

平成18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 ）採用の選考	5 p
（ 3 ）昇任試験	6 p
（ 4 ）昇任の選考	7 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及び勧告の状況	8 p
職員の給与等に関する報告及び勧告（平成18年10月）	9 p
3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	11 p
4 職員に対する不利益処分に関する不服申立ての状況	12 p

「職員の給与に関する報告及び勧告」の詳細については、高知県人事委員会のホームページの「給与情報」をご覧ください。

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「職員の任用は、受験成績、勤務成績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、人事委員会は、職員採用上級試験等 5 種類の採用試験と、巡査部長昇任試験等 3 種類の昇任試験を実施している。

また、医師等の資格、免許を必要とする職及び研究職等の採用並びに一般職員等の昇任（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ができるとしている。

なお、平成 18 年度においては、平成 17 年度に引き続き、身体障害者を対象とした職員採用選考試験を実施した。

(1) 採用試験

平成 18 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、上級試験 302 名(対前年 16.8%の減)、中級試験 68 名(対前年 33.3%の増)、初級試験 191 名(対前年 6.7%の増)、警察官 628 名(対前年 7.2%の増)となっており、上級試験のみ平成 17 年度を下回った。

受験者の増加に向けて、引き続き新聞、ラジオ、テレビ、インターネット等マスメディアを活用した広報活動を積極的に行うとともに、地元大学等で開催される公務員就職希望者に対する説明会への職員の派遣などを通して、受験者の確保に努めていくことが必要である。また、質の高い人材を確保するためには、魅力ある職場づくりも欠かすことができないものであることから、任命権者も、人材の育成・活用、勤務環境の整備などに努めることが重要である。

ア 試験の実施方法等

人事委員会の行う採用試験の種類及び試験の実施内容等は、次のとおりである。

試験区分	試験の程度	試験方法	
		第 1 次試験	第 2 次試験
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 身体検査
中 級	短期大学卒業程度		論文試験 集団面接 個別面接 適性検査 身体検査
初 級	高等学校卒業程度	教 養 試 験 専門試験(技術のみ)	作文試験 集団面接 個別面接 適性検査 身体検査
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 実 技 試 験 (警察官 A(武道 指導)のみ)	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		作文試験 集団面接 個別面接 適性検査 身体精密検査

- (注) 1. 警察官 A (男性) 及び 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

平成 18 年度の採用試験は、次の日程により実施した。

試験区分	試験公告	受付期間	第 1 次試験	第 2 次試験	合格発表
上 級	5 月 12 日	5 月 15 日 ～ 6 月 1 日	6 月 25 日	7 月 24 日 ～ 7 月 28 日	8 月 15 日
中 ・ 初 級	7 月 11 日	8 月 11 日 ～ 9 月 1 日	9 月 24 日	10 月 23 日 ～ 10 月 31 日	11 月 16 日
警 察 官 A (男性・女性)	5 月 12 日	5 月 15 日 ～ 6 月 1 日	7 月 9 日	8 月 3 日 ～ 8 月 11 日	8 月 24 日
警 察 官 B (男性・女性)	7 月 11 日	8 月 11 日 ～ 9 月 1 日	10 月 15 日	11 月 9 日 ～ 11 月 15 日	11 月 30 日

ウ 採用試験の実施状況

平成 18 年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 上級試験

(単位 人)

試験区分		申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (19.4.1 現在)		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
事 務 職 種	行 政	239	176	415	134	103	237	8	12	20	-	3	5	8
		9	26	35	6	17	23							
	警察事務	10	30	40	6	20	26	0	2	2	-	0	2	2
		145	136	281	82	75	157							
	小 計	249	206	455	140	123	263	8	14	22	12.0	3	7	10
	土 木	33	8	41	24	3	27	2	0	2	13.5	2	0	2
	水 産	12	3	15	10	2	12	1	0	1	12.0	1	0	1
	合 計	294	217	511	174	128	302	11	14	25	12.1	6	7	13

(注) 行政及び警察事務の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望。

(イ) 中級試験

(単位 人)

試験区分		申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (19.4.1 現在)		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
	臨床検査技師 (県立病院)	2	9	11	1	8	9	0	1	1	9.0	0	1	1
	看 護 師	10	58	68	9	50	59	5	30	35	1.7	4	30	34
	合 計	12	67	79	10	58	68	5	31	36	1.9	4	31	35

(ウ) 初級試験

(単位 人)

試験区分		申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (19.4.1 現在)		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
事務 職種	一般事務	95	64	159	78	51	129	6	4	10	-	3	1	4
		19	25	44	18	22	40							
	警察事務	15	25	40	14	23	37	0	4	4	-	0	3	3
		50	32	82	45	23	68							
	小中学校事務	12	13	25	11	10	21	1	1	2	-	0	0	0
		46	38	84	36	33	69							
小計		122	102	224	103	84	187	7	9	16	11.7	3	4	7
土木		4	1	5	3	1	4	0	1	1	4.0	0	1	1
合計		126	103	229	106	85	191	7	10	17	11.2	3	5	8

