

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23年度及び平成24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23年度 (平成23年4月1日～平成24年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	25 (9)
	福祉技術	4 (2)
	環境	3 (0)
	化学	4 (0)
	林学	2 (1)
	農学	9 (2)
	水産	2 (0)
	総合土木	15 (4)
	建築	4 (0)
	電気	1 (0)
	機械	0 (0)
	薬学	3 (1)
	保健師	3 (3)
	管理栄養士	1 (1)
	小計	76 (23)
B	警察事務	8 (3)
	司書	1 (1)
	小計	9 (4)
C	一般事務	7 (4)
	総合土木	3 (0)
	警察事務	3 (2)
	小計	13 (6)
警察官A		90 (9)
警察官B		39 (7)
小計		129 (16)
市町立学 校職員B	学校事務	13 (6)
	小計	13 (6)
市町立学 校職員C	学校事務	2 (1)
	小計	2 (1)
合計		242 (56)

平成24年4月1日		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	25 (11)
	福祉技術	4 (4)
	環境	2 (2)
	化学	3 (0)
	林学	4 (0)
	農学	9 (4)
	水産	2 (1)
	総合土木	18 (4)
	建築	6 (2)
	電気	1 (0)
	機械	1 (0)
	薬剤師	1 (1)
	保健師	3 (3)
	小計	79 (32)
	B	警察事務
司書		2 (1)
小計		11 (5)
C	一般事務	5 (3)
	総合土木	3 (0)
	警察事務	2 (2)
	小計	10 (5)
警察官A		65 (14)
警察官B		38 (6)
小計		103 (20)
市町立学 校職員B	学校事務	9 (7)
	小計	9 (7)
市町立学 校職員C	学校事務	2 (2)
	小計	2 (2)
合計		214 (71)

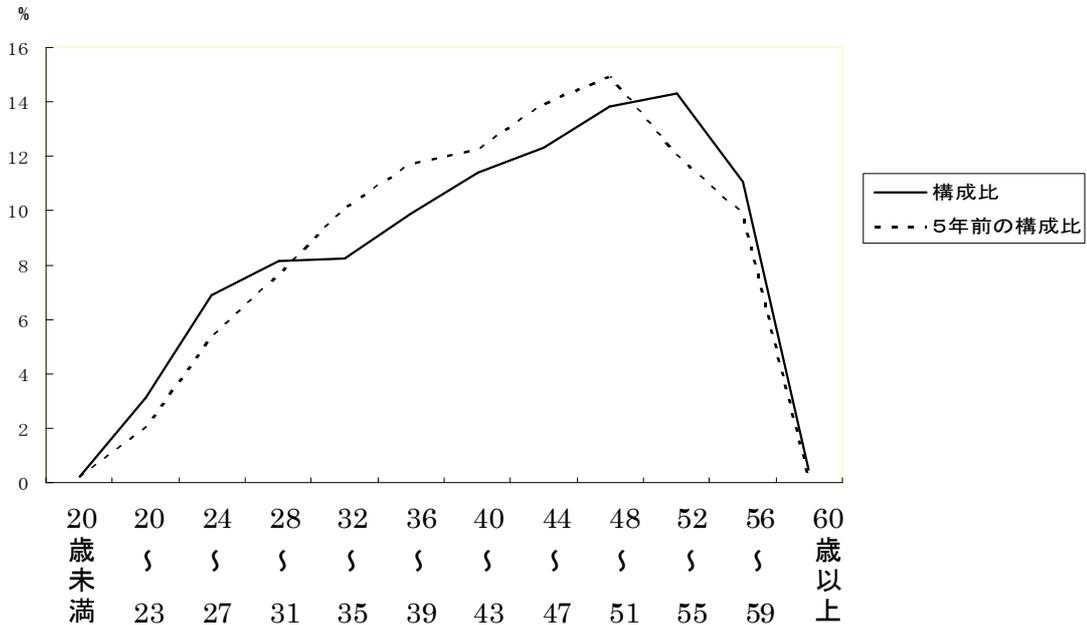
(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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 24 年	平成 23 年		
一 般 行 政 部 門	議会	39	38	1	○業務や組織の見直し・効率化等による減 ○危機管理・防災対策の強化、台風12号復旧対応等による増 ○教育委員会からのスポーツ関連業務（学校体育を除く）の移管による増
	総務	858	839	19	
	税務	250	249	1	
	民生	523	515	8	
	衛生	544	547	▲ 3	
	労働	65	69	▲ 4	
	農林水産	970	965	5	
	商工	234	227	7	
	小計	4,528	4,491	37	
教 育 部 門		14,508	14,621	▲ 113	○児童生徒数の減少等による減 ○知事部局へのスポーツ関連業務（学校体育を除く）の移管による減
警 察 部 門		3,425	3,406	19	○政令定数の改正等による増
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院	297	1,072	▲ 775	○指定管理者制度の導入、特定地方独立行政法人化等による減
	水道	95	101	▲ 6	○業務の民間委託による減
	電気ほか	138	140	▲ 2	○業務の見直し等による減
	小計	530	1,313	▲ 783	
総 数		22,991	23,831	▲ 840	

