

第2 平成27年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 平成27年度職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験の状況について

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。平成27年度の競争試験の状況は次のとおりです。

種類	区分試験	採用 予定数 人	受験 申込 者数 A 人	第一次試験		第二次試験			
				受験 者数 B 人	合格 者数 C 人	受験 者数 D 人	合格 者数 E 人	競争 倍率 B/E 倍	
大 卒 程 度	一般行政	61	597	459	133	128	75	6.1	
	一般行政(社会人)	6	143	106	18	18	7	15.1	
	警察事務	7	86	71	17	17	8	8.9	
	心理	1	9	5	5	5	2	2.5	
	社会福祉	1	26	21	5	5	2	10.5	
	電気	2	38	27	6	6	3	9.0	
	機械	1	25	18	5	5	2	9.0	
	土木	10	29	27	22	20	12	2.3	
	土木(社会人)	1	8	7	5	5	1	7.0	
	建築	3	11	10	8	8	2	5.0	
	化学	4	35	29	10	8	5	5.8	
	農業	5	49	42	12	12	6	7.0	
	農業土木	3	6	5	5	5	2	2.5	
	畜産	4	20	17	10	8	5	3.4	
	林業	4	16	12	10	10	5	2.4	
	林業(社会人)	1	11	9	5	5	2	4.5	
	水産	2	19	15	6	6	3	5.0	
	管理栄養士	1	38	31	5	5	2	15.5	
	合計		117	1,166	911	287	276	144	6.3
	高 卒 程 度	一般事務	20	249	228	51	47	27	8.4
警察事務		4	85	74	15	13	5	14.8	
土木		3	17	16	8	8	5	3.2	
農業土木		1	4	3	3	2	2	1.5	
合計			28	355	321	77	70	39	8.2
	保健師	7	44	40	17	14	9	4.4	
	薬剤師	9	16	14	14	13	11	1.3	
	臨床検査技師	2	27	24	6	6	3	8.0	
警 察 官	A 男性	44	292	212	133	104	57	3.7	
	A 女性	3	66	38	15	11	4	9.5	
	B 男性	28	287	193	84	72	39	4.9	
	B 女性	3	57	40	15	15	5	8.0	
	合計		78	702	483	247	202	105	4.6
合計		241	2,310	1,793	648	581	311	5.8	

(2) 選考の状況について

ア 職員の採用選考

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。

平成27年度の採用選考者数は271人（前年度267人）です。

給料表別採用状況

（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	119	2	0	55	23	72	271

イ 役付職員への昇任選考

昇任については、一定の基準を満たす職員の中から昇任選考が行われますが、これについては人事委員会の承認が必要であり、平成27年度の役付への昇任選考は392人（前年度429人）で、給料表別の昇任状況は次のとおりです。

給料表別昇任（役付）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
昇任選考者数	290	29	7	18	24	24	392

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（平成27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、平成27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」（平成27年10月7日）

(1) 職員の給与について

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人以上の事業所のうち、126事業所を实地調査）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

民間給与との較差：職員の給与が民間の給与を4,012円（1.10%）下回る。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A - B）	(参考)人事院
368,321円	364,309円	4,012円 (1.10%)	1,469円 (0.36%)

民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

b 特別給（支給月数）

民間 4.21月 職員 4.10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 月例給の改定

民間給与との較差等を考慮し、人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定

(a) 各給料表

行政職給料表について、人事院勧告に準じて、初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における公民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定

～ 平均改定率0.43%（行政職給料表適用職員）

他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

(b) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ

(c) 地域手当の引上げ

人事院勧告に準じて、段階的に引上げを行うこととしていた諸手当の引上げのうち、平成28年度以降に引上げを行う予定としていた地域手当の支給割合の引上げの一部を平成27年4月に前倒しして実施（0.5%～1%引上げ）

(d) 公民較差を踏まえた所要の措置

人事院勧告に準じた(a)から(c)までの改定を実施しても、なお多額の公民較差が解消できずに残ることから、民間給与との均衡を図るため、以下のとおり、所要の措置を講じることとする。

給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の取扱いの見直し

給与制度の総合的見直し（給料表水準の平均2%程度の引下げ等）に伴う経過措置（現給保障）の取扱いについて、国及び多くの地方公共団体と均衡する水準となるよう見直すこととする。

高齢層職員に対する給料等の1%減額措置の廃止

本県の高齢層職員の給与水準は、様々な措置により抑制が図られてきており、今後も、給与制度の総合的見直しによりさらに抑制が進むことを踏まえ、当分の間の措置として実施されてきた行政職6級相当以上の55歳を超える職員に対する給料等の1%減額措置を廃止することとする。

b 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引上げ、勤務実績に応じた給与の推進のため、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
27年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（+0.1月）
28年度以降 期末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.80月（+0.05月）	0.80月（+0.05月）

c 実施時期 平成27年4月1日から実施。ただし、平成27年12月期の特別給の支給月数の改定については平成27年12月1日から、平成28年度以降の特別給の支給月数の改定については平成28年4月1日から実施。

