

事業番号	18 01 01	事業改善シート（令和 6 年度実施事業分）			☐ 当初要求 ☐ 当初予算案 ☐ 補正予算案 ☒ 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		

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 事業目的を達成するための取組

①職員採用試験
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。受験者増に向けた情報発信として、オンラインコンテンツを充実させるとともに、実地の合同説明会等を継続して実施。

②職員の給与等に関する報告及び勧告
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。

③公平審査事務
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	R4年度	R5年度		R6年度		R6年度 目標値	達成 状況	目標値設定理由
			実績	実績	推移	実績	推移			
①	大学卒業程度試験の競争倍率	%	5.1	4.4	↘	2.7	↘	5.2	未達成	競争試験により多様で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、民間企業の採用活動活発化や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 年間の平均を目標値とする。
②	民間給与実態調査完了率	%	85.1	85.6	↗	85.6	→	85.6	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、全国の完了率（82.6%）を目安としているが、本県の完了率はその率を上回っているため、R5年度の実績の維持を目標値とする。

5 本事業が貢献する総合 5 か年計画の施策分野と達成目標

No.	施策分野（施策の総合的展開名）	達成目標 （☆印が付いているものは主要目標）	単位	直近 3 か年の状況						目標	
				年／ 年度	数値	年／ 年度	数値	年／ 年度	数値	年／ 年度	数値

6 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		
R6年度	0	21,952	0	21,952	21,952	19,603	12.0
R5年度	0	21,839	0	21,839	21,839	21,728	12.0
R4年度	0	21,236	0	21,236	21,236	19,621	12.0

事業番号	18 01 01	事業改善シート（令和 6 年度実施事業分）			□当初要求 □当初予算案 □補正予算案 ■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	—

7 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

・試験区分ごとに異なっていた年齢要件（年齢の上限）を見直し、大卒程度試験の受験可能年齢を35歳から29歳に引き下げた。また、社会人経験者を対象とする県職員選考について、地域人材の担い手確保のため勤務地を限定して採用する「地域枠」を行政区分で導入した。

○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：24回 オンライン等：13回）への参加や当人事委員会独自のガイダンス等（リアル：7回 オンライン等：11回）を開催。この結果、延べ1,847人が参加した。

・創造的活動支援制度（20%ルール）を活用し、「note（ノート）」による情報発信を令和4年度から開始し、令和6年度においては14本の記事を投稿した。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る、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：78,027PV、反応数：1,214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（10/16）

<報告及び勧告のポイント>

・3年連続で月例給（勧告率2.62%）、特別給（4.50月分→4.60月分）ともに引上げ

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、新規・継続ともに事案はなかった。

8 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	R5年度推移	↘	R6年度推移	↘	達成状況	未達成
人口減少や少子化、民間企業の採用活動の活発化の影響及び年齢要件の見直しにより、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	R5年度推移	↗	R6年度推移	→	達成状況	達成
丁寧な調査依頼を心がけるとともに、調査の負担感を軽減するためメール等を活用することで、調査完了率を高水準で維持した。							

9 今後の事業の方向性

(1) 上記7、8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。

・民間給与を精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) 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、試験回数や試験時期の見直し等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おいては、多くの事業所から回答が得られ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	細事業一覧（令和 6 年度実施事業分）		☐ 当初要求 ☐ 当初予算案 ☐ 補正予算案 ☒ 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	—

細事業 No.	細事業名		R4年度 決算額	R5年度 決算額	R6年度 決算額
1	人事委員会運営費		19,621 千円	21,728 千円	19,603 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和 6 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）、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（8回）、警察行政職員（2回）、警察官（4回）、小中事務職員、選考（4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（188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 事案（0件）		