

人 事 委 員 会 年 報

令 和 2 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	7
(1) 職員定数および現員	7
(2) 組織	7
(3) 事務分掌	7
(4) 令和2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	11
4 条例案に対する意見	12
5 諸会議等	13

第2 任用関係事務

1 競争試験	15
(1) 試験の日程	15
(2) 試験区分および採用予定人員	16
(3) 受験資格および試験方法	17
(4) 試験の実施状況	21
2 障害者を対象とした職員採用試験	25
(1) 試験の日程	25
(2) 受験資格および試験方法	25
(3) 試験の実施状況	25
3 採用選考	26
4 昇任選考	27

第3 給与関係事務

1 給与に関する報告、勧告等	28
(1) 職員給与等実態調査	28
(2) 職種別民間給与実態調査	36
(3) 大津市における費目別、世帯人員別標準生計費	39
(4) 職員の給与に関する報告および勧告	40
2 給与改定等の概要	50
(1) 改定の内容	50

(2) 実施時期	50
3 給与に関する承認	50
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	51
2 勤務条件適正化に向けた職員研修	51
3 意欲をもって働ける勤務環境の実現に関する職員アンケート	51
第5 懲戒処分関係	
1 懲戒処分の状況	52
第6 公平審査関係事務	
1 勤務条件に関する措置の要求	53
2 不利益処分に関する審査請求	53
3 職員からの苦情相談	53
4 職員団体の登録	54
5 管理職員等の範囲の指定	55
(1) 本 庁	55
(2) 出先機関	55
6 公平審査事務の受託	56
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	57
2 職権行使の状況	58
(1) 事業所調査	58
(2) 時間外・休日労働に関する協定(36協定)の実態調査	58
(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	58

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	(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. 8. 3	(現) 日本ガラストロニクス(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2年 4月24日	<p>< 審議事項 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会規則の一部改正について <ol style="list-style-type: none"> (1) 職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案 2 令和2年度滋賀県職員採用試験実施計画案等について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用試験実施計画案 (2) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験 (大学卒業程度) 公告案 (3) 令和2年度滋賀県職員採用初級試験 (高校卒業程度) 公告案 (4) 令和2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 3 令和2年度滋賀県警察官採用試験日程の変更について 4 措置要求に係る事案の審査に係る担当の指名について <p>< 協議事項 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年度行事予定について 2 人事委員会事務局の令和元年度組織目標の達成状況案および令和2年度組織目標案について <p>< 報告事項 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和2年度4月補正予算見積額の概要について 2 令和元年度各種採用試験実施結果について 3 令和元年度職員の苦情相談処理報告について
5月13日	<p>< 審議事項 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会規則の一部改正について <ol style="list-style-type: none"> (1) 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

開催期日	議 題
(5月13日)	<p><協議事項> 1 措置要求について</p> <p><報告事項> 1 令和2・3年度全国人事委員会連合会審査部会について</p>
6月5日	<p><審議事項> 1 措置要求について</p> <p><協議事項> 1 障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験の受験資格について</p> <p><報告事項> 1 懲戒処分について 2 全国人事委員会連合会審査部会第1回研究会（書面開催）の結果について 3 採用試験の日程について 4 上級試験の申込み状況について</p>
6月19日	<p><審議事項> 1 人事委員会規則等の改正について (1) 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 (2) 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>
6月24日	<p><審議事項> 1 条例案に対する意見について (1) 滋賀県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) 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 職員の採用選考について 3 就職氷河期世代を対象とした職員採用試験の実施について 4 職員採用試験公告について (1) 令和2年度障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験公告案</p> <p><報告事項> 1 職員の懲戒処分について</p>
6月29日	<p><審議事項> 1 期末手当および勤勉手当の一時差止処分について</p> <p><報告事項> 1 令和2年度滋賀県職員採用上級試験の受験状況について</p>
7月16日	<p><審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正案について (1) 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) 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 (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>2 就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験の実施について (1) 試験実施公告について (2) 評定基準の策定等について (3) 簡易開示に係る告示の改正について</p>

開催期日	議 題
8月19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) 令和2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 <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（経験者採用）公告案 <p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「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 職員アンケートの実施について 2 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和元年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級） (2) 令和元年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級（経験者・総合土木）） (3) 令和元年度滋賀県警察官採用候補者名簿（第1回男性A・女性A）
8月31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) 令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A・女性A） 2 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 <p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について 2 県内視察について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験実施状況について
9月24日	<p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について <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 令和2年度就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験実施状況について
10月5日	<p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与等に関する報告および勧告」について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 滋賀県職員採用初級試験および滋賀県市町立小・中学校事務職員採用試験の実施状況について 2 就職氷河期世代を対象とした滋賀県職員採用試験の実施状況について
10月15日	<p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与に関する報告および勧告」について
10月23日	<p><協議事項></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) 令和2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 (2) 令和2年度滋賀県職員採用候補者名簿（初級） (3) 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 (4) 令和2年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外A） 2 職員の採用選考について 3 「職員の給与に関する報告および勧告」について

開催期日	議 題
(10月23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) 令和元年度滋賀県職員採用候補者名簿（初級） (2) 令和元年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用候補者名簿 (3) 令和元年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外A）
10月26日	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与に関する報告および勧告」について 2 令和3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5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 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集）の実施について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集）実施案 (2) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（化学、建築、電気（電気工学）、機械））公告案 (3) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（化学、建築、電気（電気工学）、機械））評定基準案 3 令和2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 <p><協議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与等に関する報告」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実施状況について
11月12日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の昇任選考について 2 人事委員会規則の一部改正について <ol style="list-style-type: none"> (1) 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 3 「職員の給与等に関する報告」について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の懲戒処分について
11月16日	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職員の給与等に関する報告」について
11月27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) 滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案 (2) 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 <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) 平成30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 障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験の実施状況について 3 滋賀県職員採用上級試験（経験者採用）の実施状況について

開催期日	議 題
12月8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) 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） 2 職員の採用選考について <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
令和3年 1月13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 全国人事委員会連合会審査部会第2回研究会の結果について 3 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和元年度滋賀県職員採用候補者名簿（特別募集） (2) 令和元年度滋賀県職員採用候補者名簿（経験者採用） 4 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の実施状況について
1月27日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 委員長選挙等について 2 採用候補者名簿の確定について <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） 3 令和3年度滋賀県警察官採用試験の実施計画について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和3年度第1回滋賀県警察官（A）採用試験公告案 (2) 令和3年度第2回滋賀県警察官（A）採用試験公告案 (3) 令和3年度滋賀県警察官（B）採用試験公告案 4 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集）の実施について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集）実施案 (2) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（総合土木、林業））公告案 (3) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（総合土木、林業））評定基準案 <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) 令和元年度滋賀県警察官採用候補者名簿（県外B）
2月15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) 滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例等の一部を改正する条例案 (2) 滋賀県学校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 人事委員会規則の一部改正について <ol style="list-style-type: none"> (1) 滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則および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 3 採用候補者名簿の確定について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（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 滋賀県市町立小・中学校事務職員採用試験の受験資格について 7 措置要求について

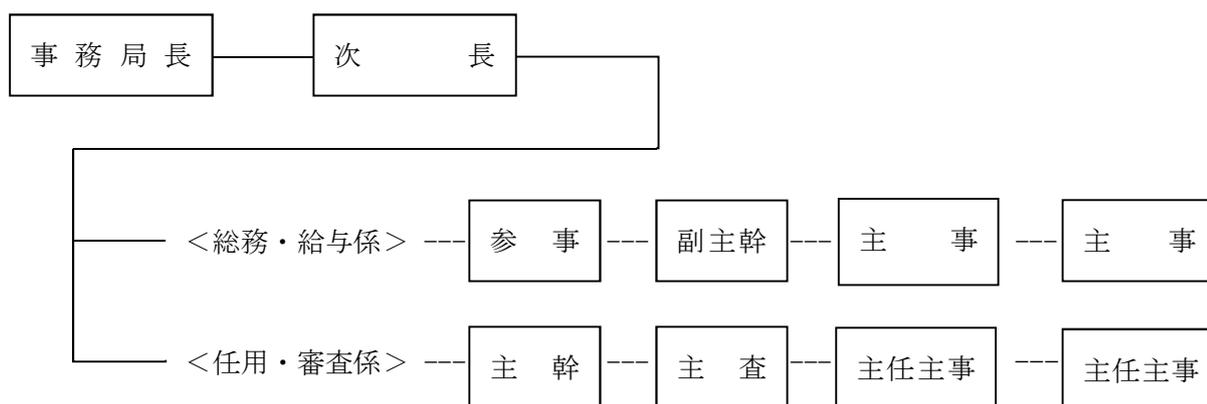
開催期日	議 題
(2月15日)	<p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の懲戒処分について 2 採用候補者名簿の失効について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和元年度滋賀県任期付職員採用候補者名簿
3月20日	<p><審議事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の採用選考について 2 職員の昇任選考について 3 一般任期付職員の採用について 4 一般任期付職員の任期の更新について 5 勤務延長の期限の延長について 6 採用候補者名簿の確定について <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度滋賀県職員採用上級試験（特別募集（林業・総合土木）） 7 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) 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 (2) 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 (3) 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 (4) 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 (5) 職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案 (6) 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 (7) 職員等の期末手当および勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案 (8) 押印を求める手続の見直し等のための関係規則の整備に関する規則案 <p><告示></p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正案 (2) 勤務条件に関する措置の要求に関する細則の一部改正案 (3) 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 <ol style="list-style-type: none"> 8 事務局職員の人事について <p><報告事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年度滋賀県職員等採用試験の実施計画について

