

第2 令和2年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 令和2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2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		
				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 学 卒 業 程 度	一般行政※2	49	710	479	187	168	87	5.5
	一般行政(社会人)	10	146	98	45	41	16	6.1
	警察事務	2	23	13	6	5	4	3.3
	心理	3	3	3	3	3	2	1.5
	社会福祉	3	10	7	7	7	4	1.8
	電気	2	12	11	6	6	3	3.7
	電気(社会人)	2	5	4	4	4	2	2.0
	機械	3	4	4	4	4	3	1.3
	土木	16	21	13	12	12	11	1.2
	土木(社会人)	4	2	2	2	2	1	2.0
	建築	3	8	6	6	6	4	1.5
	化学	1	16	14	5	5	2	7.0
	農業	11	35	27	27	27	15	1.8
	農業土木	5	6	5	5	5	3	1.7
	畜産	6	13	11	11	11	7	1.6
	林業	4	12	10	9	9	5	2.0
	林業(社会人)	2	4	2	2	2	2	1.0
	水産	4	13	10	10	8	5	2.0
	管理栄養士	2	31	29	6	6	3	9.7
	合計	132	1,074	748	357	331	179	4.2
高 卒 程 度	一般事務	15	283	236	38	37	20	11.8
	警察事務	2	48	42	7	5	5	8.4
	電気	1	6	4	3	3	2	2.0
	土木	6	18	18	16	16	11	1.6
	農業土木	4	8	8	7	7	7	1.1
	林業	2	6	3	2	1	1	3.0
	合計	30	369	311	73	69	46	6.8
保健師	2	16	13	8	8	4	3.3	
臨床検査技師	1	21	18	5	5	2	9.0	
警 察 官	A 男性	37	153	103	101	89	47	2.2
	A 女性	10	33	24	23	21	12	2.0
	B 男性	23	242	158	70	55	36	4.4
	B 女性	8	91	64	42	36	16	4.0
	合計	78	519	349	236	201	111	3.1
合計	243	1,999	1,439	679	614	342	4.2	

※1 「採用予定数」は公告時点のものです。

※2 「一般行政」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2年度の採用選考者数は314人（前年度348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います。

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	8	2	65	15	24	314

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2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2年10月23日及び同年11月24日に、議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告を行いました。その概要は、次のとおりです。

「職員の給与に関する報告について」（令和2年10月23日）

(1) 職員の特別給について

ア 特別給（ボーナス）の民間給与との比較結果

特別給（支給月数）

民間 4.44月 職員 4.45月

イ 特別給の取扱い

民間の特別給の支給割合と概ね均衡しているため、改定なし

「職員の給与等に関する報告について」（令和2年11月24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、142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 77円(0.02%)

<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
352,546円	352,469円	77円 (0.02%)	△164円 (△0.04%)

※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。

(イ) 給与の取扱い

民間給与との較差が極めて小さく、人事院も同様に改定を見送っていることから月例給の改定はなし

(2) 公務運営の改善に関する報告について

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

今年度、新たな区分試験「一般行政特別枠」を設け、公務員試験対策が不要な試験を導入したところ、当該特別枠に関しては、従来からの「一般行政」を大幅に上回る受験者数を確保することができた。一方、技術系職種に関しては、依然として厳しい状況が続いているため、制度の見直しを引き続き積極的に行う必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、一部の試験で日程や会場の変更を余儀なくされた。今後とも、このような想定外の事態に臨機応変に対応できる試験実施体制を整えておく必要がある。

(2) 障がい者の採用

障がい者が、採用後も安定的にその能力が発揮できるよう、障がいの内容及び程度に応じて、適切な合理的配慮が必要である。

(3) 就職氷河期世代への支援

今年度、就職氷河期世代を対象とする採用試験を実施したところであるが、引き続き、中途採用の推進に努めるとともに、採用後も個々の職員が意欲、能力を生かして活躍できる環境を整備する必要がある。

