

令和4年度高知県人事委員会業務の状況

目 次

1	職員の競争試験及び選考の状況	P 1
	(1) 採用試験	P 1
	(2) 採用選考	P 7
	(3) 昇任試験	P 9
	(4) 昇任選考	P 9
2	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況	P 10
	職員の給与等に関する報告及び勧告（令和4年10月14日）の骨子	P 10
3	職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	P 13
4	職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況	P 14

1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条において任用の根本基準として「受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」とされている。このため、令和2年度に新設した就職氷河期世代を対象とした採用試験をはじめ、社会人経験者採用試験、職員採用上級・中級・初級試験、警察官A・B採用試験及び、巡査部長昇任試験等3種類の昇任試験を実施している（警察官の昇任試験及び採用試験の実施については、警察本部長に委任（採用試験は令和元年度から委任））。受験者の利便性を向上するため、平成29年度からインターネットによる申込みを開始した。

また、医師、獣医師等の競争試験によることが不適当な職の採用及び一般職員等の昇任（警察官の昇任試験を除く。）については、選考によって行うこととしている。

なお、平成16年度からは身体障害者を対象とした職員採用選考試験も実施しており、平成30年度の特別募集から精神障害者、知的障害者も対象に加えた障害者を対象とした職員採用選考試験を実施している。

(1) 採用試験

令和4年度の採用試験の実施状況は、次のア～ウの各表のとおりである。

各採用試験の受験者数は、就職氷河期世代を対象とした採用試験53名（令和2年度より実施）、社会人経験者採用試験（U・I・Jターン枠を含む）254名（対前年11.5%の減）、上級試験294名（対前年4.9%の減）、初級試験171名（対前年11.4%の減）、警察官308名（対前年22.4%の減）となっている。

なお、令和4年度に受験者確保のために行った広報活動は次のとおりである。

- ① 職員採用パンフレットの作成（12ページ、2,000部）
- ② 職員採用PR動画、ポスターの作成
- ③ 新聞への広告（6回）
- ④ 求人情報サイトで土木関係学部の学生にDMを送信（1回）
- ⑤ 土木専門誌への広告（社会人経験者採用試験（U・I・Jターン枠）土木）（1回）
- ⑥ 人事委員会事務局Twitterアカウントへの試験情報等の投稿
- ⑦ 広報広聴課の行う広報媒体（さんSUN高知、テレビ、ラジオ）による広報
- ⑧ 高知県職員採用ガイダンス（オンライン）の実施
- ⑨ 学校、障害者団体等への採用試験のお知らせの送付（約500件）
- ⑩ 大学での競争試験の概要説明及び就職説明会（12校12回、うち5回は四国4県合同開催）
- ⑪ U・Iターン就職相談会等への参加（6回）

ア 試験の種類等

令和4年度に行った採用試験の種類の実施内容等は、次のとおりである。

試験の種類	試験の程度	試験方法	
		第1次試験	第2次試験
就職氷河期世代		教養試験 論文試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
社会人経験者 (UIJターン枠含む)		職務基礎力試験 職務適応性検査 論文試験	論文試験 個別面接 適性検査
上級	大学卒業程度	教養試験 専門試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
上級 (特別募集)	大学卒業程度	教養試験 専門試験 適性検査	論文試験 集団討論 個別面接
中級	短大卒業程度	教養試験 専門試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
初級	高等学校卒業程度	教養試験 専門試験(技術のみ) 論文試験(技術以外)	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
警察官 A (男性・女性)	大学卒業程度	教養試験 論文試験 適性検査	身体検査 集団討論 個別面接 体力試験 身体精密検査
警察官 B (男性・女性)	高等学校卒業程度	教養試験 論文試験 適性検査	身体検査 集団討論 個別面接 体力試験 身体精密検査

- (注) 1. 警察官B(男性)の第1次試験は、大阪府警察本部と共同で実施している。
2. 警察官の試験区分のうちAは学校教育法による4年制の大学等を卒業した者又は卒業見込みの者、Bはその他の者を対象とする(以下、各表について同じ)。

