

第2 令和元年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 令和元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。令和元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	54	311	239	126	123	70	3.4
	一般行政(社会人)	10	99	81	30	28	12	6.8
	警察事務	3	21	16	10	10	6	2.7
	心理	1	3	3	3	3	2	1.5
	社会福祉	2	9	8	6	6	4	2.0
	電気	2	17	11	6	5	3	3.7
	電気(社会人)	2	9	7	7	7	3	2.3
	機械	4	7	5	5	5	4	1.3
	土木	12	23	20	20	20	15	1.3
	土木(社会人)	5	3	1	1	1	1	1.0
	建築	4	8	7	7	7	4	1.8
	化学	3	22	17	8	7	4	4.3
	農業	8	21	17	16	16	9	1.9
	農業土木	3	6	6	5	5	4	1.5
	畜産	3	10	8	8	7	4	2.0
	林業	3	10	10	8	7	6	1.7
	林業(社会人)	1	4	4	3	3	2	2.0
	水産	2	6	6	6	5	3	2.0
	管理栄養士	1	7	6	5	4	3	2.0
合計	123	596	472	280	269	159	3.0	
高 卒 程 度	一般事務	20	272	241	48	33	26	9.3
	警察事務	2	63	54	8	6	4	13.5
	土木	6	12	11	11	9	7	1.6
	農業土木	2	7	7	6	6	3	2.3
	合計	30	354	313	73	54	40	7.8
	保健師	5	10	9	9	9	6	1.5
	薬剤師	3	9	6	5	4	4	1.5
	臨床検査技師	1	22	18	5	2	2	9.0
警 察 官	A 男性	41	174	118	110	92	54	2.2
	A 女性	9	33	20	19	13	10	2.0
	B 男性	30	275	166	90	77	47	3.5
	B 女性	7	77	50	35	31	14	3.6
	合計	87	559	354	254	213	125	2.8
合計	249	1,550	1,172	626	551	336	3.5	

(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。

令和元年度の採用選考者数は348人（前年度332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	172	5	2	69	9	91	348

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、令和元年度の役付への昇任選考は397人（前年度403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	305	12	4	18	25	33	397

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（令和元年）

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、令和元年10月9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」（令和元年10月9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、141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 510円(0.14%)

<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
354,963円	354,453円	510円 (0.14%)	387円 (0.09%)

※ 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 4.45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、高卒程度の初任給を2,000円、それぞれ引上げ。これを踏まえ、主に30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定
- ② 他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

b 特別給（ボーナス）

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

c 住居手当の見直し

人事院勧告の改定内容に準じて、手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に引上げ、最高支給限度額を27,000円から28,000円に1,000円引上げ

イ 実施時期

(7) 給与表の改定は、平成31年4月1日から実施

(イ) 住居手当の改定は、令和2年4月1日から実施

なお、この手当の改定に伴い、支給月額が減額となる職員については、国の経過措置の内容を踏まえつつ、本件の実情を考慮し、令和2年4月1日から同5年3月31日までの間、住居手当の支給に関し所要の経過措置を実施

※ 改定後の職員給与（行政職 平均年齢42.3歳）

○平均給与月額

現 行	改定後	改定額（率）	内 訳
349,127円	349,523円	396円 (0.11%)	給 料 月 額 394円 はね返り分 2円

※ 「はね返り分」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）
5,728,000円	5,735,000円	7,000円 (0.12%)

(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

優れた資質と公務に対する強い意欲を持った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、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、社会情勢の変化に対応した試験制度の見直しを積極的に行う必要がある。人材育成については、継続的かつ計画的な人材の育成を推進し、また、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。

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」に基づき、引き続き、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、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。

ウ 働き方改革と勤務環境の整備

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。

(ア) 長時間労働の是正

a 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減時間外勤務の事前命令の徹底、勤務時間の適正な把握、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。

b 教員の業務負担の軽減

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。

c 年次休暇等の取得促進

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) 個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進

a 子育て・介護と仕事の両立支援

各種支援制度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、業務のサポート体制を確立することが求められる。

b 柔軟で効率的な働き方の推進

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) 心身の健康づくり

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。

(エ) 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など、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、平成30年8月、国会及び内閣に対して、定年の65歳への段階的引上げに向けた意見の申出を行い、令和元年8月の報告において、その措置の早期実施について改めて要請を行った。

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、本県における高齢期職員の雇用をめぐる様々な課題について検討していく必要がある。

オ 会計年度任用職員制度の適正な運用

令和2年4月に導入される会計年度任用職員制度については、改正法の趣旨等を踏まえ、適正な制度の運用を図る必要がある。

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、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。

令和元年度は、措置要求が1件あり、判定（一部却下、一部棄却）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	平成30年度末 係属件数	令和元年度中 要求件数	令和元年度中処理件数			令和元年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
給 与	0	1	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	0	1	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。

令和元年度は、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30年度末 係属件数	令和元年度中 請求件数	令和元年度中処理件数			令和元年度末 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