

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25年度（平成26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26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25年度及び平成26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25年度 (平成25年4月1日～平成26年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	40 (17)
	福祉技術	7 (4)
	環境	3 (0)
	化学	2 (1)
	林学	5 (2)
	農学	8 (4)
	水産	2 (1)
	総合土木	16 (2)
	建築	5 (2)
	電気	2 (0)
	機械	3 (0)
	薬剤師	1 (0)
	保健師	3 (3)
	小計	97 (36)
B	警察事務	6 (3)
	司書	2 (1)
	小計	8 (4)
C	一般事務	7 (5)
	総合土木	3 (1)
	警察事務	1 (1)
	小計	11 (7)
警察官A		79 (12)
警察官B		39 (6)
小計		118 (18)
市町立学 校職員B	学校事務	17 (8)
	小計	17 (8)
市町立学 校職員C	学校事務	2 (0)
	小計	2 (0)
合計		253 (73)

平成26年4月1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	2 (0)
	保健師	3 (3)
	小計	106 (38)
	B	警察事務
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		60 (8)
警察官B		39 (6)
小計		99 (14)
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		240 (63)

イ 選考

(単位：人)

平成25年度 (平成25年4月1日～平成26年3月31日)	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	6 (3)
医師	12 (2)
看護師	8 (5)
獣医師	6 (4)
作業療法士	2 (1)
児童自立支援専門員	1 (0)
児童生活支援員	1 (1)
精神保健福祉士	2 (1)
教員	515 (274)
鑑識技師	2 (0)
合計	555 (291)

平成26年4月1日	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	5 (1)
医師	3 (0)
看護師	19 (10)
獣医師	5 (3)
機関士	1 (0)
試験研究技師 (セラミックス技師)	1 (0)
助産師	1 (1)
教員	577 (316)
鑑識技師	1 (1)
航空整備士	1 (0)
現業職	1 (0)
合計	615 (332)

(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26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	48	91	139
教育委員会	120	165	285
警 察	1	34	35
合 計	169	290	459

(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25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	76	33	63	172
教育委員会	328	251	75	654
警 察	90	15	62	167
合 計	494	299	200	993

(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）。

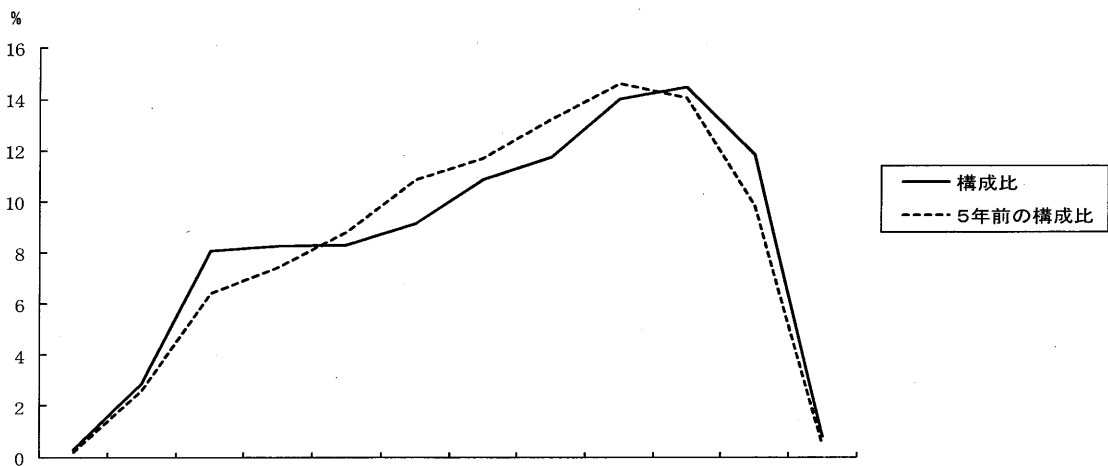
(4) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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 26 年	平成 25 年			
一般行政部門	議会	39	38	1	○業務の見直し・効率化等による減 ○少子化対策、子どもの発達支援体制の推進、スポーツの推進等による増
	総務	840	843	▲ 3	
	税務	241	247	▲ 6	
	民生	493	486	7	
	衛生	576	573	3	
	労働	71	64	7	
	農林水産	970	973	▲ 3	
	商工	222	223	▲ 1	
	土木	1,048	1,050	▲ 2	
	小計	4,500	4,497	3	
教 育 部 門	14,360	14,339	21	○期限付講師から教諭への振替等による増	
警 察 部 門	3,400	3,418	▲ 18	○退職者の増加による減	
公営企業等 会計部門	病院	282	283	▲ 1	○退職者の増加による減
	水道	96	94	2	○水道事業関係業務等による増
	電気ほか	133	137	▲ 4	○水力発電事業の段階的民間譲渡による減
	小計	511	514	▲ 3	
総 数	22,771	22,768	3		