(注) 職員数は常勤の一般職に属する職員数です。

(5) 年齢別職員構成の状況（平成24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	51人	735人	1,628人	1,919人	1,943人	2,329人	2,683人	2,904人	3,261人	3,374人	2,605人	112人	23,544人

(6) 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24年度は一般行政職2人、小中学校事務職1人、教員2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。

(7) 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24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。

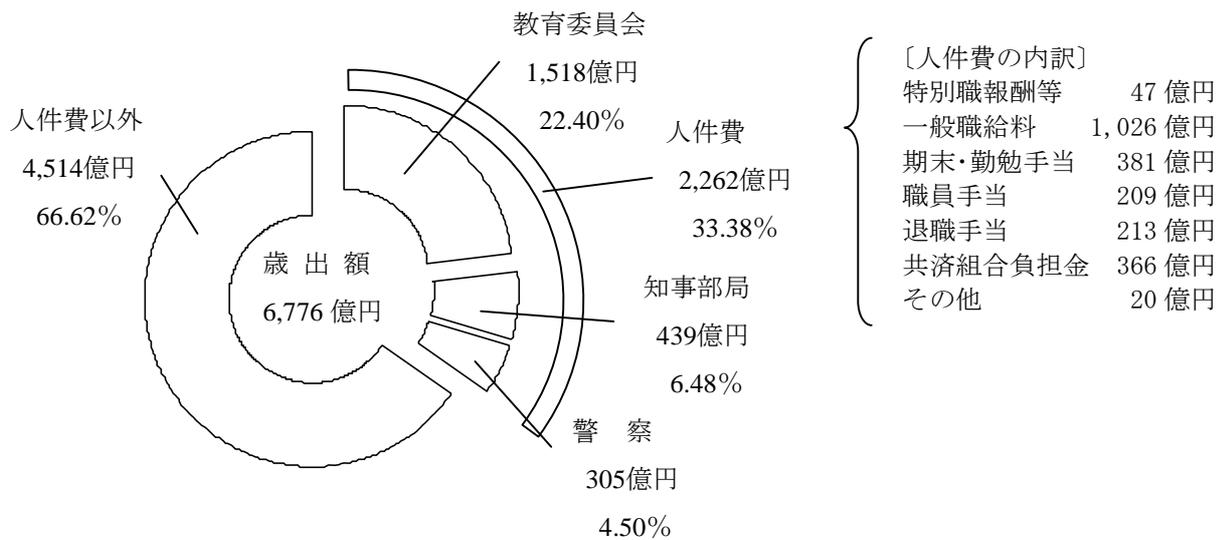
	管理職			女性管理職の内訳		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級 (課長補佐級室長を含む。)
知事部局等	631	40	6.3	2	3	35
教育委員会事務局	31	3	9.7	0	1	2
県立学校事務長	70	13	18.6	0	0	13
県立学校及び小中学校の校長・教頭	1,286	176	13.7	—	—	—
警察	49	0	0	0	0	0

2 給与の状況

(1) 人件費の状況（普通会計決算見込み）

区 分	住民基本台帳人口 (平成23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22年度 の人件費率
平 成 23 年度	人 1,838,613	千円 677,644,915	千円 4,270,526	千円 226,152,450	% 33.4	% 33.8

(注) 人件費には、特別職（知事、副知事及び議員等）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（普通会計決算見込み）

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 23 年度	人 22,517	千円 102,634,267	千円 20,923,995	千円 38,052,299	千円 161,610,561	千円 7,177