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2.5.1~10.31)

(2) 組 織



(令和3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い監理に関する事。 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2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	13,808	△957	12,851
	計	20,468	△957	19,511
事務局費	職員費	88,299	△2,018	86,281
	事務局運営費	458	—	458
	計	88,757	△2,018	86,739
合計		109,225	△2,975	106,250

(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		20,468	△957	19,511
			報酬	6,660	—	6,660
			報償費	12	△12	—
			旅費	1,086	△744	342
			交際費	20	△10	10
			需用費	2,901	132	3,033
			役務費	2,917	△589	2,328
			委託料	3,777	495	4,272
			使用料及び賃借料	714	△295	419
			備品購入費	0	66	66
		負担金補助及び交付金	2,381	—	2,381	
		事務局費		88,757	△2,018	86,739
			報酬	904	—	904
			給料	40,448	△1,341	39,107
			職員手当等	31,501	66	31,567
			共済費	15,374	△671	14,703
			旅費	72	△72	—
			需用費	455	—	455
		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2 17	令2. 5. 15	職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	職員が月の途中から派遣等となり、その翌月に復職し、または復帰した場合には、通勤手当の返納事由に該当しないこととするため、所要の改正を行った。
18	令2. 5. 22	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	非常勤の職員に与える「妊娠中または出産後の受診休暇」および「妊娠中の通勤緩和休暇」を有給の休暇に改めた。
19	令2. 6. 23	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の支給対象機関について所要の改正を行った。
20	令2. 7. 22	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	子ども家庭相談センターに勤務する児童指導員および保育士の処遇を改善するため、これらの者に係る調整数を改めた。
21	令2. 7. 22	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	新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するために、国家公務員に講じられた措置を踏まえ、本県職員が新型コロナウイルス感染症を防疫等する作業に従事した場合に支給する特殊勤務手当を創設した。
22	令2. 7. 22	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	感染症や新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するために、国家公務員に講じられた措置を踏まえ、感染症等対処作業の内容を定めるとともに、本県警察職員が新型コロナウイルス感染症に対処する作業に従事した場合に支給する特殊勤務手当を創設した。
23	令2. 11. 27	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	漁業法の一部改正による条項の移動に伴い、必要な規定の整理を行った。
令3 1	令3. 2. 24	滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則および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	新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）の一部改正に伴い、必要な規定の整理を行った。
2	令3. 3. 26	押印を求める手続の見直し等のための関係規則の整備に関する規則	押印を求める手続の見直し等に伴い、関係規則について所要の整備を行った。
3	令3. 3. 26	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	非常勤の職員に与える夏季休暇の取得期間を拡大した。
4	令3. 3. 26	職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員を追加することに伴い、所要の改正を行った。
5	令3. 3. 26	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	<ul style="list-style-type: none"> 大気汚染防止法（昭和43年法律第97号）の一部改正に伴い、必要な規定の整理を行った。 新型コロナウイルス感染症の病原体を検索する作業のうち、衛生科学センターにおいて行われる同感染症の検体を検査する作業に係る手当の支給額を引き上げた。

規則番号	公布年月日	規則名	概要
6	令3.3.26	職員等の期末手当および勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	期末手当の支給を受ける会計年度任用職員について、第1号会計年度任用職員としての任期の合計に係る規定の整理を行った。
7	令3.3.31	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。
8	令3.3.31	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。
9	令3.3.31	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	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。

(2) 告 示

告示番号	施行年月日	告示名	概要
令26	令2.6.23	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	組織改編等に伴い、所要の改正を行った。
7	令2.7.21	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滋賀県職員採用試験を実施することに伴い、所要の規定の整備を行った。
令31	令3.3.26	職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正	押印を求める手続の見直し等に伴い、所要の整備を行った。
2	令3.3.26	勤務条件に関する措置の要求に関する細則の一部改正	押印を求める手続の見直し等に伴い、所要の整備を行った。
3	令3.3.31	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	組織改編等に伴い、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2 7	令2. 6. 23	滋賀県人権施策推進本部 設置規程の一部改正	組織改編等に伴い、所要の改正を行った。
8	令2. 6. 23	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	組織改編等に伴い、所要の改正を行った。
9	令2. 7. 22	滋賀県情報処理規程の一 部改正	副知事の退任および就任に伴い、所要の改正を行った。
10	令2. 7. 22	滋賀県人権施策推進本部 設置規程の一部改正	副知事の退任および就任に伴い、所要の改正を行った。
11	令2. 7. 22	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	副知事の退任および就任に伴い、所要の改正を行った。
令3 1	令3. 3. 30	滋賀県情報処理規程の一 部改正	最高デジタル責任者の設置等に伴い、所要の改正を行った。
2	令3. 3. 31	滋賀県人権施策推進本部 設置規程の一部改正	組織改編等に伴い、所要の改正を行った。
3	令3. 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	組織改編等に伴い、所要の改正を行った。
4	令3. 3. 31	滋賀県デジタル社会推進 本部設置規程	滋賀県デジタル社会推進本部を設置するため合同訓令とし て新たに規程を制定した。

4 条例案に対する意見

提出年月日	条例案の名称	意見
令2. 6. 24	滋賀県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、児童相談所に勤務する職員に対する特殊勤務手当について、精神的・肉体的負担が大きい業務の性質や専門性を有する人材の確保が求められていることを踏まえ、国の児童虐待防止対策に係る方針に沿って処遇改善を図るため、滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正しようとするものであり、適当なものと認めます。
	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、新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するために、国家公務員に講じられた措置を踏まえ、本県警察職員が特定の感染症等に対処する作業に従事した場合に特殊勤務手当を支給するため、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しようとするものであり、適当なものと認めます。
令2. 11. 27	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、本委員会が本年10月26日に行った「職員の給与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、適当なものと認めます。
	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	
令3. 2. 15	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一部を改正する条例案	この条例案は、夏季における職員の心身の健康の維持および増進ならびに職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方を一層推進する観点から、夏季休暇の取得期間を拡大しようとするものであり、適当なものと認めます。
	滋賀県学校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、本県で開催を予定している国民スポーツ大会および全国障害者スポーツ大会の開催が延期されたことに伴い、部活動指導業務に従事した場合に支給する手当額の特例の対象期間を延長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2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2.4.10 (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2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 警察官採用共同試験事務連絡会に関する申合せについて 5 11都府県警察官採用共同試験事務連絡会の設置について 6 事務連絡会における代表及び副代表の選出について 7 協議事項等に関する意見交換について 	—
5.26 (議決書送付) 7.15 (決議報告)	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 ※同会議の開催 中止に伴い、右 議題のみ書面決 議・回答	<p>【地区別会議】</p> <p>[議題]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和元年度事業報告及び歳入歳出決算について 2 令和2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 定年延長の検討状況 	—
6.24 (書面開催)	第128回全国人 事委員会連合会 総会	<p>[議事]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和元年度決算について 2 令和2年度事業計画案及び予算案について 3 第129回総会について 4 第64回公平審査事務研修会について <p>[報告]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成30・令和元年度専門部会の結果報告について 2 第62回公平審査事務研修会の結果報告について 3 第63回公平審査事務研修会について 4 令和2年度理事について 5 ブロック活動状況報告について 	—
10.7 (Web開催)	全国人事委員会 事務局長会議・全 国人事担当課長 市町村担当課長 会議	<p>[議事]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事院の勧告について 2 人事院勧告に係る給与能率推進室長通知について 	—
10.7 (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> <ol style="list-style-type: none"> 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 	—
10.28 (Web開催)	第2回全国人事 委員会事務局長 会議・全国人事担 当課長市町村担 当課長会議	<p>[議事]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人事院の報告について 2 月例給に係る人事院報告について（給与能率推進室長通 知） 	—