(注) 一般事務、警察事務及び小中学校事務の受験者数は上段が第一志望、下段が第二志望。

(工) 警察官

a 高知県志望者

(単位 人)

試験区分		受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (19.4.1 現在)
A	男性	322	65	5.0	58
	男性(武道指導)	7	1	7.0	1
	女性	43	3	14.3	3
B	男性	224	46	4.9	41
	女性	32	4	8.0	3
合計		628	119	5.3	106

b 他団体志望者(共同実施分)

(単位 人)

志望団体	区分	採用予定者数	受験者数			合格者数
			第一志望	第二志望	合計	
東京	A	3	2	80	82	2
	B	2	5	4	9	2
大阪	A	3	3	99	102	2
	B	2	4	1	5	3
合計		10	14	184	198	9

エ 試験成績の開示請求の状況

(単位 人、%)

試験区分	第一次試験			第二次試験		
	開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率
上 級	224	11	4.9	78	37	47.4
中 級	16	1	6.3	52	6	11.5
初 級	147	3	2.0	44	10	22.7
警 察 官	338	22	6.5	290	74	25.5
合 計	725	37	5.1	464	127	27.4

(注) 第一次試験の人数には、第二次試験受験者で最終合格決定日までに辞退した人を含む。

(2) 採用の選考

次に掲げる場合の採用は、選考によって行っており、平成 18 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又は順位の判定が困難な職に採用する場合
- ・ 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

（身体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、ウで別途計上）

（単位 人）

職種の等級		職の等級				
		1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5~7 等級
事務系	一般事務	1	2	4	6	18
	管理主事等		4	10	1	2
	計	1	6	14	7	20
技術系	医師		2	6	10	(23)
	獣医師					1
	土木		2	1		1
	林業					
	建築					
	情報管理		1			
	職業訓練指導員					
	研究員					
	その他					3
	計		5	7	10	5(23)
合計		1	11	21	17	25(23)

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）

職種の階級		階級			
		警部以上	警部補	巡査部長	巡査
警察官		5	2	1	2

ウ 身体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	区分	受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (19.4.1現在)
警察事務 (初級試験相当)		20	4	-	4
		4			
小中学校事務 (初級試験相当)		4	1	-	0
		18			
合 計		24	5	4.8	4

(注) 警察事務及び小中学校事務の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望。

(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定結果に基づき、決定している。

平成 18 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)

階級	区分	受験者数	合格者数	倍 率
警 部	一般試験	95	19	5.0
	専門試験	14	2	7.0
警 部 補	一般試験	163	25	6.5
	専門試験	64	4	16.0
巡査部長	一般試験	311	37	8.4
	専門試験	48	2	24.0
合 計	一般試験	569	81	7.0
	専門試験	126	8	15.8

(4) 昇任の選考

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。

平成18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	職の等級	1等級	2等級	3等級	4等級
	事務	12	27	5	66
技術	6	21	13	48	
合計	18	48	18	114	

(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	階級	警視	警部	警部補	巡査部長
	警察官	23(7)	39(36)	20(13)	14(5)

(注) ()内は退職時昇任の数を再掲している。

2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

職員の給与等に関する報告及び勧告（平成18年10月）

給与等に関する報告及び勧告の骨子

給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 18 年 10 月 6 日
高知県人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- (1) 月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)の改定を見送り
月例給は、公民給与の較差が極めて小さく水準改定を見送り
期末・勤勉手当は、民間の支給割合などを総合的に勘案して、改定なし
- (2) 比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し
- (3) 管理職手当を定率制から定額制に移行
- (4) 3人目以降の子等に係る扶養手当の引上げ

1 公民給与の比較

〔公民給与の比較方法の見直し〕

民間の給与をより適正に職員の給与に反映させるため、公民給与の比較方法の見直し

ア 比較対象企業規模

従来の「100人以上」から「50人以上」に変更

イ 比較対象従業員

ライン職の民間役職者の要件を変更

要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大

ウ 比較における対応関係の整理

給料表の再編や比較対象企業規模の見直しに伴い、企業規模 50人以上 100人未満の企業の各役職段階との対応関係を設定

〔月例給〕

較差 47円 0.01%〔行政職: 現行給与 381,104円 平均年齢 43歳 11月〕

(特例条例による給与の減額措置後の較差は 11,551円 3.13%)

給与水準の改定を見送り

*〔参考〕比較方法の見直しを行わなかったとした場合の公民較差 1.11%(4,240円)

