

三重県の人事行政の運営等の状況について

「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、平成26年度（一部平成27年4月1日を含む。）の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27年9月30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 休業の状況
- 5 分限及び懲戒処分の状況
- 6 サービスの状況
- 7 研修及び勤務成績の評定の状況
- 8 福祉及び利益の保護の状況
- 9 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26年度及び平成27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26年度 (平成26年4月1日～平成27年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	52 (25)
	福祉技術	8 (4)
	環境化学	5 (0)
	林学	4 (1)
	農学	8 (2)
	水産	2 (0)
	総合土木	16 (3)
	建築	4 (0)
	電気	1 (0)
	機械	1 (0)
	薬剤師	4 (2)
	保健師	4 (4)
	小計	109 (41)
B	警察事務	8 (2)
	司書	2 (2)
	小計	10 (4)
C	一般事務	5 (2)
	総合土木	5 (0)
	警察事務	1 (1)
	小計	11 (3)
警察官A		71 (9)
警察官B		39 (6)
小計		110 (15)
市町立学 校職員B	学校事務	11 (3)
	小計	11 (3)
市町立学 校職員C	学校事務	3 (1)
	小計	3 (1)
合計		254 (67)

平成27年4月1日		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	37 (13)
	福祉技術	4 (4)
	環境化学	4 (0)
	林学	4 (0)
	農学	6 (3)
	水産	1 (0)
	総合土木	14 (6)
	建築	2 (0)
	機械	1 (0)
	警察建築	1 (0)
	薬剤師	1 (1)
	保健師	6 (6)
	小計	81 (33)
B	警察事務	4 (3)
	司書	2 (2)
	小計	6 (5)
C	一般事務	5 (1)
	総合土木	3 (0)
	警察事務	2 (2)
	小計	10 (3)
警察官A		66 (13)
警察官B		45 (9)
小計		111 (22)
市町立学 校職員B	学校事務	7 (2)
	小計	7 (2)
市町立学 校職員C	学校事務	2 (2)
	小計	2 (2)
合計		217 (67)

イ 選考

(単位：人)

平成26年度 (平成26年4月1日～平成27年3月31日)	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	5 (1)
医師	6 (1)
助産師	1 (1)
看護師	20 (11)
獣医師	5 (3)
試験研究技師 (セラミックス技師)	1 (0)
作業療法士	1 (1)
機関士	1 (0)
教員	583 (321)
航空整備士	1 (0)
鑑識技師	1 (1)
現業職	1 (0)
合計	626 (340)

平成27年4月1日	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	4 (0)
医師	6 (2)
歯科衛生士	1 (1)
看護師	11 (5)
言語聴覚士	1 (1)
獣医師	5 (3)
教員	481 (269)
船舶通信士	1 (0)
臨床心理士	2 (2)
現業職	1 (0)
合計	513 (283)

(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27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	53	83	136
教育委員会	145	211	356
警察	7	31	38
合計	205	325	530

(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26年度の退職状況は次のとおりです。(単位：人)

区分	定年退職	応募認定退職	普通退職ほか	合計
知事部局等	80	26	46	152
教育委員会	373	177	94	644
警察	78	9	48	135
合計	531	212	188	931

(注) 応募認定退職・・・年齢別職員構成の適正化等を目的とした定年前の早期退職募集に応募して認められた退職(以下、同様)。

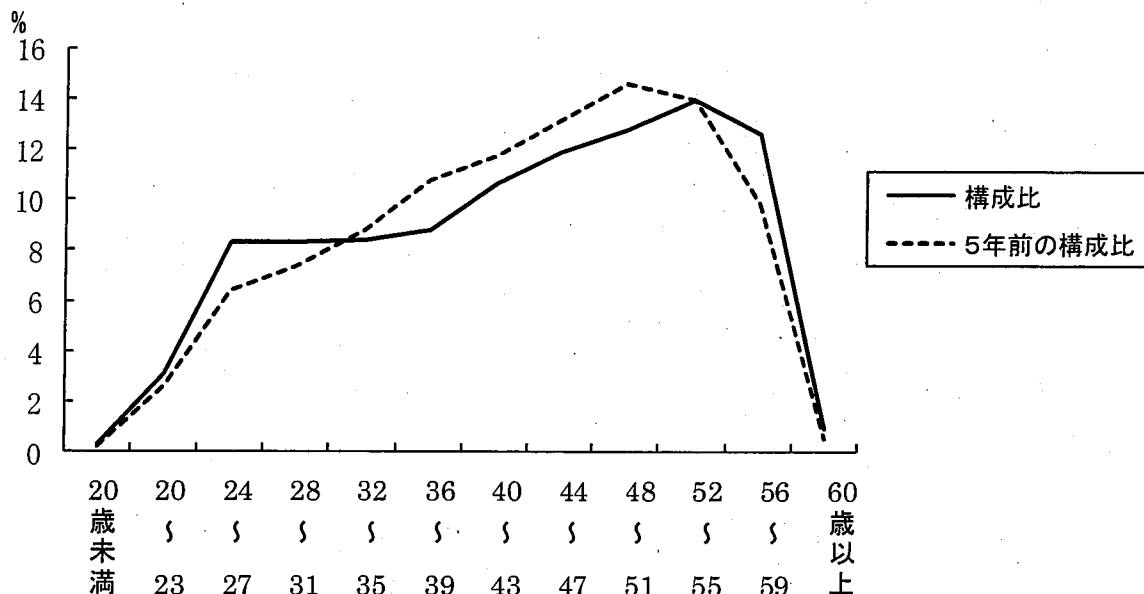
(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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 27 年	平成 26 年			
一 般 行 政 部 門	議会	39	39	0	○業務の見直し・効率化等による減 ○地方創生や人口減少への対応、地域防災力の強化、 スポーツの推進等による増
	総務	846	840	6	
	税務	239	241	▲ 2	
	民生	496	493	3	
	衛生	584	576	8	
	労働	71	71	0	
	農林水産	968	970	▲ 2	
	商工	221	222	▲ 1	
	土木	1,038	1,048	▲ 10	
	小計	4,502	4,500	2	
教 育 部 門	14,263	14,360	▲ 97	○児童生徒数の減少に伴う学級減等による減	
警 察 部 門	3,429	3,400	29	○政令定数の充足等による増	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院	282	282	0	○水道事業関係業務等による増 ○水力発電事業の民間譲渡等による減
	水道	100	96	4	
	電気ほか	91	133	▲ 42	
	小計	473	511	▲ 38	
総 数	22,667	22,771	▲ 104		