改定後の職員の平均給与（行政職給料表適用職員）

月例給	年間給与	平均年齢	平均経験年数
360,104円	5,825,000円	42.9歳	19.8年

1 「月例給」、「年間給与」は、本年の勧告に係る改定を全て実施した場合の平成27年4月における平均額。なお、本年の新規学卒採用者を含む。

2 「平均年齢」、「平均経験年数」は、平成27年4月1日時点の数値

給与制度の総合的見直しに関する事項について（平成28年度において実施する事項）
平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しにおいて、段階的に実施することとしている地域手当の支給割合及び単身赴任手当の基礎額等の引上げについては、平成28年4月から、次のとおり、人事院勧告に準じた改定を行うものとする。

ア 地域手当

平成28年4月1日から給与条例に定める支給割合に引き上げること。

イ 単身赴任手当

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定すること。

加算額の限度について、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定すること。

(2) 公務運営の改善に関する報告について

人材の確保、育成等

限られた人材を最大限有効に活用して、より効率的な行政運営を進めていくために、今後も多様で有為な人材の確保に向けて、これまで以上に各任命権者と連携を図りながら、公務の魅力を発信するため積極的に広報活動を実施するとともに、試験の実施方法など試験制度の改善について、引き続き検討を進めていく必要がある。

また、人事評価制度については、平成28年度の導入に向け試行中であるが、その状況を踏まえながら、効果的な人材育成や組織の活性化等を図る観点から、公平性や客観性、透明性の高い制度となるよう適切に取り組んでいく必要がある。

女性職員の育成・登用の推進

新たに女性活躍推進法が施行されたことも踏まえ、引き続き、女性職員が意欲を持って働くことのできる環境整備に取り組むとともに、計画的な育成を行いつつ、意欲と能力のある女性職員を管理職へ登用するなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

雇用と年金の接続

再任用職員の能力及び経験を活用できる職務への配置や業務の執行体制の見直し等を行いながら、当面は、現行の再任用の仕組みにより雇用と年金の接続を適切に行っていく必要があるとともに、雇用と年金の接続の在り方に関する国の動向等にも十分留意していく必要がある。

仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減等

a 時間外勤務等

管理・監督者は、業務の平準化に努めるとともに、時間外勤務を命ずる場合は、必要性、緊急性を十分に吟味する必要がある。

b 年次休暇等の取得促進

今後も、職員が積極的に年次休暇等を取得できるよう実効性のある取組を進めていく必要がある。

c 勤務時間の弾力化

子育て・介護を行う職員の早出遅出勤務の導入などさらに勤務時間の弾力化に取り組むとともに、人事院勧告におけるフレックスタイム制については、公務運営の確保等の課題を含めて、国や他の地方公共団体の動向も見ながら調査検討を行っていく必要がある。

イ 子育て・介護と仕事の両立のための支援

子育てや介護に係る制度が活用されるよう、職場の雰囲気づくりや制度を利用する職員の業務のサポート体制の充実などを図っていく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の更なる充実

今後とも、職員自身によるセルフケアの知識の修得や管理・監督者等による適切なケアはもとより、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の円滑な導入など、メンタルヘルス対策の更なる充実を図っていく必要がある。

エ 職場における執務環境の改善

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントの防止及び排除のためには、今後とも職員の視点から見て相談しやすい体制となっているか常にチェックを行うとともに、風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが重要である。

信頼の確保

今なお、県民の信頼を損なう不祥事の発生が続いていることを踏まえ、職員一人ひとりが公務員倫理、服務規律の保持に努めるとともに、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平素からの指導をさらに徹底するとともに、これまで以上に職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民からの信頼の確保に努めていく必要がある。

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。

平成27年度は、前年度からの係属案件とともに、新たな措置要求はありませんでした。

勤務条件に関する措置の要求の係属状況

区 分	平成26年度末 係属件数	平成27年度中 要求件数	平成27年度中処理件数			平成27年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
給 与	0	0	0	0	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	0	0	0	0	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。

平成27年度は、新たな審査請求が1件あり、年度内に裁決を行いました。

前年度以前から係属していた案件については、88件が取り下げられたため、年度末における係属件数は合計で255件となっています。

不利益処分に関する審査請求の係属状況

区 分	平成26年度末 係属件数	平成27年度中 請求件数	平成27年度中処理件数			平成27年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
懲戒処分	343	0	0	0	88	255
分限処分	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	1	0	1	0	0
計	343	1	0	1	88	255