

人 事 委 員 会 年 報

(令和5年度)

広島県人事委員会事務局

目 次

第1 人事委員会の運営

1 人事委員会の開催状況	1
2 人事委員会規則の制定・改廃	6
3 条例案に対する意見	8
4 人事委員会主要行事	9

第2 任用関係業務

1 職員の採用	10
（1）職員採用試験等の実施状況	10
（2）主な採用試験日程及び試験会場	14
（3）受験資格等	15
（4）採用選考の状況	16
（5）広報活動等	16
（6）採用試験における危機管理	17
2 職員の昇任	18

第3 給与関係業務

1 職員給与の実態	19
（1）職員の給料表別人員、平均年齢及び平均経験年数並びに学歴別及び性別人員構成比	19
（2）職員の平均給与月額	19
2 職種別民間給与実態調査	20
（1）調査の目的及び調査対象事業所等	20
（2）職員給与と民間給与との比較	20
3 職員の給与に関する報告及び勧告	22
（1）職員の給与に関する報告	22
（2）勧告（内容抜粋）	24
（3）人事行政における当面の諸課題に関する報告	25
4 職員の給与制度改定の動き	32

第4 審査関係業務

1 公平審査	33
（1）不利益処分に関する審査請求	33
（2）勤務条件に関する措置の要求	33
2 職員からの苦情相談	34
3 職員団体等	35
（1）職員団体の登録	35
（2）管理職員等の範囲の指定	36
4 労働基準監督機関としての職権行使	41

人事委員会の運営

第1 人事委員会の運営

7 人事委員会の開催状況（令和5年度）

令和5年度の人事委員会は27回開催され、その内容は次のとおりである。

回	開催年月日	付 議 事 項 等
第1回	5. 4. 7（金）	〔報告事項〕 1 令和4年度職員による苦情相談の概要について 2 令和5年度人事委員会事務局事務概要について
第2回	5. 4. 21（金）	〔付議事項〕 1 一般職の任期付職員の採用について（特定任期付職員） 2 不利益処分に関する審査請求における求釈明について（尾道市立小学校教員停職処分事案） 〔報告事項〕 1 令和5年度第1回広島県警察官採用試験の申込者数について 2 令和5年職種別民間給与実態調査について 3 長時間勤務の是正指導に対する改善報告について 4 令和5年度全国人事委員会連合会役員会の議案に係る同意について
第3回	5. 5. 23（火）	〔付議事項〕 1 一般職の任期付職員の採用について（一般任期付職員） 2 人事委員会規則・指令の一部改正について 〔協議事項〕 1 令和5年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 人事委員会指令の一部改正について 2 令和5年度第1回広島県警察官採用試験の第1次試験合格者について 3 令和5年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）の試験区分及び採用予定人員等について 4 令和5年度広島県職員採用試験（第1回社会人経験者）の試験区分及び採用予定人員等について 5 令和5年度広島県職員採用試験（短大卒業程度（総合土木））の採用予定人員等について 6 令和5年度広島県職員採用試験（警察少年育成官）の採用予定人員等について 7 令和5年度十六都道府県人事委員会協議会委員長・事務局長会議の概要について
第4回	5. 6. 8（木）	〔付議事項〕 1 一般職の任期付職員の採用について（一般任期付職員） 〔報告事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験の申込者数について（大卒程度・第1回社会人・短大卒程度・警察少年育成官）
第5回	5. 6. 23（金）	〔付議事項〕 1 職員の採用選考について 2 条例案に係る意見について 3 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 4 広島県職員安全衛生管理規程に関する訓令の一部を改正する訓令について 〔協議事項〕 1 令和5年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 令和5年度第1回広島県警察官採用試験の第2次試験合格者について 2 令和5年度広島県職員採用試験の受験状況について（大卒程度・第1回社会人・短大卒程度・警察少年育成官） 3 令和5年度広島県職員採用試験（高校卒業程度）の試験区分及び採用予定人員等について 4 令和5年度広島県職員採用試験（短大卒業程度）の試験区分及び採用予定人員等について 5 令和5年度障害のある人を対象とした広島県職員採用選考試験（身体障害者・精神障害者）の試験区分及び採用予定人員等について

回	開催年月日	付 議 事 項 等
		6 令和5年度第2回広島県警察官採用試験の試験区分及び採用予定人員等について 7 知事部局における令和4年度の時間外勤務上限規制の特例適用状況等について
第6回	5. 7. 10 (月)	〔付議事項〕 1 委員長の選任について 2 委員の職務分担について 3 人事委員会規則等の一部改正について 〔報告事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）の第1次試験合格者について 2 令和5年度広島県職員採用試験（第1回社会人経験者）の第1次試験合格者について 3 令和5年度広島県職員採用試験（短大卒業程度）の第1次試験合格者について 4 令和5年度広島県職員採用試験（警察少年育成官）の第1次試験合格者について 5 第131回全国人事委員会連合会総会の概要
第7回	5. 7. 31 (月)	〔付議事項〕 1 令和5年度第1回広島県警察官採用試験の最終合格者決定について 2 人事委員会指令・規則の一部改正について 〔報告事項〕 1 警察本部の採用選考について 2 令和5年度広島県職員採用試験（大学卒業程度試験【行政（一般事務B）・防災・情報】）の第2次試験合格者について 3 令和5年職種別民間給与実態調査の実施状況について
第8回	5. 8. 7 (月)	〔付議事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）の最終合格者の決定について 2 令和5年度広島県職員採用試験（短大卒業程度【総合土木】）の最終合格者の決定について 3 令和5年度広島県職員（警察少年育成官）採用試験の最終合格者の決定について 4 不利益処分に関する審査請求に係る審理の終了について（尾道市立小学校教員停職処分事案） 〔協議事項〕 1 令和5年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（第1回社会人経験者）第2次試験の合格者について
第9回	5. 8. 17 (木)	〔付議事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）行政（一般事務B）・防災・情報の最終合格者の決定について 2 警察職員（運転免許技能試験官）の採用選考について 〔協議事項〕 1 人事委員会勧告作業日程 2 人事委員会勧告に向けた検討課題（給与関係）
第10回	5. 8. 23 (水)	〔付議事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（第1回社会人経験者）の最終合格者の決定について 2 令和5年度広島県職員採用試験（総合土木）実施計画について 〔協議事項〕 1 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 〔報告事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（第2回社会人経験者）の試験区分及び採用予定人員等について
第11回	5. 9. 6 (水)	〔付議事項〕 1 県の課長相当職以上への昇任選考について 2 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部改正について 〔協議事項〕 1 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 〔報告事項〕 1 組合要請について

回	開催年月日	付 議 事 項 等
第 12 回	5. 9. 15 (金)	〔付議事項〕 1 職員の採用選考について 2 任期付職員（デジタル人材）の募集について 〔協議事項〕 1 令和 5 年度人事委員会開催日程（案） 2 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（短大卒業程度）の申込者数について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（高校卒業程度）の申込者数について 3 令和 5 年度第 2 回広島県警察官採用試験の申込者数について 4 職員団体からの要請及び意見交換について
第 13 回	5. 9. 21 (木)	〔協議事項〕 1 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 〔報告事項〕 1 職員団体との意見交換について
第 14 回	5. 9. 27 (水)	〔付議事項〕 1 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について 〔協議事項〕 1 審査請求の裁決について（尾道市立小学校教員停職処分事案） 2 査定昇給の分布率拡大について 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（第 2 回社会人経験者）の申込者数について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（大学卒業程度（総合土木））の申込者数について 3 令和 5 年度障害のある人を対象とした広島県職員採用選考試験（身体障害者・精神障害者）の申込者数について 4 令和 5 年度第 2 回広島県警察官採用試験の第 1 次試験合格者について 5 職員団体との意見交換について
第 15 回	5. 10. 2 (月)	〔協議事項〕 1 令和 5 年度人事委員会開催日程（案） 2 勧告日程等について（案） 〔報告事項〕 1 職員団体との意見交換について
第 16 回	5. 10. 20 (金)	〔付議事項〕 1 人事委員会指令の一部改正について 2 県の課長相当職以上への昇任選考について 3 審査請求の裁決について 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（短大卒業程度）の第 1 次試験合格者について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（高校卒業程度）の第 1 次試験合格者について 3 令和 5 年度第 2 回広島県警察官採用試験の第 2 次試験合格者について
第 17 回	5. 11. 1 (水)	〔付議事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（短大卒業程度）の最終合格者の決定について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（高校卒業程度）の最終合格者の決定について 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）の追加合格者について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（第 2 回社会人経験者）の第 1 次試験合格者について 3 令和 5 年度広島県職員採用試験（大学卒業程度（総合土木））の第 1 次試験合格者について 4 令和 5 年各都道府県の給与勧告等の状況

回	開催年月日	付 議 事 項 等
第 18 回	5. 1 1. 1 6 (木)	〔付議事項〕 1 令和 5 年度第 2 回広島県警察官採用試験の最終合格者の決定について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（林業・総合土木）の実施計画について 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（第 2 回社会人経験者）の第 2 次試験合格者について 2 令和 5 年度障害のある人を対象とした職員採用選考試験（身体障害者・精神障害者）の第 1 次試験合格者について 3 警察署における当番制勤務の導入について
第 19 回	5. 1 1. 3 0 (木)	〔付議事項〕 1 令和 5 年度障害のある人を対象とした広島県職員採用選考試験（身体障害者・精神障害者）の最終合格者の決定について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（第 2 回社会人経験者）の最終合格者の決定について 3 時間外勤務の上限規制に係る限度時間の特例規定の適切な運用を求める指導等について 〔協議事項〕 1 令和 5 年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 時間外勤務の限度時間の特例規定の適用に係る任命権者からの報告について
第 20 回	5. 1 2. 7 (木)	〔付議事項〕 1 条例案に係る意見について 2 令和 5 年度広島県職員採用試験（大学卒業程度）の追加合格者について
第 21 回	5. 1 2. 2 0 (水)	〔付議事項〕 1 人事委員会規則・指令の一部改正等について
第 22 回	6. 1. 1 0 (水)	〔付議事項〕 1 人事委員会会議のペーパーレス化について 2 一般職の任期付職員の採用について（一般任期付職員） 3 人事委員会規則・指令の一部改正について 〔協議事項〕 1 令和 5 年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（林業、総合土木）の申込状況について
第 23 回	6. 2. 8 (木)	〔付議事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（林業、総合土木）の最終合格者の決定について 2 人事委員会規則・指令の一部改正等について 〔協議事項〕 1 令和 6 年度採用試験制度の見直しについて 〔報告事項〕 1 令和 5 年度広島県職員採用試験（第 2 回社会人経験者）の追加合格者について
第 24 回	6. 2. 1 5 (木)	〔付議事項〕 1 警察本部の採用選考について 2 警察本部の昇任選考について 3 令和 6 年度広島県職員採用試験実施計画について 〔協議事項〕 1 令和 5 年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 令和 4・5 年度全人連任用部会調査研究報告書（案）について 2 職員団体からの春闘要求について
第 25 回	6. 2. 2 8 (水)	〔付議事項〕 1 警察本部の採用選考について 2 職員の採用を選考によることの承認及び選考の実施の委任について 〔報告事項〕 1 令和 6 年 2 月全国人事委員会連合会役員会について 2 令和 6 年度第 1 回広島県警察官採用試験の試験区分及び採用予定人員等について 3 令和 6 年度広島県職員採用試験（大学卒業程度（早期卒 総合土木））の採用予定人員等について
第 26 回	6. 3. 1 1 (月)	〔付議事項〕 1 人事委員会事務局職員の人事異動について 2 職員の採用選考等について

