

# 三重県の人事行政の運営等の状況について

県では、県民の皆さんが“しあわせ”を実感できる三重県をつくっていくため、平成16年度からおおむね10年先の県政のめざす将来像とその実現に向けて、「県民しあわせプラン」を推進しており、このたび平成19年度からはじまる「第二次戦略計画」を策定したところです。

引き続き、県民しあわせプランを着実に推進していくために、県を取り巻く環境変化に的確に対応した組織の見直しや職員数の削減など簡素で効率的な組織運営をめざすとともに、人件費の抑制など歳出の徹底的な見直しを進めています。また、限られた財源を重点的かつ効率的に配分し、「みえ行政経営体系」による体系的・効果的な県政運営や、「質の行政改革」を推進することにより、県民の皆さんに質の高い行政サービスが提供できるよう努めています。

そこで、県民の皆さんに、行政サービスの担い手である県職員の勤務実態などを知っていただき、透明性を高めることによって、より適正な人事行政の運営を確保するため、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、県職員の任免や給与などの状況をお知らせします。

平成19年9月28日

## 一 人事行政の運営の状況

- 1 任免及び職員数に関する状況
- 2 給与の状況
- 3 勤務時間その他の勤務条件の状況
- 4 分限及び懲戒処分の状況
- 5 サービスの状況
- 6 研修及び勤務成績の評定の状況
- 7 福祉及び利益の保護の状況
- 8 その他知事が必要と認める事項

## 二 人事委員会の業務の状況

- 1 競争試験及び選考の状況
- 2 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
- 3 勤務条件に関する措置の要求の状況
- 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

# 一 人事行政の運営の状況

## 1 任免及び職員数に関する状況

### (1) 新規採用者数

職員の採用は、行政需要の動向や今後の退職者数などを考慮して行っています。平成18年度及び平成19年4月1日の職員の新規採用の状況は次のとおりです。

競争試験

(単位：人)

平成18年度 (平成18年4月1日～平成19年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	12 ( 4 )
	福祉技術	2 ( 1 )
	環境	1 ( 0 )
	化学	1 ( 0 )
	林学	1 ( 1 )
	農学	3 ( 1 )
	水産	2 ( 1 )
	総合土木	8 ( 1 )
	機械	2 ( 0 )
	薬学	5 ( 4 )
	保健師	1 ( 1 )
	小計	38 ( 14 )
	B	警察事務
司書		1 ( 1 )
小計		7 ( 4 )
C	一般事務	2 ( 0 )
	総合土木	1 ( 0 )
	警察事務	2 ( 1 )
	小計	5 ( 1 )
民間	行政	3 ( 0 )
	化学	1 ( 0 )
	総合土木	2 ( 0 )
	小計	6 ( 0 )
警察官A		99 ( 7 )
警察官B		65 ( 4 )
小計		164 ( 11 )
市町立 学校職 員B	学校事務	7 ( 5 )
	学校栄養士	3 ( 3 )
	小計	10 ( 8 )
市町立学 校職員C	学校事務	2 ( 1 )
	小計	2 ( 1 )
合 計		232 ( 39 )

平成19年4月1日		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	23 ( 5 )
	福祉技術	4 ( 2 )
	環境	2 ( 0 )
	化学	2 ( 0 )
	林学	2 ( 0 )
	農学	6 ( 3 )
	水産	2 ( 1 )
	総合土木	15 ( 2 )
	建築	1 ( 1 )
	電気	2 ( 0 )
	薬学	4 ( 3 )
	保健師	1 ( 1 )
	小計	64 ( 18 )
	B	警察事務
小計		4 ( 2 )
C	一般事務	6 ( 3 )
	総合土木	1 ( 0 )
	警察事務	2 ( 2 )
	小計	9 ( 5 )
民間	行政	3 ( 1 )
	化学	2 ( 0 )
	総合土木	4 ( 0 )
	小計	9 ( 1 )
警察官A		78 ( 2 )
警察官B		32 ( 3 )
小計		110 ( 5 )
市町立 学校職 員B	学校事務	9 ( 1 )
	小計	9 ( 1 )
	市町立学 校職員C	学校事務
小計		3 ( 2 )
合 計		208 ( 34 )

選考

(単位：人)

平成18年度 (平成18年4月1日～平成19年3月31日)		平成19年4月1日	
職種	採用者数 (うち女性)	職種	採用者数 (うち女性)
保育士	1 ( 1 )	児童自立支援専門員	1 ( 0 )
医師	36 ( 8 )	保育士	1 ( 1 )
診療放射線技師	1 ( 0 )	医師	25 ( 6 )
臨床検査技師	1 ( 1 )	診療放射線技師	1 ( 0 )
看護師	53 ( 45 )	臨床工学技士	1 ( 0 )
獣医師	5 ( 2 )	看護師	46 ( 43 )
理学療法士	1 ( 0 )	獣医師	5 ( 3 )
作業療法士	2 ( 1 )	作業療法士	1 ( 1 )
精神保健福祉士	2 ( 1 )	精神保健福祉士	1 ( 1 )
医療ソーシャルワーカー	1 ( 1 )	診療情報管理士	2 ( 2 )
文化財技師	3 ( 1 )	学芸員	1 ( 1 )
鑑識技師	1 ( 0 )	航空整備士	1 ( 0 )
自動車検査員	1 ( 0 )	身体障がい者	5 ( 1 )
航海士	1 ( 0 )	教員	362 ( 210 )
機関士	1 ( 0 )	看護大学教員	4 ( 4 )
身体障がい者	2 ( 2 )	現業職	1 ( 1 )
教員	358 ( 204 )		
看護大学教員	4 ( 4 )		
現業職	5 ( 0 )		
合計	479 ( 271 )	合計	458 ( 274 )

## (2) 再任用の状況

高齢者の豊かな知識と経験を活用するため、条例に基づき再任用制度を実施しています。

平成19年4月1日の職員の再任用状況は次のとおりです。(単位：人)

区分	フルタイム勤務	短時間勤務	合計
知事部局等	14	4	18
教育委員会	21	18	39
警察	1	0	1
合計	36	22	58

(注) 知事部局等・・・知事部局、企業庁、病院事業庁、議会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、内水面漁場調整委員会事務局のこと(以下、同様)。

## (3) 退職者数

平成18年度の退職状況は次のとおりです。(単位：人)

区分	定年退職	勸奨退職	普通退職ほか	合計
知事部局等	65	74	199	338
教育委員会	193	183	116	492
警察	54	44	56	154
合計	312	301	371	984

(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

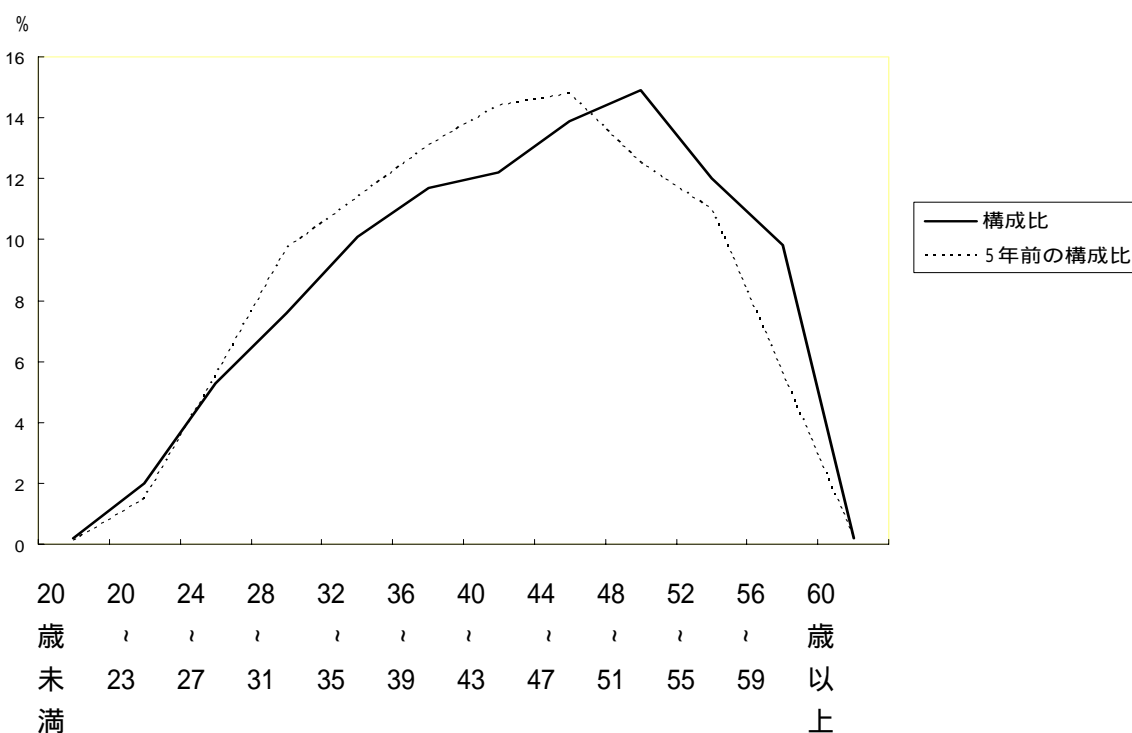
(各年4月1日現在)

