

## 令和2年度高知県人事委員会業務の状況

## 目 次

1	職員の競争試験及び選考の状況	1 P
	(1) 採用試験	1 P
	(2) 採用選考	7 P
	(3) 昇任試験	9 P
	(4) 昇任選考	9 P
2	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況	10 P
	職員の給与等に関する報告（令和2年10月28日）の骨子	10 P
	職員の給与に関する報告（令和2年11月17日）の骨子	13 P
3	職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	14 P
4	職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況	15 P

## 1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条において任用の根本基準として「受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」とされている。このため、令和2年度に新設した就職氷河期世代を対象とした採用試験をはじめ、社会人経験者採用試験、職員採用上級・中級・初級試験、警察官A・B採用試験及び、巡查部長昇任試験等3種類の昇任試験を実施している（警察官の昇任試験及び採用試験の実施については、警察本部長に委任（採用試験は令和元年度から委任））。受験者の利便性を向上するため、平成29年度からインターネットによる申込みを開始した。

また、医師、獣医師等の競争試験によることが不適当な職の採用及び一般職員等の昇任（警察官の昇任試験を除く。）については、選考によって行うこととしている。

なお、平成16年度からは身体障害者を対象とした職員採用選考試験も実施しており、平成30年度の特別募集から精神障害者、知的障害者も対象に加えた障害者を対象とした職員採用選考試験を実施している。

### (1) 採用試験

令和2年度の採用試験の実施状況は、次のア～ウの各表のとおりである。

各採用試験の受験者数は、就職氷河期世代を対象とした採用試験92名（令和2年度より実施）、社会人経験者採用試験（UIJターン枠を含む）333名（対前年5.1%の減）、上級試験305名（対前年29.6%の減）、初級試験194名（対前年2.5%の減）、警察官330名（対前年15.4%の増）となっている。

なお、令和2年度に受験者確保のために行った広報活動は次のとおりである。

- ① 職員採用パンフレットの作成（12ページ、2,500部）
- ② 新聞への広告（4回）
- ③ 求人情報サイトで土木関係学部の学生にDMを送信（1回）
- ④ 土木専門誌への広告（社会人経験者採用試験（UIJターン枠）土木）（1回）
- ⑤ 人事委員会事務局Twitterアカウントへの試験情報等の投稿
- ⑥ 広報広聴課の行う広報媒体（さんSUN高知、テレビ、ラジオ）による広報
- ⑦ 高知県職員採用ガイダンス（オンライン）の実施
- ⑧ 学校、障害者団体等への採用試験のお知らせの送付（約500件）
- ⑨ 大学での競争試験の概要説明及び就職説明会（13校12回、うち5回は四国4県合同開催）
- ⑩ U・Iターン就職相談会等への参加（3回）

ア 試験の種類等

令和2年度に行った採用試験の種類の実施内容等は、次のとおりである。

試験の種類	試験の程度	試験方法	
		第1次試験	第2次試験
就職氷河期世代		教養試験 論文試験 適性検査	論文試験 集団討論 個別面接
社会人経験者 (UIJターン枠含む)		職務基礎力試験 職務適応性検査 論文試験	論文試験 個別面接 適性検査
上級	大学卒業程度	教養試験 専門試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
上級 (特別募集)	大学卒業程度	教養試験 専門試験 適性検査	論文試験 集団討論 個別面接
初級	高等学校卒業程度	教養試験 専門試験(技術のみ) 論文試験(技術以外)	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
警察官 A (男性・女性)	大学卒業程度	教養試験 身体検査 体力試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査 身体精密検査
警察官 B (男性・女性)	高等学校卒業程度	教養試験 身体検査 体力試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査 身体精密検査

- (注) 1. 警察官A (男性) の第1次試験は、警視庁 (東京都) と、警察官B (男性) の第1次試験は、警視庁 (東京都) 及び大阪府警察本部と共同で実施している。
2. 警察官の試験区分のうちAは大学卒業者、Bはその他の者を対象とする (以下、各表について同じ。)

