

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」を推進しています。現在「第二次戦略計画（平成19年度～平成22年度）」に基づき施策を展開するとともに、新たに第三次戦略計画（仮称）の策定に取り組んでいます。

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、県を取り巻く環境の変化にあわせて組織を見直し、適正な定員管理を行う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、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、「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。行政サービスの担い手である県職員の勤務実態などを県民の皆さんに知っていただき、行政の透明性を高めることによって、より適正に人事行政を運営していきます。

平成22年9月29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

第1 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21年度及び平成22年4月1日の職員の新規採用の状況は次のとおりです。

ア 競争試験

(単位：人)

平成21年度 (平成21年4月1日～平成22年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	30 (7)
	福祉技術	3 (3)
	環境	3 (2)
	化学	4 (2)
	林学	3 (1)
	農学	2 (0)
	水産	2 (0)
	総合土木	9 (0)
	建築	5 (0)
	電気	1 (0)
	機械	1 (1)
	薬学	4 (3)
	保健師	1 (1)
	管理栄養士	1 (1)
小計	69 (21)	
B	警察事務	8 (5)
	小計	8 (5)
C	一般事務	2 (1)
	総合土木	2 (0)
	警察事務	5 (5)
	小計	9 (6)
警察官 A		119 (4)
警察官 B		38 (2)
小計		157 (6)
市町立学 校職員 B	学校事務	8 (3)
	小計	8 (3)
市町立学 校職員 C	学校事務	3 (3)
	小計	3 (3)
合計		254 (44)

平成22年4月1日		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	30 (9)
	福祉技術	2 (1)
	環境	4 (0)
	化学	7 (3)
	林学	4 (1)
	農学	7 (2)
	水産	2 (0)
	総合土木	15 (1)
	建築	5 (0)
	電気	1 (0)
	機械	1 (0)
	薬学	2 (1)
	保健師	1 (1)
	小計	81 (19)
B	警察事務	5 (4)
	小計	5 (4)
C	一般事務	4 (3)
	総合土木	3 (0)
	警察事務	1 (1)
	小計	8 (4)
警察官 A		83 (1)
警察官 B		36 (5)
小計		119 (6)
市町立学 校職員 B	学校事務	9 (3)
	小計	9 (3)
市町立学 校職員 C	学校事務	1 (1)
	小計	1 (1)
合計		223 (37)

イ 選考

(単位：人)

平成21年度 (平成21年4月1日～平成22年3月31日)	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	9 (4)
児童自立支援専門員	1 (0)
医師	32 (7)
助産師	3 (3)
看護師	71 (67)
獣医師	8 (4)
金属技師	2 (0)
理学療法士	2 (0)
精神保健福祉士	1 (1)
機関士	2 (0)
教員	386 (224)
現業職	2 (0)
合 計	519 (310)

平成22年4月1日	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	5 (3)
保育士	1 (1)
医師	21 (2)
臨床工学技士	2 (2)
歯科衛生士	1 (1)
看護師	48 (45)
獣医師	6 (2)
文化財技師	4 (1)
鑑識技師	2 (0)
自動車検査員	1 (0)
航海士	2 (0)
機関士	1 (0)
船舶通信士	1 (0)
教員	383 (227)
現業職	2 (0)
合 計	480 (284)

(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22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	34	84	118
教育委員会	67	64	131
警 察	2	24	26
合 計	103	172	275

(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、内水面漁場管理委員会事務局のこと(以下、同様)。

(3) 退職者数

平成21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	131	56	127	314
教育委員会	289	232	79	600
警 察	100	19	64	183
合 計	520	307	270	1,097

(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

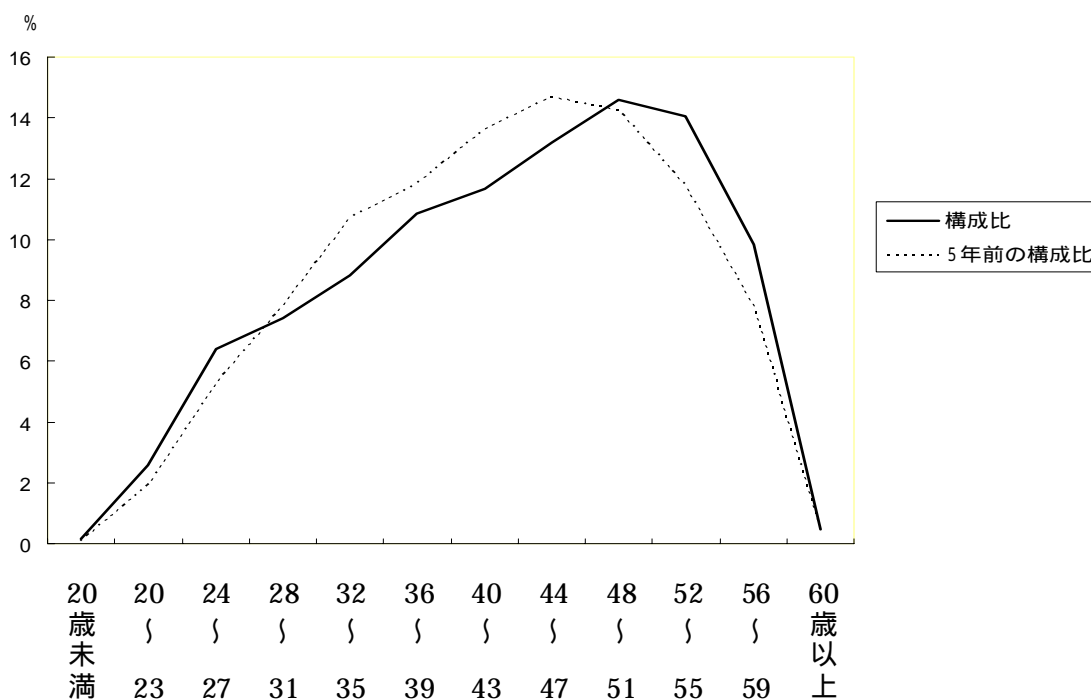
(各年4月1日現在)

