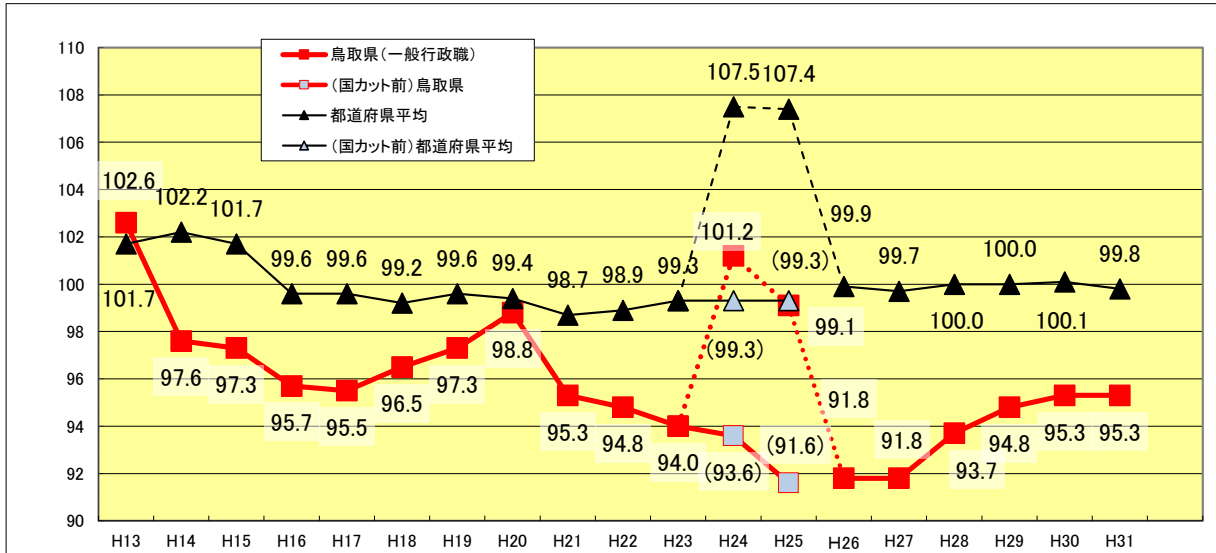


|             |     |    |          |          |          |          |          |
|-------------|-----|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 薬剤師等<br>医療職 | 大学卒 | ※4 | 253,200円 | 350,180円 | —        | 365,367円 | —        |
| 現業職         | 高校卒 | —  | —        | —        | 291,600円 | 290,771円 | 303,175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※4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。  
 ※1：26年、※2：31年、※3：36年、※4：9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（ラスパイレズ指数）の状況



- (注) 1 ラスパイレズ指数とは、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14年度の大きなラスパイレズ指数の変動は、平成14年度から職員の給与を削減する措置を行ったことが主な要因です。（鳥取県では、民間の雇用情勢が大変厳しい状況であったことから、平成14年度から平成16年度までの3年間、職員の給与を削減し、それによって得られた財源を雇用創出施策の実施に充てました。また、地方交付税の大幅な削減等により、県財政が非常に深刻な状況であったため、平成17年度から平成19年度までの3年間、職員の給与を削減し、県財政の再建を支えました。）  
 3 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ズ指数です。この措置の影響を取り除いたラスパイレズ指数（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。