部 門	職員数(人)		対前年 増減数 (人)	主な増減理由	
	平成19年	平成18年			
一般 行政 部門	議 会	39	38	1	業務の見直し・効率化、熊野古道センター建設整備の終了、国民保護計画策定業務の終了、自然公園大会の終了、災害復旧関連事業の減少等による減 消防広域化の推進、個人県民税対策の充実、児童虐待相談体制の強化、不法投棄等の是正の推進、高速道路関連事業の推進等による増
	総 務	913	945	32	
	税 務	256	253	3	
	民 生	424	423	1	
	衛 生	590	595	5	
	労 働	68	72	4	
	農林水産	1,040	1,057	17	
	商 工	247	254	7	
	土 木	1,108	1,120	12	
小 計	4,685	4,757	72		
教 育 部 門	15,325	15,424	99	児童生徒数の減少等による減	
警 察 部 門	3,338	3,299	39	警察活動の強化等による増	
公営 企業等 会計 部門	病 院	1,110	1,128	18	診療体制の見直し等による減
	水 道	136	131	5	水道施設の建設による増
	電気ほか	136	146	10	工業用水道事業の減少による減
	小 計	1,382	1,405	23	
総 数	24,730 (26,123)	24,885 (26,335)	155 ( 212)		

(注) 1 職員数は、一般職に属する職員数です。

2 ( )内は、条例定数の合計です。

(5) 年齢別職員構成の状況(平成19年4月1日現在)



区 分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	人 44	人 494	人 1,323	人 1,884	人 2,486	人 2,894	人 3,025	人 3,442	人 3,693	人 2,968	人 2,433	人 44	人 24,730

(6) 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

定員適正化計画の数値目標

部 門	計 画 期 間		数 値 目 標
	始 期	終 期	
一 般 行 政	平成 17 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	約 480 人(10%)の削減
教 育	平成 17 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	約 700 人(4.5%)の削減
警 察	平成 17 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	一般事務従事職員約 20 人(8%)の削減
公営企業等会計	平成 17 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	約 40 人(3%)の削減

(みえ経営改善プラン(改定計画)(平成19年7月))

(注) 公営企業等会計部門の目標は、中期経営計画策定までの暫定数値です。

定員適正化計画の進捗状況(実績)

(各年4月1日現在)

部 門	区 分	H 1 7 年	H 1 8 年	H 1 9 年	H 1 7 年～H 1 9 年
		基 準 日	1 年 目	2 年 目	
一 般 行 政	減 員		175	101	276
	増 員		107	29	136
	差 引		68	72	140
	職員数	4,825	4,757	4,685	4,685
教 育	減 員		160	155	315
	増 員		59	56	115
	差 引		101	99	200
	職員数	15,525	15,424	15,325	15,325
警 察	減 員		25	21	46
	増 員		85	60	145
	差 引		60	39	99
	職員数	3,239	3,299	3,338	3,338
公 営 企 業 等 会 計	減 員		17	30	47
	増 員		15	7	22
	差 引		2	23	25
	職員数	1,407	1,405	1,382	1,382

(7) 身体障がい者の任用状況

県では、身体障がい者の雇用促進を図るため、一般事務職及び教員の身体障がい者を対象とした選考試験を実施しています。平成19年度は一般行政職5人を採用しています。今後も一層の身体障がい者の雇用の確保に努めます。

平成19年6月1日現在の身体障がい者の任用総数及び雇用率は以下のとおりです。

	知事部局	企業庁	病院事業庁	教育委員会	警 察
身体障がい者雇用者数(人)	111	4	5	134	9
雇用率(%)	2.40	3.31	1.07	1.35	2.33

(注) 教育委員会の法定雇用率は2.0%、それ以外の法定雇用率は2.1%です。

## (8) 女性職員の登用状況

男女共同参画の観点から、女性職員の積極的登用を図っています。

平成19年4月1日現在の女性職員の登用状況については以下のとおりです。

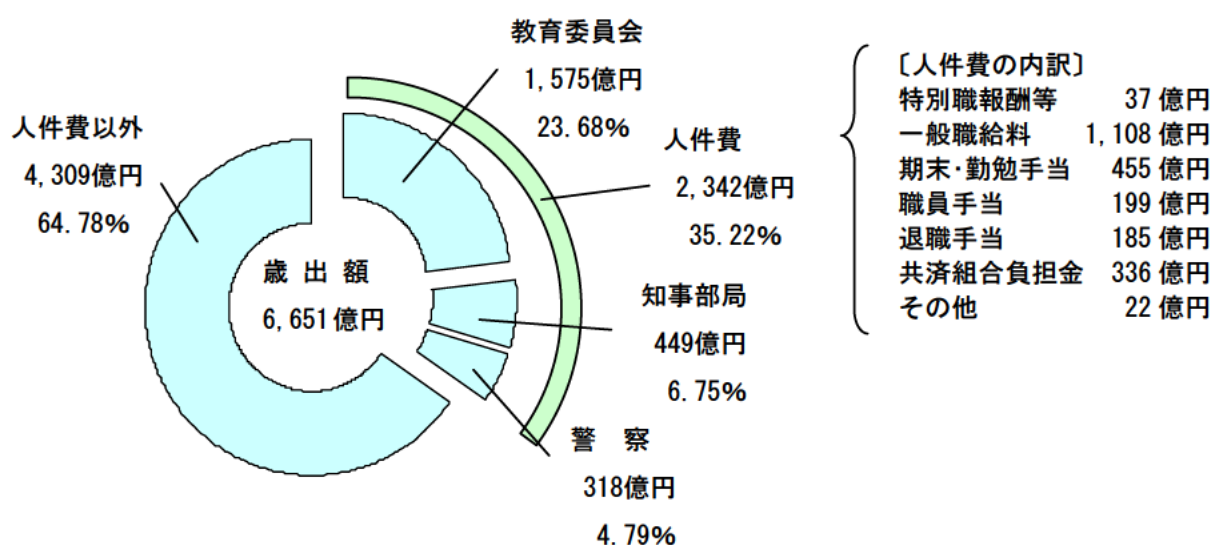
	管理職			女性管理職の内訳		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級(課長 補佐級室長 を含む。)
知事部局等	718	40	5.8	0	4	36
教育委員会事務局	84	6	7.1	0	0	6
県立学校及び小中 学校の校長・教頭	1,353	186	13.7	—	—	—
警 察	58	1	1.7	0	0	1

## 2 給与の状況

### (1) 人件費の状況(普通会計決算)

区 分	住民基本台帳人口 (平成18年度末)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B/A	(参考) 平成17年度 の人件費率
平成 18年度	人 1,857,090	千円 665,081,725	千円 4,356,719	千円 234,216,645	% 35.2	% 34.4