部 門	職員数(人)		対前年 増減数 (人)	主な増減理由	
	平成 22 年	平成 21 年			
一 般 行 政 部 門	議会	38	39	1	緊急雇用対策の推進、第三次戦略計画(仮称)策定、感染症危機管理体制の確保、新名神高速道路用地調整対応...等による増 総務事務の集中化、市町への派遣の見直し、近畿自動車道紀勢線の事業進ちょく、業務や組織の見直し・効率化...等による減
	総務	844	862	18	
	税務	248	250	2	
	民生	409	412	3	
	衛生	550	570	20	
	労働	69	67	2	
	農林水産	976	994	18	
	商工	227	229	2	
	小計	4,408	4,482	74	
教 育 部 門	14,689	14,900	211	児童生徒数の減少等による減	
警 察 部 門	3,399	3,403	4	事務の合理化等による減	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院	1,148	1,129	19	看護師等の補充による増
	水道	113	121	8	市への水道事業移譲等による減
	電気ほか	140	139	1	水力発電事業関係業務等による増
	小計	1,401	1,389	12	
総 数	23,897 [25,505]	24,174 [25,705]	277 [200]		

(注)1 職員数は常勤の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22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 41	人 618	人 1,529	人 1,770	人 2,104	人 2,588	人 2,791	人 3,151	人 3,486	人 3,357	人 2,347	人 114	人 23,896

(6) 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

ア 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	警察官 96 人 (3.4%) の増 一般事務約 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))

イ 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	H17 年	H18 年	H19 年	H20 年	H21 年	H22 年	計	移管 増減	移管増減 反映後
		基準日	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目			
一般行政	減 員		175	101	195	169	177	817		
	増 員		107	29	92	69	103	400	25	
	差 引		68	72	103	100	74	417	25	442
	職員数	4,825	4,757	4,685	4,582	4,482	4,408			
教 育	減 員		160	155	316	254	302	1,187	22	
	増 員		59	56	67	78	91	351		
	差 引		101	99	249	176	211	836	22	814
	職員数	15,525	15,424	15,325	15,076	14,900	14,689			
警 察	減 員		25	21	10	0	8	64		
	増 員		85	60	65	10	4	224		
	差 引		60	39	55	10	4	160		160
	職員数	3,239	3,299	3,338	3,393	3,403	3,399			
公営企業 等会計	減 員		17	30	17	37	27	128	3	
	増 員		15	7	25	36	39	122		
	差 引		2	23	8	1	12	6	3	3
	職員数	1,407	1,405	1,382	1,390	1,389	1,401			

(注) 移管増減とは、一般行政部門と教育部門等間で業務とともに移管した職員数をいい、これを反映した数値が実績値となります。

(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22年度は一般行政職4人、小中学校事務職1人、教員1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。

(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22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。

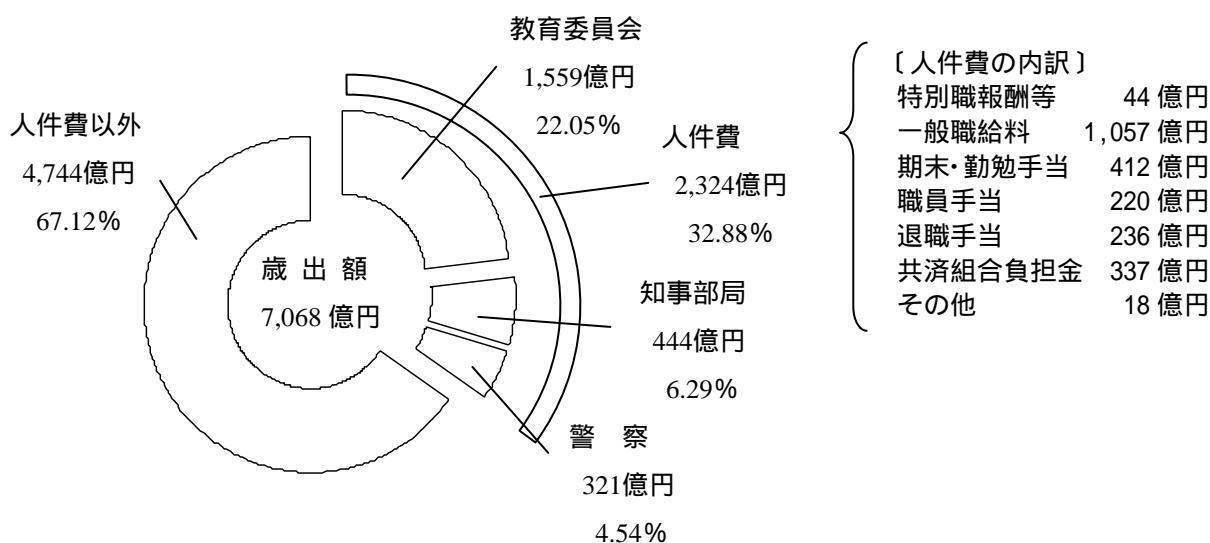
	管理職 総数 (人)	女性管理職の内訳				
		うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級(課長 補佐級室長 を含む。)
知事部局等	673	44	6.5	1	5	38
教育委員会事務局	75	13	17.3	0	0	13
県立学校及び小中 学校の校長・教頭	1,300	184	14.2	-	-	-
警 察	55	1	1.8	0	0	1

