

人 事 委 員 会 年 報

令 和 3 年 度

滋 賀 県 人 事 委 員 会

目 次

第1 組織および運営

1	人事委員会	1
(1)	委員	1
(2)	委員会の会議	1
2	事務局	6
(1)	職員定数および現員	6
(2)	組織	6
(3)	事務分掌	7
(4)	令和3年度予算	8
3	人事委員会規則等の制定・改廃	9
(1)	規則	9
(2)	告示	10
(3)	訓令	10
4	条例案に対する意見	11
5	諸会議等	12

第2 任用関係事務

1	競争試験	14
(1)	試験の日程	14
(2)	試験区分および採用予定人員	15
(3)	受験資格および試験方法	16
(4)	試験の実施状況	19
2	障害者を対象とした職員採用試験	23
(1)	試験の日程	23
(2)	受験資格および試験方法	23
(3)	試験の実施状況	23
3	採用選考	24
4	昇任選考	25

第3 給与関係事務

1	給与に関する報告、勧告等	26
(1)	職員給与等実態調査	26
(2)	職種別民間給与実態調査	34
(3)	大津市における費目別、世帯人員別標準生計費	37
(4)	職員の給与に関する報告および勧告	38
2	給与改定の概要	47
(1)	改定の内容	47

(2) 実施時期	47
3 給与に関する承認	47
第4 勤務時間その他の勤務条件等	
1 職員の週休日および勤務時間の割振り等の特例	48
2 勤務条件適正化に向けた職員研修	48
第5 懲戒処分関係	
1 懲戒処分の状況	49
第6 公平審査関係事務	
1 勤務条件に関する措置の要求	50
2 不利益処分に関する審査請求	50
3 職員からの苦情相談	50
4 職員団体の登録	51
5 管理職員等の範囲の指定	52
(1) 本 庁	52
(2) 出先機関	53
6 公平審査事務の受託	54
第7 労働基準監督機関の職権行使	
1 適用事業所と労働基準監督機関	55
2 職権行使の状況	56
(1) 事業所調査	56
(2) 時間外・休日労働に関する協定(36協定)の実態調査	56
(3) ボイラーおよび第一種圧力容器の検査および設置状況	56

第1 組織および運営

1 人事委員会

(1) 委員

職名	氏名	生年月日	任期	摘要
委員長	曾根 寛	昭46. 3. 14	(一期目) 平30. 12. 22 ～ 令3. 7. 28 (二期目) 令3. 7. 29 ～ 令7. 7. 28	(現) 弁護士 令3. 1. 27 委員長就任
委員	池田美幸	昭31. 8. 29	(一期目) 令元. 12. 26 ～ 令5. 12. 25	(元) 滋賀県理事 (女性活躍担当) 令3. 1. 27 委員長職務代理者 就任
委員	桂 賢	昭19. 6. 12	(一期目) 平26. 8. 4 ～ 平30. 8. 3 (二期目) 平30. 8. 4 ～ 令4. 3. 31	(現) 日本ガラストロンクス(株) 取締役会長 (現) 滋賀経済同友会 特別幹事 (現) 日本シン・光源(株)顧問 令元. 12. 26～令3. 1. 26 委員長

(2) 委員会の会議

開催期日	議題
令和3年 4月23日	<p><審議事項></p> <p>1 令和3年度滋賀県職員採用試験実施計画案等について</p> <p>(1) 令和3年度滋賀県職員採用試験実施計画案</p> <p>(2) 令和3年度滋賀県職員採用上級試験 (大学卒業程度) 公告案</p> <p>(3) 令和3年度滋賀県職員採用初級試験 (高校卒業程度) 公告案</p> <p>(4) 令和3年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用試験 (高校卒業程度) 公告案</p> <p>(5) 令和3年度就職氷河期世代を対象とした職員採用試験公告案</p> <p>2 人事委員会規則の一部改正および廃止について</p> <p>(1) 職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則案</p> <p>(2) 滋賀県職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例付則第5項および滋賀県公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例付則第5項の規定による住居手当に関する規則を廃止する規則案</p> <p><協議事項></p> <p>1 令和3年度行事予定について</p> <p>2 人事委員会事務局の令和2年度組織目標の達成状況案および令和3年度組織目標案について</p> <p>3 新型コロナウイルス感染症等を踏まえた職種別民間給与実態調査の実施体制について</p>

開催期日	議 題
(4月23日)	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年職種別民間給与実態調査について 2 懲戒処分について 3 全国人事委員会連合会審査部会第3回研究会（書面関係）の結果について 4 令和2年度各種採用試験実施結果について 5 令和2年度職員の苦情相談処理報告について
5月25日	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 上級試験の申込状況について
6月24日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の採用選考について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 上級試験の受験状況について
7月13日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会訓令の一部改正について （1）滋賀県人事委員会事務職員服務規程の一部改正案 <p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 就職氷河期世代を対象とした採用試験（総合土木）の実施について 2 「職員の給与等に関する報告および勧告」に係る検討の進め方について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 地方公務員の定年引上げについて
7月29日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 委員長選挙等について （委員長選挙、委員長職務代理者指定） 2 就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験（総合土木）の実施について （1）試験実施公告について （2）評定基準の策定について （3）簡易開示に係る告示の改正について
8月2日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の確定について （1）令和3年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A・女性A）
8月16日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の確定について （1）令和3年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級） 2 滋賀県職員採用上級試験（経験者採用）の実施について （1）令和3年度滋賀県職員採用上級試験（経験者採用）公告案 <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事院勧告・報告の内容について 2 採用候補者名簿の失効について （1）令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級） 3 全国人事委員会連合会審査部会第4回研究会（書面開催）の結果について

開催期日	議 題
9月10日	<p><審議事項> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について</p> <p><報告事項> 1 職員の懲戒処分について 2 採用試験の申込状況について (1) 滋賀県職員採用初級試験・滋賀県市町立小・中学校事務採用試験 (2) 就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験（総合土木） (3) 障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験 3 就職氷河期を対象とした滋賀県職員採用試験の実施状況について</p>
9月22日	<p><審議事項> 1 措置要求について</p> <p><協議事項> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について</p>
10月4日	<p><審議事項> 1 措置要求について</p> <p><協議事項> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について</p> <p><報告事項> 1 懲戒処分について 2 採用試験の実施状況について</p>
10月6日	<p><審議事項> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について</p>
10月11日	<p><報告事項> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について</p>
10月25日	<p><審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正について (1) 職員の級別職務に関する規則および職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則案 2 採用候補者名簿の確定について (1) 令和3年度滋賀県職員採用候補者名簿（初級） (2) 令和3年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用候補者名簿 (3) 令和3年度就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用候補者名簿 (4) 令和3年度就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用候補者名簿（総合土木） 3 職員の採用選考について 4 令和3年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集）の実施について (1) 令和3年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（化学、電気（電気工学）、総合土木））実施案 (2) 令和3年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（化学、電気（電気工学）、総合土木））公告案 (3) 令和3年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（化学、電気（電気工学）、総合土木））評定基準案 5 令和3年度滋賀県任期付職員採用試験（一般事務）公告案について 6 滋賀県警察官採用試験に係る任用候補者名簿の失効期日の猶予について</p>

開催期日	議 題
(10月25日)	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（初級） (2) 令和2年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用候補者名簿 (3) 令和2年度就職氷河期世代を対象とした採用試験採用候補者名簿 (4) 令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外A） (5) 令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（第1回男性A・女性A） 2 職員の懲戒処分について 3 令和4年度人事委員会事務局当初予算見積額の概要について
11月26日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年人事委員会勧告の実施について
11月29日	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年人事委員会勧告の実施について
12月3日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度滋賀県警察官採用候補者名簿の確定について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和3年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A-2、女性A-2、男性B、女性B） (2) 令和3年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外A） 2 令和3年度近畿人事委員会協議会委員長・事務局長会議の議題等について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験の実施結果について
12月17日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会規則等の一部改正について <p><規則></p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 職員の任用に関する規則の一部を改正する規則案 (2) 職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則案 <p><要綱></p> <ol style="list-style-type: none"> (3) 職員の採用選考の方法等に関する要綱の一部改正について 2 職員の採用選考について 3 退職手当の支給制限等処分に係る人事委員会への意見聴取について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の失効について 令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A-2、女性A-2、男性B、女性B）
令和4年 1月12日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の確定について <ol style="list-style-type: none"> (1) 滋賀県職員採用上級試験（経験者採用）採用候補者名簿 <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の懲戒処分について 2 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（経験者採用） 3 滋賀県職員採用上級試験（特別募集）および滋賀県任期付職員採用試験（一般事務）の実施状況について 4 公文書公開請求への対応について

開催期日	議 題
1月27日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度滋賀県警察官採用試験実施結果について（県外B） 2 令和4年度滋賀県警察官採用試験の実施計画等について <ol style="list-style-type: none"> （1）令和4年度滋賀県警察官（A）採用試験公告案 （2）令和4年度滋賀県警察官（B）採用試験公告案 3 退職手当の支給制限等処分に係る人事委員会への意見聴取について 4 人事委員会規則の一部改正等について <ul style="list-style-type: none"> <規則> （1）滋賀県人事委員会議事規則の一部を改正する規則案 <その他> （2）人事委員会におけるオンライン会議の実施について（案） <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> （1）令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外B） 2 滋賀県職員採用上級試験（特別募集）および滋賀県任期付職員採用試験（一般事務）の実施状況について 3 令和3年人事委員会勧告を踏まえた当局の対応について
2月14日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 条例案に対する意見について <ol style="list-style-type: none"> （1）滋賀県職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案 （2）滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案 （3）滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案 （4）滋賀県地方警察職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案 2 人事委員会規則等の一部改正案について <ul style="list-style-type: none"> <規則> （1）職員等の給与の支給等に関する規則および職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則案 <告示> （2）職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正案 （3）職員の任用に関する規則第40条の規定に基づく人事委員会の権限の一部委任の一部改正案 <要綱> （4）職員の採用選考の方法等に関する要綱の一部改正案 3 採用候補者名簿の確定について <ol style="list-style-type: none"> （1）滋賀県職員採用上級試験（大学卒業程度）-特別募集（化学・電気（電気工学）・総合土木）- （2）滋賀県任期付職員採用試験（一般事務） 4 職員の採用選考について 5 職員の昇任選考について 6 退職手当の支給制限等処分に係る人事委員会への意見聴取について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> （1）令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級-特別募集（化学・建築・電気（電気工学）・機械）-） （2）令和2年度滋賀県任期付職員採用候補者名簿（一般事務） 2 令和4年度滋賀県職員等採用試験実施計画について 3 公務非正規女性全国ネットワークからの要望書に対する回答について
3月19日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の採用選考について 2 職員の昇任選考について 3 一般任期付職員の採用について 4 勤務延長の期限の延長について 5 人事委員会規則等の一部改正について

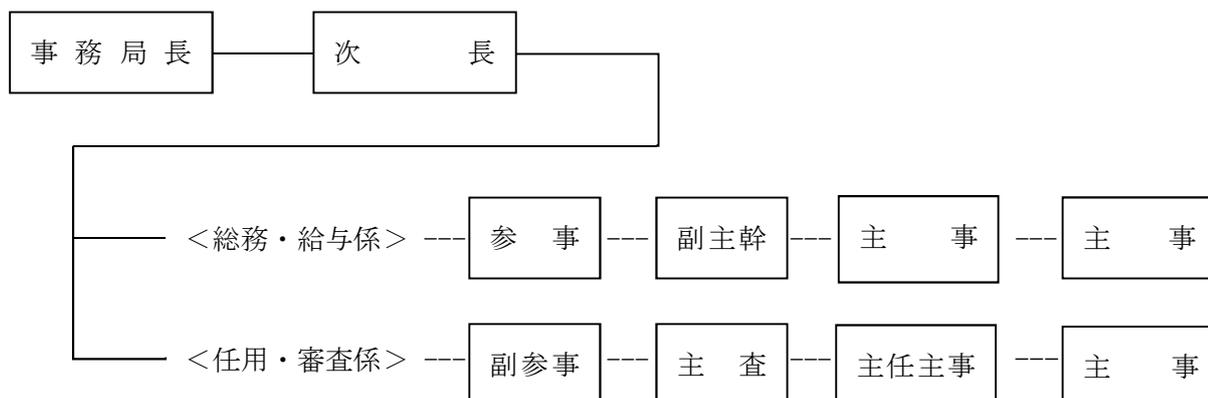
開催期日	議 題
(3月19日)	<p><規則></p> <p>(1) 不利益処分についての審査請求に関する規則等の一部を改正する規則案</p> <p>(2) 職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則案</p> <p>(3) 滋賀県地方警察職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案</p> <p>(4) 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則案</p> <p>(5) 滋賀県が公平委員会の事務を受託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則案</p> <p>(6) 職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則案</p> <p>(7) 滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則案</p> <p><告示></p> <p>(8) 給料表の適用範囲に関する規則第3条から第6条までの規定に基づく機関および職指定の一部改正案</p> <p>(9) 職員の任用に関する規則第40条の規定に基づく人事委員会の権限の一部委任の一部改正案</p> <p>6 事務局職員の人事について</p> <p><協議事項></p> <p>1 行政（アピール試験型）の試験制度の見直しについて</p> <p><報告事項></p> <p>1 2022年春闘要求書について</p> <p>2 懲戒処分について</p> <p>3 採用候補者名簿の失効について</p> <p>(1) 令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級-特別募集（林業・総合土木）-）</p>

2 事務局

(1) 職員定数および現員

定 数	現 員			会計年度任用職員
	事務局長	事務職員	合 計	
10人	1人	9人	10人	1人 (令3.5.1~10.31)

(2) 組 織



(令和4年3月31日現在)

(3) 事務分掌

係名	分掌事務
総務・給与	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会議に関する事。 2 事務局の人事、予算、経理その他庶務に関する事。 3 公印の管守に関する事。 4 文書の収発、編さんおよび保存に関する事。 5 人事行政に関する調査、人事記録の管理および人事に関する統計報告に関する事。 6 給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度その他職員に関する制度の研究およびその成果の報告に関する事。 7 人事機関および職員に関する条例の制定または改廃に関する意見に関する事。 8 人事行政の運営に関する勧告に関する事。 9 職員に対する給与の支払監理に関する事。 10 労働基準監督機関の職権行使に関する事。
任用・審査	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員の競争試験および選考その他任用に関する事。 2 職員の研修および人事評価制度に関する総合的企画に関する事。 3 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査および判定ならびに措置に関する事。 4 職員に対する不利益処分についての審査および措置に関する事。 5 職員の苦情の処理に関する事。 6 職員団体の登録に関する事。 7 管理職員等の範囲に関する事。

(4) 令和3年度予算

歳出予算

(単位：千円)

