

# 平成29年度 第21回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成30年2月21日(水) 午前9時40分から10時15分まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

## 三 出席者

- 1 人事委員 委員長 上田博久  
委員 中原都  
委員 小松哲也
- 2 事務局職員 事務局長 今岡誠一 次長兼任用課長 山添久  
給与課長 吉野一朗 係長 富山哲明  
係長 湯ノ口修 係長 足立陽子  
係長 古川真史
- 3 傍聴者 なし

## 四 議 題

- 議案第1号 平成30年度鳥取県職員及び警察官採用試験実施計画の変更について  
議案第2号 選考により採用する職に係る承認について(言語聴覚士)  
報告第1号 平成29年度新規採用職員アンケート結果について

## 五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、公開とすることについて全員の合意を得た。

### ◇議案第1号

平成30年度鳥取県職員及び警察官採用試験実施計画の変更について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説 明】

平成30年度の標記実施計画を次のとおり変更しようとするもの。

#### 1 概要

多様な経験・視点や発想を持つが公務員試験対策を敬遠して民間へ流れていた層を受験者に取り込み、より多様で有為な人材を確保するため、第1次試験の教養試験、専門試験、論文試験を廃止し、民間企業で利用されている適性検査であるSPI3と個々の持つ多様な経験などの有用性等を記述してもらうアピールシートを導入した事務(チャレンジコース)を県職員(大学卒業程度)に新設することとし、決定済の実施計画「第1次試験の概要」に該当コースに係る試験種目を追記する。

#### 2 変更箇所(下線)

試験の種類	(略)	1次試験		(略)
		概 要	合格者発表日	

鳥取県職員 採用試験 (大学卒業程度)		試験日：6月24日(日) (6/25) 会場：鳥取, 米子, 東京, 大阪 内容：【事務等】 ・教養試験(チャレンジコース以外) ・SPI3(基礎能力)(チャレンジコース) ・専門試験(総合分野・チャレンジコース以外) ・エントリーシート(総合分野コース) ・アピールシート(チャレンジコース) ・論文試験(チャレンジコース以外) ・適性検査 【警察行政】 ・教養試験・専門試験 ・適性検査	7月5日(木)  (7/6)	
---------------------------	--	---	----------------------	--

◇議案第2号

選考により採用する職に係る承認(言語聴覚士)について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

職員の任用に関する規則第19条第2項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県営病院事業管理者から次のとおり申請があり、適当と認められるので申請のとおり承認しようとするもの。

1 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	採用理由
言語聴覚士	1名程度	・職員の退職による欠員補充

2 採用予定日

平成30年6月1日

3 選定方法

病院局において選考を実施。

(1) 試験内容

専門試験(専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験)、面接試験(個別面接による人物、専門的知識についての口述試験)

(2) 受験資格

ア 年齢

昭和33年4月2日以降に生まれた者

イ 資格・免許

言語聴覚士免許を有する者又は平成30年4月30日までに同免許を取得する見込みの者。

4 人事委員会の判断

上記の職は、「常に選考によるものとするが、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要するもの」として整理されている職であり、また、選定方法も適当であると判断する。

【質疑】

委員

時期的にほとんどかたの就職は決まっておリ、求職者数も少ないと思われる。いい人材が応募いただけるか若干心配ではある。

◇報告第1号

平成29年度新規採用職員アンケート結果について、事務局が説明した。

【説明】

## 平成29年度 新規採用職員アンケート調査結果

### 1. 目的

県職員採用試験に合格して採用された新人職員に対して、志望動機等を把握し今後の人材確保施策等へ反映させる。

### 2. 調査方法

- 平成29年度の新規採用職員111人を対象にアンケート調査(無記名)を実施
- 有効回答は108人(回収率97.3%)。

【内訳】

- 事務職 : 回答数 69人(うち女性33人)
- 専門職 : 回答数 39人(うち女性12人)