(注) 人件費には、知事及び職員の給与並びに議員等への報酬のほか、地方職員共済組合負担金等を含みます。



### (2) 職員給与費の状況(普通会計決算)

区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	

平成 18年度	人 23,573	千円 110,765,912	千円 19,881,012	千円 45,466,640	千円 176,113,564	千円 7,471
------------	-------------	-------------------	------------------	------------------	-------------------	-------------

(注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。

2 職員数は、平成18年4月1日現在の人数です。

【特記事項】

平成17年4月1日～平成20年3月31日における給与抑制措置

知事、副知事、出納長：給料月額5%減額

教育長、常勤の監査委員、大学の学長：給料月額2%減額

管理職員：管理職手当の3～5%減額

(3) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況(平成19年4月1日現在)

	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	42.5歳	354,760円	444,964円
警察職	40.1歳	344,406円	466,777円
高等学校教育職	44.2歳	406,665円	467,016円
小・中学校教育職	44.2歳	402,172円	452,901円
現業職	46.0歳	347,161円	396,977円

(注) 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額(期末・勤勉手当、退職手当を除く)を合計したものです。

(4) 職員の初任給の状況(平成19年4月1日現在)

区 分		三 重 県	国
一般行政職	大学卒	176,800円	種 179,200円 種 170,200円
	高校卒	142,800円	138,400円
警察職	大学卒	195,000円	種 200,800円 種 197,700円
	高校卒	166,400円	156,200円
高等学校教育職	大学卒	197,400円	- 円
小・中学校教育職	大学卒	197,400円	- 円
現業職	高校卒	142,800円	- 円

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(平成19年4月1日現在)

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	270,177円	317,043円	381,225円
	高校卒	224,525円	272,345円	313,614円
警察職	大学卒	282,729円	337,431円	390,531円
	高校卒	251,723円	295,174円	352,193円
高等学校教育職	大学卒	308,072円	365,456円	406,449円
小・中学校教育職	大学卒	306,005円	368,493円	403,070円

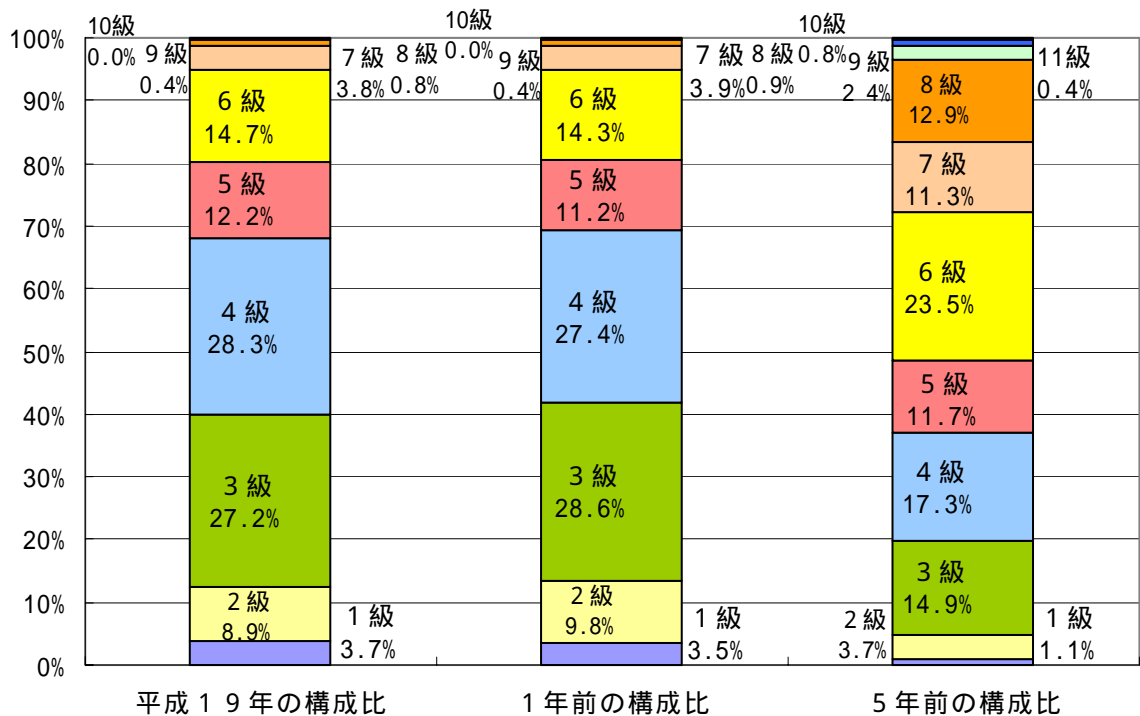
現業職	高校卒	201,300円	273,367円	314,357円
-----	-----	----------	----------	----------

(6) 一般行政職の級別職員数の状況(平成19年4月1日現在)

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
1級	主事、技師	189人	3.7%
2級	主事、技師	460人	8.9%
3級	主査、主任	1,407人	27.2%
4級	主幹、主査	1,460人	28.3%
5級	副室長、主幹	630人	12.2%
6級	室長、副室長	762人	14.7%
7級	総括室長、室長	197人	3.8%
8級	総括室長	43人	0.8%
9級	部長	20人	0.4%
10級	部長	0人	0.0%

(注) 1 三重県職員の給与に関する条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。



(注) 平成18年に11級制から10級制に変更しています。(旧給料表の1級及び2級並びに4級及び5級をそれぞれ統合)

(7) 代表的な職種の昇給の状況

区分	一般行政職	警察職	高等学校教育職	小・中学校教育職	現業職
職員数 A	5,551人	3,005人	4,403人	10,603人	472人



平成 18 年 度	昇給に係る職員数	B	4,988人	2,582人	3,658人	9,106人	273人
	号給数別内訳	1号給	322人	223人	347人	736人	12人
		2号給	230人	63人	92人	546人	46人
		3号給	2,947人	1,392人	3,090人	7,210人	138人
		4号給	778人	43人	19人	77人	20人
		5号給	373人	795人	95人	497人	9人
		6号給	262人	5人	14人	39人	47人
	7号給	76人	61人	1人	1人	1人	
比率	B / A	89.9%	85.9%	83.1%	85.9%	57.8%	

(8) 職員の手当の状況

期末手当及び勤勉手当並びに退職手当の状況(平成19年4月1日現在)

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成19年度支給割合)		(支給率)	自己都合 定年・勸奨
期末手当	勤勉手当	勤続20年	23.50 月分 30.55 月分
3.0 月分	1.45 月分	勤続25年	33.50 月分 41.34 月分
(1.6)月分	(0.75)月分	勤続35年	47.50 月分 59.28 月分
		最高限度額	59.28 月分 59.28 月分
(加算措置の状況)		その他の加算措置	定年前早期退職特例措置
職制上の段階、職務の級等による加算措置		(2%~20%加算)	
・役職加算 5~20%		1人当たり平均支給額(平成18年度)	
・管理職加算 15~25%		自己都合	定年・勸奨
1人当たり平均支給額(平成18年度)		一般職員	924万円 2,877万円
1,873千円		教育公務員	745万円 2,822万円
		警察官	885万円 2,731万円

(注) 期末手当・勤勉手当支給割合の( )内は、再任用職員に係る支給割合です。

地域手当の状況(平成19年4月1日現在)

支給対象地域	支給率	支給対象職員数
一級地(東京都特別区)	18%	22人
二級地(大阪市)	15%	10人
三級地(名古屋市・川崎市)	12%	8人
四~六級地(その他県外)	3%~10%	23,357人
六級地(県内)	4%	
医師	15%	44人

(注) 平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間の支給率については、特例措置があります。

特殊勤務手当の状況（平成19年4月1日現在）

支給実績（平成18年度決算）	804,465千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成18年度決算）	140千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成18年度）	24.3%
手当の種類（手当数）	34種類
多くの職員に支給されている手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員特殊業務手当</li> <li>・ 教育業務連絡指導手当</li> <li>・ 保健福祉業務手当</li> <li>・ 危険作業手当</li> <li>・ 刑事作業手当</li> </ul>

