(11) **障がい者の雇用の状況（令和８年６月１日現在）**

区分	令和8年度					令和7年度				
	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	障がい者数 実数		障がい者雇用率	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	障がい者数 実数		障がい者雇用率	法定雇用率
知事部局等	3,859.5人	137.5人	103人	3.56%	2.8%	3,822.5人	134.5人	100人	3.52%	2.8%
身体障がい 視覚障がい			2人					2人		
身体障がい 聴覚・平衡機能障がい			4人					4人		
身体障がい 音声・言語・そしゃく機能障がい			0人					0人		
身体障がい 肢体不自由			33人					31人		
身体障がい 内部障がい			19人					21人		
知的障がい			10人					9人		
精神障がい			35人					33人		
教育委員会	5,704.5人	165.0人	135人	2.89%	2.7%	5,772.5人	156.5人	128人	2.71%	2.7%
身体障がい 視覚障がい			7人					7人		
身体障がい 聴覚・平衡機能障がい			11人					13人		
身体障がい 音声・言語・そしゃく機能障がい			0人					0人		
身体障がい 肢体不自由			22人					20人		
身体障がい 内部障がい			18人					17人		
知的障がい			27人					25人		
精神障がい			50人					46人		
警察本部	303.0人	9.0人	6人	2.97%	2.8%	306.0人	9.0人	6人	2.94%	2.8%
身体障がい 視覚障がい			0人					0人		
身体障がい 聴覚・平衡機能障がい			1人					1人		
身体障がい 音声・言語・そしゃく機能障がい			0人					0人		
身体障がい 肢体不自由			2人					2人		
身体障がい 内部障がい			2人					2人		
知的障がい			0人					0人		
精神障がい			1人					1人		
病院局	1,237.0人	36.0人	31人	2.91%	2.8%	1,203.5人	34.0人	29人	2.83%	2.8%
身体障がい 視覚障がい			0人					0人		
身体障がい 聴覚・平衡機能障がい			1人					1人		
身体障がい 音声・言語・そしゃく機能障がい			0人					0人		
身体障がい 肢体不自由			9人					9人		
身体障がい 内部障がい			2人					3人		
知的障がい			0人					0人		
精神障がい			19人					16人		

（注）１　知事部局等とは、知事部局及び企業局の職員です。
２　「法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を基に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数です。
３　職員数には、会計年度任用職員等の短時間勤務職員（任用期間が１年かつ週20時間以上の者に限る。）を含みます。
４　「障がい者数」とは、身体障がい者数、知的障がい者数及び精神障がい者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障がい者及び重度知的障がい者については、１人を２人に相当するものとして計上し、短時間勤務職員については、１人を0.5人（重度身体障がい者及び重度知的障がい者にあっては１人）、重度身体障がい者、重度知的障がい者又は精神障がい者である特定短時間勤務職員（１週間の勤務時間が10時間以上20時間未満である常時勤務する職員）にあっては0.5人に相当するものとして計上しています。

２　職員の人事評価の状況

年々多様化する行政ニーズに対応するため、職員の育成並びに勤務意欲及び能力の向上を目的として、人事評価を実施しています。

面談により、評価結果を職員本人に開示するとともに、上司から業務に関する指導助言を行うなど、職員の能力開発に資する取組を行っています。

人事評価制度の概要（令和８年４月１日現在）

区分	具体的な取組			
	一般行政職員	会計年度任用職員	教員（学校事務職員を含む。）	警察
評価方法	絶対評価	絶対評価	絶対評価	絶対評価
評価の対象者	全職員（評価対象期間中に勤務実績が全くない職員を除く。） ※県警一般行政職員は警察に同じ。	全職員（評価基準日に在籍していない職員を除く。）	市町村（学校組合）立学校及び県立学校に勤務する教職員（評価期間における勤務期間が３月に満たない教職員等を除く。）	全職員 （地方警務官、出向者、評価対象期間中に勤務実績のない派遣者・休職者等を除く。）
評価者研修	評価の公平性、客観性の確保のため評価者に対する研修を実施 ※県警一般行政職員は警察に同じ。	評価の公平性、客観性の確保のため評価者に対する研修を実施	評価の公平性、客観性の確保のため評価者に対する研修を実施	なし
評価時期	年２回（10月、２月）	年２回（10月、２月）	年１回（１月）	年２回（10月、２月）
苦情相談窓口	評価結果に対する苦情相談窓口の設置	評価結果に対する苦情相談窓口の設置	評価結果に対する苦情相談窓口の設置	評価結果に対する苦情相談員の設置
評価結果の反映	人事配置、給与（昇給・勤勉手当）に反映	再度の任用を行う際の判断、勤勉手当に反映	人事配置等に反映 管理職については昇給に反映	人事配置、給与（昇給・勤勉手当）に反映