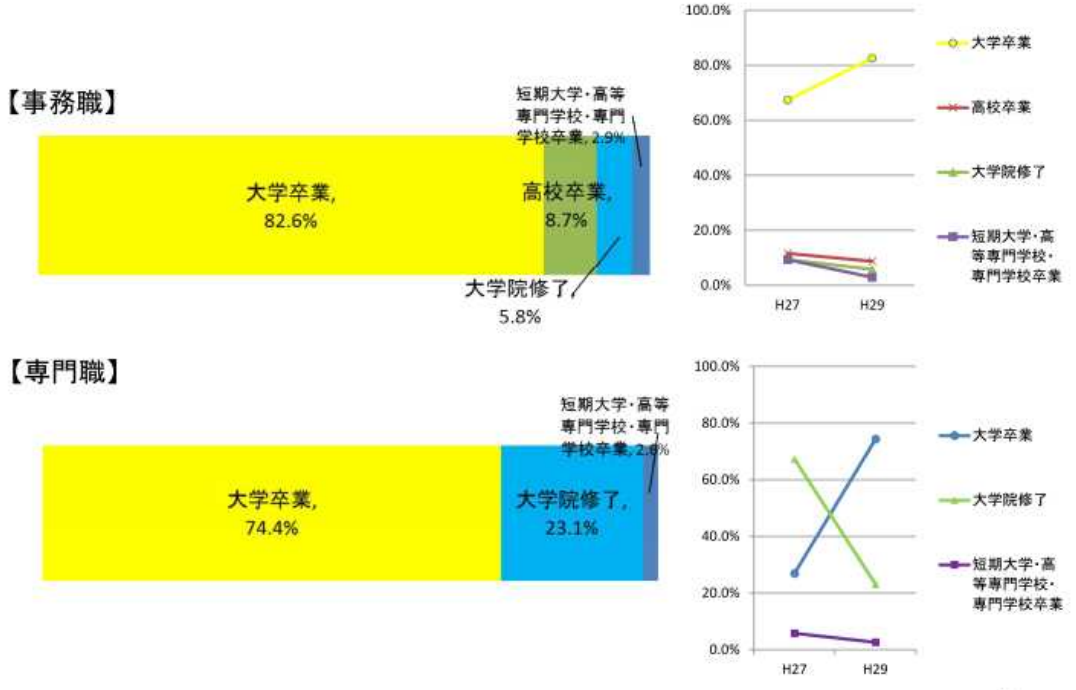
※職種:土木、農業、林業、獣医師、薬剤師(公衆衛生)、社会福祉、保育士 等

※平成27年度に続き2回目の調査

**平成30年2月  
鳥取県人事委員会事務局**

報告第一号

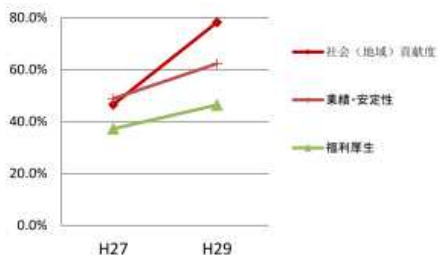
## 1. 最終学歴



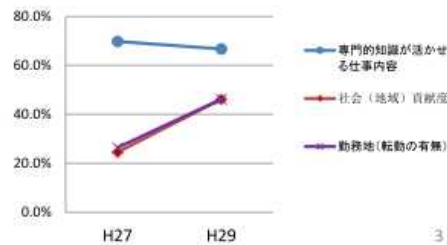
## 2. 就職先を検討するに当たり重視する(重視した)事項【複数回答可】

○事務職では、「社会(地域)貢献度」が78.3%と最も多く、次いで「業績・安定性」等となっている。  
 ○専門職では、「専門的知識が活かせる」が66.7%と最も多く、次いで「勤務地(転勤の有無)」等となっている。  
 ○H27年度調査に比べ、「社会(地域)貢献度」の割合が、事務職、専門職とも増加している。

【事務職】



【専門職】

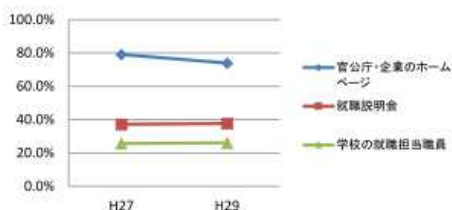
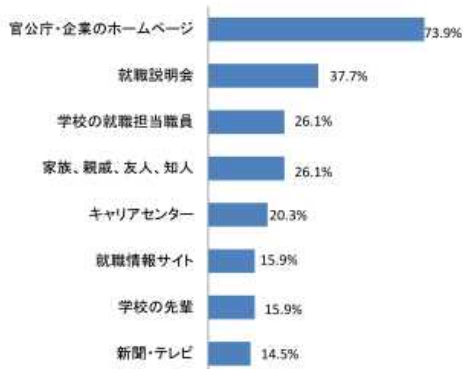


