

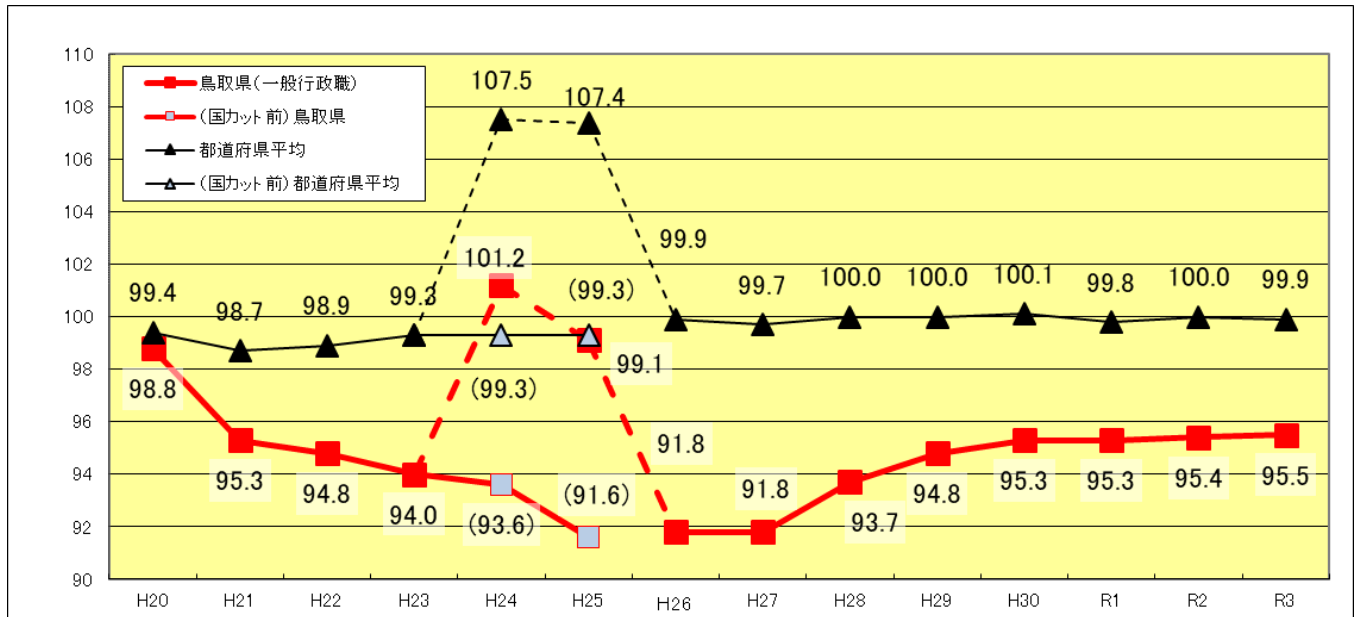
| | | | |
|-------------|-----------|---------|---------|
| 医療職 | 大学卒 | 194,700 | 188,400 |
| | 短大3卒 | 184,700 | 177,400 |
| 看護師等 医療職 | 短大3卒 | 209,800 | 207,800 |
| 海事職 | 大学卒(航海士等) | 231,600 | — |
| | 大学卒(甲板員等) | 216,500 | — |
| 現業職 | 高校卒 | 150,600 | — |

(8) 職員の経験年数別及び学歴別の平均給料月額状況(令和4年4月1日現在)

| 区分 | 経験年数 | 10年 | 20年 | 25年 | 30年 | 40年 (大卒は35年) |
|--------------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| | | 一般行政職 | 262,900円 | 333,738円 | 361,611円 | 385,988円 |
| | 高校卒 | 233,327円 | 303,357円 | 312,014円 | 345,715円 | 396,358円 |
| 警察職 | 大学卒 | 301,142円 | 377,910円 | 416,392円 | 418,950円 | 422,286円 |
| | 高校卒 | 262,296円 | 344,936円 | 376,847円 | 402,610円 | 413,108円 |
| 高等学校 教育職 | 大学卒 | 308,991円 | 375,662円 | 396,798円 | 405,160円 | 416,234円 |
| | 高校卒 | — | ※1 290,433円 | ※2 302,480円 | ※3 350,671円 | ※4 382,233円 |
| 小・中学校 教育職 | 大学卒 | 307,163円 | 374,142円 | 391,632円 | 401,909円 | 409,225円 |
| 研究職 | 大学卒 | 268,900円 | ※5 308,900円 | 360,200円 | 408,225円 | 414,100円 |
| 薬剤師等 医療職 | 大学卒 | ※6 263,933円 | 342,425円 | — | — | — |
| | 高校卒 | — | — | — | 318,233円 | — |