(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23年4月1日現在の人数です。

【特記事項】

特別職の給与抑制（平成24年4月1日現在）

職員区分	抑制内容	期間
知事	給料月額の30%を減額 期末手当の50%を減額 退職手当を不支給	平成23年7月1日～
副知事	給料月額15%を減額	平成23年7月1日～平成25年3月31日
教育長、 常勤の監 査委員	給料月額10%を減額	平成23年7月1日～平成25年3月31日

一般職の給与抑制（平成24年4月1日現在）

職員区分	抑制内容	期間
管理職員	給料の月額8%、10%、15%を減額	平成23年7月1日～平成25年3月31日 (公立学校職員) 平成23年11月1日～平成25年7月31日
一般職員	給料の月額3%を減額	平成24年4月1日～平成25年3月31日

(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24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	43.2歳	337,318円	444,153円
警察職	38.5歳	316,469円	439,697円
高等学校教育職	45.0歳	384,626円	446,155円
小・中学校教育職	44.3歳	371,381円	419,443円
現業職	47.9歳	334,372円	392,256円

(注) 1 「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。

2 平均給料月額、平均給与月額は給与抑制後の金額を記載したものです。

(4) 職員の初任給の状況（平成24年4月1日現在）

区 分		三 重 県	国
一般行政職	大学卒	178,800円	I種 181,200円 II種 172,200円
	高校卒	144,500円	140,100円
警察職	大学卒	197,200円	I種 203,100円 II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24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	262,467円	307,832円	356,962円
	高校卒	211,581円	264,985円	302,394円
警察職	大学卒	279,971円	333,610円	364,177円
	高校卒	245,270円	297,062円	341,963円
高等学校教育職	大学卒	305,774円	352,453円	394,493円
小・中学校教育職	大学卒	304,839円	348,664円	388,283円
現業職	高校卒	195,940円	255,983円	300,593円