目	事業	当初予算額	補正予算額	計
委員会費	委員報酬	6,660	—	6,660
	委員会運営費	16,428	△2,904	13,524
	計	23,088	△2,904	20,184
事務局費	職員費	74,757	10,418	85,175
	事務局運営費	461	101	562
	計	75,218	10,519	85,737
合計		98,306	7,615	105,921

(節別予算内訳)

(単位：千円)

款	項	目	節	当初予算額	補正予算額	計
総務費	人事委員会費	委員会費		23,088	△2,904	20,184
			報酬	6,660	—	6,660
			報償費	12	△10	2
			旅費	1,088	△747	341
			交際費	20	△10	10
			需用費	2,862	△72	2,790
			役務費	3,238	△589	2,649
			委託料	5,393	△784	4,609
			使用料及び賃借料	1,434	△692	742
		負担金補助及び交付金	2,381	—	2,381	
		事務局費		75,218	10,519	85,737
			報酬	904	—	904
			給料	34,192	4,707	38,899
			職員手当等	27,075	3,820	30,895
			共済費	12,514	1,878	14,392
			旅費	72	13	85
			需用費	458	101	559
	役務費	3	—	3		

3 人事委員会規則等の制定・改廃

(1) 規 則

規則番号	公布年月日	規 則 名	概 要
令3 10	令3. 5. 7	職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則	住居手当の制度見直しに伴う経過措置が終了したため、所要の改正を行った。
11	令3. 5. 7	滋賀県職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例付則第5項および滋賀県公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例付則第5項の規定による住居手当に関する規則を廃止する規則	住居手当の制度見直しに伴う経過措置が終了したため、本規則を廃止した。
12	令3. 11. 16	職員の級別職務に関する規則および職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則	警察本部の組織改編等に伴い、職務の級の分類を定めた職員の級別職務に関する規則別表および給料の調整を行う勤務箇所を定めた職員等の給料の調整額に関する規則別表第1について所要の改正を行った。
13	令3. 12. 24	職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有給の不妊治療休暇を新設した。 ・ 非常勤職員について有給の配偶者出産休暇および男性職員育児休暇を新設した。 ・ 非常勤職員について産前産後休暇を有給の休暇に改めた。 ・ 育児時間休暇に係る男性職員の取得要件の一部を廃止した。
14	令3. 12. 28	職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	選考による採用ができる職として、産前産後休暇を取得する職員の業務を処理することを職務内容とする任期付職員を追加した。
令4 1	令4. 2. 4	滋賀県人事委員会議事規則の一部を改正する規則	オンライン会議を実施するため、この規則に定めるもののほか、人事委員会の議事に関して必要な事項は、人事委員会が別に定めることとした。
2	令4. 3. 22	職員等の給与の支給等に関する規則および職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則	警察本部の組織改編に伴い、管理職手当を支給する職を定めた職員等の給与の支給等に関する規則別表第1および職務の級の分類を定めた職員の級別職務に関する規則別表について所要の改正を行った。
3	令4. 3. 25	職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則	滋賀県職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴い、必要な規定の整理を行った。
4	令4. 3. 25	滋賀県地方警察職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	滋賀県地方警察職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴い、手当の支給対象となる作業の内容等について所要の改正を行った。
5	令4. 3. 31	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	組織改編等に伴い、管理職員等の範囲を定めた別表について所要の改正を行った。
6	令4. 3. 31	滋賀県が公平委員会の事務を受託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	公平委員会の事務を受託している地方公共団体の組織改編等に伴い、当該団体の管理職員等の範囲について所要の改正を行った。

規則番号	公布年月日	規則名	概要
7	令4.3.31	職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則	<ul style="list-style-type: none"> 組織改編等に伴い、管理職手当を支給する職を定めた別表について所要の改正を行った。 扶養手当の制度見直しに伴う経過措置が終了したため、所要の改正を行った。
8	令4.3.31	滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則	組織改編に伴い、毒物および劇物取扱手当ならびに特殊現場作業手当の支給対象機関について所要の改正を行った。
9	令4.4.1	不利益処分についての審査請求に関する規則等の一部を改正する規則	押印を求める手続きの見直し等に伴い、不利益処分についての審査請求に関する規則等について所要の改正を行った。

(2) 告示

告示番号	施行年月日	告示名	概要
令34	令3.8.3	口頭により滋賀県人事委員会に対し開示請求を行うことができる保有個人情報の一部改正	就職氷河期世代を対象とした採用試験（総合土木）の実施に伴い、開示内容に専門試験の正答数を追加した。
令41	令4.2.22	職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正	選考により採用を行う職に、病院事業庁の「公認心理師」の職を加えた。
2	令4.2.22	職員の任用に関する規則第40条の規定に基づく人事委員会の権限の一部委任の一部改正	病院事業庁に採用選考の実施を委任する職に病院事業庁の「公認心理師」の職を加えた。
3	令4.3.31	職員の任用に関する規則第40条の規定に基づく人事委員会の権限の一部委任の一部改正	産前産後の休暇を取得する職員の業務を処理することを職務内容とする任期付職員の選考による採用ができるようになったことに伴い、病院事業庁に係る児童指導員、保育士等の特定の職の当該任期付職員の採用選考の実施を病院事業庁への委任の範囲に加えた。
4	令4.3.31	給料表の適用範囲に関する規則第3条から第6条までの規定に基づく機関および職指定の一部改正	組織改編に伴い、医療職給料表(2)の適用を受ける職員の勤務する機関の指定について所要の改正を行った。

(3) 訓令

訓令番号	施行年月日	訓令名	概要
令35	令3.7.27	滋賀県人事委員会事務職員服務規程の一部改正	出勤の記録の方法を見直すことに伴い、所要の改正を行った。
令41	令4.3.31	滋賀県情報処理規程の一部改正	組織改編に伴い、所要の改正を行った。
2	令4.3.31	滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部設置規程の一部改正	組織改編に伴い、所要の改正を行った。
3	令4.3.31	滋賀県デジタル社会推進本部設置規程の一部改正	組織改編に伴い、所要の改正を行った。

4 条例案に対する意見

提出年月日	条例案の名称	意見
令4. 2. 14	滋賀県職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案	この条例案は、国の非常勤職員の育児休業等の取得要件が緩和されることなどから、本県においてもこれに準じて所要の措置を講じようとするものであり、適当なものと認めます。
	滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案	これらの条例案は、本委員会が昨年10月11日に行った「職員の給与等に関する報告および勧告」を踏まえて、職員の期末手当の支給割合の改定を行おうとするものであり、このうち令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、本委員会の勧告どおりとなっておりませんが、政府からの要請に基づき、国家公務員の取扱いに準じる内容とするものであることから、やむを得ないものと考えます。
	滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案	
	滋賀県地方警察職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案	この条例案は、本県地方警察職員の特殊勤務手当について、銃砲刀剣類所持等取締法の一部改正によりクロスボウの所持の禁止が規定されたこと等を踏まえ、業務の特殊性に応じた手当を支給しようとするものであり、適当なものと認めます。

5 諸会議等

令和3年度中に開催された全国人事委員会連合会、近畿人事委員会協議会関係の諸会議等は、次のとおりである。

年 月 日	会 議 名	主な議題等	開 催 地
令和3.4.22 (書面開催)	警察官採用共同試験事務担当者会議	<p>[議題]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度警察官共同採用試験の実施に関する基本方針実施基準、実施細目及び運用について 2 幹事県の決定について 3 地元県への要望事項及び共同試験実施依頼について 4 11府県警察官採用共同試験事務連絡会の設置並びに代表及び副代表の選出について 	—
6.23 (書面開催)	第129回全国人事委員会連合会総会	<p>[議事]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年度決算について 2 令和3年度事業計画案及び予算案について 3 第130回総会について 4 第65回公平審査事務研修会について 5 令和4・5年度専門部会の運営について <p>[報告]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和2・3年度専門部会の中間報告について 2 第63回公平審査事務研修会の結果報告について 3 第64回公平審査事務研修会について 4 令和3年度理事について 5 ブロック活動状況報告について 	
6.30 (書面開催)	近畿、東海・北陸人事委員会協議会委員長・事務局長合同会議	<p>【地区別会議】</p> <p>[議題]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年度事業報告及び歳入歳出決算について 2 令和3年度事業計画及び歳入歳出予算について 3 近畿人事委員会協議会会長の選出について 4 近畿人事委員会協議会会計監事の選出について 5 全人連役員選挙にかかる選考委員の選出について <p>【合同会議】</p> <p>[議題]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 複数会場で採用試験を行う場合において災害発生等で一方の会場のみ試験実施が困難となった場合の取扱いについて <p>[意見交換]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 教育職の再任用職員の給料月額について 2 会計年度任用職員の期末手当の改定について 3 月例給の引下げ勧告時における減額調整措置（H21～23の対応）について 4 会議の開催方法について 	—
7.8 (Web開催)	全国人事委員会連合会公平審査事務研修会	<p>[講演]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 地方公務員法の改正について 2 地方公務員行政の現状と課題 <p>[研究テーマ]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 自転車での飲酒運転による懲戒処分について 	—
8.25 (Web開催)	全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議	<p>[議題]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 当面の人事管理行政及び勤務条件等の諸問題について 2 給与及び定員管理の諸問題について 3 人事院の勧告について 4 地方公務員の労働安全衛生について 5 地方公務員等共済組合法の適用拡大及びマイナンバーカードの普及促進について 6 大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援 	—

年 月 日	会 議 名	主な議題等	開 催 地
(8.25)		<p>について</p> <p>7 地方行革について</p> <p>8 デジタル人材の確保・育成について</p> <p>9 自治大学校の研修事業について</p> <p>10 消防行政について</p> <p>11 マイナンバーカードの普及促進について</p>	
9. 8 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会給与担当 課長会議	<p>[議題]</p> <p>1 本年の報告及び勧告に向けての各府県市の状況及び課題について</p> <p>[意見交換]</p> <p>1 民調重点要望について</p>	—
12. 7 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会委員長・ 事務局長会議	<p>[議題]</p> <p>1 本年の人事委員会報告・勧告について</p> <p>2 令和4年度全人連理事の選出について</p> <p>[意見交換]</p> <p>1 技術系職種に係る受験者の確保について</p> <p>2 特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の対応について</p>	—
令4. 2. 4 (Web開催)	近畿人事委員会 協議会給与事務 研究会	<p>[情報交換]</p> <p>1 日割計算による通勤手当の支給について</p> <p>2 令和3年民調における調査精度向上対策及び個人票の精査事例について</p> <p>3 採用時年齢が高い職員の初任給決定について</p> <p>4 職員団体との会見内容の公表等について</p> <p>5 給与制度について</p>	—
2. 9 (Web開催)	近畿人事委員会 協議会労基事務 研究会	<p>[研究議題]</p> <p>1 情報通信機器を用いた衛生委員会の開催について</p> <p>2 許可書等の発出・公印押印の見直しについて</p> <p>3 特定機械等の落成検査等の実施体制について</p> <p>4 安全衛生管理体制についての労働基準監督機関としての指導等について</p> <p>[情報提供]</p> <p>1 36協定の電子届出について</p>	—
3. 10 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会公平事務 研究会	<p>[研究議題]</p> <p>1 措置要求に係る判定書の要求者への送付について</p> <p>2 請求者本人による審査請求における手続の円滑な進行上の工夫について</p> <p>3 人事評価結果に関する苦情相談について</p>	—
3. 28 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会任用事務 研究会	<p>[情報交換]</p> <p>1 集団討論・グループワークについて</p> <p>2 集団討論・グループワークの実施方法について</p> <p>3 専門試験問題の作成について</p> <p>4 技術系職種（大卒程度）の受験者確保に向けた試験制度の見直しについて</p> <p>5 現職公務員の採用方針について</p> <p>6 DX（デジタル・トランスフォーメーション）推進に向けた取組について</p> <p>7 第1次試験における動画を含む面接試験の実施について</p>	—

第2 任用関係事務

地方公務員法（昭和25年法律第261号）および職員の任用に関する規則（昭和30年人事委員会規則第2号）の規定に基づき、令和3年度に実施した競争試験および選考試験の状況は、次のとおりである。

1 競争試験

(1) 試験の日程

試験の種類	試験公告日	受付期間	第1次試験日	第2次試験日	名簿確定日
上級試験 (大学卒業程度)	令3.4.30	令3.5.10～5.31 (インターネット)	令3.6.13 6.20 7.3～7.7	令3.7.24 7.29～8.2	令3.8.16
上級試験 (大学卒業程度) 経験者採用	令3.8.24	令3.10.5～11.4 (インターネット)	令3.11.21	令3.12.18 12.19	令4.1.12
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (化学・電気 (電気工学)・総合土木)	令3.11.2	令3.11.15～12.15 (インターネット)	令4.1.9	令4.1.23	令4.2.14
初級試験 (高校卒業程度)	令3.4.30	令3.8.2～9.2 (郵送・持参・インターネット)	令3.9.26	令3.10.9 10.10	令3.10.25
第一回警察官 男性A・女性A	令3.3.1	令3.3.1～4.20 (郵送・持参・インターネット)	令3.5.9	令3.5.31～6.4 7.14～7.16	令3.8.2
第二回警察官 男性A・女性A 男性B・女性B	令3.3.1	令3.8.1～8.31 (郵送・持参・インターネット)	令3.9.19	令3.10.13～10.15 11.24	令3.12.3
小・中学校 事務職員	令3.4.30	令3.8.2～9.2 (郵送・持参・インターネット)	令3.9.26	令3.10.9 10.10 10.17	令3.10.25
就職氷河期世代 を対象とした採用 試験(一般事務)	令3.4.30	令3.7.16～8.17 (インターネット)	令3.8.29 9.12	令3.10.3	令3.10.25
就職氷河期世代 を対象とした採用 試験(総合土木)	令3.8.3	令3.8.6～9.6 (インターネット)	令3.9.26	令3.10.9	令3.10.25
任期付職員 (一般事務)	令3.11.2	令3.11.15～12.15 (インターネット)	令4.1.9	令4.1.23	令4.2.14

(2) 試験区分および採用予定人員

試験の種類	試験区分	採用予定人員	試験の種類	試験区分	採用予定人員	
上級試験 (大学卒業程度)	行政(専門試験型)	50人程度	初級試験 (高校卒業程度)	一般事務	3人程度	
	行政(アビール試験型)	10人程度		警察事務	3人程度	
	警察事務	7人程度		総合土木	2人程度	
	環境行政	2人程度	警察官	県内	第一回 男性 A	45人程度
	社会福祉	14人程度			第二回 女性 A	8人程度
	化学	3人程度		第二回	男性 A	5人程度
	農業	8人程度			女性 A	2人程度
	林業	2人程度		県外	男性 B	12人程度
	建築	4人程度			女性 B	4人程度
	電気(電気工学)	2人程度		A	若干人	
	機械	1人程度			B	若干人
	総合土木	16人程度		小・中学校事務職員	小・中学校事務職員A	4人程度
		小・中学校事務職員B			10人程度	
上級試験 (大学卒業程度) 経験者採用	行政	5人程度	就職氷河期世代を 対象とした採用試験	一般事務	5人程度	
	総合土木	4人程度		総合土木	5人程度	
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (化学・電気 (電気工学)・総合土木)	化学	1人程度	任期付職員 (一般事務)	一般事務	12人程度	
	電気(電気工学)	2人程度				
	総合土木	5人程度				