イ 実施日程

令和2年度の採用試験は、次の日程により実施した。

試験の種類	配布開始	受付期間	第1次試験	第2次試験	合格発表
就職氷河期世代	4月6日	4月6日 ～5月8日	6月21日	7月11日 ～7月12日	7月22日
社会人経験者 (UIJターン枠 含む)	4月10日	4月10日 ～5月22日	6月28日	7月19日 8月15日 ～8月21日	8月27日
上 級	4月10日	4月10日 ～5月22日	6月28日	7月19日 7月30日 ～8月7日	8月13日
上 級 (特別募集)	9月28日	9月28日 ～10月19日	11月8日	11月28日 ～11月29日	12月9日
初 級	7月16日	8月18日 ～9月9日	9月27日	10月17日 10月28日 ～10月31日	11月10日
警 察 官 A (男性・女性)	4月6日	4月6日 ～5月13日	7月18日	8月2日 8月21日 ～8月22日	9月9日
警 察 官 B (男性・女性)	8月18日	8月18日 ～9月8日	10月18日	11月8日 11月19日 ～11月23日	12月3日

ウ 採用試験の実施状況

令和2年度及び令和元年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 令和2年度就職水河期世代を対象とした高知県職員採用試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数		第1次受験者数		第1次合格者数		第2次受験者数		第2次合格者数		最終合格者数		倍率	※参考 (昨年倍率)
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
行 政	3	130	95	75	92	34	38	16	8	16	8	3	2	30.7	-
計	3	130	95	75	92	34	38	16	8	16	8	3	2	30.7	-

(イ) 令和2年度高知県職員社会人経験者採用試験(UJターン枠を含む)の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数		第1次受験者数		第1次合格者数		第2次受験者数		第2次合格者数		最終合格者数		倍率	※参考 (昨年倍率)		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性				
行 政	30	419	281	138	311	206	105	80	65	25	87	63	24	45	35	10	6.9
土 木	8	28	24	4	22	18	4	16	14	2	16	14	2	9	7	2	2.4
計	38	447	305	142	333	224	109	106	79	27	103	77	26	54	42	12	6.2

※ 最終合格者に対して任命権者(知事部局の職員)が採用面接を実施し、採用予定人員を揃えて採用者を決定している。

(ウ) 令和2年度高知県職員等採用上級試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数		第1次受験者数		第1次合格者数		第2次受験者数		第2次合格者数		最終合格者数		倍率	※参考 (昨年倍率)									
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性											
行 政	50	247	133	114	31	11	20	187	95	92	21	6	15	100	21	29	-							
警 察 事 務	3	12	4	8	57	35	22	11	3	6	42	26	16	9	3	6	4	1						
教 育 事 務	9	24	7	17	139	61	78	20	5	15	113	46	67	27	10	17	25	9						
選 任 考 査 (警 務 課 長 補 佐 職 等)	62	283	144	139	107	120	218	103	115	178	78	98	136	70	65	129	65	104	83					
土 木	15	16	14	2	11	9	2	11	9	2	6	7	6	7	5	1	6	5	1	4	3	1	2.8	2.5
農 業	2	3	2	1	3	2	1	100.0%	2	0	2	0	1	1	0	1	0	3.0	1.0	-	-	-		
農 業 男 性	13	27	16	8	21	14	7	77.8%	18	11	7	18	11	7	12	6	6	1.8	1.9	-	-	-		
農 業 女 性	9	5	4	1	5	4	1	100.0%	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1.7	2.2	-	-	-		
水 産	3	11	10	1	7	6	1	63.6%	6	6	0	5	5	0	3	3	0	2.3	2.7	-	-	-		
化 学	2	7	6	1	6	5	1	85.7%	5	4	1	5	4	1	2	1	1	3.0	-	-	-	-		
農 業 化 学	2	3	0	3	3	0	3	100.0%	3	0	3	3	0	3	2	0	2	1.5	6.0	-	-	-		
電 気	2	5	5	0	4	4	0	80.0%	3	3	0	2	2	0	2	0	2	2.0	7.0	-	-	-		
社 会 福 祉 ( 児 童 福 祉 )	2	7	2	5	4	4	0	57.1%	3	0	3	0	3	1	0	1	0	4.0	9.0	-	-	-		
上級試験(空欄)小計	112	367	206	161	282	147	135	186	104	82	176	96	80	40	53	3.0	3.3	-	-	-	-	-		
土 木 (特 別 考 査)	11	10	7	3	8	5	3	80.0%	2	1	1	2	1	1	0	1	0	8.0	5.5	-	-	-		
農 業 (特 別 考 査)	1	2	2	0	2	2	0	100.0%	1	0	1	1	0	1	0	1	0	2.0	-	-	-	-		
林 業 (特 別 考 査)	6	10	7	3	8	7	1	80.0%	4	3	1	4	3	1	3	2	1	2.7	-	-	-	-		
電 気 (特 別 考 査)	1	5	5	0	5	5	0	100.0%	3	3	0	3	0	1	0	1	0	5.0	-	-	-	-		
上級試験合計	131	394	227	167	305	166	139	196	112	84	186	104	82	44	55	3.1	3.9	-	-	-	-	-		