(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26年4月1日現在）



20歳未満 20歳 24歳 28歳 32歳 36歳 40歳 44歳 48歳 52歳 56歳 60歳以上
 23歳 27歳 31歳 35歳 39歳 43歳 47歳 51歳 55歳 59歳

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 61	人 654	人 1,842	人 1,882	人 1,889	人 2,076	人 2,468	人 2,672	人 3,058	人 3,295	人 2,696	人 177	人 22,770

(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26年度は一般行政職2人、小中学校事務職2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。

(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26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。

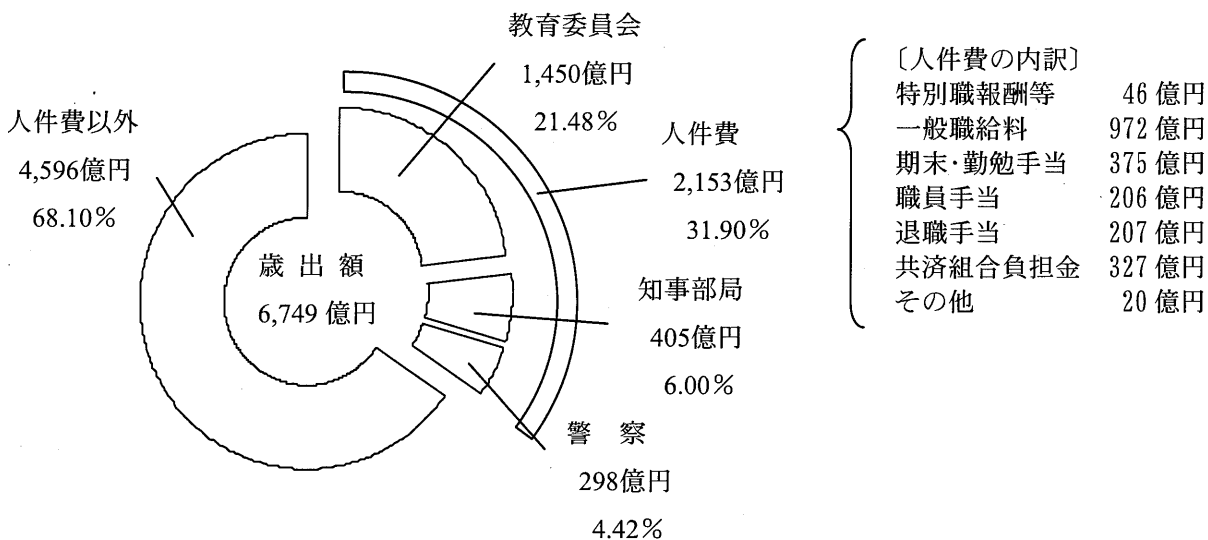
	管理職			女性管理職の内訳		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級 (課長補佐級室長を含む。)
知事部局等	633	43	6.8	2	3	38
教育委員会事務局	33	3	9.1	0	0	3
県立学校事務長	70	12	17.1	0	0	12
県立学校及び小中学校の校長・教頭	1,250	190	15.2	—	—	—
警察	122	2	1.6	0	0	2

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26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24年度 の人件費率
平成 25年度	人 1,868,860	千円 674,857,987	千円 3,074,753	千円 215,303,996	% 31.9	% 33.0

(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 25年度	人 22,253	千円 97,219,753	千円 20,582,149	千円 37,513,331	千円 155,315,233	千円 6,980