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21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20年度 の人件費率
平成 21年度	人 1,849,703	千円 706,787,883	千円 1,565,424	千円 232,374,185	% 32.9	% 35.9

(注) 人件費には、特別職(知事、副知事、議員等)の報酬及び職員への給与のほか、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 21年度	人 22,878	千円 105,654,827	千円 21,440,274	千円 41,163,952	千円 168,259,053	千円 7,355

(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21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23年3月31日における給与抑制措置

知事、副知事：給料月額5%減額

教育長、常勤の監査委員：給料月額2%減額

管理職員：管理職手当の3%又は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22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	42.8歳	351,772円	454,098円
警察職	38.7歳	330,519円	454,729円
高等学校教育職	45.2歳	404,634円	470,540円
小・中学校教育職	44.4歳	392,721円	444,090円
現業職	47.0歳	339,197円	395,243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・勤勉手当及び退職手当を除く。) を合計したものです。

(4) 職員の初任給の状況 (平成22年4月1日現在)

区 分		三重県	国
一般行政職	大学卒	178,800円	種 181,200円 種 172,200円
	高校卒	144,500円	140,100円
警察職	大学卒	197,200円	種 203,100円 種 200,000円
	高校卒	168,400円	158,100円
高等学校教育職	大学卒	199,700円	- 円
小・中学校教育職	大学卒	199,700円	- 円
現業職	高校卒	144,500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22年4月1日現在)

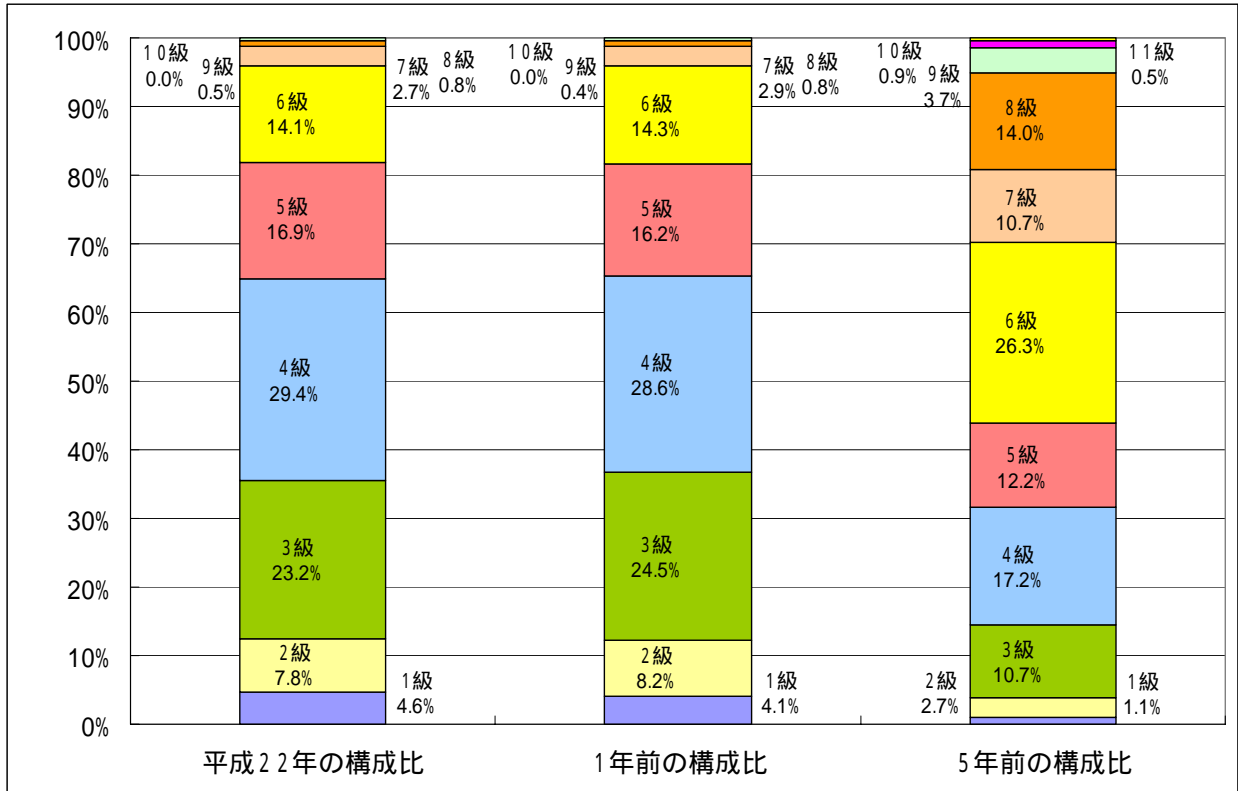
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	268,873円	320,865円	370,402円
	高校卒	224,433円	270,684円	310,733円
警察職	大学卒	293,349円	344,071円	377,637円
	高校卒	252,004円	297,750円	346,362円
高等学校教育職	大学卒	314,199円	363,065円	406,907円
小・中学校教育職	大学卒	311,628円	361,341円	399,755円
現業職	高校卒	205,900円	271,050円	308,675円