(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27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 64	人 698	人 1,890	人 1,882	人 1,908	人 1,998	人 2,398	人 2,695	人 2,894	人 3,181	人 2,846	人 213	人 22,667

(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27年度は一般行政職3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27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。

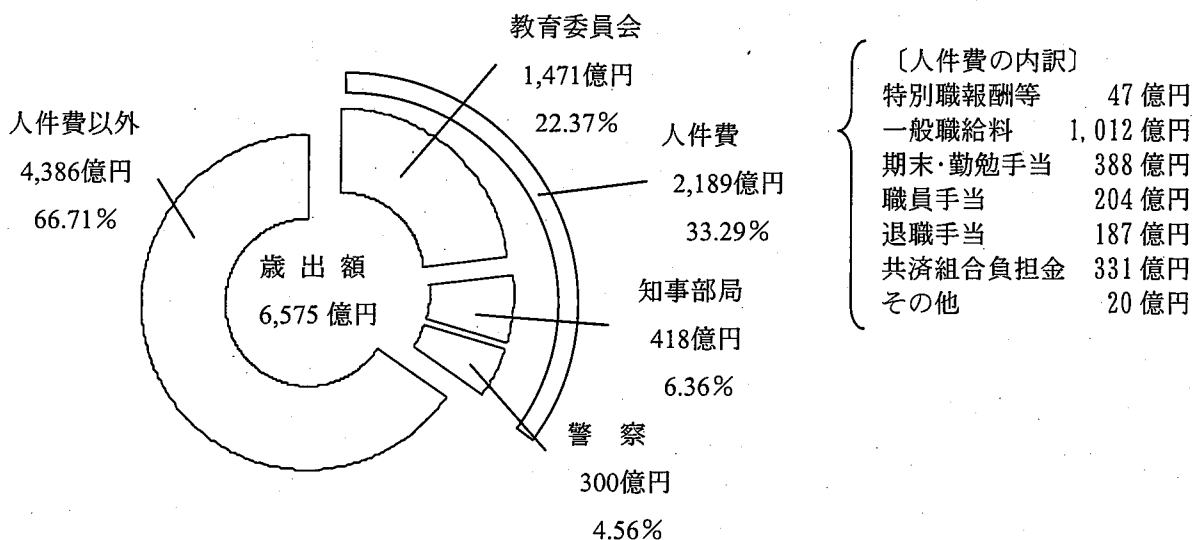
	管理職			女性管理職の内訳		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級 (課長補佐級室長を含む。)
知事部局等	636	49	7.7	3	3	43
教育委員会事務局	33	4	12.1	0	0	4
県立学校事務長	70	13	18.6	0	0	13
県立学校及び小中学校の校長・教頭	1,245	195	15.7	—	—	—
警察	126	1	0.8	0	0	1

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27年1月1日)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B/A	(参考) 平成25年度 の人件費率
平成 26年度	人 1,860,113	千円 657,457,673	千円 3,696,659	千円 218,852,647	% 33.3	% 31.9

(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 26年度	人 22,259	千円 101,209,284	千円 20,352,333	千円 38,763,558	千円 160,325,175	千円 7,203

(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26年4月1日現在の人数です。

(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27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	43.5歳	345,765円	442,399円
警察職	37.9歳	321,180円	443,340円
高等学校教育職	45.0歳	389,397円	450,922円
小・中学校教育職	43.6歳	373,438円	419,798円
現業職	49.9歳	348,931円	400,527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27年4月1日現在）

区 分		三 重 県	国
一般行政職	大学卒	180,800円	総合職 181,200円 一般職 174,200円
	高校卒	146,500円	142,100円
警 察 職	大学卒	199,500円	総合職 203,100円 一般職 202,300円
	高校卒	170,700円	163,800円
高等学校教育職	大学卒	201,900円	－円
小・中学校教育職	大学卒	201,900円	－円
現 業 職	高校卒	146,500円	－円