時間外勤務手当の状況

支給実績（平成18年度決算）	3,795,223千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成18年度決算）	430千円
支給実績（平成17年度決算）	3,697,147千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成17年度決算）	419千円

その他の手当の状況（平成19年4月1日現在）

手 当 名	内容及び支給単価
扶 養 手 当	扶養親族のある職員に支給 ・ 配偶者 月額13,000円 ・ 配偶者以外の扶養親族 月額6,000円 { そのうち1人について、配偶者がいない場合は月額11,000円、 扶養親族でない配偶者がいる場合は月額6,500円 } ・ 16歳から22歳の子については、1人につき5,000円を加算
住 居 手 当	住居を借り受け、又は所有している職員に支給 ・ 借家 最高 月額27,000円 ・ 自宅 月額2,700円
初 任 給 調 整 手 当	医師又は歯科医師の資格を有し、採用による欠員補充が困難な職に採用された職員に一定期間支給 ・ 最高 月額268,500円
通 勤 手 当	通勤距離が片道2km以上で、交通機関を利用又は交通用具を使用して通勤している職員に支給 ・ 交通機関利用 定期券等の価額（最高 月額65,000円） ・ 交通用具使用 距離に応じて月額3,000円～月額31,600円
単 身 赴 任 手 当	公署を異にする異動等に伴い転居し、やむを得ず配偶者等と別居して単身で生活することになった職員に支給 ・ 月額23,000円 + 加算額（配偶者等の住居との距離に応じて6,000円～45,000円）
管 理 職 手 当	管理又は監督の職にある職員に支給 ・ 最高 月額139,300円（平成19年4月1日から平成23年3月31日までの間の支給額については、特例措置あり）

管理職員特別勤務手当	管理又は監督の職にある職員が臨時又は緊急の必要性等により週休日又は休日に勤務した場合に支給 ・勤務1回につき管理職手当区分に応じて6,000円～12,000円
特 地 勤 務 手 当	生活の不便な地に所在する公署に勤務する職員に給料及び扶養手当の4/100～25/100を支給
へ き 地 手 当	へき地学校等に勤務する職員に給料及び扶養手当の4/100～25/100を支給
定時制通信教育手当	定時制又は通信制の課程を置く高等学校の教育職員に給料の10/100（管理職手当を受ける者にあつては8/100以内）を支給
産 業 教 育 手 当	農業、水産又は工業に関する課程を置く高等学校の教育職員で、実習を伴う農業、水産又は工業に関する科目を主として担任する職員に給料の6/100～10/100を支給
義務教育等教員特別手当	小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する教育職員に支給 ・最高月額20,200円
農林漁業普及指導手当	農林漁業の普及指導に従事する職員に給料の8/100を支給
宿 日 直 手 当	宿日直勤務を命じられた職員に支給 ・一般の宿日直 勤務1回につき4,200円（5時間未満 2,100円） ・常直 月額21,000円（勤務日数半月以下 10,500円）
夜 間 勤 務 手 当	午後10時から翌日の午前5時までの間において正規の勤務時間として勤務した職員に支給 ・1時間当たりの給与額×25/100×勤務時間数
休 日 勤 務 手 当	休日等において正規の勤務時間中に勤務した職員に支給 ・1時間当たりの給与額×135/100×勤務時間数

(9) 特別職の報酬等の状況（平成19年4月1日現在）

区 分		給料月額等
給 料	知 事	1,280,000円
	副知事	1,010,000円
	出納長	860,000円
報 酬	議 長	1,020,000円
	副議長	900,000円
	議 員	830,000円
期 末 手 当	知 事	(平成19年度支給割合)
	副知事 出納長	4.45 月分
退 職 手 当	議 長	(平成19年度支給割合)
	副議長 議 員	4.45 月分
退 職 手 当	知 事	(算定方式) (支給時期)
	副知事	128万円×在職月数×70/100 (任期毎)
	出納長	101万円×在職月数×50/100 (任期毎)
		86万円×在職月数×35/100 (任期毎)

(注) 平成17年4月1日から平成20年3月31日までの間、知事、副知事及び出納長については上記給料月額額の5%を減額しています。

(10) 公営企業職員の状況

企業職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（平成19年4月1日現在）

事業	職種等	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
病院事業	一般行政職	39.4歳	321,858円	443,211円
	医師、歯科医師	38.7歳	403,523円	891,779円
	保健師、看護師、准看護師	36.0歳	298,429円	360,367円
水道事業	一般行政職	40.9歳	339,521円	433,672円
工業用水道事業		40.4歳	334,673円	427,901円
電気事業		39.9歳	332,884円	457,939円

(注) 1 企業職員とは、三重県の行っている病院事業並びに水道事業、工業用水道事業及び電気事業に従事する職員です。これらの職員には地方公営企業等の労働関係に関する法律が適用され、給与については労使交渉でその水準を決めることが認められています。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額（期末・勤勉手当、退職手当を除く）を合計したものです。

3 勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 一般職員の勤務時間の状況

勤務時間及び休憩時間は、原則次のように割り振られています。

なお、これまで勤務時間内に置かれていた休憩時間（12:00～12:15、17:00～17:15）を、平成19年4月1日より廃止しました。

1週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
40時間	8:30	17:15	12:15～13:00

公務運営上の事情により特別な勤務時間の割振りを行う必要がある場合には、所属長が任命権者の承認を受けて勤務時間を変更することができます。

また、研究職のうち人事委員会が定める職員については、職員の申告を経た勤務時間の割振りを行うことができません（いわゆる「フレックスタイム」）。

勤務時間の変更の類型には次のようなものがあります。

ズレ勤務・・・勤務時間の長さを変更せず、時間帯をずらした勤務

なお、育児又は介護を行う職員については、職員の請求に基づき、あらかじめ定めた2つのパターンの勤務時間（早出・遅出）の割り振りを行うことができます。

交替制等勤務・・・あらかじめ一定の形に割り振られた複数の正規の勤務時間を規則的な周期で定型的に繰り返す勤務

勤務時間の弾力化・・・あらかじめ定めたパターンの勤務時間を組み合わせ、1週40時間の勤務時間を4週間単位で割り振った勤務

(2) 休暇制度の概要

区 分	種 類	内 容
年次有給休暇		1暦年20日
病気休暇	公務傷病	必要な期間(6月以内)
	私傷病	必要な期間(6月以内、ただし結核は1年以内)
特別休暇	選挙権その他公民としての権利行使 証人等としての裁判所等への出頭 骨髄バンクへの登録、骨髄液の提供	その都度必要な期間
	ボランティア休暇	1暦年5日以内
	結婚休暇	7日以内
	妊婦の通勤緩和	1日1時間以内
	妊娠障害(つわり等)	14日以内
	産前・産後休暇	産前・産後各8週間(多胎は産前14週間)
	男性職員の育児参加	妻の産前・産後各8週間(多胎は産前14週間)の期間に5日以内
	妻の出産、子の疾病等	1暦年3日以内(中学校就学前の子の疾病等については4日を加えることができる。)
	育児時間	1日2回各45分(生後1年9月以内)
	生理休暇	その都度必要な期間
	法令に基づく予防注射、健康診断等	
	忌引	配偶者10日、父母7日、子5日、兄弟姉妹3日 など
	配偶者、子及び父母の祭日	1日以内(遠隔地の場合往復日加算) 配偶者の父母及び父母の配偶者含む
	夏季休暇(盆等の諸行事、健康増進)	5日以内
	スクーリング	その都度必要な期間
	災害による住居の滅失及び損壊	
	災害等による出勤困難	
災害時の退勤途上の危険回避		
介護休暇	配偶者等の介護(無給)	介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する6月の範囲内の必要な期間
組合休暇	職員団体の活動への従事(無給)	1暦年30日を越えない日数

(3) 年次有給休暇の取得状況(平成18年1月1日~平成18年12月31日)