(エ) 令和2年度高知県警察官採用試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数	1次受験者数	受験率	1次合格者	2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年倍率)
警察官A男性	16	204	140	68.6%	48	30	17	8.2	3.1
警察官A女性	4	58	42	72.4%	13	9	6	7.0	3.0
計	20	262	182	69.5%	61	39	23	7.9	3.1

(才) 令和2年度高知県職員等採用初級試験実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数						第1次受験者数						受験率	第1次合格者数		第2次受験者数		最終合格者数		倍率	※参考 (昨年倍率)		
		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性						
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性															
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性															
行政	15	102	59	43	53	19	34	86	48	38	48	16	32	35	19	16	32	16	16	9	7	—	—	
警察事務	3	39	15	24	51	26	25	35	11	24	41	20	21	16	7	9	15	6	9	3	7	—	—	
学校事務	7	51	17	34	71	37	34	45	15	30	64	32	32	21	7	14	21	7	14	0	7	—	—	
選択志望職種計	25	192	91	101	175	82	93	166	74	92	153	68	85	72	33	39	68	29	39	12	21	5.0	6.0	
土木	12	23	20	3	22	3	3	22	19	3	19	3	3	20	17	3	19	17	2	14	13	1	1.6	1.9
林業	1	6	6	0	6	0	0	6	6	0	6	0	0	4	4	0	4	4	0	2	0	3.0	3.0	
初級計	38	221	117	117	194	104	95	194	99	95	194	95	95	96	54	42	91	50	41	49	27	22	4.0	4.7

(力) 令和2年度高知県警察官B採用試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数	1次受験者数	受験率	1次合格者数	2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年倍率)
警察官B男性	35	149	115	77.2%	104	86	36	3.2	3.8
警察官B女性	9	39	33	84.6%	28	23	10	3.3	6.5
計	44	188	148	78.7%	132	109	46	3.2	4.2