回	開催年月日	付 議 事 項 等
		3 県の課長相当職以上への昇任選考について 4 一般職の任期付職員の採用について（特定任期付職員・一般任期付職員） 5 人事委員会規則・指令の一部改正について 〔報告事項〕 1 令和5年度広島県職員採用試験（第2回社会人経験者）の追加合格者について 2 職員団体からの要請について
第27回	6. 3. 26（火）	〔付議事項〕 1 職員の給与の支給に関する規則・指令の一部改正について 2 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 3 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について（受託分） 4 年次有給休暇の付与日数の調整について 〔協議事項〕 1 令和6年度人事委員会開催日程（案） 〔報告事項〕 1 広島県職員安全衛生管理規程の一部改正について 2 令和5年度事業所調査の結果について

付議事項 58件

協議事項 19件

報告事項 66件

合 計 143件

2 人事委員会規則の制定・改廃

令和5年度における人事委員会規則の制定改廃の内容は、次のとおりである。

制定・改正 年 月 日	規 則 名	概 要
令5.4.6公布 令5.5.1施行	広島県人事委員会規則の読点の表記を改める規則	公用文に関する規程の一部改正に伴う改正
令5.6.12公布 令5.7.1施行	職務の級の分類に関する規則の一部を改正する規則	警察組織改編等に伴う改正
令5.6.29公布 令5.7.1施行	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則（県分）	特定任期付職員の任期満了に伴う改正
令5.7.31公布 令5.8.1施行	職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則	動物愛護センター内の課名変更に伴う改正
令5.7.31公布 令5.8.1施行	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	動物愛護センター内の課名変更に伴う改正
令5.9.14公布 令5.10.1施行	公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	公益社団法人2025年日本国際博覧会協会の追加
令5.12.25公布・施行	初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	医師等の初任給調整手当の改正
令5.12.25公布・施行	職員の給与の支給に関する規則等の一部を改正する規則	令和5年給与改定等に伴う改正
令5.12.25公布・施行	初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則等の一部を改正する規則	令和5年給与改定等に伴う改正
令5.12.25公布・施行	職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	有料道路利用における通勤所要回数の特例措置に係る改正
令5.12.25公布 令6.1.1施行	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則の一部を改正する規則	
令5.12.25公布 令6.4.1施行	短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則の一部を改正する規則	
令6.1.22公布 令6.4.1施行	職員の勤務時間及び休暇等に関する規則等の一部を改正する規則	出生支援休暇
令6.2.8公布・施行	短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償の支給に関する規則の一部を改正する規則	令和5年給与改定等に伴う改正
令6.3.14公布・施行	任用に関する規則の一部を改正する規則	採用候補者名簿等に関する規定の改正
令6.3.14公布・施行	職員の定年等に関する規則の一部を改正する規則	定年前再任用等に関する規定の改正
令6.3.21公布 令6.4.1施行	職務の級の分類に関する規則の一部を改正する規則	令和6年組織改編に伴う改正
令6.3.21公布 令6.4.1施行	管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	令和6年組織改編に伴う改正
令6.3.21公布 令6.4.1施行	職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部改正に伴う改正
令6.3.21公布 令6.4.1施行	短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償の支給に関する規則の一部を改正する規則	勤勉手当の導入に伴う改正
令6.3.28公布 令6.4.1施行	職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則	警察職員の特殊勤務手当

制定・改正 年 月 日	規 則 名	概 要
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	管理職員等の範囲を定める規則の一部 を改正する規則（県分）	令和 6 年度組織改正に伴う改正
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	安芸郡府中町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	令和 6 年度組織改正に伴う改正
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	安芸郡坂町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	令和 6 年度組織改正に伴う改正
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	山県郡北広島町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	令和 6 年度組織改正に伴う改正
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	神石郡神石高原町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	令和 6 年度組織改正に伴う改正
令 6 . 3 . 28 公布 令 6 . 4 . 1 施行	三原広域市町村圏事務組合の管理職員 等の範囲を定める規則の一部を改正す る規則	令和 6 年度組織改正に伴う改正

3 条例案に対する意見

地方公務員法第5条第2項の規定に基づき、職員に関する条例の制定又は改廃について、県議会から意見を求められたものに対し、意見を申し述べている。

なお、令和5年度に意見を求められた条例案7件に対して述べた意見は、次に掲げるとおりである。

年 月 日	条 例 案	意 見
令和5年 6月23日	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	適当と考えます。
令和5年 12月7日	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案中職員に関する部分	適当と考えます。
	職員の給与に関する条例の一部改正	
	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(令和元年広島県条例第36号)の一部改正	
	職員の定年等に関する条例等の一部を改正する条例(令和四年広島県条例第36号)の一部改正	
	一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正	
	一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正	
	短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部改正	
	職員の退職手当に関する条例の一部改正	
	職員の勤務時間及び休暇等に関する条例の一部改正	
	市町立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部を改正する条例案	

4 人事委員会主要行事

区分	人事委員会	人事委員会協議会関係	その他
令和5年 4月	4. 7 第1回人事委員会 4. 21 第2回人事委員会	4. 11 全国人事委員会連合会役員会 (書面開催) 4. 25 十六都道府県人事委員会協議会 委員長・事務局長会議 4. 28 中国地方人事委員会協議会 委員全員会議	
5月	5. 23 第3回人事委員会		
6月	6. 8 第4回人事委員会 6. 23 第5回人事委員会	6. 29 全国人事委員会連合会総会	
7月	7. 10 第6回人事委員会 7. 31 第7回人事委員会	7. 6～7 公平審査事務研修会	7. 11～8. 4 大卒程度2次試験
8月	8. 7 第8回人事委員会 8. 17 第9回人事委員会 8. 23 第10回人事委員会	全国人事委員会連合会役員会 (中止)	8. 7～10 大卒程度3次試験 (行政一般事務B)
9月	9. 6 第11回人事委員会 9. 15 第12回人事委員会 9. 21 第13回人事委員会 9. 27 第14回人事委員会		
10月	10. 2 第15回人事委員会 10. 20 第16回人事委員会		10. 2 人事委員会勧告
11月	11. 1 第17回人事委員会 11. 16 第18回人事委員会 11. 30 第19回人事委員会		
12月	12. 7 第20回人事委員会 12. 20 第21回人事委員会		
令和6年 1月	1. 10 第22回人事委員会		
2月	2. 8 第23回人事委員会 2. 15 第24回人事委員会 2. 28 第25回人事委員会	2. 13 全国人事委員会連合会役員会 (書面開催)	
3月	3. 11 第26回人事委員会 3. 26 第27回人事委員会		

※ この表は、人事委員が出席する主要行事を掲載したものである。

●人事委員会 27回 ●人事委員会協議会関係 6回
●口頭審理 0回

任 用 関 係 業 務

第2 任用関係業務

1 職員の採用

(1) 職員採用試験等の実施状況

令和5年度に実施した職員採用試験等の実施状況は、第1表から第4表のとおりである。

第1表 令和5年度広島県職員採用試験等実施状況(総括表)

区 分		令和5年度				令和4年度				増 減					
		申込者数 (人)	受験者数 (人)	最終合格者数 (人)	競争倍率 (倍)	申込者数 (人)	受験者数 (人)	最終合格者数 (人)	競争倍率 (倍)	申込者数		受験者数		最終合格者数	
										(人)	増減率 (%)	(人)	増減率 (%)	(人)	増減率 (%)
競争試験	大学卒業程度	828	638	215	3.0	1,028	789	282	2.8	△ 200	△ 19.5	△ 151	△ 19.1	△ 67	△ 23.8
		336	264	116		437	338	140		△ 101	△ 23.1	△ 74	△ 21.9	△ 24	△ 17.1
	うち行政	620	480	153	3.1	836	643	209	3.1	△ 216	△ 25.8	△ 163	△ 25.3	△ 56	△ 26.8
		276	213	92		382	295	114		△ 106	△ 27.7	△ 82	△ 27.8	△ 22	△ 19.3
	第1回社会人	257	200	24	8.3	334	258	24	10.8	△ 77	△ 23.1	△ 58	△ 22.5	0	0.0
		65	51	4		96	71	4		△ 31	△ 32.3	△ 20	△ 28.2	0	0.0
	うち行政	220	170	11	15.5	305	233	14	16.6	△ 85	△ 27.9	△ 63	△ 27.0	△ 3	△ 21.4
		63	49	3		92	68	3		△ 29	△ 31.5	△ 19	△ 27.9	0	0.0
	第2回社会人	282	206	25	8.2	322	222	31	7.2	△ 40	△ 12.4	△ 16	△ 7.2	△ 6	△ 19.4
		89	69	6		113	83	10		△ 24	△ 21.2	△ 14	△ 16.9	△ 4	△ 40.0
	うち行政	216	150	16	9.4	278	191	21	9.1	△ 62	△ 22.3	△ 41	△ 21.5	△ 5	△ 23.8
		75	57	5		101	74	7		△ 26	△ 25.7	△ 17	△ 23.0	△ 2	△ 28.6
	短大卒業程度	29	19	3	6.3	26	12	4	3.0	3	11.5	7	58.3	△ 1	△ 25.0
		20	12	2		20	11	4		0	0.0	1	9.1	△ 2	△ 50.0
	高校卒業程度	166	134	38	3.5	215	169	30	5.6	△ 49	△ 22.8	△ 35	△ 20.7	8	26.7
		79	67	23		106	86	14		△ 27	△ 25.5	△ 19	△ 22.1	9	64.3
	うち行政	155	127	32	4.0	199	157	23	6.8	△ 44	△ 22.1	△ 30	△ 19.1	9	39.1
		78	67	23		106	86	14		△ 28	△ 26.4	△ 19	△ 22.1	9	64.3
	警察少年育成官	9	9	1	9.0	13	9	3	3.0	△ 4	△ 30.8	0	0.0	△ 2	△ 66.7
		6	6	1		8	6	2		△ 2	△ 25.0	0	0.0	△ 1	△ 50.0
	追加公募等	62	43	6	7.2	54	38	11	3.5	8	14.8	5	13.2	△ 5	△ 45.5
		9	8	2		8	8	3		1	12.5	0	0.0	△ 1	△ 33.3
	任期付職員									0	-	0	-	0	-
										0		0		0	
	うち行政									0	-	0	-	0	-
										0		0		0	
	小計	1,633	1,249	312	4.0	1,992	1,497	385	3.9	△ 359	△ 18.0	△ 248	△ 16.6	△ 73	△ 19.0
		604	477	154		788	603	177		△ 184	△ 23.4	△ 126	△ 20.9	△ 23	△ 13.0
	うち行政	1,211	927	212	4.4	1,618	1,224	267	4.6	△ 407	△ 25.2	△ 297	△ 24.3	△ 55	△ 20.6
		492	386	123		681	523	138		△ 189	△ 27.8	△ 137	△ 26.2	△ 15	△ 10.9
	第1回警察官(男性)	638	455	69	6.6	738	548	57	9.6	△ 100	△ 13.6	△ 93	△ 17.0	12	21.1
		(一)	(一)	(一)		(一)	(一)	(一)		—	—	—	—	—	—
	第2回警察官(男性)	428	267	89	3.0	495	300	59	5.1	△ 67	△ 13.5	△ 33	△ 11.0	30	50.9
		(一)	(一)	(一)		(一)	(一)	(一)		—	—	—	—	—	—
	第1回警察官(女性)	216	136	25	5.4	253	173	26	6.7	△ 37	△ 14.6	△ 37	△ 21.4	△ 1	△ 3.8
		216	136	25		253	173	26		△ 37	△ 14.6	△ 37	△ 21.4	△ 1	△ 3.8
	第2回警察官(女性)	157	93	29	3.2	222	108	18	6.0	△ 65	△ 29.3	△ 15	△ 13.9	11	61.1
		157	93	29		222	108	18		△ 65	△ 29.3	△ 15	△ 13.9	11	61.1
	競争試験計	3,072	2,200	524	4.2	3,700	2,626	545	4.8	△ 628	△ 17.0	△ 426	△ 16.2	△ 21	△ 3.9
		977	706	208		1,263	884	221		△ 286	△ 22.6	△ 178	△ 20.1	△ 13	△ 5.9
選考試験	障害のある人を対象とした試験(身体・精神)	35	22	3	7.3	56	48	3	16.0	△ 21	△ 37.5	△ 26	△ 54.2	0	0.0
	職業訓練指導員	15	9	5	1.8	6	4	2	2.0	9	150.0	5	125.0	3	150.0
	警察官(術科指導員)	5	4	4	1.0	2	2	2	1.0	3	150.0	2	100.0	2	100.0
	警察職員(運転免許技能試験官)	6	5	1	5.0					6	皆増	5	皆増	1	皆増
	警察職員(情報処理)	3	2	1	2.0					3	皆増	2	皆増	1	皆増
選考試験計		64	42	14	3.0	64	54	7	7.7	0	0.0	△ 12	△ 22.2	7	100.0
合計(競争試験+選考試験)		3,136	2,242	538	4.2	3,764	2,680	552	4.9	△ 628	△ 16.7	△ 438	△ 16.3	△ 14	△ 2.5
その他採用選考	知事部局等(行政職等)		34	34	1.0		43	43	1.0			△ 9	△ 20.9	△ 9	△ 20.9
	教育委員会(行政職)		13	13	1.0		20	20	1.0			△ 7	△ 35.0	△ 7	△ 35.0
	警察本部(警察官等)		13	13	1.0		41	41	1.0			△ 28	△ 68.3	△ 28	△ 68.3
	計		60	60	1.0		104	104	1.0			△ 44	△ 42.3	△ 44	△ 42.3