3

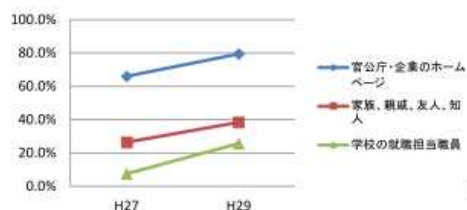
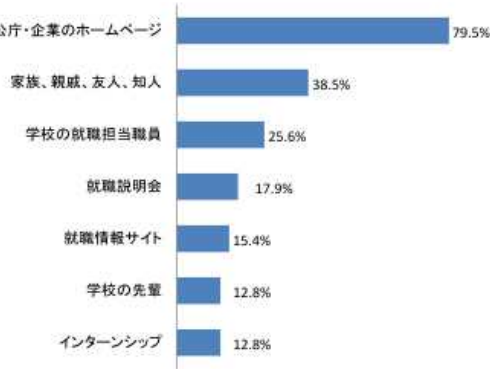
## 3. 就職情報を収集する際の活用媒体【複数回答可】

○事務職、専門職とも、「官公庁・会社ホームページ」が圧倒的に多く、次いで学校の就職担当職員、就職説明会、家族等が2位・3位を占めている。  
 ○H27年度調査と傾向に変化なし。