(6) 一般行政職の級別職員数の状況 (平成22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	223人	4.6%
2 級	主事、技師	381人	7.8%
3 級	主査、主任	1,129人	23.2%
4 級	主幹、主査	1,431人	29.4%
5 級	副室長、主幹	824人	16.9%
6 級	室長、副室長	690人	14.1%

7 級	総括室長、室長	132人	2.7%
8 級	総括室長	41人	0.8%
9 級	部長	24人	0.5%
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4月に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級をそれぞれ統合したうえで、10級を新設)

(7) 昇給への勤務実績の反映状況(平成22年4月1日【一般行政職】実施状況)

ア 管理職員

区分	上位	標準	下位
昇給号給数	4号給以上 (3号給以上)	3号給 (2号給)	2号給以下 (1号給以下)
人員分布率	65.6%	34.4%	0.0%

(注) 昇給号給数の()内は、55歳以上の職員に係る号給数です。

イ 一般職員

区分	上位	標準	下位
昇給号給数	5号給以上 (3号給以上)	4号給 (2号給)	3号給以下 (1号給以下)
人員分布率	19.8%	76.7%	3.5%

(注) 昇給号給数の()内は、55歳以上の職員に係る号給数です。

(8) 職員の手当の状況

ア 期末手当及び勤勉手当並びに退職手当の状況(平成22年4月1日現在)

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成22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
2.75 月分	1.40 月分	勤続25年	33.50 月分 41.34 月分
(1.50 月分)	(0.70 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21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21年度)		一般職員	1,039万円 2,772万円
1,718千円		教育公務員	835万円 2,809万円
		警察官	562万円 2,666万円

(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。

【参考】勤勉手当への勤務実績の反映状況(一般行政職)

管理職員については、勤務成績評価を行い、勤勉手当の成績率に反映しています。

平成22年6月支給の勤勉手当の実績は次のとおりです。

特定管理職員【部長級及び次長級(管理職手当の職の区分が一種~四種)の職員】

区分	上位	標準	下位
成績率	117/100~102/100	87/100	81/100~76/100
人員分布率	72.5%	27.5%	0.0%

特定管理職員以外の管理職員

区分	上位	標準	下位
成績率	97/100~82/100	67/100	61/100~56/100
人員分布率	25.4%	74.6%	0.0%

イ 地域手当の状況(平成22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%	20人
二級地(大阪市)	15%	9人
三級地(名古屋市)	12%	7人
四~六級地(その他県外)	3%~10%	22,514人
六級地(県内)	4%	
医師	15%	43人

ウ 特殊勤務手当の状況（平成22年4月1日現在）

支給実績（平成21年度決算）	1,079,502千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成21年度決算）	272千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成21年度）	17.3%
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"> ・ 教員特殊業務手当 ・ 教育業務連絡指導手当 ・ 保健福祉業務手当 ・ 危険作業手当 ・ 刑事作業手当

エ 時間外勤務手当の状況

支給実績（平成21年度決算）	4,307,899千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成21年度決算）	505千円
支給実績（平成20年度決算）	4,022,409千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成20年度決算）	464千円

オ その他の手当の状況（平成22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6,500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） ・ 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365,500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） ・ 自動車・自動二輪車使用 距離に応じて月額3,000円～月額40,700円 ・ 自転車使用 月額3,000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11,700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22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
議員報酬	議 長	1,020,000円
	副議長	900,000円
	議 員	830,000円
期末手当	知 事 副知事	(平成22年度支給割合) 4.10 月分
	議 長 副議長 議 員	(平成22年度支給割合) 4.10 月分
退職手当	知 事	(算定方式) (支給時期) 128万円×在職月数×70/100 (任期毎)
	副知事	101万円×在職月数×45/100 (任期毎)

(注) 平成17年4月1日から平成23年3月31日までの間、知事及び副知事については上記給料月額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22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	40.4歳	330,440円	439,110円
	医師、歯科医師	39.1歳	400,089円	1,041,453円
	保健師、看護師、准看護師	36.4歳	295,957円	375,199円
水道事業	一般行政職	42.0歳	335,541円	424,316円
工業用水道事業		41.1歳	340,724円	447,724円
電気事業		40.4歳	329,296円	442,295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、時間外勤務手当等の諸手当の額（期末・勤勉手当及び退職手当を除く。）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。

1週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38時間45分	8:30	17:15	12:00～13:00

公務運営上の事情により特別な勤務時間の割り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り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。