イ 実施日程

令和4年度の採用試験は、次の日程により実施した。

試験の種類	配布開始	受付期間	第1次試験	第2次試験	合格発表
就職氷河期世代	7月14日	8月16日 ～9月7日	9月25日	10月15日 10月25日 ～10月29日	11月9日
社会人経験者 (UIJターン枠 含む)	4月8日	4月8日 ～5月20日	6月19日	7月17日 8月13日 ～8月18日	8月25日
上 級	4月8日	4月8日 ～5月20日	6月19日	7月17日 7月28日 ～8月5日	8月10日
上 級 (特別募集)	9月28日	9月28日 ～10月21日	11月6日	11月26日	12月8日
中 級 初 級	7月14日	8月16日 ～9月7日	9月25日	10月15日 10月25日 ～10月29日	11月9日
警 察 官 A (男性・女性)	4月4日	4月4日 ～5月10日	6月4日	7月2日 7月15日 ～7月18日	7月27日
警 察 官 B (男性・女性)	7月14日	8月15日 ～9月6日	10月16日	11月5日 11月16日 ～11月19日	12月1日

ウ 採用試験の実施状況

令和4年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 令和4年度就職氷河期世代を対象とした高知県職員採用試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数		第1次受験者数		第1次合格者数		第2次受験者数		第2次合格者数		最終合格者数		倍率	※参考(昨年度倍率)	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
行政	3	64	38	1	32	1	10	4	6	0	10	4	6	0	3	17.7
計	3	64	38	1	32	1	10	4	6	0	10	4	6	0	3	17.7

(イ) 令和4年度高知県職員採用試験(UJターン枠を含む)の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数		第1次受験者数		第1次合格者数		第2次受験者数		第2次合格者数		最終合格者数		倍率	※参考(昨年度倍率)	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
行政	26	324	111	3	156	82	79	48	29	2	75	46	28	1	31	7.7
土木	5	12	0	0	9	0	8	0	0	0	7	7	0	0	4	2.3
林業	2	5	0	0	5	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	5.0
計	33	341	111	3	170	82	88	57	29	2	83	54	28	1	36	7.1

※ 最終合格者に対して任命権者(知事部局の職員)が採用面接を実施し、採用予定人員を踏まえて採用者を決定している。

(ウ) 令和4年度高知県職員等採用上級試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数				第1次受験者数				第1次合格者数				第2次受験者数				第2次合格者数				倍率	※参考(昨年度倍率)		
		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望					
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
土木	15	15	10	5	0	12	7	5	0	10	5	5	0	9	4	0	6	3	3	0	0	0	0	2.4	
建築	1	4	3	1	0	3	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3.0	
農業	15	18	12	5	1	16	11	4	1	13	9	3	1	12	8	3	9	6	2	1	9	6	2	1.8	
林業	7	10	5	5	0	9	5	4	0	8	4	4	0	8	4	4	0	8	4	0	8	4	4	0	1.1
水産	3	4	3	1	0	2	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2	2	0	0	2	0	0	1.0	
学芸	3	7	3	4	0	4	2	2	0	4	2	2	0	3	1	2	0	2	0	2	0	2	0	2.0	
電気	5	5	5	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	1.0	
福祉(児童福祉)	3	7	3	4	0	6	2	4	0	6	2	4	0	6	2	4	0	6	2	4	0	3	2	1	2.0
上級試験(定期)小計	117	357	205	150	1	284	157	125	2	192	113	77	2	179	105	72	2	105	56	47	2	2	2	2.7	
土木(特別募集)	11	5	5	0	0	4	4	0	0	3	3	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	4.0	
林業(特別募集)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.0	
水産(特別募集)	2	4	4	0	0	4	4	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
電気(特別募集)	3	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	0	2.0	
上級試験 合計	134	367	216	150	1	294	167	125	2	199	120	77	2	183	109	72	2	107	58	47	2	2	2	2.9	