(注) 1. 「その他採用選考」における「受験者数」は「選考対象者数」を、「最終合格者数」は「合格者数」を示す。

2. 下段は、女性で内数

第2表 主な令和5年度広島県職員採用試験の実施状況(内訳)

(令和6年4月1日現在)													
試験	職 種	採用予 定人員 名程度	申込者数 (A)	第1次試験			第2(3)次試験			最終競 争倍率 (B/D)	採用者数		
区分				受験者数 (B/A)	合格者数 (C)	合格率 (C/B)	受験者数	最終合格者数 (D)	最終合格率 (D/B)				
大 政	一 般 事 務 A	79	459	362	78.9	253	69.9	224	117	32.3	3.1	74	
			189	147		106		99	65			43	
	一 般 事 務 B	21	108	74	68.5	50	67.6	37	22	29.7	3.4	22	
			51	36		27		21	16			17	
	小中学校事務	7	20	15	75.0	9	60.0	9	7	46.7	2.1	6	
学 卒	警 察 事 務	6	11	8		5		5	5			4	
			33	29	87.9	14	48.3	14	7	24.1	4.1	6	
			25	22		10		10	6			5	
	小 計	113	620	480	77.4	326	67.9	284	153	31.9	3.1	108	
			276	213		148		135	92			69	
政 業	防 災	2	34	25	73.5	18	72.0	6	4	16.0	6.3	2	
			9	9		8		3	2			1	
	情 報	3	15	10	66.7	10	100.0	6	3	30.0	3.3	3	
			1	1		1		1	1			1	
	心 理	2	9	8	88.9	6	75.0	6	4	50.0	2.0	4	
程 外			3	3		3		3	2			2	
	衛生(衛生一般)	2	11	8	72.7	7	87.5	6	3	37.5	2.7	3	
			3	2		1		1	1			1	
	衛生(薬学)	3	9	6	66.7	5	83.3	5	3	50.0	2.0	3	
			7	5		4		4	2			2	
度	農 業	9	29	26	89.7	23	88.5	23	12	46.2	2.2	12	
			16	13		12		12	7			7	
	林 業	4	10	10	100.0	8	80.0	6	5	50.0	2.0	4	
			3	3		3		2	2			1	
	畜産一般	2	7	6	85.7	5	83.3	5	2	33.3	3.0	2	
以 外			3	3		2		2	1			1	
	水 産	3	23	15	65.2	9	60.0	7	3	20.0	5.0	3	
			3	2		1		0	0			0	
	工業(化学)	1	5	3	60.0	3	100.0	3	1	33.3	3.0	1	
			0	0		0		0	0			0	
程 外	工業(食品)	1	7	6	85.7	5	83.3	5	1	16.7	6.0	1	
			5	5		5		5	1			1	
	工業(機械)	2	4	3	75.0	3	100.0	3	2	66.7	1.5	2	
			0	0		0		0	0			0	
	工業(電気)	3	5	4	80.0	4	100.0	3	3	75.0	1.3	1	
度			1	1		1		1	1			1	
	総合土木	21	30	21	70.0	18	85.7	15	12	57.1	1.8	8	
			1	1		1		1	1			0	
	建 築	4	10	7	70.0	6	85.7	6	4	57.1	1.8	4	
			5	3		3		3	3			3	
小 計		62	208	158	76.0	130	82.3	105	62	39.2	2.5	53	
			60	51		45		38	24			21	
計		175	828	638	77.1	456	71.5	389	215	33.7	3.0	161	
			336	264		193		173	116			90	
社 会 人	一 般 事 務	11	220	170	77.3	44	25.9	21	11	6.5	15.5	9	
			63	49		12		6	3			2	
	情 報	2	9	7	77.8	7	100.0	7	2	28.6	3.5	2	
			0	0		0		0	0			0	
	工業(機械)	1	1	1	100.0	1	100.0	1	1	100.0	1.0	1	
第 1 回			0	0		0		0	0			0	
	工業(電気)	1	7	5	71.4	4	80.0	3	3	60.0	1.7	3	
			0	0		0		0	0			0	
	総合土木	3	20	17	85.0	13	76.5	10	7	41.2	2.4	6	
			2	2		2		2	1			0	
小 計		18	257	200	77.8	69	34.5	42	24	12.0	8.3	21	
			65	51		14		8	4			2	
経 験 者	一 般 事 務	10	216	150	69.4	41	27.3	22	16	10.7	9.4	14	
			75	57		16		8	5			4	
	防 災	1	44	36	81.8	10	27.8	5	2	5.6	18.0	1	
			8	7		4		1	0			0	
	情 報	2	5	5	100.0	5	100.0	4	2	40.0	2.5	2	
第 2 回			0	0		0		0	0			0	
	心 理	2	7	5	71.4	4	80.0	3	1	20.0	5.0	1	
			4	3		2		2	0			0	
	総合土木	2	10	10	100.0	6	60.0	5	4	40.0	2.5	4	
			2	2		2		1	1			1	
小 計		17	282	206	73.0	66	32.0	39	25	12.1	8.2	22	
			89	69		24		12	6			5	
短 大 卒 業 程 度	司 書	1	27	17	63.0	8	47.1	7	1	5.9	17.0	1	
			19	11		5		4	1			1	
	総合土木	2	2	2	100.0	2	100.0	2	2	100.0	1.0	1	
高 校 卒 業 程 度			1	1		1		1	1			1	
	小 計	3	29	19	65.5	10	52.6	9	3	15.8	6.3	2	
			20	12		6		5	2			2	
	一 般 事 務	9	88	71	80.7	27	38.0	23	13	18.3	5.5	9	
			31	25		15		11	5			3	
行 政	小中学校事務	11	39	33	84.6	25	75.8	24	14	42.4	2.4	12	
			27	26		21		21	13			11	
	警 察 事 務	3	28	23	82.1	11	47.8	11	5	21.7	4.6	4	
			20	16		9		9	5			4	
	小 計	23	155	127	81.9	63	49.6	58	32	25.2	4.0	25	
業 程 度			78	67		45		41	23			18	
	林 業	2	2	1	50.0	1	100.0	1	1	100.0	1.0	1	
			1	0		0		0	0			0	
	総合土木	4	9	6	66.7	5	83.3	5	5	83.3	1.2	4	
			0	0		0		0	0			0	
小 計		6	11	7	63.6	6	85.7	6	6	85.7	1.2	5	
			1	0		0		0	0			0	
計		29	166	134	80.7	69	51.5	64	38	28.4	3.5	30	
			79	67		45		41	23			18	
障 害 の あ る 人 を 対 象 と し た 試 験	一般事務(身体)	7	10	7	70.0	7	100.0	5	2	28.6	3.5	2	
			6	3		3		1	0			0	
	一般事務(精神)	2	25	15	60.0	8	53.3	7	1	6.7	15.0	1	
			8	3		2		2	0			0	
	警察事務(身体)	1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
行 政			0	0		-		-	-			-	
	警察事務(精神)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			-	-		-		-	-			-	
	小 計	10	35	22	62.9	15	68.2	12	3	13.6	7.3	3	
			14	6		5		3	0			0	
総 計		252	1,597	1,219	76.3	685	56.2	555	308	25.3	4.0	239	
			603	469	0	287	0	242	151	0	0	117	

(注)・採用予定人員は、受験案内表示による。

・下段は女性で内数

(参考) 第3表 広島県職員採用試験(大学卒業程度)の受験者・合格者数の推移

区分		H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度
全 職 種	人(程度) 採用予定者数	119	122	118	133	144	184	145	135	195	175
	人 申込者数 (A)	990 (336)	1,125 (428)	1,076 (409)	1,144 (434)	984 (377)	882 (352)	884 (370)	900 (350)	1,028 (437)	828 (336)
	人 受験者数 (B)	652 (215)	763 (291)	725 (287)	783 (316)	724 (289)	658 (270)	677 (262)	690 (276)	789 (338)	638 (264)
	人 最終合格者数 (C)	142 (50)	144 (69)	141 (68)	170 (83)	192 (95)	219 (126)	193 (94)	192 (92)	282 (140)	215 (116)
	% 受験率 (B/A)	65.9	67.8	67.4	68.4	73.6	74.6	76.6	76.7	76.8	77.1
	倍 競争倍率 (B/C)	4.6	5.3	5.1	4.6	3.8	3.0	3.5	3.6	2.8	3.0
	人 採用者数 (D)	123 (41)	115 (51)	112 (56)	146 (69)	152 (70)	163 (93)	151 (73)	137 (63)	224 (110)	161 (90)
う ち の 行 政 職	人(程度) 採用予定者数	65	75	69	80	89	125	97	93	128	113
	人 申込者数 (A)	712 (253)	846 (345)	784 (319)	839 (337)	756 (302)	680 (278)	689 (302)	728 (297)	836 (382)	620 (276)
	人 受験者数 (B)	458 (164)	588 (236)	533 (226)	584 (250)	570 (239)	509 (214)	521 (208)	559 (239)	643 (295)	480 (213)
	人 最終合格者数 (C)	77 (36)	91 (51)	79 (46)	107 (64)	118 (69)	154 (98)	131 (74)	142 (73)	209 (114)	153 (92)
	% 受験率 (B/A)	64.3	69.5	68.0	69.6	75.4	74.9	75.6	76.8	76.9	77.4
	倍 競争倍率 (B/C)	5.9	6.5	6.7	5.5	4.8	3.3	4.0	3.9	3.1	3.1
	人 採用者数 (D)	68 (30)	68 (34)	60 (36)	89 (52)	87 (46)	112 (69)	95 (53)	100 (51)	162 (86)	108 (69)