ア 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。

イ 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

ウ 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38時間45分の勤務時間を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日等
	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を含む。
	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日を超えない日数

(3) 年次有給休暇の取得状況(平成21年1月1日～平成21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21年の職員1人当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	12.7
教育委員会	14.4
警 察	6.0

(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21年4月1日～平成22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	8	179	4	535	0	48	12	762
部分休業の取得人数	3	39	0	39	0	3	3	81

(5) 介護休暇の取得状況(平成21年4月1日～平成22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	1	2	15	40	0	0	16	42

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等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21年度の方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
	刑事事件に関し起訴された場合	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
	小 計	0 (0)	0 (0)	113 (44)	113 (44)
教育委員会	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	194 (127)	194 (127)
	条例で定める事由による場合	-	-	2 (1)	2 (1)
	小 計	0 (0)	0 (0)	196 (128)	196 (128)
警 察	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	42 (19)	42 (19)
	小 計	0 (0)	0 (0)	42 (19)	42 (19)
計	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	348 (189)	348 (189)
	刑事事件に関し起訴された場合	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
	条例で定める事由による場合	-	-	2 (1)	2 (1)
	合 計	0 (0)	0 (0)	351 (191)	351 (191)

(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21年度の懲戒処分の状況は次のとおりです。

(単位：人)

	処分事由	処分の種類				合計
		免職	停職	減給	戒告	
知事 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	1	0	1	0	2
	小 計	1	0	1	0	2
教育 委員会	法令に違反した場合	3	2	4	1	10
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	0	1	1
	小 計	3	2	4	2	11
警 察	法令に違反した場合	0	0	0	0	0
	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
	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	0	0	1	1
	小 計	0	1	0	1	2
計	法令に違反した場合	3	2	4	1	10
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	1	0	1	2
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	1	0	1	1	3
	合 計	4	3	5	3	15

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22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。

ア 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	5	県出資法人の役員等
自ら営利を目的とする私企業を営んでいる者	27	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	6	三重県国民健康保険柔道整復療養費審査委員会委員等

イ 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3点を定めています。

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 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等を定めています。

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/HP/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】

ア 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(中堅職員・係長級昇任時・課長補佐級昇任時) 課長級昇任時研修

(選択研修) 各キャリアステージに応じて自ら選択する研修(副室長・課長マネジメント、リーダーシップ、タイムマネジメント、コミュニケーション、問題解決力向上、調整能力向上 等)

(キャリア開発支援研修) キャリアデザイン研修(中堅職員)、新規採用職員研修

(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 等

派遣研修 自治大学校への派遣

マイセルフ研修 マーケティング、アサーション、政策形成の基礎、ストレス対処法、コンプライアンス、チームワーク向上、基礎的知識再習得、通信教育講座 等

eラーニング イン트라ネットを利用した研修(基礎学習コース、危機管理コース、人材育成コース、文化力コース、新しい時代の公コース 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、人権、情報公開、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 等)

イ その他の研修

特別研修 職務遂行能力不足等職員の勤務能率向上のために実施

ウ 職員研修実施状況

平成 21 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	60	74.5	2,254
マイセルフ研修	9	8.5	241
OJT支援	3	2.5	116
所管部研修()	18	12	6,355

(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】

ア 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	基本研修	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
	教育相談研修	教育相談に関する研修 [教育相談講演会][教育相談専門研修] 等
	情報教育研修	情報教育に関する研修 [情報教育研修][情報担当者講習会]
	教科等研修	教科等における指導内容や方法に関する研修 [教科等に関する研修][授業改善研修]
	テーマ研修	教育テーマに関する研修 [人権教育研修][特別支援教育研修][外国人児童生徒の教育] [国際理解教育研修][乳幼児教育研修] 等
	職務・職能研修	職務・職能に関する研修(職種別研修及びコーチング研修)
	ブロック別研修	市町教育研究所等との連携講座
	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、社会体験研修、県外研修等の研修

学校の教育力向上支援事業 重点支援校への研修支援と研修の中核となる人材育成研修会の実施

子どもいきいきバックアップ事業 子どもたちの心の問題に対応するための教育相談事業

及び研修事業

いじめ電話相談事業 いじめに対する電話相談

教育支援事業 今日的な教育課題に関する調査研究の実施による情報提供、学校支援のための学習教材開発及びセンター開放による分野施設の活用

県立学校教科研修活動等支援事業 県立学校の教科指導等に関わる研修支援

指導改善研修 指導力等に課題のある教員に対する支援研修

職務遂行能力向上支援研修 職務遂行能力等に課題のある職員に対する支援研修

イ 教職員研修実施状況

平成 21 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	264	24,620
ネットD E 研修	173	14,085
学校の教育力向上支援 (1)	111 (2)	2,846

1 学校の教育力向上支援事業は、「重点支援校(22校)への研修支援」と「研修の中核となる人材育成研修会」がある。

2 内訳(重点支援校(22校)への研修支援94回、研修の中核となる人材育成研修会17回)

【警察】

ア 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

イ 職員研修実施状況

平成 21 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	5	
	任用科	警部任用科新課程(49歳未満)	3	4月	20
		課長補佐任用(50歳未満の一般職員)	3	2週	3
	教官養成科	6	1月	8	
	専科	28	1週から1月まで	28	

