

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29年度（一部平成30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30年9月28日

一 人事行政の運営の状況

- 1 任免及び職員数に関する状況
- 2 人事評価の状況
- 3 給与の状況
- 4 勤務時間その他の勤務条件の状況
- 5 休業の状況
- 6 分限及び懲戒処分の状況
- 7 サービスの状況
- 8 退職管理の状況
- 9 研修の状況
- 10 福祉及び利益の保護の状況
- 11 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審査請求の状況

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29年度及び平成30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29年度 (平成29年4月1日～平成30年3月31日)		
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)
A	行政	31 (13)
	福祉技術	4 (4)
	環境化学	5 (1)
	林学	6 (2)
	農学	8 (3)
	水産	2 (0)
	総合土木	12 (0)
	建築	1 (1)
	電気	1 (0)
	機械	1 (0)
	薬剤師	4 (2)
	保健師	6 (6)
	管理栄養士	1 (1)
	小計	82 (33)
B	警察事務	12 (6)
	司書	2 (1)
	小計	14 (7)
C	一般事務	3 (1)
	総合土木	2 (0)
	警察事務	7 (7)
	小計	12 (8)
警察官A		48 (7)
警察官B		37 (5)
小計		85 (12)
市町立学 校職員B	学校事務	15 (5)
	小計	15 (5)
市町立学 校職員C	学校事務	2 (2)
	小計	2 (2)
合計		210 (67)

平成30年4月1日			
試験区分	職種	採用者数 (うち女性)	
A	行政	40 (17)	
	福祉技術	4 (3)	
	環境化学	5 (1)	
	林学	4 (2)	
	農学	13 (4)	
	水産	2 (0)	
	総合土木	8 (1)	
	建築	1 (0)	
	警察建築	1 (1)	
	薬剤師	2 (2)	
	保健師	6 (4)	
	小計	86 (35)	
B	警察事務	6 (4)	
	司書	1 (1)	
	小計	7 (5)	
C	一般事務	8 (6)	
	林業	1 (0)	
	総合土木	2 (0)	
	警察事務	4 (4)	
	小計	15 (10)	
警察官A		55 (11)	
警察官B		39 (7)	
小計		94 (18)	
市町立学 校職員B	学校事務	23 (9)	
	小計	23 (9)	
市町立学 校職員C	学校事務	1 (1)	
	小計	1 (1)	
合計		226 (78)	

イ 選考

(単位：人)

平成29年度 (平成29年4月1日～平成30年3月31日)	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	3 (2)
保育士	2 (2)
医師	7 (1)
看護師	20 (16)
獣医師	3 (2)
試験研究技師	1 (0)
職業訓練指導員	1 (0)
作業療法士	3 (2)
理学療法士	1 (1)
言語聴覚士	1 (1)
精神保健福祉士	2 (1)
学芸員	2 (1)
航海士	2 (0)
教員	480 (268)
合計	528 (297)

平成30年4月1日	
職種	採用者数 (うち女性)
一般事務	4 (1)
保育士	3 (3)
医師	11 (4)
看護師	11 (7)
獣医師	4 (2)
試験研究技師	2 (0)
職業訓練指導員	1 (1)
精神保健福祉士	1 (1)
航海士	2 (0)
自動車検査員	2 (0)
教員	476 (251)
合計	517 (270)

(2) 昇任の状況

ア 昇任試験の(警察官)の状況

平成29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	364	27	7.4%
警部補昇任試験	546	60	11.0%
巡査部長昇任試験	789	82	10.4%
計	1699	169	9.9%

イ 昇任者数

平成29年度の昇任者数は、下表のとおりです。

(単位：人)

職級	任命権者			計
	知事等	教育委員会	警察本部長	
部長級	7			7
次長級	26	2		28
課長級	88	6	6	100
課長補佐級	168	29	5	202
主査級	128	12	13	153
主任級	103	21	10	134
警視			13	13
警部			27	27
警部補			60	60
巡査部長			82	82
計	520	70	216	806

(3) 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30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	82	62	144
教育委員会	361	424	785
警 察	7	42	49
合 計	450	528	978

