

事業番号	18 01 01	事業改善シート（令和4年度実施事業分）			<input type="checkbox"/> 当初要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	人事委員会運営費			部局	人事委員会事務局	課・室		
				実施期間	S26 ~	E-mail	jin@pref.nagano.lg.jp	
総合5か年計画（しあわせ信州創造プラン2.0）との対応関係								
重点目標								
総合的に展開する重点政策								

### 1 現状と課題

職員採用試験の実施、職員の給与等に関する報告及び勧告、公平審査事務等、人事行政に関する専門的、中立的機関としての人事委員会の役割を果たしていく必要がある。

### 2 事業目的

人事行政の専門機関として、採用試験や選考により将来の長野県行政を担う多様で有為な人材を採用するとともに、職員の給与等に関する報告及び勧告等を行い、県職員の適正な処遇を確保し、県職員が公務に専念し、組織の活力を最大限に発揮する環境を整える。

### 3 予算のポイント・主な取組（当初予算又は補正予算時の実施予定）

<b>①職員採用試験</b>
多様化する行政ニーズに積極的に取り組める有為な人材の確保を図るため、職員採用試験を実施。受験者増に向けて、オンラインコンテンツを含めた情報発信や説明会、第一次試験のオンライン化等を実施。
<b>②職員の給与等に関する報告及び勧告</b>
職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ること等を考慮し、報告及び勧告を実施。
<b>③公平審査事務</b>
職員の不利益処分についての審査請求等に対し審査事務を実施。

### 4 成果指標

（推移の凡例 ↗：改善 ↘：悪化 →：変化なし —：数値なし）

No.	指標名	単位	R2年度		R3年度		R4年度		R4年度 目標値	達成 状況	設定理由
			実績		実績	推移	実績	推移			
①	大学卒業程度試験の競争倍率	%	4.7		6.2	↗	5.1	↘	5.7	未達成	競争試験により多様な有為な人材を確保するためには、一定の競争倍率を維持することが必要であるため、成果指標として設定した。また、新型コロナウイルス感染症の拡大等外的要因により受験者数の変動があるため、直近3年間の平均値を目標とした。
②	民間給与実態調査完了率	%	83.2		85.2	↗	85.1	↘	86.5	未達成	民間企業の従業員と公務員との給与を比較した結果等に基づいて行う「職員の給与等に関する報告及び勧告」の基礎となる調査であり、調査結果は広く民間給与の状況を反映したものである必要があるため、成果指標として設定した。また、80.2%（新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を先行して実施した令和2年の、月例給に関する調査の全国の完了率）以上を確保する必要があるが、本県の完了率は毎年その率を上回っているため、直近の過去3年間の平均の率を目標とした。

### 5 事業コスト

（単位：千円、人）

区分	予算額					決算額	職員数
	前年度繰越	当初予算	補正予算等	合計 (予算現額)	うち一般財源		
R4年度	0	21,236	0	21,236	21,236	19,621	12.0
R3年度	0	21,870	△ 1,931	19,939	19,939	19,273	12.0
R2年度	0	19,766	△ 339	19,427	19,427	17,494	12.0

事業番号	18 01 01	事業改善シート（令和4年度実施事業分）	<input type="checkbox"/> 当初要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	人事委員会運営費		部局	人事委員会事務局	課・室	

## 6 主な取組実績と成果

### ①職員採用試験

○職員採用試験制度の改正

・大卒程度採用試験の行政B[SPI方式]及び就職氷河期世代（行政のみ）の第1次試験を筆記試験からWeb試験に変更。この結果、決められた日に試験会場に足を運ぶことなく、期間内なら自宅等でいつでも受験できる試験となった。

○広報活動の強化

・民間企業等主催による合同企業説明会等（リアル：28回 オンライン等：22回）への参加や当人事委員会独自のガイダンス等（リアル：5回 オンライン等：18回）を開催。この結果、延べ2,435人の参加人数となり、令和3年度から1,286人の増加を実現した。