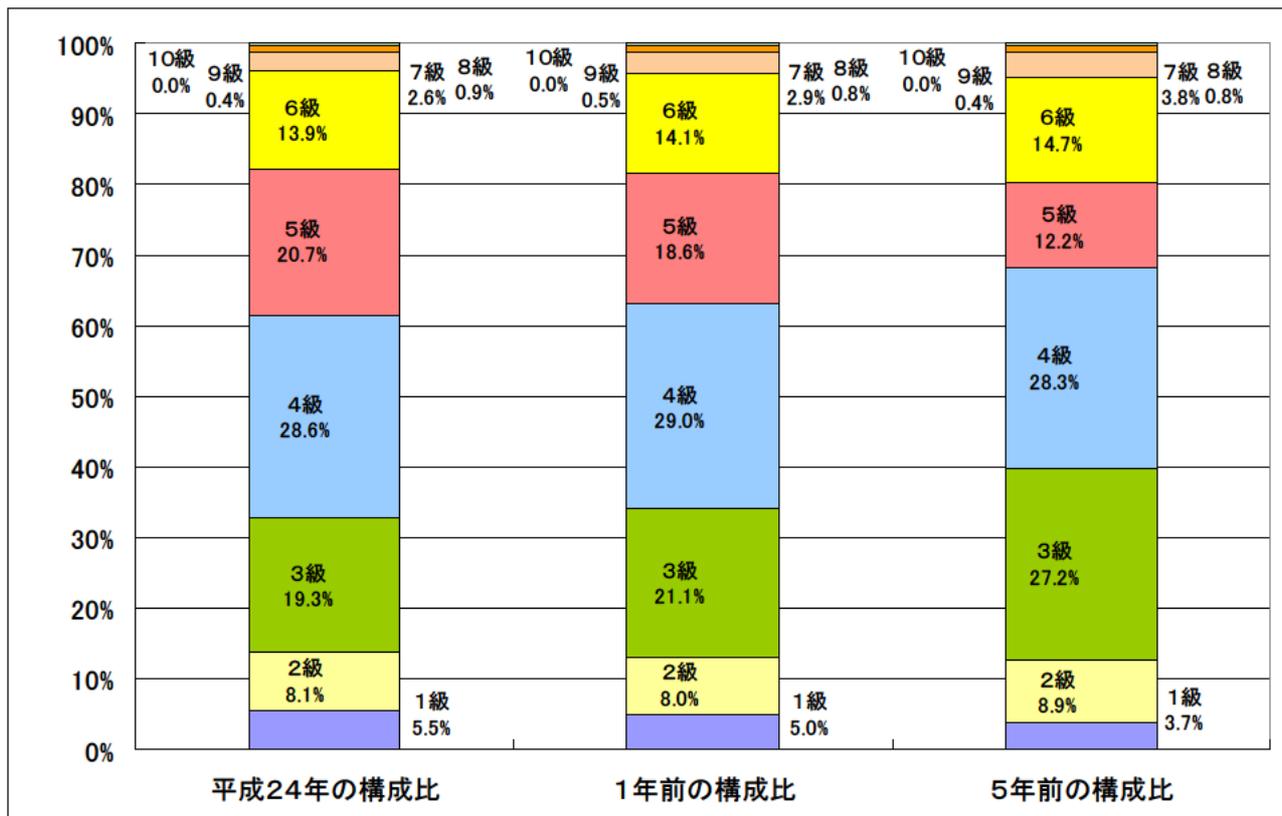
(注) 平均給料月額は給与抑制後の金額を記載したものです。

(6) 一般行政職の級別職員数の状況（平成24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	270人	5.5%
2 級	主事、技師	394人	8.1%
3 級	主査、主任	938人	19.3%
4 級	主幹、主査	1,393人	28.6%
5 級	副課長、主幹	1,007人	20.7%
6 級	課長、副課長	675人	13.9%
7 級	次長、課長	129人	2.6%
8 級	副部長、次長	43人	0.9%
9 級	部長、局長	21人	0.4%
10 級	部長	1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。



(7) 昇給への勤務実績の反映状況（平成24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	42.2%	57.8%	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	19.0%	78.1%	2.9%

(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24年4月1日現在）

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成24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
2.60 月分	1.35 月分	勤続25年	33.50 月分 41.34 月分
(1.45 月分)	(0.65 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23年度）	
・管理職加算 15~25%		自己都合等	定年・勸奨
1人当たり平均支給額（平成23年度）		一般職員	1,246万円 2,839万円
1,604千円		教育公務員	763万円 2,784万円
		警察官	455万円 2,699万円

(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24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	114.5/100~ 99.5/100	84.5/100	78.5/100~73.5/100
人員分布率	70.5%	29.5%	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	94.5/100～79.5/100	64.5/100	58.5/100～53.5/100
人員分布率	26.7%	73.3%	0.0%

イ 地域手当の状況（平成24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%	26人
二級地（大阪市）	15%	8人
三級地（名古屋市等）	12%	7人
四～六級地（その他県外）	3%～10%	22,377人
六級地（県内）	4%	
医師	15%	42人

ウ 特殊勤務手当の状況（平成24年4月1日現在）

支給実績（平成23年度決算見込み）	1,160,000千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成23年度決算見込み）	233千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成23年度）	22.1%
手当の種類（手当数）	33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23年度決算見込み）	4,403,827千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成23年度決算見込み）	527千円
支給実績（平成22年度決算）	4,129,786千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成22年度決算）	492千円

オ その他の手当の状況（平成24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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	住居を借り受けている職員に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・借家 最高 月額27,000円 （自宅に居住する職員に対する手当は、平成23年度末で廃止。但し、平成26年度末まで経過措置あり。）
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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・最高 月額139,300円
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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・最高 月額8,000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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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24年4月1日現在）

区 分		給料月額等
給料	知 事	1,280,000円（896,000円）
	副知事	1,010,000円（858,500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24年度支給割合） 3.90 月分
	議 長 副議長 議 員	（平成24年度支給割合） 3.90 月分
退職手当	知 事	（算定方式） 128万円×在職月数×70/100
	副知事	（算定方式） 101万円×在職月数×45/100
		（支給時期） （任期毎） （任期毎）

(注) 知事については、平成23年7月1日から現知事の在任中、給料月額の30%及び期末手当の50%を抑制し、退職手当は支給せず、副知事については、平成23年7月1日から平成25年3月31日までの間、給料月額の15%を抑制しています。（ ）内は給与抑制後の金額を記載したものです。

県議会議員については、平成24年7月1日から平成25年3月31日の間、報酬月額の7.8%を抑制しています。

(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24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	42.2歳	329,358円	446,724円
	医師、歯科医師	40.3歳	418,700円	999,344円
	保健師、看護師、准看護師	41.6歳	314,692円	394,109円
水 道 事 業	一般行政職	40.7歳	321,842円	411,626円
工業用水道事業		41.1歳	324,067円	430,597円
電 気 事 業		41.7歳	328,780円	446,746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 平均給料月額、平均給与月額は給与抑制後の金額を記載したものです（医師、歯科医師は除く）。

