

## 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（平成29年度）

ア 県職員採用試験（大学卒業程度） <第1次試験日 平成29年6月25日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
事務（一般コース）	243	77	180	60	41	14	22	9	8.2
事務（環境コース）	2	1	2	1	1	0	0	0	-
事務（総合分野コース）	108	48	84	39	31	10	14	7	6.0
社会福祉（福祉コース）	17	8	13	5	6	3	3	2	4.3
社会福祉（手話コース）	0	0	-	-	-	-	-	-	-
総合化学（食品化学コース）	8	6	6	6	3	3	1	1	6.0
薬剤師（公衆衛生コース）	5	1	5	1	5	1	3	1	1.7
農業	27	6	24	5	16	3	5	2	4.8
林業	15	4	10	4	9	4	3	2	3.3
土木	34	2	23	2	17	2	8	2	2.9
獣医師	6	3	6	3	6	3	5	2	1.2
畜産	2	2	1	1	1	1	-	-	-
建築	6	3	4	2	3	1	2	0	2.0
警察行政	26	13	16	7	7	3	3	2	5.3
計	499	174	374	136	136	48	69	30	5.4

イ 県職員採用試験（民間企業等経験者対象） <第1次試験日 平成29年6月25日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
事務（情報発信・広報コース）	18	2	9	0	4	0	1	0	9.0
事務（とっとりブランド創造コース）	10	5	6	3	5	2	1	0	6.0
事務（観光振興コース）	5	1	5	1	4	0	1	0	5.0
事務（文化芸術コース）	1	1	1	1	1	1	0	0	-
事務（スポーツコース）	5	0	4	0	4	0	1	0	4.0
事務（地域おこし・地方創生コース）	21	6	14	3	6	1	0	0	-
事務（一般コース）	239	63	136	44	15	3	4	2	34.0
計	299	78	175	52	39	7	8	2	21.9

ウ 県職員採用試験（短大卒業程度） <第1次試験日 平成29年9月24日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
公立学校栄養職員	23	22	22	22	6	6	2	2	11.0
計	23	22	22	22	6	6	2	2	11.0

エ 県職員採用試験（高校卒業程度） <第1次試験日 平成29年9月24日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
一般事務	75	32	62	28	22	11	13	7	4.8
土木	4	1	4	1	4	1	2	0	2.0
警察行政	25	10	20	7	5	1	2	1	10.0
計	104	43	86	36	31	13	17	8	5.1

オ 県職員採用試験（身体障がい者、精神障がい者対象・高校卒業程度） <第1次試験日 平成29年9月17日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
一般事務	35	8	30	5	9	2	2	1	15.0
計	35	8	30	5	9	2	2	1	15.0

カ 県職員採用試験（大学卒業程度・追加募集） <第1次試験日 平成29年11月12日>

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
獣医師	0	0	-	-	-	-	-	-	-
畜産	4	0	2	0	2	0	1	0	2.0
計	4	0	2	0	2	0	1	0	2.0

キ 県職員採用試験（大学卒業程度・追加募集） ※申込者がいなかったため試験は未実施

職 種	申込者数 (人)		第1次試験 受験者数 (人)		第1次試験 合格者数 (人)		採用候補者数 (人)		競争率 A/B
	うち女性		A	うち女性		うち女性	B	うち女性	
獣医師	0	0	-	-	-	-	-	-	-
計	0	0	-	-	-	-	-	-	-

ク 県職員採用試験(警察官A(1回目)) <第1次試験日 平成29年5月14日>

試験区分	申込者数	(人)		第1次試験		合格者数		採用候補者数		競争率 A/B
		うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	
警察官(男性)	55	-	50	-	39	-	17	-	2.9	
警察官(女性)	10	10	8	8	6	6	4	4	2.0	
警察官(男性)(武道/柔道)	1	-	1	-	1	-	1	-	1.0	
警察官(男性)(武道/剣道)	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
サイバー犯罪捜査官	2	0	2	0	1	0	1	0	2.0	
計	68	10	61	8	47	6	23	4	2.7	

ケ 県職員採用試験(警察官A(2回目)) <第1次試験日 平成29年9月17日>

試験区分	申込者数	(人)		第1次試験		合格者数		採用候補者数		競争率 A/B
		うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	
警察官(男性)	18	-	14	-	11	-	1	-	14.0	
警察官(女性)	2	2	2	2	2	2	1	1	2.0	
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	
警察官(自己推薦)	3	0	2	0	2	0	1	0	2.0	
計	24	2	19	2	16	2	4	1	4.8	

コ 県職員採用試験(警察官B) <第1次試験日 平成29年9月17日>

試験区分	申込者数	(人)		第1次試験		合格者数		採用候補者数		競争率 A/B
		うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	うち女性	(人)	
警察官(男性)	94	-	83	-	74	-	35	-	2.4	
警察官(女性)	14	14	13	13	12	12	8	8	1.6	
計	108	14	96	13	86	12	43	8	2.2	

(2) 職員の選考の状況(平成29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	次長	3	2	-	-	5
	課長	2	-	1	-	3
	課長補佐	4	-	1	-	5
	係長	6	-	1	-	7
	主事	19	5	7	4	35
公安職	警視	-	-	5	-	5
	警部	-	-	6	-	6
	警部補	-	-	3	-	3
	巡査部長	-	-	3	-	3
	巡査、巡査長	-	-	4	-	4
教育職(2)	教頭	-	1	-	-	1
	専門員、教諭	3	12	-	-	15
医療職	(1)	部長	-	-	-	5
		医長	-	-	-	12
		医師	4	-	-	14
	(2)	衛生技師	-	-	-	19
		看護師長	1	-	-	-
(3)	看護師	-	-	-	80	
海事職	二等航海士	-	1	-	-	1
研究職	研究員	-	-	1	-	1
計		42	21	32	134	229

