

令和4年度組織目標の達成状況（人事委員会事務局）

NO.	項目名
1	有為な人材の確保に向けた採用活動の強化
目標（今年度末に目指す状態）	
① 競争試験（警察官を除く）において前年度を上回る受験者数を確保する ② 受験者に占める女性の割合を3分の1以上にする ③ 採用案内や受験案内などの電子化や、受験申し込みはインターネット申し込みを推奨するなど、紙媒体の使用量を削減した採用活動ができている。	
実績（今年度末の状態）	
① 競争試験受験者数（警察官除く） 1,153人（R3：1,326人） 達成度 87.0% ② 女性受験者割合〔女性受験者数〕（警察官、警察事務および小中学校事務を除く） 34.3%〔340人〕（R3：34.2%〔382人〕）	
取組結果（事業内容）	
<p>○仕事の内容、働きがい、職場環境、採用情報などの効果的な発信 県主催のセミナーや大学説明会等を通じ、業務内容や仕事の魅力を発信するとともに、参加者からの質問に先輩職員が答えて疑問や不安を解消してもらい、職場としての滋賀県庁により関心を持ってもらえるように取り組んでいる。</p> <p>＜県主催セミナー開催実績＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術系職種しごとガイダンス：R3（対面）35人→R4（オンライン（一部対面））76人 ・女性職員しごとガイダンス：R3（オンライン）67人→R4（オンライン）27人 ・滋賀県庁就職セミナー：R3（オンライン）256人→R4（対面+オンライン）156人 ・経験者採用試験説明会：R3（オンライン）55人→R4（オンライン）47人 <p>また、県職員採用ポータルサイトのデザインを、見やすく若者に訴求力のあるものとなるよう工夫するとともに技術系職種のPR動画を作成するなど、WEBでの情報発信の強化に努めたが、採用ポータルサイトの1月末現在の累計ページビュー数は120,005であり、昨年度同時期（152,992）から減少した。3月からは新たに各部局と連携し技術系職種の業務紹介資料を掲載するなど、学生等が知りたい情報の更なる充実に努めている。</p> <p>○受験者確保に向けた効果的な試験の実施 受験者の確保に向けて、より人物重視の試験とするため「行政（アピール試験型）」で「アピールシート試験」を導入するとともに、「滋賀県版通年採用」として採用時期の柔軟化を打ち出した。また、人員不足が続いている総合土木職の受験者確保に向けた見直しを検討し、令和5年度より上級試験の受験資格を21歳以下の高等専門学校卒業者（見込み含む）にも拡大するとともに、4月に上級試験（先行実施枠）を新たに実施することとした。 このほか、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方の活躍の場を拡げ、これまでの経験や能力を県行政に活かしていただくため、就職氷河期世代を対象とした採用試験を引き続き実施した。</p>	
達成状況	
△	
今後の対応	
<ul style="list-style-type: none"> ・特に技術職の受験者確保が課題であるので、引き続き関係部局との連携を密にして採用活動に取り組む必要がある。 ・これまでの採用活動や試験制度見直しの効果等を検証し、さらなる改善につなげていく必要がある。 	

令和4年度組織目標の達成状況（人事委員会事務局）

NO.	項目名
2	社会一般の情勢に適応した勤務条件の確保
目標（今年度末に目指す状態）	
<p>① 民間給与と職員給与との比較等に基づき、職員の給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適応したものとなるよう給与等に関する報告および勧告を行う。</p> <p>② 社会一般の情勢に適応した勤務条件の確保に向けた調査、検討にあたって、事務局内の情報共有にはメールや共有フォルダを活用するなど、印刷する紙資料は必要最小限に抑えている。</p>	
実績（今年度末の状態）	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院および全国の人事委員会と共同して職種別民間給与実態調査を実施するとともに本県職員の職員給与等実態調査を実施した。 ・ 令和4年10月14日に給与等に関する報告および勧告を実施した。 ・ 令和4年11月定例会議に勧告内容を踏まえた条例案が提出、可決され、社会一般の情勢に適応した勤務条件を確保することができた。 	
取組結果（事業内容）	
<p>○民間給与実態の的確な把握 本県調査の133民間事業所の約6,500人を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施し、全国計（83.2%）を大きく上回る調査完了率（95.5%）を達成した。</p> <p>○職員給与実態の的確な把握 令和4年4月1日に在職している職員16,047人を対象に「職員給与等実態調査」を実施するとともに、任命権者および職員団体の意見を聴き、職員給与等の実態について把握した。</p> <p>○人事委員会報告・勧告に向けた計画的かつ着実な取組 「職種別民間給与実態調査」および「職員給与等実態調査」の結果に基づき、職員給与と民間給与とを精緻に比較するとともに、人事院勧告、8月から10月にわたる人事委員会での審議結果などを踏まえ、本県の実情に即した「給与等に関する報告および勧告」を10月14日に行った。</p> <p>○CO₂ネットゼロに貢献する取組 職種別民間給与実態調査の実施に向けた局内勉強会は、電子媒体による資料により行うことで紙使用量の削減に努めた。また、「職種別民間給与実態調査」のため調査先へ訪問する場合には、可能な限り公共交通機関を利用し、自動車等を利用する場合も待ち合わせ等のための駐停車の際はアイドリングをやめている。</p>	
達成状況	
○	
今後の対応	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き「職種別民間給与実態調査」および「職員給与等実態調査」によりの確に実態を把握するとともに、国および他団体の状況把握、任命権者等からの意見聴取などを行い、これらを踏まえた給与等に関する報告および勧告を実施することにより、社会一般の情勢に適応した勤務条件の確保に努める。 	