(注) () 内は女性で内数

第4表 令和5年度広島県警察官採用試験実施状況

試験 区分	職 種	採用予定 人員 名程度	申込者数 (A) 人	第 1 次 試 験								第 2 次 試 験								第 3 次 試 験					最終競争 倍率 (B/E)	採用者数 人											
				受験者数(B)				受 験 率 (B/A)	合格者数(C)				合格 率 (C/B)	合格者数(D)				合格 率 (D/B)	受 験 者 数	最終合格者数(E)				最終合格 率(E/B)													
				大	短	高	他		計	大	短	高		他	計	大	短			高	他	計	大				短	高	他	計							
第 1 回	警察官 A (男性)	34	372	272				194				73.1				194				71.3				116				107	53			19.5	5.1	37			
	警察官 B (女性)	9	266									68.8				3	7	43		29.0				34				30	1	3	12	8.7	11.4	13			
	警察官 A (男性)	11	133	90				82				67.7								91.1				42				39	19			21.1	4.7	14			
	警察官 B (女性)	4	133	90				82				90								82				42				39	19			19		14			
警察官	警察官 B (女性)	4	83	1	3	42		46	55.4		1	19				20	43.5		17	12	26.1		1	11			12	1	5	6	13.0	7.7	3				
	警察官 B (女性)		83	1	3	42		46			1	19				20			17				1	11			12	1	5	6			3				
	計	58	854	372	21	198	0	591	69.2	279	8	62	0	349	59.1	286	160	4	40	0	34.5		73	4	17	0	94	188	73	4	17	0	94	15.9	6.3	67	
			216	91	3	42	0	136		82	1	19	0	102		73	42	1	11	0	54		51	1	5	0	25	51	1	5	0	25		17			
第 2 回	警察官 A (男性)	26	192	104				92								92	88.5		85				66				61	39			37.5	2.7	39				
	警察官 B (女性)	31	236	9	11	143		163	69.1	7	6	111				124	76.1		114				3	3	82		88	82	1	49	50	30.7	3.3	40			
	警察官 A (男性)	6	58	32				22								22	68.8		20				18				17	11			11	34.4	2.9	11			
	警察官 B (女性)	10	99	32				22								22			20				18				17	11			11		11				
警察官	警察官 B (女性)	10	99	1	3	57		61	61.6		2	43			45	73.8			37				2	32			34	32	1	17	18	29.5	3.4	14			
	警察官 B (女性)		99	1	3	57		61			2	43			45			37				2	32			34	32	1	17	18			14				
	計	73	585	146	14	200	0	360	61.5	121	8	154	0	283	78.6	256	87	5	114	0	57.2		51	1	66	0	118	192	51	1	66	0	118	32.8	3.1	104	
			157	33	3	57	0	93		22	2	43	0	67		57	18	2	32	0	52		49	11	1	17	0	29	49	11	1	17	0	29	25		
警察官 総 計		131	1,439	518	35	398	0	951	66.1	400	16	216	0	632	66.5	542	247	9	154	0	43.1		380	124	5	83	0	212	380	124	5	83	0	212	22.3	4.5	171
			373	124	6	99	0	229		104	3	62	0	169		130	60	3	43	0	106		100	30	2	22	0	54	100	30	2	22	0	54	42		

(注) 採用予定人員は、受験案内表示による。

・下段は、女性で内数。

・大学の欄に記載の数は大学中退者若しくは在学者を含む。短大の欄に記載の数は高専を含む。高校の欄に記載の数は高校中退者を含む。

・第2回警察官試験は、他の都道府県を第一志望とする者を除く。

令和5年度の主な職員採用試験の日程及び試験会場は、次のとおりである。

試験区分	受験案内・ 申込書記布 開始期日	受付期間	第1次試験	第1次試験 合格発表	第2次試験 ～ ～	第2次試験 合格発表	第2次試験 ～ ～	第3次試験 ～ ～	最終合格発表	試験会場		
										第1次試験	第2次試験	第3次試験
第1回警察官試験	3月1日(水)	3月1日(水) ～ 4月18日(火)	5月14日(日)	5月23日(火)	6月3日(土) ～ 6月4日(日)	6月13日(火)	7月5日(水) ～ 7月11日(火)	8月2日(水)	県立広島大学 広島キャンパス	広島県警察学校	広島県庁	
大学卒業程度試験 行政 （一般事務 B）・防災・情報	5月11日(木)	5月11日(木) ～ 5月31日(水)	6月18日(日)	6月30日(金)	7月11日(火) ～ 8月4日(金) 7月11日(火)	—	—	8月10日(木)	【広島会場】 県立広島大学 広島キャンパス	広島県庁	—	
						7月20日(木)	8月7日(月) ～ 8月10日(木)	【東京会場】 明治学院大学 白金キャンパス	オンライン	広島県庁		
短大卒業程度試験 （総合士木）	5月11日(木)	5月11日(木) ～ 5月31日(水)	6月18日(日)	6月30日(金)	7月11日(火) ～ 8月4日(金)	—	—	8月10日(木)	県立広島大学 広島キャンパス	広島県庁	—	
第1回 社会人経験者試験	5月11日(木)	5月11日(木) ～ 5月31日(水)	6月18日(日)	7月7日(金)	7月29日(土) ～ 7月30日(日)	8月4日(金)	8月20日(日)	8月25日(金)	【広島会場】 広島県庁ほか	広島県庁	広島県庁	
						10月17日(火)	11月8日(水) ～ 11月14日(火)	【東京会場】 明治学院大学 白金キャンパス	—	—	広島県庁	
第2回警察官試験	7月3日(月)	7月3日(金) ～ 8月29日(火)	9月17日(日)	9月26日(火)	10月7日(土) ～ 10月8日(日)	10月17日(火)	11月8日(水) ～ 11月14日(火)	11月29日(水)	【広島会場】 県立広島大学 広島キャンパス	広島県警察学校	広島県庁	
短大卒業程度試験	7月3日(月)	7月3日(月) ～ 9月5日(火)	9月24日(日)	10月6日(金)	10月19日(木) ～ 10月26日(木)	—	—	11月6日(月)	広島県庁	広島県庁	—	
高校卒業程度試験	7月3日(月)	7月3日(月) ～ 9月5日(火)	9月24日(日)	10月6日(金)	10月19日(木) ～ 10月26日(木)	—	—	11月6日(月)	【広島会場】 広島県庁 【福山会場】 広島県東部総務事務所	広島県庁	—	
障害のある人を 対象とした試験	7月3日(月)	7月3日(月) ～ 9月21日(木)	10月22日(日)	11月2日(木)	11月20日(月) ～ 11月22日(水)	—	—	12月1日(金)	広島県庁	広島県庁	—	
第2回 社会人経験者試験	8月28日(月)	8月28日(月) ～ 9月20日(水)	10月15日(日)	10月27日(金)	11月11日(土) ～ 11月12日(日)	11月17日(金)	11月26日(日)	12月1日(金)	【広島会場】 広島県庁 【東京会場】 明治大学 駿河台キャンパス	広島県庁	広島県庁	
						—	—	—	—	—	—	

(3) 受験資格等

令和5年度の主な職員採用試験の受験資格等は、次のとおりである。

試験区分	項 目	年 齢 (生年月日)	性 別	学 歴	その他
大 学 卒 業 程 度 行政（一般事務B）		平成6年4月2日から 平成14年4月1日までに生まれた者など	—	—	
		平成9年4月2日から 平成14年4月1日までに生まれた者など	—	—	※①
社 会 人 経 験 者		昭和38年4月2日以降に生まれた者	—	—	
短 大 卒 業 程 度 総合土木		平成6年4月2日から 平成16年4月1日までに生まれた者	—	—	
		平成14年4月2日から 平成16年4月1日までに生まれた者	—	—	
高 校 卒 業 程 度 総合土木		平成14年4月2日から 平成18年4月1日までに生まれた者	—	—	
		平成16年4月2日から 平成18年4月1日までに生まれた者	—	—	※②
障 害 の あ る 人 を 対 象 と し た 試 験		平成5年4月2日から 平成18年4月1日までに生まれた者	—	—	
第 1 回 警 察 官		平成3年4月2日から 平成18年4月1日までに生まれた者	男性	警察官A（男性）	学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月末日までに卒業見込みの者
			女性	警察官A（女性）	
			男性	警察官B（男性）	上記以外の者
			女性	警察官B（女性）	
第 2 回 警 察 官		平成3年4月2日から 平成18年4月1日までに生まれた者	男性	警察官A（男性）	学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月末日までに卒業見込みの者
			女性	警察官A（女性）	
			男性	警察官B（男性）	上記以外の者
			女性	警察官B（女性）	

上記のほか、次のいずれかに該当する場合は受験できない。

ア 日本国籍を有しない者（工業を除く。） イ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第16条（欠格条項）の規定に該当する者

※① 申込日時点で、学歴区分に応じて定める職務経験年数を満たす者

※② 次の全てに該当する者

ア 身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者 イ 活字印刷文又は点字による出題に対応できる者

※③ 学校教育法による大学（短期大学を除く。）に在籍している者及び高等学校を令和6年3月末日まで卒業見込みの者は受験できない。

※④ 学校教育法による大学（短期大学を除く。）に在籍している者は受験できない。

(4) 採用選考の状況

令和5年度職員採用選考の状況は、次のとおりである。

ア 選考試験（障害のある人を対象とした試験を除く。）

（知事部局）

実施月日	職種	受験者数	合格者数
9月24日(日)	職業訓練指導員	4人	1人
1月14日(日)	職業訓練指導員 第2回	5人	4人

（警察本部）

実施月日	職種	受験者数	合格者数
8月27日(日)	警察官 術科指導員	4人	4人
9月24日(日)	警察職員 運転免許技能試験官	5人	1人
10月15日(日)	警察職員 情報処理職	2人	1人

（選考試験の計）

受験者数	合格者数
20人	11人

イ その他の採用選考件数（割愛等）

区分	職種	選考対象数	合格者数
知事部局等	行政職等	34人	34人
教育委員会	行政職	13人	13人
警察本部	警察官等	13人	13人
合計		60人	60人

（注）任命権者への委任分を除く。知事部局等には病院事業局を含む。

(5) 広報活動等

優秀な人材を確保するため、採用試験の実施について次のとおり広報活動等を展開した。

ア 県広報の活用

① 広報紙

県広報紙「県民だより」等を利用して広報活動等を行った。

② インターネット

県のホームページや県公式SNSを活用して広報を行った。

イ 人事委員会ホームページの活用

人事委員会のホームページにより、各種情報提供を行った。

ウ SNSの活用

令和6年2月に、Xに広島県職員採用公式アカウントを開設し、試験情報や説明会情報の広報を行った。

エ 広報動画の作成

行政、総合土木及び獣医師の広報動画を作成し、SNSや説明会で放映した。

オ 説明会の開催等

広島県職員採用試験の受験希望者を対象として、3つの説明会を開催した。令和5年度においては、参加者の利便性確保のため、令和4年度に引き続き全てオンラインにより開催した。

全職種を対象とした「広島県職員採用ガイダンス」については、令和6年3月7日及び11日に開催し、知事メッセージの動画配信、採用試験制度・両立支援制度の説明、各局の職員との意見交換を行った。参加者は、延べ717名であった（複数局の職員との意見交換の重複を含む。）。

技術職・専門職を対象とした「広島県職員しごと説明会」については、令和6年2月21日～22日に開催し、合計77名が参加し、職種ごとに職員との意見交換を行った。

社会人経験者などを対象とした「【社会人向け】広島県職員採用ガイダンス」については、令和6年2月15日及び19日の夜間（19:00～20:30）に開催し、合計60名が参加し、採用試験制度の説明、社会人経験者試験により採用された職員との意見交換等を行った。

カ 試験制度説明の実施

県内・県外の大学等の訪問やオンライン説明会への参加、合同就職説明会等に出展して、試験制度や県行政についての説明等を行った。

(6) 採用試験における危機管理

ア 新型コロナウイルス感染防止対策

令和5年5月に、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが変更されたことから、マスクの着用は個人の判断によることとするなど、採用試験における新型コロナウイルス感染症防止対策の見直しを行った。