【事務職】



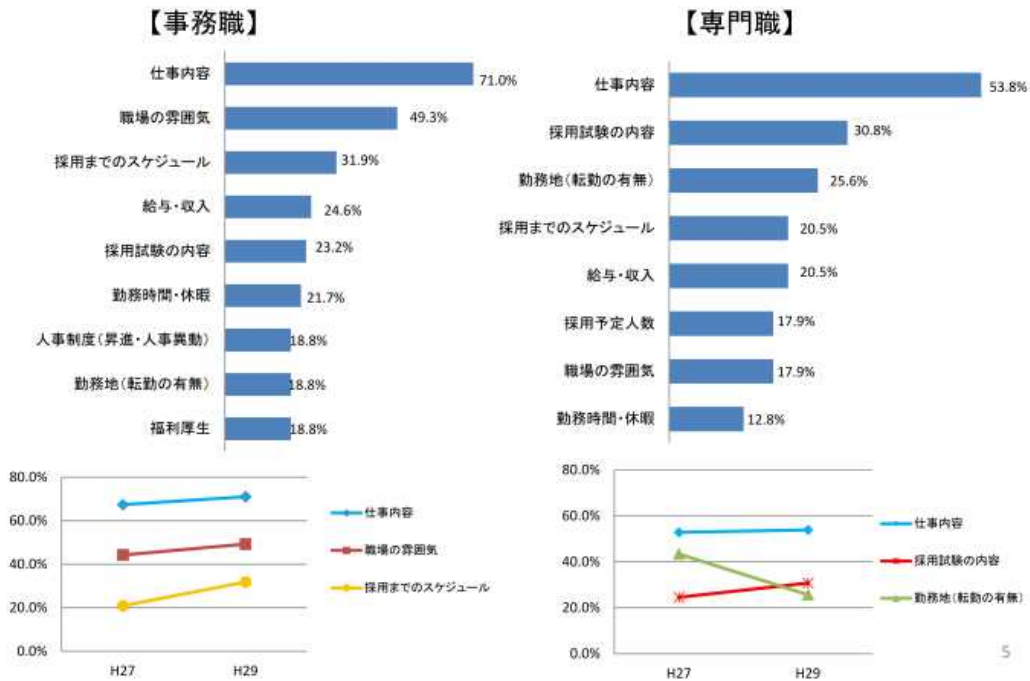
【専門職】



4

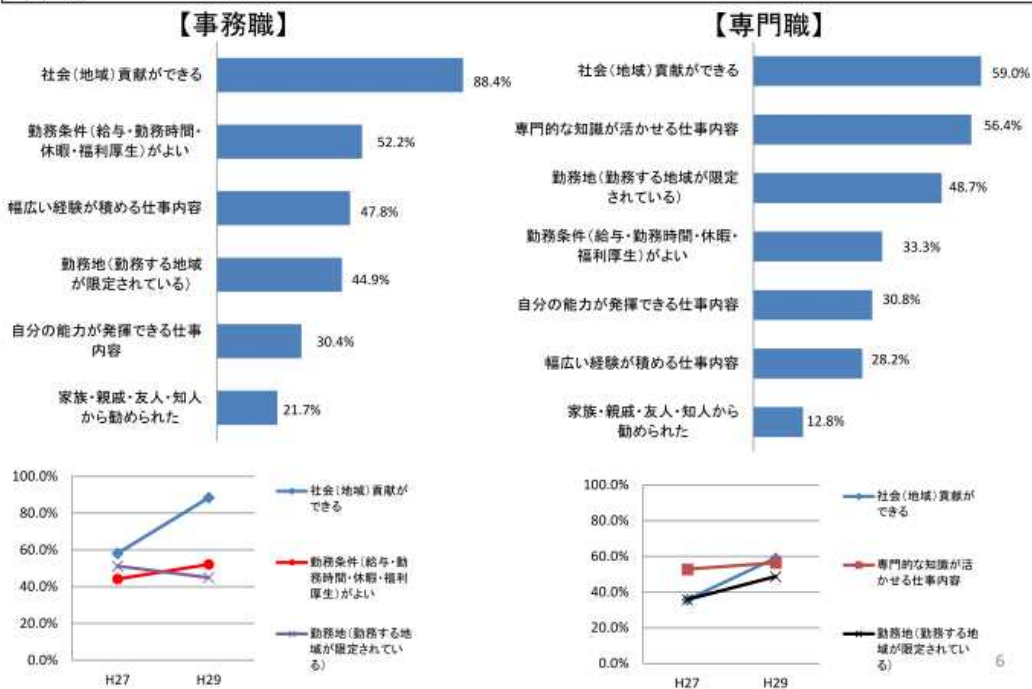
## 4. 就職前に入手しなかった採用情報【複数回答可】

○事務職、専門職とも、「仕事内容」、「職場の雰囲気」、「給与・収入」、「採用までのスケジュール」等が上位となっている。  
○H27年度調査と同様、「仕事内容」が最も多い。



## 5. 地方公務員を目指した理由【複数回答可】

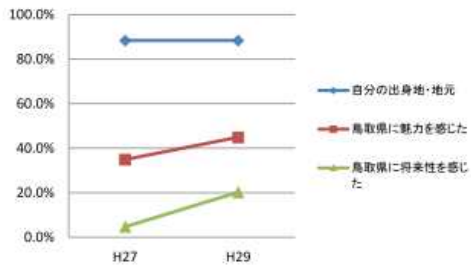
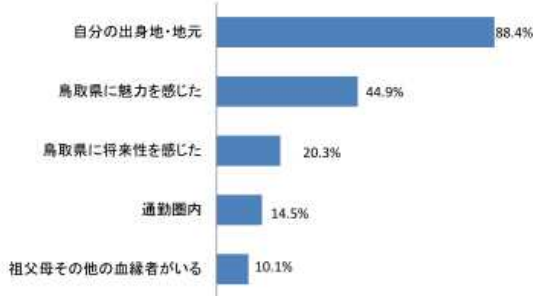
○事務職、専門職とも、「社会(地域)貢献ができる」が1位となっている。  
○H27年度調査に比べ、「勤務条件(給与・勤務時間・休暇・福利厚生)がよい」や「勤務地(勤務する地域が限定されている)」が増えている。