面談	上司と部下の面談を年３回実施 ・業務目標の確定 ・評価結果の本人開示 ・部下の意欲向上につながる指導、助言 ※県警一般行政職員は警察に同じ。	面談を年３回実施 ・業務目標の確定 ・評価結果の本人開示 ・意欲向上につながる指導、助言	評価対象者と評価者の面談を年３回実施 ・学校教育目標達成への意欲醸成、資質能力の伸長 ・評価結果の本人開示 ・成就感、達成感の高揚、次年度への意欲喚起	面談を年２回実施 ・業務目標の確定 ・部下の意欲向上につながる指導、助言
自己申告制度	業務管理支援及び能力・キャリア開発も目的とした、「業務管理・キャリア開発シート」の作成を全職員が実施 ※県警一般行政職員は警察に同じ。	なし	学校教育目標を踏まえた自己目標を定める自己申告書を作成するとともに、評価に際して自己評価を実施	評価期間において発揮した能力、挙げた業績に関する自己の認識その他参考となる事項について申告する制度を実施

３　職員の給与の平均額、初任給の基準、職員に対する手当等その他の職員の給与の状況

（１）　給与制度の見直しについて

令和７年度に行った主な見直しは、次のとおりです。

項　　目	見直しの内容	実施時期
給料表の改定	・全給料表について、国の俸給表に準じた給料表に改定	令和７年４月１日
期末・勤勉手当の支給割合の改定	・期末手当及び勤勉手当の支給割合を、合計年0.10月分引上げ	令和７年12月１日
宿日直手当の見直し	・１回あたりの支給限度額引き上げ	令和７年４月１日
特地勤務手当に準ずる手当の見直し	・準特地公署への採用に伴って住居を移転した職員に対して、新たに手当を支給	令和７年４月１日
へき地手当の見直し	・支給対象職員に、新たに給料表の適用を受けることとなった県費負担教職員を追加	令和７年４月１日
通勤手当の見直し	・駐車場利用に係る手当額の引上げ（１カ月当たり5,000円を上限に実費支給） ・月の中途に採用された職員等に対して、採用日等から通勤手当を支給	令和８年４月１日

○参考

鳥取県では、独自に給与制度の適正化に取り組んでおり、平成 17 年度から以下の見直しを実施しています。

項　　目	見直しの内容	実施時期
職責の実態と給与の級との関係が不適切な職等（いわゆる「わたり」）の見直し	・職務や責任の実態と給与上の職務の級の格付けとの関係が不適切な職の廃止又は格付けの見直し 【行政職の例】…他の給料表についても同趣旨の見直しを実施 主事：１～４級→１～３級（４級を廃止）〔１～２級〕 主任：４～６級→廃止 係長：４～６級→４～５級（６級を廃止）〔３級〕 主査：７～８級→廃止（８級は平成13年度から凍結） ※〔　〕は平成18年度に実施した職務の級の構成の変更後の級です。	平成18年２月１日 （経過措置:平成23年３月31日まで）
海事職給料表の新設	・船員に対する海事職給料表の新設（行政職給料表から海事職給料表へ切替え） ・航海手当（特殊勤務手当）の支給を、夜間及び警報、注意報の発令時に限定 ・旅行手当の廃止	平成20年４月１日
初任給の引上げと高齢者層の昇給の抑制	・初任給の引上げ （行政職大卒の場合：１級25号給[170,200円]→１級29号給[176,800円]） ・50歳を超える職員の標準の昇給号給数を４号給（管理職層は３号給）から２号給（55歳を超える職員は２号給から１号給）に抑制	平成20年４月１日
研究職給料表の見直し	・職務及び人事管理の実態を踏まえ、行政職給料表との均衡を考慮した給料表に見直し	平成23年４月１日
特殊勤務手当の適正化	・支給対象業務及び支給方法の抜本的な見直し ・手当の廃止：訓練指導手当、特殊自動車運転手当、けん銃操作法指導手当、発電所集中制御業務手当等 ・支給方法の変更（警察職員の作業手当等を月額から日額へ） ・手当の減額（医療業務手当）	平成18年４月１日
	・運転免許技能試験手当の廃止	平成19年４月１日
その他の手当の適正化	・給料の調整額、農林漁業改良普及手当及び産業教育手当の廃止 ・へき地手当の支給率の引下げ（４／100～16／100→１／100～６／100）	平成18年４月１日
	・特地勤務手当の廃止	平成21年４月１日
現業職の給与の見直し	・行政職１～５級〔１～３級〕相当の水準まで引下げ（従来は行政職７級〔５級〕相当水準） ・職責に基づかない職務の級の格付けの廃止 →　車庫長、守衛長等の特定の職に任用された者に限り、行政職４・５級〔３級〕相当とする（他は１～３級〔１～２級〕相当）。 ※〔　〕は平成18年度に実施した職務の級の構成の変更後の級です。	平成17年９月１日 （経過措置：平成23年３月31日まで）
退職手当の水準引下げ	・退職手当に係る調整率を平成25年度中は100分の98、平成26年度中は100分の92、平成27年度以後は100分の87（現行　100分の104）に引下げ ・平成20年度に給料月額の減額改定を受けた職員に対する退職手当の特例を廃止	平成25年４月１日
	・退職手当に係る調整率を100分の83.7に引下げ	平成30年４月１日

（注）　上掲のほか、国の給与構造改革に準じた制度改正（給料表の改正、勤務実績・成績に応じ号給を決定する査定昇給制度の導入、退職手当の算定方法の見直し等）を平成 18 年度から実施しています。