※ 採用予定人員は、すべて試験案内を公表した時点での人数を記載している。

工 試験成績の開示請求の状況  
令和元年度及び令和2年度の開示請求の状況は、次のとおりである。

年度	試験の種類	要綱に基づく請求			条例に基づく請求			合計					
		第1次試験 開示 対象者	請求者	請求率	第2次試験 開示 対象者	請求者	請求率	第1次試験 開示 対象者	請求者	請求率			
元	社会人経験者	267	27	10.1%	84	21	25.0%	351	27	7.7%	84	21	25.0%
	上級	158	10	6.3%	186	71	38.2%	344	10	2.9%	186	72	38.7%
	中級	16	0	0.0%	4	1	25.0%	20	0	0.0%	4	1	25.0%
	初級	104	10	9.6%	95	43	45.3%	199	10	5.0%	95	43	45.3%
	上級(特別募集)	65	9	13.8%	24	7	29.2%	89	9	10.1%	24	8	33.3%
	障害者	8	1	12.5%	22	6	27.3%	30	1	3.3%	22	6	27.3%
	計	618	57	9.2%	415	149	35.9%	1,033	57	5.5%	415	151	36.4%
2	就職氷河期世代	76	4	5.3%	16	5	31.3%	92	4	4.3%	16	5	31.3%
	社会人経験者	227	32	14.1%	106	44	41.5%	333	32	9.6%	106	44	41.5%
	上級	96	6	6.3%	186	80	43.0%	282	6	2.1%	186	81	43.5%
	初級	98	11	11.2%	96	51	53.1%	194	11	5.7%	96	52	54.2%
	上級(特別募集)	13	1	7.7%	10	3	30.0%	23	1	4.3%	10	3	30.0%
	障害者	14	0	0.0%	10	2	20.0%	24	1	4.2%	10	2	20.0%
	計	524	54	10.3%	424	185	43.6%	948	55	5.8%	424	187	44.1%

(注) 1. 「要綱」とは、採用試験に係る個人試験成績の開示事務取扱要綱、条例とは「個人情報保護条例」を指す。

2. 要綱に基づく開示対象者は

1 次試験開示対象者＝第1次受験者数－第1次合格者数

2 次試験開示対象者＝第1次合格者数



(2) 採用選考

次に掲げる場合の採用は、選考によって行っており、令和元年度及び令和2年度の採用選考の実施状況は、下記の各表のとおりである。

- ・ 4等級（係長級）以上の職へ採用する場合
- ・ 技能職へ採用する場合
- ・ 国又は人事委員会を置く他の地方公共団体の試験の合格者を、当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ かつて職員であった者をその者の任用されていた職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 現に国等の職員である者を当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 試験を行っても十分な競争者が得られない職に採用する場合
- ・ 順位の判定が困難な職に、国家試験等に基づく免許や資格を有する者等を採用する場合
- ・ 前各号のほか、人事委員会が競争試験によることが不適當であると認める場合

ア 一般職員

(障害者を対象とした採用選考試験による採用については、ウに別途再計上。)

(単位 人)

職種	年度 職の等級	元					2				
		1	2	3	4	5~7	1	2	3	4	5~7
事務系	一般事務		7		1	13	2	1	1	1	15
	管理主事等			7		6		4	7		4
	計		7	7	1	19	2	5	8	1	19
技 術 系	医師		3	1	4	※(17)		2	4	4	※(25)
	歯科医師										
	獣医師					3					
	土木		1	2			1	1	1	3	
	建築				1	1					
	薬剤師					5					4
	看護師					11					22
	保健師				1	4					6
	その他		1	3	3	13	1	2		1	25
	計		5	6	9	37(17)	2	5	5	8	57(25)
合計		12	13	10	56(17)	4	10	13	9	76(25)	

※ 医師の選考の( )は、任命権者に選考を委任しているものであり、計には含まない。

イ 警察官

(単位 人)

職種	年度 階級	元				2			
		警部以上	警部補	巡査部長	巡査	警部以上	警部補	巡査部長	巡査
警察官		9	2	4	1	7	3	8	3

ウ 障害者を対象とした採用選考試験

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、身体障害者、精神障害者及び知的障害者の雇用の促進を図ることを目的として採用選考試験を行った。実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

試験区分	年度 区分	元				2			
		受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (R2.4.1現在)	受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (R3.4.1現在)
行政 (初級試験相当)	19	3	—	3	21	3	—	3	
	5				2				
教育事務 (初級試験相当)	7	4	—	4	3	1	—	1	
	14				16				
県立病院事務 (初級試験相当)	2	1	—	1	—	—	—	—	
	5				—				
電気 (上級試験相当)	2	0	—	0	0	0	—	0	
合 計		30	8	3.8	8	24	4	6.0	4