年 月 日	会 議 名	主な議題等	開 催 地
令 3. 1. 28 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会労基事務 研究会	<p>[議題]</p> <p>1 労働基準監督機関としての権限行使について (1) 事業場調査の結果のフィードバックについて (2) 3 6 協定対象外職員の時間外勤務に関する指導について (3) 労働安全衛生規則に基づく各種報告書の取扱いについて (4) 宿日直勤務許可後に申請事項の変更があった場合について</p> <p>2 働き方改革関連法について (1) 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 (2) 任命権者における超過勤務時間の分析等について</p>	—
2. 9 (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>	—
3. 1 (書面開催)	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 民調における調査事業所への独自送付資料について 2 教育職の再任用職員の給料月額について 3 会計年度任用職員の期末手当の改定について 4 単身赴任手当の支給要件「通勤困難基準」に係る承認基準について 5 地域手当の支給割合について 6 警察職員の特殊勤務手当について 7 給与制度について</p>	—
3. 5 (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 審査請求人の非違行為の対象者について、証人尋問申出があった場合の対応について 2 審査請求関連手続きにおける押印の見直しについて 3 パワハラに関する苦情相談の対応について 4 会計年度任用職員からの苦情相談等について</p>	—
3. 12 (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 WEB面接について 2 総合土木職の問題について 3 技術系職員の受験者確保について 4 令和3年度採用試験におけるグループワーク・集団討論等の実施予定について 5 令和3年度における就職氷河期世代の方を対象とした採用試験の実施について 6 令和2年度採用広報活動の取組状況について 7 コロナ禍の採用試験におけるグループワーク又は集団討論の実施について 8 WEBを活用した広報活動及び面接について 9 土木職などの技術系職種の受験資格について</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2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2.4.28	令2.5.18～6.8 (インターネット)	令2.6.20 6.28 7.11～7.14	令2.7.25 7.30～8.3	令2.8.19
上級試験 (大学卒業程度) 経験者採用	令2.8.28	令2.10.13～11.11 (インターネット)	令2.11.22	令2.12.19 12.20	令3.1.13
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (化学・建築・電気 (電気工学)・機械)	令2.11.10	令2.11.16～12.16 (インターネット)	令3.1.10	令3.1.24	令3.2.15
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (林業・総合土木)	令3.1.28	令3.1.28～2.17 (インターネット)	令3.2.28	令3.3.14	令3.3.20
初級試験 (高校卒業程度)	令2.4.28	令2.8.3～9.3 (郵送・持参・インターネット)	令2.9.27	令2.10.10 10.11	令2.10.23
第一回警察官 男性A・女性A	令2.3.1	令2.3.1～4.20 (郵送・持参・インターネット)	令2.6.21	令2.7.16～7.22 8.17～8.19	令2.8.31
第二回警察官 男性A・女性A 男性B・女性B	令2.3.1	令2.8.1～8.31 (郵送・持参・インターネット)	令2.9.20	令2.10.13～10.16 11.24～11.25	令2.12.8
小・中学校 事務職員	令2.4.28	令2.8.3～9.3 (郵送・持参・インターネット)	令2.9.27	令2.10.10 10.11	令2.10.23
就職氷河期世代 を対象とした採用 試験	令2.7.21	令2.7.21～8.18 (インターネット)	令2.8.30 9.13	令2.10.4	令2.10.23
任期付職員 (一般事務)	令2.11.10	令2.11.16～12.16 (インターネット)	令3.1.10	令3.1.24	令3.2.15

(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(アピール試験型)	10人程度		警察事務	3人程度	
	警察事務	6人程度		総合土木	1人程度	
	環境行政	2人程度	警察官	県内	第一回 男性 A	40人程度
	社会福祉	12人程度			第一回 女性 A	8人程度
	化学	2人程度			第二回 男性 A	5人程度
	農業	7人程度			第二回 女性 A	2人程度
	林業	2人程度		県外	男性 B	10人程度
	水産	3人程度			女性 B	4人程度
	建築	3人程度		A	若干人	
	電気(電気工学)	3人程度		B	若干人	
	総合土木	13人程度				
	上級試験 (大学卒業程度) 経験者採用	行政		5人程度	小・中学校事務職員	—
総合土木		3人程度	就職氷河期世代を 対象とした採用試験	一般事務	3人程度	
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (化学・建築・電気 (電気工学)・機械)	化学	1人程度	任期付職員 (一般事務)	—	5人程度	
	建築	1人程度				
	電気(電気工学)	1人程度				
	機械	1人程度				
上級試験 (大学卒業程度) 特別募集 (林業・総合土木)	林業	2人程度				
	総合土木	13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61年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた者</p> <p>イ 平成11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3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3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3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6年4月2日から平成11年4月1日までに生まれた者</p> <p>イ 平成11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3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55年4月2日から平成6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・建築・電気(電気工学)・機械)></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) 択一式 30問 120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
		<p><特別募集（林業）></p> <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 ・専門試験(大学卒業程度) 記述式 20問 120分 ・適性検査 ○ 第2次試験 <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（総合土木）></p> <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 ・専門試験(大学卒業程度) 択一式 30問 120分 記述式 4問中2問選択 30分 ・適性検査 ○ 第2次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・論文試験 90分 ・口述試験 集団討論 個別面接
初 級 試 験	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成11年4月2日から平成15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

区 分		受 験 資 格	試 験 方 法
警察官	第一回	男性 A	○ 昭和60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(短大を除く。以下同じ。)を卒業した者、大学を令和3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	○ 昭和60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3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	○ 昭和60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(短大を除く。以下同じ。)を卒業した者、大学を令和3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	○ 昭和60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3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	○ 昭和60年4月2日から平成15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3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。
		女性 B	○ 昭和60年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた女性。ただし、大学を卒業した者、令和3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。
		○ 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。	○ 第1次試験 ・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 ・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 集団討論 ・口述試験 個別面接
			○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ・作文試験 60分 ○ 第2次試験 ・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 集団討論 ・口述試験 個別面接

区 分	受 験 資 格	試 験 方 法
小・中学校 事務職員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成11年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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 ・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 ・適性検査
就職氷河期世代 を対象とした 採用試験	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第1次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・能力検査(高校卒業程度) 択一式 70分 ・作文試験 90分 ・口述試験 個別面接 ・適性検査 ○ 第2次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・口述試験 集団討論 個別面接
任期付職員 (一般事務)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成15年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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 40問 120分 ○ 第2次試験 <ul style="list-style-type: none"> ・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	(129) 441	(100) 351	79.6	(56) 211	(37) 100	(30) 63	5.6	(23) 55
行政 (アピール試験型)	10人程度	(111) 223	(80) 168	75.3	(27) 51	(22) 32	(11) 12	14.0	(10) 10
警察事務	6人程度	(43) 64	(33) 50	78.1	(17) 28	(11) 14	(5) 6	8.3	(5) 6
環境行政	2人程度	(1) 10	(1) 9	90.0	(1) 8	(0) 4	(0) 2	4.5	(0) 2
社会福祉	12人程度	(11) 29	(7) 22	75.9	(6) 18	(6) 16	(5) 11	2.0	(3) 8
化 学	2人程度	(4) 19	(3) 17	89.5	(1) 11	(1) 3	(1) 2	8.5	(0) 1
農 業	7人程度	(8) 23	(6) 17	73.9	(5) 15	(5) 11	(4) 7	2.4	(4) 7
林 業	2人程度	(1) 8	(1) 8	100.0	(1) 8	(1) 6	(0) 4	2.0	(0) 3
水 産	3人程度	(3) 15	(3) 11	73.3	(3) 11	(2) 6	(1) 3	3.7	(1) 3
建 築	3人程度	(1) 10	(1) 7	70.0	(1) 7	(0) 4	(0) 3	2.3	(0) 3
電気 (電気工学)	3人程度	(1) 4	(1) 3	75.0	(1) 3	(1) 3	(1) 2	1.5	(0) 0
総合土木	13人程度	(6) 39	(5) 28	71.8	(4) 24	(3) 18	(3) 14	2.0	(3) 14
計		(319) 885	(241) 691	78.1	(123) 395	(89) 217	(61) 129	5.4	(49) 112

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	(85) 329	(63) 231	70.2	—	(10) 35	(6) 15	15.4	(5) 13
総合土木	3人程度	(1) 15	(1) 8	53.3	—	(1) 6	(0) 3	2.7	(0) 3
計		(86) 344	(64) 239	69.5	—	(11) 41	(6) 18	13.3	(5) 16

ウ 上級試験－特別募集（化学、建築、電気（電気工学）、機械）－

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	(4) 21	(3) 12	57.1	—	(1) 6	(0) 2	6.0	(0) 2
建築	1人程度	(1) 7	(1) 6	85.7	—	(1) 4	(1) 1	6.0	(1) 1
電気 (電気工学)	1人程度	(0) 4	(0) 2	50.0	—	(0) 1	(0) 1	2.0	(0) 1
機械	1人程度	(0) 7	(0) 5	71.4	—	(0) 3	(0) 1	5.0	(0) 1
計		(5) 39	(4) 25	64.1	—	(2) 14	(1) 5	5.0	(1) 5

エ 上級試験－特別募集（林業、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
林業	2人程度	(0) 8	(0) 7	87.5	—	(0) 5	(0) 3	2.3	(0) 3
総合土木	13人程度	(2) 22	(1) 15	68.2	—	(1) 8	(0) 4	3.8	(0) 4
計		(2) 30	(1) 22	73.3	—	(1) 13	(0) 7	3.1	(0) 7

オ 初級試験

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	3人程度	(7) 18	(7) 17	94.4	(5) 13	(2) 3	5.7	(2) 3
警察事務	3人程度	(17) 23	(14) 19	82.6	(9) 13	(3) 4	4.8	(2) 3
総合土木	1人程度	(1) 4	(1) 4	100.0	(1) 3	(0) 1	4.0	(0) 1
計		(25) 45	(22) 40	88.9	(15) 29	(5) 8	5.0	(4) 7

カ 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	13人程度	(22) 56	(18) 44	78.6	(8) 32	(5) 15	2.9	(5) 11

キ 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	最 終 合格者 数	最 終 競争 率倍	採用者数 人
一般事務	3人程度	(212) 558	(168) 408	73.1	(11) 42	(7) 20	(2) 4	102.0	(1) 3

ク 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	5人程度	(23) 40	(15) 29	72.5	(10) 14	(4) 5	5.8	(3) 3

ケ 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	最終 合格者 数	最終 競争 率 倍	採用者数 人	
県内	A(第一回)	40人程度	461	330	71.6	285	53	6.2	34
	A(第二回)	5人程度	165	99	60.0	82	7	14.1	6
	B	10人程度	102	91	89.2	80	17	5.4	16
	計		728	520	71.4	447	77	6.8	56
県外	A	若干人	—	7	—	6	1	7.0	1
	B	若干人	—	32	—	26	3	10.7	3
	計		—	39	—	32	4	9.8	4

