

# 令和4年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

## 1 令和4年度職員の競争試験及び選考の状況

### (1) 競争試験の状況

職員の採用は、地方公務員法上、原則として競争試験によるものとされています。令和4年度の競争試験の状況は次のとおりです。

種類	区分試験	※1 採用 予定数 人	受験 申込 者数 A 人	第一次試験		第二次試験		競争 倍率 B÷E 倍
				受験 者数 B 人	合格 者数 C 人	受験 者数 D 人	合格 者数 E 人	
大 学 卒 業 程 度	一般行政※2	60	576	447	201	177	90	5.0
	一般行政(社会人)	5	159	117	31	31	7	16.7
	警察事務	3	28	16	8	8	4	4.0
	心理	1	6	5	5	5	3	1.7
	社会福祉	1	6	6	5	3	1	6.0
	電気	1	4	3	3	3	2	1.5
	機械	1	10	8	5	5	2	4.0
	土木※2	16	32	26	26	23	18	1.4
	土木(社会人)	4	5	2	2	2	2	1.0
	建築	3	7	6	6	5	4	1.5
	化学	1	13	9	9	8	5	1.8
	農業	5	31	28	27	26	13	2.2
	農業土木※2	3	8	7	5	5	5	1.4
	農業土木(社会人)	2	2	0	0	0	0	—
	畜産	1	13	8	8	6	4	2.0
	林業	3	9	8	8	6	6	1.3
	林業(社会人)	3	5	2	1	1	1	2.0
	水産	1	12	8	8	7	4	2.0
	管理栄養士	1	20	17	5	3	2	8.5
	合計	115	946	723	363	324	173	4.2
高 卒 程 度	一般事務	21	219	185	60	59	39	4.7
	警察事務	3	59	51	24	23	13	3.9
	電気	1	4	3	2	2	1	3.0
	土木	6	26	22	19	19	14	1.6
	農業土木	2	10	9	8	8	6	1.5
	林業	2	3	3	3	3	3	1.0
	合計	35	321	273	116	114	76	3.6
	保健師	5	16	16	16	15	8	2.0
	臨床検査技師	2	22	19	6	2	2	9.5
警 察 官	A 男性	26	118	85	79	70	34	2.5
	A 女性	9	35	19	18	15	10	1.9
	A 情報工学	1	5	4	4	3	2	2.0
	B 男性	25	181	85	76	70	31	2.7
	B 女性	9	79	31	30	29	13	2.4
	B 情報工学	1	3	1	1	1	0	—
	合計	71	421	225	208	188	90	2.5
合計	228	1,726	1,256	709	643	349	3.6	

※1 「採用予定数」は公告時点のものです。

※2 「一般行政」、「土木」、「農業土木」には特別枠を含みます。

(2) 選考の状況

職員の採用は、地方公務員法上、原則として競争試験によるものとされていますが、試験を行っても十分な競争者が得られないと認められる職等については、人事委員会の承認を得て選考により採用が行われます。

令和4年度の採用選考者数は383人（前年度335人）です。

なお、職員の昇任選考については、平成28年の地方公務員法の改正を受けて、令和2年度より人事委員会における選考を不要とし、各任命権者において実施することとされております。

職種別採用状況

(単位：人)

給料表	行政職	公安職	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	計
採用選考者数	200	5	1	71	16	90	383

## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況（令和4年）

人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、令和4年10月7日、議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

その概要は、次のとおりです。

### 「職員の給与等に関する報告及び勧告について」(令和4年10月7日)

#### (1) 職員の給与について

##### ア 民間給与との較差等に基づく給与改定

###### (ア) 民間給与との比較結果

職員(行政職)と民間事業の従事者(企業規模50人以上かつ事業所規模50以上の事業所のうち、134事業所を調査)の4月分の給与について、職種、役職段階、学歴、年齢が同等の者同士で比較

###### a 月例給

民間の月例給との較差 896円(0.26%)

<民間給与との較差>

民間の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A-B)	(参考)人事院
350,642円	349,746円	896円 (0.26%)	921円 (0.23%)

※民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

###### b 特別給(支給月数)

民間 4. 38月 職員 4. 35月

#### (イ) 給与改定の内容

「均衡の原則」(\*)に基づき検討した結果、次のとおり判断した。

\*「均衡の原則」: 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(地方公務員法第24条第2項)

##### a 月例給(給料表)の改定

行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(\*)に準じて、所要の改定。  
他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定。

\*人事院勧告の改定内容:

総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定。

b 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分。

（一般の職員の場合の支給月数）

区分	6月期	12月期
R 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	0.925月（支給済み）	0.975月（0.05月引上げ）
R 5年度 期末手当	1.25 月（改定なし）	1.25 月（改定なし）
勤勉手当	0.95 月（0.025月引上げ）	0.95 月（0.025月引上げ）

(2) 給与制度に関するその他の事項

ア 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、令和5年に骨格案、令和6年に成案を示し、施策を講ずることを目指すとしており、今後、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

イ その他

昨年報告した通勤手当の在り方については、任命権者において検討が行われているところであり、引き続き、その状況を注視していく必要がある。

(3) 公務運営の改善に関する報告について

ア 人材の確保・育成

(ア) 人材の確保

大学卒業程度採用試験において、多くの民間企業で採用されている試験方式を導入し、新たな受験者層の掘り起こしや合格発表の早期化に取り組んでいるところであるが、一部の技術系職種において十分な受験者数を確保できていない状況が続いているため、今後とも不断の試験制度の見直しを行うとともに、啓発・広報活動の一層の充実・強化を図っていく必要がある。

