認について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	知事部局	病院局	教育委員会 事務局	計
部長級	0	0	1	1
課長級	0	0	4	4
課長補佐級	0	0	16	16
係長級	10	0	1	11
係員	1	0	0	1
合計	11	0	22	33

区分	警察本部
警視	10
警部	13
警部補	4
巡査部長	0
巡査	1
合計	28

第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の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生制度その他の職員に関する制度について、調査研究を行い、議会及び知事に報告するとともに、給与制度については、毎年少なくとも1回給与決定上の諸条件の変化の状況を議会及び知事に報告し、必要に応じて勧告を行っている。

令和4年度は、10月12日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その概要は、次のとおりである。

1 給与に関する事項について

(1) 月例給について

行政職給料表については、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、初任給及び若年層の改定を行った人事院勧告に準じて引き上げることが適当である。

その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引き上げることが適当である。

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率(A-B)/B
363,872円	363,088円	784円	0.22%

(2) 期末手当・勤勉手当について

職員の年間平均支給月数と民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することが適当である。

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	計
4年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改正なし)	2.40月
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)	2.00月
	計	2.15月	2.25月	4.40月
5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	1.00月	1.00月	2.00月
	計	2.20月	2.20月	4.40月

(3) 改定の実施時期

令和4年4月1日から実施する。ただし、(2)のうち令和4年度分については、同年12月1日から実施し、令和5年度以降分については、令和5年4月1日から実施する。

2 人事行政に関する事項について

(1) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、公務能率の向上や職員の心身の健康確保の観点はもとより、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

本県では、平成31年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を設定するとともに、大規模災害等の業務（特例業務）で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、任命権者は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

令和3年度は、知事部局で延べ1,216人に対して特例業務の承認を行っており、上限規制の導入以降、年々増加している。長時間労働が長期化・常態化し、過重労働が心身の健康に深刻な影響を与えることのないよう最大限配慮することはもとより、検証結果を人員配置等に効果的に活用するとともに、上限規制のより適切な運用に努める必要がある。

長時間労働の是正については、任命権者において、超過勤務縮減に係る取組目標を掲げ、業務の削減や合理化等の取組を行うとともに、新型コロナウイルス感染症対応では、組織体制の強化や応援要員の弾力的な配置等により全庁を挙げた対策に取り組んでいる。

今後もお一層、組織全体として業務の合理化、効率化を進め、更なる業務見直しに向けて管理職員の意識改革に努めるとともに、業務量に応じた柔軟で適正な人員配置に取り組まれない。

管理職員にあっては、職員に超過勤務を命ずる権限を有する一方で、業務の遂行に伴う職員の心身の健康確保に対する安全配慮義務があることを認識するとともに、業務量の増加やデジタル化による働き方の変容を踏まえ、引き続き徹底した業務の精選・スリム化が求められていることを認識し、業務の抜本的な見直しについて、マネジメント能力を最大限発揮されたい。併せて、テレワークの活用や業務改善等により、計画的かつ効率的に職務を遂行する重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、「とくしまスマート県庁推進プラン」等に掲げた目標達成に向けて休暇等を取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

本委員会としても、労働基準監督機関として必要な指導を行うとともに、任命権者を始めとする関係機関と連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を支援していく。

イ 学校現場における教員の負担軽減

学校現場における教員の長時間労働の実態が指摘される中、本県教育委員会においては、「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」を策定し、学校における働き方改革の更なる推進に取り組んでいる。

第2期プランでは、タイムマネジメントの徹底、業務改善の更なる推進、外部人材の積極的活用及び部活動の適正化を4つの取組の柱として改革を推進するとともに、教員の働き方改革に対する保護者・地域への理解促進にも努めている。

また、令和3年度から部活動の地域移行に向けたモデル事業を実施しており、課題や効果を検証しつつ、地域の受け皿を整備していくことで学校や教員が担ってきた業務の役割分担を進めていくことも重要である。今後とも、多くの教員が働き方改革の効果を実感できるよう、第2期プランに定める取組をより強力で推進していく必要がある。

特に、校長等の管理職員は、教員の勤務状況を的確に把握し、業務の平準化や見直しに取り組むとともに、教員業務支援員等の支援スタッフが教員の負担軽減に必要な業務に効果的・効率的に従事できるよう、適切な組織マネジメントを行う必要がある。

ウ 職員の健康管理

職員の心身の健康は公務能率向上や活力ある組織づくりに不可欠であり、近年、民間企業においては健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営・健康投資が注目されている。公務職場においても、定年引上げに伴い、高齢層職員の割合が増加していくことを念頭に、職員の健康増進施策を推進していく必要がある。

長期病休者については、近年増加傾向にあり、そのうち精神疾患を原因とする者の割合が半数を超える状態にある。任命権者においては、メンタルヘルス対策として、精神疾患による病休者数増加の原因分析を行い、予防、早期発見・早期対応、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境の改善に効果的に活用するなど、職場におけるストレス要因の軽減・除去に積極的に取り組まれない。

ハラスメント防止については、令和2年度、任命権者において「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等を定め、研修の充実や相談窓口の周知、所属長メッセージの発出等、防止のための対策を強化しているところであり、引き続きその根絶に向けた取組の実効性を高めていくことが重要である。