(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）

(4) 退職者数

平成29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	90	37	48	175
教育委員会	496	126	75	697
警 察	69	8	52	129
合 計	655	171	175	1001

(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）

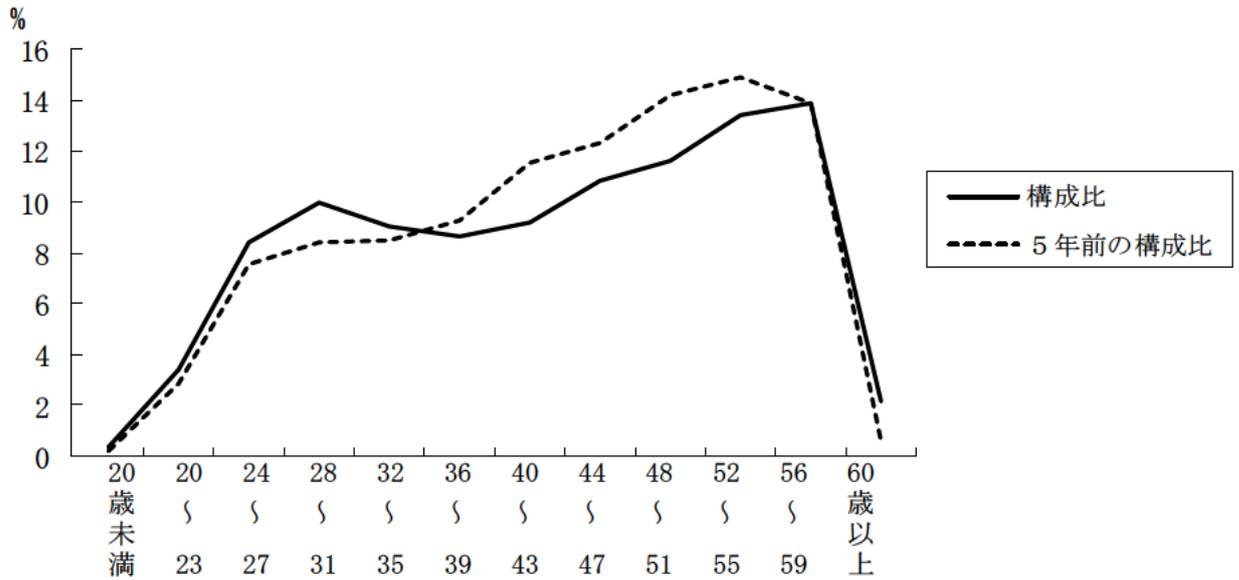
(5) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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30年	平成29年			
一般行政部門	議会	41	39	2	○業務の見直し・効率化等による減 ○児童相談体制の強化、子どもの発達支援体制の充実、国体準備体制の整備等による増
	総務	846	840	6	
	税務	232	237	▲5	
	民生	497	503	▲6	
	衛生	585	576	9	
	労働	65	65	0	
	農林水産	953	965	▲12	
	商工	213	214	▲1	
	土木	992	1005	▲13	
小計	4,424	4,444	▲20		
教 育 部 門	14,004	14,135	▲131	○児童生徒数の減少に伴う学級減等による減 ○特別支援教育の充実による増	
警 察 部 門	3,450	3,450	0		
公営企業等 会計部門	病院	279	283	▲4	○業務の見直し・効率化等による減
	水道	97	98	▲1	
	電気ほか	92	88	4	
	小計	468	469	▲1	
総 数	22,346	22,498	▲152		

(注) 職員数は常勤の一般職に属する職員数です。

(6) 年齢別職員構成の状況（平成30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	71人	766人	1,866人	2,240人	2,010人	1,918人	2,066人	2,412人	2,596人	3,004人	2,938人	459人	22,346人

(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30年度は一般行政職3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

男女共同参画及び女性活躍推進の観点から、女性職員の積極的登用を図っています。

平成30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
知事部局等	621	57	9.2	3	5	49
教育委員会事務局	37	4	10.8	0	0	4
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	1,191	227	19.1	—	—	—
警察	116	2	1.7	0	0	2