(エ) 令和4年度高知県警察官A採用試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数		1次受験者数	受験率	1次合格者		2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年度倍率)
		男性	女性			男性	女性				
警察官A男性	27	190	120	63.2%	96	61	31	11.1			
警察官A女性	7	75	58	77.3%	25	19	11	8.6			
計	34	265	178	67.2%	121	80	42	9.2			

(オ) 令和4年度高知県職員採用中級試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数				第1次受験者数				第1次合格者数				第2次受験者数				最終合格者数				※参考 (昨年度倍率)
		第1志望		第2志望		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		
		記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし		
同書	1	9	2	7	0	7	0	7	0	4	0	4	0	3	0	3	0	1	0	1	0	7.0
中級計	1	9	2	7	0	7	0	7	0	4	0	4	0	3	0	3	0	1	0	1	0	7.0

(カ) 令和4年度高知県職員等採用初級試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数				第1次受験者数				受験率	第1次合格者数				第2次受験者数				最終合格者数				※参考 (昨年度倍率)								
		第1志望		第2志望		男性		女性			男性		女性		男性		女性		男性		女性										
		記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし		記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし										
行政	18	74	42	32	0	43	17	25	1	71	40	31	0	39	16	22	1	-	39	17	22	0	35	15	20	0	26	7	19	0	-
警察事務	5	43	19	23	1	34	19	15	0	37	15	21	1	31	17	14	0	-	15	4	11	0	14	4	10	0	5	1	4	0	-
教育事務	7	34	14	20	0	58	32	26	0	33	14	19	0	55	29	26	0	-	22	9	13	0	22	9	13	0	8	4	4	0	-
選択志望職種計	30	151	75	75	1	135	68	66	1	141	69	71	1	125	62	62	1	93.4%	76	30	46	0	71	28	43	0	39	12	27	0	4.4
土木	10	23	23	0	0	23	0	0	0	23	23	0	0	0	0	0	0	100.0%	22	22	0	0	21	0	0	0	15	0	0	0	1.1
林業	2	7	7	0	0	7	0	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0	100.0%	6	6	0	0	5	0	0	2	2	0	0	0	1.5
初級計	42	181	105	75	1	171	99	71	1	171	104	71	1	104	94.5%	104	58	46	0	97	54	43	0	56	29	27	0	3.1	3.4		

(キ) 令和4年度高知県警察官B採用試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数		1次受験者数	受験率	1次合格者数		2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年度倍率)
		男性	女性			男性	女性				
警察官B男性	30	122	96	78.7%	93	81	32	3.0			
警察官B女性	7	50	34	68.0%	25	21	7	4.9			
計	37	172	130	75.6%	118	102	39	3.3			