コ 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	最終 合格者 数	最終 競争 率 倍	採用者数 人
A(第一回)	8人程度	110	70	63.6	60	9	7.8	5
A(第二回)	2人程度	41	23	56.1	21	2	11.5	2
B	4人程度	31	28	90.3	25	5	5.6	5
計		182	121	66.5	106	16	7.6	12

サ 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	2次試験 受験者 数	2次試験 受験率 %	最終 合格者 数	最終 競争 率 倍	採用者数 人
警察官 A	福岡県	2	2	1	50.0	0	—	0
	熊本県	2	2	2	100.0	1	50.0	1
	宮崎県	1	0	0	—	0	—	0
	鹿児島県	2	2	2	100.0	0	—	0
	小計		7	6	5	83.3	1	7.0
警察官 B	石川県	9	8	3	37.5	0	—	0
	福井県	4	1	1	100.0	1	4.0	1
	福岡県	0	0	0	—	0	—	0
	熊本県	5	5	4	80.0	1	5.0	1
	宮崎県	12	10	7	70.0	1	12.0	1
	鹿児島県	2	2	2	100.0	0	—	0
小計		32	26	17	65.4	3	10.7	3
合計		39	32	22	68.8	4	9.8	4

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2. 6.30	令2. 7.16～8.24 (郵送・持参・インターネット)	令2.11. 1 11.23	令2.12. 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61年4月2日から平成15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>(ロ) 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>(ハ) 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>	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 (高校卒業程度) 択一式 40問 120分 ・作文試験 60分 ・口述試験 個別面接 ・適性検査

(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	(7) 25	(6) 23	92.0	(1) 3	7.7	(1) 3
小・中学校事務	2人程度	(5) 10	(2) 6	60.0	(2) 4	1.5	(2) 4

※ なお、申込者数、受験者数、合格者数は第1志望のみの実人数であり、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				計
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他	
部長および その相当職	2	—	—	—	2
次長および その相当職	2	—	—	—	2
課長および その相当職	9	1	—	—	10
課長補佐および その相当職	5	3	—	—	8
係長および その相当職	10	12	1	—	23
主事、技師および その相当職	120	18	4	5	147
技能労務職	1	—	—	—	1
計	149	34	5	5	① 193

警 察 官	
職	
警 視	2
警 部	5
警 部 補	1
巡 査 部 長	2
巡 査	3
計	② 13

※ 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)	206
----------	-----

○ 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	歯 科 衛 生 士	2	2
児 童 指 導 員	4	4	保 健 師	14	14
児 童 福 祉 司	4	4	文 化 財 保 護 技 術 者	3	3
保 育 士	3	3	図 書 館 司 書	1	1
公 認 心 理 士	1	1	土 木 等 任 期 付 職 員	5	5
職 業 訓 練 指 導 員	3	3	育 休 代 替 任 期 付 職 員 (一 般 事 務)	20	20
企 業 庁 水 道 技 術 者	3	3	育 休 代 替 任 期 付 職 員 (管 理 栄 養 士)	1	1
研 究 員	2	2	育 休 代 替 任 期 付 職 員 (歯 科 衛 生 士)	1	1
学 芸 員	3	3	育 休 代 替 任 期 付 職 員 (獣 医 師)	1	1
医 師	3	3	航 空 機 操 縦 士	1	1
獣 医 師	6	6	武 道 指 導 員	2	2
薬 剤 師	6	6	技 術 員	1	1
工 業 技 術 総 合 セ ン タ ー の 技 師	2	2	行 政 (デ ー タ サ イ エ ン ス)	1	1
専 門 教 員	30	30			
歯 科 医 師	1	1	計	133	133

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	23	23	臨 床 検 査 技 師	22	4
薬 剤 師	3	2	言 語 聴 覚 士	2	1
作 業 療 法 士	2	1	医 療 ソ ー シ ャ ル ワ ー カ ー	7	2
臨 床 工 学 技 士	6	2	管 理 栄 養 士	21	1
理 学 療 法 士	13	2	視 能 訓 練 士	2	0
看 護 師	102	59	育 休 代 替 任 期 付 職 員 (児 童 指 導 員)	1	1
医 療 事 務	9	1	会 計 年 度 任 用 職 員	4,720	3,143 (うち採用者数に占める フルタイム 5割)
診 療 放 射 線 技 師	21	2	計	4,954	3,244

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

部 局 職	一 般 職 員					計
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他		
部 長 お よ び そ の 相 当 職	3	—	—	—		3
次 長 お よ び そ の 相 当 職	19	—	—	1		20
課 長 お よ び そ の 相 当 職	47	3	1	5		56
課 長 補 佐 お よ び そ の 相 当 職	66	1	3	5		75
係 長 お よ び そ の 相 当 職	83	6	10	12		111
計	218	10	14	23	①	265

(人)

警 察 官	
職	
警 視	14
警 部	—
警 部 補	—
巡 査 部 長	—
計	② 14

合計 (①+②)	279
----------	-----

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2年10月26日に給与に関する報告および勧告を、11月16日に給与等に関する報告を行った。

(1) 職員給与等実態調査

令和2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	2,445	261	112	26	15	10	6	189	290	3,354
警察職	-	2,278	-	-	-	-	-	-	-	2,278
研究職	202	15	-	-	-	-	-	-	-	217
医療職(1)	19	-	-	-	-	-	-	-	-	19
医療職(2)	123	1	-	-	-	-	-	-	1	125
医療職(3)	106	2	2	-	-	-	-	-	-	110
福祉職	86	-	-	-	-	-	-	-	-	86
高等学校等教育職	-	-	18	-	-	-	-	2,876	-	2,894
小・中学校等教育職	-	-	17	-	-	-	-	-	6,854	6,871
技能労務職	40	6	-	-	-	-	-	33	-	79
計	3,021	2,563	149	26	15	10	6	3,098	7,145	16,033

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38人（小学校および中学校等教育職37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	-	15.1	12.3	72.6	67.3	32.7
警察職給料表	-	43.0	3.1	53.9	90.3	9.7
研究職給料表	-	3.2	5.5	91.3	78.3	21.7
医療職給料表(1)	-	-	-	100.0	89.5	10.5
医療職給料表(2)	-	-	13.6	86.4	51.2	48.8
医療職給料表(3)	-	-	32.7	67.3	10.0	90.0
福祉職給料表	-	3.5	25.6	70.9	50.0	50.0
高等学校等教育職給料表	-	1.4	3.2	95.4	56.4	43.6
小・中学校等教育職給料表	-	-	5.2	94.8	47.2	52.8
技能労務職給料表	38.0	49.4	10.1	2.5	79.7	20.3
計	0.2	9.9	6.4	83.5	59.6	40.4

ウ 年齢階層別構成比

年齢階層	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	% 8.0	% 8.5	% 6.5	% 3.9	% 7.6	% 10.2	% 7.4
25 ～ 29	12.2	12.4	16.0	12.3	17.6	15.2	14.9
30 ～ 34	12.7	13.0	14.4	11.8	15.4	13.8	13.8
35 ～ 39	10.5	10.4	11.9	9.4	13.0	16.9	12.3
40 ～ 44	10.8	10.6	9.6	10.6	9.1	14.7	10.6
45 ～ 49	14.7	15.3	11.3	15.4	9.6	11.5	12.2
50 ～ 54	15.7	15.6	12.7	15.1	11.7	8.8	12.9
55 ～ 59	15.3	14.1	17.6	21.5	16.0	8.9	15.8
60 ～	0.1	0.1	-	-	-	-	0.1
人員数	3,990 人	3,354 人	9,765 人	2,894 人	6,871 人	2,278 人	16,033 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2年4月	328,560	8,904	21,600	359,064	△0.79
	平成31年4月	326,382	9,186	26,337	361,905	
全 職 員	令和2年4月	350,889	8,749	22,264	381,902	△0.26
	平成31年4月	346,838	8,865	27,192	382,895	

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	41.6	324,705	9,032	21,232	354,969
警 察 職	38.7	331,526	14,035	21,150	366,711
研 究 職	44.1	363,808	9,799	23,250	396,857
医 療 職 (1)	44.1	432,626	8,774	78,682	520,082
医 療 職 (2)	42.7	337,429	8,442	21,368	367,239
医 療 職 (3)	42.5	335,854	5,319	20,741	361,914
福 祉 職	38.3	320,444	7,213	20,279	347,936
高 校 等 教 育 職	43.8	385,517	8,602	24,065	418,184
小 中 学 校 等 教 育 職	40.2	355,691	6,967	22,261	384,919
技 能 労 務 職	52.2	355,027	8,568	21,944	385,539