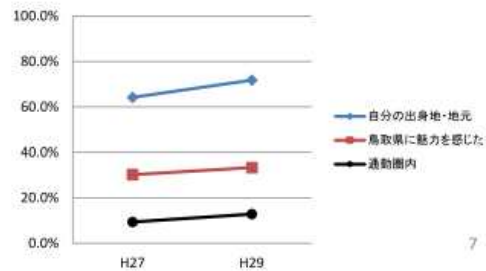
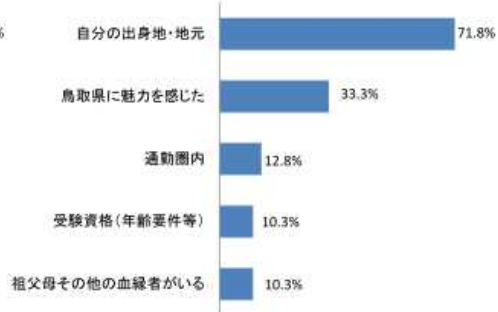
## 6. 鳥取県職員を選じた理由【複数回答可】

○事務職、専門職とも「自分の出身地・地元」が最も多く、次いで「鳥取県に魅力を感じた」等となっている。  
○H27年度調査とほぼ同様の傾向。

【事務職】



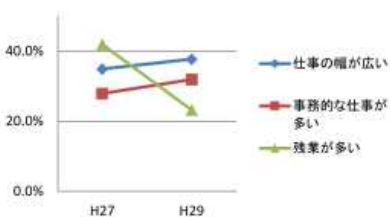
【専門職】



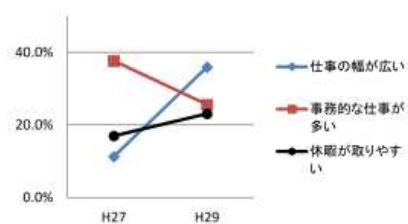
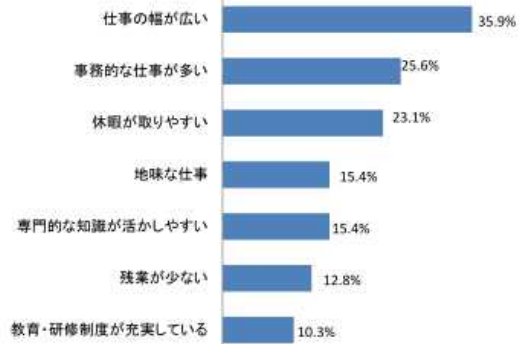
## 7. 採用後に感じたギャップ【複数回答可】

○事務職、専門職とも「仕事の幅が広い」が最も多く、次いで「事務的な仕事が多い」等となっている。  
○H27年度調査に比べ、事務職、専門職とも上位を占めていた「残業が多い」が減少。

【事務職】



【専門職】

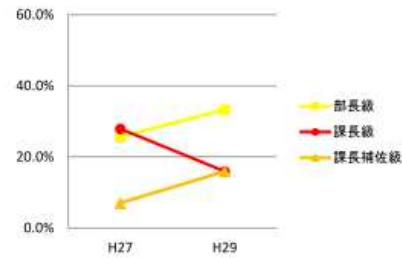




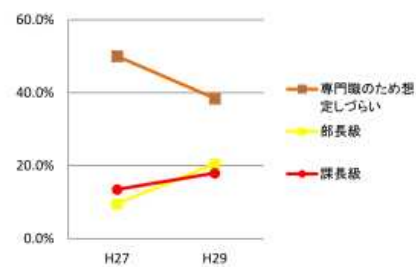
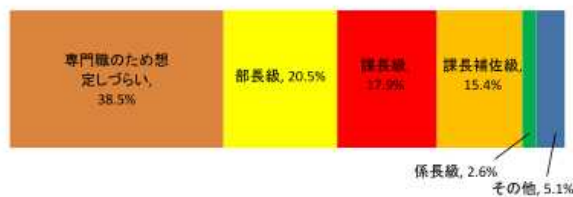
## 8. 県職員として、将来どこまで昇任(昇進)したいか。

- 事務職では、「部長級」が1位となっており、次いで、「課長級」、「課長補佐級」等となっている。
- 専門職では、「専門職のため想定しづらい」が最も多く、次いで、「部長級」等となっている。
- H27年度調査に比べ、事務職、専門職とも「部長級」が増加。