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す（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4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、骨髄液等の提供	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、子の傷病等	1暦年4日以内（子の傷病等については、中学就学前の子が1人の場合は4日（その子が2人以上の場合は8日）を加えることができる。）
	学校等が実施する行事への出席	義務教育終了前の子1人につき1日

	要介護者の介護	1 暦年 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は 10 日）以内
	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	
	災害時等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23年1月1日～平成23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23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	13.7
教育委員会	13.7
警 察	5.1

(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23年4月1日～平成24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	10	178	12	625	0	68	22	871
部分休業の取得人数	8	57	2	52	0	5	10	114

(5) 介護休暇の取得状況（平成23年4月1日～平成24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	11	4	6	29	0	2	17	35

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23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)	106	(51)	106	(51)
	職に必要な適格性を欠く場合	1	(1)	0	(0)	0	(0)	1	(1)
	条例で定める事由による場合	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
	小 計	1	(1)	0	(0)	107	(52)	108	(53)
教育 委員会	勤務実績が良くない場合	1	(1)	0	(0)	0	(0)	1	(1)
	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	202	(137)	202	(137)
	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	0	(0)	0	(0)	3	(2)	3	(2)
	小 計	1	(1)	0	(0)	206	(140)	207	(141)
警 察	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	37	(15)	37	(15)
	小 計	0	(0)	0	(0)	37	(15)	37	(15)
計	勤務実績が良くない場合	1	(1)	0	(0)	0	(0)	1	(1)
	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	345	(203)	345	(203)
	職に必要な適格性を欠く場合	1	(1)	0	(0)	0	(0)	1	(1)
	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	0	(0)	0	(0)	4	(3)	4	(3)
	合 計	2	(2)	0	(0)	350	(207)	352	(209)

(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23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 部局等	法令に違反した場合	0	1	1	0	2
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	1	0	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	1	0	1
	小 計	1	1	2	0	4
教育 委員会	法令に違反した場合	2	1	6	1	10
	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	0	2
	小 計	2	3	6	1	12
警 察	法令に違反した場合	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	1	0	1
	小 計	0	1	1	0	2
計	法令に違反した場合	2	3	7	1	13
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	1	0	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	2	2	0	4
	合 計	3	5	9	1	18

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24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	7	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	11	他団体審査会委員等

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	1	講師
公立学校等(大学院を含む)及び教育施設等		
私立学校等(大学院を含む)及び教育施設等	2	講師
その他		

(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.lg.jp/JINJI/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

職員の能力や専門性の開発を支援するとともに、職員に期待される役割やキャリア段階に相応しい知識や能力を習得できるよう、研修を実施します。また、今年度策定を進めている「三重県職員人づくり基本方針（仮称）」を踏まえて、県民に成果を届けるために必要な能力、スキルなどの開発が効果的にできるよう、新たな研修体系について検討します。

◎職員研修センター研修（平成24年度の状況）

キャリアステージ研修

(基本研修) 新規採用職員研修、採用3年目研修、採用5年目研修、係長級昇任時研修、課長補佐級昇任時研修、課長級昇任時研修

(選択研修) 組織力向上コース（マネジメント、後輩の教え方、仕事の進め方 等）
意思決定能力向上コース（判断力を高める、合意形成、要望・苦情対応 等）
政策形成能力向上コース（企画力向上、マーケティング、文書作成 等）

(キャリア開発支援研修) 新規採用職員入庁時研修、採用3年目セルフマネジメント研修

(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 基礎的知識再習得、メンタルタフネス、話し方・伝え方、業務マニュアル作成、ビジネスマナー、効率的な会議運営、図解表現力、通信教育講座 等

eラーニング イントラネットを利用した研修（基礎コース、危機管理コース、組織運営コース）

◎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（人権、情報公開、安全衛生管理、会計事務、危機管理、環境マネジメント 等）

イ 職員研修実施状況

平成23年度の実施状況は、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	63	82	2,869
マイセルフ研修	12	11	380
OJT支援	2	1.5	115
所管部研修	19	10.5	6,483

(注) 所管部研修は、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。

教 職 員 研 修 事 業	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] [栄養教諭研修] [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] [多文化共生教育研修] [乳幼児教育研修] [教育講演会 (三重の教育談義)]
		今日的教育課題対応研修	今日的な教育課題に関する研修 [特別支援教育研修] [外国人児童生徒教育研修] [キャリア教育研修]
		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)
		学校経営品質向上活動研修	学校経営品質向上活動に関する研修
		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	内地留学、社会体験研修、県外研修、海外派遣等の研修		

