

令和4年度における業務の状況（人事委員会）

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験等

令和4年度に実施した競争試験等の結果の概要は、次のとおりである。

- ア 大学卒業程度「行政」（特別枠）試験
大学卒業程度の学力を有する者を対象とし、特別な公務員対策をしていない方でも受験しやすい試験として、事務職について試験を実施した結果、受験者269人、最終合格者44人、競争率6.1倍であった。
- イ 大学卒業程度試験
大学卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者436人、最終合格者147人、競争率3.0倍であった。
- ウ 民間企業等職務経験者採用試験
民間企業等において、5年以上の職務経験を有する者を対象とする試験であり、事務職（年齢30歳から39歳まで）及び技術職（UIターン枠(59歳以下)）について試験を実施した結果、受験者234人、最終合格者31人、競争率7.5倍であった。
- エ 短大卒業程度試験
短大卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者168人、最終合格者51人、競争率3.3倍であった。
- オ 高校卒業程度試験
高校卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者222人、最終合格者72人、競争率3.1倍であった。
- カ 障害者を対象とする職員採用選考試験
障害者を対象とする職員採用選考試験を実施した結果、受験者38人、最終合格者5人、競争率7.6倍であった。
- キ 就職氷河期世代を対象とする職員採用選考試験
就職氷河期世代を対象とする職員採用選考試験を実施した結果、受験者72人、最終合格者5人、競争率14.4倍であった。

表1 令和4年度職員採用試験実施結果 （単位：人，倍）

区 分		受験者数	最終合格者数	競争率	試 験 区 分
大学卒業程度	事務職（特別枠）	269	44	6.1	行政
	事務職	310	67	4.6	行政，警察事務
	技術職	126	80	1.6	心理，農業，畜産，農業土木，林業，水産，土木，建築，化学Ⅰ，化学Ⅱ，栄養士，保健師
	合 計	705	191	3.7	
民間企業等職務経験者	事務職	193	18	10.7	行政
	技術職（UIターン枠）	41	13	3.2	農業，畜産，農業土木，林業，水産，土木，保健師
	合 計	234	31	7.5	
短大卒業程度	事務職	164	48	3.4	一般事務，教育事務
	技術職	4	3	1.3	土木
	合 計	168	51	3.3	
高校卒業程度	事務職	190	49	3.9	一般事務，警察事務
	技術職	32	23	1.4	農業土木，林業，土木，建築
	合 計	222	72	3.1	
大・短・高・民間合計		1,329	345	3.9	

(単位：人，倍)

区 分	受験者数	最終合格者数	競争率	試 験 区 分
障害者を対象とする 職員採用選考試験	38	5	7.6	一般事務，警察事務
就職氷河期世代を対象と する職員採用選考試験	72	5	14.4	一般事務

(2) 選考採用

令和4年度に実施した選考採用の結果は、役付職員35人、一般職員133人という状況であった。

表2 令和4年度選考採用結果 (単位：人)

区 分	結 果	内 訳
役付職員	35	課長級8，課長補佐級8，係長級19
一般職員	133	医務技師36，獣医務技師2，薬務技師2，臨床検査技師3，診療放射線技師2，臨床工学技師1，言語聴覚技師1，医療福祉支援主事2，看護技師16，准看護技師1，助産技師1，衛生技師19，工業技師2，畜産技師1，水産技師1，設備技師1，主事27，航海士1，警察官12，技術職員2
合 計	168	

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

議長及び知事に対して、令和4年10月4日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について報告及び勧告を行った。
その概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所482事業所から、無作為に抽出した121事業所を対象に調査（調査完了率 88.4%）

ア 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の令和4年4月分給与を役職段階、年齢、学歴が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②	較 差 ①－②
357,149円	356,243円	906円 (0.25%)

(注) 職員の平均年齢は42.9歳，平均経験年数は21.4年である。

イ 特別給

令和3年8月から令和4年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較
民間の支給割合 4.39月分（職員の支給月数 4.30月分）

(2) 給与改定

地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の給与水準を踏まえるとともに、人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、以下のように取り扱うことが必要

ア 本年の給与改定

(7) 給料表

- 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100分の100.28）を乗じた給料表に改定（初任給は高卒程度で4,000円，大卒程度で3,000円の引上げ）
- 行政職以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

(4) 期末手当・勤勉手当

勤勉手当を0.10月引上げ（4.30月→4.40月）

- (ウ) 改定の実施時期
令和4年4月1日（ただし、(イ)は令和4年12月1日）

○ 改定額（改定率）

区分	給料	はね返り	計
行政職	861円	34円	895円（0.25%）

- (注) 1 改定額とは、勧告どおり実施された場合の職員（新規学卒の採用者等を除く行政職）の平均引上げ額（引上げ後の平均給与月額 356,243円→357,138円）
2 はね返りとは、給料の引上げに連動して引上げられる定率の手当分