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成27年4月1日現在）

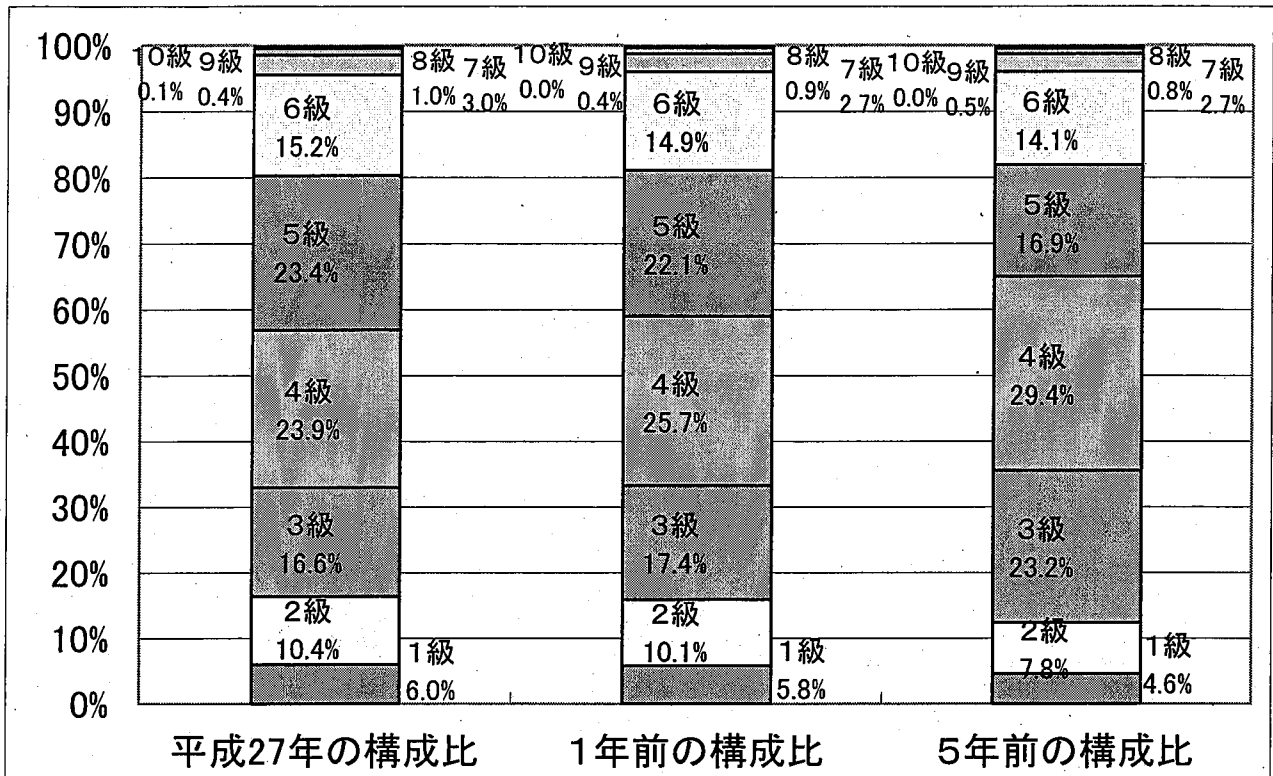
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	266,151円	314,887円	364,577円
	高校卒	227,160円	265,164円	304,869円
警 察 職	大学卒	285,158円	337,194円	389,047円
	高校卒	253,706円	290,592円	343,713円
高等学校教育職	大学卒	305,642円	357,529円	396,829円
小・中学校教育職	大学卒	308,893円	358,385円	393,592円
現 業 職	高校卒	該当者なし	267,600円	297,300円

(6) 一般行政職の級別職員数の状況（平成27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	288人	6.0%
2 級	主事、技師	501人	10.4%
3 級	主査、主任	803人	16.6%
4 級	主幹、主査	1,156人	23.9%
5 級	班長、主幹	1,134人	23.4%
6 級	課長、班長	734人	15.2%
7 級	次長、課長	147人	3.0%
8 級	副部長、次長	47人	1.0%
9 級	部長、局長	18人	0.4%
10 級	部長	4人	0.1%

(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27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	50.1%	49.9%	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	16.8%	81.7%	1.5%

(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27年4月1日現在)

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成27年度支給割合)		(支給率)	自己都合 定年・応募認定
期末手当	勤勉手当	勤続20年 20.445 月分	25.55625 月分
2.60 月分	1.50月分	勤続25年 29.145 月分	34.5825 月分
(1.45 月分)	(0.70月分)	勤続35年 41.325 月分	49.59 月分
		最高限度額 49.59 月分	49.59 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%~45%加算)	
・役職加算 5~20%		1人当たり平均支給額 (平成26年度)	
・管理職加算 15~25%		自己都合等	定年・応募認定
1人当たり平均支給額 (平成26年度)		一般職員 554万円	2,420万円
1,570千円		教育公務員 823万円	2,402万円
		警察官 144万円	2,279万円

(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27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~五種) の職員】

区分	上位	標準	下位
成績率	122.0/100~ 107.0/100	92.0/100	86.0/100~81.0/100
人員分布率	72.6%	27.4%	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	102.0/100~ 87.0/100	72.0/100	66.0/100~61.0/100
人員分布率	20.2%	79.8%	0.0%