※ 採用予定人員は、すべて試験案内を公表した時点での人数を記載している。

工 試験成績の開示請求の状況

令和3年度及び令和4年度の開示請求の状況は、次のとおりである。

年度	試験の種類	要綱に基づく請求						条例に基づく請求						合計					
		第1次試験		第2次試験		第1次試験		第2次試験		第1次試験		第2次試験		第1次試験		第2次試験			
		開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率
3	就職氷河期世代	39	2	5.1%	10	5	50.0%	49	0	0.0%	10	0	0.0%	49	2	4.1%	10	5	50.0%
	社会人経験者	193	42	21.8%	94	30	31.9%	287	0	0.0%	94	0	0.0%	287	42	14.6%	94	30	31.9%
	上級	94	4	4.3%	196	79	40.3%	290	0	0.0%	196	1	0.5%	290	4	1.4%	196	80	40.8%
	中級	3	2	66.7%	4	0	0.0%	7	0	0.0%	4	0	0.0%	7	2	28.6%	4	0	0.0%
	初級	88	10	11.4%	105	60	57.1%	193	0	0.0%	105	0	0.0%	193	10	5.2%	105	60	57.1%
	上級(特別募集)	6	0	0.0%	13	6	46.2%	19	0	0.0%	13	0	0.0%	19	0	0.0%	13	6	46.2%
障害者	5	0	0.0%	15	4	26.7%	20	0	0.0%	15	0	0.0%	20	0	0.0%	15	4	26.7%	
	計	428	60	14.0%	437	184	42.1%	865	0	0.0%	437	1	0.2%	865	60	6.9%	437	185	42.3%
4	就職氷河期世代							53	0	0.0%	10	0	0.0%	53	0	0.0%	10	0	0.0%
	社会人経験者							254	0	0.0%	83	0	0.0%	254	0	0.0%	83	0	0.0%
	上級							284	0	0.0%	179	1	0.6%	284	0	0.0%	179	1	0.6%
	中級							7	0	0.0%	3	0	0.0%	7	0	0.0%	3	0	0.0%
	初級							171	1	0.6%	97	1	1.0%	171	1	0.6%	97	1	1.0%
	上級(特別募集)							10	0	0.0%	4	0	0.0%	10	0	0.0%	4	0	0.0%
障害者							16	0	0.0%	10	0	0.0%	16	0	0.0%	10	0	0.0%	
	計							795	1	0.1%	386	2	0.5%	795	1	0.1%	386	2	0.5%

(注) 1. 「要綱」とは、採用試験に係る個人試験成績の開示事務取扱要綱、条例とは「個人情報保護条例」を指す。

2. 要綱に基づく開示対象者は

1 次試験開示対象者＝第1次受験者数－第1次合格者数

2 次試験開示対象者＝第1次合格者数

3. 要綱に基づく開示は、令和4年度から受験者への試験成績の開示方法を受験者本人への通知に改めたため、令和4年度の要綱に基づく請求はない。

(2) 採用選考

次に掲げる場合の採用は、選考によって行っており、令和3年度及び4年度の採用選考の実施状況は、下記の各表のとおりである。

- ・ 4等級（係長級）以上の職へ採用する場合
- ・ 技能職へ採用する場合
- ・ 国又は人事委員会を置く他の地方公共団体の試験の合格者を、当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ かつて職員であった者をその者の任用されていた職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 現に国等の職員である者を当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 試験を行っても十分な競争者が得られない職に採用する場合
- ・ 順位の判定が困難な職に、国家試験等に基づく免許や資格を有する者等を採用する場合
- ・ 前各号のほか、人事委員会が競争試験によることが不適當であると認める場合

ア 一般職員

（障害者を対象とした採用選考試験による採用については、ウに別途再計上。）

（単位 人）

職種	年度 職の等級	3					4				
		1	2	3	4	5~7	1	2	3	4	5~7
事務系	一般事務		4		1	14	1	2			17
	管理主事等		3	15	1	5		4	6	4	9
	計		7	15	2	19	1	6	6	4	26
技 術 系	医師		4	2	6	※(24)		1	1	14	※(21)
	歯科医師										
	獣医師					3				1	4
	土木									1	
	建築										1
	薬剤師					1					4
	看護師					20					20
	保健師					7					9
	その他		1	1	2	15			2	4	23
	計		5	3	8	46(24)		1	3	20	57(21)
合計			12	18	10	65(24)	1	7	9	24	83(21)

※ 医師の選考の（ ）は、任命権者に選考を委任しているものであり、計には含まない。

イ 警察官

（単位 人）

職種	年度 階級	3				4			
		警部以上	警部補	巡査部長	巡査	警部以上	警部補	巡査部長	巡査
警察官		9	4	1	4	10	2	4	3

ウ 障害者を対象とした採用選考試験

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、身体障害者、精神障害者及び知的障害者の雇用の促進を図ることを目的として採用選考試験を行った。実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

