

平成24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	6 P
	(3) 昇任試験	7 P
	(4) 昇任選考	8 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	
	職員の給与等に関する報告及び勧告（平成24年10月9日）の骨子	9 P
3	職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	13 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	14 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、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、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（警察官の昇任試験の実施については、警察本部長に委任）。

また、医師、獣医師等の競争試験によることが不適當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 年度から実施している身体障害者を対象とした職員採用選考試験は、平成 24 年度も実施した。

(1) 採用試験

平成 24 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 900 名（対前年 8.0%の減）、中級試験 29 名（対前年 60.8%の減）、初級試験 269 名（対前年 11.8%の減）、警察官 431 名（対前年 14.8%の減）となっており、全採用試験において平成 23 年度を下回った。

中級試験の受験者数の減少は、前年度は実施した「看護師（県立病院）」の試験区分を任命権者が実施する選考試験としたことが、主な原因である。

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（ホームページ、携帯サイト（平成 20 年度作成））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、地元大学で開催される公務員就職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、質の高い優秀な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。

試験の種類	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	(行政・TOSA 以外) 教養試験 専門試験 (行政・TOSA のみ) 記述式試験 論文試験	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	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
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 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	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 小論文試験 身体検査 体力試験	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)、大阪府警察本部及び兵庫県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24年度の採用試験は、次の日程により実施した。

試験の種類	試験公告	受付期間	第1次試験	第2次試験	合格発表
上 級 (行政・TOSA)	4月13日	4月16日 ～5月8日	5月27日	7月21日～ 8月1日	8月31日
上 級	4月24日	5月7日 ～5月18日	6月24日		
中・初級	7月10日	8月15日 ～8月31日	9月23日	11月3日～ 11月7日	12月4日
警察官 A (男性・女性)	4月13日	4月16日 ～5月18日	7月8日	8月6日～ 8月13日	9月5日
警察官 B (男性・女性)	7月10日	8月15日 ～9月5日	10月14日	11月12日～ 11月16日	12月5日

ウ 採用試験の実施状況

平成24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)

	申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (25. 4. 1現在)			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計	
選択志望職種 (事務職種)	行政	287	157	444	217	123	340	21	14	35	—	19	13	32
		26	27	53	17	24	41							
	警察事務	20	29	49	13	23	36	0	4	4	—	0	4	4
		86	61	147	62	51	113							
	学校事務	22	17	39	12	16	28	3	3	6	—	3	3	6
小計	329	203	532	242	162	404	24	21	45	9.0	22	20	42	
行政・TOSA	226	163	389	184	146	330	8	10	18	18.3	7	9	16	
土木	35	5	40	24	2	26	10	1	11	2.4	10	1	11	
建築	5	3	8	1	3	4	0	1	1	4.0	0	1	1	
電気	17	1	18	12	0	12	4	0	4	3.0	3	0	3	
水産	10	3	13	6	2	8	1	0	1	8.0	1	0	1	
林業	13	7	20	12	5	17	2	2	4	4.3	2	2	4	
農業	31	13	44	24	10	34	4	3	7	4.9	4	3	7	
保健師	1	14	15	1	12	13	0	5	5	2.6	0	5	5	
化学	22	10	32	16	9	25	2	0	2	12.5	2	0	2	
社会福祉 (児童福祉)	1	7	8	1	7	8	0	3	3	2.7	0	2	2	
社会福祉 (心理)	3	19	22	2	14	16	0	2	2	8.0	0	1	1	
医療ソーシャルワーカー (県立病院)	1	2	3	1	2	3	0	1	1	3.0	0	1	1	
合 計	694	450	1,144	526	374	900	55	49	104	8.7	51	45	96	

(注) 選択志望職種の各試験区分の欄中、上段が第一志望、下段が第二志望である。

(イ) 中級試験

試験区分	申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (25.4.1現在)		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計
司書	3	29	32	3	26	29	0	1	1	29.0	0	1	1