	指定職任用科	2	1週から2週まで	2	
	研究科	4	2週から2月まで	4	
特別捜査幹部 研修所	特別捜査幹部科	1	5月	1	
	捜査幹部養成科	1	2週	1	
国際捜査研修所	語学研修等	13	1週から1年まで	14	
財務捜査研修 センター	財務捜査研修科等	2	1週から3月まで	2	
法科学研修所	鑑定技術専科	9	1週から3週まで	9	
管区警察学校	任用科	警部（49歳以上56歳未満）	1	2週	6
		警部補（46歳未満）	4	8週	54
		巡査部長（41歳未満）	5	6週	68
		係長（46歳未満の一般職員）	1	2週	3
		主任（41歳未満の一般職員）	1	2週	11
	専科	45	1週から2月まで	67	
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	3	10月又は6月	135
		新規採用の一般職員	1	4週	13
	初任補修科	2	3月又は2月	111	
	任用科	警部補（46歳以上）	1	2週	21
		巡査部長（41歳以上）	1	2週	35
		部門別（各部門に新規任用の警察官）	4	2週から4週まで	79
	専科	28	1週から2週まで	417	

(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年間の取組について、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（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
評価者	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
評価対象期間	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、公務能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21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(千円)		203,722

(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。

ア 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	補助金の決算額(千円)
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。	3,752
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。	3,439
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。	13,790
合 計		20,981
公費負担率 (互助会に対する補助金 / 互助会に対する補助金 + 会員掛金総額)		6.2%

(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6,438人の職員を対象としています。

イ 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	補助金の決算額(千円)
文化関係事業	教職員の文化教養の向上等を目的として、教職員美術展の運営、文芸誌の作成及び子どものためのクラシックコンサート実施に必要な経費を補助しています。	14,674
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。	14,756
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。	14,168
管理費	補助対象事業の実施に要した経費の1/2を補助しています。	921
合 計		44,519
公費負担率 (互助会に対する補助金 / 互助会に対する補助金 + 会員掛金総額)		5.7%

(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16,097人の職員を対象としています。

ウ 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	補助金の決算額(千円)
健康管理等事業	会員の健康づくりを目的として、メンタルヘルス事業の実施に必要な経費を補助しています。	5,775
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。	4,027
合 計		9,802
公費負担率 (互助会に対する補助金 / 互助会に対する補助金 + 会員掛金総額)		8.9%

(注) 財団法人三重県警察職員互助会は、警察の3,481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

ア 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。

イ 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、報道機関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。

ウ 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/HP/roukyou/roukyou.htm>

第2 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21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	第1次試験						第2次試験			最終合格者数	うち女性	競争率			
				うち女性	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 23	569	197	441	154	77.5%	47	9	9.4	42	7	89.4%	27	7	16.3	
		行政	約 5	132	51	99	41	75.0%	15	6	6.6	12	5	80.0%	6	3	16.5	
	福祉分野	福祉技術	約 2	57	28	44	23	77.2%	5	3	8.8	5	3	100.0%	2	1	22.0	
		環境分野	環境	約 4	29	8	24	7	82.8%	8	0	3.0	7	0	87.5%	4	0	6.0
		化学	約 6	45	11	29	8	64.4%	12	3	2.4	11	3	91.7%	7	3	4.1	
		林学	約 4	22	7	12	2	54.5%	8	2	1.5	8	2	100.0%	4	1	3.0	
	自然分野	農学	約 8	48	17	42	13	87.5%	16	4	2.6	15	4	93.8%	8	2	5.3	
		水産	約 2	18	6	16	6	88.9%	5	2	3.2	5	2	100.0%	2	0	8.0	
	工学分野	総合土木	約 16	52	4	37	3	71.2%	24	3	1.5	22	3	91.7%	16	1	2.3	
		建築	約 5	24	3	22	2	91.7%	10	0	2.2	10	0	100.0%	5	0	4.4	
		電気	約 1	27	2	22	0	81.5%	3	0	7.3	3	0	100.0%	1	0	22.0	
		機械	約 1	11	1	9	0	81.8%	3	0	3.0	3	0	100.0%	1	0	9.0	
	健康衛生分野	薬学	約 2	19	11	15	8	78.9%	5	3	3.0	5	3	100.0%	2	1	7.5	
		保健師	約 1	10	10	10	10	100.0%	4	4	2.5	4	4	100.0%	1	1	10.0	
		管理栄養士	約 1	42	41	34	33	81.0%	3	3	11.3	3	3	100.0%	1	1	34.0	
	合計		約 81	1105	397	856	310	77.5%	168	42	5.1	155	39	92.3%	87	21	9.8	
	B	警察事務	約 3	145	85	106	70	73.1%	18	9	5.9	15	9	83.3%	6	5	17.7	
	合計		約 3	145	85	106	70	73.1%	18	9	5.9	15	9	83.3%	6	5	17.7	
	C	一般行政分野	一般事務	約 6	81	34	66	25	81.5%	12	6	5.5	11	6	91.7%	8	4	8.3
		工学分野	総合土木	約 2	11	0	8	0	72.7%	6	0	1.3	6	0	100.0%	3	0	2.7
警察事務		約 1	16	13	12	10	75.0%	3	2	4.0	3	2	100.0%	1	1	12.0		
合計		約 9	108	47	86	35	79.6%	21	8	4.1	20	8	95.2%	12	5	7.2		
県職員合計		約 93	1358	529	1048	415	77.2%	207	59	5.1	190	56	91.8%	105	31	10.0		

