

第2 鳥取県人事委員会の業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 職員の競争試験の状況（令和元年度）

ア 県職員採用試験（大学卒業程度） <第1次試験日 令和元年6月23日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
事務（一般コース）	154	54	108	42	58	26	29	18	3.7
事務（環境コース）	1	1	1	1	1	1	0	0	-
事務（総合分野コース）	39	16	22	8	15	5	8	4	2.8
事務（キャリア総合コース）	116	49	84	43	57	28	20	15	4.2
社会福祉（福祉コース）	17	10	11	6	10	6	5	4	2.2
社会福祉（手話コース）	0	0	0	0	0	0	-	-	-
薬剤師（公衆衛生コース）	3	1	2	1	2	1	1	1	2.0
保健師	4	4	1	1	1	1	1	1	1.0
農業	21	8	17	7	15	6	9	4	1.9
林業	14	1	10	1	5	0	5	0	2.0
土木	20	2	13	1	9	1	5	1	2.6
獣医師	4	1	4	1	4	1	4	1	1.0
畜産	5	2	3	1	3	1	3	1	1.0
建築	3	2	3	2	3	2	2	1	1.5
機械	5	0	5	0	4	0	1	0	5.0
電気	10	1	6	1	5	1	2	0	3.0
管理栄養士	16	16	10	10	6	6	2	2	5.0
警察行政	12	6	7	5	3	2	2	2	3.5
計	444	174	307	131	201	88	99	55	3.1

イ 県職員採用試験（民間企業等経験者対象） <第1次試験日 令和元年6月23日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
事務（エキスパートコース）	75	5	47	4	22	3	6	2	7.8
事務（一般コース）	107	34	66	22	10	4	1	0	66.0
計	182	39	113	26	32	7	7	2	16.1

ウ 県職員採用試験（短大卒業程度） <第1次試験日 令和元年9月29日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
司書	33	24	27	21	12	9	3	2	9.0
計	33	24	27	21	12	9	3	2	9.0

エ 県職員採用試験（高校卒業程度） <第1次試験日 令和元年9月29日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
一般事務	78	25	70	24	35	17	15	11	4.7
土木	3	1	3	1	3	1	2	0	1.5
警察行政	19	8	13	6	12	5	7	5	1.9
計	100	34	86	31	50	23	24	16	3.6

オ 県職員採用試験（障がい者対象（身体、精神）・高校卒業程度） <第1次試験日 令和元年10月27日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
一般事務（身体障がい）	3	1	3	1	2	0	0	0	-
一般事務（精神障がい）	8	3	6	1	4	0	1	0	6.0
警察行政（身体障がい・精神障がい）	3	2	1	1	0	0	-	-	-
計	14	6	10	3	6	0	1	0	10.0

カ 県職員採用試験（大学卒業程度・追加募集） <第1次試験日 令和元年10月27日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
社会福祉（社会福祉コース）	16	7	13	6	9	5	3	3	4.3
獣医師	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
計	17	8	14	7	10	6	4	4	3.5

キ 県職員採用試験(警察官A(1回目)) <第1次試験日 令和元年5月12日>

試験区分	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
		うち女性	(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
警察官(男性)	49	-	46	-	27	-	12	-	3.8
警察官(女性)	11	11	11	11	11	11	5	5	2.2
警察官(男性)(武道/柔道)	0	-	-	-	-	-	-	-	-
警察官(男性)(武道/剣道)	1	-	1	-	1	-	1	-	1.0
サイバー犯罪捜査官	0	0	-	-	-	-	-	-	-
チャレンジコース	30	6	22	5	17	5	6	4	3.7
計	91	17	80	16	56	16	24	9	3.3

ク 県職員採用試験(警察官A(2回目)) <第1次試験日 令和元年9月22日>

試験区分	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
		うち女性	(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
警察官(男性)	13	-	11	-	8	-	1	-	11.0
警察官(女性)	1	1	0	0	-	-	-	-	-
警察官(自己推薦)	7	2	5	2	4	2	3	1	1.7
計	21	3	16	2	12	2	4	1	4.0