・創造的活動支援制度（20%ルール）を活用し、「note（ノート）」による情報発信を12月に開始。令和4年度においては19本の記事（12月に4本、1月に4本、2月に6本、3月に5本）を投稿した。noteでは、現地機関も含めた若手職員が、なぜ県職員を目指したのか、日々どんな業務を任されていて、その仕事の意義はどこにあるのか、どんなところにやりがいを感じるのかなど、就活生が求める職員の本音を記事にしている。（閲覧数：20,993PV、反応数：482スキ）

### ②職員の給与等に関する報告及び勧告

○情勢適応の原則に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を実施（10/17）

<報告及び勧告のポイント>

・月例給を3年ぶりに引上げ（勧告率0.22%）、ボーナス（期末手当・勤勉手当）は4年ぶりに引上げ（4.30月分→4.40月分）

### ③公平審査事務

職員の不利益処分に対する審査請求について、継続事案1件の審査を実施した。

当該事案について、口頭審理（1回）を実施し、裁決を行った。

## 7 成果指標の達成状況に関する要因分析

指標①	大学卒業程度試験の競争倍率	R3年度推移	↗	R4年度推移	↘	達成状況	未達成
Web試験の導入により、行政B[SPI方式]（春）においては受験者数が増加したが、人口減少や少子化、民間企業の採用活動の活発化の影響により、全体としては受験者数が減少。結果として、競争倍率の低下にも繋がった。							
指標②	民間給与実態調査完了率	R3年度推移	↗	R4年度推移	↘	達成状況	未達成
丁寧な調査依頼を心がけるとともに、昨年度同様にメール等を活用することで調査の負担感を軽減する工夫を行ったが、新型コロナ対応等により業務が多忙な事業所が多く、調査完了率が低下した。							

## 8 今後の事業の方向性

(1) 令和4年度の取組実績、成果指標の分析及び県民の意見等を踏まえた課題

・職員採用試験においては、一定の受験者数を確保し適度な競争性を維持するため、民間企業併願者が受験しやすいような試験制度の継続的な実施を行う必要がある。また、応募→受験→合格→内定→採用というフローの中で応募人数の確保や各採用フェーズに進む人数を増やすため公務員や長野県職員の魅力発信を継続的に行う必要がある。

・民間給与を正確に職員給与に反映させるためには、民間給与実態調査においてなるべく多くの事業所に協力いただく必要がある。このため、調査の簡略化や調査の必要性の周知が課題である。

(2) 翌年度以降の事業改善の方策

・職員採用試験においては、国や他の地方公共団体等の状況を注視し、一定の受験者数を確保するための試験制度改正を行う。また、受験者数増に向けて、noteやSNS、パンフレット等を活用し、情報発信を強化する。

・民間給与実態調査については、多くの事業所から回答をいただけるよう引き続き丁寧な説明や多様な回答手法による調査を行う。また、人事院に対し調査完了率向上に向けた制度の改善等を求めていく。

事業番号	18 01 01	<b>細事業一覧（令和4年度実施事業分）</b>	□当初要求 □当初予算案 □補正予算案 ■点検		
事業名	<b>人事委員会運営費</b>		部局	人事委員会事務局	課・室

細事業 No.	細事業名		R2年度 決算額	R3年度 決算額	R4年度 決算額
1	<b>人事委員会運営費</b>		17,494 千円	19,273 千円	19,621 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和4年度実施内容（実績）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット）		
1	職員採用試験	直接 委託	県職員（大卒・短大・高卒程度、就職氷河期世代）、警察行政職員（大卒・高卒程度）、警察官、小中事務職員等の採用試験、選考を実施 県職員（9回）、警察行政職員（2回）、警察官（4回）、小中事務職員、選考（3回）を実施		
2	職員の給与等に関する報告及び勧告	直接	民間給与実態調査等を行い、職員の給与等に関する報告及び勧告を実施 民間給与実態調査（約160事業所を調査）		
3	公平審査事務	直接	職員の不利益処分についての審査請求等の審査事務を実施 継続事案（1件）		