イ 地域手当の状況（平成27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%	24人
二級地（大阪市等）	13%・15%	8人
三級地（名古屋市等）	13%	3人
四～六級地（その他県外）	3%～10%	22,139人
六級地（県内）	4%	
医師	15%	42人

ウ 特殊勤務手当の状況（平成27年4月1日現在）

支給実績（平成26年度決算見込み）	1,184,301千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成26年度決算見込み）	237千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成26年度）	22.5%
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26年度決算見込み）	4,264,589千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成26年度決算見込み）	512千円
支給実績（平成25年度決算）	4,438,205千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成25年度決算）	532千円

オ その他の手当の状況（平成27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	住居を借り受けている職員に支給 ・借家 最高 月額27,000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366,700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26,000円+加算額（配偶者等の住居との距離に応じて6,000円～48,000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
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等又は平日深夜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3,000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 ・一般の宿日直 勤務1回につき4,200円（5時間未満 2,100円） ・医師又は歯科医師の宿日直 勤務1回につき20,000円（5時間未満 10,000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27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
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	(平成27年度支給割合) 4.05 月分
	副知事	(平成27年度支給割合) 4.05 月分
退職手当	知 事	(算定方式) (支給時期) 128万円×在職月数×59/100 (任期毎)
	副知事	101万円×在職月数×39/100 (任期毎)

(注) 知事については、給料月額 $\frac{30}{100}$ 、期末手当の $\frac{50}{100}$ 、退職手当の $\frac{100}{100}$ を減額しており、給料の()内は減額後の額です。

(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27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	44.2歳	350,018円	459,160円
	医師、歯科医師	41.8歳	418,563円	1,051,677円
	保健師、看護師、准看護師	42.9歳	326,120円	407,164円
水 道 事 業	一般行政職	42.7歳	343,653円	440,796円
工業用水道事業		41.1歳	331,437円	429,400円
電 気 事 業		44.0歳	360,076円	469,159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。

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26年1月1日～平成26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26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	13.3
教育委員会	10.7
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) 介護休暇の取得状況(平成26年4月1日～平成27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	5	8	18	0	0	10	23

4 休業の状況

(1) 育児休業の取得状況(平成26年4月1日～平成27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	19	119	10	667	0	74	29	860
部分休業の取得人数	5	83	5	85	0	19	10	187

(2) 配偶者同行休業の取得状況(平成26年4月1日～平成27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
配偶者同行休業の取得人数	0	0	0	0	0	0	0	0

5 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26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	
		人数	()	人数	()	人数	()	人数	()
知事 部局等	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	95	(35)	95	(35)
	小計	0	(0)	0	(0)	95	(35)	95	(35)
教育 委員会	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	189	(128)	189	(128)
	条例で定める事由による場合	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
	小計	0	(0)	0	(0)	190	(129)	190	(129)
警察	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	29	(16)	29	(16)
	小計	0	(0)	0	(0)	29	(16)	29	(16)
計	勤務実績が良くない場合	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
	心身の故障の場合	0	(0)	0	(0)	313	(179)	313	(179)
	条例で定める事由による場合	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
	合計	0	(0)	0	(0)	314	(180)	314	(180)

(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26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	処分の種類				合計
		免職	停職	減給	戒告	
知事 部局等	法令に違反した場合	0	1	1	0	2
	小計	0	1	1	0	2
教育 委員会	法令に違反した場合	2	2	4	1	9
	全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	2	0	1	0	3
	小計	4	2	5	1	12
警察	法令に違反した場合	0	2	0	1	3
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	1	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	2	1	3
	小計	0	2	3	2	7
計	法令に違反した場合	2	5	5	2	14
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	1	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	2	0	3	1	6
	合計	4	5	9	3	21

6 服務の状況

(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27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	1	団体役員
自ら営利を目的とする私企業を営んでいる者	104	太陽光電気販売、不動産等賃貸、農業経営等
報酬を得て、何らかの事業又は事務に従事している者	11	非常勤講師、原稿執筆等

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	0	
その他	1	講師

(3) コンプライアンスの推進

三重県では、コンプライアンスを「法令や社会規範、ルール、マナー（以下「法令等」という。）を遵守するとともに、公正・誠実に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼に添えていくこと」と定義しています。

私たちの仕事が、県民の皆さんからの信頼によって成り立っている以上、法令等を遵守することは当然のこと、公正・誠実に職務を遂行するとともに、何に基づき、誰のため、何のために業務を行っているのかを説明できるよう、コンプライアンスの日常化に取り組んでいます。

その中で、職員の基本的な心構えとして「三重県職員倫理憲章」に次の4点を定めています。

① 法令遵守

三重県職員の持つ権限や地位が、法令に基づくものであることを深く自覚し、困難にも立ち向かう積極的な姿勢で、法令の遵守を徹底します。

② 公正な職務遂行

全体の奉仕者として、不当な差別的取扱をすることなく公正に職務を遂行し、県民の皆さんに対する説明責任を果たします。

③ 職権濫用の禁止

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。

④ 規律の徹底

勤務時間中はもちろん、勤務時間外においても、自らの行動が公務への信頼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、「三重県職員の倫理確保についての指針」において、利害関係を有する者との間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「三重県職員の倫理確保についての指針」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/ninmen/ninmen.htm>