支 援 事 業	みえの教職員授業力向上研修事業	授業研究に必要な専門性とスキルの定着、教職経験の異なる教職員による継続的な事業研究を通じた授業力の向上、授業研究担当者の育成、自主的な研修への支援
	「学校・学級づくり」向上事業	教職員の学校経営や学級づくりの力を向上させるため、各学校で、中核となって取組を進める人材の養成
	子どもの心サポート事業	子どもたちの心の問題の解決に向けた専門的教育相談の実施、校内の教育相談体制の充実に向けた教職員の支援
	いじめ電話相談事業	いじめに関する子どもや保護者の悩みに応える電話相談の実施
	学校経営品質向上活動推進事業	学校経営品質向上活動の定着・充実を図るため、マネジメント研修を始めとする学校、教職員の支援
	県立学校学校関係者評価定着事業	公立学校における学校関係者評価の質を高めるため、学校関係者評価委員や教職員等の研修会の実施、及び必要な情報の提供
	教育支援事業	教育課題に関する調査研究、教育情報提供、センター開放による施設・設備の活用
	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 23 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	285	23,254
ネットDE研修	208	13,644
授業研究担当者育成研修 (※1)	68 (※2)	1,774
子どもの心サポート事業(学校等支援)	79	1,030
教育支援事業 (課題研究講座等)	13	226
受講者総数		39,928

※1 授業研究担当者育成研修は、「重点推進校 (18 校) への研修支援」「研究協力校 (1 校) への研修支援」と「集合研修」「研究協力校研修」「実践交流会」がある。

※2 内訳〔重点推進校 18 校への研修支援 61 回、研究協力校 1 校への研修支援 3 回 (研究協力校研修 1 回を含む)、集合研修 3 回、実践交流会 1 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 23 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	7	
	任用科	警部任用科新課程 (49 歳未満)	3	4 月	18
		課長補佐任用 (50 歳未満の一般職員)	4	2 週	5
	教官養成科	6	1 月	7	
	術科指導者養成科	1	5 月	1	
	専科	38	1 週から 1 月まで	38	
	指定職種任用科	3	1 週から 2 週まで	3	
	研究科	3	2 週から 2 月まで	3	
特別捜査幹部研修所	特別捜査幹部科	1	5 月	1	
国際捜査研修所	語学研修等	11	1 週から 1 年まで	13	

財務捜査研修センター	財務捜査研修科等	4	1週から2週まで	4	
法科学研修所	鑑定技術専科	15	1週から3月まで	15	
管区警察学校	任用科	警部（49歳以上56歳未満）	1	2週	7
		警部補（46歳未満）	4	8週	54
		巡査部長（41歳未満）	5	6週	102
		係長（46歳未満の一般職員）	1	2週	5
		主任（41歳未満の一般職員）	1	2週	7
	専科	51	1週から1月まで	82	
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	3	10月又は6月	122
		新規採用の一般職員	1	4週	13
	初任補修科	3	3月又は2月	123	
	任用科	警部補（46歳以上）	1	2週	12
		巡査部長（41歳以上）	1	2週	9
		部門別（各部門に新規任用の警察官）	4	2週から4週まで	93
	専科	31	1週から2週まで	427	

(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 → 業績、能力 ○次長級・課長級 → 業績、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）現在に在職する公立学校の校長、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
評定方法	評定期間における勤務実態から各評定要素毎に、原則として4段階絶対評価を行う。
評定手順	評定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、公正な評定を行う。
評定要素	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（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
評定者	上位の職の者が評定（第一次評定、第二次評定及び最終評定）
評定対象期間	毎年1月1日から12月31日まで
評定方法	評定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。
評定手順	○自己申告… 被評定者が、自己の身上、実績、能力等を自己申告する。 ○評 定… 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。
評定要素	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 23 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）		210,546

(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。	2,900
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。	3,627
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。	10,285
合 計		16,812
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)		5.9%

(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 6,429 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。	12,130
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。	15,666
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。	15,490
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。	1,000
合 計		44,286
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)		5.8%

(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 16,040 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、カウンセラー派遣事業、健康教室講師派遣事業の実施に必要な経費を補助しています。	4,064
その他の福利厚生事業	福利相談、所属への教養図書の配分等の事業に要した経費の1/2を補助しています。	3,946
合 計		8,010
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)		7.5%