(ウ) 初級試験

試験区分	申込者数			受験者数			合格者数			倍率	採用者数 (25.4.1現在)			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		男	女	計	
選択志望職種 (事務職種)	行政	101	61	162	90	54	144	7	9	16	—	6	7	13
		27	38	65	26	34	60							
	警察事務	12	27	39	11	26	37	0	3	3	—	0	3	3
		32	31	63	28	29	57							
	学校事務	32	38	70	31	33	64	2	9	11	—	1	8	9
		73	54	127	65	48	113							
小計	145	126	271	132	113	245	9	21	30	8.2	7	18	25	
県立病院事務	1	2	3	1	2	3	0	0	0	—	0	0	—	
土木	16	0	16	12	0	12	6	0	6	2.0	5	0	5	
林業	10	0	10	9	0	9	1	0	1	9.0	1	0	1	
合計	172	128	300	154	115	269	16	21	37	7.3	13	18	31	

(注) 選択志望職種の各試験区分の欄中、上段が第一志望、下段が第二志望である。

(工) 警察官

a 高知県志望者

(単位 人)

試験区分		区分	受験者数	合格者数	倍率	採用者数 (25.4.1現在)
A		男性	211	51	4.1	42
		女性	28	6	4.7	5
B		男性	148	38	3.9	36
		女性	44	5	8.8	5
合計			431	100	4.3	88

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1志望	第2志望	合計	
東京	A	3	4	46	50	2
	B	2	9	33	42	2
大阪	A	3	2	84	86	3
	B	2	2	61	63	0
兵庫	A	3	4	56	60	2
	B	2	3	36	39	3
合計		15	24	316	340	12

工 試験成績の開示請求の状況

(単位 人、%)

試験区分	第1次試験			第2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	671	53	7.9%	125	45	36.0%
中級	25	3	12.0%	3	0	0.0%
初級	194	12	6.2%	38	13	34.2%
警察官	206	10	4.9%	125	40	32.0%
計	1,096	78	7.1%	291	98	33.7%

(注) 1. 上記は、高知県個人情報保護条例第23条の規定に基づく口頭による開示請求の状況である。

2. 第1次試験の人数には、第2次試験受験者で最終合格決定日までに辞退した者を含む。

(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、平成 24 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相当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		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		6	9	3	12
	管理主事等			4	1	
	計		6	13	4	12
技術系	医師		4	4	4	
	獣医師					5
	土木	1	1	2		
	研究員					1
	薬剤師					4
	看護師					42
	その他		1	1	1	15
	計	1	6	7	5	67
合計		1	12	20	9	79
任命権者委任分(医師)						11

(注) 医師の 5 等級以下の職への採用については、任命権者に選考を委任していることから、人事委員会の実施した選考分と区別し、「任命権者委任分(医師)」として個別計上した。

イ 警察官

(単位 人)

職種	階級	警部以上	警部補	巡査部長	巡 査
	警 察 官		9	2	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。その実施状況は、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 (25.4.1現在)
行政 (初級試験相当)		8	2	—	2
		2			
学校事務 (初級試験相当)		3	1	—	1
		8			
合 計		11	3	3.7	3

(注) 行政及び学校事務の受験者数は、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。

可否は、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24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	区分	受験者数	合格者数	倍 率
	警 部	一般試験	92	15
専門試験		32	3	10.7
警 部 補	一般試験	167	32	5.2
	専門試験	49	3	16.3
巡査部長	一般試験	350	42	8.3
	専門試験	24	4	6.0
合 計	一般試験	609	89	6.8
	専門試験	105	10	10.5

(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。

平成24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	16	41	57	43
技術	9	20	47	73	
合計	25	61	104	116	