(注) 試験区分「行政」、「教育事務」及び「県立病院事務」の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望である。

(3) 昇任試験

昇任試験は、警察官についてのみ行っており、巡査部長、警部補、警部の各階級について実施している。

合否は、筆記試験、口述試験及び術科試験の結果並びに勤務成績等の評価結果に基づき、決定している。

令和元年度及び令和2年度の警察官の昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

職種	年度 区分	元			2		
		受験者数	合格者数	倍 率	受験者数	合格者数	倍 率
警 部	一般試験	125	15	8.3	134	14	9.6
	専門試験	21	1	21.0	21	1	21.0
警 部 補	一般試験	202	33	6.1	190	25	7.6
	専門試験	54	4	13.5	58	5	11.6
巡査部長	一般試験	406	38	10.7	394	29	13.6
	専門試験	45	3	15.0	48	4	12.0
合 計	一般試験	733	86	8.5	718	68	10.6
	専門試験	120	8	15.0	127	10	12.7

(4) 昇任選考

職員の任用に関する規則第6条に定める職への昇任及び警察官の任用に関する規則第9条に規定する場合の昇任は、それぞれ選考により行っている。

令和元年度及び令和2年度の昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

ア 一般職員

(単位 人)

職種	年度 職の等級	元				2			
		1	2	3	4	1	2	3	4
事 務		11	24	114	128	17	31	64	134
技 術		7	27	11	40	8	22	54	44
合 計		18	51	125	168	25	53	118	178

(注) 5等級及び6等級への昇任については、任命権者に選考を委任している。

イ 警察官

(単位 人)

職種	年度 階級	元				2			
		警視	警部	警部補	巡査部長	警視	警部	警部補	巡査部長
警 察 官		13 (6)	13 (13)	9 (7)	2 (0)	15 (7)	4 (1)	13 (12)	10 (10)

(注) ( ) 内は退職時昇任の数である。

## 2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況

■職員の給与等に関する報告（令和2年10月28日）の骨子

期末手当・勤勉手当は、民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が、均衡していることから、改定なし

### 1. 民間給与との比較

県内84事業所のボーナスに関する調査を、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、実地によらない方法で先行実施（調査完了率 89.4%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和2年	4.20月	4.20月	4.46月	4.50月

### 2 本年の給与に関する事項

#### (1) ボーナス

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当

（参考）一般の職員の場合の支給月数（年間4.20月）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.825月	0.825月

#### (2) 月例給

職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職・・・現行の平均給与 339,196円 平均年齢 42歳2月

（対前年△2,134円、△4月）

### 3 公務運営に関する事項

#### (1) 人材の確保・育成

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑、高度化しており行政のデジタル化の推進などが課題

全国に先行して少子高齢化が進行する中、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員の能力、適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

若年人口の減少、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化等を背景に、採用試験の受験者は総じて減少傾向にあり、各種採用試験ごとに実施状況の分析・検証を行い、適宜、必要に応じて制度の見直しを行うとともに、インターネットを活用したオンラインでの説明会の開催など、募集活動や広報活動のより一層の充実・強化に取り組んでいくことが必要

併せて、在宅勤務や時差出勤などの働き方への関心が高まっていることから、働き方改革や業務効率化の取組を進めることなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくため、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、再任用職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

## (2) 人事評価制度

職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などを高めていくことが必要

## (3) 総実勤務時間の短縮

### ア 時間外勤務等の縮減

各任命権者は、時間外勤務命令の上限を規定する人事委員会規則等の下で時間外勤務縮減の取組を推進

知事部局で昨年度の過重勤務者数が大きく減少するなど長時間労働の是正に向けて進展

いまだに過重な勤務の実態にある所属は効果のある取組事例等も参考にして、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