※ 課長補佐級事務長を含みます。

2 人事評価の状況

(1) 人事評価の状況

【知事部局等】

職員の能力開発、人材育成及び任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするため、人事評価を行っています。人事評価の概要は、次のとおりです。

○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（これに相当する職を含む。）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	○ 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

○管理職員以外の職員

評価の対象者	管理職員を除く一般職の県職員
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	○ 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、達成度等を聞き取り、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、次のとおりです。

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つては院長 院長にあつては病院事業庁長
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）

教職員が職務遂行上発揮した能力及び挙げた実績を評価し、任用、給与等の人事管理の基礎として活用することを通じて、「教職員の能力・意欲の向上」及び「組織力の向上」を目指し、人事評価を行っています。人事評価の概要は次のとおりです。

○管理職員

評価の対象者	1月1日現在、公立学校に在職する校長、教頭及び事務長
評価者	○ 県立学校にあつては、校長は、第一次評価者は副教育長または次長、第二次評価者は教育長 校長以外の職員は、第一次評価者は所属校の校長、第二次評価者は副教育長または次長 ○ 小中学校にあつては、校長は、第一次評価者は所管教育委員会の人事担当幹部職員で教育長が指定した者、第二次評価者は教育長 校長以外の職員は、第一次評価者は所属校の校長、第二次評価者は所管教育委員会の人事担当幹部職員で教育長が指定した者
評価対象期間	毎年4月1日から3月31日まで
評価方法	評価期間における勤務実態から評価要素ごとに、5段階で絶対評価を行う。
評価手順	○ 期首面談…第一次評価者は、評価対象者と目標設定等について協議する。 ○ 中間面談…第一次評価者は、期間途中において必要がある場合、目標の修正等について協議する。 ○ 最終面談…第一次評価者は、評価期間における職務能力の発揮及び実績に関する自己分析の結果を聴取するとともに、評価結果の告知、説明及び次年度の職務遂行

	への指導、助言を行う。
評価要素 (着眼点)	能力（知識・技術、企画力、管理能力、折衝力・調整力等）、実績（業務実績、業務改善等）

○管理職員以外の正規教職員

評価の対象者	公立小中学校に在職する全ての正規県費負担教職員及び県立学校に在職する全ての正規教職員
評価者	○県立学校にあつては、第一次評価者は教頭または事務長、第二次評価者は校長 ○小中学校にあつては、第一次評価者は教頭、第二次評価者は校長
評価対象期間	毎年4月1日から3月31日まで
評価方法	評価期間における勤務実態から評価要素毎に、5段階で絶対評価を行う。
評価手順	○期首面談・・・第二次評価者は、評価対象者と評価領域「職務遂行」の目標設定等について協議する。 ○中間面談・・・第二次評価者は、期間途中において必要がある場合に実施する。 ○期末面談・・・第二次評価者は、評価対象者と、当該期間における職務遂行上発揮された能力・意欲及び実績に関する自己評価の結果を聴取したうえで、絶対評価を行う。 ○フィードバック面談・・・第二次評価者は、評価対象者に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	学校運営等、企画立案力、協調性・コミュニケーション、責任感・勤務態度等