イ 天候、公共交通機関遅延等への対応

採用試験の実施に当たっては、天候や公共交通機関の遅延等により、予定どおり試験が実施できなくなる可能性がある。このため、台風接近などにより当初の予定どおりの試験実施が危ぶまれる場合には、危機管理監や気象台からの情報収集などを行った上で、前日・当日朝の各時点での参集体制、判断する事項やメルクマール、受験者への周知方法などを整理して、不測の事態に備えている。

2 職員の昇任

令和5年度職員昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

職 別	知 事	教育委員会	警察本部	そ の 他	計
局 長 相 当 職	2				2
部 長 相 当 職	10	2	1	4	17
課 長 相 当 職	62	5	3	8	78
担当監・参事相当職	133		7	18	158
主 査 相 当 職	119	1	13	37	170
合 計	326	8	24	67	425

(注) 警察本部については警察官を除く。

給 与 関 係 業 務

第3 給与関係業務

1 職員給与の実態

地方公務員法第8条第1項の規定により、令和5年4月現在の一般職に属する職員の給与等の実態を調査した。

この調査結果の概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給料表別人員、平均年齢及び平均経験年数並びに学歴別及び性別人員構成比

職員の総数は、23,088人で、これを給料表別にみると、教育職が全体の49.9%を占め、以下行政職25.5%、公安職22.3%、医療職1.2%、研究職1.1%の順となっている。

(令和5年4月現在)

区分 給料表	適用 人員 人	平均 年齢 歳	平均経 験年数 年	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
				大学卒 %	短大卒 %	高校卒 %	中学卒 %	男 %	女 %
全 給 料 表	23,088	40.3	18.4	82.8	5.1	12.1	0.0	58.1	41.9
行 政 職 給 料 表	5,888	42.1	20.4	72.3	8.8	18.8	—	61.7	38.3
公 安 職 給 料 表	5,140	38.7	18.5	63.5	4.0	32.5	0.0	88.9	11.1
教育職給料表(二)(ロ)	3,719	42.1	19.6	96.3	3.3	0.5	—	50.8	49.2
教育職給料表(三)(イ)	7,813	38.9	16.4	96.0	4.0	—	—	38.9	61.1
研 究 職 給 料 表	261	43.9	21.2	99.6	—	0.4	—	76.2	23.8
医 療 職 給 料 表 (一)	46	39.5	15.5	100.0	—	—	—	73.9	26.1
医 療 職 給 料 表 (二)	138	42.3	17.8	95.7	4.3	—	—	34.8	65.2
医 療 職 給 料 表 (三)	83	38.4	15.4	97.6	2.4	—	—	4.8	95.2

(2) 職員の平均給与月額

職員の平均給与月額を昨年と比べると、全体で233円(0.1%)減少している。

給料表別に見ると、減少率が最も高いのは行政職給料表で、2,844円(0.8%)減少している。

(単位:円)

区分 給料表	令和5年4月	令和4年4月	増減額	増減率
全 給 料 表	385,221	385,444	△ 223	△0.1%
行 政 職 給 料 表	370,155	372,999	△2,844	△0.8%
公 安 職 給 料 表	374,625	370,314	+4,311	+1.2%
教育職給料表(二)(ロ)	416,917	418,540	△1,623	△0.4%
教育職給料表(三)(イ)	386,045	386,323	△ 278	△0.1%
研 究 職 給 料 表	405,373	406,971	△1,598	△0.4%
医 療 職 給 料 表 (一)	811,094	816,151	△5,057	△0.6%
医 療 職 給 料 表 (二)	372,363	372,115	+ 248	+0.1%
医 療 職 給 料 表 (三)	334,498	326,489	+8,009	+2.5%

2 職種別民間給与実態調査

(1) 調査の目的及び調査対象事業所等

職員の給与を検討するための基礎資料を作成するため、人事院及び広島市人事委員会等と共同で、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所（1,370 事業所）から産業、規模等を考慮して無作為抽出した事業所について、4 月分給与等の実態を調査した。

産業別、企業規模別調査事業所数

産業	企業規模	規模計	500 人以上	100 人以上 500 人未満	100 人未満
全	産 業	296	138	119	39
農 業	、 林 業	0	0	0	0
、 漁 業					
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業		24	13	7	4
製 造 業		116	50	51	15
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業		57	22	24	11
卸 売 業	、 小 売 業	29	19	8	2
金 融 業	、 保 険 業	11	9	2	0
、 不 動 産 業	、 物 品 賃 貸 業				
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業		59	25	27	7

(注) 上記のほか、企業規模、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 2 所、調査不能の事業所が 45 所あった。

(2) 職員給与と民間給与との比較

ア 職員給与と民間給与との較差（月例給）

職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所の従業員においては公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の令和 5 年 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較したところ、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 3,711 円（0.98%）下回っていた。

民 間 給 与 (A)	職 員 給 与 (B)	較 差 $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
381,133 円	377,422 円	3,711 円 (0.98%)

- (注) 1 民間給与は、職務上の役職段階別、学歴別及び年齢階層別の平均の給与月額を算定し、これに対応する県職員の人員構成を基準として加重平均したものである（ラスパイレス方式）。
 2 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたものである。
 3 職員給与の対象となる職員は、行政職給料表適用者 5,888 人から、民間事業所の従業員と同様に、本年度の新規採用者を除いた 5,599 人（平均年齢 43.0 歳）である。

イ 民間における特別給（ボーナス）の支給状況

令和 4 年 8 月から令和 5 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は、所定内給与月額の 4.51 月分（事務・技術等従業員）に相当している。

区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
項 目	下半期（A 1）	375,832 円	280,567 円
	上半期（A 2）	380,402 円	285,299 円
特 別 給 の 支 給 額	下半期（B 1）	822,690 円	526,897 円
	上半期（B 2）	882,041 円	561,971 円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.19 月分	1.88 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.32 月分	1.97 月分
	年 間 計	4.51 月分	3.85 月分

（注） 下半期とは令和4年8月から令和5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。

（備考） 職員の場合、調査実施時の年間支給月数は、4.40 月分である。

3 職員の給与に関する報告及び勧告

地方公務員法の規定に基づき、令和5年10月2日、県議会議長及び知事に対し、次の内容の報告及び勧告を行った。

(1) 職員の給与に関する報告

ア 令和5年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

職員の給与の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりであり、職員給与と民間給与との比較結果及び人事院の勧告の内容等を総合的に勘案すると、本年の職員の給与について、次のとおり措置すべきものとする。

(ア) 月例給

本年の職員給与が民間給与を3,711円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、給料表を改定することとし、行政職給料表について、職員給与と民間給与との較差の程度や人事院の改定の考え方等を踏まえ、人材確保の観点から、初任給を始め若年層に重点を置き、全ての号給について、所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえた改定を行う必要がある。

その他の給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定を行う必要がある。

(イ) 初任給調整手当

人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行うこととしている。

本県においても、国家公務員の取扱いに準じて改定を行う必要がある。

(ウ) 特別給

期末手当及び勤勉手当については、現行の職員の年間支給月数(4.40月)が民間事業所における賞与等の特別給(4.51月分)を下回っていることから、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、国の改定状況、民間事業所における特別給の配分状況等を参考にして、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、6月分と12月分の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げる必要がある。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、国家公務員の改定に準じて改定する必要がある。

(エ) 改定の実施時期

本年の民間給与との較差等に基づく給与改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

イ 給与制度をめぐる諸課題

(ア) 高齢層職員の昇給制度の見直し

55歳を超える職員の昇給抑制措置については、これまで本県の実態等を踏まえて検討してきたところであるが、本年度から段階的に定年が引き上げられることや、国や他の都道府県との均衡といった観点から、早急に当該措置を導入する必要がある。

(イ) 暫定再任用職員の処遇改善

暫定再任用職員の給料月額については、定年前再任用短時間勤務職員に準じているが、来年度以降、定年引上げに伴う60歳超の常勤職員とフルタイムの暫定再任用職員の給与について大きな差が生じることとなる。

このため、本県における暫定再任用職員の勤務実態を踏まえた上で、給料月額の水準を調整することが適当である。

なお、本年、人事院は、定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当の支給範囲の拡大について言及していることから、諸手当については国の動向を注視する必要がある。

(ウ) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、公務員人事管理の重点課題を実現するため、「人材確保を支える処遇の実現」、「職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現」及び「職員の選択を後押しする給与制度上の措置」について、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を報告している。

給与制度については、基本的には国に準拠することが適当と考えることから、引き続き、国における検討の動向を注視する必要がある。

また、組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進として、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映するメリハリのある給与処遇を行うことが肝要と言及されていることを踏まえ、勤務成績を昇給に反映させる際の運用について、早急に見直す必要がある。

(エ) 在宅勤務等手当の新設

本年、人事院は、職員の在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告している。諸手当については、基本的には国に準拠することが適当と考えることから、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、関係法令改正後、適切に対応できるよう、導入に向けて所要の検討を進めていく必要がある。

(オ) 会計年度任用職員の給与

本年、地方自治法の一部を改正する法律が公布され、令和6年度から短時間勤務会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となる。

勤勉手当の導入に向けて、常勤職員の取扱いとの均衡等を踏まえるとともに、人事評価の結果を適切に反映できるよう、法改正の趣旨に沿って人事評価制度を見直す等の制度設計を確実に進めていく必要がある。

なお、期末手当については、現在、常勤職員の特別給の改定率を考慮して支給月数を定めているところであるが、勤勉手当の導入に合わせて、常勤職員と同じ支給月数とすることが適当である。

ウ 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるものである。

本人事委員会は、本年の職員給与と民間給与との較差等を踏まえた月例給及び特別給の引上げ並びに情報職の処遇改善を求めるものである。

職員におかれては、改めて全体の奉仕者であることを自覚し、県民の信頼と負託に応えるよう、職務に精励されることを要望する。

県議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に理解を示され、この勧告を実施されるよう要請する。

(2) 勧告（内容抜粋）

本人事委員会は、職員の給与について、次のとおり改定するための措置をとることを勧告する。

ア 令和5年4月の公民の給与較差等に基づく給与改定の内容

(ア) 職員の給与に関する条例（昭和26年広島県条例第22号）の改正

a 給料表

現行給料表を別表1から別表5までのとおり改定すること。（別表1から別表5略）

b 期末手当及び勤勉手当

(a) 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.4875月分）とすること。

(b) 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.85月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.4875月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5875月分）とすること。

(イ) 市町立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和28年広島県条例第49号）の改正

現行給料表を別表6のとおり改定すること。（別表6 略）

(ウ) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成14年広島県条例第1号）の改正

a 給料表

現行給料表を別表7のとおり改定すること。（別表7 略）

b 期末手当

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.525月分とすること。

(エ) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年広島県条例第1号）の改正

a 給料表

現行給料表を別表8のとおり改定すること。（別表8 略）

b 期末手当

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.525月分とすること。

イ 改定の実施時期等

(ア) 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。

(イ) その他所要の措置

この改定に伴い、所要の措置を講じること。

(3) 人事行政における当面の諸課題に関する報告

人事行政における当面の課題について本人事委員会の考え方を述べる。

ア 人材の確保・育成等

(ア) 多様で有為な人材の確保

本県では、これまで、試験制度の見直しや積極的な広報活動の展開を通じ、幅広い層から意欲のある人材の確保を進めてきたところであるが、全国的に公務員の人材確保が厳しい状況にある中、本県においても、令和5年度の大学卒業程度試験等の受験者数は前年度を下回るなど厳しい状況にある。

今後の若年人口の減少の進展や、デジタル人材など技術系職種の人材獲得競争の激化を踏まえれば、本県の職員採用を取り巻く環境は引き続き厳しいものと想定される。

こうした状況下においても、広島をより良くしたいという意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、各任命権者とも連携し、広報活動や試験制度の研究・改善を行うとともに、職員の有する経験をより適切に処遇に反映することが重要である。