- (注) 1 「経験年数」は、採用後の年数に採用前の職歴等の期間を県職員の期間として換算した年数を加算したものです。
2 ※1から※6までの各欄は、該当職員数がわずかであるため、次に掲げる経験年数の職員の平均給料月額を代わりに記載しています。
※1：21年、※2：26年、※3：31年、※4：39年、※5：19年、※6：11年
3 経験年数別の職員がいない又は職員数が少ない職については、記載していません。

(9) 一般行政職の給料月額の国との比較(ラスパイレス指数)の状況



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数です(各年4月1日現在)。
100より大きいと県の平均給与が国を上回り、100より小さいと県の平均給与が国を下回っていることを表します。
2 平成24年度及び25年度の破線は、国家公務員の給与を一時的に平均7.8%減額する措置が行われていたときのラスパイレス指数です。この措置の影響を取り除いたラスパイレス指数(実質値)は実線で表示しています。

(10) 職員の給与の削減のための特例措置の状況

該当なし。

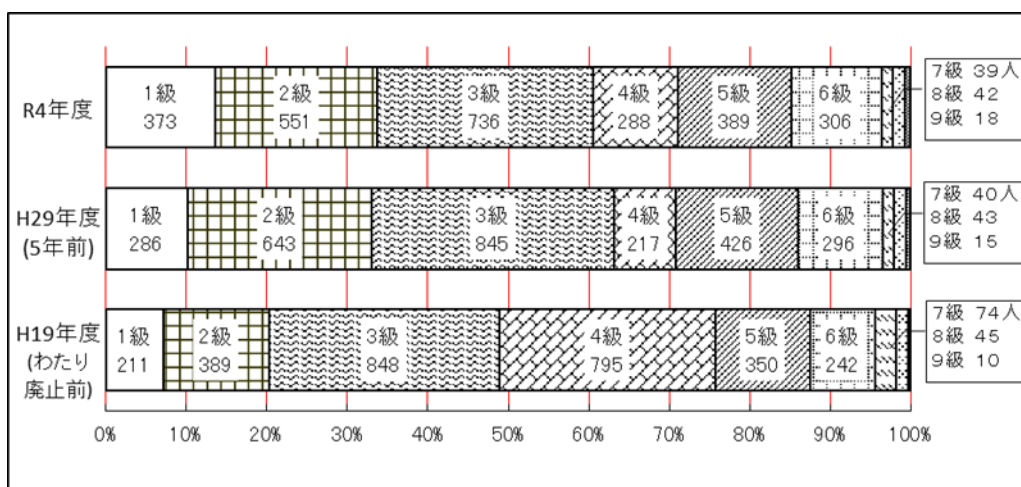
なお、本県では、時限的、特例的ないわゆる「給与カット」を行っていませんが、「わたり」の廃止や諸手当の見直し等本県独自の給与制度の適正化を行い、併せて県内民間の水準を考慮した給与改定を行うことにより、恒常的に「給与カット」と同等以上の人件費削減効果をあげているところです。

(11) 一般行政職の級別の職員数及び給料表の状況（令和4年4月1日現在）

| 区分 | 標準的な職内容 | 職員数 | 構成比 | 1号給の給料月額 | 最高号給の給料月額 |
|----------|---------|-----|-------|----------|-----------|
| 1級(1・2級) | 主事及び技師 | 373 | 13.6% | 146,100円 | 247,600円 |
| 2級(3級) | 主事及び技師 | 551 | 20.1% | 195,500円 | 304,200円 |
| 3級(4・5級) | 係長 | 736 | 26.8% | 231,500円 | 351,500円 |
| 4級(6級) | 課長補佐 | 288 | 10.5% | 264,200円 | 381,000円 |
| 5級(7級) | 課長補佐 | 389 | 14.2% | 289,700円 | 393,000円 |
| 6級(8級) | 課長 | 306 | 11.2% | 319,200円 | 409,200円 |
| 7級(9級) | 課長 | 39 | 1.4% | 362,900円 | 442,200円 |
| 8級(10級) | 次長 | 42 | 1.5% | 408,100円 | 467,100円 |
| 9級(11級) | 部長 | 18 | 0.7% | 458,400円 | 522,200円 |