試験種類	試験区分	採用予定数	申込者数	第1次試験							第2次試験			最終合格者数	うち女性	競争率		
				うち女性	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					
警察官採用試験	男性	約 48	256	0	196	0	76.6%	143	0	1.4	123	0	86.0%	58	0	3.4		
	女性	約 2	52	52	37	37	71.2%	6	6	6.2	6	6	100.0%	4	4	9.3		
	A 4月 語学	フィリピン語	約 2	1	1	1	1	100.0%	1	1	1.0	1	1	100.0%	0	0	-	
		スペイン語	約 2	8	7	7	6	87.5%	5	4	1.4	4	3	80.0%	1	0	7.0	
		ポルトガル語	約 2	1	1	1	1	100.0%	1	1	1.0	1	1	100.0%	0	0	-	
	武道	柔道	約 2	2	1	2	1	100.0%	1	0	2.0	1	0	100.0%	0	0	-	
		剣道	約 2	3	1	2	1	66.7%	2	1	1.0	2	1	100.0%	1	0	2.0	
	小計	約 60	323	63	246	47	76.2%	159	13	1.5	138	12	86.8%	64	4	3.8		
	A 10月	男性	約 26	127	0	106	0	83.5%	76	0	1.4	75	0	98.7%	26	0	4.1	
		小計	約 26	127	0	106	0	83.5%	76	0	1.4	75	0	98.7%	26	0	4.1	
	A 4月	男性	約 30	240	0	161	0	67.1%	135	0	1.2	120	0	88.9%	42	0	3.8	
		語学	ポルトガル語	約 1	3	2	3	2	100.0%	3	2	1.0	3	2	100.0%	1	1	3.0
			柔道	約 1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		小計	約 32	243	2	164	2	67.5%	138	2	1.2	123	2	89.1%	43	1	3.8	
	合計	約 118	693	65	516	49	74.5%	373	15	1.4	336	14	90.1%	133	5	3.9		
	B 4月	男性	約 28	220	0	184	0	83.6%	120	0	1.5	111	0	92.5%	36	0	5.1	
		女性	約 2	30	30	21	21	70.0%	9	9	2.3	8	8	88.9%	5	5	4.2	
		小計	約 30	250	30	205	21	82.0%	129	9	1.6	119	8	92.2%	41	5	5.0	
	警察官合計	約 148	943	95	721	70	76.5%	502	24	1.4	455	22	90.6%	174	10	4.1		
	市町立小中学校職員採用試験	B 学校事務	約 12	408	180	298	134	73.0%	24	6	12.4	21	5	87.5%	12	4	24.8	
C 学校事務		約 3	24	18	18	13	75.0%	6	5	3.0	6	5	100.0%	3	3	6.0		
小中学校職員合計		約 15	432	198	316	147	73.1%	30	11	10.5	27	10	90.0%	15	7	21.1		
総合計	約 256	2733	822	2085	632	76.3%	739	94	2.8	672	88	90.9%	294	48	7.1			

(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21年度(H21.4.1~H22.3.31)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)

職級 \ 任命権者	知事等	教育委員会	警察本部長	計
部長級	1			1
次長級	5			5
課長級	10	6	2	18
課長補佐級	14	18	2	34
係長級	14	16	1	31
主事技師級	50	8		58
現業職	1			1
警視			8	8
警部			7	7
警部補			4	4
巡查部長			1	1
巡查			3	3
計	95	48	28	171

(3) 昇任試験(警察官)の状況

平成21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	296	31	10.5%
警部補昇任試験	376	67	17.8%
巡查部長昇任試験	783	116	14.8%
計	1,455	214	14.7%

(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21年度(H21.4.1~H22.3.31)中に任用したもの)の状況は、下表のとおりでした。
(単位:人)

職級 \ 任命権者	知事等	教育委員会	警察本部長	計
部長級	7			7
次長級	33	3		36
課長級	88	12		100
課長補佐級	157	36	9	202
係長級	160	34	10	204
警視			14	14
警部				
警部補			17	17
巡查部長			22	22
計	445	85	72	602

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

(1) 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概要

ア 職員の期末手当等に関する報告及び勧告

平成21年5月13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。

(ア) 特別給改定についての基本的考え方

特別給（期末・勤勉手当）については、前年8月からその年の7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給の実績を精確に把握し、これを職員の特別給の年間支給月数と合わせることであります。

本年においても、職員の特別給については、例年どおり過去1年間において民間事業所で支払われた特別給と比較を行い、必要があればその改定を勧告することとなります。

(イ) 民間企業における夏季一時金に関する調査

本年の民間企業の夏季一時金の決定状況は、公表された資料等によると、大幅な前年比マイナスとなることがうかがえ、このような急速かつ大幅な一時金の減少は極めて異例の事態にあります。

このような状況の中、人事院は、緊急にその決定状況を把握するための特別調査を実施しました。

本県においても、県内に事業所のある主要な民間企業の春闘における一時金の受結状況を見ると、昨年を大幅に下回っている状況も見受けられることから、本委員会として、緊急に一時金の決定状況を把握するために平成21年民間企業における夏季一時金に関する特別調査（以下「特別調査」という。）を実施しました。