(3) 受験資格および試験方法

区 分	受 験 資 格	試 験 方 法
上 級 試 験	<p>○ 行政(アピール試験型)および経験者採用以外</p> <p>ア 昭和62年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた者</p> <p>イ 平成12年4月2日以降に生まれた者で次に掲げるもの</p> <p>(ア)学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。以下「大学」という。)を卒業した者または令和4年3月31日までに大学を卒業する見込みの者</p> <p>(イ)滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者</p> <p>ウ 「社会福祉」については次のいずれかの資格を有するまたは有する見込みの者</p> <p>(ア)社会福祉法第19条第1項各号に該当する社会福祉主事の任用資格を有する者または令和4年3月31日までに同資格を有する見込みの者</p> <p>(イ)社会福祉士及び介護福祉士法による社会福祉士の資格を有する者または令和4年3月31日までに同資格を有する見込みの者</p> <p>○ 行政(アピール試験型)</p> <p>ア 平成7年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた者</p> <p>イ 平成12年4月2日以降に生まれた者で次に掲げるもの</p> <p>(ア)大学を卒業した者または令和4年3月31日までに大学を卒業する見込みの者</p> <p>(イ)滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者</p> <p>○ 経験者採用</p> <p>昭和56年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者</p> <p>○ 受験制限(受験できない者)</p> <p>ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者</p> <p>イ 滋賀県職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者</p> <p>ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者</p> <p>エ 日本国籍を有しない者(警察事務の試験区分に限る。)</p>	<p><下記の区分以外></p> <p>○ 第1次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(大学卒業程度) 択一式 47問中40問選択 120分 ・専門試験(大学卒業程度) 択一式 <行政(専門試験型)・警察事務、総合土木以外の試験区分> 40問 120分 <行政(専門試験型)・警察事務> 50問中40問選択 120分 <総合土木> 45問中40問選択 120分 <p>・口述試験 個別面接</p> <p>○ 第2次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接 ・適性検査 <p><行政(アピール試験型)></p> <p>○ 第1次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力検査 択一式 70分 ・口述試験 <p>○ 第2次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接 ・適性検査 <p><経験者採用></p> <p>○ 第1次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(大学卒業程度)<行政> 択一式 40問 120分 ・職務基礎力試験<総合土木> 択一式 75問 90分 ・専門試験(大学卒業程度)<総合土木> 記述式 60分 ・アピールシート<行政・総合土木> 記述式 60分 ・適性検査 <p>○ 第2次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接 <p><特別募集(化学・電気(電気工学)・総合土木)></p> <p>○ 第1次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(大学卒業程度) 択一式 40問 120分 ・専門試験(大学卒業程度)<化学・電気(電気工学)> 択一式 30問 120分 <総合土木> 択一式 30問 120分 記述式 4問中2問選択 30分 ・適性検査 <p>○ 第2次試験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接

区 分		受 験 資 格	試 験 方 法	
初 級 試 験		<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成12年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限 上級試験と同じ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第1次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ・専門試験(高校卒業程度) <総合土木のみ> 択一式 45問中40問選択 120分 ・適性検査 ○ 第2次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・作文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接 	
警察官	第一回	男性A	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和61年4月2日以降に生まれた男性であって、学校教育法に基づく大学を卒業した者、大学を令和4年3月31日までに卒業する見込みの者またはこれらと同等と認められる者 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第1次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(大学卒業程度) 択一式 40問 120分 ・作文試験 60分 ○ 第2次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・身体検査 ・身体精密検査 呼吸器疾患、伝染性疾患等の検査 ・体力試験 握力、上体起こし、長座体前屈 反復横とび、20mシャトルラン、立ち幅とびの検査 ・適性検査 ・口述試験 集団討論 個別面接
		女性A	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和61年4月2日以降に生まれた女性であって、大学を卒業した者、大学を令和4年3月31日までに卒業する見込みの者またはこれらと同等と認められる者 	
	第二回	男性A	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和61年4月2日以降に生まれた男性であって、学校教育法に基づく大学を卒業した者、大学を令和4年3月31日までに卒業する見込みの者またはこれらと同等と認められる者 	
		女性A	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和61年4月2日以降に生まれた女性であって、大学を卒業した者、大学を令和4年3月31日までに卒業する見込みの者またはこれらと同等と認められる者 	
			男性B	

区 分		受 験 資 格	試 験 方 法
	女性 B	○ 昭和61年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた男性。ただし、大学を卒業した者、令和4年3月31日までに卒業する見込みの者およびこれらと同等と認められる者を除く。	<ul style="list-style-type: none"> ・身体精密検査 呼吸器疾患、伝染性疾患等の検査 ・体力試験 握力、上体起こし、長座体前屈反復横とび、20mシャトルラン、立ち幅とびの検査 ・適性検査 ・口述試験 集団討論 個別面接
	警 察 官	○ 受験制限 ア 日本国籍を有しない者 イ 上級試験の受験制限ア～ウと同じ (身体検査基準) 視 力 両眼とも裸眼視力0.6以上または矯正視力1.0以上 色 覚 職務執行に支障がないこと。 聴 力 職務執行に支障がないこと。 その他 職務の遂行に支障のない身体的状態であること。	
	小・中学校 事 務 職 員	○ 小・中学校事務職員A 昭和62年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた者 ○ 小・中学校事務職員B 平成12年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県教育委員会により懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者	○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ・適性検査<小・中学校事務Bのみ> ○ 第2次試験 ・作文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接 ・適性検査<小・中学校事務Aのみ>
	就職氷河期世代 を対象とした 採用試験	○ 昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者	○ 第1次試験 ・能力検査(高校卒業程度) 択一式 70分 ・専門試験(高校卒業程度)<総合土木のみ> 択一式 45問中40問選択 120分 ・作文試験 90分 ・口述試験 個別面接<一般事務のみ> ・適性検査 ○ 第2次試験 ・口述試験 集団討論 個別面接
	任期付職員 (一般事務)	○ 平成16年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者	○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 40問 120分 ○ 第2次試験 ・口述試験 集団討論 個別面接

(4) 試験の実施状況

ア 上級試験

※ () は女性の数を内数で示す。(以下同じ。)

区分	採用予定 人	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受 験 率 %	1次試験 口述対象 人	1次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争 率 倍	採用者数 人
行 政 (専門試験型)	50人程度	(133)	(96)	73.3	(66)	(34)	(24)	5.4	(18)
		405	297		215	100	55		47
行 政 (アビール試験型)	10人程度	(98)	(72)	69.0	(33)	(17)	(9)	7.7	(7)
		200	138		63	30	18		15
警察事務	7人程度	(33)	(25)	76.1	(17)	(13)	(7)	5.0	(4)
		46	35		23	14	7		4
環境行政	2人程度	(1)	(1)	80.0	(1)	(1)	(1)	4.0	(1)
		10	8		5	4	2		2
社会福祉	14人程度	(20)	(16)	74.3	(8)	(7)	(5)	2.6	(5)
		35	26		16	14	10		9
化 学	3人程度	(5)	(2)	50.0	(2)	(2)	(1)	4.0	(0)
		16	8		8	6	2		1
農 業	8人程度	(10)	(9)	96.6	(9)	(6)	(4)	3.1	(4)
		29	28		27	16	9		9
林 業	2人程度	(3)	(0)	66.7	(0)	(0)	(0)	3.0	(0)
		9	6		3	2	2		2
建 築	4人程度	(4)	(3)	88.9	(3)	(3)	(2)	2.0	(2)
		9	8		8	7	4		4
電 気 (電気工学)	2人程度	(0)	(0)	20.0	(0)	(0)	(0)	—	(0)
		5	1		1	1	0		0
機 械	1人程度	(0)	(0)	62.5	(0)	(0)	(0)	5.0	(0)
		8	5		4	2	1		1
総合土木	16人程度	(7)	(6)	64.5	(6)	(5)	(2)	2.2	(2)
		31	20		17	15	9		9
計		(314)	(230)	72.2	(145)	(88)	(55)	4.9	(43)
		803	580		390	211	119		103

イ 上級試験－経験者採用－

区分	採用予定 人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 口述対象 人	1次試験 合格者数 人	最終 合格者数 人	最終 競争率 倍	採用者数 人
行政	5人程度	(63) 316	(46) 200	63.3	—	(7) 46	(3) 19	10.5	(3) 14
総合土木	4人程度	(2) 10	(2) 7	70.0	—	(1) 6	(1) 4	1.8	(1) 2
計		(65) 326	(48) 207	63.5	—	(8) 52	(4) 23	9.0	(4) 16

ウ 上級試験－特別募集（化学、電気（電気工学）、総合土木）－

区分	採用予定 人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 口述対象 人	1次試験 合格者数 人	最終 合格者数 人	最終 競争率 倍	採用者数 人
化学	1人程度	(5) 16	(2) 9	56.3	—	(0) 6	(0) 3	3.0	(0) 3
電気 (電気工学)	2人程度	(0) 10	(0) 8	80.0	—	(0) 5	(0) 3	2.7	(0) 3
総合土木	5人程度	(3) 13	(2) 8	61.5	—	(1) 4	(0) 2	4.0	(0) 2
計		(8) 39	(4) 25	64.1	—	(1) 15	(0) 8	3.1	(0) 8

エ 初級試験

区分	採用予定 人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者数 人	最終 合格者数 人	最終 競争率 倍	採用者数 人
一般事務	3人程度	(7) 25	(6) 20	80.0	(5) 15	(3) 4	5.0	(3) 4
警察事務	3人程度	(15) 19	(15) 18	94.7	(12) 15	(2) 3	6.0	(2) 2
総合土木	2人程度	(1) 2	(1) 2	100.0	(1) 1	(1) 1	2.0	(0) 0
計		(23) 46	(22) 40	87.0	(18) 31	(6) 8	5.0	(5) 6

オ 小・中学校事務職員採用試験

区 分	採用予定 人	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者 数	最 終 合格者 数	最 終 競争 率倍	採用者数 人
小・中学校 事務職員A	4人程度	(90) 153	(65) 114	74.5	(7) 20	(3) 5	22.8	(3) 5
小・中学校 事務職員B	10人程度	(21) 49	(19) 43	87.8	(9) 26	(3) 10	4.3	(3) 9
計		(111) 202	(84) 157	77.7	(16) 46	(6) 15	10.5	(6) 14

カ 就職氷河期世代を対象とした採用試験

区 分	採用予定 人	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 口述対象 人	1次試験 合格者数 人	最 終 合格者 数	最 終 競争 率倍	採用者数 人
一般事務	5人程度	(144) 385	(99) 260	67.5	(14) 52	(7) 25	(1) 5	52.0	(1) 3
総合土木	5人程度	(0) 23	(0) 18	78.3	—	(0) 15	(0) 2	9.0	(0) 2
計		(144) 408	(99) 278	68.1	(14) 52	(7) 40	(1) 7	39.7	(1) 5

キ 任期付職員採用試験

区 分	採用予定 人	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者 数	最 終 合格者 数	最 終 競争 率倍	採用者数 人
一般事務	12人程度	(26) 54	(19) 39	72.2	(15) 31	(12) 16	2.4	(10) 13

ク 警察官（男性）採用試験

区分	採用予定 人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者 数 人	最終 合格者 数 人	最終 競争 率 倍	採用者数 人	
県内	A(第一回)	45人程度	338	281	83.1	261	53	5.3	42
	A(第二回)	5人程度	93	66	71.0	31	2	33.0	1
	B	12人程度	85	83	97.6	60	12	6.9	12
	計		516	430	83.3	352	67	6.4	55
県外	A	若干人	—	23	—	22	1	23.0	1
	B	若干人	—	21	—	17	0	—	0
	計		—	44	—	39	1	44.0	1

ケ 警察官（女性）採用試験

区分	採用予定 人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者 数 人	最終 合格者 数 人	最終 競争 率 倍	採用者数 人
A(第一回)	8人程度	123	98	79.7	92	10	9.8	7
A(第二回)	2人程度	27	20	74.1	12	2	10.0	2
B	4人程度	24	22	91.7	17	3	7.3	3
計		174	140	80.5	121	15	9.3	12

コ 警察官採用県外共同試験の県別内訳

区分	地元県	引継者数 人	1次試験 合格者 数 人	2次試験 受験者 数 人	2次試験 受験率 %	最終 合格者 数 人	最終 競争 率 倍	採用者数 人
警察官 A	福岡県	14	13	9	69.2	0	—	0
	熊本県	2	2	0	—	0	—	0
	宮崎県	5	5	3	60.0	1	5.0	1
	鹿児島県	2	2	1	50.0	0	—	0
小計		23	22	13	59.1	1	23.0	1
警察官 B	石川県	2	1	1	100.0	0	—	0
	福井県	3	3	1	33.3	0	—	0
	福岡県	1	1	1	100.0	0	—	0
	熊本県	1	0	0	—	0	—	0
	宮崎県	9	8	2	25.0	0	—	0
	鹿児島県	5	4	1	25.0	0	—	0
小計		21	17	6	35.3	0	—	0
合計		44	39	19	48.7	1	44.0	1

2 障害者を対象とした職員採用試験

(1) 試験の日程

試験公告日	受付期間	試験日	合格発表日
令3.6.18	令3.7.16～8.23 (郵送・持参・インターネット)	令3.10.31 11.23	令3.12.2

(2) 受験資格および試験方法

受験資格	試験方法
<p>○ 次の全てに該当するもの</p> <p>ア 昭和62年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者</p> <p>イ 次のいずれかに該当する者</p> <p>(ア) 身体障害者手帳の交付を受けている者</p> <p>(イ) 都道府県知事または政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている者</p> <p>(ウ) 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターにより知的障害者であると判定された者</p> <p>(エ) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者</p> <p>○ 受験制限(受験できない者)</p> <p>ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者</p> <p>イ 滋賀県職員として(小・中学校事務の場合は、滋賀県教育委員会により)懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者</p> <p>ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者</p>	<p>・教養試験(高校卒業程度) 択一式 40問 120分</p> <p>・作文試験 60分</p> <p>・口述試験 個別面接</p> <p>・適性検査</p>

(3) 試験の実施状況

※()内は女性の数を内数で示す。

試験区分	採用予定人員	申込者数 人	受験者数 人	受験率 %	合格者数 人	競争率 倍	採用者数 人
一般事務	3人程度	(11) 31	(9) 26	83.9	(1) 3	8.7	(1) 3
小・中学校事務	2人程度	(3) 10	(1) 7	70.0	(1) 2	3.5	(0) 1