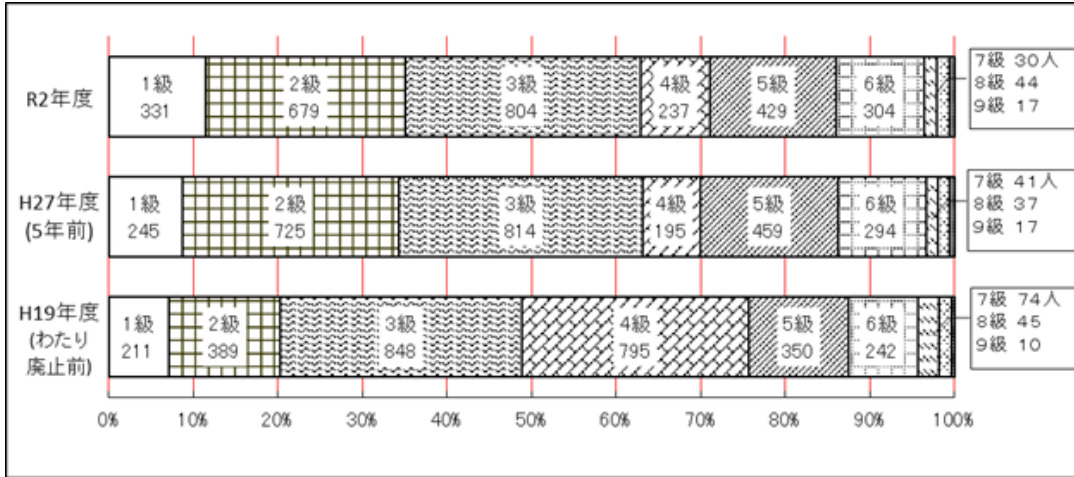
なお、本県では、時限的、特例的ないわゆる「給与カット」を行っていませんが、「わたり」の廃止や諸手当の見直し等本県独自の給与制度の適正化を行い、併せて県内民間の水準を考慮した給与改定を行うことにより、恒常的に「給与カット」と同等以上の人件費削減効果をあげているところです。

(11) 一般行政職の級別の職員数及び給料表の状況（令和2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  | 331 | 11.5% | 143,000円 | 247,800円  |
| 2級(3級)   | 主事及び技師  | 679 | 23.5% | 193,300円 | 304,700円  |
| 3級(4・5級) | 係長      | 804 | 27.9% | 229,600円 | 352,200円  |
| 4級(6級)   | 課長補佐    | 237 | 8.2%  | 262,800円 | 381,700円  |
| 5級(7級)   | 課長補佐    | 429 | 14.9% | 288,900円 | 393,800円  |
| 6級(8級)   | 課長      | 304 | 10.5% | 319,500円 | 410,000円  |
| 7級(9級)   | 課長      | 40  | 1.4%  | 363,400円 | 443,100円  |
| 8級(10級)  | 次長      | 44  | 1.5%  | 408,900円 | 468,100円  |
| 9級(11級)  | 部長      | 17  | 0.6%  | 459,400円 | 523,400円  |

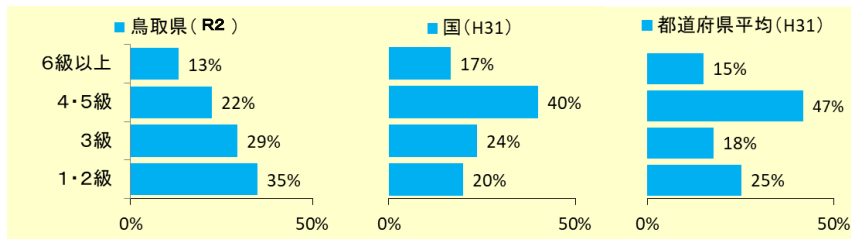
- (注) 1 級は、一般行政職の職務を、その難易度等に応じて分類したものです。  
 2 ( )内の数値は、平成18年度から実施した職務の級の構成の変更以前の級です。  
 3 標準的な職務内容は、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

ア 鳥取県の職位（職務の級）別職員割合の推移



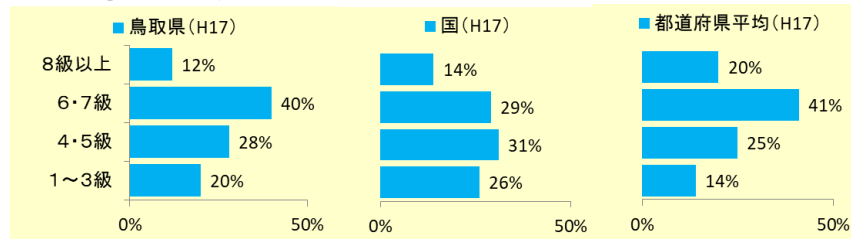
(注) 「わたり」の廃止（平成18年2月）に伴い、円滑な制度移行を図るため、平成19年度末まで2年間を重点期間として、課長補佐級、係長級の整理等を行った上で、平成20年4月1日に給料の級・号給の切替えを行いました。そのため、平成20年度以降は平成19年度に比べ、4級の職員の数が大きく減り、一方、2級の職員数は大きく増えています。

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となっておりません。  
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ぬ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。  
2 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。  
3 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おりません。

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