国においては、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中で、採用試験実施時期の前倒しや受験可能年齢の引下げ、合格有効期間の延伸などが行われるとともに、今後さらに、多角的な観点から採用戦略を議論する場を設ける方針が示されるなど、不断の見直しが行われている。

また、他の都道府県においても、試験実施時期の前倒しや教養試験の廃止が行われるなど、全国的に様々な取組が行われている。

本県においても、特に人材確保が困難な技術職等について、採用試験実施時期の前倒しや、教養試験の見直し等により、幅広い層の人材がチャレンジできる試験制度を検討するとともに、退職した人材の再採用など、様々な手法での人材確保を行うことが必要である。

また、専門的な知識・経験の蓄積が必要な職種については、これまでの新卒採用に加えて、引き続き、適切な処遇の下での社会人経験者採用や任期付職員採用等によって外部人材を確保し、必要な民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことも重要である。

(イ) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた実績を把握した上で人事評価を行い、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとされている。

各任命権者においては、人事評価制度に関し、階層別研修を通じた効果的な目標設定方法の周知、評価者研修を通じた管理職員の評価スキルの向上、標準職務遂行能力の職員への理解浸透を図る取組など、制度の実効性を高めるための取組を継続しているところである。

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行することや、若年層の離職者が増加していることなど、近年の状況変化を踏まえれば、職員の士気を高め、組織のパフォーマンスを最大限発揮するため、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を人材育成の観点から活用するとともに、任用、給与等に適切に反映することが求められる。

暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員や令和6年度から勤勉手当の支給が可能となる短時間勤務会計年度任用職員についても、適切に人事評価を行い、その結果を

給与等に反映させる必要がある。

また、職の設置については、職務給の原則に則り、その職務と責任に応じて適切に行われる必要がある。

各任命権者においては、能力・実績に基づく人事管理の推進に向け、状況変化を踏まえて、人事評価制度の検証・見直しを行うことが重要である。

(ウ) 人材育成

本県を取り巻く環境が絶えず変化する中、本県の目指す姿の実現に向けた施策を効果的に進めていくためには、限られた経営資源を最大限活用して、高度化・複雑化する行政課題等に対応できる多様な人材を育成するとともに、組織全体のパフォーマンスを向上していくことが求められる。各任命権者においては、職員の意欲的な能力開発に結び付くOJT、課題解決に向けた知識・スキルを効果的に習得・定着させるOff-JTの推進に継続的に取り組んでいる。

近年、若年層を中心に離職や精神疾患による病休・休職が増加していることを踏まえると、職場における心理的安全性を確保するとともに、成長を実感しながら、やりがいを持って働ける職場環境を整備する必要がある。特に若年層職員については、一人一人の状況を丁寧に把握し、職員の思いに向き合った人材育成を行う必要がある。

(エ) 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

人口減少や少子高齢化、グローバル化の進展や新型コロナ危機など、本県を取り巻く環境は日々変化し、県職員が向き合う行政課題は多様化・複雑化している。こうした変化に対応し、行政ニーズに応じていくためには、従来どおりの視点や画一的な考え方ではなく、新しい視点や多様な背景を持った職員が協力し、課題解決に取り組んでいくことが求められる。

(女性の活躍の推進)

各任命権者においては、特定事業主行動計画を定めて取組を進めており、これまでに、女性登用などの面において一定の成果に結びついているところである。

この計画に定めた目標の達成に向けて、今後も着実に取組を進めていくことが必要である。

(障害者雇用の推進)

障害のある人が自らの能力を発揮し、障害特性に応じて活躍できる社会を実現していくことが重要である。障害者雇用を推進することは各任命権者の責務であり、令和3年度からは、知的障害者及び精神障害者の採用も行っている。

各任命権者においては、障害の状況に応じた合理的配慮のあり方などについて個別に検討の上、障害者が、職場においてその能力を十分に発揮できる環境を具体的に整えていく必要がある。

(高齢層職員の活躍のための環境整備)

60歳を超える職員が培ってきた多様な知識と経験を公務内で積極的に活用できるよう、加齢に伴う身体機能の低下なども踏まえながら、組織における役割を明確化した上で、必要な研修の実施など、意欲をもって働き続けられる環境の整備に取り組む必要がある。

また、職員構成が高齢化する中で、組織の活力を維持するため、一定の新規採用者を継続的に確保していく必要がある。

(会計年度任用職員の勤務環境等の整備)

会計年度任用職員制度については、令和2年4月の制度開始以降、所要の見直しを行ってきたところである。

今後もそれぞれの職の状況を適切に把握し、他の都道府県や国の非常勤職員との均衡を踏まえつつ、意欲を持って働くことができる環境等を整えていくことが必要である。

(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進)

令和5年6月に公布・施行された性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律の趣旨等を踏まえながら、公務職場においても、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組んでいく必要がある。

性差、障害の有無、年齢、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、各々が抱える事情や勤務形態の違いなどはもとより、そもそも職員一人一人の属性、背景、価値観や考え方は異なっている。後述する働き方改革の取組の推進などを通じて、この差異を組織内の多様性として互いに認め合い、活かしていくことで、組織全体のパフォーマンスを向上させ、多様化・複雑化する行政課題の解決に結び付けていくことが重要である。

イ Well-beingの実現につながる働き方改革と勤務環境の整備

公務において、職員一人一人が高い意欲とやりがいをもって働き、「仕事の充実」と「仕事以外の暮らしの充実」の好循環を生み出すことで、職員の Well-being（肉体的にも精神的にも社会的にも全てが満たされた状態）が実現され、ひいては、公務組織全体の活力の維持・向上につながる。

そのため、職員一人一人の Well-being の実現につながるよう、時間外勤務の縮減、仕事と暮らしの両立支援、多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする柔軟な働き方などの働き方改革を推進し、勤務環境の整備を進めていくことが必要である。

(ア) 時間外勤務の縮減等

a 時間外勤務の縮減については、職員の健康保持の観点からも優先的に取り組んできた重要な課題であり、これまでも、経営戦略会議などを中心として行われている管理監督者を主体としたマネジメント面での取組が推進されるとともに、予算関連業務の見直しなどの業務改善面での取組も進められているところである。

令和4年度の時間外勤務は、知事部局と教育委員会で前年度より増加し、警察本部では横ばいだった。

知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策の業務を担う職員について、長時間勤務を是正するために様々な取組が実施されたものの、長時間勤務を行った職員数は依然として高水準であり、特に本庁で、特定の職員が令和3年度から2会計年度続けて年1,000時間を超える時間外勤務を行った事例が3件発生するなど、是正に至らず長期に及ぶ事例が見られた。また、令和4年12月から令和5年1月にかけて高病原性鳥インフルエンザの防疫業務を担う職員が、月350時間を超える長時間勤務を行う事例が発生するな

ど、過重労働による健康障害の発生が懸念される状況が生じた。

加えて、業務負担の見直しや勤務時間の割振り変更など上限時間を 超えて時間外勤務を命じる事態を回避するための十分な取組が行われていないなど、管理監督者による上限規制の趣旨を踏まえた適切なマネジメントが行われていない不相当な運用事例が見られた。

また、警察本部では、令和5年5月に開催されたG7広島サミットに関連する警備等関連業務の担当部署を中心に、100人を超える職員が月100時間を超える時間外勤務を行っており、過重労働による健康障害の発生が懸念される状況が生じた。

人事委員会規則では、大規模災害への対応その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員について、任命権者が上限時間を超えて時間外勤務を命じることができることとしているが、その適用は慎重かつ厳格に行われなければならない、適用を回避・解消するための十分な取組を行い、上限時間を超える時間外勤務を必要最小限にしなければならないものである。その上で、上限を超える時間外勤務が行われる状況においては、職員の心身の健康への影響が懸念されることから、医師による面接指導等の徹底や勤務間インターバル制度による休息時間の確保など、職員の健康に最大限配慮し、過重労働による健康障害の防止に努めなければならない。

時間外勤務を縮減していくためには、徹底した業務の精選・合理化に加え、デジタル技術の活用による業務の効率化等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に見合った人員配置を行うなどの取組をさらに推進するとともに、管理監督者が個々の職員の勤務状況を適切に把握し、特定の職員への業務負担の集中緩和を図るなど、上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実に行っていく必要がある。

本人事委員会としては、上記の考えを踏まえて、今後も、各任命権者において、時間外勤務の上限規制が適切に運用されるよう、各任命権者に対し必要な指導及び助言を行っていく。

- b また、本人事委員会は、教員の長時間労働が課題となっていることを踏まえ、教育委員会に対し引き続き学校における働き方改革を進めることを求めているところである。

令和4年度における県立学校教員の長時間労働の状況については、前年度と比較して一定の改善はみられるものの、依然として多くの教員が長時間労働を行っている。

教育委員会では、令和2年に、教育職員の時間外在校等時間の上限を原則、月45時間、年360時間とすることなどを定めた「県立学校の教育職員の業務量の管理等に関する規則」を制定し、併せて、「県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を策定するとともに、「学校における働き方改革取組方針」を改定して、令和4年度までの目標を定め、学校における働き方改革に関する取組を進めているところである。

その結果、一定の改善は図られてきたものの、学校の働き方改革は未だ道半ばであることから、学校における働き方改革をより一層実効性のあるものにするために、令和5年3月に「学校における働き方改革取組方針」を改定したところであり、教員の負担をより一層軽減するため、同取組方針に定める目標達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

併せて、小中学校も含めた教育職場全体で教員の働き方改革が着実に推進され、教員の長時間労働が是正されるよう、市町教育委員会と連携を図り、教育職場の実情を踏ま

えた支援を着実にやっていく必要がある。

- c さらに、「仕事以外の暮らしの充実」の視点からは、年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、各任命権者においては、民間労働法制を踏まえた年5日の確実な取得、週休日や夏季休暇等と連続した取得など、計画的な年次有給休暇の取得促進の取組を行っているところである。今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等により引き続き積極的に取り組む必要がある。

(イ) 仕事と暮らしの両立支援の取組の推進

職員一人一人の Well-being の実現に向けて、育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することは重要であり、育児に関しては、各任命権者とも、特定事業主行動計画に基づき、様々な取組を進めてきたところである。

各任命権者においては、令和4年度に行った取組の成果と課題を検証し、検証結果を踏まえて、計画に掲げる目標の達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

中でも、男性職員の育児休業については、各任命権者において取得を促進する取組が行われた結果、令和4年度では全ての任命権者で取得率が上昇している。

男性職員の育児休業の取得を更に促進するため、引き続き制度の周知や意識啓発を図り、取得率が低い職域においても育児休業を取得しやすい環境の整備を推進していく必要がある。

また、不妊治療休暇については、令和4年度は全ての任命権者で取得が増加し、職員が9日以上取得した事例もあった。各任命権者において、引き続き取得状況について注視し、不妊治療休暇を取得しやすい環境の整備を進めるなど、不妊治療と仕事の両立を支援する取組を推進していく必要がある。

(ウ) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする柔軟な働き方の推進

コロナ禍を経て、職員のワークスタイル・ライフスタイルが一層多様化している中、各任命権者において、テレワークや早出遅出勤務など柔軟な働き方を推進する取組が進められている。

テレワーク等の多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする柔軟な働き方は、職員一人一人の Well-being の実現につながるものであり、個々の公務能率の向上が組織全体のパフォーマンス向上につながり、ひいては多様で有為な人材を公務職場に引き付ける好循環につながるものである。

「県庁働き方改革」において、テレワークや行政デジタル化を推進する取組が続けられているが、紙資料を前提とした業務慣行や従来型の働き方に関する固定的価値観、テレワークを利用することへの心理的ハードルが、課題になっている。

各任命権者においては、引き続き、行政デジタル化への移行を着実に進めるとともに、上記の課題に適切に対処してテレワーク利用の拡大・定着を図り、柔軟な働き方をより一層推進していく必要がある。