(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25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26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	43.3歳	348,236円	451,586円
警察職	38.0歳	324,042円	449,401円
高等学校教育職	44.9歳	392,649円	454,032円
小・中学校教育職	43.8歳	378,445円	425,420円
現業職	49.4歳	350,012円	405,196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26年4月1日現在）

区 分		三 重 県	国
一般行政職	大学卒	178,800円	総合職 181,200円 一般職 172,200円
	高校卒	144,500円	140,100円
警 察 職	大学卒	197,200円	総合職 203,100円 一般職 200,000円
	高校卒	168,400円	161,500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状況（平成26年4月1日現在）

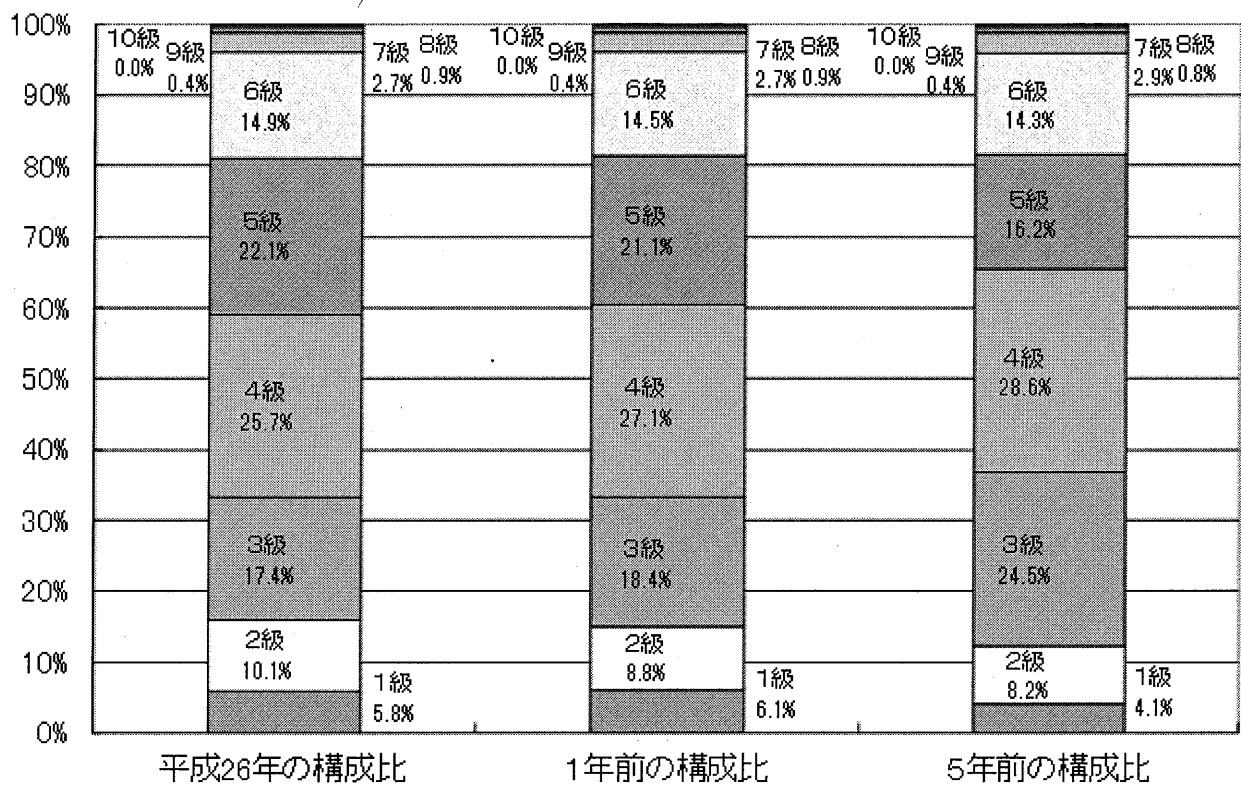
区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	267,664円	324,728円	368,570円
	高校卒	222,038円	268,044円	309,909円
警 察 職	大学卒	288,112円	340,108円	390,059円
	高校卒	254,742円	296,100円	359,638円
高等学校教育職	大学卒	314,466円	365,631円	406,058円
小・中学校教育職	大学卒	313,416円	360,266円	398,123円
現 業 職	高校卒	223,050円	該当者なし	308,080円