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 3,354人	人 372	人 551	人 730	人 744	人 414	人 356	人 125	人 42	人 20
	% 11.1	% 16.4	% 21.8	% 22.2	% 12.3	% 10.6	% 3.7	% 1.3	% 0.6
警察 2,278	203	397	445	756	297	85	52	25	18
	8.9	17.4	19.5	33.2	13.0	3.7	2.3	1.1	0.8
研究 217	0	64	104	47	2	—	—	—	—
	0.0	29.5	47.9	21.7	0.9	—	—	—	—
医療(1) 19	8	1	2	8	—	—	—	—	—
	42.1	5.3	10.5	42.1	—	—	—	—	—
医療(2) 125	0	14	34	13	42	20	2	—	—
	0.0	11.2	27.2	10.4	33.6	16.0	1.6	—	—
医療(3) 110	0	18	23	26	30	13	—	—	—
	0.0	16.4	20.9	23.6	27.3	11.8	—	—	—
福祉 86	20	30	8	21	5	2	—	—	—
	23.3	34.9	9.3	24.4	5.8	2.3	—	—	—
高校 2,894	9	2,696	110	70	(特2) 9	—	—	—	—
	0.3	93.2	3.8	2.4	(特2) 0.3	—	—	—	—
小中学校 6,871	0	6,126	369	317	(特2) 59	—	—	—	—
	0.0	89.2	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		2,434 ^人	322,239 ^円	507 ^人	321,920 ^円
1年未満		85	191,578	5	157,376
1年以上 2年未満		67	196,780	11	161,508
2年以上 3年未満		85	203,303	7	168,204
3年以上 5年未満		184	215,138	21	178,770
5年以上 7年未満		149	230,517	20	197,901
7年以上 10年未満		245	252,563	26	210,596
10年以上 15年未満		285	287,972	50	246,633
15年以上 20年未満		255	338,438	44	281,523
20年以上 25年未満		255	376,846	53	328,556
25年以上 30年未満		358	396,532	87	366,804
30年以上 35年未満		336	414,863	85	384,945
35年以上		130	430,379	98	403,269

キ 職員の扶養親族数等

扶養手当受給者数		6,687 人	受給者1人当たり扶養親族数 2.1 人
扶養親族数	配偶者	3,397	
	子	10,413	全職員1人当たり扶養親族数 0.9 人
	配偶者・子以外	317	
	計	14,127	全職員1人当たり扶養手当額 8,749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	21 人	64 人	179 人	295 人	144 人	379 人	320 人	1,402 人	62,581 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		16,033 人	19 人	25 人	15,989 人
構成比		100.0 %	0.1 %	0.2 %	99.7 %
平均手当月額		22,264 円	78,682 円	65,449 円	22,130 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	52 人	1 人	0 人	18 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	72 人	36,667 円

サ 職員の住居手当の支給状況等

支給を受けている者	2,894 人	全職員1人当たり手当額	5,204 円
		住居手当受給者の平均家賃額	60,947 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	14,890 人	92.9 %	100.0 %
交通機関のみ利用者	2,587	16.1	17.4
交通用具のみ利用者	11,052	68.9	74.2
自動車使用者	10,596	66.1	71.1
自転車等使用者	456	2.8	3.1
交通機関・交通用具併用者	1,251	7.8	8.4
自動車との併用者	1,013	6.3	6.8
自転車等との併用者	238	1.5	1.6
受給者1人当たりの手当額	10,943円		
全職員1人当たりの手当額	10,163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	1,813 (645)	47.2 %
10,001円以上 12,000円以下	391 (129)	10.2
12,001円以上 14,000円以下	260 (70)	6.8
14,001円以上 16,000円以下	310 (96)	8.1
16,001円以上 18,000円以下	222 (54)	5.8
18,001円以上 20,000円以下	82 (17)	2.1
20,001円以上 22,000円以下	189 (69)	4.9
22,001円以上 24,000円以下	224 (90)	5.8
24,001円以上 26,000円以下	60 (6)	1.6
26,001円以上 28,000円以下	115 (40)	3.0
28,001円以上 30,000円以下	59 (18)	1.5
30,001円以上 32,000円以下	35 (6)	0.9
32,001円以上 34,000円以下	20 (3)	0.6
34,001円以上 36,000円以下	18 (2)	0.5
36,001円以上 38,000円以下	14 (2)	0.4
38,001円以上 40,000円以下	7 (0)	0.1
40,001円以上 42,000円以下	6 (0)	0.2
42,001円以上 44,000円以下	5 (1)	0.1
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	0 (0)	0.0
52,001円以上	4 (1)	0.1
計	3,838(1,251)	100.0
平均所要額	12,434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	1,876 (237)	16.2 %
5km以上 10km未満	3,204 (170)	27.6
10km以上 14km未満	2,048 (128)	17.6
14km以上 18km未満	1,373 (102)	11.8
18km以上 22km未満	1,123 (113)	9.7
22km以上 26km未満	705 (72)	6.1
26km以上 30km未満	414 (35)	3.6
30km以上 34km未満	282 (13)	2.4
34km以上 38km未満	162 (9)	1.4
38km以上 42km未満	141 (23)	1.2
42km以上 46km未満	114 (36)	1.0
46km以上 50km未満	60 (19)	0.5
50km以上 54km未満	46 (20)	0.4
54km以上 58km未満	25 (14)	0.2
58km以上 62km未満	9 (7)	0.1
62km以上	27 (15)	0.2
計	11,609 (1,013)	100.0
平均使用距離	13.8 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	397 (219)	57.2 %
5km以上 10km未満	158 (13)	22.8
10km以上 15km未満	71 (2)	10.2
15km以上 20km未満	48 (3)	6.9
20km以上 25km未満	10 (1)	1.4
25km以上 30km未満	4 (0)	0.6
30km以上	6 (0)	0.9
計	694 (238)	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
		人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	110			106		1	3	
警察職給料表	8					7		1
研究職給料表	6		5		1			
医療職給料表(2)	2			2				
医療職給料表(3)	3				3			
福祉職給料表	1			1				
高等学校等教育職給料表	205	11	194					
小学校および中学校等教育職給料表	182		170		12			
技能労務職給料表	34							
給料表計	551							

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
		人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	72			71		1		
警察職給料表	2					1		1
研究職給料表	5		5					
医療職給料表(2)	2				2			
医療職給料表(3)	1				1			
福祉職給料表	1			1				
技能労務職給料表	6							
給料表計	89							

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。

なお、令和2年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、次のとおり実施した。

- ・令和元年8月から令和2年7月までの特別給の支給実績
- ・民間企業における給与改定の状況等
- ・令和2年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- ・令和2年4月分の初任給の状況

6月29日(月)～7月31日(金)の間で、訪問によらない方法で実施
8月17日(月)～9月30日(水)の間で、調査員が直接訪問して実施

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640事業所

なお、令和2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336人(行政職に相当する調査実人員294人)、初任給関係以外の調査職種6,408人(行政職に相当する調査実人員5,861人。なお、調査職種該当者(母集団)の推定数は、44,732人であり、このうち、行政職相当職種は40,695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	15	47	14	11	30	117

注 上記のほか、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が1所、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2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	7	51.3	689,213	28	689,185
工 場 長	12	53.9	763,902	0	763,902
事 務 部 長	168	53.0	689,841	349	689,492
技 術 部 長	228	53.1	745,078	3,625	741,453
事 務 部 次 長	69	53.4	652,349	1,357	650,992
技 術 部 次 長	32	53.1	665,455	234	665,221
事 務 課 長	316	50.5	621,175	4,574	616,601
技 術 課 長	522	49.0	638,876	6,613	632,263
事 務 課 長 代 理	158	48.4	606,834	56,758	550,076
技 術 課 長 代 理	108	48.8	619,781	12,037	607,744
事 務 係 長	372	47.8	470,561	54,068	416,493
技 術 係 長	635	45.0	522,060	76,007	446,053
事 務 主 任	296	41.0	373,870	39,513	334,357
技 術 主 任	430	41.0	444,953	69,701	375,252
事 務 係 員	1,085	37.7	344,358	31,730	312,628
技 術 係 員	1,423	37.4	352,030	44,743	307,287

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	208,179	210,978	208,370	※201,500
	短大卒	179,540	※175,251	※193,161	X
	高校卒	166,379	※168,891	166,640	X
新卒技術者	大学卒	209,372	212,482	210,072	※196,500
	短大卒	192,455	※194,084	X	-
	高校卒	169,263	※166,149	171,650	X
計	大学卒	208,706	211,583	209,224	199,833
	短大卒	184,282	184,249	※190,952	X
	高校卒	167,935	167,070	169,013	※163,950

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		79.3%
配偶者に家族手当を支給する		(87.3%)
家族手当制度がない		20.7%
被扶養者の 構成別	配偶者	14,335円
	配偶者と子1人	19,866円
支給月額	配偶者と子2人	25,278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)	374,542円	284,407円
	上半期 (A 2)	377,818	285,073
特別給の支給額	下半期 (B 1)	886,347	550,159
	上半期 (B 2)	792,751	487,916
特別給の支給割合	下半期 (B 1/A 1)	2.37月分	1.93月分
	上半期 (B 2/A 2)	2.10	1.71
	年間計	4.47	3.64
年間の平均		4.47月分	

注1 下半期とは令和元年8月から令和2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。

⑤ 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	36.3 %	(39.2) %	(60.8) %	- %	63.7 %
高 校 卒	33.1	(43.7)	(56.3)	-	66.9

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。

⑥ 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	37.1 %	17.4 %	0.0 %	45.5 %
課 長 級	27.5	14.1	0.0	58.4

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。

⑦ 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	83.9 %	79.2 %	21.6 %	13.1 %	44.5 %	4.7 %	16.1 %
課 長 級	72.1	67.3	15.8	11.1	40.4	4.8	27.9

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。

⑧ 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
令和元年冬季	56.6 %	43.4 %	46.2 %	53.8 %	46.2 %	53.8 %

⑨ 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 %	89.7 %	10.3 %	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。

⑩ 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	項目		給与減額なし %
	給与減額あり %	60歳で減額 %	
課 長 級	74.6	56.7	25.4
非 管 理 職	74.6	38.8	25.4