ケ 県職員採用試験(警察官B(1回目)) <第1次試験日 令和元年5月12日>

試験区分	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
		うち女性	(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
チャレンジコース	66	8	57	5	21	1	8	0	7.1
計	66	8	57	5	21	1	8	0	7.1

コ 県職員採用試験(警察官B(2回目)) <第1次試験日 令和元年9月22日>

試験区分	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数		第1次試験 合格者数		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
		うち女性	(人) A	うち女性	(人)	うち女性	B	うち女性	
警察官(男性)	68	-	62	-	38	-	12	-	5.2
警察官(女性)	19	19	14	14	13	13	8	8	1.8
計	87	19	76	14	51	13	20	8	3.8

(2) 職員の選考の状況(令和元年度) (単位:人)

標準的な職		採用選考					
		知事 部局等	教育 委員会	警察 本部	病院局	計	
行政職	部長	-	-	-	-	-	
	次長	3	3	-	-	6	
	課長	7	-	-	-	7	
	課長補佐	2	-	-	-	2	
	係長	7	-	-	-	7	
	主事	19	10	3	2	34	
公安職	警視	-	-	2	-	2	
	警部	-	-	4	-	4	
	警部補	-	-	4	-	4	
	巡査、巡査部長	-	-	6	-	6	
教育職(1)	専門員、教諭	1	-	-	-	1	
教育職(2)	専門員、教諭	3	7	-	-	10	
医療職	(1)	副院長	1	-	-	1	2
		部長	-	-	-	3	3
		医長	2	-	-	13	15
	医師	4	-	-	17	21	
	(3)	衛生技師	1	-	-	18	19
看護主任		-	1	-	-	1	
	看護師	3	-	-	82	85	
海事職	二等航海士	-	-	-	-	-	
研究職	研究員	-	1	2	-	3	
計		53	22	21	136	232	

※各区分のうち、記載のない給料表及び職位は該当者なし

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報告)

(1) 給与等報告・勧告のポイント

- 公民較差に基づく給与改定給与等報告のポイント
- ・月例給は据置き(公民較差△0.05%)
- ・特別給(期末・勤勉手当)は引上げ(0.05月分)

(2) 給与決定の原則

地方公務員法第24条第2項は「職員の給与は、①生計費並びに②国及び③他の地方公共団体の職員並びに④民間事業の従業者の給与⑤その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定しており、これらの判断基準を調査し、総合勘案した。

(3) 給与を取り巻く状況

ア 県内民間事業所従業員の給与の状況

県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の241事業所から145事業所を無作為に抽出し、従業員の個人別給与を人事院等と共同で実地調査して県職員と比較した。

〈月例給・特別給の公民比較〉

区 分	県内民間 (A)	県職員 (B)	公民較差 (A-B)
月例給 (平成31年4月分)	346,544 円	346,720 円	△176 円 (△0.05%)
特別給 (平成30年8月～令和元年7月)	4.03 月分	4.00 月分	0.03 月分

(注) 月例給は、ラスパイレース方式による比較

イ 国家公務員の給与の状況

・人事院においては令和元年8月7日に、公民較差に基づく月例給及び特別給の引上げについての勧告を行った。

〈国公ラスパイレース指数 (国=100) 〉

平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
91.8	91.8	93.7	94.8	95.3	95.3

ウ 他の都道府県の職員の給与の状況

- ・他の地方公共団体においては、概ね本県と同様に国と類似の給与制度をとっている。
- ・令和元年の給与改定については、これまでに勧告のあった都道府県等の状況を見ると、概ねそれぞれの地域の実態を反映したものとなっている。

エ 生計費及びその他の事情

- ・勧告後の給与は、生計費を充足している。
- ・本県の状況をみると、景気の基調は、平成27年末頃から穏やかな持ち直しの動きとなっていたが、平成29年末頃から足踏みが見られる足元では、雇用面の指標は引き続き改善しているものの、消費面などが押し下げ、基調としては、弱めの動きが続いている。