職員には1年(暦年)あたり20日間の年次有給休暇が与えられます。残日数がある場合は、20日を限度として翌年に繰り越すことができます。

平成18年の職員一人あたりの平均取得日数は次のとおりです。

	平均日数(日)
知事部局等	13.6
教育委員会	14.4
警 察	5.5

(注)教育委員会の対象者は、事務局職員及び県立学校の事務職員、学校司書、現業職員等です。

(4) 育児休業の取得状況(平成18年4月1日～平成19年3月31日) (単位:人)

	知事部局等		教育委員会		警 察		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業の取得人数	6	142	8	515	0	42	14	699
部分休業の取得人数	1	13	0	4	0	1	1	18

(5) 介護休暇の取得状況(平成18年4月1日～平成19年3月31日) (単位:人)

	知事部局等		教育委員会		警 察		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
介護休暇の取得人数	2	6	10	33	1	0	13	39

#### 4 分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分者数

分限処分は、公務能率を維持することを目的として、心身の故障や職に必要な適格性を欠くなど一定の事由がある場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分です。その種類として、免職、降任及び休職があります。

平成18年度の分限処分の状況は次のとおりです。 (単位:人)

	処分の種類				
	処分事由	免職	降任	休職	合計
知事部局等	心身の故障の場合	0(0)	0(0)	116(45)	116(45)
	条例で定める事由による場合			1(1)	1(1)
	小 計	0(0)	0(0)	117(46)	117(46)
教育委員会	心身の故障の場合	0(0)	0(0)	170(128)	170(128)
	条例で定める事由による場合			3(3)	3(3)
	小 計	0(0)	0(0)	173(131)	173(131)
警 察	心身の故障の場合	0(0)	0(0)	13(5)	13(5)
	小 計	0(0)	0(0)	13(5)	13(5)
計	心身の故障の場合	0(0)	0(0)	299(178)	299(178)
	条例で定める事由による場合			4(4)	4(4)
	合 計	0(0)	0(0)	303(182)	303(182)

(注) ( )内は、実人数です。

(2) 懲戒処分者数

懲戒処分は、職員が法令や職務上の義務等に違反した場合に道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分です。その種類として、免職、停職、減給及び戒告があります。

県民の皆さんからの信頼を確保していくために、今後とも服務規律の遵守の徹底を図るとともに、不祥事が発生した際には厳正に対処してまいります。

平成18年度の懲戒処分の状況は次のとおりです。 (単位:人)

	処分の種類					
	処分事由	免職	停職	減給	戒告	合計
知事	法令に違反した場合	4	1	3	0	8
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	3	2	5

部局等	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	2	0	1	3
	小 計	4	3	6	3	16
教育委員会	法令に違反した場合	3	3	3	2	11
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	1	0	0	1
	小 計	3	4	3	2	12
警 察	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	1	2	1	4
	小 計	0	1	2	1	4
計	法令に違反した場合	7	4	6	2	19
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	1	3	2	6
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	3	2	2	7
	合 計	7	8	11	6	32

## 5 サービスの状況

### (1) 職務専念義務免除の概要

職員は、法律や条例に特別に定めがある場合以外は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、県民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては全力をあげてこれに専念しなければなりません。

人間ドックや国民体育大会に参加する場合等には、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除される場合があります。

### (2) 営利企業等への従事の状況

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

平成19年4月1日現在の営利企業等への従事の状況は、次のとおりです。

地方公務員法第38条第1項の規定に基づき、任命権者の許可を受けて兼業している者

区 分	人数(人)	主な事業内容
営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ねている者	1	県出資法人の役員
自ら営利を目的とする私企業を営んでいる者	34	不動産等賃貸、農業経営
報酬を得て、何らかの事業又は事務に従事している者	7	大学非常勤講師等

教育公務員特例法第17条第1項の規定に基づき、兼職している者

区 分	人数(人)	主な業務内容
国立学校等(大学院を含む)及び教育施設等	0	
公立学校等(大学院を含む)及び教育施設等	0	
私立学校等(大学院を含む)及び教育施設等	1	大学非常勤講師
その他	0	

### (3) 三重県職員倫理憲章の概要

県民の皆さんと行政(県職員)とのパートナーシップ構築のためには、県民の皆さんによ

り積極的に県政に参加していただけるよう、職員に対する信頼を獲得する必要があります。この目的の実現に向けて、より一層信頼される三重県職員としての倫理を確保するため、平成14年4月に「三重県職員倫理憲章」を定めました。

その中で、職員の心構えとして、次の三点を定めています。

職員は、全体の奉仕者であることを自覚し、不当な差別的取扱いをすることなく、常に公正な職務の執行に努めます。

常に公私の別を明らかにして行動し、職務又はその地位を私的な利益のために用いません。

勤務時間外においても、自らの行動が公務への信用に与える影響を自覚し、県民の皆さんからの信頼の確保に努めます。

また、三重県職員倫理憲章の考え方の具体的な行動指針として、利害関係を有する者や私的な関係に基づく行為における留意事項などを定めています。

三重県職員倫理憲章及び指針は、県ホームページで公表しています。

\* 県ホームページアドレス

<http://www.pref.mie.jp/jinzai/plan/shikumi/ninmen/system/rinri.htm>

## 6 研修及び勤務成績の評定の状況

### (1) 研修の状況

#### 【知事部局等】

##### 職員研修体系の概要

平成17年度に改訂した「三重県人材育成ビジョン」に合わせて、職員として必要とされる基礎的・専門的な知識や能力を計画的、段階的に習得できるような体系としています。

#### 職員研修センター研修

##### キャリアステージ研修

(基本研修) 新規採用職員研修、各キャリアステージに応じた研修(31歳・係長級昇任時・課長補佐級昇任時)、課長級昇任時

(選択研修) 各キャリアステージに応じ自ら選択する研修(ビジネスマナー、政策形成能力、政策形成論等)

(キャリア開発支援研修) 新規採用職員研修、キャリアデザイン研修(31歳、課長補佐級昇任時)、キャリア支援研修

(技術員研修) 総括技術員研修、主任技術員研修

**OJT支援** 新規採用職員指導者研修、トレーナーフォロー研修等

**派遣研修** 民間企業、自治大学校への派遣

**マイセルフ研修** トレンドセミナー、政策研究講座、四県合同交流、東海3県1市合同交流、アンケート処理、手話講座、通信教育等

**eラーニング** イン트라ネットを利用した研修(基礎コース、政策形成コース、危機管理コース、組織運営コース、文化政策コース、地域政策コース等)

**部内研修** 各部の課題に応じて実施



**所管部研修** 新しい制度や全庁的な取り組みについて、所管部が中心となって全庁的に実施  
 (マネジメント、事務事業評価、評定者・被評定者、安全衛生管理、危機管理、  
 環境マネジメント、経営品質向上活動、広聴広報、人権、情報セキュリティ 等)

### 職員研修実施状況

平成18年度の主な研修の実施状況は、次のとおりです。

研修名	回数	のべ日数	受講者数(人)
キャリアステージ研修	67	101	2,763
マイセルフ研修	20	34	1,850
OJT支援	5	9	168
所管部研修(注)	15	10	6,481

(注) 職員研修センター主催分(人権研修、人権啓発推進員研修、人権啓発推進員による職場内研修)のみを記載  
 (人権啓発推進員による職場内研修については、受講者数実績のみ計上)