7 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

「三重県職員人づくり基本方針」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、平成 25 年 3 月に「三重県職員研修基本計画」を策定しました。この基本計画に基づき、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。

◎職員研修センター研修（平成 27 年度の状況）

基本研修 基本的知識及び技能等を段階的に習得する必修研修

ベーシック研修（新規採用職員研修、採用 2 年目研修、採用 3 年目研修、採用 4 年目研修（選抜）、採用 5 年目研修）、主査級昇任時研修、課長補佐級昇任時研修、新任主任技術員研修、総括技術員研修

管理監督者研修 マネジメント層に対する必修研修

新任班長等研修、新任所属長研修、次長級研修、部局長研修

○J T 支援研修 職場における人材育成を支援するための研修

○J T リーダー研修、新規採用職員トレーナー研修

ブラッシュアップ研修 職員に必要な能力を磨き上げる研修

実践ビジネスマナー、タイムマネジメント、決算書の読み方、ロジカルライティング、折衝・交渉術、情報収集・分析、法制執務 等

派遣研修 自治大学校等に職員を派遣して行う研修

◎所管部研修 所管部が中心となって全庁的に実施する職務遂行に必要な知識及び技能等を習得させる研修

（人権、情報公開、安全衛生管理、会計事務、危機管理 等）

◎部内研修 各部が部内職員に対して実施する各部の職務遂行に必要な知識及び技能等を習得させる研修

イ 職員研修実施状況

平成 26 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）
基本研修	24	60	1,240
管理監督者研修	4.5	12.5	421
○J T 支援研修	3	4	237
ブラッシュアップ研修	26	27	993
所管部研修	4	9	6,022

（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

教職員の資質の向上に向けて、児童生徒・学校の実態及び教職員のニーズをふまえ、教職員一人ひとりの経験や役割に応じた研修を体系的かつ効果的に実施します。また、関係機関との連携講座、県内教育研究所等との共催講座を実施します。

実践的指導力向上

基本研修 初任者、経験者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] [幼稚園等教員研修] 等

学校マネジメント力向上

管理職研修 新任管理職を対象とした研修
[新任校長研修] [新任教頭研修]

主幹教諭等研修 新任主幹教諭・新任指導教諭を対象とした研修
[新任主幹教諭研修] [新任指導教諭研修]

学校事務職員研修 学校事務職員を対象とした研修
[新規採用者研修] [経験者研修] [主査研修] [共同実施リーダー研修]

学校改善活動(学校マネジメント)研修 学校改善活動に関する研修
[トップマネジメント研修] [学校関係者評価研修] 等

教科等・領域の専門性向上

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] [多文化共生教育研修] [外国人児童生徒教育] 等

教育相談研修 教育相談に関する研修
[教育相談ベーシック研修] [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]

職務・職能研修 職種別研修及びコーチング研修

ブロック別研修 市町等教育委員会や市町教育研究所等との連携による共催講座

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、新教育大学等大学院教員派遣、社会体験研修、県外研修、海外派遣研修 等

校内研修等支援

みえの教職員授業力向上研修事業 …授業研究を中心とした校内研修体制確立に向けた研修及び学校支援

「学校・学級づくり」向上事業 …学校経営や学級づくりの力向上に向けた研修

若手教員実践的指導力向上支援事業 …採用前、スパイラル研修Ⅰ・Ⅱ（教職2年～3年次研修・教職7年～8年次研修）、生徒指導実践研修等、若手教員に対する継続した研修

教育相談事業 …教育相談体制の充実に向けて教職員を支援、子どもの心の問題の解決に向けた専門的教育相談

指導力向上支援

教職員の能力向上フォローアップ事業 …指導力等に課題のある教員や職務遂行能力等に課題のある職員に対する支援研修

グローバル三重教育プランの推進

グローバル教育教職員研修推進事業 …英語教育に携わる小・中・高等学校の教員を対象にした英語力や英語指導力の向上を図る研修、子どもたちの課題解決力育成に向けた実践的指導力向上を図る研修等

教育情報提供

研修企画研究事業 …教育課題に対する調査研究、教育情報提供

三重県教育実践情報DB …教職員、学校や関係機関が保管する教育情報データを集約して、教育情報を提供

イ 教職員研修実施状況

平成26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	291	23,780
ネットDE研修	215	14,587
授業研究担当者育成研修等（※1）	108（※2）	2,591
子どもの心サポート事業（学校等支援）	33	574
学校経営品質向上活動推進事業等	36	125
受講者総数		41,657