また、国においては、個々の職員の希望に応じた働き方をより一層可能とする取組として、フレックスタイム制の拡充などの推進に取組み、柔軟な働き方を実装するための制度改革を推進していくため、必要な法改正や規則改正等を行っていく方針が示されたところである。

こうした国の動向を踏まえ、適正な公務運営を確保する観点から、現場の実情に配慮しつつ、他の地方公共団体の動向も注視しながら、フレックスタイム制の導入について検討

する必要がある。

ウ 職員の健康管理等

(ア) 職員の健康管理

職員一人一人が心身ともに健康であることは、職員自身やその家族にとってはもちろんのこと、職員自らの能力を最大限発揮し、質の高い県民サービスを行っていく上でも極めて重要である。

特に、職員のメンタルヘルス対策については、研修内容の見直しや 相談体制の強化など、各任命権者において様々な取組を推進しているところであるが、精神疾患を原因とする長期病休者・休職者の数や割合は増加傾向にある。特に近年では、20歳代の若年層職員の精神疾患による長期病休者及び休職者の増加が顕著であり、若年層職員へのメンタルヘルス対策は喫緊の課題である。こうした状況を踏まえ、知事部局においては、入庁1・2年目の職員と入庁後初めて異動した職員を対象としたセミナーが実施されるなど、各任命権者において取組が進められているところである。

精神疾患については、再発するケースが多いことから、再発防止のためにも、引き続き予防や早期発見・早期対応の観点に立ったメンタルヘルス対策が必要である。

また、ストレスチェック制度については、各所属における職員の心の不調の未然防止に資するよう、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていく必要がある。

(イ) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げ、職場の運営にも支障をもたらすとともに、職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となり得るものである。

各任命権者においては、これまで相談窓口の設置や職員の意識啓発に取り組んできたが、令和2年のパワー・ハラスメント防止対策の法制化を踏まえ、要綱の整備に併せて「懲戒処分の指針」の改正を行って以降、職員による相談件数が増加しているところである。

また、令和5年6月に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が施行されたところであり、本県においてもその趣旨を踏まえた職員の理解促進などを図っていくことが重要である。

こうした状況も踏まえ、研修等により職員に対する周知・啓発を図るなど、ハラスメントのない職場環境づくりに今後より一層努め、予防・解決に向けて取り組んでいく必要がある。

(ウ) 長距離・長時間通勤の解消

職員の長距離・長時間通勤については、職員の健康管理や効率的な公務運営の観点から、各任命権者において解消に向けた様々な取組が行われてきており、近年は概ね横ばい傾向となっている。

各任命権者においては、効率的な公務運営と適材適所の配置とのバランスのとれた人事管理施策を行う中で、より一層、職員が健康で意欲的に職務に取り組むことができるよう、長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組む必要がある。

エ 不祥事防止に向けた取組の徹底

行政運営に関して課題が山積する厳しい状況の中で、多くの職員は、県職員としての使命

を果たすべく、真摯に日々の職務に精励しているところである。

しかしながら、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たず、また、知事部局では、官製談合による懲戒処分事案も発生している。

このような状況は、公務員、ひいては公務全体に対する信頼を大きく揺るがすものであり、極めて遺憾である。

各任命権者においては、規範意識の確立に向けた取組を行っているところであるが、引き続き、事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要である。

また、職員においては、一人一人が全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要である。

4 職員の給与制度改定の動き

(1) 令和5年4月の公民の給与較差等に基づく給与改定

ア 給料表等

本人事委員会が令和5年10月2日に行った「職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告（以下「勧告」という。）」のとおり改正された。（令和5年4月1日適用）

イ 初任給調整手当

勧告に基づき医師の初任給調整手当が改正された。（令和5年4月1日適用）

ウ 期末手当及び勤勉手当

勧告のとおり改正された。（令和5年4月1日適用）

(2) 高齢層職員の昇給制度

給与報告に基づき、55歳を超える職員の昇給抑制措置が導入された。（令和6年4月1日適用）

(3) 暫定再任用職員の給料月額の水準を調整

給与報告に基づき、フルタイムの暫定再任用職員の給料月額を引上げ

(4) 会計年度任用職員制度の勤勉手当導入に伴う規定整備

短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償の支給に関する規則等の関係規定の整備が行われた。（令和6年4月1日適用）

審 査 関 係 業 務

第4 審査関係業務

1 公平審査

職員は、人事委員会に対して、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた場合には審査請求（地方公務員法第49条の2）を、また、給与、勤務時間その他の勤務条件に関しては措置の要求（同法第46条）をすることができる。

審査請求及び措置要求の各事案の処理状況は、次のとおりである。

（1）不利益処分に関する審査請求

令和4年（不）第1号事案（停職処分修正請求）	
1 当事者	審査請求人 市町立学校教員 処 分 者 広島県教育委員会
2 処分の内容	(1) 処分年月日 令和4年10月20日 (2) 処分内容 停職1月 (3) 処分事由 勤務校内において、複数の女子児童に対し、複数回にわたり、肩や背中や足に触れたり、濡れた髪を乾かすため、髪を触ったり、くしでとかしたりするなど、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行い、嫌悪感や不快感を与えた。 また、勤務校の女性教諭に対し、駐車した車中において、後頭部付近から背中をさすり、手に触れるなど、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行い、嫌悪感や不快感を与えた。
3 不服の理由の要旨	(1) 処分事由とされた事実関係について事実でない部分があり、処分の軽減が重すぎる。 (2) 女子児童に対する行為も女性教諭に対する行為も、性的な意図はなく、かつ、事前に嫌ではないかと確認を行っており、セクシュアル・ハラスメントに該当するものではない。 (3) 審査請求人は過去にセクシュアル・ハラスメントに該当する行為のために懲戒処分を受けたことはあるが、本件の懲戒処分とは事案を異にしており、過去の懲戒処分を処分の加重要素としたことは不当である。
4 審査の経過	令和4年11月2日 審査請求 令和4年11月22日 受理 令和5年10月20日 裁決（処分修正）
5 審査の方法	書面審理

（2）勤務条件に関する措置の要求

事案なし

2 職員からの苦情相談

地方公務員法第8条の規定に基づき、職員からの勤務条件その他人事管理に関する悩みや苦情について相談に応じている。

令和5年度中の職員からの苦情相談の状況は次のとおりである。

苦情相談の状況

(令和5年度)

申出人の任命権者	件 数
知 事	1 件
教 育 委 員 会	1 件
警 察 本 部 長	0 件
受 託 分	0 件

3 職員団体等

(1) 職員団体の登録

職員団体は、地方公務員法第 53 条及び職員団体の登録に関する条例（昭和 41 年広島県条例第 24 号）に基づいて人事委員会に登録の申請をすることができる。

人事委員会に登録されている職員団体は次のとおりである。

職員団体の登録状況（県分）

（令和 6 年 3 月 31 日現在）

職 員 団 体 名	法人・非 法人の別	登録年月日	規約の変更その他の届出等の受理年月 日（令和 5 年度）
自治労広島県職員労働組合	法 人	昭 41. 10. 3	令 5. 4. 6（役 員）
広島県教職員組合	法 人	昭 41. 10. 3	令 5. 4. 26（役 員）
広島県高等学校教職員組合	法 人	昭 41. 10. 3	令 5. 7. 6（役 員）
全広島教職員組合	法 人	平 1. 12. 28	令 5. 4. 4（役 員）
広島県非常勤職員労働組合	非法人	令 2. 8. 31	なし

職員団体の登録状況（受託分）

（令和 6 年 3 月 31 日現在）

職 員 団 体 名	法人・非 法人の別	登録年月日	規約の変更その他の届出等の受理年月 日（令和 5 年度）
府中町職員労働組合	非法人	昭 42. 4. 6	令 5. 11. 24（役 員）
大崎上島町職員労働組合	法 人	平 16. 2. 13	令 5. 12. 12（役 員）
神石高原町職員労働組合	法 人	平 17. 2. 15	令 5. 10. 25（規 則・役 員）
世羅町職員労働組合	法 人	平 18. 4. 7	令 5. 11. 30（役 員）
熊野町職員労働組合	非法人	平 24. 12. 10	なし
北広島町職員労働組合	非法人	令 3. 2. 10	なし

(2) 管理職員等の範囲の指定

管理職員等とは、地方公務員法第 52 条第 3 項ただし書きに規定される職員のことをいい、その範囲の指定は同法第 52 条第 4 項の規定により人事委員会規則で定めることになっている。人事委員会規則による管理職員等の範囲は次のとおりである。

管理職員等の範囲（県分）

本 庁

令和 6 年 3 月 31 日現在

機 関	職	機 関	職	
議会事務局	事務局長 次長 課長 共通業務担当監 課長代理 秘書係長 庶務係長	教育委員会事務局	教育次長 理事 参与 部長 担当部長 課長（室長を含む。） センター長 担当課長 人事管理監 職員管理監 社会教育監 教育指導監 校務指導監 経営企画監 教育支援推進監 県立学校改革推進監 不登校支援センター長 人材育成推進監 課長代理 副センター長 総務係長 法務係長 教育広報係長 秘書係長 企画調整係長 県立学校人事係長 小中学校人事係長 採用定数係長 行政係長 給与第一係長 給与第二係長 文化財保護係長 学校財務係長 管理係長 主査（管理部経営企画担当、総務課（総務係（人事又は服務を担当するものに限る。）、法務係及び秘書係に限る。）、教職員課（企画調整係を除く。）、学校経営戦略推進課（県立学校改革・学校働き方改革推進担当（学校の働き方改革を担当するものに限る。）に限る。）及び高校入学者選抜制度推進課に置かれるもの。） 管理主事 総務係（人事又は服務を担当するものに限る。）、法務係、秘書係、教職員課（企画調整係を除く。）又は県立学校改革・学校働き方推進担当（学校の働き方改革を担当するものに限る。）の主任及び主事	
知事部局	理事 局長 経営戦略審議官 D X 審議官 都市建築技術審議官 危機管理監 部長 担当部長 審理監 情報戦略補佐監 課長 担当課長 政策監 健康指導監 防災航空センター長 東部産業支援センター長 企業誘致担当次長 担当監 参事 経営企画監 主幹 主査 主任 主事		選挙管理委員会事務局	事務局長 次長
会計管理部	会計管理部長 課長 出納監察員 共通業務担当監 参事（会計総務課に置かれ庶務又は予算を担当するもの） 主幹・主査（会計総務課の庶務、予算担当のうち、グループリーダー業務に従事するもの）		人事委員会事務局	事務局長 次長 課長 参事 主幹・主査・主任（任用、給与勧告、公平審査等の事務担当）
			監査委員会事務局	事務局長 次長 合同総務課長 監査統括監 監査管理監 参事（合同総務課）
			労働委員会事務局	事務局長 次長 合同総務課長 主任 労働監 労働監 参事（合同総務課）
			海区漁業調整委員会事務局	事務局長 次長
			内水面漁場管理委員会事務局	事務局長

地方機関

機 関	職
総務事務所	所長 支所長 次長 課長 参事
県税事務所	所長 分室長 次長 課長 地方税総括管理監
厚生環境事務所	所長 支所長 医監 次長 課長
保健所	所長 支所長 次長 課長
食肉衛生検査所	所長
動物愛護 センター	所長 総務課長
こども家庭 センター	所長 次長 総務企画課長 総務課長 相談援助第一課長 相談援助第二課長
農林水産事務所	所長 事業所長 次長 課長 ダム管理事務所長
畜産事務所	所長 次長 課長
病虫害防除所	所長 次長
家畜保健衛生所	所長 次長 課長
建設事務所	所長 支所長 次長 課長 担当課長 担当監 ダム管理 事務所長 事業所長
広島港湾振興 事務所	所長 次長 課長
消防学校	校長 教頭 総務課長
東京事務所	所長 次長 総務課長
自治総合研修 センター	所長 総括研修企画監 研修 企画監
大阪事務所	企業立地監 所長 次長
農業技術指導所	所長 次長
文書館	館長
総合技術研究所	所長 センター長 医監 次 長 支所長 部長 課長
縮景園	園長 副園長

