

- 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、法律上、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、法律上、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つては1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（平成29年4月1日現在）

区 分	具 体 的 な 取 組		
	一般行政職員	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
評価の対象者	全職員（併任職員、評価対象期間中に勤務実績のない休職者等は除く。） ※県警一般行政職員は警察に同じ。	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は除く。）	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・休職者等は除く。）
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定者に対する研修を実施	なし
評価時期	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
評価結果の反映	人事配置、給与（昇給・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。	評価対象者と評価者の面談を年3回実施 ・学校目標達成への意欲醸成、資質能力の伸長 ・次年度の目標設定に向け、意欲を喚起	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・キャリア開発を目的とした「業務管理・キャリア開発シート」の作成を実施 ※県警一般行政職員は警察に同じ。	学校教育目標を踏まえた自己目標を定める教職員の自己申告制度を実施	評価期間における発揮した能力、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

平成28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、給料水準の引上げ	平成28年4月1日
初任給調整手当の見直し	・ 初任給調整手当の支給月額の上限の引上げ	平成28年4月1日
期末手当の支給割合の改定	・ 期末手当の支給割合を0.1月分引下げ	平成28年11月30日
管理職手当の見直し	・ 管理職手当の支給月額の引上げ	平成28年4月1日
扶養手当の見直し	・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで引下げ、子に係る手当額を引上げ（平成31年度まで経過措置を実施）	平成29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）
給与構造改革における経過措置額の廃止	・ 平成18年給与構造改革における経過措置（現給保障）の廃止 ・ 廃止により生ずる原資を用い、給料表の構造を是正（行政職1・2級相当は1.6パーセント引下げ、行政職3級以上相当は1.9パーセント引上げ）	平成24年4月1日 （人事委員会勧告を受けて実施） （経過措置：平成25年3月31日まで）