※1 授業研究担当者育成研修は、「重点推進校（16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16校への研修支援73回、研究協力校1校への研修支援4回、集合研修4回、実践交流会1回、校内研修推進地域別研修8回、校内研修支援出前研修16回、小学校国語の問題づくり出前研修2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 26 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		6	3週	8	
	任用科	警部	本課程 (50歳未満)	3	4月	16
			特別短期課程 (50歳以上)	4	2週	5
			課長補佐 (50歳未満の一般職員)	2	2週	2
	教官養成科		6	1月	10	
	術科指導者養成科		1	4月	1	
	専科		30	1週から1月まで	30	
	指定職種任用科		4	1週から2週まで	4	
研究科		1	2月	1		
特別捜査幹部研修所	特別捜査幹部科		1	4月	1	
国際警察センター	語学研修等		8	1週から11月まで	9	
財務捜査研修センター	財務捜査研修科		1	2週	1	
取調べ技術総合研究・研修センター	取調べ技術・捜査指揮研修科		1	2週	1	
サイバーセキュリティ研究・研修センター	サイバー捜査研修科		3	2週から1月まで	3	
情報通信学校	情報通信技術専科		4	1週から4週まで	4	
法科学研修所	鑑定技術職員専攻科等		11	1週から7週まで	11	
管区警察学校	任用科	警部補 (46歳未満)	4	8週	48	
		巡査部長 (41歳未満)	6	6週	106	
		係長 (46歳未満の一般職員)	1	2週	4	
		主任 (41歳未満の一般職員)	2	2週	7	
	専科		48	1週から1月まで	61	
研究科		3	2週	3		
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	3	10月又は6月	106	
		新規採用の一般職員	1	4週	12	
	初任補修科		3	3月又は2月	100	
	任用科	警部補 (46歳以上)	1	2週	10	
		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	75	
	専科		32	1週から2週まで	463	

(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、人事評価を行っています。
人事評価の概要は、以下のとおりです。

○管理職員

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（課長補佐級の管理職を含む。）の職員
評定者	原則は上位の職の者が評定者となり、評定者の上位の職の者が最終評定者となる。
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。
評定手順	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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上、面接（話合い）を実施する。
評定要素	実績、部下指導育成、知識・技能・情報収集管理、決断力等

○課長補佐級以下の職員

評価の対象者	管理職員等を除くすべての一般職の県職員
評価者	原則は上位の職の者が第一次評価者となり、第一次評価者の上位の職の者が第二次評価者となる。
評価対象期間	毎年4月1日から9月30日まで、10月1日から3月31日まで
評価方法	評価期間における職務行動等を、各評価要素ごとに、5段階で絶対評価により評価する。
評価手順	<ul style="list-style-type: none"> ○ 期首面談…自己申告に基づき、評価者と被評価者が話合いのうえ、被評価者の職務上の目標等を設定する。 ○ 中間面談…上半期の取組状況について、進捗状況や今後の見通し等を聞き取り、自己評価を踏まえ、評価を行う。 ○ フィードバック面談…評価結果の説明と評価結果に基づく指導・助言を行う。 ○ 期末面談…下半期の取組状況について、進捗状況や今後の見通し等を聞き取り、自己評価を踏まえ、評価を行う。 ○ フィードバック面談…評価結果の説明と評価結果に基づく指導・助言を行う。
評価要素	職務遂行、協調性、知識・技能・情報収集力、積極性等

【病院事業庁】（医師以外は知事部局等と同様）

県立病院において、より一層良質で満足度の高い医療を提供するため、医師の業績評価を行っています。業績評価の概要は、以下のとおりです。

評価の対象者	県立病院に勤務する医師のうち、一般職に属する職員
評価者	院長以外の職員にあっては院長 院長にあっては病院事業庁長
評価対象期間	毎年4月1日から3月31日まで
評価方法	評価期間における業績等を、評価要素ごとに点数評価（合計で100点満点）を行う。
評価手順	○ 期首面接…自己申告に基づき、評価者と被評価者が話合いのうえ、被評価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、業務の達成状況や今後の見通し等を聞き取り、前期評価を行う。（必要があれば、目標の修正・追加等を行う。） ○ 期末面接…1年間の取組について、業務の達成状況等を聞き取り、年間評価を行う。
評価要素	業績、能力、意欲等

【教育委員会（公立学校）】（事務局は知事部局等と同様）

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	県立学校にあっては県教育委員会教育長及び校長 市町等立学校にあっ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上で、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

8 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26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。
特定業務従事者健康診断・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	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）	
	214,080

(2) 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、福利厚生制度については、条例に基づき設置された職員互助会が、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。