- (注) 1 級は、一般行政職の職務を、その難易度等に応じて分類したものです。
 2 ()内の数値は、平成18年度から実施した職務の級の構成の変更以前の級です。
 3 標準的な職務内容は、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

ア 鳥取県の職位（職務の級）別職員割合の推移



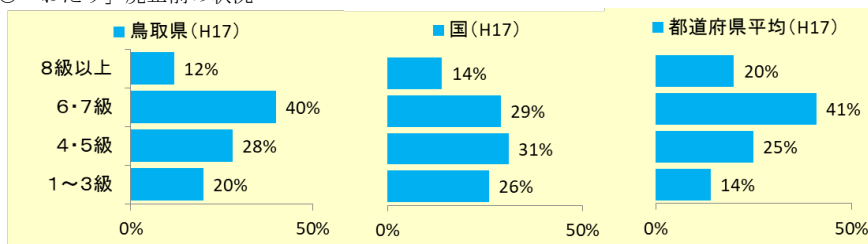
- (注) 「わたり」の廃止（平成18年2月）に伴い、円滑な制度移行を図るため、平成19年度末まで2年間を重点期間として、課長補佐級、係長級の整理等を行った上で、平成20年4月1日に給料の級・号給の切替えを行いました。そのため、平成20年度以降は平成19年度に比べ、4級の職員の数が大きく減り、一方、2級の職員数は大きく増えています。

イ 職位（職務の級）別職員割合の国比較（行政職給料表適用者）



- (注) 1 都道府県平均の数値は、各都道府県人事委員会が公表している行政職給料表の在級分布の状況を基に職務の級により区分・集計したものです。なお、東京都及び大阪府については独自給料表であり比較できないため集計の対象になっていません。
 2 この表は行政職給料表適用者を対象としたものであるため、一般行政職（（6）注1を参照。）を対象としている上記2つの表とは職位別の職員割合は一致しません。

○ 「わたり」廃止前の状況



- (注) 1 「わたり」の廃止とは「わたり」は、年功的に給与を決定する仕組みであり、職員の給与は職務の内容や責任の重さに応じたものでなければ

ならないことが定められている地方公務員法の規定に照らして、不適切な面があったことから、抜本的に見直しを行い、平成18年2月に廃止したものです。

- 平成17年当時の行政職給料表の職務の級は11級まででありました。当時の1～3級、4・5級、6・7級、8級以上がそれぞれ現在の1・2級、3級、4・5級、6級以上に対応します。
- 都道府県平均の数値は、平成17年に各都道府県人事委員会が公表した行政職給料表の在級分布の状況を基に職務の級により区分・集計したものです。なお、東京都及び大阪府については独自給料表であり比較できないため、また、京都府はデータがないため、集計の対象となっていません。

ウ 「わたり」の廃止に伴う職務の級の切替えの例（行政職の場合）

| 職名 | H18.2以前 (見直し前) | H18.4.1 (給与構造改革による給与切替後) | 見直し後(経過措置) | | 制度 完成後 |
|----|-------------------|-----------------------------|---|---|-----------|
| | | | H19.4.1 | H20.4.1 (H23.4.1までの4年間給料 月額の激減緩和措置あり) | |
| 主査 | 7～8級 | 5級 | 廃止 →課長補佐級へ昇任しない限り、 4級暫定主任(課長補佐級へ) | 廃止 →係長級へ昇任しない限り、1～2級へ | 廃止 |
| 係長 | 4～6級 | 3～4級 | | 4級廃止 →課長補佐級へ昇任しない限り、3級へ | 3級 |
| 主任 | 4～6級 | 3～4級 | | 廃止 →係長級へ昇任しない限り、1～2級(主事級)へ | 廃止 |
| 主事 | 1～4級 | 1～3級 | | 3級廃止 →係長級へ昇任しない限り、1～2級(主事級)へ | 1～2級 |