※ なお、申込者数、受験者数は第1志望のみの実人数であり、合格者数、採用者数には第2志望で当該試験区分を志望しているものを含む。

3 採用選考

(人)

部局 職	一 般 職 員				企業庁	計
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部			
部長および その相当職	4	—	—	—	—	4
次長および その相当職	1	—	—	—	—	1
課長および その相当職	9	2	2	—	—	13
課長補佐および その相当職	9	4	—	—	—	13
係長および その相当職	15	12	—	—	—	27
主事、技師および その相当職	141	18	10	4	—	173
技能労務職	3	—	—	—	—	3
計	182	36	12	4	①	234

警 察 官	
職	
警 視	2
警 部	10
警 部 補	3
巡 査 部 長	2
巡 査	3
計	② 20

※ 併任、任命換えを含む。

任命権者に委任しているものを除く。(任命権者委任分は別表を参照)

合計 (①+②)	254
----------	-----

○ 上記のうち選考採用職種に係る選考の状況

(人)

職 種	選考人員	合格者数	職 種	選考人員	合格者数
判 定 員	9	9	保 健 師	18	18
児 童 指 導 員	4	4	司 書	1	1
児 童 福 祉 司	5	5	武 道 指 導 員	2	2
保 育 士	1	1	科学捜査研究所の研究員	1	1
職 業 訓 練 指 導 員	2	2	技 術 員	3	3
企 業 庁 水 道 技 術 者	4	4	育休代替任期付職員(一般事務)	26	26
学 芸 員	3	3	育休代替任期付職員(自立支援員)	1	1
工 業 技 術 総 合 セ ン タ ー の 技 師	4	4	育休代替任期付職員(獣医師)	1	1
医 師	3	3	配偶者同行休業代替 任期付職員(一般事務)	1	1
獣 医 師	5	4	産前産後休暇代替 任期付職員(一般事務)	4	4
薬 剤 師	4	3	行政(データサイエンス)	2	2
診 療 放 射 線 技 師	1	1	任期付職員(林業、土木、農業土木)	15	15
歯 科 衛 生 士	1	1	計	121	119

注 職員の任用に関する規則第7条第1号に掲げる職(係長およびその相当職以上の職)に任用した者を含む。

○ 別表 任命権者委任分

職 種	選考人員	合格者数	職 種	選考人員	合格者数
医 師	21	21	薬 剤 師	8	2
歯 科 医 師	1	1	管 理 栄 養 士	25	1
看 護 師	115	62	臨 床 検 査 技 師	15	4
医 療 事 務	3	0	理 学 療 法 士	4	2
診 療 放 射 線 技 師	12	2	会 計 年 度 任 用 職 員	4,505	3,119
言 語 聴 覚 士	8	1	計	4,717	3,215

注 委任分は、職員の任用に関する規則第40条の規定に基づき、会計年度任用職員は各任命権者へ、その他の職種は病院事業庁長へ選考の権限を委任したものである。

4 昇任選考

(人)

部 局 職	一 般 職 員				
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他	計
部 長 お よ び そ の 相 当 職	9	—	—	2	11
次 長 お よ び そ の 相 当 職	16	—	—	2	18
課 長 お よ び そ の 相 当 職	65	2	—	6	73
課 長 補 佐 お よ び そ の 相 当 職	73	2	4	14	93
係 長 お よ び そ の 相 当 職	96	6	9	11	122
計	259	10	13	35	① 317

警 察 官	
職	
警 視	13
警 部	—
警 部 補	—
巡 査 部 長	—
計	② 13

合計 (①+②)	330
----------	-----

第3 給 与 関 係 事 務

1 給与に関する報告、勧告等

地方公務員法の規定に基づき、職員および民間企業従事者の給与の実態等を調査し、これらの調査結果や国家公務員の給与改定の動向等を考慮して、県議会議長および知事に対し、令和3年10月11日に給与等に関する報告および勧告を行った。

(1) 職員給与等実態調査

令和3年4月1日現在において在職する県職員（企業職員を除く。）および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）について調査した。

ア 部局別・給料表別職員数

（単位：人）

部局 給料表	知事	警察	教育委員会	議会	監査員	人事委員会	選挙管理委員会	高等学校等	小学校および中学校	計
行政職	2,513	266	111	26	15	10	6	187	298	3,432
警察職	-	2,283	-	-	-	-	-	-	-	2,283
研究職	202	16	-	-	-	-	-	-	-	218
医療職(1)	17	-	-	-	-	-	-	-	-	17
医療職(2)	131	1	-	-	-	-	-	-	1	133
医療職(3)	111	2	2	-	-	-	-	-	-	115
福祉職	84	-	-	-	-	-	-	-	-	84
高等学校等教育職	-	-	18	-	-	-	-	2,834	-	2,852
小・中学校等教育職	-	-	16	-	-	-	-	-	6,863	6,879
技能労務職	39	6	-	-	-	-	-	27	-	72
計	3,097	2,574	147	26	15	10	6	3,048	7,162	16,085

注1 教育委員会のうち高等学校等教育職および小・中学校等教育職については定数内指導主事の数字である。

2 小学校および中学校等の数字には、県立中学校の職員40人（小学校および中学校等教育職39人、行政職1人）を含む。

3 再任用職員は、含まれていない。（表シまでについて同じ。）

イ 給料表別・学歴別・性別人員構成

（単位：％）

区 分 給料表	学 歴 別 構 成 比				性 別 構 成 比	
	中 学 卒	高 校 卒	短 大 卒	大 学 卒	男	女
行政職給料表	-	14.6	11.7	73.7	66.2	33.8
警察職給料表	-	43.0	3.1	53.9	90.6	9.4
研究職給料表	-	3.2	4.6	92.2	76.1	23.9
医療職給料表(1)	-	-	-	100.0	82.4	17.6
医療職給料表(2)	-	-	14.3	85.7	51.1	48.9
医療職給料表(3)	-	-	31.3	68.7	10.4	89.6
福祉職給料表	-	2.4	22.6	75.0	48.8	51.2
高等学校等教育職給料表	-	1.4	3.1	95.5	55.7	44.3
小・中学校等教育職給料表	-	-	4.8	95.2	47.0	53.0
技能労務職給料表	37.5	48.6	11.1	2.8	79.2	20.8
計	0.2	9.7	6.1	84.0	59.2	40.8

ウ 年齢階層別構成比

年齢階層	職 種		職 種			警察職員	全 職 員
	一般職員	行 政	教育職員	高 校 等	小中学校		
～ 24歳	% 8.1	% 8.6	% 6.7	% 3.2	% 8.1	% 9.7	% 7.4
25 ～ 29	13.3	13.6	16.0	12.6	17.5	15.0	15.2
30 ～ 34	12.5	13.0	15.0	12.8	16.0	13.6	14.2
35 ～ 39	11.2	11.0	12.5	10.3	13.4	16.7	12.8
40 ～ 44	11.1	10.7	10.1	10.2	10.0	15.3	11.1
45 ～ 49	13.5	14.1	11.1	15.8	9.2	12.1	11.8
50 ～ 54	15.3	14.9	12.0	14.0	11.1	8.6	12.3
55 ～ 59	14.9	14.0	16.6	21.1	14.7	9.0	15.1
60 ～	0.1	0.1	-	-	-	-	0.1
人員数	4,071 人	3,432 人	9,731 人	2,852 人	6,879 人	2,283 人	16,085 人

エ 職員の平均給与月額

区 分		給 料	扶養手当	地域手当	計	対前年比
		円	円	円	円	%
一般職員	令和3年4月	325,860	8,570	21,392	355,822	△0.90
	令和2年4月	328,560	8,904	21,600	359,064	
全職員	令和3年4月	349,288	8,638	22,157	380,083	△0.48
	令和2年4月	350,889	8,749	22,264	381,902	

注 一般職員とは、全職員のうち教育職員および警察職員を除いたものをいう。

(給料表別平均給与月額)

給 料 表	平均年齢	給 料	扶養手当	地 域 手 当	合 計
	歳	円	円	円	円
行 政 職	41.3	321,880	8,653	21,040	351,573
警 察 職	38.9	333,057	14,238	21,243	368,538
研 究 職	44.0	363,446	9,641	23,229	396,316
医 療 職 (1)	43.7	432,929	8,218	78,294	519,441
医 療 職 (2)	42.7	335,396	8,162	21,275	364,833
医 療 職 (3)	42.5	334,602	5,479	20,719	360,800
福 祉 職	37.7	319,317	7,329	20,242	346,888
高 校 等 教 育 職	43.6	384,243	8,538	23,990	416,771
小 中 学 校 等 教 育 職	39.9	354,048	6,861	22,154	383,063
技 能 労 務 職	51.9	352,576	8,613	21,800	382,989

注 給料は、給料の調整額および教職調整額を含む。

オ 職員の給料表別・級別人員構成

	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
行政 3,432人	人 378	人 586	人 799	人 710	人 433	人 333	人 127	人 47	人 19
	% 11.0	% 17.1	% 23.3	% 20.7	% 12.6	% 9.7	% 3.7	% 1.4	% 0.6
警察 2,283	209	374	446	769	303	89	50	25	18
	9.2	16.4	19.5	33.7	13.3	3.9	2.2	1.1	0.8
研究 215	0	69	98	47	1	—	—	—	—
	0.0	32.1	45.6	21.9	0.5	—	—	—	—
医療(1) 17	7	1	2	7	—	—	—	—	—
	41.2	5.9	11.8	41.2	—	—	—	—	—
医療(2) 133	0	17	37	14	44	16	5	—	—
	0.0	12.8	27.9	10.5	33.1	12.0	3.8	—	—
医療(3) 115	0	13	32	28	31	11	—	—	—
	0.0	11.3	27.8	24.3	27.0	9.6	—	—	—
福祉 84	18	34	5	20	5	2	—	—	—
	21.4	40.5	6.0	23.8	6.0	2.4	—	—	—
高校 2,852	13	2,646	116	71	(特2) 6	—	—	—	—
	0.5	92.8	4.1	2.5	(特2) 0.2	—	—	—	—
小中学校 6,879	0	6,132	370	315	(特2) 62	—	—	—	—
	0.0	89.1	5.4	4.6	(特2) 0.9	—	—	—	—

注1 給料表欄の人数は合計人数である。

2 「—」は、給料表において級の無いことを示す。

3 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

カ 行政職給料表の経験年数別・学歴別人員および平均給料額

経験年数階層	学歴	大 学 卒		高 校 卒	
	区分	人 員	平均給料額	人 員	平均給料額
計		2,531 人	319,391 円	501 人	317,888 円
1年未満		76	191,462	7	157,092
1年以上 2年未満		87	197,020	6	161,807
2年以上 3年未満		76	203,087	19	167,665
3年以上 5年未満		185	215,544	21	180,103
5年以上 7年未満		174	229,768	17	194,729
7年以上 10年未満		235	250,383	34	211,426
10年以上 15年未満		368	285,713	39	245,333
15年以上 20年未満		240	334,603	51	285,495
20年以上 25年未満		266	374,619	48	331,957
25年以上 30年未満		341	397,414	82	364,511
30年以上 35年未満		340	414,430	83	386,942
35年以上		143	426,826	94	400,602

キ 職員の扶養親族数等

扶養手当受給者数		6,630 人	受給者1人当たり扶養親族数
扶養親族数	配偶者	3,243	
	子	10,452	全職員1人当たり扶養親族数
	配偶者・子以外	288	
	計	13,983	全職員1人当たり扶養手当額
			8,638円

注 扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっている者をいう。

ク 職員の管理職手当の支給状況

区分	1種	2種	3種	4種	5種	6種	7種	受給者計	手当受給者1人当たり平均手当月額
受給者	19 人	71 人	183 人	295 人	143 人	378 人	324 人	1,413 人	62,629 円

ケ 職員の地域手当の支給状況

区分	地域手当地域区分	計	東京都特別区	医療職(1)	滋賀県
			18.5%	16.0%	6.0%
人員		16,085 人	24 人	17 人	16,044 人
構成比		100.0 %	0.1 %	0.1 %	99.7 %
平均手当月額		22,157 円	68,486 円	78,294 円	22,028 円

コ 職員の単身赴任手当の支給状況

区分	職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離											受給者計	手当受給者1人当たり平均手当月額
	100km未満	100km以上250km未満	250km以上400km未満	400km以上700km未満	700km以上900km未満	900km以上1,100km未満	1,100km以上1,300km未満	1,300km以上1,500km未満	1,500km以上2,000km未満	2,000km以上2,500km未満	2,500km以上		
受給者	55 人	1 人	0 人	17 人	2 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	75 人	36,400 円

サ 職員の住居手当の支給状況等

支給を受けている者	3,125 人	全職員1人当たり手当額	5,628 円
		住居手当受給者の平均家賃額	62,292 円

シ 職員の通勤手当および通勤の状況

① 通勤手当の支給状況

区 分	職 員 数	対 全 職 員 比	対 受 給 者 比
支給を受けている者	14,927 人	92.8 %	100.0 %
交通機関のみ利用者	2,549	15.8	17.1
交通用具のみ利用者	11,093	69.0	74.3
自動車使用者	10,628	66.1	71.2
自転車等使用者	465	2.9	3.1
交通機関・交通用具併用者	1,285	8.0	8.6
自動車との併用者	1,039	6.5	7.0
自転車等との併用者	246	1.5	1.6
受給者1人当たりの手当額	10,920円		
全職員1人当たりの手当額	10,134円		

注 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その計がそれぞれの累積割合と一致しない場合がある。

② 交通機関利用者の所要運賃額階層別分布

所要運賃額階層	職 員 数	割 合
10,000円以下	1,839 (679)人	48.0 %
10,001円以上 12,000円以下	405 (131)	10.6
12,001円以上 14,000円以下	247 (59)	6.4
14,001円以上 16,000円以下	325 (96)	8.5
16,001円以上 18,000円以下	193 (55)	5.0
18,001円以上 20,000円以下	97 (24)	2.5
20,001円以上 22,000円以下	188 (67)	4.9
22,001円以上 24,000円以下	218 (103)	5.7
24,001円以上 26,000円以下	51 (5)	1.3
26,001円以上 28,000円以下	121 (36)	3.2
28,001円以上 30,000円以下	50 (16)	1.3
30,001円以上 32,000円以下	28 (4)	0.7
32,001円以上 34,000円以下	17 (3)	0.6
34,001円以上 36,000円以下	19 (2)	0.5
36,001円以上 38,000円以下	7 (1)	0.2
38,001円以上 40,000円以下	8 (1)	0.1
40,001円以上 42,000円以下	7 (0)	0.2
42,001円以上 44,000円以下	6 (0)	0.2
44,001円以上 46,000円以下	1 (0)	0.0
46,001円以上 48,000円以下	1 (1)	0.0
48,001円以上 50,000円以下	2 (1)	0.1
50,001円以上 52,000円以下	1 (0)	0.0
52,001円以上	3 (1)	0.1
計	3,834(1,285)	100.0
平均所要額	12,230円	