(6) 一般行政職の級別職員数の状況（平成26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	281人	5.8%
2 級	主事、技師	485人	10.1%
3 級	主査、主任	839人	17.4%
4 級	主幹、主査	1239人	25.7%
5 級	班長、主幹	1063人	22.1%
6 級	課長、班長	717人	14.9%
7 級	次長、課長	131人	2.7%
8 級	副部長、次長	44人	0.9%
9 級	部長、局長	21人	0.4%
10 級	部長	2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26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	40.3%	59.5%	0.2%

(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	20.7%	77.0%	2.3%

(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26年4月1日現在）

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成26年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.35 月分 (0.65 月分)		(支給率) 自己都合 定年・応募認定 勤続20年 20.73875 月分 25.9234375 月分 勤続25年 29.56375 月分 35.079375 月分 勤続35年 41.91875 月分 50.3025 月分 最高限度額 50.3025 月分 50.3025 月分	
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 15～25%		その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2%～45%加算)	
1人当たり平均支給額（平成25年度） 1,580千円		1人当たり平均支給額（平成25年度） 自己都合等 定年・応募認定 一般職員 435万円 2,569万円 教育公務員 592万円 2,548万円 警察官 259万円 2,421万円	

(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26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	114.5/100～ 99.5/100	84.5/100	78.5/100～73.5/100
人員分布率	73.7%	26.3%	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	22.4%	77.6%	0.0%

イ 地域手当の状況（平成26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%	25人
二級地（大阪市）	15%	8人
三級地（名古屋市等）	12%	8人
四～六級地（その他県外）	3%～10%	22,204人
六級地（県内）	4%	
医 師	15%	42人

ウ 特殊勤務手当の状況（平成26年4月1日現在）

支給実績（平成25年度決算見込み）	1,172,077千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成25年度決算見込み）	231千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成25年度）	22.8%
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25年度決算見込み）	4,438,205千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成25年度決算見込み）	532千円
支給実績（平成24年度決算）	4,471,907千円
支給職員1人当たり平均支給年額（平成24年度決算）	533千円

オ その他の手当の状況（平成26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 （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 ・ 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

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26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 副知事	(平成26年度支給割合) 3.90 月分
	議 長 副議長 議 員	(平成26年度支給割合) 3.90 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) 知事については、給料月額30/100、期末手当の50/100、退職手当の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26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	42.7歳	345,978円	463,845円
	医師、歯科医師	39.1歳	411,579円	1,045,964円
	保健師、看護師、准看護師	42.7歳	327,223円	408,970円
水道事業	一般行政職	41.7歳	339,714円	431,236円
工業用水道事業		40.6歳	333,701円	426,288円
電気事業		42.7歳	346,395円	443,418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	
	災害時等の通勤途上の危険回避	
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25年1月1日～平成25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25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	12.9
教育委員会	13.3
警察	4.8

（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25年4月1日～平成26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	13	124	7	638	0	78	20	840
部分休業の取得人数	8	61	6	93	0	11	14	165

(5) 介護休業の取得状況（平成25年4月1日～平成26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
介護休業の取得人数	1	1	13	23	1	0	15	24

4 分限及び懲戒処分状況

(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25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		免職	降任	休職	合計
	処分事由					
知事部局等	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)	109 (41)	109 (41)	
	小計	1 (1)	0 (0)	109 (41)	110 (42)	
教育委員会	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	164 (121)	164 (121)	
	条例で定める事由による場合	0 (0)	0 (0)	2 (2)	2 (2)	
	小計	0 (0)	0 (0)	166 (123)	166 (123)	
警察	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	36 (13)	36 (13)	
	小計	0 (0)	0 (0)	36 (13)	36 (13)	
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)	309 (175)	309 (175)	
	条例で定める事由による場合	0 (0)	0 (0)	2 (2)	2 (2)	
	合計	1 (1)	0 (0)	311 (177)	312 (178)	