(イ) 人材の育成

人材の育成については、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応し、効率的な行政運営を進めていくため、継続的かつ計画的に推進していく必要がある。

人事評価制度については、国において制度の改善が行われたところであるが、本県においても引き続き、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。

イ 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じた

キャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組んでいく必要がある。

#### ウ 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

#### エ 働き方改革と勤務環境の整備

限られた人員等の中で、効率的でより質の高い行政サービスを提供していくためには、職員が心身ともに健康で、意欲をもって働けるように取組を進めることが重要である。

このため、今後とも働き方改革の意識を高め、職員が心身ともに健康に働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

#### (ア) 長時間労働の是正

##### a 時間外勤務の縮減

現在、各任命権者において、業務量の削減や合理化・平準化に取り組んでいるところであるが、時間外勤務命令を必要最小限にとどめるため、更なる取組の推進が必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の発生から長期にわたり全庁的に対応してきている中で、関係職員の長時間労働の是正や健康維持に対する取組は今まで以上に重要性を増している。

##### b 教員の業務負担の軽減

各学校においては、適切な出退勤管理により、在校等時間を客観的に把握し、業務改善につなげることが重要であり、さらに、学校全体で働き方等についての意識改革を進め、保護者等の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減を確実に進めていく必要がある。

##### c 年次休暇等の取得促進

休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じることや各所属において管理監督者が率先して休暇を取得すること等により各種休暇を取得しやすい職場環境づくりにこれまで以上に努める必要がある。

#### (イ) 個々の事情に応じた働き方の実現

##### a 仕事と家庭の両立支援

子育てや介護に関する各種制度がより有効に活用されるよう、引き続き職員への周知に努めるとともに、管理監督者をはじめ、職場全体で、仕事と家庭の両立に対する理解を促進し、国や他の地方公共団体の取組状況も参考にしつつ、業務のサポート体制を確立することが求められる。

##### b 柔軟な働き方の推進

時差出勤の実施やサテライトオフィスの設置等の取組のほか、在宅勤務トライアルを実施しているところであり、引き続きの取組が必要である。なお、テレワークについては、危機事象発生時の安定的な業務継続やワーク・ライフ・バランスの推進に役立つものであるため、実施にあたっての諸課題を分析・検証し、柔軟な働き方の選択肢の一つとして定着させ

ていくことが求められている。

c デジタル技術の活用等による業務効率化の推進

デジタル技術の活用等による業務の合理化・見直しの取組事例を含めた好事例を横展開することなどで、徹底して業務の見直しや効率化に取り組み、全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることのできる職場環境を整備する必要がある。

(ウ) 心身の健康づくり

今後とも、心身の不調が顕在化していないケースも含め、全ての職員の心身の健康を保持・増進するために、心身不調の早期発見を始めとする健康管理を徹底する必要がある。

さらには、職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

(エ) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員個人の尊厳を傷つけ能力発揮を妨げるにとどまらず、広く周囲へ悪影響を及ぼし、職場全体の生産性や士気の低下にもつながる。職員が悩みや不満を相談しやすい環境を整備するとともに、管理監督者等が職員からの相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、有効な取組を推進する必要がある。

オ 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げが円滑に実施されるよう所要の準備を着実に進めていくとともに、対象となる職員へ適切に情報提供を行う必要がある。また、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が見込まれることから、職員の士気の向上や組織活力の維持のためには、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

カ 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員制度については、今後とも、適正な任用や勤務条件の確保など適切な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

キ 信頼の確保

(ア) 公務員の倫理

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いているため、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。

(イ) 危機事象への対応

近年、大規模災害の多発や新型コロナウイルス感染症の拡大といった県民の生命・財産等を脅かす様々な危機事象の発生が顕著化しているが、このような非常時においても、県民の信頼に応えるため、業務の継続性・安定性の確保に向けた人員体制の整備等を引き続き講じていく必要がある。

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況について

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件に関し適当な措置が執られるべきことの要求があった場合に、これを審査して判定を行い、その結果に基づいて必要な措置の勧告を行うものです。

令和4年度は、2年度末からの係属事案1件について引き続き審査を行い、判定（一部認容）を行いました。

#### 勤務条件に関する措置の要求の係属状況

区 分	令和3年度末 係属件数	令和4年度中 要求件数	令和4年度中処理件数			令和4年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
給 与	1	0	0	1	0	0
勤務時間	0	0	0	0	0	0
休 暇	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0	0	0
計	1	0	0	1	0	0

### 4 不利益処分に関する審査請求の状況について

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から懲戒その他その意に反する不利益な処分についての審査請求があった場合に、これを審査し、判定を行うとともに、必要に応じ適切な是正の指示を行うものです。

令和4年度は、前年度からの係属事案、新たな審査請求、ともにありませんでした。

#### 不利益処分に関する審査請求の係属状況

区 分	令和3年度末 係属件数	令和4年度中 請求件数	令和4年度中処理件数			令和4年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
懲戒処分	0	0	0	0	0	0
分限処分	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0