試験区分	年度 区分	3				4			
		受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R3. 4. 1 現在)	受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R4. 4. 1 現在)
行政 (初級試験相当)		15	3	—	3	15	3	—	3
		5				1			
教育事務 (初級試験相当)		5	2	—	2	1	0	—	0
		13				13			
電気 (上級試験相当)		—	—	—	—	—	—	—	—
合 計		20	5	4.0	5	16	3	5.3	5

(注) 試験区分「行政」及び「教育事務」の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望である。

(3) 昇任試験

昇任試験は、警察官についてのみ行っており、巡査部長、警部補、警部の各階級について実施している。

合否は、筆記試験、口述試験及び術科試験の結果並びに勤務成績等の評定結果に基づき、決定している。

令和3年度及び令和4年度の警察官の昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

職種	年度 区分	3			4		
		受験者数	合格者数	倍 率	受験者数	合格者数	倍 率
警 部	一般試験	147	16	9.2	155	17	9.1
	専門試験	22	1	22.0	25	2	12.5
警 部 補	一般試験	190	22	8.6	142	25	5.7
	専門試験	52	4	13	55	2	27.5
巡査部長	一般試験	403	25	16.1	378	27	14.0
	専門試験	65	6	10.8	53	3	17.6
合 計	一般試験	740	63	11.7	675	69	9.8
	専門試験	139	11	12.6	133	7	19.0

(4) 昇任選考

職員の任用に関する規則第6条に定める職への昇任及び警察官の任用に関する規則第9条に規定する場合の昇任は、それぞれ選考により行っている。

令和3年度及び令和4年度の昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

ア 一般職員

(単位 人)

職種	年度 職の等級	3				4			
		1	2	3	4	1	2	3	4
事 務		13	24	59	89	14	43	66	82
技 術		5	26	57	68	4	28	44	61
合 計		18	50	116	157	18	71	110	143

(注) 5等級及び6等級への昇任については、任命権者に選考を委任している。

イ 警察官

(単位 人)

職種	年度 階級	3				4			
		警視	警部	警部補	巡査部長	警視	警部	警部補	巡査部長
警 察 官		20(11)	12(11)	11(10)	0	13(6)	7(1)	1(7)	0

(注) () 内は退職時昇任の数である。

2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況

■職員の給与等に関する報告及び勧告（令和4年10月14日）の骨子

勧告のポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- 1 民間給与との較差(702円、0.21%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 2 ボーナスは、民間の支給割合(4.20月)との均衡を図るため、支給月数を引上げ(0.05月)

1 民間給与との比較

県内86事業所の2,778人の個人別給与を調査（調査完了率 93.5%）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 41歳5月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
333,772円	333,070円	702円（0.21%）

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和4年	4.20月	4.15月	4.41月	4.30月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が初任給や若年層に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、優秀な人材の確保の観点から、初級試験（高卒程度）採用職員の初任給を4,000円、上級試験（大卒程度）採用職員の初任給を3,000円引き上げ、35歳未満の職員が在職する号給について所要の改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定（特定任期付職員及び第1号任期付研究員に適用される給料表は改定なし）

イ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.15月分 → 4.20月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期		12月期	
令和4年度	期末手当	1.25月	（支給済み）	1.25月	（改定なし）
	勤勉手当	0.825月	（支給済み）	0.875月	（現行0.825月）
5年度以降	期末手当	1.25月		1.25月	
	勤勉手当	0.85月		0.85月	

(2) 実施時期

ア 給料表

令和4年4月1日

イ 令和4年12月期のボーナス

令和4年12月1日

ウ 令和5年度以降のボーナス

令和5年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢41歳5月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
令和4年	542.5万円	545.4万円	2.9万円

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保・育成

社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

若年人口の減少、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材を確保していく上で、非常に厳しい状況

今後とも、受験者数の増加に向けて、学生等にとってより受験しやすい試験となるよう、採用試験の在り方について検討を進めるとともに、公務の魅力ややりがいを発信していく取組を強化