学校現場では、学校経営マネジメントに取り組むとともに、本年4月からは県立学校の教育職員について在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間に上限を設定するなど働き方改革を進めており、引き続き市町村教育委員会とも連携し、多忙化を解消する取組を着実に推進することが必要

時間外勤務の上限を超えて特例業務に従事することを命じた場合は、任命権者は命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしており、本委員会も検証等の結果を把握し、適切な運用が図られるよう引き続き助言

各任命権者は、働き方改革やデジタル技術の活用などの社会環境の変化を踏まえて職務に応じた柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが必要

### イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

## (4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が必要であり、予防など各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

## (5) 仕事と家庭生活の両立

新たに策定した次世代育成支援行動計画において、男性職員の育児休業の取得率などに関し意欲的な目標を設定するとともに、男性職員の育休等取得支援プログラムを新たに設けて取組を推進

県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、確実に実行されることを期待

**(6) ハラスメントの防止**

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止及び解決は重要な課題

昨年度、県立学校教職員を対象として初めて実施されたものも含めた職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談やアンケートの結果を踏まえて研修の内容を更に充実させるとともに、相談窓口についてより一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

**(7) 定年の引上げ**

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少していく中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であるとして、平成30年8月、人事院が定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行い、昨年8月及び本年10月の報告において、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請

定年の引上げに当たっては、国の動きを注視しつつ、職務と責任の特殊性、人材確保の困難性など、各任命権者の実情も踏まえ、引き続き、検討を進めることが必要

**(8) 会計年度任用職員**

各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、円滑な運用に取り組むことが必要

■職員の給与に関する報告（令和2年11月17日）の骨子

月例給は、職員の給与が民間給与を下回っていることが認められたが、その較差（106円、0.03％）は極めて小さいため、改定なし

1 民間給与との比較

県内81事業所の2,904人の個人別給与を実地調査（調査完了率 86.2％）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 42歳2月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
339,302円	339,196円	106円（0.03％）

2 本年の給与に関する事項

職員の給与が民間給与を下回っているが、その較差は極めて小さなものであり、月例給の改定を行わないことが適当

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月28日報告）

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が均衡していることから、支給月数の改定を行わない

一般の職員の場合の支給月数（年間4.20月）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.825月	0.825月

### 3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して地方公共団体の当局により適当な措置がとられるべきことを要求することができる。人事委員会は、措置要求がなされたときは審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて自らこれを実行し、又は当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告を行うこととされている。

令和2年度における措置要求とその処理状況は、次のとおりである。

#### 措置の要求件数及び処理状況

##### (1) 県分

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 要求数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況							年度末 係属数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定			計 (D)	
						棄却	一部 認容	全部 認容		
1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0

##### (2) 市町村等からの受託分

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 要求数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況							年度末 係属数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定			計 (D)	
						棄却	一部 認容	全部 認容		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



#### 4 職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況

職員が任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたと思うときは、地方公務員法第49条の2の規定により人事委員会に対して審査請求をすることができる。

人事委員会はその審査請求を受理したときは、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであった給与その他の給付を回復するため必要かつ適切な措置をさせる等、その職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をすることとされている。

令和2年度における審査請求とその処理状況は、次のとおりである。

##### 審査請求件数及び処理状況

###### (1) 一般事案

###### ア 県分

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 請求数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
4	0	4	0回	4回	0回	0	0	0	1	0	0	1	3

※ 年度末係属数のうち3件は、昭和41年以前の事案である。

###### イ 市町村等からの受託分

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 請求数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
0	3	3	0回	0回	0回	0	0	0	0	0	0	0	3

###### (2) 争議事案 (県分)

(単位 件 (事案))

前年度末 係属数 (A)	年度内 請求数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
5,283 (15)	0	5,283 (15)	0回	0回	0回	0	0	0	0	0	0	0	5,283 (15)

※ 係属数は、昭和60年以前の5,283件(15事案)の大量事案である。