(4) 人材の育成

人材の育成については、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、人事評価制度については、当該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。

2 女性職員の育成・登用の推進

意欲と能力のある女性職員が活躍できるよう、研修や支援を充実させるとともに、幹部等ポストへの登用や幅広い分野への配置を行うなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

3 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、長時間労働の是正や個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進に取り組むとともに、職員が心身の健康を保ちながら働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

(1) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の事前命令の徹底や業務の的確な進行管理等、マネジメントの強化を図り、組織全体として業務量の削減や合理化・平準化に取り組む必要がある。

イ 教員の業務負担の軽減

文部科学省の指針等を踏まえ、教員の適切な勤務環境の整備に向けた実効性のある取組を強く推進するとともに、学校全体で働き方に関する意識改革を進め、保護者や地域の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減に着実に取り組む必要がある。

ウ 年次休暇等の取得促進

管理監督者自身が率先して休暇を取得することや取得計画を所属内で共有することによる取得しやすい環境づくりに努めることなどにより、年次休暇等の取得をさらに促進する必要がある。

エ 夏季休暇の在り方

本県では、7月から10月までの期間に3日の夏季休暇が設けられている中、国や各都道府県の状態を見ると、国が3日である一方、多くの都道府県はこれを上回っている。

こうした点も踏まえ、夏季休暇の日数の在り方について、本県の実情等も考慮しながら検討していくことが求められる。

(2) 個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進

ア 子育て・介護と仕事の両立支援

各種支援制度が有効に活用されるよう、その周知に努めるとともに、管理監督者をはじめ、職場全体の理解を促進し、さらに国の取組等を参考にしつつ、業務のサポート体制を確立することが求められる。

イ 柔軟で効率的な働き方の推進

時差出勤のパターンの拡充やサテライトオフィスの本格的な実施等に取り組んでいるところであるが、今後とも勤務時間の弾力化やテレワーク環境の充実等、柔軟で効率的な働き方を推進することが求められる。

ウ テレワークの推進

テレワークは、働き方改革の観点に加え、今回の新型コロナウイルス感染症など、非常時における業務の安定的な継続等の観点からも効果が期待される。

このため、今般のコロナ禍において暫定的に導入した在宅勤務について、本格的な導入を検討するなど、テレワークの活用をさらに推進する必要がある。

(3) 心身の健康づくり

定期健康診断の全員受診の徹底等による職員の健康保持・増進や、心の健康に係る未然防止、早期発見・早期治療等のそれぞれの場面での適切な対策に取り組むなど、職員が心身ともに健康で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。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメントが人権に関わる許されない行為であり、勤務環境や心身に支障を及ぼすものであるという認識のもとに、相談しやすい体制づくりや相談対応の研修等の取組を推進するとともに、国における取組等も参考に、さらに有効な取組を検討する必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

国会に提出された「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議中であるため、引き続き、今後の法制化の状況や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、高齢層職員の雇用をめぐる様々な課題について、本県の実情を踏まえて具体的に検討していく必要がある。

5 会計年度任用職員制度の適正な運用

今年度から導入された会計年度任用職員制度については、今後とも、適正な制度の運用を図る必要がある。

6 信頼の確保

① 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。

② 危機事象への対応

近年の大規模災害の多発や、住民の生命・財産への被害の激甚化、さらには、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大による多方面への影響を踏まえ、このような非常時においても、業務を安定的に継続し、県民の信頼を維持できるよう、業務継続計画に従って体制を整備するとともに、県民にとって必要な情報を適時適切に提供することが必要である。

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2年度は、措置要求が1件あり、年度末における係属件数は1件となります。

勤務条件に関する措置の要求の係属状況

区 分	令和元年度末 係属件数	令和2年度中 要求件数	令和2年度中処理件数			令和2年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
給 与	0	1	0	0	0	1
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	1	0	0	0	1

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2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	令和元年度末 係属件数	令和2年度中 請求件数	令和2年度中処理件数			令和2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