(4) 勧告の考え方及び内容

給与決定の原則に基づき、次のとおり判断した。

ア 月例給 (給料及び諸手当)

(考え方)

県職員の給与は県内民間事業所従業員の給与を0.05%上回っているものの、ほぼ均衡した水準となっていることから、改定を行わないことが適当である。

イ 特別給 (期末手当・勤勉手当)

(ア) 考え方

県職員の特別給の支給月数が県内民間事業所の特別給の支給月数を0.03月分下回っていたことから、民間の特別給の支給月数に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

(イ) 内容

- ・期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げることとし、4.00月分 (現行) から4.05月分とする。
- ・国及び他の地方公共団体並びに県内民間事業所の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分する。
- ・令和2年度以降の6月期及び12月期の期末手当・勤勉手当の支給が均等になるように配分する。

〈一般の職員の場合の支給月数〉

年度	区分	6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.145 月 (支給済み)	1.285 月
	勤勉手当	0.785 月 (支給済み)	0.835 月 (現行0.785 月)
令和2年度	期末手当	1.215 月	1.215 月
	勤勉手当	0.81 月	0.81 月

〈参考〉給与改定による年間給与の影響額 (行政職一人当たり平均、平均年齢43.6歳)

	現行	改定後	影響額
年間給与	5,532,815 円	5,550,061 円	17,246 円

※影響額の内訳 [特別給17,246円]

ウ 実施時期

令和元年12月1日 (イ(イ)のうち、令和2年度以降に係るものは令和2年4月1日)

エ 住居手当の見直し

(考え方)

国や他の地方公共団体との均衡も考慮しつつ、引き続き本県における住居手当のあり方について研究を行う。

オ 特殊勤務手当の見直し

(考え方)

勤務の困難性等に変化がないか、定期的に点検を行い、見直しを行っていくことが必要である。

(5) 人事管理に関する報告

ア 働き方改革と勤務環境の整備

- ・平成31年4月から導入した時間外勤務の上限規制を踏まえて、引き続き長時間労働の是正のための取組を進めていく必要がある。
- ・職員のワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の一層の向上の観点から、仕事と家庭生活の両立支援にかかる制度の利用を促進することが必要である。
- ・がんの治療と仕事を両立できる職場環境づくりが社会的な課題となっており、治療と仕事の両立を支援していく必要がある。
- ・職員の健康障害を未然に防止するため、適切な勤務時間管理や相談しやすい職場づくり、長時間労働による健康障害や心の健康に関する職員の意識啓発等の取組が大切である。
- ・パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が法制化されたことに留意し、ハラスメントが潜在化しないよう実効性のある取組を行う必要がある。
- ・労働災害防止のため、単なる法令遵守にとどまらず、安全で快適な職場環境の実現と労働条件の改善に継続して取り組む必要がある。

イ 高齢期の雇用問題

- ・平成30年に人事院が国家公務員の定年引上げに関する意見の申出を行っており、本県においても国の動向を注視し、定年の引上げも視野に入れながら、本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、雇用と年金の接続が確実に行われるよう引き続き取り組む必要がある。

ウ 人材の確保と活用

- ・人材確保を取り巻く環境が厳しさを増す中、本委員会としても、引き続き、任命権者と連携し人材確保のための取組に努めていく。
- ・職員の能力・実績を的確に評価し、公正に処遇に反映していくことが重要であることから、人事評価制度の運用状況を検証するとともに適切な運用に向けた取組を進める必要がある。
- ・障がいのある職員が無理なく安定的に働き続けられるよう、働きやすい職場環境づくりや障がい特性に応じた人事管理のための取組を引き続き進めていく必要がある。

エ 非常勤職員等の勤務条件

- ・会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けて、制度改正の趣旨を踏まえながら引き続き新たな制度に円滑に移行できるよう準備を進めていく必要がある。

(6) 報告年月日

令和元年10月4日

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置の要求の件数（平成31年4月1日～令和2年3月31日）
なし

4 不利益処分に関する審査請求の状況

審査請求処理件数（平成31年4月1日～令和2年3月31日）
0件