機 関	職
美術館	館長 副館長 課長
三次看護 専門学校	校長 副校長 総務課長
総合精神保健 福祉センター	所長 次長 総務企画課長
身体障害者 更生相談所	所長
広島学園	園長 副園長 課長
高等技術専門校	校長 副校長 庶務課長
技術短期大学校	校長 副校長 庶務課長
障害者職業能力 開発校	校長 副校長 庶務課長
農業技術大学校	校長 副校長 総務課長
教育事務所	所長 支所長 副所長 総 務課長 教育指導課長 管 理主事
みよし風土記 の丘	所長 副所長
埋蔵文化財 センター	所長 副所長
教育センター	所長 副所長 部長
生涯学習 センター	所長 副所長 総務課長
図書館	館長 副館長 総務課長
少年自然の家	所長 副所長
歴史民俗資料館	館長 副館長 総務課長
歴史博物館	館長 副館長 総務課長
高等学校	校長 教頭 事務部長 総 括事務長 事務長
中学校	校長 教頭 事務部長
特別支援学校	校長 教頭 部の主事 総 括事務長 事務長

備考

- 1 議会事務局の「課長代理」とは、総務課に置かれるものをいう。
- 2 知事部局の「部長」及び「担当部長」とは、特定の事務名を付した職名のものをいう。
- 3 知事部局の「担当課長」とは、単に担当課長と称する職名のもの及び特定の事務名を付した職名のものをいう。
- 4 知事部局の「担当監」とは、特定の事務名を付した職名のものをいう。
- 5 知事部局の「参事」とは、参事のうち、総務課（公益法人の指導監督を担当するものを除く。）、秘書課、人事課、福利課、財政課、経営企画チーム、研究開発課、環境県民総務課、健康福祉総務課、商工労働総務課、農林水産総務課及び土木建築総務課に置かれるもの並びに財産管理課及び税務課に置かれ庶務又は予算を担当するものをいう。
- 6 知事部局の「主幹」及び「主査」とは、主幹及び主査のうち、秘書課、人事課（安全衛生管理を担当するもの（グループリーダー業務に従事するものを除く。）を除く。）、財政課及び経営企画チームに置かれるもの、危機管理課、総務課、地域政策総務課、環境県民総務課、健康福祉総務課、商工労働総務課、農林水産総務課及び土木建築総務課に置かれ庶務を担当するもの（グループリーダー業務に従事するものに限る。）、総務課に置かれ予算又は法務を担当するもの（グループリーダー業務に従事するものに限る。）並びに研究開発課に置かれ庶務又は予算を担当するもの（グループリーダー業務に従事するものに限る。）をいう。
- 7 知事部局の「主任」及び「主事」とは、主任及び主事のうち、秘書課及び人事課に置かれるもの（人事課にあつては、安全衛生管理を担当するものを除く。）をいう。
- 8 教育委員会の「担当部長」とは、特定の事務名を付した職名のものをいう。
- 9 教育委員会の「担当課長」とは、特定の事務名を付した職名のものをいう。
- 10 教育委員会の「管理係長」とは、管理係長のうち、生涯学習課に置かれるものをいう。
- 11 こども家庭センターの「相談援助第一課長」及び「相談援助第二課長」とは、「相談援助第一課長」及び「相談援助第二課長」のうち、西部こども家庭センター及び東部こども家庭センターに置かれるものをいう。
- 12 建設事務所の「担当監」とは、特定の事務名を付した職名のものであって、北部建設事務所庄原支所に置かれるものをいう。

管理職員等の範囲（受託分）

(町)

令和6年3月31日現在

略	町名	議会事務局	町長部局	会計管理者 部局	教育委員会事務局	保育所 等	病院等	その他	小中学校	改正年月日
安芸郡	府中町	事務局長	部長 危機管理監 次長 課長 主幹 課長補佐(総務課) 人事係長 主査 (総務課)	会計管理者 室長 主幹	教育部長 教育次長 課長 主幹			監査委員事務局長 福寿館長 環境センター所長 府中南交流センター館長 図書館長 公民館長 歴史民俗資料館長	校長 教頭 事務長	R4. 4. 1
	海田町	事務局長 主幹	部長 次長 課長 所長 室長 主幹 課長補佐(総務課) 庶務係長(総務課) 職員係長 財政係長	会計管理者 室長	教育次長 課長 教育指導監 主幹	所長		児童館長 町民センター所長 環境センター所長 図書館長 公民館長 ふるさと館長 ひまわりプラザ館長・所長	校長 教頭 事務長	H29. 5. 1
	熊野町	局長	部長 危機管理監 次長 参事 課長 室長 課長 補佐(総務課)	会計管理者 課長	部長 次長 課長 教育指導監			熊野中央防災交流センター長 熊野東防災交流センター長 熊野西防災交流センター長 くまの・こども夢プラザ館長 公民館長 図書館長	校長 教頭 事務長	R4. 4. 1
	坂町	事務局長	技監 情報政策監 部長 副部長 課長 人事係長	会計管理者 室長	教育次長 課長				校長 教頭 事務長	R3. 4. 1
山県郡	安芸太田町	事務局長	課長 室長 主幹・課長補佐(総務課人事及び財政担当) 【支所】支所長 課長	会計管理者 課長	教育次長 課長	保育所 (園)長		保健・医療・福祉統括センター事務局長・課長 福祉事務所長 学校給食共同調理場長	校長 教頭 事務長	R5. 4. 1
	北広島町	事務局長	参事 危機管理監 課長 所長 課長補佐(総務課) 総務係長 行政管理係長 DX推進係長 財政係長 【支所】支所長	会計管理者 室長	副教育長 課長	保育所 長	【診療所】 診療所長 事務長	芸北ホリスティックセンター所長・次長 豊平保健福祉総合センター所長・次長	校長 教頭 事務長	R5. 4. 1
豊田郡	大崎上島町	事務局長	課長 課長補佐(総務課) 庶務係長	会計管理者 課長	課長 教育指導監			福祉事務所長 幼稚園長・教頭	校長 教頭 事務長	R4. 3. 31
世羅郡	世羅町	事務局長	課長 室長 課長補佐(総務課) 【支所】支所長 課長	会計管理者	課長 室長	所長		給食センター所長 せらにシタウンセンター所長	校長 教頭 事務長	H27. 4. 30
神石郡	神石高原町	事務局長	課長 調整監 課長補佐(総務課) 【支所】支所長 課長	会計管理者 課長	課長 調整監	所長		農業委員会事務局長	校長 教頭 事務長	R3. 4. 1

(一部事務組合)

区分	一部事務組合名	管 理 職 員 等	改正年月日
複合	三原広域市町村圏事務組合	事務局長 事務局次長 所長 場長 会計管理者 室長	H19. 7. 6
環境衛生	安芸地区衛生施設管理組合	事務局長 課長 会計管理者	H21. 5. 28
	芸北広域環境施設組合	事務局長 会計管理者	H21. 4. 30
	広島中央環境衛生組合	事務局長 会計管理者 次長 課長	R4. 3. 31
内部管理	広島県市町総合事務組合	事務局長 会計管理者	H21. 5. 28
その他	広島中部台地土地改良施設管理組合	会計管理者 課長	H22. 4. 30

(広域連合)

広域連合名	管 理 職 員 等	改正年月日
広島県後期高齢者医療広域連合	議会事務局長 事務局長 事務局次長 課長 (会計課長を含む) 会計管理者 選挙管理委員会事務局長 監査事務局長	H20. 6. 5

4 労働基準監督機関としての職権行使

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、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 号及び官公署の事業（同表に掲げる事業を除く。）に該当する事業所に対しては、人事委員会が行うこととなっている。

労働基準法別表第 1 による県の事業所の号別区分及び労働基準監督機関としての職権行使の状況は、次のとおりである。

労働基準法別表第 1 による号別区分（県関係分のみ）

（令和 6 年 3 月 31 日）

労 基 法 別 表 第 1 各 号	事 業 内 容	該 当 事 業 所	監 督 機 関
1 号	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業		労 働 基 準 監 督 署
2 号	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業		労 働 基 準 監 督 署
3 号	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業		労 働 基 準 監 督 署
4 号	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業		労 働 基 準 監 督 署
5 号	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業		労 働 基 準 監 督 署
6 号	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業		労 働 基 準 監 督 署
7 号	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業		労 働 基 準 監 督 署
8 号	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業		労 働 基 準 監 督 署
9 号	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業	大阪事務所	労 働 基 準 監 督 署

労基法 別表第1 各号	事業内容	該当事業所	監督機関
10号	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業		労働基準 監督署
11号	郵便、信書便又は電気通信の事業		人 委 員 事 会
12号	教育、研究又は調査の事業	消防学校 文書館 自治総合研修センター 総合技術研究所のセンター 美術館 看護専門学校 高等技術専門学校（広島高等技術専門学校を除く） 広島高等技術専門学校・広島技術短期大学校 広島障害者職業能力開発校 農業技術大学校 教育センター 三次高等学校・三次中学校 広島高等学校・広島中学校 広島叡智学園高等学校・広島叡智学園中学校 高等学校（三次高等学校、広島高等学校及び広島叡智学園高等学校を除く） 特別支援学校（寄宿舎を除く） 図書館 少年自然の家 生涯学習センター 埋蔵文化財センター みよし風土記の丘 歴史民俗資料館 歴史博物館 警察学校	人 委 員 事 会
13号	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業	厚生環境事務所・保健所（支所を除く） 厚生環境事務所支所・保健所支所 こども家庭センター一時保護課 広島学園 総合精神保健福祉センター 食肉衛生検査所 動物愛護センター 特別支援学校の寄宿舎	労働基準 監督署
14号	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業		労働基準 監督署
15号	焼却、清掃又はと畜場の事業		労働基準 監督署
前各号に該当しない官公署の事業		本庁 総務事務所（支所を除く） 総務事務所支所 東京事務所 県税事務所（分室を除く） 県税事務所分室 総合技術研究所企画部 縮景園 こども家庭センター（一時保護課を除く） 身体障害者更生相談所 農林水産事務所（事業所を除く） 農林水産事務所事業所 畜産事務所・家畜保健衛生所 農業技術指導所・病虫害防除所 建設事務所（支所を除く） 建設事務所支所 広島港湾振興事務所 議会事務局 教育委員会事務局（教職員課分室を除く） 教職員課分室 教育事務所（支所を除く） 教育事務所支所 警察本部 警察署 選挙管理委員会事務局 監査委員事務局 人事委員会事務局 労働委員会事務局 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	人 委 員 事 会

労働基準監督機関としての職権行使の状況

(令和5年度)

区 分	知事部局	教育委員会	警察本部	計
時間外労働・休日労働に関する協定届	件 19	件 103	件 1	件 123
断続的な宿直又は日直勤務業務許可	0	2	3	5
衛生管理者選任報告	6	46	14	66
産業医選任報告	0	2	0	2
ボイラー性能検査	1	2	0	3
第一種圧力容器性能検査	4	2	0	6
ボイラー・第一種圧力容器の休止報告	2	4	0	6
ボイラー・第一種圧力容器検査証の返還	2	0	0	2
ゴンドラの性能検査	0	0	0	0
ゴンドラの休止報告	3	0	0	3
クレーンの性能検査	3	0	0	3
クレーンの休止報告	0	0	0	0
クレーン検査証の書替・再交付	0	0	0	0
機械等設置届等	2	0	0	2
有機溶剤中毒予防規則一部適用除外認定	0	0	0	0