- 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。

⑪ 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 %
67.0	80.0

- 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2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		24,950	39,940	51,890	63,840	75,780
住 居 関 係 費		30,750	33,160	29,830	26,490	23,160
被 服 ・ 履 物 費		1,180	3,780	4,300	4,810	5,320
雑 費 I		30,690	39,520	53,450	67,360	81,290
雑 費 II		6,430	18,610	21,680	24,750	27,830
計		94,000	135,010	161,150	187,250	213,380

- 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2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、平成26年の「全国消費実態調査」(総務省)の勤労単身世帯に係る資料を基に人事院が作成した令和2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2年10月26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。また、同年11月16日に県議会および知事に対して、別記第3のとおり報告した。

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応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。

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応するように、随時、適切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応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応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2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8,926人、県費負担市町立学校教職員7,107人、合計16,033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3,354人で、その平均給与月額額は354,969円（給料324,705円、扶養手当9,032円、地域手当21,232円）であり、平均年齢は41.6歳（男性42.7歳、女性39.2歳）、性別構成は男性67.3%、女性32.7%、学歴別構成は大学卒72.6%、短大卒12.3%、高校卒15.1%となっている。

また、全職員の平均給与月額額は381,902円（給料350,889円、扶養手当8,749円、地域手当22,264円）であり、その平均年齢は41.1歳（男性41.6歳、女性40.3歳）、性別構成は男性59.6%、女性40.4%、学歴別構成は大学卒83.5%、短大卒6.4%、高校卒9.9%、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640事業所から、層化無作為抽出法により抽出した131の事業所について、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。なお、本年は、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。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施し、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施するこ

ととした。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査完了率は、93.1%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特別給の状況を反映したものと見える。

その主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における給与改定の状況は、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37.1%（昨年44.2%）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	37.1	17.4	0.0	45.5
課長級	27.5	14.1	0.0	58.4

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79.2%（昨年88.0%）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21.6%（同21.9%）、減額となっている事業所の割合は13.1%（同11.5%）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	83.9	79.2	21.6	13.1	44.5	4.7
課長級	72.1	67.3	15.8	11.1	40.4	4.8

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。

(2) 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、平均給与月額との4.47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)		374,542	284,407
	上半期 (A2)		377,818	285,073
特別給の支給額	下半期 (B1)		886,347	550,159
	上半期 (B2)		792,751	487,916
特別給の支給割合			月分	月分
	下半期 (B1/A1)		2.37	1.93
	上半期 (B2/A2)		2.10	1.71
	年間計		4.47	3.64
年間の平均			4.47	

注1 下半期とは令和元年8月から令和2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) 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との4.47月分に相当しており、職員の期末手当・勤

勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.03月分上回っていた。

(2) 月例給

本委員会は、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を行っている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

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99.3であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.8、近畿6府県は99.3～100.5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0.1%の上昇、大津市で昨年と同値となっている。

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135,010円、161,150円および187,250円となった。

7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年10月7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った。また、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

※ 別紙省略

8 むすび

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0.05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、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。

現行の各給料表については、前記4(2)の方法により算出した公民較差をはじめ、国家公務員の俸給表の改定状況を踏まえ、必要な報告および勧告を行うとともに、併せて、人事管理についても報告を行うこととする。

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。また、勧告の実施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、有為な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るものである。

地方公務員の給与は、職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本として、地方公務員法で定められた「給与決定の原則」に基づき決定されるべきものであり、給与勧告は尊重されるべきものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、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、勧告どおり実施されるよう要請する。

別記第 2

勸 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 2 年 12 月期の支給割合

- ア イおよびウ以外の職員（再任用職員を除く。）
期末手当の支給割合を 1.25 月分とすること。
- イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）
期末手当の支給割合を 1.05 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 1.65 月分とすること。

(2) 令和 3 年 6 月期以降の支給割合

- ア イおよびウ以外の職員（再任用職員を除く。）
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 1.275 月分とすること。
- イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）
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 1.075 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 1.675 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 3 年 4 月 1 日から実施すること。

別記第3

報 告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月26日、職員の特別給の支給月数を引き下げる内容の勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で実施した調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告および勧告を行うとともに、併せて、人事管理についても報告を行うこととしたところである。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、これらの報告を行うものである。

1 本年の月例給に関する職員給与と民間給与の実態

(1) 職員給与の状況

本委員会が行った「令和2年職員給与等実態調査」の結果、行政職給料表適用職員（3,354人、平均年齢41.6歳）の平均給与月額は354,969円（給料324,705円、扶養手当9,032円、地域手当21,232円）となっている。

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

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131事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、事務・技術関係職種等に該当する従業員6,408人について、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額および当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、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いえる。

イ 初任給の状況

民間事業所における事務・技術系新規卒者の本年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	208,706 円
	短 大 卒	184,282 円
	高 校 卒	167,935 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。

2 本年の月例給に関する職員給与と民間給与との比較

本委員会は、「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42.4歳）と、その役職段階、学歴、年齢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64円（0.02%）上回っていた。

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) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
379,408円	379,472円	△64円 (△0.02%)

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。

3 人事院の報告の概要

人事院は、本年10月28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を行った。

この概要は別紙のとおりである。

※ 別紙省略

4 むすび

(1) 本年の月例給の改定方針

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本年10月26日に報告した物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、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、育成等

ア 優秀で多様な人材の確保に向けた取組

近年の職員採用をめぐる環境は、景気動向を反映した民間企業の高い採用意欲や少子化の影響などにより、厳しい状況が続いてきたため、情報発信の強化や民間企業志望者をターゲットにした試験区分の創設等に取り組み、受験者の確保に努めてきた。

こうした取組の成果や新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の悪化により、本年度、上級試験（行政職）の競争倍率は6.9倍と前年度の4.5倍を大きく上回る結果となった。

一方、技術職においては、志望者を対象としたセミナーの開催や現場見学会の実施など任命権者と連携して受験者の確保に努めてきたところであるが、受験者数はあまり伸びていない。任命権者との連携をより一層強化し、それぞれの職種の仕事の魅力ややりがいをわかりやすくアピールできるよう、更に工夫していく。また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、遠方の志望者等を含め、誰もが参加しやすいようWebを利用した説明会やセミナーを実施しており、引き続き効果的なWebの活用に取り組んでいく。

イ OJTの推進や職員のキャリア形成支援を通じた人材育成

近年、採用者数が増加しており、職員構成に占める若手職員の割合が大きくなっている。県庁力を最大化するためには、若手職員を育成し、その力を十分に発揮し活躍してもらう必要があるが、本委員会が実施したアンケート（以下「職員アンケート」という。）によると、働きやすい職場と考える理由について、係長より下位の職員においては「仕事の進め方について助言・指導が受けられる」が28.8%と高い回答率であることから、若手職員の個性や強みを理解し、一人一人に対し、きめ細やかな助言や指導（OJT）を行うことが求められている。

一方で、「人材育成の取組として、効果的にOJTが行われていると思う」と回答した職員の割合は職位が下位の職員ほど低く、係長より下位では「そう思わない」とする職員の割合は20.2%となっており、指導する立場にある職員と指導を受ける立場にある職員との受け止め方に乖離が生じていることから、任命権者は指導する立場の職員への研修や支援を強化するなど、効果的にOJTが行える環境の整備に努める必要がある。

また、「職場で部下職員や若手職員の育成がどのように行われているか（どのように育成を行うのが望ましいか）」については6割を超える職員が「こまめな声掛けやミーティングを行い相談しやすい雰囲気を作る」と回答しており、上司、同僚等による日々の積極的なコミュニケーションが重要であるといえる。人材育成のツールでもある人事評価においても、管理職員は部下職員との適切なコミュニケーションを通じて業務の遂行状況を的確に把握した上で、適正に評価するとともに、その結果を職員にフィードバックして人材育成に活用することが求められる。

さらに、60歳を超える高齢層職員に期待する役割として「後進の育成を行うこと」が53.7%と半数を超えており、高齢層職員の能力や経験をOJTに有効に活用していくことも考える必要がある。

このほか、職員が自身の職業生活における将来像やキャリア形成を考えることは、職務へのモチベーションを高め、自己啓発に取り組む契機となり、組織力の強化にもつながるものであるが、職員アンケートでは、キャリア形成について「意識していない」と回答した職員は40歳未満の職員で44.1%となっており、キャリア形成に対する意識を高めるための支援を早い段階から行う必要がある。

ウ 障害者雇用の推進に向けた取組

障害者雇用については、各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いるものの、来年3月1日からさらに引き上げられることとなっており、引き続き確実に達成していくことが求められる。

また、障害者を対象とした採用試験については、昨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、精神障害者4名と身体障害者1名が採用されたところである。今後は、採用された職員が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるよう、組織全体で支援していく必要がある。

任命権者においては、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、昨年度、「障害者活躍推進計画」を作成されたところであり、その計画を着実に推進していくことが求められる。

エ 女性職員の活躍推進に向けた取組

県民サービスの維持・向上を図るためには、全ての職員が県政のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められている。

本県の行政職給料表適用職員に占める女性の割合は本年4月現在で32.7%であるが、採用者に占める女性の割合は年々増加傾向にあり、今後も女性の割合は増加することが見込まれる。

しかしながら、職員アンケートによると、自身の職業生活における将来像やキャリア形成について意識していないと回答した女性の割合は51.0%と男性の39.7%より高く、半数を超えている。その理由としては「自分がどのような仕事に適性があるかわからないから」が最も多くなっている。また、今後の職業生活やキャリア形成に対する不安として「仕事と家庭生活の両立」と回答した女性の割合は43.4%と男性の26.9%より高くなっている。職員が男女の別なく家庭における役割を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるような職場環境づくりを進めることや、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、女性職員のキャリア形成支援を進めていくことが重要である。