### 【教育委員会】

#### 教職員研修体系の概要

教職員のニーズや今日的な教育課題等を的確に捉え、教職員の資質向上に効果的な研修を体系的に実施しています。

研 修 講 座	<b>基本研修</b> 初任者、経験者、管理職等を対象とした研修 [ 教諭研修 ][ 養護教諭研修 ][ 学校給食栄養管理者研修 ] [ 学校事務職員研修 ][ 管理職研修 ] 等
	<b>教育課題研修</b> 今日的な教育課題に対応した研修 [ カウンセリング研修 ][ 人権・同和教育研修 ] 等
	<b>専門研修</b> 教科・領域等における指導内容や方法についての研修 [ 各教科研修 ][ ブロック別研修 ][ エキスパート研修 ][ 環境教育 ] [ 健康教育 ][ 外国人児童生徒に対する日本語指導 ][ 情報教育 ] 等
	<b>職務・職能研修</b> 職務・職能に関する研修 [ 学校給食関係職員研修 ][ 実習助手研修 ][ 学校司書研修 ] [ 現業職員研修 ][ コーチング研修 ] 等
	<b>特別研修</b> 特定の教科や領域に関する研修 [ 英語教員集中研修 ]

**ネットDE研修** インターネットを活用したeラーニングによる研修

**派遣研修** 海外派遣、内地留学、県外研修等の研修

**学校の教育力向上支援** 学校の組織力強化及び地域分散型研修支援

**子どものいきいきバックアップ事業** 教育相談事業等による「子どもの人間力」の回復・向上支援

**課題研究講座** 教育課題等の解決に向けての専門的アプローチによる実践的な研修・研究への支援

**県立学校教科研修活動等支援** 県立学校の教科指導等に係わる研修への支援

**指導力向上支援** 指導力等に課題のある教員の指導力向上支援

## 教職員研修実施状況

平成18年度の主な研修の実施状況は、次のとおりです。

研修名	講座数	受講者数(人)
研修講座	246	21,782
ネットDE研修	99	19,521
学校内研修(OJT)支援	350(注)	4,242

(注) 学校へのOJT支援回数

## 【警察】

### 職員研修体系の概要

警察学校その他の教養訓練施設において、新たに警察職員として採用された者や昇任した者等に対し、その職務に必要な知識及び技能を修得させるために、入校による研修を行っています。

**初任科** 新たに採用された警察職員に、その職務の遂行に必要な知識及び技能を修得させるための課程

**初任補修科** 初任科及び職場での実習を終了した警察官に必要な知識及び技能を修得させるための課程

**専科** 警察職員に、特別の分野に関する専門的な知識及び技能を修得させるための課程

**任用科** 各階級に昇任又は昇任が予定されている警察職員に必要な知識及び技能を修得させるための課程

また、部門別に新規任用の警察官に、その職務の遂行に必要な知識及び技能を修得させるための課程

### 職員研修実施状況

平成18年度の主な研修の実施状況は、次のとおりです。

学校別	課程名	回数	期間	受講者数(人)	
警察大学校	警察運営科	5	3週	6	
	任用科	警部「短期」(49歳未満)	2	3月	16
		警部「長期」(42歳未満)	1	6月	9
		課長補佐任用(50歳未満の一般職員)	4	2週	4
	教官養成科	4	1月	9	
	専科	26	1週から1月	30	
	指定職任用科	4	1週から3週	7	
	研究科	5	2週から2月	4	
特別捜査幹部研修所	特別捜査幹部科	1	4月	1	
国際捜査研修所	語学研修等	11	1週から1年	10	
財務捜査研修センター	財務捜査研修科	2	3週から6月	2	
法科学研修所	現任科	2	3週	2	
	専攻科	3	2週	5	
	任用科 警部(49歳以上56歳未満)	1	2週	10	

管区警察学校	用科	警部補（46歳未満）	4	8週	54
		巡査部長（41歳未満）	4	6週	68
		係長（46歳未満の一般職員）	1	2週	6
		主任（41歳未満の一般職員）	1	2週	8
	専科	13	1週から2月	56	
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	4	10月又は6月	161
		新規採用の一般職員	1	4週	12
	初任補修科	4	3月又は2月	120	
	任用科	警部補（46歳以上）	1	2週	15
		巡査部長（41歳以上）	1	2週	7
		部門別（各部門に新規任用の警察官）	4	2週から4週	71
	専科	26	1週から2週	343	

## （2）勤務成績の評定の状況

### 【知事部局等】

職員の能力開発、人材育成及び公正な人事への反映を目的として、管理職員の勤務評定を行っています。勤務評定の概要は、以下のとおりです。

評定の対象者	毎年度末在職の一般職に属する部長級、次長級及び課長級（課長補佐級の室長を含む。）の職員
評定者	原則は上位の職の者が評定、評定と最終評定
評定対象期間	毎年4月1日から3月31日まで
評定方法	評定期間における職務行動等を、各評定要素ごとに、5段階絶対評価で分析的な評価を行う。（評価基準と比較して、各人の業績・能力・意欲がどの程度の水準にあるかを把握する。）
評定手順	期首面接...自己申告に基づき、評定者と被評定者が話し合いのうえ、被評定者の職務上の目標等を設定する。 中間面接...上半期の業績等について、進捗状況や今後の見通し等を聞き取り、指導・助言を行う。 期末面接...1年間の取り組みについて、3月上旬までに、自己評価を踏まえ評定を行ったうえ、面接（話し合い）を実施する。
評定要素	部長級 実績、能力 次長級・課長級 実績、能力、意欲

### 【教育委員会（公立学校）】（事務局は知事部局等の制度を適用）

公正な人事管理の基礎資料とするため、職員の勤務実績、能力、性格等を総合的に評価する勤務評定を行っています。勤務評定の概要は、以下のとおりです。

評定の対象者	毎年基準日（9月1日）現在在職の公立学校の校長、教員、事務職員その他常時勤務する職員
評定者	県立学校にあつては県教育委員会教育長及び校長 市町等立学校にあつては市町等教育委員会教育長及び校長
評定対象期間	毎年9月1日から8月31日まで

評価方法	評価期間における勤務実態から各評価要素毎に、原則として4段階絶対評価を行う。
評価手順	評価者は必要に応じて面接等を実施し、職員の勤務状況等を把握したうえで、公正な評価を行う。
評価要素	職務の状況、特性・能力、勤務状況等

### 【警察】

公正な人事管理の基礎資料とするため、職員の勤務実績、能力、性格等を総合的に評価する勤務評価を行っています。勤務評価の概要は、以下のとおりです。

評価の対象者	毎年基準日（12月31日）現在在職の警視以下の階級にある警察官及び同相当職以下の一般職員
評価者	上位の職の者が評価（第一次評価、第二次評価及び最終評価）
評価対象期間	毎年1月1日から12月31日まで
評価方法	評価期間における勤務実績及び勤務を通じて把握した能力、性格、適性等を、原則として7段階評価で相対的（所属単位）に評価する。
評価手順	自己申告... 被評価者が、自己の身上、実績、能力等を自己申告する。 評価... 自己申告に基づき、面接を実施して、公正な総合評価を行う。
評価要素	職務遂行能力、取組姿勢、実績、性格・行動、素行等

## 7 福祉及び利益の保護の状況

地方分権が進展していく中で、厳しい行財政運営を効果的・効率的に展開していくため、公務効率の向上を目的とした福利厚生制度を実施しています。

平成18年度においては、次のような事業を行っています。

### （1）健康管理事業の状況

労働安全衛生法及び各任命権者の安全衛生管理規程に基づき、事業者責任として、職員の安全と健康を確保するため下記の健康管理事業を実施しています。

事業の名称	事業の内容
一般健康診断	職員の一般的な健康状態を把握し、適切な就業上の措置や保健指導を実施することを目的に実施しています。
特殊健康診断	有害な業務に常時従事する職員に業務上疾病が発生するのを予防することを目的に実施しています。
その他健康診断	生活習慣病の予防を目的とした各種がん検診等の健康診断を実施しています。
その他の健康管理事業	快適な職場環境を実現し職員の安全と健康を確保するため、安全衛生管理事業、メンタルヘルス事業等を実施しています。
健康管理事業の決算額	
253,446 千円	