(ウ) 特例措置の実施

本委員会が実施しました特別調査の結果を見ると、夏季一時金を決めたとする企業（以下「決定済企業」という。）が1割にも満たず、9割以上の事業所においては、本年の夏季一時金の支給額が未定又は不明な状況にあることから、調査結果としては十分な精度を確保できないことに加え、今後の決定状況によっては大きく変動することが想定されます。

一方、県内に事業所のある主要な民間企業の春闘における一時金の受結状況や一部の事業所ではあるものの特別調査の決定済事業所の状況を見ると、全国の状況と同様に、夏季一時金が相当なマイナスとなっていることが認められました。

人事院勧告においては、6月期の期末・勤勉手当の支給月数のうち0.20月分を凍結する内容の勧告がなされ、各都道府県の相当数においても同様の勧告等がなされることが予想されます。

職員の特別給については、このような社会一般の情勢に適応させる必要があるとともに、国や他の都道府県の動向も考慮すると、何らかの調整的な措置を講ずる必要があると考えます。

しかしながら、この調整的な措置の内容を決めるに当たって、十分な精度を確保することができなかった特別調査の結果を基に決めることは適切ではないと考えます。

以上の状況を総合的に勘案して、全国の民間企業の情勢を踏まえてなされた人事院勧告

に準拠し、6月期の期末・勤勉手当の支給月数のうち0.20月分を凍結することとします。

この特例措置による凍結分に相当する支給割合の期末・勤勉手当の取扱いについては、職種別民間給与実態調査において、例年どおり特別給の支給状況を調査し、本年秋には必要な措置を勧告することとします。

イ 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成21年10月9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。

(ア) 平成21年の給与改定

A 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との精緻な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模で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を対象に職種別民間給与実態調査を実施しました。

当該調査は、対象となった682の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって147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21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。

その結果、月例給については、職員の平均給与月額が減少していることから、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均1,556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、給与月額の4.15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月数の4.50月分が民間事業所の特別給を上回っていました。

B 改定すべき事項

月例給の改定に当たって、本年の本県の公民較差が、民間給与が職員給与を上回るプラス較差であったことを踏まえると、マイナス較差を解消するため俸給表を引き下げた人事院勧告に準じて本県給料表を引き下げるのは適当ではないと考えます。

公民較差については、平成18年度以降、地域手当の段階的導入が完了するまでの間、地域手当に反映させることにより、地域の民間給与水準をより適切に本県の職員給与に反映させてきたところです。

よって、本年の公民較差についても、同様の考え方にに基づき、県内に勤務する職員の地域手当の支給割合（以下「県内地域手当支給割合」という。）を平成21年4月1日に遡って0.4%引き上げることとします。

特別給である期末・勤勉手当については、民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとします。本年度については、特例措置により凍結した6月期の支給月数分（0.2月分）を支給しないこととし、残りの支給月数分（0.15月分）を12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととします。

(イ) 自宅に係る住居手当

これまで国と異なる改定をしてきた経緯等を踏まえ、引き続き存置することとします。なお、今後は、他の都道府県の状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを検討することと

します。

(ウ) 時間外勤務手当

改正労働基準法を踏まえた関係規定の整備について適切に対応する必要があります。

(エ) 教員給与制度改革

本県教育委員会における新たな職の設置の検討状況や義務教育費国庫負担金での教員給与の措置等を踏まえた取扱いを注視しつつ、必要な対応をとっていくこととします。

(オ) 給与構造改革に係る取組

A 勤務実績の給与への反映

勤務成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は、引き続き早期の構築・導入を図る必要があります。

B 今後の公民較差の取扱い

平成22年度には、県内地域手当支給割合が、条例の本則で規定されている4%となることから、それ以降の給与水準の改定については、これまで国の俸給表に準拠させてきた本県給料表を、今後は、公民較差を反映させた給料表とする方法を中心に、引き続き検討を進めていくこととします。

(カ) 人事行政に関する報告

人事行政に関しては、職員の能力を開発・育成することと、最大限に発揮させることが必要であることから、人材の確保・育成、高齢期の雇用問題の検討、総勤務時間の縮減、仕事と家庭の両立支援の推進及び健康対策の推進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21年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 21 年 3 月 31 日現在未処 理件数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の措置 要求件数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の処理 件数	左の内訳		平成 22 年 3 月 31 日現在未処 理件数
			平成 21 年 3 月 31 日現在未処 理件数にかかる 処理件数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の措置要 求にかかる処理 件数	
0	0	0	0	0	0

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21年度において、新たな不服申立ては2件、前年度から係属している不服申立ては1件でした。

区 分	平成 21 年 3 月 31 日現在 未処理件数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の不服申立 て件数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の 処 理 件 数	左の内訳		平成 22 年 3 月 31 日現在 未処理件数
				平成 21 年 3 月 31 日現在 未 処 理 件 数 に か か る 処 理 件 数	平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の不服申立 てにかかる処 理 件 数	
戒告処分	1	0	1	1	0	0
その他	0	2	1	0	1	1
計	1	2	2	1	1	1