加えて、令和2年7月に公表された参事級以上に占める女性職員の割合は9.4%であり、令和4年度目標値の10%以上に達しておらず、引き続き管理職への女性職員の登用を推進する必要がある。

各任命権者においては昨年3月に改定した「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。）の目標達成に向け、着実に取組を進めていくことが必要である。

オ コンプライアンス意識の向上による不祥事の再発防止

県政の円滑な運営には県民から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。しかしながら、本年度においても不適切な事務処理が断続的に発生していることに加え、ハラスメント行為による懲戒処分事案、更には官製談合防止法違反等により職員が有罪判決を受けた事案が発生したことは、県政に対する県民の信頼を著しく損ない、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものであり、誠に遺憾である。

再発防止に向けては、職員一人一人が「滋賀県職員コンプライアンス指針」に沿って適正に公務を遂行することを徹底するとともに、所属長をはじめとした管理監督者が業務管理を行う中で部下職員に対し適切に助言、指導を行うことにより、コンプライアンス意識をより一層向上させる必要がある。

併せて、原因を究明し、これに応じて業務のプロセスや組織体制を見直すことにより、不祥事を起こさない仕組みを早急に作ることも重要である。

(3) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

ア ウィズコロナ、ポストコロナに対応した働き方の実現

本県においては、これまでから県庁における健康経営計画¹等に基づき、職員の健康とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方や生産性の高い働き方の実現に向けた取組が行われてきたところであるが、本年4月の新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言を受け、同一執務内での勤務職員数を8割削減するための取組として、継続・優先すべき業務を区分した上で、時差出勤、在宅勤務、サテライトオフィス等の積極的な活用が不可欠な状況となった。

その結果、知事部局等における令和元年度の在宅勤務やサテライトオフィス勤務の実施者数は計134人と特定事業主行動計画における令和4年度目標値の半数以下にとどまっていたところ、人事課が本年6月に行った「在宅勤務等に関する職員アンケート」では、在宅勤務を実施した職員が1,375人(57.0%)、サテライトオフィス勤務を実施した職員が275人(11.4%)、時差出勤制度を利用した職員が959人(39.7%)と大幅な利用の拡大が見られ、多くの職員が当事者として多様な働き方を

1 「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。

実践するに至った。

本委員会の職員アンケートでも、「自身の健康管理に対する意識が高まった」、「在宅勤務や早出遅出勤務などの制度を活用し、自分に合った働き方を選択するようになった」、「優先度の低い業務や従前の仕事の進め方を見直す意識が高まった」と回答した職員が多く、柔軟な働き方に関する制度も活用しながら、より生産性の高い働き方を推進しようとする意識を高める契機となったことが確認できたところである。

一方で、モバイル Wi-Fi ルーターや共通事務端末の整備、資料のペーパーレス化など、テレワークを実施するに当たり事前の準備や対策が十分でなかったことや職場内のコミュニケーションがとりにくかったことなどの課題も明らかとなった。職員アンケートでも、「円滑なコミュニケーションがあること」や「職員間で必要な情報が十分に共有されていること」は、働きやすい職場にとって重要な要素と認識されており、柔軟な働き方を進める中でも最大限その確保に努めなければならない。

社会全体のデジタル化に向けた変革が加速する中、書面や押印、対面による行政手続が効率的な行政サービスを提供する上での阻害要因となっていることから、業務の見直しによる行政手続のオンライン化などにも積極的に取り組む必要がある。

今後、新型コロナウイルス感染症対策下での業務が長期化することも念頭に、デジタル化を前提として仕事の進め方を見直すことにより、災害発生時にあっても様々なリスクに耐えられる体制を構築するとともに、ポストコロナも見据えた、より多様で柔軟な働き方を実現していくことが必要である。

イ 長時間労働の是正、業務量と人員配置の適正化

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、多様な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り、強くその実現が求められる。

令和元年度の知事部局における一人当たり月平均の時間外勤務は17.9時間と前年度を下回っており、健康経営の取組と相まって、時間外勤務命令の上限時間を遵守する意識が浸透してきたものと考えられる。

しかしながら、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・ログオフによる在庁時間と時間外勤務実績簿との乖離について所属長等による確認が不十分と思われる事例があったほか、36協定で定める限度時間を超えて勤務を命じているなど是正勧告の対象となる違反も見受けられたことから、法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意する必要がある。

今年度は、新型コロナウイルス感染症への対応による影響を受け、職員アンケートでも過半数の職員が「負担が増えた」と回答しており、前年度を大幅に上回る時間外勤務が発生している職場も多く見られるところである。

知事部局では行政需要の増等に対応するため4年連続で職員定数が増員されてきたが、新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、部局を超えた大規模な兼務発令が行われるなど、通常とは異なる業務に従事したり、他部署への応援のため減少した人員で業務を分担したりすることによる負担も大きくなっていることから、緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を保ちつつ、職場実態に応じた最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講ずる必要がある。

また、今年度から会計年度任用職員制度が導入されているが、職員アンケートで、その効果について係長以上の職員に尋ねたところ、「事務分掌を割り振ることで、主体性をもって職務に励んでおり、モチベーションの向上が図られている」、「職の再構築により、より幅広く職務を割り振ることで業務の平準化や効率化が図られている」などの回答が得られたところである。引き続き適正な任用・勤務条件の下で有為な人材を確保し、その能力の発揮を図ることにより、常勤職員の負担の軽減も含めた業務の効率化を進める必要がある。

本委員会としても、各職場において適正な勤務時間の管理等が行われるよう、時間外勤務等に係る実態調査や講習会等を通じて必要な指導・啓発を図っていく。

ウ 学校における働き方改革の推進

教員の勤務時間の管理については、公立の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法（以下「法」という。）の一部改正に伴い告示された文部科学省の指針を踏まえ、本年4月から教育委員会規則で定められた上限時間の範囲内で業務量の適切な管理を行うこととされたところであり、より一層勤務時間の的確な把握に努める必要がある。

令和元年度の一人当たり月平均の時間外勤務時間は全体では27.6時間と前年度を下回っているが、高等学校では増加傾向にあり、時間外に従事した業務の内容は依然として授業準備・教材研究のほか部活動指導、校務分掌事務の割合が高いことから、引き続き「学校における働き方改革取組計画」に沿って、学校業務の見直しや部活動における負担軽減等の取組を推進する必要がある。

また、法の一部改正に伴い、来年4月から各地方公共団体の判断により「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制を導入することが可能となったが、本県で導入するに当たっては、法の一部改正の趣旨にある学校における働き方改革を推進するためのものを踏まえて検討する必要がある。

(4) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

ア ワーク・エンゲージメントの向上を通じた公務能率の一層の推進

近年、労働者のモチベーションや労働生産性に関連した概念として、ワーク・エンゲージメント²の考え方が注目されている。

職員が意欲を持って働くことができる勤務環境を整備することは、ワーク・エンゲージメントを高め、公務全体の活性化を図る上で極めて重要な要素であり、職員アンケートにおいて、自身の職場を「働きやすい」と回答した職員が6割を超え、また、「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した職員も5割を超えている状況は、好意的に受け止めることができる。

一方で、30歳代および30歳未満の年齢層では「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した割合が相対的に低くなっているが、これらの世代の職員は今後の県政を担う中核となるべき人材であることから、若手職員の仕事に対する意欲の維持・向上が課題と考えられる。

また、仕事に対する意欲が低いと回答した職員では、ワーク・エンゲージメントを高めるために改善が必要な項目として、「仕事の成果や達成感」や「ワーク・ライフ・バランスの充実」と回答した職員が多いことから、人事評価制度における個人目標の設定や上司との面談の機会を活用し、客観的に仕事の成果を確認するとともに、仕事や家庭生活に対する価値観を共有し、その実現を支援することが有効と考えられる。本県では、健康経営計画等に基づき、これまでから職員の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方が推進されてきたところであるが、より休暇を取得しやすい環境の整備や長距離通勤に伴う負担の軽減などを検討していく必要がある。

もとより職員一人一人が自律的に自己研鑽を行い、日々の業務を通じて能力ややりがいが高めることが求められるものであるが、任命権者においては、職員が意欲を持って主体的に職務に取り組めるよう組織としても支援するなど、実効性のある取組を講ずる必要がある。

イ メンタルヘルス等の取組による職員の健康確保

健康経営を推進する観点からも職員の健康の維持・増進を図ることは不可欠であり、任命権者においては、これまでから職員の健康状態の把握をはじめ、長時間労働を行った職員に対する健康管理やメンタルヘルス対策に係る取組が進められてきたところである。

令和元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面接指導の対象者は36人と前年度の半数以下となっており、時間外勤務命令の上限時間の運用と合わせ、長時間労働の是正が進んでいるものと考えられる。

一方で、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は、知事部局等で平成29年度に43人、平成30年度に41人、令和元年度に56人と増加傾向にあり、令和元年度に新たに療養を開始した職員34人のうち20歳代が7人、30歳代が14人と若手職員の割合が高くなっている。また、療養に至った主な要因として、業務の不適応のほか、人事異動や職場の人間関係が挙げられている。

職員アンケートでも、「過度の精神的なストレスを感じることなく仕事ができている」と回答した職員の割合は約5割にとどまっており、潜在的な高ストレス者の存在が示唆されることから、引き続きストレスチェックや上司・部下間の適切な情報共有、相談窓口の活用を通じて、メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応に取り組む必要がある。

