

令和 4 年度 組織目標（部局目標）

部局名 人事委員会事務局

使命

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき条例により設置された中立的かつ専門的な人事機関です。

人事委員会を補佐する事務局では、将来の滋賀県政を担う有為な人材の確保、職員の適正な勤務条件の確保、職員が働きやすい勤務環境の整備等に向け、次の目標を定めて取組を進めていきます。

- 1 有為な人材の確保に向けた採用活動の強化
- 2 社会一般の情勢に適応した勤務条件の確保
- 3 働きやすい勤務環境の整備
- 4 定年引上げに向けた対応

令和4年度 組織目標（部局目標）



部局名 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 |
| 背景・課題（取り組むべき理由） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 近年、民間企業の採用意欲は高い状態が続いており、国や地方公共団体における人材確保は大変厳しい状況となっている。 ・ 当委員会では、これまでから情報発信の強化や試験制度の見直しなどに取り組み、受験者の確保に努めてきたところであるが、民間企業の採用意欲が高いことなどから、上級試験においては前年度を下回る受験者数となった。 ・ 主要職種である「行政」の受験者数は84人減少し、技術系職種はほとんどの職種が低倍率であり、また、欠員等に対応するため、化学、電気（電気工学）および総合土木について特別募集を実施したところであるが、総合土木においては未だ採用予定数に足りていないところ。 ・ 企業の採用意欲は今後も高いとの報道もあり、引き続き、有為な人材の確保に向け、採用活動を強化していく必要がある。 | |
| 目標（今年度末に目指す状態） | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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。 | |
| 取組内容（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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パンフレット、ポスター、県採用ポータルサイト、SNS等による情報発信、動画による情報発信 ・ 県庁就職セミナー、女性職員しごとガイダンス、技術職種を対象とした就職セミナー・現場見学会、高校生を対象としたしごとセミナー、Uターン希望者や転職希望者を対象とした説明会の開催 ・ 大学、専門学校での説明会の開催 ・ 就職イベントへの参加 ・ リクルーターによる出身大学への働きかけ 等 <p>○受験者確保に向けた効果的な試験の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでに見直した試験方法の継続実施 教養試験の出題分野の変更、専門試験の出題分野の拡大と選択制の導入、専門試験を課さない試験区分の設置および改善、上級試験（経験者採用）および初級試験に総合土木職の試験区分を追加、専門試験を課さない試験区分で教養試験に代えてSPI3を導入 ・ 上級試験（経験者採用）の1次試験を東京で実施 ・ 任期付職員採用試験（一般事務）の実施 ・ 就職氷河期世代を対象とした試験の実施 ・ より幅広い層から受験いただけるよう試験制度の見直しを検討する。 <p>○採用活動の検証と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケートやヒヤリング調査による採用活動の検証と改善 ・ 他の地方公共団体や民間企業の先進的な取組事例の研究 等 | |

令和4年度 組織目標（部局目標）



部局名 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 |
| 背景・課題（取り組むべき理由） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、地方公務員法第14条には「情勢適応の原則」が、同法第24条には「均衡の原則」が規定されている。さらに同法第26条には職員の労働基本権の制約の代償措置の一つとしての人事委員会の「給料表に関する報告及び勧告」が規定されており、これらに基づいて、職員の給与、勤務時間その他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取り組む必要がある。 | |
| 目標（今年度末に目指す状態） | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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。 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るなど環境に配慮して事務を行っている。 | |
| 取組内容（事業内容） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間給与実態の的確な把握 ・ 職員給与実態の的確な把握 ・ 職員の勤務実態、人事管理上の課題の把握 ・ 人事委員会報告・勧告に向けた計画的かつ着実な取組 ・ 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を必要最小限に抑える取組の実施 ・ 職種別民間給与実態調査により調査先を訪問する際は可能な限り公共交通機関を利用 | |

令和4年度 組織目標（部局目標）



部局名 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 |
| 背景・課題（取り組むべき理由） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法第58条第5項に、職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、労働基準監督署が所管する事業（土木、建築、保健衛生等）に従事する職員の場合を除き、人事委員会が行うものと規定されている。 ・ また、現在、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づき、全庁をあげて①職員の健康の維持・増進、②ワーク・ライフ・バランスの実現、③生産性の高い働き方の実現、④健康的な組織風土の醸成を内容とする「健康経営」に取り組んでいるところであり、行政の能率的な運営を推進していくためにも、こうした取組を支援していく必要がある。 | |
| 目標（今年度末に目指す状態） | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 | |
| 取組内容（事業内容） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○健康経営の取組への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職員の給与等に関する報告」を通じた勤務環境の改善に向けた提言 ・ 先進事例の調査・研究 ・ 労働関係法令等に関する知識の普及啓発 ○労働基準監督機関としての適切な権限行使 <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等を通じた指導監督 | |

令和4年度 組織目標（部局目標）



部局名 人事委員会事務局

| NO. | 項目名 |
|---|-------------|
| 4 | 定年引上げに向けた対応 |
| 背景・課題（取り組むべき理由） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院の意見申出（平成30年8月）を受け、令和5年度からの国家公務員の段階的な定年引上げ、役職定年制の導入、60歳に達した職員の給与を60歳前の7割の水準とすること等を内容とした国家公務員法および地方公務員法の改正が行われた。 ・ このため、国からの情報収集、他の都道府県の対応状況を把握しつつ、本県の制度設計を行う必要がある。 | |
| 目標（今年度末に目指す状態） | |
| <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 | |
| 取組内容（事業内容） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げに関する国からの情報収集 ・ 他の都道府県の対応状況の把握 ・ 任命権者との調整 ・ 人事委員会規則等の整備 | |