

第2 平成29年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 平成29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29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	62	428	330	133	126	74	4.5
	一般行政(社会人)	5	128	100	16	15	6	16.7
	警察事務	2	24	17	6	5	3	5.7
	心理	1	6	6	5	5	2	3.0
	社会福祉	1	14	10	5	5	2	5.0
	電気	1	17	11	5	5	2	5.5
	電気(社会人)	-	-	-	-	-	-	-
	機械	1	12	5	5	5	2	2.5
	土木	12	35	30	29	26	13	2.3
	土木(社会人)	1	10	9	6	5	2	4.5
	建築	9	15	13	12	11	6	2.2
	化学	2	19	12	6	4	3	4.0
	農業	7	37	33	17	17	9	3.7
	農業土木	5	7	6	6	5	4	1.5
	畜産	6	18	14	13	13	7	2.0
	林業	6	17	16	15	13	7	2.3
	林業(社会人)	2	4	4	3	3	1	4.0
	水産	2	8	5	5	4	3	1.7
	管理栄養士	2	40	31	6	5	3	10.3
合計	127	839	652	293	272	149	4.4	
高 卒 程 度	一般事務	20	238	221	52	49	30	7.4
	警察事務	2	47	41	6	5	3	13.7
	土木	3	22	19	11	11	7	2.7
	農業土木	2	9	9	8	8	4	2.3
	合計	27	316	290	77	73	44	6.6
	保健師	8	26	24	20	18	9	2.7
	薬剤師	6	8	8	8	5	4	2.0
	臨床検査技師	4	23	21	10	9	5	4.2
警 察 官	A 男性	29	226	160	87	68	38	4.2
	A 女性	4	36	23	18	9	6	3.8
	B 男性	23	254	124	70	63	35	3.5
	B 女性	4	68	41	20	18	8	5.1
	合計	60	584	348	195	158	87	4.0
合計		232	1,796	1,343	603	535	298	4.5

(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29年度の採用選考者数は307人（前年度322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	163	5	1	48	19	71	307

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29年度の役付への昇任選考は419人（前年度341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	292	17	6	20	34	50	419

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29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29年10月12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29年10月12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人以上の事業所のうち、137事業所を実地調査）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

民間の月例給との較差 538円（0.15%）

< 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
362,260円	361,722円	538円 (0.15%)	631円 (0.15%)

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 4.38月 職員 4.30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、初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定

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

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0.1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
29年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.85 月 (支給済み)	0.95 月 (+ 0.10月)
30年度以降 期末手当	1.225月	1.375月
勤勉手当	0.90 月 (+ 0.05月)	0.90 月 (+ 0.05月)

- c 実施時期 平成29年4月1日から実施。ただし、平成29年12月期の特別給の支給月数の改定については平成29年12月1日から、平成30年度以降の特別給の支給月数の改定については平成30年4月1日から実施。

改定後の職員給与 (行政職 平均年齢42.7歳)

平均給与月額

現行	改定後	改定額(率)	内 訳
352,761円	353,183円	422円 (0.12%)	給 料 420円 はね返し分 2円

「はね返し分」とは給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

平均年間給与

現行	改定後	改定額(率)
5,739,000円	5,780,000円	41,000円 (0.71%)

イ その他の課題

(ア) 教員の給与について

メリハリのある給与体系の確立に向けた国の動きを注視しながら、他の地方公共団体の動向を踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

(イ) 獣医師の給与について

獣医師の安定的な確保に向けた給与の在り方について引き続き検討していく必要がある。

(2) 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

今後も多様で有為な人材の確保に向けて、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、高校生や大学生の低学年次も対象とした積極的な啓発・広報活動を実施するとともに、社会情勢の変化に対応しながら試験の実施方法など試験制度の改善について、不断の見直しを行う必要がある。

人材育成については、平成28年度から本格実施となった人事評価制度が十分に機能し、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 女性職員の育成・登用の推進

「第3次みやざき男女共同参画プラン」を策定したことも踏まえ、意欲と能力のある女性職員が活躍できるよう、スキル向上に資するマネジメント研修やキャリア形成のための支援を充実させるとともに、管理職への登用や幅広い分野への配置を行うなど、今後とも、より一層積極的な育成に取り組んでいく必要がある。

ウ 働き方改革による勤務環境の整備

総実勤務時間の縮減やワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革に取り組み、職員が能力を十分に発揮することのできる勤務環境を整備することが重要である。

(ア) 総実勤務時間の縮減

a 時間外勤務の縮減

時間外勤務が発生する要因等の整理・分析や業務の合理化・平準化に努めるなど、恒常的な時間外勤務の是正に向けて取り組むことが重要である。

b 教員の業務負担の軽減

教員の勤務実態の適切な把握や業務改善に努めるなど、実効性のある取組を強く推進する必要がある。

c 年次休暇等の取得促進

職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、実効性のある取組を進めていく必要がある。

d 勤務時間の弾力化

国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、フレックスタイム制やテレワークなどの取組について検討を進める必要がある。

(イ) 子育て・介護と仕事の両立支援の充実

子育て・介護に係る休暇制度等を活用しやすい環境づくりを図っていく必要がある。

(ウ) 職員の心身の健康管理

職員の心身の健康のために、職員一人ひとりの意識の向上と、良好な職場環境づくりに努める必要がある。

(エ) ハラスメント防止対策の推進

各種ハラスメントに関する正しい理解の促進や、相談しやすい体制の構築に努めるとともに、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。

エ 雇用と年金の接続

国では公務員の定年引上げの検討を始めたところであり、今後、国や他の地方公共団体の動向を十分注視していく必要があるが、現時点では、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。

オ 会計年度任用職員制度の導入

一般職の会計年度任用職員制度を創設し、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件を厳格化することとなったが、会計年度任用職員制度の導入には、制度設計をはじめ整理すべき課題も多いため、他の地方公共団体の動向等を十分注視しながら、円滑な導入に向けて必要な措置を講じていく必要がある。

カ 信頼の確保

今なお、県民の信頼を損なう不祥事が続発しており、免職となる懲戒処分も行われていることを踏まえ、各任命権者においては、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを職員一人ひとりにより一層自覚させ、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。

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29年度は、前年度からの係属案件、新たな措置要求、ともにありませんでした。

勤務条件に関する措置の要求の係属状況

区 分	平成28年度末 係属件数	平成29年度中 要求件数	平成29年度中処理件数			平成29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29年度は、前年度からの係属案件、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	平成28年度末 係属件数	平成29年度中 請求件数	平成29年度中処理件数			平成29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