あわせて、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方が広がっていることから、働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図るとともに人材の多様性を高めていくため、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、女性職員の管理職への登用に向けたキャリア形成支援、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

(2) 人事評価制度

目標設定による面談など、管理職員と部下職員のコミュニケーションの機会を積極的に捉えて職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、常に工夫や改善の視点を持ちながら、人事評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

人事委員会規則により、時間外勤務命令の上限を規定し、各任命権者は時間外勤務縮減の取組を推進

知事部局では、過重勤務者数が令和元年度以降減少を続けており、長時間労働の是正に向けて前進

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況もあることから、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

また、業務改善に資するデジタル化の取組の拡充及び着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要

学校現場では、時間外の在校等時間の上限を設定するとともに、「高知県教育振興基本計画」に基づき学校における働き方改革に取り組んでおり、引き続き、取組を推進し、市町村教育委員会とも連携しながら、長時間労働の縮減を図ることが必要

また、本年度から1年単位の変形労働時間制の導入を選択できるようになったが、導入の際は前提事項を遵守するとともに、対象となる教育職員に対しては、勤務時間の適切な管理等の措置を講じることが必要

各任命権者においては、上限を超えて命じた時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を踏まえ、時間外勤務の縮減のための適切な対策を検討することが必要であり、本委員会も検証等の結果を把握し、適切な運用が図られるよう引き続き助言

各任命権者は、在宅勤務等の柔軟な働き方やデジタル技術の活用などの社会環境の変化を踏まえて、引き続き取組を着実に推進することが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が必要であり、予防など各種対策を体系的に実施し、職員のメンタル不調に対する取組を一層推進することが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

在宅勤務等を活用した柔軟な働き方は、長時間労働になりやすい、コミュニケーションが取りづらいなど、メンタル不調につながるおそれも指摘されていることから、各任命権者は、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

(5) 仕事と生活の両立支援

次世代育成支援行動計画において設定した目標である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れており、引き続き仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めることが必要

また、本年1月に出生サポート休暇を新設、本年10月には育児休業の取得回数制限を緩和するなど、育児休業・育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるよう勤務環境を整備しており、各任命権者においては、これらの制度が職員に広く活用されるよう、広く周知啓発を行い、職場全体でサポートする体制を構築することが必要

(6) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止は極めて重要

職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談や職員アンケートの結果を踏まえて研修の内容を更に充実させるとともに、相談窓口の一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点に立って常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

(7) 会計年度任用職員

各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、適切な運用に取り組むことが必要

3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して地方公共団体の当局により適当な措置がとられるべきことを要求することができる。人事委員会は、措置要求がなされたときは審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて自らこれを実行し、又は当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告を行うこととされている。

令和4年度における措置要求とその処理状況は、次のとおりである。

措置の要求件数及び処理状況

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 要求数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況						計 (D)	年度末 係属数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定				
						棄却	一部 認容	全部 認容		
2	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1

4 職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況

職員が任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたと思うときは、地方公務員法第49条の2の規定により人事委員会に対して審査請求をすることができる。

人事委員会はその審査請求を受理したときは、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであった給与その他の給付を回復するため必要かつ適切な措置をさせる等、その職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をすることとされている。

令和4年度における審査請求とその処理状況は、次のとおりである。

審査請求件数及び処理状況

(1) 一般事案

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 請求数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年度末 係属数 (C-D)	
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)		
									処分 承認	処分 修正	処分 取消			
3	0	3	0回	0回	0回	0	0	0	0	0	0	0	0	3

※ 年度末係属数は、すべて昭和41年以前の事案である。

(2) 争議事案

(単位 件 (事案))

前年度末 係属数 (A)	年度内 請求数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年度末 係属数 (C-D)	
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)		
									処分 承認	処分 修正	処分 取消			
5,283(15)	0	5,283(15)	0回	0回	0回	0	0	2,612	0	0	0	0	0	2,671(15)

※ 係属数は、昭和60年以前の5,283件(15事案)の大量事案である。