### 【事務職】



### 【専門職】

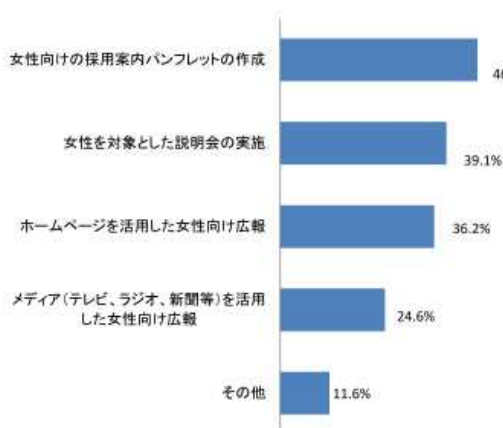


9

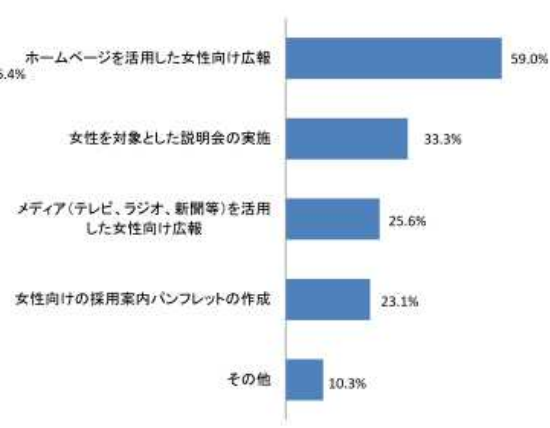
## 9. 女性受験者を増加させるための広報 【2つまで回答可】

- H29年度初めての項目
- 事務職は「パンフレット作成」が、専門職は「ホームページ」が最も多かった。
- その他、育休、産休、転勤等への配慮に関する情報提供を、という意見もあった。

### 【事務職】



### 【専門職】

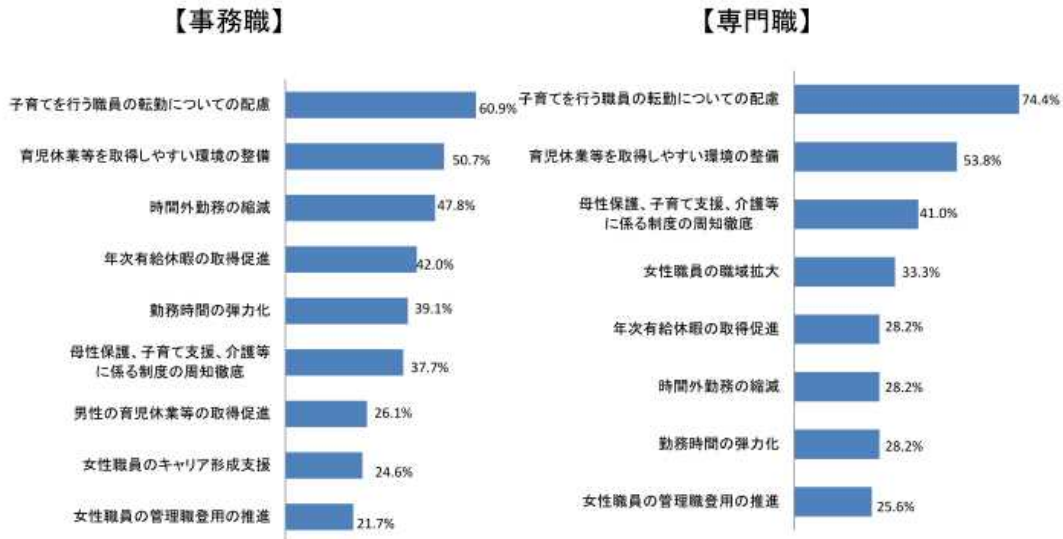


「その他」…▼女性管理職のメディア露出。実際に満足して働き続ける女性職員の紹介。▼家庭や育休の充実、勤務地の配慮が得られるという情報提供。▼育休・産休を取得した先輩のキャリアを具体的に。▼転勤への配慮がどれくらいされるのかについての不安払拭。▼産休育休後の人材を対象とした広報。▼女性職員のキャリアプラン事例の紹介。