令和4年度組織目標の達成状況（人事委員会事務局）

NO.	項目名
3	働きやすい勤務環境の整備
目標（今年度末に目指す状態）	
<p>① 労働基準監督機関としての職権を適切に行使すること等により、働きやすい勤務環境の整備が進んでいる。</p> <p>② 勤務条件実態調査等で指導等を行った事業所において、着実に改善が図られている。</p>	
実績（今年度末の状態）	
<p>○健康経営の取組への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働関係法令等の周知徹底を図り、職場環境の一層の改善に資することを目的に、勤務条件適正化に向けた職員研修の音声付き資料を作成した。 <p>○労働基準監督機関としての適切な権限行使</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定の遵守状況調査、勤務条件実態調査、時間外勤務命令の上限規制の遵守状況調査を実施し、調査結果に基づき必要な指導等を行った。 <p style="text-align: center;">こうした労働基準監督機関としての職権を適切に行使することにより、働きやすい勤務環境の整備につなげることができた。</p>	
取組結果（事業内容）	
<p>○健康経営の取組への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本県の人事行政に関する課題等を踏まえ、10月14日の「職員の給与等に関する報告および勧告」において、働き方改革の推進、勤務環境の整備等の実効性のある取り組みについて提案を行った。 ・ 労働関係法令等の周知徹底を図り、職場環境の一層の改善に資することを目的に、音声付き資料を作成し「勤務条件適正化に向けた職員研修」を実施した。 実施期間：3月30日～4月28日（受講推奨期間）※受講推奨期間以降も随時受講可 受講対象者：知事部局、教育委員会事務局、県立学校、警察本部（警務課）、行政委員会等事務局の係長級相当職以上の職員等 研修内容：(1) 過労死等の防止について (2) 勤務時間の適正な管理について <p>○労働基準監督機関としての適切な権限行使</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定の遵守状況調査 令和3年度に36協定を締結している88事業所を対象に協定の遵守状況について調査を行い、調査結果に基づき是正勧告を行った。 ・ 勤務条件実態調査 人事委員会が所掌している163事業所を対象に、2月に勤務条件実態調査を実施した。調査は、5事業所は実地で、残りの158事業所は書面で行った。 ・ 時間外勤務命令の上限規制の遵守状況調査 特例業務に従事する職員に上限を超える時間外勤務を命じていた所属など5所属を対象に、2月から3月にヒアリング調査を行った。調査時には、本年度の時間外勤務のデータと在庁時間のデータとを照合して乖離の有無を確認した。 	
達成状況	
○	
今後の対応	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、労働基準監督機関としての適切な権限行使を行うとともに、研修等による労働関係法令等の周知徹底、職員の意識や職場実態の調査などを通して働きやすい勤務環境の整備に努め、現在、全庁で取り組んでいる健康経営を支援していく。 	

令和4年度組織目標の達成状況（人事委員会事務局）

NO.	項目名
4	定年引上げに向けた対応
目標（今年度末に目指す状態）	
<p>① 定年引上げに伴う新制度の円滑な導入に向け、任命権者と情報共有が行われている。</p> <p>② 国における公務員の定年引上げの動きを踏まえ、人事委員会として適切に対応できるよう、国や他の都道府県から情報収集を行い、必要な規則等を整備する。</p>	
実績（今年度末の状態）	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の導入に向けて任命権者と情報の共有と連携・調整を密に行い、関係人事委員会規則等の整備を行った。 	
取組結果（事業内容）	
<p>○定年引上げに関する国からの情報の収集および共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国から提供のあった通知等を任命権者と共有し、本県における対応方針について調整を行い、令和5年4月1日から適切に制度を導入することができた。 <p>○条例案に対する意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げに係る関係条例の整備および高齢者部分休業制度の導入に係る条例の制定に関して、県議会からの求めに応じ、意見を申し出た。 <p>○人事委員会規則等の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年9月県議会定例会議に定年引上げおよび高齢者部分休業制度の導入に関する条例案が提出、可決されたことを受け、条例施行日である令和5年4月1日から適切に制度が運営されるよう関係人事委員会規則等の整備を行った。 	
達成状況	
○	
今後の対応	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げに係る制度改正等の情報収集に努め、適時、人事委員会規則等の整備や任命権者に対する報告を行う。 	

※「達成状況」の欄は、年度末の目標の達成について、
 ◎ 目標を超えて達成（100%超）、 ○ 目標どおり達成（100%）、
 △ 目標の半ば以上の実績（50%以上）、× 目標の半ば以下の実績（50%未満）
 に分類して記入してください。なお、記載にあたり、カッコ書きの数値により難しい場合は、この数値を参考としながら、各目標の内容に応じて行ってください。