9 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25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26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						第3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	合格 者数	うち 女性	受験 者数	うち 女性	受験率					
A 三重県 職員 採用試験	一般行政分野	行政Ⅰ	約 28	448	139	361	112	80.6%	84	23	4.3	79	20	94.0%	33	11	-	-	-	33	11	10.9	
		行政Ⅱ	約 6	208	68	146	47	70.2%	24	7	6.1	21	7	87.5%	12	5	12	5	100.0%	6	3	24.3	
	福祉分野	福祉技術	約 6	34	25	28	20	82.4%	12	10	2.3	11	9	91.7%	6	6	-	-	-	6	6	4.7	
	環境分野	環境化学	約 4	43	6	37	5	86.0%	8	0	4.6	8	0	100.0%	4	0	-	-	-	4	0	9.3	
		林学	約 4	13	2	12	1	92.3%	8	0	1.5	7	0	87.5%	4	0	-	-	-	4	0	3.0	
	自然分野	農学	約 6	45	13	35	10	77.8%	12	4	2.9	12	4	100.0%	6	3	-	-	-	6	3	5.8	
		水産	約 1	18	5	18	5	100.0%	4	1	4.5	4	1	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	18.0	
	工学分野	総合土木	約 14	37	8	30	7	81.1%	25	7	1.2	25	7	100.0%	16	6	-	-	-	16	6	1.9	
		建築	約 2	11	4	9	4	81.8%	5	1	1.8	5	1	100.0%	2	0	-	-	-	2	0	4.5	
		機械	約 2	9	0	6	0	66.7%	5	0	1.2	4	0	80.0%	2	0	-	-	-	2	0	3.0	
		警察建築	約 1	1	0	1	0	100.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	1.0	
	健康衛生分野	薬剤師	約 3	8	3	5	1	62.5%	5	1	1.0	3	1	60.0%	3	1	-	-	-	3	1	1.7	
		保健師	約 5	14	14	12	12	85.7%	10	10	1.2	10	10	100.0%	6	6	-	-	-	6	6	2.0	
	合 計		約 82	889	287	700	224	78.7%	203	64	3.4	190	60	93.6%	96	38	12	5	100.0%	90	36	7.8	
	B	警察事務	約 6	122	62	92	50	75.4%	18	11	5.1	17	11	94.4%	10	7	-	-	-	10	7	9.2	
		司書	約 2	47	43	39	35	83.0%	5	4	7.8	5	4	100.0%	2	2	-	-	-	2	2	19.5	
	合 計		約 8	169	105	131	85	77.5%	23	15	5.7	22	15	95.7%	12	9	-	-	-	12	9	10.9	
	C	一般行政分野	一般事務	約 5	94	44	83	38	88.3%	17	6	4.9	15	6	88.2%	8	4	-	-	-	8	4	10.4
		工学分野	総合土木	約 3	14	0	14	0	100.0%	7	0	2.0	7	0	100.0%	3	0	-	-	-	3	0	4.7
警察事務		約 2	26	14	24	13	92.3%	6	4	4.0	6	4	100.0%	4	4	-	-	-	4	4	6.0		
合 計		約 10	134	58	121	51	90.3%	30	10	4.0	28	10	93.3%	15	8	-	-	-	15	8	8.1		
県職員合計		約 100	1192	450	952	360	79.9%	256	89	3.7	240	85	93.8%	123	55	12	5	100.0%	117	53	8.1		

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					第3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	合格 者数	うち 女性	受験者 数	うち 女性	受験率					
																			うち 女性	受験者 数			
警察官 採用試験	A 4月 ①	男性	約 40	215	0	178	0	82.8%	142	0	1.3	119	0	83.8%	48	0	-	-	-	48	0	3.7	
		女性	約 6	50	50	36	36	72.0%	20	20	1.8	16	16	80.0%	9	9	-	-	-	9	9	4.0	
		武道	柔道	約 1	1	0	1	0	100.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	1.0
			剣道	約 1	1	0	1	0	100.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	1.0
		小計	約 48	267	50	216	36	80.9%	164	20	1.3	137	16	83.5%	59	9	-	-	-	59	9	3.7	
	A 10月	男性	約 13	88	0	65	0	73.9%	45	0	1.4	40	0	88.9%	13	0	-	-	-	13	0	5.0	
		女性	約 2	12	12	7	7	58.3%	6	6	1.2	6	6	100.0%	2	2	-	-	-	2	2	3.5	
		小計	約 15	100	12	72	7	72.0%	51	6	1.4	46	6	90.2%	15	2	-	-	-	15	2	4.8	
	A 4月 ②	男性	約 20	153	0	97	0	63.4%	71	0	1.4	63	0	88.7%	20	0	-	-	-	20	0	4.9	
		女性	約 3	31	31	16	16	51.6%	11	11	1.5	10	10	90.9%	6	6	-	-	-	6	6	2.7	
		語学	北京語	約 1	2	1	2	1	100.0%	2	1	1.0	2	1	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	2.0
			ポルトガル語	約 1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		情報技術	約 2	7	0	3	0	42.9%	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	約 27	193	32	118	17	61.1%	84	12	1.4	75	11	89.3%	27	6	-	-	-	27	6	4.4	
	合計	約 90	560	94	406	60	72.5%	299	38	1.4	258	33	86.3%	101	17	-	-	-	101	17	4.0		
	B 4月	男性	約 31	187	0	151	0	80.7%	108	0	1.4	98	0	90.7%	37	0	-	-	-	37	0	4.1	
		女性	約 4	41	41	35	35	85.4%	13	13	2.7	13	13	100.0%	9	9	-	-	-	9	9	3.9	
		小計	約 35	228	41	186	35	81.6%	121	13	1.5	111	13	91.7%	46	9	-	-	-	46	9	4.0	
	警察官合計	約 125	788	135	592	95	75.1%	420	51	1.4	369	46	87.9%	147	26	-	-	-	147	26	4.0		
	市町立 小中学校 職員 採用試験	B 学校事務	約 13	244	87	167	54	68.4%	26	4	6.4	25	4	96.2%	13	4	-	-	-	13	4	12.8	
C 学校事務		約 2	28	15	26	15	92.9%	5	3	5.2	4	2	80.0%	2	2	-	-	-	2	2	13.0		
小中学校職員合計		約 15	272	102	193	69	71.0%	31	7	6.2	29	6	93.5%	15	6	-	-	-	15	6	12.9		
総合計	約 240	2252	687	1737	524	77.1%	707	147	2.5	638	137	90.2%	285	87	12	5	100.0%	279	85	6.2			

(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26年度(H26.4.1~H27.3.31)中に任用したものの)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	2		6
課長級	5	4		9
課長補佐級	15	13	2	30
係長級	15	7		22
主事技師級	41	3	2	46
現業職				
警視			4	4
警部			5	5
警部補			7	7
巡査部長			5	5
巡査			4	4
計	82	29	29	140