10

## 10. 女性受験者を増加させるための取組（広報以外）【5つまで回答可】

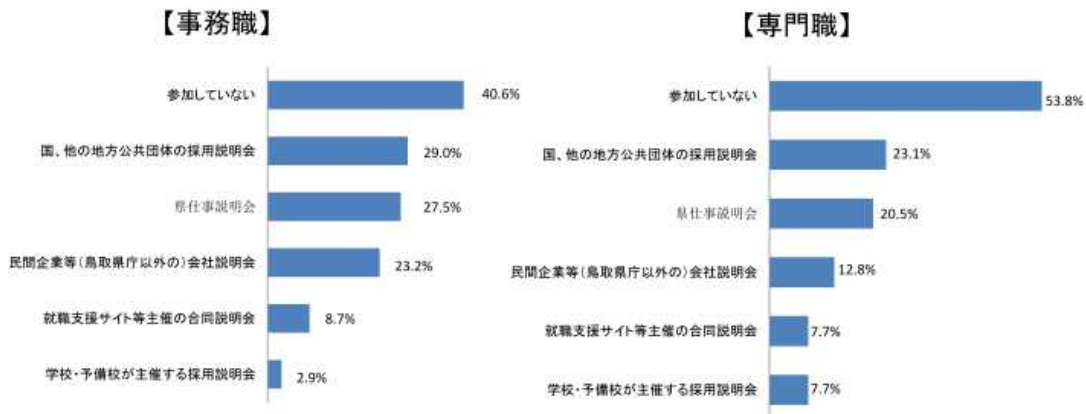
○H29年度初めての項目  
 ○事務職、専門職ともに、「子育てを行う職員の転勤についての配慮」が最も多く、次いで「育児休業等を取得しやすい環境の整備」等となっている。



11

## 11. 就職活動時に参加した説明会【複数回答可】

○H27年度から項目を一部内容変更（民間企業や就職支援サイトの就職説明会への参加状況を追加）  
 ○事務職では40.6%、専門職では53.8%が説明会に参加していない。  
 ○就職支援サイトの説明会ではマイナビ、リクナビが主流。



「就職支援サイト」の主催者…マイナビ、リクナビ、DODA

12



## 先輩職員からのメッセージ

- ☆ 人口が少ない鳥取県だからこそ、住民の方との距離が近く、より**地域に密着**した活動ができると思います。
- ☆ **鳥取愛**があるなら鳥取県職員は最高の選択肢だと思います。
- ☆ 新人であっても予想以上に大きな仕事を任せられ、**公務員界のベンチャー企業**に入った気分で仕事をしています。
- ☆ 鳥取県の**ワークライフバランス**へ向けた取組みは素晴らしく感じております。職場には親しみやすい上司・同僚も多く、働きやすい職場環境です。
- ☆ **少ない予算、少ない働き手であってもそれを克服**するためにどうすればよいかを考え、実践できるのがこの職場の魅力です。
- ☆ 多種多様な業務（まちづくり、移住定住対策、施設管理、自然保護、文化・スポーツ振興など）に取り組めるので、自分自身の知識や能力、見識が広がり、**成長を実感**できる！
- ☆ **職場の雰囲気**が最高すぎて毎日楽しいです。皆さんが入庁する頃には私も最高の先輩になっておきますのでぜひ来てください！
- ☆ 県民の皆様にご貢献できてとてもやりがいのある仕事です。**ぜひ一緒に働きましょう！**

### 【質 疑】

委 員

これからはネットをいかに活用して安上がりに広報するかだな。

事務局

SNS等で拡散していただければありがたい。

委 員

地方公務員を目指した理由として、社会貢献ができるから、というのが多いのはすばらしいことだ。

委 員

志望動機は社会貢献できるからということだが、実際入庁してからそのように感じているのだろうか。間接的には貢献していると思うが。

事務局

採用後に感じたギャップとして、事務的な仕事が多い、というのがその辺の気持ちを表しているのかもしれない。

委 員

例えば、事務的な仕事が多い、専門的知識が活かしにくいという採用後のギャップがあるが、間接的にでも社会貢献であるというのが認識できずに、3、4年たって意欲喪失してしまう心配がないだろうか。

最初から、どんな職場でもそういう意識で仕事に取り組まないといけないという動機付けをしていかないといけないのかなと思う。

委 員

無記名だから、少し本音に触れられたかなという感じがする。

### 六 次回人事委員会の開催

平成30年2月27日（火）午前9時40分から開催することとした。