※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(平成29年人事委員会勧告)

(1) 給与等報告・勧告のポイント

月例給は引上げ、特別給は据置き

- (ア) 民間給与との較差(0.98%)を埋めるため、給料表の水準等を上げるとともに、扶養手当について子に係る手当額を引上げ
- (イ) 特別給(期末・勤勉手当)は民間の支給月数とほぼ均衡しているため据置き

(2) 給与と決定の原則

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225事業所から136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 29 年 4 月分)	347,764 円	344,378 円	3,386 円 (0.98%)
特別給 (平成 28 年 8 月～平成 29 年 7 月)	3.99 月分	4.00 月分	△0.01 月分

(注) 月例給は、ラスパイレ方式による比較

イ 国家公務員の給与の状況

- 人事院においては平成 29 年 8 月 8 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。

〈国公ラスパイレ指数 (国=100) 〉

22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年
94.8	94.0	101.2 (93.6)	99.1 (91.6)	91.8	91.8	93.7

注) 平成 24 年及び 25 年欄中 ( ) 内は、国の給与減額支給措置による減額前の額で比較

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。
- 平成 29 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。
- 最近の本県の経済状況を見ると、雇用面では、新規求人倍率が下振れるも、有効求人倍率は高水準の推移をしており、景気の基調としては、一部に弱さが見られるも、持ち直しの動きにある。

(4) 勧告の考え方及び内容

① 給与の改定

(2) の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)

(ア) 考え方

- 県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を 0.98% 下回っていることから、民間給与との均衡を図るため月例給を引き上げる必要がある。
- 国と同様に初任給について民間との間に差があることなどを踏まえ、若年層を重点的に改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うことが適当である。

(イ) 内容

- 本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うこととし、給料表の水準を引き上げる。
- 初任給調整手当について、国に準じた改定を行う。
- 扶養手当について、子に係る手当額を国に準じた額に引上げる。(6,700 円→8,000 円)

(改定後の月例給)

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	344,378 円	347,496 円	3,118 円	0.91%

イ 特別給 (期末手当・勤勉手当)

特別給については、本県の現行の支給月数は、県内民間事業所とほぼ均衡しているため、本年は特別給の支給月数を据え置くことが適当である。

(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) )

	現行	改定後	影響額 (※)	改定率
年間給与	5,478,980 円	5,527,521 円	48,541 円	0.89%

※影響額の内訳 [月例給 37,150 円、特別給 11,391 円]

② 実施時期 平成 29 年 4 月 1 日

③ 扶養手当の見直し

本年度から国に準じて段階的に配偶者に係る手当額を引き下げるとともに、それによって生じる原資を用いて子に係る手当額を引き上げており、①ア(イ)の子に係る扶養手当額の引上げを踏まえ、平成 30 年度以降の子に係る手当額を引き上げる。(7,900 円→9,200 円)

④ 通勤手当の見直し

特急料金に係る通勤手当について、国や他の都道府県、県内民間事業所における状況を踏まえれば、現行制度について直ちに見直しが必要な状況とまでは言えないが、特急を利用して通勤している職員には相当程度の経済的負担が生じていることから、他の職員との均衡、人事管理上の必要性や人材確保等の観点から負担の軽減について検討が求められる。

(5) 人事管理に関する報告

ア 仕事と家庭生活の両立支援

- 仕事と育児や介護との両立支援は、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も重要である。
- 不妊治療と仕事の両立に関し、国や他の地方公共団体、民間の状況等を注視し、必要に応じて支援策の検討を行うことが求められる。

イ 時間外勤務の縮減対策

- 各任命権者において時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が進められている。国が進める働き方改革の動きも踏まえながら、引き続き勤務実態の正確な把握に努め改善していく必要がある。

ウ 労働災害の防止

- 単なる法令遵守にとどまらず、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に取り組む必要がある。

エ 職員の健康保持

- 長時間労働は身体のみならず心の健康にも害を及ぼすものであることから、長時間労働の実態把握や面接指導等の措置により、職員の健康保持に努める必要がある。

・ストレスチェックなどを有効に活用し、メンタルヘルスキアの充実に努めることが必要である。

オ 良好で働きやすい職場環境の確保

・男女雇用機会均等法の改正等を踏まえ、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等、あるいは性的指向や性自認を理由とした、上司、同僚による就業環境を害する行為を防止するため必要な措置を講ずる必要がある。

カ 高齢期の雇用問題

・本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、国の動向を注視しながら、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。

キ 非常勤職員等の勤務条件

・平成 29 年 5 月の地方公務員法等の改正を踏まえ、非常勤職員等の勤務条件等の現状について点検し、必要な対応を行う必要がある。

ク 障がい者の雇用

・各任命権者とも法定雇用率は達成している状況ではあるが、引き続き障がい者雇用に係る取組について点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。

ケ 能力・実績に基づく人事管理の推進

・限られた人的資源の下で公務能率の維持・向上を図るためには、育児や介護、病気等により現に働き方に制約がある職員や、これらのために必要な業務を経験できなかった職員であっても、それぞれの事情や能力・実績等に応じて十分に活躍できるよう、より柔軟な人事管理も必要である。

(6) 勧告年月日

平成 29 年 10 月 5 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 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）

なし

4 不利益処分に関する審査請求の状況

審査請求件数（平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）

なし