注1 職員数欄の()内の人員は、交通用具との併用者の数を内書したものである。

2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その計がそれぞれの累積割合と一致しない場合がある。

③ 交通用具使用者の使用距離階層別分布
(自動車使用者)

距離階層	職員数	割合
5km未満	1,873 (240) 人	16.1 %
5km以上 10km未満	3,204 (176)	27.5
10km以上 14km未満	2,059 (122)	17.6
14km以上 18km未満	1,424 (114)	12.2
18km以上 22km未満	1,135 (119)	9.7
22km以上 26km未満	685 (67)	5.9
26km以上 30km未満	402 (36)	3.4
30km以上 34km未満	287 (15)	2.5
34km以上 38km未満	161 (9)	1.4
38km以上 42km未満	152 (24)	1.3
42km以上 46km未満	102 (32)	0.9
46km以上 50km未満	74 (23)	0.6
50km以上 54km未満	35 (18)	0.3
54km以上 58km未満	30 (14)	0.3
58km以上 62km未満	16 (12)	0.1
62km以上	28 (18)	0.2
計	11,667 (1,039)	100.0
平均使用距離	13.9 km	

- 注1 職員数欄の()内の人員は、交通機関との併用者の数を内書したものである。
 2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

(自転車等使用者)

距離階層	職員数	割合
5km未満	396 (228) 人	55.7 %
5km以上 10km未満	167 (12)	23.5
10km以上 15km未満	79 (1)	11.1
15km以上 20km未満	49 (4)	6.9
20km以上 25km未満	13 (1)	1.8
25km以上 30km未満	2 (0)	0.3
30km以上	5 (0)	0.7
計	711 (246)	100.0
平均使用距離	6.5 km	

- 注1 職員数欄の()内の人員は、交通機関との併用者の数を内書したものである。
 2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

ス 再任用職員の給料表別・級別人員分布

① フルタイム勤務職員

給料表	級							
	計	1	2	3	4	5	6	7
行政職給料表	123人	人	人	119人	人	3人	1人	人
警察職給料表	7					6		1
研究職給料表	10		9		1			
医療職給料表(2)	2			2				
医療職給料表(3)	6				6			
福祉職給料表	1			1				
高等学校等教育職給料表	223	12	211					
小学校および中学校等教育職給料表	198		184		14			
技能労務職給料表	29							
給料表計	599							

注 該当人員数が0の級は空欄とした。

② 短時間勤務職員

給料表	級							
	計	1	2	3	4	5	6	7
行政職給料表	65人	人	人	64人	人	1人	人	人
警察職給料表	2					1		1
研究職給料表	4		4					
医療職給料表(2)	2				2			
医療職給料表(3)	1				1			
福祉職給料表	3		1	2				
高等学校等教育職給料表	1		1					
技能労務職給料表	8							
給料表計	86							

注 該当人員数が0の級は空欄とした。

(2) 職種別民間給与実態調査

一般職に属する職員の給与について検討するため、民間給与の実態を調査した。

ア 調査対象事業所

全産業の企業規模 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 634 事業所
 なお、令和 3 年は新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

イ 調査対象職種

54 職種（行政職相当職種 22 職種、その他の職種 32 職種）

ウ 調査実人員

初任給関係 457 人（行政職に相当する調査実人員 437 人）、初任給関係以外の調査職種 6,357 人（行政職に相当する調査実人員 5,819 人。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は、42,884 人であり、このうち、行政職相当職種は 39,915 人である。）

エ 規模別調査事業所数

企業規模	100人未満	100人以上 500人未満	500人以上 1,000人未満	1,000人以上 3,000人未満	3,000人以上	計
事業所数	17	54	12	15	19	117

注 上記のほか、調査不能の事業所が 13 所あった。

オ 調査結果の概要

① 民間における職種別平均給与月額等

職 種 名	調査実人員	平均年齢	令和 3 年 4 月 分 平 均 支 給 額		
			きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A)－(B)
	人	歳	円	円	円
支 店 長	5	50.8	607,136	0	607,136
工 場 長	5	54.1	629,983	0	629,983
事 務 部 長	169	52.4	648,644	934	647,710
技 術 部 長	180	52.6	694,681	2,249	692,432
事 務 部 次 長	40	53.3	583,288	107	583,181
技 術 部 次 長	44	52.3	588,294	3,274	585,020
事 務 課 長	301	50.1	573,789	4,972	568,817
技 術 課 長	434	49.5	615,338	3,860	611,478
事務課長代理	142	47.5	560,418	56,810	503,608
技術課長代理	152	47.9	567,579	19,907	547,672
事 務 係 長	334	46.7	427,110	41,381	385,729
技 術 係 長	571	44.8	489,031	59,701	429,330
事 務 主 任	231	42.8	371,852	37,488	334,364
技 術 主 任	373	44.7	457,982	80,778	377,204
事 務 係 員	1,263	39.8	337,496	29,632	307,864
技 術 係 員	1,575	38.4	383,177	53,512	329,665

② 民間における職種別・学歴別・企業規模別初任給

職種	学歴	全規模	規模500人以上	規模100人以上 500人未満	規模100人未満
		円	円	円	円
新卒事務員	大学卒	209,053	218,873	206,767	※193,800
	短大卒	※182,314	X	※177,336	X
	高校卒	170,132	※173,864	※171,206	※161,450
新卒技術者	大学卒	210,556	217,078	206,001	X
	短大卒	192,060	※195,479	※190,980	X
	高校卒	169,581	171,186	168,549	※167,633
計	大学卒	209,813	217,783	206,413	※196,067
	短大卒	189,403	※195,065	※185,772	X
	高校卒	169,747	171,831	169,409	※165,160

注1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族（扶養）手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

2 「X」は、調査事業所が1事業所の場合である。

3 「※」は、調査事業所が5事業所以下であることを示す。

③ 民間における家族（扶養）手当の支給状況

支給の有無		事業所割合
家族手当制度がある		77.6 %
配偶者に家族手当を支給する		(84.6 %)
家族手当制度がない		22.4 %
被扶養者の 構成別	配偶者	15,339 円
支給月額	配偶者と子1人	21,483 円
	配偶者と子2人	27,522 円

注1 () 内は、家族（扶養）手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 支給月額は、配偶者に家族（扶養）手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

④ 民間における在宅勤務手当の支給状況

その1 在宅勤務の実施状況および在宅勤務手当の支給状況

在宅勤務を 実施している	在宅勤務手当を支給する		在宅勤務手当を支給しない		在宅勤務を 実施していない
	%	%	%	%	
57.5	(26.8)	(73.2)	42.5		

注 () 内は在宅勤務を実施している事業所を100とした割合である。

その2 在宅勤務手当の支給の検討状況

検討している	検討していない
%	%
28.4	71.6

注 在宅勤務を実施している事業所のうち在宅勤務手当を支給しない事業所を100とした割合である。

⑤ 民間における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A 1)		378,161 円	278,158 円
	上半期 (A 2)		381,061	276,298
特別給の支給額	下半期 (B 1)		838,465	524,898
	上半期 (B 2)		791,492	473,494
特別給の支給割合	下半期 (B 1/A 1)		2.22 月分	1.89 月分
	上半期 (B 2/A 2)		2.08	1.71
	年間計		4.30	3.60
年間の平均			4.30 月分	

注1 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

⑥ 民間における初任給の改定状況

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	35.1 %	(33.4) %	(66.6) %	- %	64.9 %
高校卒	30.5	(41.1)	(58.9)	-	69.5

注1 事務員と技術者のみを対象としたものである。
 2 () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

⑦ 民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	32.9 %	26.0 %	1.8 %	39.3 %
課長級	26.8	21.2	1.9	50.1

注 ベースアップの慣行の有無が不明およびベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

⑧ 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	84.4 %	82.1 %	18.9 %	9.7 %	53.5 %	2.3 %	15.6 %
課長級	80.5	78.2	19.4	10.1	48.7	2.3	19.5

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およびベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

⑨ 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

項目	係 員		課 長 級		部 長 級	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
令和2年冬季	59.5 %	40.5 %	51.1 %	48.9 %	51.2 %	48.8 %

⑩ 民間における定年制の状況

定年制あり	定年年齢		定年制なし
	60歳	61歳以上	
100.0 %	86.8 %	13.2 %	0.0 %

注 定年制の有無を回答した事業所を100とした割合である。

⑪ 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

区分	給与減額あり	60歳で減額		給与減額なし
課 長 級	77.1 %	69.2 %		22.9 %
非 管 理 職	69.2 %	69.2 %		30.8 %

注1 「定年年齢を60歳から引き上げた事業所」には、定年制を廃止した事業所を含む(⑩において同じ。)
 2 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組みの有無を回答した事業所を100とした割合である。

⑫ 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準

課 長 級	非 管 理 職
61.1 %	71.1 %

注 標準的な常勤従業員が60歳になる前に受けていた年間給与水準を100とした場合に60歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

(3) 大津市における費目別、世帯人員別標準生計費

(令和3年4月)

費目	世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
		円	円	円	円	円
食 料 費		30,980	49,660	58,000	66,340	74,680
住 居 関 係 費		37,500	45,660	39,320	32,980	26,640
被 服 ・ 履 物 費		6,140	6,900	8,650	10,390	12,130
雑 費 I		21,640	46,710	57,900	69,080	80,290
雑 費 II		8,390	24,700	24,160	23,610	23,060
計		104,650	173,630	188,030	202,400	216,800

注1 2人から5人世帯については、「家計調査」(総務省)の大津市勤労者世帯(集計世帯数:96世帯)における令和3年4月の費目別平均支出額(日数を365/12日に、世帯人員を4人に調整したもの)に、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した。
 2 1人世帯については、令和元年の「全国家計構造調査」および「全国単身世帯収支実態調査」(総務省)の単身勤労者世帯に係る資料を基に人事院が作成した令和3年4月の各費目別標準生計費を、大津市に置き換えて算定した。
 3 「雑費I」は、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽に係る支出である。
 4 「雑費II」は、その他の消費支出(諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金等)である。

(4) 職員の給与等に関する報告および勧告

本委員会は、令和3年10月11日に県議会および知事に対して、別記第1のとおり報告し、別記第2のとおり勧告した。

別記第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨にのっとり、昨年10月および11月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適應しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。併せて、任命権者から昨年の報告以降の取組状況等について聴取した内容も踏まえ、人事管理についても報告を行うものである。

1 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされるとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保する機能を有するものであり、給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保するため、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、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の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、人事院および全国の人事委員会と共同で実施しているもので、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象としており、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。このような比較方法および調査対象については、国家公務員および地方公務員全体の問題として、国において様々な議論・研究がなされた結果、最も適切な方式であるとされているものである。なお、これまでに、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させる観点から、調査対象企業規模の引下げや調査対象産業の拡大などの見直しが行われてきたところである。

2 職員の給与

本委員会が、令和3年4月1日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員8,963人、県費負担市町立学校教職員7,122人、合計16,085人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等10種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は3,432人で、その平均給与月額は351,573円（給料321,880円、扶養手当8,653円、地域手当21,040円）であり、平均年齢は41.3歳（男性42.5歳、女性38.9歳）、性別構成は男性66.2%、女性33.8%、学歴別構成は大学卒73.7%、短大卒11.7%、高校卒14.6%となっている。

また、全職員の平均給与月額は380,083円（給料349,288円、扶養手当8,638円、地域手当22,157円）であり、その平均年齢は40.8歳（男性41.3歳、女性40.2歳）、性別構成は男性59.2%、女性40.8%、学歴別構成は大学卒84.0%、短大卒6.1%、高校卒9.7%、中学卒0.2%である。

3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の634事業所から、層化無作為抽出法により抽出した130の事業所について、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、90.0%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

その主な調査結果は、次の(1)～(4)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年4月の事務・技術関係職種等に該当する従業員6,357人の給与について調査した。

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査したところ、その平均月額額は、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	209,813 円
	短 大 卒	189,403 円
	高 校 卒	169,747 円

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

(3) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査したところ、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.9%（昨年37.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.8%（同0.0%）となっている。

項 目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの 慣 行 な し
	%	%	%	%
係 員	32.9	26.0	1.8	39.3
課 長 級	26.8	21.2	1.9	50.1

注 ベースアップ慣行の有無が不明およびベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.1%（昨年79.2%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は18.9%（同21.6%）、減額となっている事業所の割合は9.7%（同13.1%）となっている。

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし	%		
係 員	84.4	82.1	18.9	9.7	53.5	2.3	15.6
課 長 級	80.5	78.2	19.4	10.1	48.7	2.3	19.5

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およびベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合は、平均給与月額額の4.30月分となっている。

項 目	区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
			円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A1)		378,161	278,158
	上半期 (A2)		381,061	276,298
特別給の支給額	下半期 (B1)		838,465	524,898
	上半期 (B2)		791,492	473,494
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)		2.22	1.89
	上半期 (B2/A2)		2.08	1.71
	年間計		4.30	3.60
	年間の平均		4.30	

注1 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

4 職員の給与と民間従業員の給与の比較

(1) 月例給

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者等を除く。平均年齢42.0歳）と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者等を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして8円（0.00%）上回っていることが明らかとなった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B) (円) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
375,568円	375,576円	△ 8円 (0.00%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

(2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年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は、年間で所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.15月分上回っていた。

5 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は100.8であったが、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するための地域手当補正後のラスパイレス指数では99.2であり、国家公務員の水準を下回っている。

なお、地域手当補正前の同年の47都道府県の平均は100.0、近畿6府県は99.4～100.8であった。

6 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%、大津市で0.9%の低下となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ173,630円、188,030円および202,400円となった。

7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月10日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告および勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告を行った。また、併せて、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

※ 別紙省略

8 むすび

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

期末手当・勤勉手当については、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0.15月分引き下げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、再任用職員の期末手当・勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

なお、月例給については、民間事業所従業員との給与較差が極めて小さく、適切な改定が困難であることから、本年は給料表、諸手当とも改定を行う必要はないものと認める。

(2) 人材の確保、育成

ア 優秀で多様な人材の確保

近年、少子高齢化や民間企業の高い採用意欲の影響により、上級試験（行政職）の競争倍率は低下傾向である。昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響による民間企業等における雇用情勢の悪化の懸念等により公務員志向が高まり、6.9倍と好転したところであるが、民間企業の新規卒業者に対する採用意欲は依然として高く、本年度の同倍率は6.0倍と昨年度を下回る結果となった。特に、人材獲得競争が激しい一部の技術系職種については、必要人員を確保できていない状況となっている。

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、Webを利用した説明会やセミナーの実施、動画の充実を図るなど、コロナ禍においても滋賀県職員として働くことの魅力発信に努めてきたところであり、今後も引き続き効果的なWebの活用に取り組むとともに、感染症対策を講じた上での現場見学会や対面での説明会の実施など、社会情勢および志望者のニーズに柔軟に対応していく。