本委員会としても、職員からの苦情相談に適切に対応することで、職員の不満や不安の軽減、早期の解消、職場環境の改善につなげてまいりたい。

エ 仕事と生活の両立支援

「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正され、令和4年10月からは育児休業の取得回数制限が緩和された。併せて、関係条例・規則等の改正により、非常勤職員を含めて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等の柔軟な取得が可能となった。これらの制度が職員に広く活用されるよう、制度を利用しやすい環境整備に努めることが重要である。

任命権者においては、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」の推進、「とくしま新しい働き方（スリーボス）宣言」の実施など、職員誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。今後とも、これまでの取組の成果と課題を検証し、両立支援制度の更なる活用・定着を図ることが求められる。

人事院においては、令和4年から学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催しており、中間報告において、フレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化が提言されたほか、今後も勤務間インターバル確保の方策やテレワーク時の休憩時間など、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討することとされている。

本県においても多様で柔軟な働き方を推進しており、国の研究会による検討の動向を注視するとともに、他の都道府県の取組等も参考にしながら、本県に適した勤務時間制度等の在り方について検討していく必要がある。

(2) 多様で有為な人材の確保・育成

新型コロナ、人口減少、災害列島を始め、様々な課題を克服し、ポストコロナを見据えた新しい時代にタイムリーに対応していくためには、意欲を持って自ら課題に挑戦し、的確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材を育成し、組織力を一段と強化していくことが求められている。

一方、若年労働力人口の減少、民間企業における採用活動の活発化・早期化、学生の就業意識の多様化等を背景に、近年、公務員の志望者数は全国的に減少傾向が続いている。

こうした中、本委員会では、採用試験の見直しとして、例えば、県外社会人枠の創設や、新たな職種における試験区分の追加などを適宜行うとともに、積極的な採用広報活動を行うなど、多様で有為な人材の確保に努めているところである。

令和4年度は、採用試験において、福祉職を創設し、採用広報活動では、Web説明会や、SNSによるタイムリーな情報発信に積極的に取り組むとともに、新たに県内高校生に対して、大学卒業後の就職先として、県職員を早い段階から意識付けてもらえるよう、出前講座を始めるなど活動の強化を図ったところであり、今後多くの受験者を確保できるよう、より効果的な方策を検討し、広報の充実に努める。

とりわけ、競争率が低い技術系職種においては、任命権者と連携した県内外のリクルート活動の強化等、様々な機会を通じて、なお一層受験者確保に努める必要がある。

人材育成については、任命権者において、時勢に応じた研修内容や受講しやすい方法を工夫するとともに、日々の業務を通じて行われる研修(OJT)等と併せ、職員が持てる能力を最大限に発揮できるよう能力開発に取り組んでいく必要がある。

障がいのある職員の配置に当たっては、本人のプライバシーに配慮した上で、周囲の職員に障がいの内容や必要な配慮について理解を得るとともに、障がいの特性に配慮した必要な措置を講ずることが重要であり、今後も、任命権者には、障がいの内容や程度に応じて能力を十分発揮できる人事管理と勤務環境の整備が求められる。

(3) 女性職員の育成・登用

本県では、「特定事業主行動計画(第2期)」を令和2年度に策定し、女性職員の活躍の場や機会の拡大に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ、その育成・登用を積極的に推進しているところであり、一定の成果を上げている。

引き続き、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、キャリア形成が可能となる多様なポストへの配置を積極的に行うとともに、職場内の意識改革や協力体制づくりを強化し、長時間労働の是正やワークライフバランスの確立をする等、働きやすい環境を整備する必要がある。

(4) 高齢層職員の能力・経験の活用

令和5年4月から、職員の定年が現行の60歳から段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となるとともに、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員の給料月額7割措置等も一括して導入される。

職員が新しい制度内容を十分理解した上で勤務の意思を決定できるよう、60歳以

降の任用、給与及び退職手当等について、事前の十分な情報提供を行うことが重要である。

また、定年引上げに伴い、60歳以降の職員の勤務形態が多様となることから、高齢層職員のモチベーションの保持等、様々な視点による人事面での配慮が求められる。

任命権者においては、高齢層職員の職務内容を十分に検討し、本人の希望にも沿いながら個々の適性や能力に応じた人事配置による組織の強化、役割の明確化等によるモチベーションの維持・向上に努めるとともに、職員全体の制度への理解を醸成するなど、全ての職員が働きやすい職場環境の整備に努められたい。

本委員会としても、任命権者と連携し、高齢層職員の適正な勤務条件が確保されるよう努めていく。

(5) 服務規律の確保

任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招くことがないように、不断の取組を行わなければならない。

管理職員にあっては、テレワーク等の多様な働き方が浸透する中において、公務能率やモチベーションの維持・向上、コミュニケーション機会の確保等に十分配慮するとともに、職員の特長や勤務状況を把握し、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場づくりに取り組むことが求められる。

第3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員(※)は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求することができる。

この要求があったときにおいて、人事委員会は、審査を行い事案を判定し、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については権限を有する地方公共団体の機関に対し必要な勧告をしなければならないこととされている。

措置の要求は、令和4年度当初係属事案及び令和4年度内の要求事案ともに該当はなかった。

(※)「職員」には、人事委員会に対して公平委員会の事務処理を委託した地方公共団体の職員を含む。第4において同じ。

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して審査請求ができる。

この審査請求を受理したときにおいて、人事委員会は、その事案の審査を行い、その処分の承認、修正又は取消しを行い、必要がある場合は、任命権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しなければならないこととされている。

審査請求は、令和4年度当初係属事案及び令和4年度内の審査請求事案ともに該当はなかった。