ストレスの要因としては、「職場の人間関係」や「コミュニケーションの不全」のほか、「仕事の量や困難度」と回答した職員が最も多く、特に係長より下位の職位でその傾向が強いことから、経験の浅い職員が一人で仕事を抱え込まないよう周囲が協力し、支え合える組織風土の形成が重要である。また、係長以上の職位では、仕事の困難度に加え、職位に伴う責任をプレッシャーに感じている状況がうかがえることから、直近の上司等によるサポートなど組織的に職員をフォローする仕組みも必要である。

ウ 職場におけるハラスメントの防止

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を害するのみならず、それを見聞きした周囲の職員にも苦痛を与えるなど、職場全体の勤務環境にも悪影響を及ぼす重大な問題である。

本年6月からは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正に伴い、職場におけるパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメント対策が強化されるなどハラスメント防止に対する社会的な要請も一段と高まっている。

こうした中であって、公務職場がその範を示すべきところ、本県でも職員からのハラスメントに関する相談件数は毎年一定数存在し、更にはハラスメントを理由とした懲戒処分も後を絶たない状況にあるなど、職場全体の士気や生産性の低下につながりかねない深刻な事態も生じている。

職員アンケートでも、「過去3年以内に、県の職場においてハラスメントだと思う行為を受けたと感じたことがある」と回答した職員の割合は2割を超え、その内容もパワー・ハラスメントのほか、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントなど、本県でも既に防止に関する指針を定めているものが大半であることから、この結果を重く受け止め、的確な対応を図る必要がある。

職場におけるハラスメントの予防や解決には組織的な対応が不可欠であるが、被害を受けたと感じている職員の多くがいまだ取組が不十分と認識していることから、対策がより実効的なものとなるよう、所属長をはじめとした管理監督者が率先してハラスメント防止に向けた行動をとることにより組織風土の変革を進め、全職員がハラスメントを許さないという共通認識を持つとともに、ハラスメント被害の実態把握に努め、再発防止に生かすなど被害者の目線に立った対応が求められる。

2 「令和元年版労働経済の分析」（厚生労働省）によれば、ワーク・エンゲージメントは、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義され、ワーク・エンゲージメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態にあると解釈されている。

また、職員アンケートの自由記述では、性別による偏見や女性軽視に基づく発言の存在を指摘する意見も見受けられたところである。このような偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメント等が発生する背景や原因にもなり得ることから、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を一層推進する必要がある。

加えて、本年、厚生労働省が示したパワー・ハラスメント防止のための指針（「事業主が職場における優先的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」）では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動やこれらの個人情報について本人の了解を得ずに暴露することがパワー・ハラスメントに該当し得る例として明記されたところであり、本県においても性の多様性に関する職員の理解促進と合わせたハラスメント防止に取り組む必要がある。

(5) 高年齢層職員の能力と経験の活用

ア 国の動向を踏まえた定年の引き上げの検討と準備

地方公務員の定年の引上げに関する地方公務員法の一部を改正する法律案は、本年3月に閣議決定され国会に提出された後、後会での継続審議となっている。定年の引上げについては、国家公務員や他の都道府県と均衡のとれた制度とする必要があることから、同法律案の動向を注視しつつ、同法律案が成立した場合には、適切な対応がとれるよう準備を進めていく必要がある。

イ 高年齢層職員の能力、経験の活用

本県では、30歳代後半から40歳代前半の職員が相対的に少なく、複雑化、高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高年齢層職員の能力や経験の活用が不可欠となる。

現在、60歳を超える多くの再任用職員が様々な職場で業務に従事しているが、職員アンケートでは、他の年齢層以上に仕事に対する意欲や姿勢について肯定的に捉えている職員の割合が高いことから、これらの職員が持つ能力や経験を十分に発揮できるよう人事配置にも配慮し、質の高い行政サービスの維持・向上につなげる必要がある。

また、年齢構成の偏りを背景として、高年齢層職員に対して後進の育成を行うことへの期待も大きいことから、若手職員、中堅層職員への知識や技能の継承など人材育成の面でもより積極的にその役割を果たせるよう取り組む必要がある。

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、月例給に関する給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、給与改定を行う必要はないものと判断したことから、勧告は行わず、報告のみ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。

2 給与改定の概要

令和2年10月26日に本委員会が行った「職員の給与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2年11月定例県議会に提案され、同年11月27日に可決成立し、同日に公布された。

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 期末手当の年間支給月数を0.05月引下げ(4.50月→4.45月)

イ 令和3年度以降の期末手当の支給月数について、6月期と12月期で平準化

(2) 実施時期

(1) ①ア 令和2年12月1日

(1) ①イ 令和3年4月1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	9 件	—	3 件	—
給料表異動	5 件	2 件	—	—
諸手当	3 件	2 件	1 件	—
その他	—	1 件	—	—

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3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) ※令和2年度に限り振替対象期間を更に延長
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3年2月18日(木)～3月19日(金)
- ②受講者 各所属の係長以上の職員、受講を希望する職員 225名
- ③内容
 - ・勤務時間の適正な管理について
 - ・「意欲をもって働ける勤務環境の実現に関する職員アンケート」の結果概要

3 意欲をもって働ける勤務環境の実現に関する職員アンケート

健康経営の実践など勤務環境の改善に受けた取組に係る職員の意識や職場環境の変化等を把握、分析し、職員の給与等に関する報告・勧告の基礎資料とすることを目的に、次のとおり職員アンケートを実施した。

- ①実施期間 令和2年8月31日(月)～9月18日(金)
- ②対象者 約4,540人(グループウェアを常時利用できる全ての一般職員(企業職員および技能労務職員を除く。))
- ③回答者数 2,109人(うち常勤職員1,915人)
- ④調査項目
 - ・新型コロナウイルス感染症対策下での「働き方」について
 - ・働きやすい職場について
 - ・精神的なストレスについて
 - ・職場におけるハラスメントについて
 - ・職員の育成について
 - ・仕事に対する意欲や姿勢について
 - ・キャリア形成について
 - ・高齢層職員に期待する役割について
 - ・会計年度任用職員制度について

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
教 育 委 員 会	免 職	令 和 2 年 5 月 27 日
教 育 委 員 会	免 職	令 和 2 年 5 月 27 日
知 事	停 職	令 和 2 年 6 月 19 日
知 事	停 職	令 和 2 年 6 月 19 日
知 事	戒 告	令 和 2 年 6 月 19 日
知 事	停 職	令 和 2 年 9 月 8 日
知 事	停 職	令 和 2 年 9 月 8 日
知 事	免 職	令 和 2 年 11 月 9 日
知 事	減 給	令 和 2 年 12 月 18 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 2 年 12 月 24 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 2 年 12 月 24 日
知 事	停 職	令 和 3 年 1 月 14 日
教 育 委 員 会	免 職	令 和 3 年 3 月 26 日
教 育 委 員 会	減 給	令 和 3 年 3 月 26 日
知 事	戒 告	令 和 3 年 3 月 30 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	令和元年度末 係属件数	令和2年度			令和2年度末 係属件数
		要求等件数	審理等回数	終結件数	
任用	1件	0件	0回	1件	0件
給与	0件	1件	1回	0件	1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	令和元年度末 係属件数	令和2年度			令和2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)	0	2	2	0	6	1	11

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2年度中に7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	昭36. 4. 3
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。

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3年3月31日現在)

機 関	職
議会議務局	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、会計管理局长、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、防災危機管理局长、ICT統括監、子ども・青少年局長、観光振興局長、ここ滋賀推進監、流域政策局长、課長、主席参事、副局长、地域防災監、地震・危機管理室長、原子力防災室長、県民情報室長、文化財活用推進室長、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、副地域防災監、広域連携推進室長、旅券室長、県民活動・協働推進室長、ICT企画室長、交流推進室長、競技力向上対策室長、健康しが企画室長、食の安全推進室長、観光推進室長、ピワイチ推進室長、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	事務局长、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	事務局长
内水面漁場管理委員会事務局	事務局长

(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
高等技術専門学校	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	甲賀市水口町鹿深3-39 公立甲賀病院内	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	彦根市元町4-2 彦根市役所内	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2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	本庁薬務感染症対策課薬業振興係、食肉衛生検査所、政策研修センター、近代美術館、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。)(15)、警察学校 89		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、森林政策課普及指導係、薬務感染症対策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)、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、監査委員会事務局、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、内水面漁場管理委員会事務局 80	169	
1号	企業庁浄水課(馬渕浄水場および水口浄水場を除く。)、馬渕浄水場、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 205 (人事委 169、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嘱託員等の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2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3年2月から同年3月にわたって、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・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宿日直勤務の状況、
- ⑧施設および設備、⑨安全衛生管理体制、⑩健康診断、
- ⑪事故および労働災害

また、実地調査を行わない156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、令和元年度において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
- ④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2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2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 検 査 別	ボ イ ラ ー	第 一 種 圧 力 容 器
性 能 検 査	5	5

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3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2. 7. 1～令3. 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2. 7. 1～令3. 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2. 7. 1～令3. 6. 30	
聾 話 学 校	1		令2. 11. 16～令3. 11. 15	
北大津養護学校	1		令2. 9. 1～令3. 8. 31	
三雲養護学校	3		令2. 5. 1～令3. 4. 30	
9 事 業 所	6	7		

人事委員会年報（令和2年度）

発行年月	令和3年8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