(注) 財団法人三重県警察職員互助会は、警察の3,493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、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。

「日本一、幸福が実感できる三重県」、「日本一、働きやすい県庁(しょくば)」をめざすため、「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
- ・ 共同アピール2011 平成23年7月5日
- ・ 運営要綱 平成14年4月24日(平成24年4月1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.lg.jp/JINJI/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23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Ⅰ	約 22	651	193	479	158	73.6%	66	19	7.3	59	18	89.4%	26	11	18.4
		行政Ⅱ	約 5	158	57	122	47	77.2%	16	12	7.6	12	11	75.0%	5	4	24.4
	福祉分野	福祉技術	約 4	46	26	37	22	80.4%	8	7	4.6	7	7	87.5%	4	4	9.3
		環境	約 2	28	7	15	4	53.6%	5	2	3.0	5	2	100.0%	2	2	7.5
	環境分野	化学	約 3	56	11	40	5	71.4%	6	0	6.7	6	0	100.0%	3	0	13.3
		林学	約 5	24	3	19	3	79.2%	10	1	1.9	10	1	100.0%	5	0	3.8
		農学	約 10	65	20	55	18	84.6%	20	7	2.8	19	6	95.0%	10	4	5.5
	自然分野	水産	約 2	21	8	17	7	81.0%	4	3	4.3	4	3	100.0%	2	1	8.5
		総合土木	約 18	63	13	51	8	81.0%	36	5	1.4	33	5	91.7%	19	4	2.7
	工学分野	建築	約 6	32	8	23	5	71.9%	12	4	1.9	12	4	100.0%	6	2	3.8
		電気	約 1	29	0	19	0	65.5%	3	0	6.3	2	0	66.7%	1	0	19.0
		機械	約 2	18	1	16	1	88.9%	5	0	3.2	4	0	80.0%	2	0	8.0
	健康衛生分野	薬剤師	約 1	15	10	12	8	80.0%	3	3	4.0	2	2	66.7%	1	1	12.0
		保健師	約 3	16	13	13	11	81.3%	6	6	2.2	5	5	83.3%	3	3	4.3
		管理栄養士	約 1	35	33	25	23	71.4%	3	3	8.3	3	3	100.0%	1	1	25.0
	合計		約 85	1257	403	943	320	75.0%	203	72	4.6	183	67	90.1%	90	37	10.5
	B	警察事務	約 8	216	112	156	84	72.2%	24	10	6.5	19	9	79.2%	11	6	14.2
		司書	約 3	110	76	86	59	78.2%	6	2	14.3	6	2	100.0%	3	2	28.7
	合計		約 11	326	188	242	143	74.2%	30	12	8.1	25	11	83.3%	14	8	17.3
	C	一般行政分野	一般事務	約 4	87	43	79	37	90.8%	14	6	5.6	12	5	85.7%	7	3
工学分野		総合土木	約 3	13	0	12	0	92.3%	7	0	1.7	7	0	100.0%	3	0	4.0
警察事務		約 2	40	31	36	27	90.0%	6	4	6.0	6	4	100.0%	4	3	9.0	
合計		約 9	140	74	127	64	90.7%	27	10	4.7	25	9	92.6%	14	6	9.1	
県職員合計		約 105	1723	665	1312	527	76.1%	260	94	5.0	233	87	89.6%	118	51	11.1	

