

第2 平成30年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 平成30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30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	50	337	261	121	111	60	4.4	
	一般行政(社会人)	5	110	86	16	15	10	8.6	
	警察事務	3	22	15	8	8	5	3.0	
	心理	2	6	5	5	5	3	1.7	
	社会福祉	1	11	10	5	5	2	5.0	
	電気	3	11	7	7	6	3	2.3	
	電気(社会人)	2	8	6	5	5	3	2.0	
	機械	1	6	3	2	2	0	-	
	土木	10	16	12	12	11	9	1.3	
	土木(社会人)	2	4	3	2	2	2	1.5	
	建築	5	10	9	9	7	5	1.8	
	化学	3	18	11	8	7	4	2.8	
	農業	9	45	37	23	23	14	2.6	
	農業土木	2	7	5	5	5	3	1.7	
	畜産	3	8	8	8	7	4	2.0	
	林業	2	10	8	6	6	3	2.7	
	林業(社会人)	-	-	-	-	-	-	-	-
	水産	1	12	9	5	5	2	4.5	
	管理栄養士	1	17	17	6	6	2	8.5	
合計	105	658	512	253	236	134	3.8		
高 卒 程 度	一般事務	20	254	208	48	46	30	6.9	
	警察事務	2	38	32	8	8	5	6.4	
	土木	3	23	23	8	8	6	3.8	
	農業土木	1	4	4	3	3	3	1.3	
	合計	26	319	267	67	65	44	6.1	
	保健師	3	18	17	8	8	5	3.4	
	薬剤師	6	13	11	11	11	8	1.4	
	臨床検査技師	3	30	26	8	5	4	6.5	
警 察 官	A 男性	16	176	121	49	38	30	4.0	
	A 女性	7	41	29	27	17	10	2.9	
	B 男性	14	219	162	91	70	46	3.5	
	B 女性	7	66	53	35	29	12	4.4	
	合計	44	502	365	202	154	98	3.7	
合計	187	1,540	1,198	549	479	293	4.1		

(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30年度の採用選考者数は332人（前年度307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	185	8	0	49	17	73	332

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30年度の役付への昇任選考は403人（前年度419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	283	15	13	22	27	43	403

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30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30年10月5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30年10月5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 592円(0.17%)

<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
359,128円	358,536円	592円 (0.17%)	655円 (0.16%)

※ 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 4.46月 職員 4.40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

- ① 行政職給料表について、人事院勧告に準じて、初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定
- ② 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0.05月分引上げ、勤務実績に応じた給与の推進のため、引上げ分を勤勉手当に配分

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分

（一般の職員の場合の支給月数）

区分		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（+0.05月）
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月（+0.025月）	0.925月（+0.025月）

c 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定することとした人事院勧告に準じて引上げ

イ 給与制度の総合的見直しに係る経過措置の廃止

給与制度の総合的見直しに伴い導入した経過措置については、国及び他の地方公共団体の状況並びに本県の実情を踏まえ、廃止

ウ 実施時期

平成30年4月1日から実施。ただし、平成30年12月期の特別給の支給月数の改定については平成30年12月1日から、平成31年度以降の特別給の支給月数の改定及び給与制度の総合的見直しに係る経過措置の廃止については平成31年4月1日から実施

※ 改定後の職員給与（行政職 平均年齢42.6歳）

○平均給与月額

現 行	改定後	改定額（率）	内 訳
351,508円	352,031円	523円 (0.15%)	給料月額 520円 はね返し分 3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）
5,750,000円	5,776,000円	26,000円 (0.45%)

(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

多様で有為な人材の確保に向けて、積極的に広報活動を実施し、県職員の魅力や仕事のやりがいを広く発信するとともに、試験制度の在り方について、社会情勢の変化に対応しながら不断の見直しを行う必要がある。

人材育成については、継続的・計画的な人材の育成を推進していく必要があり、また、人事評価制度については、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次みやぎき男女共同参画プラン」に基づき、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、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

働き方改革の意識を高め、総実勤務時間の縮減や子育て・介護と仕事の両立支援等に取り組むとともに、職員が心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。

(ア) 総実勤務時間の縮減

a 時間外勤務の縮減

時間外勤務の事前命令等を含め、各所属において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。

b 教員の業務負担の軽減

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・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。

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とともに、各職員の取得状況を確認しながら、計画的な年次休暇等の取得をさらに促進する必要がある。

(イ) 子育て・介護と仕事の両立支援

各種支援制度の周知、業務サポート体制の確立や柔軟な勤務環境の整備など、両立を支援する実効性のある取組を積極的に推進する必要がある。

(ロ) 心の健康づくり

職場環境の改善を図り、心の不調そのものを未然に防ぐとともに、医師面接の勧奨等による早期発見・早期対応等に努める必要がある。

(ハ) ハラスメント防止対策

ハラスメントに関する正しい理解の促進や、日頃から相談しやすい体制づくりに努める等、引き続きその防止対策に取り組む必要がある。

エ 高齢期職員の雇用問題

人事院は、今般、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行ったところである。

地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされていることから、国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、高齢期職員の雇用をめぐる様々な課題について早急に検討していく必要がある。

オ 会計年度任用職員制度の導入

地方公務員法等の改正により、令和2年4月から一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図ることとされているため、改正法の趣旨等を踏まえ、円滑に制度を導入する必要がある。

カ 信頼の確保

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たず、極めて憂慮すべき状況となっているため、各任命権者においては、このような現状を重く受け止め、不祥事の根絶に向けて、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、県民の信頼の回復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30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29年度末 係属件数	平成30年度中 要求件数	平成30年度中処理件数			平成30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30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29年度末 係属件数	平成30年度中 請求件数	平成30年度中処理件数			平成30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