- (エ) その他の課題
職員の給与制度のあり方については、今後とも国における見直し等を踏まえ、適切に見直しを行う必要

(3) 人事管理・公務運営の改善

ア 人材の確保及び育成

(ア) 優秀かつ多様な人材の確保

求める人材像や公務の魅力、勤務環境等について、インターネットの活用も進めながら広く具体的に発信するなど、人材確保活動に積極的に取り組むとともに、採用試験の実施時期や試験区分等について国や他の都道府県の動向等も踏まえながら検討し、引き続き、優秀かつ多様な人材の確保に努める必要

(イ) 人材の育成

- ・ 職員が自身のキャリア形成をイメージしつつ目標を設定し、日々の業務や自己啓発に取り組むことを支援する研修等の実施は、職員一人ひとりの能力が高まり成長するだけでなく、効率的な組織運営にとっても有用
- ・ 研修の充実や人事交流等の推進により、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に、計画的かつ積極的に取り組む必要

(ウ) 女性の登用の拡大

女性職員の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に引き続き積極的に取り組む必要

(エ) 障害者雇用に関する取組

障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、法定雇用率が達成されていない機関においては、速やかな達成を目指す必要

イ 能力及び実績に基づく人事管理

評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努めるとともに、評価結果の人事管理への更なる活用については、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、適切に取り組む必要

ウ 良好な勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正と柔軟な働き方

a 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 業務執行態勢等の適時・適切な見直しを行うほか、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合の要因の整理、分析及び検証を確実にし、重点的に縮減方策を講じる必要
- ・ 管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、より一層適正な勤務時間管理に取り組む必要

b 学校における働き方改革

- ・ 「学校における業務改善アクションプラン」に基づく取組等により、長時間勤務の状況等は改善が見られるものの、依然として月45時間を超える職員がいることから、引き続き、市町村教育委員会と連携しながら、条例等に基づき、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を通じ、働き方改革の実現に向けた各種施策を着実に推進する必要
- ・ 管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校における業務改善の取組をより一層進めていく必要

- c 柔軟な働き方
テレワーク等の柔軟な働き方については、現在実施している取組について、その効果や課題の検証を行うとともに、国や他の都道府県の取組も参考にしながら、引き続き、職員が働きやすい環境整備に向けた取組を積極的に進めていくことが重要
- (イ) 仕事と生活の両立支援等
- ・ 男性の育児休業取得については、各任命権者とも、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」等で数値目標を掲げ、取組を進めることとしており、目標の達成に向けて、更なる取組の充実が必要
 - ・ 職員住宅については、鹿児島県公共施設等総合管理計画に沿った取組に努める必要
 - ・ 仕事と生活の両立支援制度をより一層活用できるよう、更なる周知や育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成等に積極的に取り組む必要
- (ウ) 健康管理
- ・ ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要
 - ・ 管理監督職員においては、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努め、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に積極的に活用するなどの取組を進めていく必要
 - ・ 特に、若手職員や新型コロナウイルス感染症関連業務に従事する職員の心身の負担が過度となることがないように、相談体制や職員向け研修の充実・強化、医師による面接指導等を通じ、職員の更なる健康管理の充実に努める必要
- (エ) ハラスメントの防止
職員が相談しやすい体制づくり、職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づき必要な措置を講じることにより、職員一人ひとりがハラスメントを見逃さずに向き合うことができ、職員が安心して相談できる職場環境の確保に努める必要
- (オ) 会計年度任用職員制度の運用
- ・ 地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県や国の非常勤職員の動向等を踏まえながら、引き続き、適切に対応する必要
 - ・ 会計年度任用職員の勤勉手当については、引き続き、国における検討状況を注視する必要
- エ 公務員倫理の保持
- ・ 職員一人ひとりが全体の奉仕者としての高い倫理観と誇りを持って行動し、県民の期待と信頼に応えていく必要
 - ・ 職員による不祥事が複数発生しており、改めて、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組を徹底していく必要
- オ 定年の引上げへの対応
現在、関係条例の整備が進められているところであり、令和5年度からの定年引上げが確実かつ円滑に施行されるよう関係規則等の整備を進めるなど、引き続き、所要の準備を着実に進める必要
- カ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備
人事院においては、給与制度について、公務を取り巻く様々な課題に対応できるようアップデートを図る必要があるとし、俸給表の構造や初任給・昇格・昇給の基準など、様々な側面から一体的に取組を進めることとしており、これらの取組について、国や他の都道府県の動向を注視する必要

3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4年度は、新たな措置要求はなく、また、前年度から繰り越したものもなかった。

表3 措置の要求の状況

(単位：件)

区 分	令和3年度からの繰越件数	新規受付件数	令和4年度中処理件数			令和4年度末係属件数
			取下げ	却下	判定	
知事部局	0	0	0	0	0	0
教育委員会	0	0	0	0	0	0
県警本部	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4年度は、新たな審査請求はなく、前年度から繰り越したものが12件あるが、年度内に審査、判定を行った事案はなく、係属事案は全て、令和5年度に繰り越した。

表4 審査請求の状況

(単位：件)

区 分	令和3年度からの繰越件数	新規受付件数	令和4年度中処理件数			令和4年度末係属件数
			取下げ	却下	裁 決	
知事部局	10	0	0	0	0	10
教育委員会	2	0	0	0	0	2
県警本部	0	0	0	0	0	0
計	12	0	0	0	0	12