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 40	368	0	296	0	80.4%	139	0	2.1	117	0	84.2%	45	0	6.6	
	女性	約 5	71	71	54	54	76.1%	24	24	2.3	23	23	95.8%	10	10	5.4	
	A4月① 語学	ポルトガル語	約 1	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		スペイン語	約 2	9	4	6	3	66.7%	5	3	1.2	5	3	100.0%	2	2	3.0
	武道	柔道	約 1	2	0	1	0	50.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	1.0
		剣道	約 1	2	0	1	0	50.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	1.0
	小計	約 50	452	75	358	57	79.2%	170	27	2.1	147	26	86.5%	59	12	6.1	
	A10月	男性	約 15	147	0	119	0	81.0%	54	0	2.2	52	0	96.3%	15	0	7.9
		女性	約 3	20	20	17	17	85.0%	12	12	1.4	11	11	91.7%	6	6	2.8
		小計	約 18	167	20	136	17	81.4%	66	12	2.1	63	11	95.5%	21	6	6.5
	A4月②	男性	約 20	357	0	234	0	65.5%	72	0	3.3	67	0	93.1%	22	0	10.6
		女性	約 3	35	35	25	25	71.4%	12	12	2.1	12	12	100.0%	6	6	4.2
		小計	約 23	392	35	259	25	66.1%	84	12	3.1	79	12	94.0%	28	6	9.3
	合計	約 91	1011	130	753	99	74.5%	320	51	2.4	289	49	90.3%	108	24	7.0	
	B4月	男性	約 32	263	0	215	0	81.7%	111	0	1.9	106	0	95.5%	34	0	6.3
		女性	約 3	50	50	44	44	88.0%	13	13	3.4	13	13	100.0%	6	6	7.3
		小計	約 35	313	50	259	44	82.7%	124	13	2.1	119	13	96.0%	40	6	6.5
	警察官合計	約 126	1324	180	1012	143	76.4%	444	64	2.3	408	62	91.9%	148	30	6.8	
	市町立小中学校職員採用試験	B 学校事務	約 17	384	166	286	124	74.5%	35	16	8.2	32	14	91.4%	17	10	16.8
		C 学校事務	約 3	32	20	29	18	90.6%	6	3	4.8	6	3	100.0%	3	2	9.7
小中学校職員合計		約 20	416	186	315	142	75.7%	41	19	7.7	38	17	92.7%	20	12	15.8	
総合計	約 251	3463	1031	2639	812	76.2%	745	177	3.5	679	166	91.1%	286	93	9.2		

(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23年度（H23.4.1～H24.3.31）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	2			2
次長級	4			4
課長級	6	5	1	12
課長補佐級	11	14	2	27
係長級	15	12		27
主事技師級	56	4	3	63
現業職				
警視			8	8
警部			10	10
警部補			4	4
巡査部長			2	2
巡査			2	2
計	94	35	32	161

(3) 昇任試験（警察官）の状況

平成23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	308	26	8.4%
警部補昇任試験	349	63	18.1%
巡査部長昇任試験	789	113	14.3%
計	1446	202	14.0%

(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23年度（H23.4.1～H24.3.31）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	4			4
次長級	25			25
課長級	68	8	7	83
課長補佐級	227	30	6	263
係長級	166	34	8	208
警視			14	14
警部				
警部補				
巡査部長				
計	490	72	35	597

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

平成23年11月1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23年の給与改定

(ア) 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678の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって145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23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、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均357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3.97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3.95月分とおおむね均衡していました。

(イ) 改定すべき事項

本年においては、職員の給与が民間従業員の給与を上回ったため、本委員会としては、公民較差の大きさなどを考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うこととします。

特別給である期末・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していたことから、現行どおりの支給月数とします。

イ 自宅に係る住居手当

国や最近の他の都道府県の状況等を考慮し、本年度限りで廃止することとします。

なお、廃止に当たっては、所要の経過措置を講じることとします。

ウ 給与構造改革における経過措置額等

今後の定年の段階的な引上げ等を見据え、国や他の都道府県の実施状況等も踏まえて、経過措置額の廃止に向けて検討していく必要があります。また、制度改正原資の取扱いについて、併せて検討していく必要があります。

エ 50歳台の給与制度の見直し

給料表構造や昇格、昇給制度について、人事院の検討状況等を踏まえ、必要な対応を検討していくこととします。

オ 産業構造、組織形態の変化等への対応

職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較にお

ける対応関係の見直し等について、人事院の見直し状況等を踏まえ、必要な対応を行っていきます。

カ 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得る仕組みについて、さらに早期の構築・導入に向けた取組を計画的に進めていく必要があります。

キ 人事行政に関する報告

人事行政に関しては、職員が誇りと使命感を持って働き、能力を最大限に発揮できるようにすることが必要であることから、高齢期の雇用問題の検討、人材の確保・育成、総勤務時間の縮減、男女共同参画社会の実現、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23年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 23 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の措置要求件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 24 年 3 月 31 日現在未処理件数
			平成 23 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 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23年度において、新たな不服申立ては1件、前年度から係属している不服申立ては3件でした。

区 分	平成 23 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の不服申立て件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 24 年 3 月 31 日現在未処理件数
				平成 23 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の不服申立てにかかる処理件数	
免職処分	1	0	1	1	0	0
戒告処分	1	0	1	1	0	0
その他	1	1	2	1	1	0
計	3	1	4	3	1	0