(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	10 (8)	1 (30)	10 (12)	15

(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24年10月9日）の骨子

1 ボーナスは2年ぶりの引下げ、月例給は改定なし

～ 行政職の平均年間給与は△1.9万円（△0.3%） ～

(1) 民間のボーナス（3.84月）との均衡を図るため、期末・勤勉手当を引下げ（△0.05月分）

(2) 月例給は、職員が民間を上回っていることが認められたが、その較差は極めて小さく、改定なし（△244円、△0.07%）

(3) 月例給の改定がなく、ボーナスのみの引下げは今回が初めて

2 国家公務員に準じて高齢層職員の昇給・昇格制度を見直し

(1) 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（給与条例改正）

(2) 高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減（人事委員会規則改正）

1 民間給与との比較

県内104事業所の3,702人の個人別給与を実地調査（調査完了率 99.0%）

【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（ラスパイレース方式）

民間給与 (A)	職員 (行政職) の給与 (B) (平均年齢 43歳7月)	較差 (A) - (B) ((A-B) ÷ B × 100)
354,905円	355,149円	△244円 (△0.07%)

(参考) 高知県職員の給与は、平成25年3月31日まで、特例条例により部長級の管理職手当が10%減額されている

この減額措置後の職員の給与は355,087円で、較差は△182円（△0.05%）となる

【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
平成24年	3.84月	3.90月	3.94月	3.95月

2 改定の内容

(1) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引下げ 3.90月分 → 3.85月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期		12月期	
24年度	期末手当	1.225月	(支給済み)	1.325月	(現行1.375月)
	勤勉手当	0.65月	(支給済み)	0.65月	(改定なし)
25年度以降	期末手当	1.20月		1.35月	
	勤勉手当	0.65月		0.65月	

(2) 実施時期

ア 平成24年12月期の期末手当・勤勉手当

改正給与条例の公布日の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

- イ 平成25年度以降の期末手当・勤勉手当
平成25年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢43歳7月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
平成24年	5,719,233円	5,700,548円	△18,685円

3 給与制度の改正

(1) 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正

人事院が50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するという観点で見直すこととした昇給・昇格制度については、給与制度は国家公務員に準拠するという本県の基本的な考え方があること等により、国家公務員に準じた措置とすることが必要

(注) 人事院勧告及び報告における昇給・昇格制度の改正内容

- ・ 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
- ・ 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減

(2) 実施時期

平成25年4月1日

4 給与に関する報告事項

(1) 月例給

- ア 職員の給与が民間給与を上回っているが、その較差は極めて小さなものであることから、月例給の改定を行わないことが適当
- イ 平成22年から国家公務員に対して措置されている50歳台後半層の給与の減額措置については、本年の民間給与実態調査に併せて行った調査の結果、この年齢層における職員の給与は民間を下回っているか、若しくはほぼ均衡している状況にあり、生涯給与としても給与水準はほぼ均衡していること、また、本年4月の職員の給与が民間給与とほぼ均衡していることなどから、引き続き国と同様の措置を講ずることとはしないが、今後とも、国や全国の状況を注視していくことが必要
- ウ 給与構造改革における経過措置額は、イの調査において、この措置の対象である中高年齢層の職員の給与が民間とほぼ均衡しているか、若しくは民間を下回っている状況にあり、生涯給与としても給与水準はほぼ均衡していること、本年4月の職員の給与と民間給与がほぼ均衡していることなどを総合的に勘案すると、直ちに見直すことは適切でなく、引き続き検討していくことが必要

(2) その他給与に関する事項

- ア 自転車使用者に係る通勤手当については、本年も引き続き調査を行った結果、おおむね県内の民間実態と均衡しており、国や全国の都道府県の状況にも大きな変動はないため、特段の見直しを行う必要はないこと
- イ 勤務実績の昇給への反映については、その前提となる人事評価における評価の客観性や安定性、被評価者の納得性などが重要であり、常に改善の余地がないかという視点を持ちながら、制度や運用の更なる充実を図るよう引き続き努力していくことが必要