また、複雑多様化する行政課題に対応できる人材を確保するため、民間企業等の経験者を対象とした採用試験や就職氷河期世代を対象とした採用試験など、多様な試験を年間通じて実施しており、志望者によりわかりやすく訴求できるよう、試験制度全般について広報に努めていく。

任命権者においても、受験者の確保に向け、人材確保が困難な職種等を中心に各職種の魅力ややりがいを今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、本委員会としても任命権者とより一層連携を強化していく。

イ 組織を挙げた人材育成

近年、職員採用数の増加により、職員構成から見て若手職員をはじめとした行政経験の浅い職員の割合が大きくなっている。

これらの職員の育成に当たっては、職員としての基礎的な知識等を習得するための研修や、職員が個性や強みを生かし能力を十分に発揮できるようにするための、職場におけるきめ細やかな助言、指導が必要である。

こうした職員への助言、指導や係のマネジメントなど、係長の負担は大きく、任命権者においては係長のマネジメント能力を強化するための研修や、係長を補佐する職員の育成などの取組を行っているところであり、こうした取組を今後も更に進めていく必要がある。

昨年3月に改定された知事部局等の「次世代育成支援対策推進法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画」（以下「特定事業主行動計画」という。）で数値目標を掲げる「将来、現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたいと考える割合」は、男性が69.5%、女性が57.3%と、男女とも目標値の95%以上に達しておらず、また、男性と女性の差が12.2ポイント生じている。男女のポイント差の解消を図りながら、全職員が自身のキャリアプランについて早期から考えられるよう、一層研修の充実、強化に努めていくことが重要である。

さらに、公務を担う人材を育て生かすためには、人事評価制度を活用し、コミュニケーションを通じて職員の強みや弱み、業務の進捗状況を的確に把握し適切なフィードバックを行うなど、人材育成およびキャリア形成支援に生かしていくことが必要である。

県庁力の最大化を図るためには、若手職員から管理職員まで切れ目のない人材育成が必要である。管理職員の果たす役割は重要であることから、管理職員のリーダーシップやマネジメント力を向上させるとともに、地方公務員の定年が引き上げられることから、高齢層職員がこれまで培ってきた知識や経験を後進の育成に活用するなど、組織を挙げて人材育成に取り組む必要がある。

ウ 障害者雇用の推進

障害者雇用については、任命権者において本年6月1日現在で法定雇用率は達成されており、引き続き確実に達成していくことが求められる。

障害者を対象とした採用試験については、令和元年度から身体障害者のほか、精神・知的障害者も対象に加えて実施しており、令和元年度と昨年度で精神障害者10名と身体障害者2名が採用されたところである。

任命権者においては、令和2年3月に策定された障害者活躍推進計画において、ワーク・エンゲージメント¹に関する目標を掲げ、障害者の雇用推進に取り組んでいるところである。また、庁内の人的サポート体制の整備や組織外の関係機関との連携体制の構築を進めるとともに、障害者の働きやすい職場環境を実現するためのオフィスサポートセンターを庁内に立ち上げるなど、様々な取組をしているところである。

今後も、採用された職員がその能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き続けられるよう、更に職場環境を整備し支援していく必要がある。

エ 女性職員の活躍推進

採用試験（競争試験）の受験者に占める女性の割合は、令和元年度は32.6%、昨年度は33.8%と着実に増加しており、特定事業主行動計画に掲げる令和4年度目標値である「3分の1以上」を達成しているところであり、今後も女性職員の割合は増加することが見込まれる。

1 「2021年版経営労働政策特別委員会報告ーエンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society5.0の実現を目指すー」（一般社団法人日本経済団体連合会）によれば、「エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、「働きがい」や「働きやすさ」を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」とされている。

また、今年度の参事級以上に占める女性職員の割合は11.1%となっており、目標値の10%を達成しているところであるが、係長職に占める女性職員の割合については18.7%と目標値の20%に達しておらず、引き続き女性職員の登用を推進する必要がある。

任命権者においては、特定事業主行動計画の目標達成に向け、早期から幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行うほか、中堅層職員および管理職員を対象にリーダーシップの向上や経験不足を補うための研修を実施するなど、様々な取組を進めているところである。今後も、後述の「仕事と家庭生活の両立支援の推進」に係る取組や、人事配置や仕事の配分において機会を与え、やりがいを高めることなどの女性職員のキャリア形成支援を着実に進めていくことが重要である。

オ コンプライアンス意識の一層の向上

県政の円滑な運営には県民の信頼が不可欠であり、全体の奉仕者として高い規範意識を持って職務に当たらなければならない。

「滋賀県職員コンプライアンス指針」において、コンプライアンスは、法令等の遵守に加え、県政の目標達成のためにどのように行動すべきかという意識を常に持ちながら業務を遂行することも含まれるとされている。

しかしながら、本年においても不祥事や不適切な事務処理が断続的に発生し、県政に対する県民の信頼を著しく損なうとともに公務の遂行に多大な影響を及ぼしているところである。

職員のコンプライアンス意識の向上を図るため、昨年度には「滋賀県コンプライアンス指針」が改訂され、研修やコンプライアンス指針チェックシートによる自己チェックなどの取組が行われているが、不祥事等の発生状況を見れば十分とは言えず、職員一人一人がコンプライアンスを自分事と考え、行動できるよう更に意識を高めていく必要がある。

職員が県民の信頼を得て、やりがいを感じ、誇りを持って働く組織であり続けるため、「滋賀県職員コンプライアンス指針」に沿って適正に職務を遂行することを徹底し、所属長をはじめとした管理監督者が職責を自覚し、率先垂範するとともに、業務を行う中で部下職員に対し適切に助言、指導を行うなど、組織を挙げてより一層、職員のコンプライアンス意識の向上に努める必要がある。

(3) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

ア 「新しい日常」に対応した多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、昨年度以降、テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方の一層の推進が求められている。

こうした状況を背景に、知事部局等においては、在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数が令和元年度は134人であったところ、昨年度は上半期に2,256人、下半期に1,011人と、また、早出・遅出勤務の実施者数が令和元年度は38人であったところ、昨年度は上半期に3,111人、下半期に1,289人と、いずれも大幅に増加した。

テレワーク等は災害時における行政機能の維持のための有効な手段の一つであり、引き続きコロナ禍における「新しい日常」²に対応した働き方を推進する必要がある。

また、多様で柔軟な働き方の推進は、育児や介護等の時間的制約を抱える職員、障害を有する職員や高齢層職員など多様な人材がそれぞれの状況に合った働き方を実現するダイバーシティの観点からも必要な取組であり、誰もが使いやすい制度となるよう改善を重ねていくことが求められる。

一方で、在宅で勤務を行う場合には、仕事と休息や生活との境界が曖昧になりやすく、また、上司や同僚とのコミュニケーション不足により職員が孤立しやすいことから、長時間労働による生活時間の侵害や業務能率の低下が生じることのないよう留意する必要がある。

併せて、これらの懸念がテレワーク等の推進を妨げることのないよう、その実施を個々の職員に委ねるだけでなく、場面に応じたテレワーク等の利活用の有効性について、組織的な方針を周知し、職員間で共有することも必要である。

昨年12月には総務省において「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」が策定され、デジタル社会の実現に向けて、自治体においてもデジタル・トランスフォーメーション（DX）を推進し、業務の効率化を図るとともに、行政サービスの向上につなげることが求められている。任命権者は、行政の仕事の進め方に変革が求められていることを強く認識し、テレワークや業務の見直し等に係る課題や改善策を繰り返し検証することにより、行政機能の維持・向上に取り組む必要がある。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持や公務能率の観点のみならず、人材の確保や全ての職員が活躍できる職場環境づくりを進める上で極めて重要な課題である。

本県では、平成31年4月から本委員会規則により時間外勤務命令に上限時間を設定しており、健康経営³の取組とも相まって、令和元年度には時間外勤務に減少の兆しが見えたところである。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症対策に伴う業務の長期化等により、昨年度の知事部局における1人当たり月平均の時間外勤務は19.4時間と前年度を1.4時間上回り、今年度に入ってから増加傾向にある。

² 本文では、新型コロナウイルス感染症を契機として広まった、暮らしや働く場での感染拡大を防止するための移動の回避や身体的距離の確保などの行動様式が定着した日常を示す言葉として使用している。

時間外勤務の縮減に向けては、単に平均的な従事時間を減少させることだけでなく、特に長時間労働を行った職員に着目し、個別にその要因を踏まえ、具体的な対策を行うことが重要である。

本県では、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認める業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対して上限を超えて時間外勤務命令を命ずる場合には、任命権者は、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析および検証を行わなければならないこととしており、本委員会としても任命権者から報告を求め、制度運用の適正化に努める。

昨年度の任命権者の報告によると、令和元年度に特例業務に従事した知事部局の職員は 22 人で、うち 1 箇月 100 時間を超えた職員が 6 人、1 年 720 時間を超えた職員が 1 人、2 箇月から 6 箇月の平均で 80 時間を超えた職員が 7 人、1 箇月において 45 時間を超える月数が 6 箇月を超えた職員が 12 人であった。

主たる要因としては、新型コロナウイルス感染症対策業務、児童虐待事案対応業務等であり、業務の重要性、緊急性等から回避できなかったものとされているが、当該業務は今後も継続的に発生し得るものであり、引き続き検証結果に基づき適切に対応する必要がある。

本委員会では、監督権限を有する全ての事業所に対し、労働基準法（以下「労基法」という。）第 36 条第 1 項に規定する時間外労働・休日労働に関する協定（以下「三六協定」という。）の遵守状況を調査した結果、限度時間を超えて勤務を命じていた事業所があったため、本年 8 月に是正勧告を行い、法令の遵守および改善に向けた措置を求めたところであり、是正状況を注視していく。

加えて、労基法第 33 条第 1 項に規定する災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に該当するものとして本委員会に届け出のあった事業所の該当職員については、三六協定の限度時間は適用されないものの、実態として新型コロナウイルス感染症対策業務に伴う恒常的な時間外勤務となっていることから、改善を要請していく。

また、本委員会が実施した時間外勤務実態調査では、共通事務支援端末のログオン・ログオフデータによる在庁時間と時間外勤務命令簿とのかい離が大きい職員が多数ある部署や特定の職員に時間外勤務が著しく偏っている部署が見受けられたことから、所属長等はリーダーシップを発揮し、適正な勤務時間管理と併せて、業務分担の見直しや応援体制の構築が柔軟になされるよう積極的なマネジメントに努める必要がある。

知事部局においては、増大する行政需要に対応するため、5 年連続で職員定数が増員されてきたが、部局を超えて新型コロナウイルス感染症対策業務への対応に当たっている中、なお長時間の時間外勤務を命じざるを得ない状況もあることから、職場全体の協力が得られるよう業務の更なる見直しとともに業務量と人員配置の適正化に不断に取り組む必要がある。

本委員会としても、各職場において労働関係法令等が周知徹底され、適正な勤務時間の管理等が行われるよう、勤務条件実態調査や勤務条件適正化講習会等の機会を通じて指導・啓発を図っていく。

ウ 学校における働き方改革の推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、身体的距離の確保や ICT 環境の急速な整備など、学校現場において対応すべき新たな課題も浮き彫りとなったところであり、これまでの学力向上に向けた取組に加え、これらの課題を踏まえた学びの実践が求められている。

学校教育の充実のため、有為な人材の確保は極めて重要であり、こうした状況も踏まえ、働き方改革を通じて教職の魅力を高めることが不可欠である。

県教育委員会においては、滋賀県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例の改正を受けて、昨年 3 月に時間外在校等時間の上限を規則で定めるとともに、「県立学校の教育職員の業務量の管理等に関する方針」を策定し、業務量の適切な管理等に取り組んでいるところである。

県立学校における 1 人当たり月平均の時間外在校等時間（残業時間）は、平成 30 年度に 29.1 時間、令和元年度に 27.6 時間、昨年度には 23.5 時間と減少傾向が認められるものの、昨年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のための臨時休校の期間が含まれる等の特殊な状況下における数値であり、また、特別の事情がある場合の上限時間である月 100 時間を超えた教員が 34 人となっていることから、引き続き勤務実態の把握に努めるとともに、勤務時間の適切な管理の下、「学校における働き方改革取組計画」（令和 2 年 3 月改定）に掲げた取組を着実に推進し、教員の多忙化解消を図る必要がある。

学校運営には、教員に加えて、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー等の専門職員のほか、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置も進められていることから、校長をはじめとした管理職員の下、多様な職種が専門性を発揮し、協働して運営に携わることにより、教員の負担軽減につなげることが重要である。

(4) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援の推進

3 「健康経営」とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。本県では、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方にに基づき、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働くことができる職場づくりに取り組むことで、組織としての力を高め、県民サービスの向上を目指すことを県における「健康経営」と位置付け、その実践に向けて取り組んでいる。

ワーク・ライフ・バランスの充実は、ワーク・エンゲージメントを高める重要な要素であり、心身の健康が維持できる雇用環境を提供するとともに、職員の意欲や満足度を高め、キャリア形成を進めるためにも極めて重要な取組である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいるが、総務部が実施した職員アンケート（以下「任命権者の職員アンケート」という。）によれば、ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合は、昨年度の時点で 66.3%にとどまっている。

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していく中で、とりわけ育児等については、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が個人の問題であることはもちろん、組織にも根強く存在し、家庭での負担が女性に偏りがちであることから、仕事や家庭生活への関わり方に対する前向きな変化が強く求められている。

こうした中、昨年度の知事部局等の男性職員の育児休業取得率は 27.6%と、総務省が公表した令和元年度の地方公務員（首長部局等）の平均である 14.7%を大きく上回り、これまでの取組の成果が現れているものと考えられるが、現時点では特定事業主行動計画に定める目標値である 40%とは未だかい離がある。

男性職員も当然に育児休業を取得する前提に立った組織運営は、働き方を見直す大きな契機となるため、男性職員の家事・育児参画の促進および女性職員の活躍の推進に向け、実効性のある取組を進める必要がある。

本年 6 月には、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）が改正され、民間労働者については、育児休業の分割取得のほか、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、労働者に対する育児休業取得の個別の意向確認の義務付け等の措置が講じられた。

加えて、本年 8 月には、人事院においても「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」が行われたところであり、本県においても遅滞なく同様の処遇が図られるよう、国家公務員の育児休業等に関する法律や地方公務員の育児休業等に関する法律の動向に留意して対応する必要がある。

また、不妊治療と仕事の両立については、本県では、一定の要件に該当する場合に私傷病による特別休暇の取得が可能とされているが、今般、国家公務員に対して不妊治療のための休暇を新設することとされたことから、他の自治体の例も踏まえ、均衡のとれた制度とすることについて検討する必要がある。

なお、妊娠、出産、育児等と仕事との両立支援は、非常勤職員についても常勤職員と同様に配慮されるべき事情が認められることから、育児・介護休業法の改正内容や非常勤の国家公務員に係る休暇等の改善内容を踏まえた措置を講じる必要がある。