(12) 昇給への勤務成績の反映状況（令和3年度）

昇給号数は、昇給日前1年間の勤務成績（本県では「人事評価」）に基づき次に掲げる表の区分により決定しています。なお、昇給日は毎年4月1日です。

| 階層 | 区分 | | 昇給区分 | | | | |
|-----------------------|-----------|-------------------|----------------|------------|-------------------|-------------|---------|
| | | | I 極めて 良好 | II 特に良好 | III 良好 (標準) | IV やや不良 | V 不良 |
| 非管理職 (課長補佐級 以下) | 人事評価 | | | | S～B C(単年) | C (2年連続) | D |
| | 昇給 号給数 | 50歳を超えない職員 | | | 4 | 2 | 0 |
| | | 50歳を超え、55歳を超えない職員 | | | 2 | 1 | 0 |
| | | 55歳を超える職員 | | | 1 | 0 | 0 |
| 管理職 (課長級以上) | 人事評価 | | | S、A | B | C | D |
| | 昇給 号給数 | 50歳を超えない職員 | | 6 | 3 | 2 | 0 |
| | | 50歳を超え、55歳を超えない職員 | | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | | 55歳を超える職員 | | 2 | 1 | 0 | 0 |

- 非管理職については、基本的にⅢを適用しています。ただし、人事評価がC又はDの場合には、Ⅳ以下の適用があります。
- 管理職については、人事評価に基づきⅡ～Ⅴの適用があります。
- 評価期間中に昇任、博士号取得等があった場合には、人事評価による区分より1区分上位の昇給区分に決定します。また、評価期間中に懲戒処分があった場合や病気休暇取得、欠勤等により勤務日数が一定割合を下回る場合には、人事評価の結果にかかわらず、Ⅳ又はⅤに決定します。（非管理職及び管理職共通）
- 知事部局の管理職層において、Ⅱ以上に決定された職員の割合は、75.4パーセントでした。
- 50歳を超える職員の標準の昇給号給数を2号給（55歳を超える職員は1号給）に抑制しています。
- 初任層職員とは、新卒採用後一定期間にある職員及びこれに相当する職員です。

(13) 職員手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

(ア) 概要

民間企業におけるボーナスに相当する手当です。そのうち、勤勉手当は、勤務成績に応じて支給額を決定します。

(イ) 制度内容（令和4年4月1日現在）

(算定方法)

期末手当 = 基準日の給料月額等 × 支給割合 × 期間率

勤勉手当 = 基準日の給料月額等 × 成績率 × 期間率

- 「基準日」は、6月1日又は12月1日です。
- 「基準日の給料月額等」は、基準日の給料月額に、職制上の段階、職務の級等に応じた加算額等を加えた額です。
- 勤勉手当の「成績率」は、基準日以前6月間の勤務成績を5段階に評価し、それに応じて率を決定します。
- 「期間率」は、基準日以前6月間に勤務していない期間がある場合に、その期間の長さに応じて減額する率です。

(令和3年度の支給割合及び成績率)

| 区分 | 再任用職員以外の職員 | | | 再任用職員 | | | 国(再任用職員以外の職員) | | |
|------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | 期末手当 | 勤勉手当 | 計 | 期末手当 | 勤勉手当 | 計 | 期末手当 | 勤勉手当 | 計 |
| 6月期 | 1.215月分 (1.015) | 0.785月分 (0.985) | 2.0月分 (2.0) | 0.655月分 (0.555) | 0.395月分 (0.495) | 1.05月分 (1.05) | 1.275月分 (1.075) | 0.95月分 (1.15) | 2.225月分 (2.225) |
| 12月期 | 1.185月分 (0.985) | 0.765月分 (0.965) | 1.95月分 (1.95) | 0.655月分 (0.555) | 0.395月分 (0.495) | 1.05月分 (1.05) | 1.275月分 (1.075) | 0.95月分 (1.15) | 2.225月分 (2.225) |
| 計 | 2.40月分 (2.0) | 1.55月分 (1.95) | 3.95月分 (3.95) | 1.31月分 (1.11) | 0.79月分 (0.99) | 2.1月分 (2.1) | 2.55月分 (2.15) | 1.9月分 (2.3) | 4.45月分 (4.45) |

- 勤勉手当の成績率は、総額を算出するための支給割合を掲げています。最も多くの職員に適用される支給割合は6月期が0.77月(0.97月)、12月期が0.75月(0.95)です。
- ()内の数値は、特定幹部職員(次長級以上の職員)に適用される支給割合及び成績率です。