5 公務運営に関する報告事項

(1) 人事評価制度

人事評価制度については、引き続き、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

そのためには、制度の趣旨や実施方法などが職員全体によく理解されていること

が重要であり、面談の機会などを通して制度理解を深めるとともに、制度や運用全般について、工夫や改善の余地がないかといった視点を持ち、これまでの取組を検証しながら、更に実効性を高めることが必要

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

縮減に向けた様々な取組にもかかわらず、南海地震対策などの危機管理の事例等により時間外勤務は増加傾向も見られ、なお業務の進め方の工夫・改善などに努めることが重要

これまでの対策に更なる工夫を加えながら、一所属の問題とせず部局での対応、効果的な事例の全庁での情報共有など、一層きめ細かに縮減に向けて取り組むとともに、管理的地位にある職員は、なお一層適切な勤務時間管理に努めることが必要

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、職場全体で縮減に取り組むことが重要

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

(3) 健康管理

引き続き、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、働きやすい環境づくりに向けた職員参加型の職場環境改善など新たな取組もスタートしたが、引き続き重点的な取組が必要

そのため、これまでの取組の効果の検証なども行いながら、予防から再発の防止に至るまでの各段階に応じた有効な対策に取り組むことなどが重要

(4) 職業生活と家庭生活の両立

引き続き、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、母性保護に関する取組や男性職員の育児参加を促進することが必要

次世代育成支援行動計画（後期計画）については、措置状況の公表が求められている趣旨等からも、引き続きその実現に向けた有効な対策に取り組むことが必要

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、日本再生戦略で目標設定するという国の動きを参考にしながら、取得しやすい環境の整備を着実に進めることが必要

(5) 良好な勤務環境の確保

セクシュアル・ハラスメントについては、職員間に一定の理解は進んできたものの、その性格上水面下のものとなりがちなことや、職員が気付かずに周囲を不快にさせるといったこともあり、引き続き意識の啓発、相談制度の一層の周知などに努めていくことが必要

パワー・ハラスメントについては、指導との線引きが難しいケースもあり、指導に際して上司が心がけるべきポイントを示すなど、研修での取り上げ方の工夫などによる管理職員等の意識の向上、新たな相談窓口制度の周知などに努めていくことが必要

(6) 公務員制度改革

国家公務員制度改革関連法案が国会で審議されているが、地方公務員についても、総務省において、全国知事会など関係地方団体から意見を聴取しながら制度の構築に向けた作業が進められてきており、引き続き、その動向を注視していくことが必要

(7) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については、国家公務員は新たな再任用制度で臨むという政府の方針が出され、基本的には、地方公務員も同様の方向になる見込み

新たな再任用の制度化に当たっては、既に運用されている再任用の状況なども踏まえながら、想定される職の確保や給与等の勤務条件、再任用される職員のモチベーションといった様々な検討課題について、引き続き国の検討状況を注視しながら対応していくことが必要

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 24 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) 一般事案

ア 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							計 (D)	年 度 末 係 属 数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定					
						棄却	一部 認容	全部 認容			
0	3	3	1	1	1	0	0	0	3	0	

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 要求数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況							計 (D)	年 度 末 係 属 数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定					
						棄却	一部 認容	全部 認容			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

(2) 争議事案 (県分)

(単位 件 (事案))

前年度末 係属数 (A)	年度内 要求数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況							計 (D)	年 度 末 係 属 数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定					
						棄却	一部 認容	全部 認容			
1,101 (1)	0	1,101 (1)	0	0	0	0	0	0	0	1,101 (1)	

※ 係属数は、昭和 43 年の 1,101 件 (1 事案) の大量事案である。

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。

平成24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

(1) 一般事案

ア 県分

(単位 件)

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (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	判 定			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
3	1	4	2回	1回	3回	0	0	0	1	0	0	1	3

※ 年度末係属数は、昭和41年以前の3件である。

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 申立数 (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	判 定			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
0	1	1	2回	0回	2回	0	0	0	0	0	0	0	1

(2) 争議事案 (県分)

(単位 件 (事案))

前年度末 係属数 (A)	年度内 申立数 (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	判 定			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。