(3) 昇任試験(警察官)の状況

平成26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	326	25	7.7%
警部補昇任試験	474	64	13.5%
巡査部長昇任試験	820	105	12.8%
計	1,620	194	12.0%

(4) 階級別昇任選考者数

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26年度(H26.4.1~H27.3.31)中に任用したものの)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	19	2		21
課長級	67	9	4	80
課長補佐級	196	47	8	251
係長級	84	24	12	120
警視			14	14
警部				
警部補				
巡査部長				
計	370	82	38	490

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告・勧告の状況

平成26年10月15日、人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与等について報告を行い、併せて給与の改定について勧告を行いました。

(1) 平成26年の民間との較差に基づく給与改定

ア 公民給与の較差

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内765の民間事業所のうちから、162事業所を抽出し、職種別民間給与実態調査を実施しました。当該調査において、4月分の公民較差について、役職・学歴・年齢別に対比して公民較差を算出した結果、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1,256円下回っていました。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表

公民較差を解消するため、引上げ改定します。(行政職：平均改定率0.35%)

(イ) 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じ、所要の改定を行います。

(ウ) 特別給

職員の期末・勤勉手当の支給月数(3.95月)が、民間の特別給の支給割合(4.09月)を下回っていることから、期末・勤勉手当の現行支給月数を4.10月に上げます。

ウ 実施時期

平成26年4月1日

ただし、平成26年度の勤勉手当の見直しは、条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)、平成27年度以降の勤勉手当の見直しは、平成27年4月1日から実施します。

(2) 国の総合的見直しを踏まえた本県における給与制度の見直し

地方公務員法の均衡の原則等を勘案し、国の総合的見直しを踏まえた見直しを実施することとしました。

ア 措置すべき事項

(ア) 給料表

国の総合的見直し後の俸給表に準拠し改定します。

(イ) 地域手当

県内に勤務する職員に対する地域手当については、県内全域一律支給が本県に適合した措置と判断しました。検討の結果、国の支給地域等の見直しを踏まえ、県内における支給割合を4.0%から4.5%に段階的に引き上げることとします。また、人事院勧告に準じて、県外における地域手当の支給地域及び支給割合を見直すとともに、医師等に対する地域手当の支給割合を15%から16%に引き上げます。

(ウ) 単身赴任手当

人事院勧告に準じて、手当月額を7,000円上げるとともに、現行の交通距離区分についての加算額を上げます。

(エ) 管理職員特別勤務手当

管理職員が、災害への対処等その他の臨時または緊急の必要により平日の深夜に勤務した場合に、勤務1回につき6,000円を超えない範囲の額の手当を支給します。

(オ) その他

55歳を超える職員に対する給料等の1.5%減額支給措置を廃止します。

イ 実施時期等

平成27年4月1日

ただし、イ(e)については、平成31年3月31日をもって廃止し、イ(b)及び(c)の見直しについては、段階的に実施します。

また、給料表の見直しに伴い、新たに受ける給料月額が平成27年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置として平成31年3月31日までの間その差額を給料として支給します。なお、経過措置の廃止に当たっては、経過措置適用者の状況を踏まえ、激変緩和のための所要の措置を講ずることとします。

(3) 給与制度の改正等

ア 昇給制度

国や他の都道府県における昇給制度の見直しの実施状況及び地方公務員法の改正を踏まえて、平成28年4月1日から、55歳を超える職員については、特に良好な勤務成績である場合に限り昇給することとしました。

イ 教員給与

高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表に、新たな職（主幹教諭及び指導教諭）のための特2級を設定しました。また、教員の諸手当の在り方について、教育委員会において検討する必要があります。

ウ 通勤手当

職員の遠距離通勤の実態等を考慮し、通勤手当における高速道路料金等の取扱いについては、任命権者において検討する必要があります。

エ 人事評価の給与への反映

地方公務員法の改正に的確に対応するとともに、職員の理解と納得の得られる人事評価制度の給与への反映の仕組みを構築する必要があります。

(4) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

人事院勧告に準じ、平成27年4月1日から再任用職員に対し単身赴任手当を支給することとします。再任用職員の給与水準については、引き続き国の検討状況等を注視し、給与の在り方について検討していきます。

(5) 人事行政に関する報告

人事行政に関しては、職員が県民からの信頼を得ることはもちろんのこと、複雑化、困難化する行政課題等に的確に対応していくためには、職員の意欲を高め、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、人材の確保・育成、ワーク・ライフ・マネジメントの推進、女性の登用の拡大、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26年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 26 年 3 月 31 日現在未処 理件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の措置 要求件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の処理 件数	左の内訳		平成 27 年 3 月 31 日現在未処 理件数
			平成 26 年 3 月 31 日現在未処 理件数にかかる 処理件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 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26年度において、新たな不服申立て事案はありませんでした。

区 分	平成 26 年 3 月 31 日現在 未処理件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の不服申立 て件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日の処理件 数	左の内訳		平成 27 年 3 月 31 日現在 未処理件数
				平成 26 年 3 月 31 日現在 未処理件数 にかかる処 理件数	平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 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
停職処分	1	0	1	1	0	0
計	2	0	2	2	0	0