### （2）互助会への補助金の状況

地方公務員法第42条に定められる地方公務員の厚生制度（職員の保健、元気回復その他厚

生に関する事項)を効率的・効果的に実施するため、互助会の実施する下記の事業に対し助成しています。

#### 財団法人三重県職員互助会への補助金の状況

補助対象事業	事業の内容
体育文化関係事業	職員体育大会等の各種スポーツ大会、文化作品展等の文化事業にかかる経費のうち、企画費、会場費等実施に直接必要な経費を補助しています。
人件費	補助対象事業に従事する人件費相当分を補助しています。
その他の福利厚生事業	体育文化クラブ助成、庁舎厚生施設整備費等の事業に要した経費の1/2を補助しています。
補助金の決算額	
20,503 千円	

(注) 財団法人三重県職員互助会は、知事の事務部局、県議会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、労働委員会、海区漁業調整委員会の事務部局等、企業庁、病院事業庁の6,297人の職員を対象としています。

#### 財団法人三重県公立学校職員互助会への補助金の状況

補助対象事業	事業の内容
文化関係事業	教職員の文化教養の向上を目的として、教職員美術展の運営及び文芸誌の作成に必要な経費を補助しています。
文化・教養等補助事業	教職員の教養を深めるため、鑑賞、観劇等の経費の一部を助成する事業に要した、事業経費の1/2を補助しています。
人件費	補助対象事業に従事する人件費相当分を補助しています。
その他の福利厚生事業	福利相談、地区別厚生事業等の事業に要した経費の1/2を補助しています。
補助金の決算額	
46,950 千円	

(注) 財団法人三重県公立学校職員互助会は、公立小中学校及び県立学校、その他教育機関、教育委員会事務局等の16,596人の職員を対象としています。

#### 財団法人三重県警察職員互助会への補助金の状況

補助対象事業	事業の内容
健康管理等事業	所属における健康づくり・体力づくり助成事業、健康増進施設利用助成事業に要した経費を補助しています。
その他の福利厚生事業	福利相談、所属への教養図書等の配分等の事業に要した経費の1/2を補助しています。
補助金の決算額	
10,450 千円	

(注) 財団法人三重県警察職員互助会は、警察の3,356人の職員を対象としています。

### (3) その他福利厚生事業の状況

職員の共済制度については、地方公務員等共済組合法に基づき共済組合が、公務災害補償については、地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金が、それぞれ主体となり制度を実施しています。

## 8 その他知事が必要と認める事項

### (1) 労使協働委員会の概要

趣旨・目的

労使の緊張感ある協働の下、県民が主役の、より良い県政の実現を目指して、勤務条件から政策議論にいたる幅広い課題についてオープンで建設的な議論を行うため、平成12年5月30日に創設しました。

県民満足度の向上を図るとともに、誇りを持って働ける職員満足度の高い職場を創造していくため、「労使協働委員会」において、労使双方が真摯に議論を行っています。

#### 体制・主な特徴

- ・ 県の組織体制に沿った三層制の体制（中央、部局等、職場）で構成されています。
- ・ 中央労使協働委員会は、マスコミに公開し開催するとともに、その概要は県ホームページへ掲載し「透明性」を図っています。
- ・ 労使協働委員会の活動は、庁内ネットワーク上（電子キャビネット）へ掲示し、職員や組織の間で情報を共有しています。

#### 理念・枠組み

- ・ 共同アピール 平成12年5月30日（創設日）
- ・ 共同アピール2003 平成15年7月25日
- ・ 運営要綱 平成14年4月24日（平成18年3月30日最終改定）

これまでの取組の概要は、県ホームページで公表しています。

\* 県ホームページアドレス

<http://www.pref.mie.jp/jinzai/plan/shikumi/roukyou/roukyou.htm>

## 二 人事委員会の業務の状況

### 1 競争試験及び選考の状況

#### (1) 競争試験の状況

平成18年度中に実施した競争試験は、三重県職員採用候補者試験、三重県警察官採用候補者試験及び市町立小中学校職員採用候補者試験であり、その状況は下表のとおりでした。

試験種類	試験区分		採用予定数	申込者数	うち女性	うちインターネット申込み	第1次試験					第2次試験			最終合格者数	うち女性	競争率		
							受験者数	うち女性	受験率	合格者数	うち女性	競争率	受験者数	うち女性				受験率	
三重県職員採用試験	一般行政分野	行政	約 20	440	153	283	342	124	77.7%	44	18	7.8	38	16	86.4%	22	9	15.5	
		行政	約 8	152	57	105	116	39	76.3%	24	7	4.8	22	7	91.7%	8	2	14.5	
	福祉分野	福祉技術	約 4	49	30	32	37	22	75.5%	8	5	4.6	7	4	87.5%	4	2	9.3	
		環境	約 2	23	7	18	19	6	82.6%	5	1	3.8	5	1	100.0%	2	0	9.5	
	環境分野	化学	約 3	18	5	14	14	4	77.8%	6	1	2.3	6	1	100.0%	3	0	4.7	
		林学	約 2	16	5	13	15	5	93.8%	5	2	3.0	5	2	100.0%	2	0	7.5	
	自然分野	農学	約 7	41	16	28	32	12	78.0%	14	6	2.3	14	6	100.0%	7	4	4.6	
		水産	約 2	32	9	22	24	7	75.0%	5	1	4.8	5	1	100.0%	2	1	12.0	
	工学分野	総合土木	約 14	62	5	42	54	4	87.1%	20	2	2.7	20	2	100.0%	15	2	3.6	
		建築	約 2	11	3	7	9	3	81.8%	3	2	3.0	3	2	100.0%	1	1	9.0	
		電気	約 2	16	1	14	14	1	87.5%	5	0	2.8	5	0	100.0%	2	0	7.0	
	健康衛生分野	薬学	約 6	20	11	13	14	8	70.0%	9	4	1.6	9	4	100.0%	6	4	2.3	
		保健師	約 2	19	18	10	18	17	94.7%	6	6	3.0	6	6	100.0%	2	2	9.0	
	合計			約 74	899	320	601	708	252	78.8%	154	55	4.6	145	52	94.2%	76	27	9.3
	B	警察事務		約 6	213	102	107	141	65	66.2%	17	5	8.3	16	5	94.1%	6	4	23.5
	合計			約 6	213	102	107	141	65	66.2%	17	5	8.3	16	5	94.1%	6	4	23.5
	C	一般行政分野	一般事務	約 5	66	26	13	59	23	89.4%	13	4	4.5	12	4	92.3%	7	3	8.4
工学分野		総合土木	約 2	9	1	2	9	1	100.0%	2	0	4.5	2	0	100.0%	2	0	4.5	
警察事務		約 2	28	18	7	26	18	92.9%	7	6	3.7	7	6	100.0%	2	2	13.0		
合計			約 9	103	45	22	94	42	91.3%	22	10	4.3	21	10	95.5%	11	5	8.5	
民間	一般行政分野	行政	約 4	73	9	40	61	7	83.6%	13	2	4.7	12	2	92.3%	4	1	15.3	
	環境分野	化学	約 1	13	0	11	10	0	76.9%	5	0	2.0	5	0	100.0%	2	0	5.0	
	工学分野	総合土木	約 3	42	0	24	32	0	76.2%	8	0	4.0	8	0	100.0%	4	0	8.0	
合計			約 8	128	9	75	103	7	80.5%	26	2	4.0	25	2	96.2%	10	1	10.3	
県職員合計			約 97	1343	476	805	1046	366	77.9%	219	72	4.8	207	69	94.5%	103	37	10.2	

