

第2 令和3年度における宮崎県人事委員会の業務の状況

1 令和3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3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		競争 倍率 B÷E 倍
				受験 者数 B 人	合格 者数 C 人	受験 者数 D 人	合格 者数 E 人	
大 学 卒 業 程 度	一般行政※2	55	554	435	185	160	84	5.2
	一般行政(社会人)	5	233	163	32	29	10	16.3
	警察事務	2	39	25	10	10	5	5.0
	心理	1	8	7	7	5	2	3.5
	社会福祉	1	12	9	5	4	2	4.5
	電気	1	9	7	5	4	1	7.0
	機械(社会人)	1	10	8	6	5	2	4.0
	土木	14	33	28	27	21	14	2.0
	土木(社会人)	2	4	3	3	3	2	1.5
	建築	3	8	7	7	7	3	2.3
	化学	1	10	8	8	5	2	4.0
	農業	10	32	29	28	24	13	2.2
	農業土木	2	5	4	4	3	2	2.0
	農業土木(社会人)	1	4	3	2	1	0	—
	畜産	5	9	9	8	7	5	1.8
	林業	2	13	13	12	11	5	2.6
	林業(社会人)	1	2	1	1	0	0	—
	水産	3	13	9	9	8	4	2.3
	管理栄養士	1	22	20	8	7	3	6.7
	合計	111	1,020	788	367	314	159	5.0
高 卒 程 度	一般事務	20	212	190	54	51	30	6.3
	警察事務	2	44	38	8	8	5	7.6
	電気	1	4	3	3	2	2	1.5
	土木	5	29	28	20	19	14	2.0
	農業土木	2	11	9	9	9	7	1.3
	林業	2	5	4	4	3	2	2.0
	合計	32	305	272	98	92	60	4.5
	保健師	5	26	24	21	19	6	4.0
	臨床検査技師	1	23	19	5	3	2	9.5
警 察 官	A 男性	18	126	80	54	44	22	3.6
	A 女性	9	33	24	23	17	9	2.7
	A 情報工学	1	2	1	1	1	1	1.0
	B 男性	17	183	120	52	40	23	5.2
	B 女性	9	85	66	45	29	13	5.1
	B 情報工学	1	4	1	1	1	0	—
	合計	55	433	292	176	132	68	4.3
合計	204	1,807	1,395	667	560	295	4.7	

※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3年度の採用選考者数は335人（前年度314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	169	4	2	75	18	67	335

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3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3年10月8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3年10月8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、131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 229円(0.07%)

<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
350,132円	349,903円	229円 (0.07%)	△19円 (△0.00%)

※民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

b 特別給(支給月数)

民間 4.34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(給料表)の改定

民間給与との較差が小さく、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

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0.10月分引下げ、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当に配分

このほか、令和4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
R3年度 期末手当	1.30 月（支給済み）	1.20 月（△0.10月）
勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.925月（改定なし）
R4年度以降 期末手当	1.25 月（△0.05月）	1.25 月（△0.05月）
勤勉手当	0.925月（改定なし）	0.925月（改定なし）

(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

(ア) 人材の確保

大学卒業程度採用試験において、多くの民間企業で採用されている試験を導入し、早期に合格発表を行うことで受験者の確保を図ったところであるが、特に技術系職種については、依然として厳しい状況が続いているため、不断の試験制度の見直しを行うとともに、啓発・広報活動の一層の充実・強化を図っていく必要がある。

また、公務職場全体の魅力向上を図る観点から、給与を含め勤務条件の在り方について、検討していく必要がある。

(イ) 人材の育成

人材の育成については、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応し、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ていく必要がある。

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。また、政府において、制度の改善に向けた検討が行われているところであり、その動向等を注視していく必要がある。

イ 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組んでいく必要がある。

ウ 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、

障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

エ 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、職員が心身ともに健康に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。

当委員会も、任命権者の取組を注視し、必要に応じ所属へのヒアリング等による実態の把握を行う。

b 教員の業務負担の軽減

各学校においては、適切な出退勤管理により、客観的な在校等時間を把握し、業務改善につなげることが重要であり、さらに、学校全体で働き方等についての意識改革を進め、保護者等の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減を確実に進めていく必要がある。

c 年次休暇等の取得促進

休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じることや各所属において管理監督者が率先して休暇を取得すること等により各種休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

(イ) 個々の事情に応じた働き方の実現

a 仕事と家庭の両立支援

仕事と妊娠・出産・育児等の両立支援のため、国等の動きを踏まえて、不妊治療のための休暇の新設等、各種支援制度の導入を検討する必要がある。また、管理監督者をはじめ職場全体で、子育てや介護に対する理解を促進し、業務のサポート体制を確立することが求められる。

b 柔軟な働き方の推進

時差出勤の実施やサテライトオフィスの設置等の取組のほか、在宅勤務トライアルを実施しているところであるが、テレワーク実施にあたっての諸課題を分析・検証し、テレワークの本格導入に向けて環境を整備していくことが必要である。

c デジタル技術の活用等による業務効率化の推進

デジタル技術の活用等により、徹底して業務の見直しや効率化に取り組み、全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることのできる職場環境を整備する必要がある。

(ウ) 心身の健康づくり

今後とも、心身の不調が顕在化していないケースも含め、全ての職員の心身の健康を保持・増進するために、心身不調の早期発見を始めとする健康管理を徹底する必要がある。

さらには、職員が心身ともに健康に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

ハラスメントが人権に関わる許されない行為であり、心身や職場環境に支障を及ぼすことを強く認識した上で、相談しやすい環境を整備するとともに、管理監督者等が職員からの相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、有効な取組を推進する必要がある。

オ 定年の引上げ等による高齢層職員の能力及び経験の活用

地方公務員の定年は、令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられることとなったが、この段階的な引上げが円滑に実施されるとともに、本県の実情を踏まえた制度設計が図られるよう所要の準備を着実に進めていく必要がある。

また、定年の引上げにより、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進行すると見込まれることから、職員の士気の向上や組織活力の維持のためには、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

カ 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員制度については、今後とも、適正な任用や勤務条件の確保など適切な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

キ 信頼の確保

(ア) 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。

(イ) 危機事象への対応

大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症など、様々な危機事象が顕著化している中で、職員は安定した業務継続に努めているが、職員が極度に疲弊するケースも散見され、マンパワーに頼る危機事象対応の在り方について、一考すべき点も見られる。業務を安定的に継続していくため、これまでの対応状況を検証しながら適時適切に対策を講じていく必要がある。

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3年度は、2年度からの係属事案1件について引き続き審査を行いました。
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2年度末 係属件数	令和3年度中 要求件数	令和3年度中処理件数			令和3年度末 係属件数
			却 下	判 定	取 下 げ	
給 与	1	0	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	1	0	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3年度は、前年度からの係属事案、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2年度末 係属件数	令和3年度中 請求件数	令和3年度中処理件数			令和3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