一方で、仕事と家庭生活の両立への理解が深まることは重要であるが、業務量や人員体制が変わらない中でこれらの制度を押し進めるだけでは、上司や職場環境により制度利用のしやすさが異なったり、カバーする周囲の職員の負担が更に増したりするおそれがあることから、職場のマネジメントを担う管理職員に対する研修や管理職員からの相談に応じる仕組みなど、育児休業等を取得しやすい環境も併せて整備する必要がある。

イ 職員の健康確保

本年 5 月に ILO（国際労働機関）と WHO（世界保健機関）から、週 55 時間を超える長時間労働により心疾患や脳卒中による死亡リスクが高まるとの研究結果が発表されるとともに、新型コロナウイルス感染症の流行による事態の更なる悪化についても懸念が示されたところである。

また、本年 7 月には、新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、地方公務員も含め、長時間労働の削減に向けた取組の徹底を求める機運が一層高まっている。

昨年度の知事部局等における長時間労働を行った職員に対する産業医の面接指導の対象者は延べ 167 人と令和元年度の 4 倍を超えており、慢性的な疲労の蓄積による健康への影響が憂慮されることから、面接指導の結果を踏まえ、必要な事後措置や改善策を講じていくことが重要である。

その際、管理職員が部下職員の過重労働に留意することはもちろんのこと、労働安全衛生法に定める医師による面接指導は管理監督者も対象とされており、上位の役職者は、時間外勤務手当が支給されない管理職員の健康管理も疎かにならないよう、労働安全衛生を所管する部署と連携して対応する必要がある。

さらに、本年 9 月には、心・血管疾患および脳血管疾患に係る公務災害の認定基準が改正され、業務の過重性を判断するに当たり、長時間労働に加えて勤務間インターバルが短い勤務も評価対象とするなど、いわゆる「過労死ライン」を超えない水準の業務量であっても、業務内容や不規則な勤務実態を考慮して総合的に判断することが明確化されたところである。

こうした動向も踏まえ、やむを得ず長時間の時間外勤務を命じた場合であっても、勤務間インターバルの確保は職員が十分な睡眠時間や生活時間を確保するために重要であることから、その周知と取組が徹底されるよう一層の働きかけが必要である。

心の健康に関しては、精神疾患により 30 日以上勤務を離れて療養した職員の数が、知事部局等で平成 30 年度に 41 人、令和元年度に 56 人、昨年度には 64 人と顕著に増加傾向が表れている。

このうち、昨年度に新たに療養を開始した職員 30 人のうち 20 歳代が最も多く 10 人、次いで 30 歳

代が8人と若手職員の割合が高くなっている。

療養に至った要因として、業務の不適応のほか、人事異動や職場の人間関係が多く挙げられているが、療養に至らないまでも、新型コロナウイルス感染症対策等の通常とは異なる業務による精神的な緊張や過度な負担のほか、テレワークの実施等に伴う周囲の職員からの支援の不足による影響も懸念されることから、日頃からストレスや心の健康状態に関心を持って対処する必要がある。

特に、業務に不慣れな若手職員や異動等により職場環境が大きく変わった職員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐため、1次予防であるセルフケアの推進や直属の上司等によるラインケアの充実など職場におけるメンタルヘルスケアの理解促進が重要である。

併せて、ストレスチェックの集団分析結果を通じ、職場におけるストレスの状況およびその原因の把握に努め、衛生委員会の場合も積極的に活用して関係者が幅広く議論を行い、勤務環境の改善につなげていく必要がある。

また、本委員会が昨年実施した職員アンケート（以下「職員アンケート」という。）および任命権者の職員アンケートの結果からは、特に係長職にある職員が業務量を負担に感じたり、仕事の困難度等により精神的なストレスを感じたりする傾向が強く見られたことから、係長を補佐する役割を係内の他の職員に担わせるなど、係長の業務負担の軽減につながる支援体制や仕組みの構築が求められる。

ウ ハラスメントの防止

職員アンケートでは、24.1%の職員が過去3年以内に県の職場においてハラスメント行為を受けたことがあると回答している。

また、任命権者の職員アンケートでは、前年から微減となっているものの、8.3%の職員が現にハラスメント行為を受けていると回答している。

加えて、昨年、教育委員会が初めて実施した公立小中学校を含む全教職員を対象としたアンケートでも、16.5%の教職員がハラスメントを受けたことがあると回答しており、いずれの組織においてもハラスメントが起こり得る構造が内在していると言える。

このように、顕在化していないハラスメントも多くあると考えられる中、幹部職員によるパワー・ハラスメント行為をはじめ、ハラスメントを理由とした懲戒処分が相次いでおり、ハラスメントが生じた場合の職場環境に及ぼす影響は甚大である。

こうした中、任命権者においては、関係法令の改正等を踏まえ、昨年11月にハラスメントの防止等に関する指針を改定し、所属長をはじめとする管理監督者や職員の責務、ハラスメントになり得る言動例が整理されたところである。

今年度からは、人事評価やイクボス宣言の重点取組項目にハラスメント防止に関する項目を追加するなど、ハラスメントゼロに向けた新たな取組も進められているが、職員の意識改革にはトップ層からの根気強い働きかけが必要であり、ハラスメントを許さない組織風土への変革はまだ緒に就いたばかりと言える。

特に、被害を受けたとする回答者の割合が高いパワー・ハラスメントについては、職務に関する優越的な関係を背景とするものであり、当事者間の認識の相違も生じやすいことから、再発防止に向けて、ハラスメント事案の発生要因を踏まえた課題を全ての職員が共有し、併せて職階に応じたハラスメント防止研修を充実させるなど、当事者の視点に立った対策を講じるとともに、ハラスメントが生じていると判断した場合には、被害職員の救済および加害職員への対応について、組織的な措置を迅速に講じる必要がある。

なお、知事部局においては、昨年度から一部の所属で多面観察が試行されているが、対象を拡大するに当たっては、評価の客観性や納得性を確保するとともに、評価結果から適切なフィードバックが得られるよう、実施する上での課題を整理し、管理職員のマネジメント能力の向上につながる仕組みとする必要がある。

(5) 定年の引上げ

本年6月に地方公務員法が改正され、令和5年度から段階的に定年を引き上げることと併せて、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制度を導入することとされた。

本県においても高齢層職員の能力および経験の本格的な活用を図るため、これらの制度を円滑に導入できるよう、関係部局が連携し、例規や運用体制の整備を図る必要がある。

なお、職員の給与制度については、公務としての近似性・類似性から国家公務員に適用される制度を基本としてきたところであり、定年の引上げが行われた場合の60歳に達した職員の給与等についても、国家公務員における取扱いに準じて定めることが適当である。

また、平成16年の同法改正により制度化された高齢者部分休業について、本県では現時点で実施に必要な条例が制定されていないが、定年の引上げに際し、高齢層職員の多様で柔軟な働き方のニーズ等を踏まえ、改めて導入の是非を検討する必要がある。

質の高い行政サービスの提供体制を確保するためには、高齢層職員が引き続き意欲を持って能力を発揮するとともに、併せて知識や技能の継承など後進の育成においても積極的にその役割を果たし、若手職員を含む組織全体の活力を維持することが重要であることから、任命権者においては、高齢層職員のみならず若年・中堅層職員も含めた適切な人員配置や組織マネジメントに意を用いる必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための特別給の引下げを行う内容の報告および勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、職員の適正な処遇が確保されるよう要請する。

別記第 2

勧 告

本委員会は、別記第 1 における報告および諸資料に基づき、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 改定の内容

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和 3 年 12 月期の支給割合

ア イおよびウ以外の職員

期末手当の支給割合を 1.125 月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を 0.625 月分とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を 0.925 月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を 0.525 月分とすること。

ウ 特定任期付職員または任期付研究員

期末手当の支給割合を 1.575 月分とすること。

(2) 令和 4 年 6 月期以降の支給割合

ア イおよびウ以外の職員

6 月および 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.2 月分とすること。再任用職員については、6 月および 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.675 月分とすること。

イ 特定幹部職員

6 月および 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.0 月分とすること。再任用職員については、6 月および 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.575 月分とすること。

ウ 特定任期付職員または任期付研究員

6 月および 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.625 月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1 (2) については令和 4 年 4 月 1 日から実施すること。

2 給与改定の概要

令和3年10月11日に本委員会が行った「職員の給与等に関する報告および勧告」に基づき、滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例案が、令和4年2月定例県議会に提案され、同年3月18日に可決成立し、同月25日に公布された。

なお、これらの内容は以下のとおりである。

(1) 改定の内容

① 期末・勤勉手当

ア 令和4年度以降の期末手当の年間支給月数を0.15月（再任用職員等は0.10月、会計年度任用職員は0.05月）引下げ

イ 令和4年6月期の期末手当の特例措置として、アによる改正後の期末手当の額から、調整額（令和3年12月期に支給された期末手当の額に、令和3年12月1日時点における次に掲げる職員の区分に応じて定める割合を乗じて得た額）を減じた額を支給

(ア) 一般職員 127.5分の15

(イ) 特定幹部職員（次長級以上） 107.5分の15

(ウ) 再任用職員 72.5分の10

(エ) 会計年度任用職員 127.5分の5

(オ) 特定任期付職員、任期付研究員、特別職の職員 167.5分の10

(2) 実施時期

条例の公布日（令和4年3月25日）

3 給与に関する承認

人事委員会規則等の規定により、職員の初任給の決定等あらかじめ人事委員会の承認を得ることが必要とされている事項について、任命権者からの申請に対して次のとおり承認した。

任命権者 承認区分	知事部局	教育委員会	警察本部	その他
初任給等	11 件	2 件	3 件	—
給料表異動	5 件	4 件	—	—
諸手当	4 件	2 件	1 件	—
その他	—	—	—	—

第4 勤務時間その他の勤務条件等

1 職員の週休日および勤務時間の割振り等の特例

職務の特殊性または当該公署の特殊の必要により、「滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例」等の規定に基づき、職員の週休日および勤務時間の割振り等について別段の定めをすることについて、任命権者から人事委員会に協議があり、人事委員会が承認しているものは次のとおりである。

(令和4年3月31日現在)

○滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例第4条第2項ただし書の規定によるもの

(職務の特殊性または当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難な場合)

所 属 名	対象職員	内 容
知事部局 食肉衛生検査所	獣医師	週休日の特例（変則勤務による4週6休）

○職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則第10条の規定に基づくもの

(業務もしくは勤務条件の特殊性または地域的もしくは季節的事情により、規則第2条、第3条、第8条の2第1項および第3項ならびに第9条第1項から第5項までの規定によると、能率を甚だしく阻害し、または職員の健康もしくは安全に有害な影響を及ぼす場合)

所 属 名	対象職員	内 容	
教育委員会	びわ湖フローティングスクール	教員	勤務時間の割振りの特例（学習航海による22時間連続勤務）
	県立学校および市町立小・中学校	教員等	週休日の振替等および休日勤務時間の振替の特例（振替対象期間の延長）
警察本部	本部および警察署	警察官	休日勤務時間の振替の特例（休日に割り振られた正規の勤務時間のうち一部について振替を行う）

2 勤務条件適正化に向けた職員研修

労働関係法令の周知および職場環境の改善を図ることを目的に、動画配信により次のとおり研修を実施した。

- ①研修期間 令和4年1月26日～2月25日
- ②受講者 各所属の係長以上の職員、受講を希望する職員 464名
- ③内容
 - ・超過勤務と健康障害について
 - ・勤務時間の適正な管理について

第5 懲戒処分関係

1 懲戒処分の状況

当委員会に通知のあった懲戒処分は、次のとおりである。

処 分 者	処 分 の 種 類	処 分 年 月 日
警 察	減 給	令 和 3 年 7 月 1 日
教 育 委 員 会	減 給	令 和 3 年 9 月 7 日
教 育 委 員 会	免 職	令 和 3 年 9 月 7 日
教 育 委 員 会	戒 告	令 和 3 年 9 月 7 日
教 育 委 員 会	戒 告	令 和 3 年 9 月 7 日
教 育 委 員 会	免 職	令 和 3 年 9 月 30 日
教 育 委 員 会	免 職	令 和 3 年 9 月 30 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 3 年 12 月 24 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 3 年 12 月 24 日
警 察	停 職	令 和 4 年 3 月 9 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 4 年 3 月 29 日
教 育 委 員 会	戒 告	令 和 4 年 3 月 29 日
教 育 委 員 会	戒 告	令 和 4 年 3 月 29 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 4 年 3 月 29 日

第6 公平審査関係事務

1 勤務条件に関する措置の要求

勤務条件に関する措置の要求の状況は、次のとおりである。

総括表

区 分	令和2年度末 係属件数	令和3年度			令和3年度末 係属件数
		要求等件数	審理等回数	終結件数	
給 与	1 件	0 件	3 回	1 件	0 件

2 不利益処分に関する審査請求

不利益処分に関する審査請求の状況は、次のとおりである。

総括表

区 分	令和2年度末 係属件数	令和3年度			令和3年度末 係属件数
		請求等件数	審理等回数	終結件数	
懲戒処分	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件
分限処分	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件
そ の 他	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件

3 職員からの苦情相談

苦情相談の状況は、次のとおりである。

区 分	任用関係	給与関係	勤務条件 サービス関係	福利厚生 関 係	セクハラ パワハラ いじめ等	その他	計
相談件数 (件)	2	2	4	1	2	2	13

4 職員団体の登録

人事委員会への職員団体の登録状況は、次のとおりである。また、これらの職員団体から令和3年度中に5件の登録事項の変更の届出があった。

登録年月日	職員団体名	主たる事務所の所在地	設立年月日
(昭26. 5. 12) 昭41. 9. 29	滋賀県公立高等学校 教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	地公法附則第13項 労働組合から移行
(昭35. 7. 14) 昭41. 9. 29	滋賀県立膳所高等学校 教職員組合	大津市膳所二丁目11-1 県立膳所高等学校内	昭35. 6. 15
(昭27. 10. 30) 昭41. 9. 29	滋賀県教職員組合	大津市梅林一丁目 滋賀県教育会館内	昭27. 10. 29
昭54. 2. 27	滋賀県職員組合	大津市京町四丁目1-1 滋賀県庁内	昭53. 5. 23
平2. 6. 7	自治労滋賀県職員労働組合	大津市京町四丁目1-1 滋賀県庁内	平2. 5. 31
平17. 8. 4	甲賀広域行政組合 職員労働組合	甲賀市水口町水口6677 甲賀広域行政組合衛生センター内	平16. 4. 3
平28. 5. 20	全滋賀教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	平28. 4. 1
平28. 5. 20	滋賀県障害児学校教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	平28. 4. 1