警察官 採用試験	A 4月	男性	約 46	224	0	116	185	0	82.6%	111	0	1.7	96	0	86.5%	66	0	2.8	
		女性	約 2	47	47	27	26	26	55.3%	6	6	4.3	5	5	83.3%	2	2	13.0	
		語学	英語	約 1	4	2	4	3	1	75.0%	3	1	1.0	3	1	100.0%	2	1	1.5
			スペイン語	約 1	6	5	3	4	4	66.7%	3	3	1.3	2	2	66.7%	0	0	-
			ポルトガル語	約 1	1	1	1	1	1	100.0%	1	1	1.0	1	1	100.0%	1	1	1.0
		武道	柔道	約 2	2	0	0	2	0	100.0%	2	0	1.0	2	0	100.0%	2	0	1.0
			剣道	約 2	3	1	1	2	1	66.7%	1	0	2.0	1	0	100.0%	1	0	2.0
		小計	約 55	287	56	152	223	33	77.7%	127	11	1.8	110	9	86.6%	74	4	3.0	
	A 10月	男性	約 65	203	0	93	159	0	78.3%	104	0	1.5	101	0	97.1%	49	0	3.2	
		女性	約 2	26	26	13	20	20	76.9%	6	6	3.3	5	5	83.3%	3	3	6.7	
		語学	英語	約 1	3	2	1	1	1	33.3%	0	0	-	-	-	-	-	-	
			スペイン語	約 1	1	0	1	1	0	100.0%	0	0	-	-	-	-	-	-	
			ポルトガル語	約 1	1	0	1	0	0	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	
	小計	約 70	234	28	109	181	21	77.4%	110	6	1.6	106	5	96.4%	52	3	3.5		
	A 4月	男性	約 15	184	0	97	134	0	72.8%	71	0	1.9	65	0	91.5%	25	0	5.4	
		小計	約 15	184	0	97	134	0	72.8%	71	0	1.9	65	0	91.5%	25	0	5.4	
	合計	約 140	705	84	358	538	54	76.3%	308	17	1.7	281	14	91.2%	151	7	3.6		
	B 4月	男性	約 28	205	0	45	165	0	80.5%	82	0	2.0	77	0	93.9%	32	0	5.2	
		女性	約 2	38	38	7	35	35	92.1%	6	6	5.8	6	6	100.0%	3	3	11.7	
		小計	約 30	243	38	52	200	35	82.3%	88	6	2.3	83	6	94.3%	35	3	5.7	
B 10月	男性	約 18	153	0	40	125	0	81.7%	60	0	2.1	53	0	88.3%	28	0	4.5		
	女性	約 2	32	32	6	27	27	84.4%	6	6	4.5	5	5	83.3%	2	2	13.5		
	小計	約 20	185	32	46	152	27	82.2%	66	6	2.3	58	5	87.9%	30	2	5.1		
合計	約 50	428	70	98	352	62	82.2%	154	12	2.3	141	11	91.6%	65	5	5.4			
警察官合計	約 190	1133	154	456	890	116	78.6%	462	29	1.9	422	25	91.3%	216	12	4.1			
市町立 学校職員 採用試験	B 学校事務	約 12	311	126	174	223	88	71.7%	24	4	9.3	21	4	87.5%	12	2	18.6		
	C 学校事務	約 3	34	17	10	31	16	91.2%	7	3	4.4	6	2	85.7%	3	2	10.3		
	合計	約 15	345	143	184	254	104	73.6%	31	7	8.2	27	6	87.1%	15	4	16.9		
総合計	約 302	2821	773	1445	2190	586	77.6%	712	108	3.1	656	100	92.1%	334	53	6.6			



(2) 採用選考の状況

各任命権者から人事委員会あてに申請のあった採用選考(平成18年度(H18.4.1~H19.3.31)中に任用したもの)の状況は、下表のとおりでした(国の機関等からの割愛採用等を含みます。)

(単位:人)

任命権者 職級	知事等	教育委員会	警察本部長	計
部長級				0
次長級	4	1		5
課長級	8	3	1	12
課長補佐級	15	13	2	30
係長級	29	1	1	31
主事技師級	68	10	3	81
現業職	3			3
警視			5	5
警部			6	6
警部補			3	3
巡査部長			6	6
計	127	28	27	182

(3) 昇任試験(警察官)の状況

平成18年度に実施した警察官にかかる昇任試験の実施状況は、下表のとおりでした(警察官の昇任試験実施は警察本部長に委任しています。)

(単位:人)

試験の種類	受験者数	合格者数	合格率
警部昇任試験	287	33	11.5%
警部補昇任試験	414	57	13.8%
巡査部長昇任試験	677	67	9.9%
計	1,378	157	11.4%

(4) 職級別昇任選考者数

各任命権者から人事委員会あてに申請のあった昇任選考(平成18年度(H18.4.1~H19.3.31)中に任用したもの)の状況は、下表のとおりでした。

(単位:人)

任命権者 職級	知事等	教育委員会	警察本部長	計
部長級	10			10
部次長級	29	2		31
課長級	71	9	1	81
課長補佐級	170	43	4	217
係長級	208	37	5	250
警視			16	16
警部			2	2
警部補			1	1
巡査部長			2	2
計	488	91	31	610

## 2 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

平成18年10月11日、人事委員会は、知事及び県議会議長に次のとおり報告及び勧告を行いました。

### (1) 給与の状況

#### 【平成18年の給与改定】

##### 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与の精緻な比較を行うため、人事院と共同して職種別民間給与実態調査を実施しました。平成18年の調査にあたっては、民間従業員の給与をより広く把握し反映させることを目的として、比較対象を企業規模50人以上かつ事業所規模で50人以上の従業員を有する民間事業所に拡大するなどの見直しを行った上で行いました。(従来は企業規模100人以上が対象)

当該調査は、対象となった728の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって139事業所を抽出し、公務に類似すると認められる従業員に対して、平成18年4月分として支払われた給与等について調査を行いました。

前記のとおり公民給与の比較方法の見直しを行った上で比較した結果、月例給については、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均2,750円上回っていました。

また、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、給与月額額の4.45月分であり、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間支給割合の4.45月分と均衡していました。

##### 改定すべき事項等

ア 月例給は、上記アのとおり民間従業員の給与が職員の給与を上回ることとなり、公民較差の大きさなどを考慮し、これに見合うよう引き上げることとします。

なお、基本的な給与である給料は、各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであることから、人事院勧告どおり改定を見送ることとし、本年の公民較差については、地域手当で措置することとし、県内に勤務する職員の支給割合を0.7%引き上げることとします。

イ 特別給である期末・勤勉手当については、民間の特別給と均衡していることから改定しないこととします。

#### 【給与構造の改革】

##### 改革すべき事項

ア 地域手当の支給割合の改定

平成19年度の経過措置として、段階的導入という給与構造改革の当初の方針どおり、県内全域において一律に2%の地域手当を支給することとします。

県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師については、人事院勧告に準じて所要の経過措置を講ずることとします。

イ 広域異動手当について

導入の必要性は薄いものと判断されるため導入しないこととします。

ウ 管理職手当の定額化

管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、人事院勧告に準じて定率制から職務の級別定額制に移行することとします。

あわせて、人事院勧告に準じて、管理職員特別勤務手当について、所要の改正を行うこととします。

エ 勤務実績の給与への反映

勤務実績に基づく新たな昇給制度及び勤勉手当に勤務実績をより反映しうる仕組みについて、引き続き早期の構築・導入を図ることとします。

### (2) 人事システム及び公務運営の状況

人事行政の運営に関しては、発想を転換し、多様な価値に着目し、多面的に政策を立案して、より質の高い行政サービスを提供させるため、人材の確保・育成、人事評価制度の構築、勤務形態の弾力化・多様化の推進、勤務時間の適正化、男女共同参画社会への取組、次世代育成支援、労働安全衛生・健康対策の推進及び公務員倫理の確保に取り組むことが必要です。

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

#### (1) 勤務条件に関する措置の要求の件数

平成18年度の措置要求事案は、新規案件、継続案件ともにありませんでした。

### 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

#### (1) 不利益処分に関する不服申立ての件数

平成18年度において、新たな不服申立て事案は無く、前年度から係属している事案1件について審査を行い処理しました。

区 分	平成18年3月31日現在未処理件数	平成18年4月1日～平成19年3月31日の不服申立て件数	平成18年4月1日～平成19年3月31日の処理件数	左の内訳		平成19年3月31日現在未処理件数
				平成18年3月31日現在未処理件数にかかる処理件数	平成18年4月1日～平成19年3月31日の不服申立てにかかる処理件数	
懲戒免職処分	1		1	1		0
計	1		1	1		0