（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25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	処分の種類				
		免職	停職	減給	戒告	合計
知事 部局等	法令に違反した場合	1	2	0	0	3
	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	2	1	0	4
教育 委員会	法令に違反した場合	5	0	4	6	15
	小 計	5	0	4	6	15
警 察	法令に違反した場合	0	2	2	1	5
	小 計	0	2	2	1	5
計	法令に違反した場合	6	4	6	7	23
	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
	合 計	6	4	7	7	24

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26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	0	
自ら営利を目的とする私企業を営んでいる者	32	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	10	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	5	講師、委員、手話通訳

(3) 三重県職員倫理憲章の概要

私たちが行う県政は、県民の皆さんの信頼に支えられて、はじめて成り立つものです。県民の皆さん一人ひとりが主体的に参画し「アクティブ・シチズン」として力を発揮していただくためにも、職員に対する信頼を得ることは欠かせません。

県民の皆さんからの信頼を得て、職員が意欲と誇りを持って「協創」の取り組みを進めることで、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」を目指します。

この目的の実現に向けて、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月から三重県職員倫理憲章を定めています。

その中で、職員の心構えとして、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/ninmen/ninmen.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

「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 26 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、総括技術員研修、新任主任技術員研修

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

アンケートの作り方、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、段取り力向上、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 25 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	29	56	1,112
管理監督者研修	15	11.5	567
○J T 支援研修	7	3.5	266
ブラッシュアップ研修	29	22	1,341
所管部研修	19	9.4	5,966

（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。

研 修 講 座	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] 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] 学校経営品質向上活動(学校マネジメント)研修 学校経営品質向上活動に関する研修 [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、教職2年次から3年次の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 25 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	301	23,142
ネットDE研修	202	14,008
授業研究担当者育成研修 (※1)	79 (※2)	1,524
子どもの心サポート事業(学校等支援)	76	891
学校経営品質向上活動推進事業等	14	446
受講者総数		40,011

※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64回、研究協力校1校への研修支援1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 25 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(49歳未満)	3	4月	23
			特別短期課程(49歳以上)	4	2週	4
			課長補佐(50歳未満の一般職員)	4	2週	4
	教官養成科		6	1月	9	
	術科指導者養成科		1	4月	1	
	専科		29	1週から1月まで	29	
	指定職種任用科		4	1週から3週まで	4	
研究科		3	2週から2月まで	3		
特別捜査幹部研修所	捜査幹部養成科		2	2週	2	
国際警察センター	語学研修等		6	1週から11月まで	7	
財務捜査研修センター	財務捜査研修科等		2	2週	2	
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	
法科学研修所	鑑定技術専科		11	1週から3週まで	11	
管区警察学校	任用科	警部補(46歳未満)	4	8週	59	
		巡査部長(41歳未満)	6	6週	109	
		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)	2	2週	8	
	専科		51	1週から1月まで	65	
研究科		2	2週から3週まで	2		
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	3	10月又は6月	103	
		新規採用の一般職員	1	4週	10	
	初任補修科		3	3月又は2月	103	
	任用科	警部補(46歳以上)	1	2週	9	
		巡査部長(41歳以上)	1	2週	5	
		部門別(各部門に新規任用の警察官)	4	2週から4週まで	81	
	専科		33	1週から2週まで	470	

(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上、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

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25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）	
	192,467