〔期末・勤勉手当(ボーナス)〕

民間の支給割合(4.40月)、国等の支給状況、本年度からの給与水準引下げによる昇給への影響などを総合的に勘案して、支給月数の改定なし

2 勧告の内容

(1) 諸手当

国家公務員の諸手当の改定に準じて改定

管理職手当の定額化

・管理職員の職務・職責を端的に反映できるように管理職手当を定率制から定額制に移行

地域手当の支給割合改定

・平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの間の支給割合を引き上げ

東京	13%	14%	大阪・名古屋	11%	12%
----	-----	-----	--------	-----	-----

扶養手当

・子等のうち 3 人目以降の手当額 5,000円 6,000円

(2) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

3 報告の内容

(1) 給与に関する事項

特殊勤務手当について、人事院は、引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを図るための検討を進めるとしており、その動向を見守っていく必要がある。

勤務実績の給与への反映について、平成19年からの実施に向けての準備を進める必要がある。

現行の勤勉手当に係る評定期間と業務評価に係る評定期間に差異が生じる場合にはそれぞれの評定期間に整合性をもたらすよう見直しが必要。

昇格運用の見直しについて実施のための準備を進める。

公立学校の教員の給与について、人材確保法に基づく優遇措置の見直しが検討されていることから、文部科学省などの動向に注視していく必要がある。

人事院が行った国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に関する意見の申し出の趣旨を踏まえ、育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについて検討する必要がある。

(2) 公務運営に関する事項

公務員人事管理の向かうべき方向として、中核を担う人材は、採用試験を通じて確保し、職業公務員として育成していくことを基本としながらも、外部人材の登用や、仕事と家庭生活の調和を図るため多様な勤務形態を用意することなどを検討していくとしている国の取組の動向を注視していく必要がある。

管理職員又は全職員を対象として実施されている新たな人事評価制度については、客観的で公正性や透明性が高いものにしていくよう、さらに検討を重ねていく必要がある。

国において本年秋から導入することとしている経験者採用システムの実施内容を注視していく。

総実勤務時間の短縮には、引き続き、積極的に取り組む必要がある。

時間外勤務については、事務の簡素・合理化、業務配分の見直し、目安時間による時間管理等により、更に縮減に向けて取り組む必要がある。併せて、管理的地位にある職員は、事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努め、時間外勤務の多い職場については、その要因の把握に努め、職場全体で取り組むことが重要である。

年次有給休暇については、計画的・連続的な取得が図られるよう、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である。

健康管理については、職員の心身両面にわたる健康の保持・増進を図ることは重要であり、メンタルヘルス対策については、今後とも有効な対策に取り組む必要がある。

職業生活と家庭生活の両立を支援することは、公務能率の維持・向上のためにも重要であり、育児休業等を取得しやすい環境を整備するための必要な措置について、引き続き検討を進めるとともに、男性職員の育児参加を推進することが必要である。

育児のための短時間勤務の制度及び自己啓発等休業の制度の導入については、本県の事情等を考慮し検討していく必要がある。

セクシュアル・ハラスメントの防止については、任命権者において取組がなされており、相談件数も減少しているが、引き続きその防止に努めることが重要である。

公務員倫理については、行政に対する県民の信頼を確保するため、職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、公正な職務の執行に精励することが必要である。

4 給与の減額措置

職員の給与については、厳しい財政状況におかれていることなど諸般の事情を考慮して緊急避難的な時限措置として、特例条例により平成20年3月31日までの期間を限った措置として減額措置が実施されているが、職員の士気及び生活への影響などが憂慮されるところであり、期間が満了次第、本来の給与水準が確保されることを期待する。

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。

平成 18 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

(単位 件)

前年度末係属数 (A)	年度内要求数 (B)	計 (A) + (B)	処 理 状 況			年度末係属数
			判定	取下	計	
1,102	1	1,103	0	0	0	1,103

係属数には、昭和 43 年の 1,101 件の大量事案を含む。

4 職員に対する不利益処分に関する不服申立ての状況

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不服申立てをすることができる。

人事委員会はその不服申立てを受理したときは、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。

平成18年度における不服申立てとその処理状況は、次のとおりである。

不服申立て件数及び処理状況

(単位 件)

(1)(一般事案)(県分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
8	1	9	5回	2回	7回	0	0	0	1	1	8

係属数には、昭和41年以前の3件を含む。

(一般事案)(受託分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
3	0	3	6回	1回	7回	0	0	0	0	0	3

(2)(争議事案)(県分)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (B)	計 (A)+(B)	準備 手続	口頭 審理	計	処 理 状 況					年度末 係属数
						判 定	打 切	却 下	取 下	計	
6,113	0	6,113	3回	-	3回	0	0	0	0	0	6,113

係属数には、昭和60年以前の5,283件の大量事案を含む。