注 ()内の年月日は、昭和40年の地方公務員法の一部改正前の同法の規定に基づく登録年月日である。

なお、以下の職員団体から既に現存しない旨の届出があったため、登録を抹消した。

登録年月日	職員団体名	主たる事務所の所在地	届出年月日
昭41. 12. 26	公立甲賀病院組合職員組合	甲賀市水口町鹿深3-39 公立甲賀病院内	令4. 3. 7

5 管理職員等の範囲の指定

人事委員会規則により、管理職員等の範囲を次のとおり定めている。

(1) 本 庁

(令和4年3月31日現在)

機 関	職
議会事務局	局長、次長、課長、参事、課長補佐、総務課の主幹、係長および副主幹
知事部局 (会計管理局を含む。)	知事公室長、部長、会計管理者、会計管理局長、理事、防災危機管理監、コンプライアンス推進監、次長、管理監、技監、防災危機管理局長、子ども・青少年局長、観光振興局長、ここ滋賀推進監、流域政策局長、課長、主席参事、副局长、地域防災危機管理監、危機管理室長、防災対策室長、原子力防災室長、県民情報室長、地域デジタル化連携推進室長、文化財活用推進・新文化館開設準備室長、廃棄物対策室長、子ども未来戦略室長、子育て支援室長、家庭支援推進室長、観光企画室長、農業団体指導検査室長、地域農業戦略室長、農業基盤管理推進室長、交通安全対策室長、広域河川政策室長、流域治水政策室長、河川・港湾室長、水源地域対策室長、参事、副地域防災危機管理監、広域連携推進室長、旅券室長、県民活動・協働推進室長、美の魅力発信推進室長、交流推進室長、健康しが企画室長、食の安全推進室長、観光推進室長、ビワイチ推進室長、地域資源活用推進室長、用地対策室長、高速・幹線道路推進室長、建築指導室長、理事員、総括補佐、課長補佐、副参事、室長補佐、審議員、秘書課、人事課、行政経営推進課および財政課の主幹、係長および副主幹、総務事務・厚生課の主幹、係長および副主幹(職員の福利および厚生に係る事務を所掌するものに限る。)、人事課および行政経営推進課の主査、主任主事、主事および会計年度任用職員
教育委員会事務局	理事、教育次長、管理監、課長、主席参事、室長、所長、参事、総括補佐、課長補佐、室長補佐、副参事、教育総務課の主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事および会計年度任用職員(職員の任免、分限、懲戒、給与および服務に係る事務を所掌するものに限る。)、教職員課(健康福利室を除く。)の主幹、係長、副主幹、主査、人事主事、主任主事、主事および会計年度任用職員、健康福利室の主幹、係長および副主幹(職員の福利および厚生に係る事務を所掌するものに限る。)
選挙管理委員会事務局	事務局長、事務局次長
人事委員会事務局	局長、次長、参事、副参事、主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事、会計年度任用職員
監査委員事務局	局長、次長、参事、副参事
労働委員会事務局	局長、次長、副参事
収用委員会事務局	局長、副参事
琵琶湖海区漁業調整委員会事務局	事務局長
内水面漁場管理委員会事務局	事務局長

(2) 出先機関

機 関	職
全 て の 出 先 機 関	主席参事、参事、副参事、主任専門員
消 費 生 活 セ ン タ ー	所長、次長
県 税 事 務 所	所長、次長、課長
自 動 車 税 事 務 所	所長、次長、課長
環 境 事 務 所	所長、次長
森 林 整 備 事 務 所	所長、次長、支所長
健 康 福 祉 事 務 所	所長、次長
保 健 所	所長、次長
精 神 保 健 福 祉 セ ン タ ー	所長、副所長
食 肉 衛 生 検 査 所	所長、次長
動 物 保 護 管 理 セ ン タ ー	所長、次長
子 ども 家 庭 相 談 セ ン タ ー	所長、次長
計 量 検 定 所	所長、次長
農 業 農 村 振 興 事 務 所	所長、次長、課長、支所長、課長補佐
病 害 虫 防 除 所	所長、次長
家 畜 保 健 衛 生 所	所長、次長、支所長、家畜検査センター所長
土 木 事 務 所	所長、地域調整監、支所長、次長、支所次長、課長、課長補佐
消 防 学 校	校長、教頭
東 京 本 部	本部長、副本部長、本部長代理、政策推進課長
公 文 書 館	館長、副館長
政 策 研 修 セ ン タ ー	所長、次長
近 代 美 術 館	館長、副館長、総括学芸員、課長

機 関	職
埋 蔵 文 化 財 セ ン タ ー	所長
琵 琶 湖 文 化 館	館長
琵 琶 湖 環 境 科 学 研 究 セ ン タ ー	所長、次長、部長、部門長、副部門長、総括研究員
琵 琶 湖 博 物 館	館長、副館長、上席総括学芸員、部長、課長、新琵琶湖博物館創造室長、総括学芸員、課長補佐、室長補佐
流 域 下 水 道 事 務 所	所長、次長
平 和 祈 念 館	所長
衛 生 科 学 セ ン タ ー	所長、副所長、次長
淡 海 学 園	園長、次長
近 江 学 園	園長、副園長、次長
総 合 保 健 専 門 学 校	校長、次長
看 護 専 門 学 校	校長、副校長、次長
リハビリテーションセンター	所長、次長
工 業 技 術 総 合 セ ン タ ー	所長、次長、信楽窯業技術試験場長
東 北 部 工 業 技 術 セ ン タ ー	所長、次長
高 等 技 術 専 門 校	校長、校長代理、副校長
男 女 共 同 参 画 セ ン タ ー	所長、次長
こ こ 滋 賀	所長、副所長
農 業 技 術 振 興 セ ン タ ー	所長、次長、農業大学校長、部長、研究企画室長、茶業指導所長、農業大学校副校長
畜 産 技 術 振 興 セ ン タ ー	所長、次長
水 産 試 験 場	場長、次長
交 通 事 故 相 談 所	所長
北 川 水 源 地 域 振 興 事 務 所	所長、次長
中 学 校	校長、副校長、教頭、事務長
高 等 学 校	校長、副校長、教頭、事務長
特 別 支 援 学 校	校長、副校長、教頭、事務長
総 合 教 育 セ ン タ ー	所長、次長
びわ湖フローティングスクール	所長、次長
図 書 館	館長、副館長、総務課長

6 公平審査事務の受託

地方公務員法第7条第4項の規定に基づく、一部事務組合の公平委員会の事務の受託の状況は、次のとおりである。

受託団体名	所在地	受託年月日
公立甲賀病院組合	甲賀市水口町松尾1256	昭36.4.1
滋賀県市町村職員退職手当組合	大津市松本1-2-1 滋賀県町村会内	昭37.6.1
湖北広域行政事務センター	長浜市八幡中山町200	昭40.9.1
滋賀県市町村議会議員公務災害補償等組合	大津市松本1-2-1 滋賀県町村議会議長会内	昭44.5.1
甲賀広域行政組合	甲賀市水口町水口6218	昭49.1.14
彦根市犬上郡営林組合	犬上郡多賀町富之尾1586-4	昭49.5.1
湖東広域衛生管理組合	犬上郡豊郷町大字八町500	昭50.2.3
愛知郡広域行政組合	東近江市小八木町16	昭50.5.1
滋賀県市町村職員研修センター	大津市におの浜一丁目1-20	平14.5.20

第7 労働基準監督機関の職権行使

1 適用事業所と労働基準監督機関

地方公務員法第58条第5項の規定により、労働基準法別表第1第11号、第12号および一般官公署に該当する県の事業所(169)については、人事委員会が労働基準監督機関としての職権を行使することとなっている。

また、事業所の新設・改廃があった場合における同法別表第1の適用号別等については、本委員会と滋賀労働局が協議し決定している。令和3年4月1日現在の号別区分と労働基準監督機関は、次のとおりである。

労働基準法の号別等。	該 当 事 業 所	労働基準監督機関
3号	各土木事務所(長浜土木事務所木之本支所を除く。)(7)、長浜土木事務所木之本支所、各流域下水道事務所(2)、北川水源地域振興事務所 11	労働基準監督署
13号	各健康福祉事務所(各保健所)(6)、精神保健福祉センター、中央子ども家庭相談センター保護係および女性相談係、彦根子ども家庭相談センター保護係、大津・高島子ども家庭相談センター保護係、リハビリテーションセンター、淡海学園、近江学園、盲・聾話・野洲養護学校寄宿舎 16	
14号	本庁事業課 1	
15号	動物保護管理センター 1	
12号	本庁薬務課薬業振興係、食肉衛生検査所、政策研修センター、美術館、消防学校、琵琶湖環境科学研究センター、琵琶湖博物館、衛生科学センター、総合保健専門学校、看護専門学校、平和祈念館、工業技術総合センター(信楽窯業技術試験場を除く。)、工業技術総合センター信楽窯業技術試験場、東北部工業技術センター(機械システム係および金属材料係を除く。)、東北部工業技術センター機械システム係および金属材料係、高等技術専門学校(草津校舎を除く。)、高等技術専門学校草津校舎、農業技術振興センター、畜産技術振興センター、水産試験場、埋蔵文化財センター、琵琶湖文化館、総合教育センター、びわ湖フローティングスクール、図書館、各中学校(3)、各高等学校(45)、各特別支援学校(寄宿舎を除く。)(16)、警察学校 90	人事委員会
一般官公署	本庁(総務事務・厚生課各総務経理係、事業課、文化芸術振興課美の魅力発信推進室、森林政策課普及指導係、薬務課薬業振興係および会計課各地域会計係を除く。)、総務事務・厚生課各総務経理係(6)、文化芸術振興課美の魅力発信推進室、森林政策課普及指導係、会計課各地域会計係(6)、各環境事務所(6)、西部県税事務所(高島納税課を除く。)、西部県税事務所高島納税課、南部県税事務所、中部県税事務所(甲賀納税課を除く。)、中部県税事務所甲賀納税課、東北部県税事務所(湖東納税課を除く。)、東北部県税事務所湖東納税課、自動車税事務所、消費生活センター、西部・南部森林整備事務所(高島支所を除く。)、西部・南部森林整備事務所高島支所、各森林整備事務所(西部・南部森林整備事務所を除く。)(3)、各子ども家庭相談センター(中央子ども家庭相談センター保護係および女性相談係、彦根子ども家庭相談センター保護係、大津・高島子ども家庭相談センター保護係を除く。)(3)、計量検定所、各農業農村振興事務所(6)、病害虫防除所、家畜保健衛生所、東京本部、公文書館、男女共同参画センター、ここ滋賀、交通事故相談所、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、警察本部、機動警察隊、科学捜査研究所、機動捜査隊、運転免許課、交通機動隊、高速道路交通警察隊、機動隊、各警察署(12)、収用委員会事務局、琵琶湖海区漁業調整委員会事務局 81	171
1号	企業庁浄水課(馬淵浄水場および水口浄水場を除く。)、馬淵浄水場、水口浄水場 3	労働基準監督署
13号	病院事業庁(小児保健医療センターおよび精神医療センターを除く。)、病院事業庁小児保健医療センター、病院事業庁精神医療センター 3	
一般官公署	企業庁(浄水課を除く。) 1	7

合計 207 (人事委 171、労基署 36)

備考1 「一般官公署」とは、労働基準法別表第1に掲げる事業以外の事業を行う官公署をいいます。

2 企業庁および病院事業庁は、地方公営企業法(昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。)第39条第1項および地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。)第17条第1項の規定により地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第58条第5項の適用が除外されているため、労働基準監督署の所掌となっている。

3 人事委員会が所掌する事業所であっても、地公労法附則第5項および地公企法第39条第1項の規定により地公法第58条第5項の適用が除外される単純労務職員(現業職員)および地公法第4条第2項の規定により地公法の適用を受けない特別職の職員については、労働基準監督署の所掌となっている。

2 職権行使の状況

令和3年度における労働基準監督事項についての指導および監督の状況は、次のとおりである。

(1) 事業所調査

令和4年2月に、5事業所を訪問し労働基準監督上の次の事項について実態調査（実地調査）を実施した。併せて、5事業所に対し時間外勤務の実態調査（ヒアリング）を実施した。

- ①主たる事業内容、②勤務時間・休憩、③時間外勤務の状況、④年次有給休暇の取得状況、⑤産前・産後休暇、育児休業、育児時間、生理休暇、介護休暇・介護時間の状況、⑥育児・介護を行う職員の時間外勤務・深夜勤務の制限の請求状況、⑦妊娠中の女性職員等の勤務軽減等の状況、⑧宿日直勤務の状況、⑨施設および設備、⑩安全衛生管理体制、⑪健康診断、⑫事故および労働災害、⑬安全管理

また、実地調査を行わない158事業所（兼務・併任のみの事業所を除く）を対象に、次の項目について書面による調査を実施した。

- ①時間外勤務の実績、②長時間労働者への医師による面接指導の状況、③宿日直勤務の状況、④安全衛生管理体制、⑤事故および労働災害、⑥安全管理

(2) 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の実態調査

人事委員会が所管する労働基準法別表第12号（教育、研究または調査の事業）に該当する事業所のうち、令和2年度において36協定を締結し、人事委員会への届出を行っている87事業所に対し、次の事項について調査を実施した。

- ①1日の時間外勤務における遵守状況
②1か月の時間外勤務における遵守状況
③1年の時間外勤務における遵守状況
④複数月の時間外勤務（2～6か月平均）における遵守状況
⑤週休日・休日の勤務における遵守状況

(3) ボイラーおよび第一種圧力容器の検査および設置状況

令和3年度末現在におけるボイラー等の設置事業所は、9か所（ボイラー6基、第一種圧力容器7基）である。令和3年度におけるボイラー等の検査の実施状況および設置状況は、次のとおりである。

ア 検査の実施状況

種 類	ボ イ ラ ー	第 一 種 圧 力 容 器
検 査 別		
性 能 検 査	6	3

注 落成検査等は、（一社）日本ボイラー協会と業務委託契約を締結し、同協会の協力を得て実施している。

イ 設置状況

（令和4年3月31日現在）

事 業 所 名	種 類		有 効 期 間	備 考
	ボイラー	一 圧		
消 防 学 校		2	令3. 7. 1～令4. 6. 30	
森林政策課普及指導係 （林業普及センター）		1	平26. 4. 1～平27. 3. 31	休止中
農業技術振興センター	1		令3. 7. 1～令4. 6. 30	
瀬田工業高等学校		1	平8. 12. 1～平9. 11. 30	休止中
長浜農業高等学校		2	令3. 4. 1～令4. 3. 31	
八日市南高等学校		1	令3. 7. 1～令4. 6. 30	
聾 話 学 校	1		令3. 11. 16～令4. 8. 27	
北大津養護学校	1		令3. 9. 1～令4. 8. 31	
三雲養護学校	3		令3. 5. 1～令4. 4. 30	
9 事 業 所	6	7		

人事委員会年報（令和3年度）

発行年月	令和4年7月
編集・発行	滋賀県人事委員会事務局
所在地	大津市京町四丁目1-1
電話番号	077(528)4453