(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。

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25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					
三重県職員採用試験	一般行政分野	行政Ⅰ	約 40	515	167	406	132	78.8%	120	33	3.4	109	28	90.8%	47	22	-	-	-	47	22	8.6	
		行政Ⅱ	約 10	127	46	94	35	74.0%	35	11	2.7	30	10	85.7%	18	8	18	8	100.0%	10	6	9.4	
	福祉分野	福祉技術	約 7	32	15	25	12	78.1%	14	5	1.8	13	5	92.9%	8	4	-	-	-	8	4	3.1	
		環境化学	約 5	52	13	40	11	76.9%	10	2	4.0	9	1	90.0%	5	0	-	-	-	5	0	8.0	
	環境分野	林学	約 4	19	6	13	4	68.4%	9	3	1.4	7	3	77.8%	4	1	-	-	-	4	1	3.3	
		農学	約 8	61	22	49	15	80.3%	16	3	3.1	13	3	81.3%	8	2	-	-	-	8	2	6.1	
	自然分野	水産	約 1	23	2	15	2	65.2%	4	0	3.8	4	0	100.0%	2	0	-	-	-	2	0	7.5	
		総合土木	約 19	44	5	37	5	84.1%	30	5	1.2	27	4	90.0%	19	3	-	-	-	19	3	1.9	
	工学分野	建築	約 4	20	2	16	1	80.0%	9	0	1.8	7	0	77.8%	4	0	-	-	-	4	0	4.0	
		電気	約 1	19	0	15	0	78.9%	3	0	5.0	2	0	66.7%	1	0	-	-	-	1	0	15.0	
		機械	約 1	15	0	11	0	73.3%	3	0	3.7	3	0	100.0%	1	0	-	-	-	1	0	11.0	
		警察建築	約 1	3	1	1	0	33.3%	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	健康衛生分野	薬剤師	約 3	10	3	10	3	100.0%	6	2	1.7	6	2	100.0%	4	2	-	-	-	4	2	2.5	
		保健師	約 4	22	21	20	19	90.9%	8	8	2.5	8	8	100.0%	4	4	-	-	-	4	4	5.0	
	合計		約 108	962	303	752	239	78.2%	267	72	2.8	238	64	89.1%	125	46	18	8	100.0%	117	44	6.4	
	B	警察事務	約 11	200	97	145	69	72.5%	36	11	4.0	32	10	88.9%	13	6	-	-	-	13	6	11.2	
		司書	約 2	74	51	56	39	75.7%	5	2	11.2	4	2	80.0%	2	2	-	-	-	2	2	28.0	
	合計		約 13	274	148	201	108	73.4%	41	13	4.9	36	12	87.8%	15	8	-	-	-	15	8	13.4	
	C	一般行政分野	一般事務	約 6	74	35	64	28	86.5%	16	6	4.0	16	6	100.0%	7	3	-	-	-	7	3	9.1
		工学分野	総合土木	約 4	9	0	8	0	88.9%	7	0	1.1	7	0	100.0%	5	0	-	-	-	5	0	1.6
警察事務		約 3	39	25	31	20	79.5%	9	6	3.4	8	5	88.9%	3	3	-	-	-	3	3	10.3		
合計		約 13	122	60	103	48	84.4%	32	12	3.2	31	11	96.9%	15	6	-	-	-	15	6	6.9		
県職員合計		約 134	1358	511	1056	395	77.8%	340	97	3.1	305	87	89.7%	155	60	18	8	100.0%	147	58	7.2		

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					
警察官採用試験	A 4月①	男性	約 42	311	0	259	0	83.3%	161	0	1.6	132	0	82.0%	46	0	-	-	-	46	0	5.6	
		女性	約 5	50	50	32	32	64.0%	20	20	1.6	19	19	95.0%	7	7	-	-	-	7	7	4.6	
		武道	柔道	約 1	3	0	3	0	100.0%	0	0	-	0	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 49	365	50	295	32	80.8%	182	20	1.6	152	19	83.5%	54	7	-	-	-	54	7	5.5	
	A 10月	男性	約 16	107	0	88	0	82.2%	56	0	1.6	50	0	89.3%	16	0	-	-	-	16	0	5.5	
		女性	約 2	16	16	14	14	87.5%	6	6	2.3	6	6	100.0%	3	3	-	-	-	3	3	4.7	
		小計	約 18	123	16	102	14	82.9%	62	6	1.6	56	6	90.3%	19	3	-	-	-	19	3	5.4	
	A 4月②	男性	約 23	224	0	156	0	69.6%	83	0	1.9	76	0	91.6%	24	0	-	-	-	24	0	6.5	
		女性	ポルトガル語	約 1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			北京語	約 1	3	1	2	1	66.7%	2	1	1.0	2	1	100.0%	2	1	-	-	-	2	1	1.0
		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
		小計	約 29	253	26	178	20	70.4%	96	11	1.9	88	10	91.7%	31	5	-	-	-	31	5	5.7	
		合計	約 96	741	92	575	66	77.6%	340	37	1.7	296	35	87.1%	104	15	-	-	-	104	15	5.5	
	B 4月	男性	約 35	212	0	181	0	85.4%	122	0	1.5	113	0	92.6%	35	0	-	-	-	35	0	5.2	
		女性	約 3	45	45	36	36	80.0%	17	17	2.1	17	17	100.0%	6	6	-	-	-	6	6	6.0	
		小計	約 38	257	45	217	36	84.4%	139	17	1.6	130	17	93.5%	41	6	-	-	-	41	6	5.3	
	警察官合計	約 134	998	137	792	102	79.4%	479	54	1.7	426	52	88.9%	145	21	-	-	-	145	21	5.5		
	市町立小中学校職員採用試験	B 学校事務	約 22	308	128	207	78	67.2%	44	11	4.7	40	11	90.9%	22	8	-	-	-	22	8	9.4	
		C 学校事務	約 3	25	11	22	10	88.0%	6	2	3.7	6	2	100.0%	3	1	-	-	-	3	1	7.3	
小中学校職員合計		約 25	333	139	229	88	68.8%	50	13	4.6	46	13	92.0%	25	9	-	-	-	25	9	9.2		
総合計	約 293	2689	787	2077	585	77.2%	869	164	2.4	777	152	89.4%	325	90	18	8	100.0%	317	88	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25年度（H25.4.1～H26.3.31）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		2			2
課長級		7	7	1	15
課長補佐級		11	17	1	29
係長級		24	15	3	42
主事技師級		46	5	3	54
現業職					
警視				7	7
警部				7	7
警部補				8	8
巡査部長				7	7
巡査				6	6
計		91	44	43	178

(3) 昇任試験（警察官）の状況

平成25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	320	23	7.2%
警部補昇任試験	430	61	14.2%
巡査部長昇任試験	830	101	12.2%
計	1,580	185	11.7%

(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25年度（H25.4.1～H26.3.31）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		8			8
次長級		30			30
課長級		98	11	1	110
課長補佐級		195	20	3	218
係長級		142	21	4	167
警視				16	16
警部					
警部補					
巡査部長					
計		473	52	24	549

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況

(1) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の概要

平成25年10月10日、人事委員会は、知事及び県議会議長に次のとおり報告を行いました。

ア 平成25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50人以上、かつ、事業所規模50人以上の従業員を有する三重県内の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778の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって165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25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。

民間従業員の給与と比較する職員の給与については、人事委員会勧告制度に基づく本来支給されるべき職員の給与水準を基に比較することが適当であることから、平成25年4月に公立学校の管理職員に対して特例的に実施されている給与減額措置の減額前の職員の給与を基準として比較を行いました。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149円下回っていました。

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3.96月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間支給月数（3.95月）とおおむね均衡していました。

(イ) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

本年においては、職員の給与が、民間従業員の給与を下回りましたが、給料表については公民較差が小さく、全体の均衡を考慮した適切な改定を行うことが困難であること、諸手当については民間事業所の支給状況とおおむね均衡していることから、月例給の改定を見送ることとします。

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ることから、現行どおりの支給月数とします。

イ 昇給制度

高齢層職員の人事管理の実態や、人事院における給与制度の総合的見直しの状況、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等を踏まえ、その取扱いについて検討していきます。

ウ 対応すべき課題

人事院は、俸給表構造、諸手当のあり方を含め、人事院において給与制度の総合的見直しの検討を進めることとしています。本委員会においても、人事院の検討状況等を踏まえ、必要な対応を行うこととします。

また、時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法については、これまで国に準じた取扱いとしてきましたが、他の都道府県の状況等を踏まえ、その取扱いを

見直す必要があります。

エ 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は、国ではすでに定着してきており、また他の都道府県においても導入が進んでいることから、本県においても、早期の構築・導入に向けた取組をより一層進めていく必要があります。

オ 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、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25年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 25 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の措置要求件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 26 年 3 月 31 日現在未処理件数
			平成 25 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 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25年度において、新たな不服申立ては1件でした。

区 分	平成 25 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の不服申立て件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 26 年 3 月 31 日現在未処理件数
				平成 25 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 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	0	0	0	1
戒告処分	0	0	0	0	0	0
その他	0	1	0	0	0	1
計	1	1	0	0	0	2