【警察】

公正な人事管理の基礎資料とするため、職員の能力及び業績を公正かつ客観的に評価する人事評価を行っています。人事評価の概要は、次のとおりです。

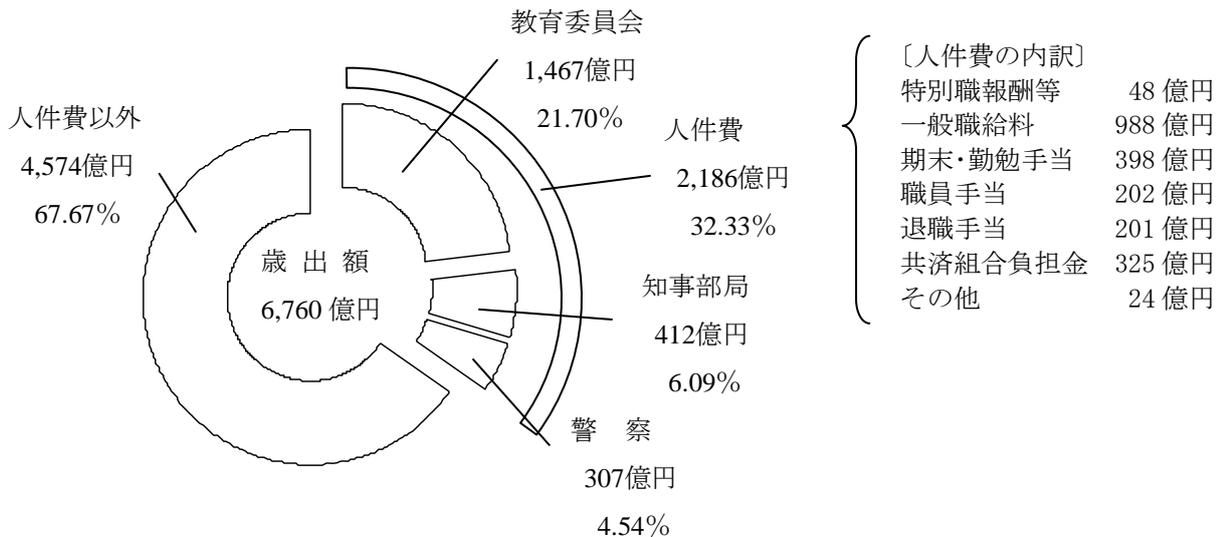
評価の対象者	警視以下の階級にある警察官及び同相当職以下の一般職員
評価者	上位の職の者が評価（第一次評価者、第二次評価者及び調整者）
評価対象期間	能力評価は、4月1日から3月31日までの期間 業績評価は、4月1日から9月30日までの期間（前期）及び10月1日から3月31日までの期間（後期）
評価方法	能力評価は、職員が必要とする能力評価項目に照らし、当該職員が発揮した能力の程度を評価する。業績評価は、職員が設定した業務に関する目標の達成程度を評価する。評価は、5段階の絶対評価で行う。
評価手順	○期首面談・・・被評価者は、前期及び後期の始めに業績評価の目標を設定するとともに能力評価の評価項目等を確認する。 ○期末面談・・・被評価者は、前期及び後期の期末に目標の達成状況の自己評価並びに年度末に発揮した能力についての自己評価を行い、評価者はそれを踏まえ、評価を行う。これらを基に総合評価を行う。
評価要素	目標達成程度、倫理、事案対応、業務遂行等

3 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30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28年度 の人件費率
平成 29年度	人 1,834,269	千円 676,040,385	千円 1,882,020	千円 218,560,311	% 32.3	% 32.2

(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 29年度	人 22,029	千円 98,820,298	千円 20,239,979	千円 39,828,007	千円 158,888,284	千円 7,213

(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29年4月1日現在の人数です。

【特記事項】

特別職の給与減額（平成30年4月1日現在）

職員区分	減額内容
知事	平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間、給料月額 $\frac{20}{100}$ を減額しています。
副知事	平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間、給料月額 $\frac{15}{100}$ を減額しています。
教育長、公営企業管理者、代表監査委員	平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間、給料月額 $\frac{10}{100}$ を減額しています。

一般職（公営企業職員を含む）の給与減額（平成30年4月1日現在）

職員区分	減額内容
管理職員	平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間、給料月額 $2.3/100 \sim 10/100$ を減額するとともに、平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間、勤勉手当の 0.085 月/年を減額しています。 なお、危機管理統括監は勤勉手当の減額対象外です。また、任期付職員にあっては、勤勉手当にかわり期末手当を 0.085 月/年減額しています。
一般職員	平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間、勤勉手当の 0.085 月/年を減額しています。 なお、任期付職員にあっては、勤勉手当にかわり期末手当を 0.085 月/年減額しています。

(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30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	44.2歳	344,034円	434,253円
警察職	37.9歳	327,663円	447,658円
高等学校教育職	45.7歳	390,583円	456,929円
小・中学校教育職	42.7歳	366,316円	419,760円
現業職	53.9歳	382,943円	444,388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。

2 平均給料月額、平均給与月額は給与減額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30年4月1日現在）

区分		三重県	国
一般行政職	大学卒	189,200円	総合職 183,700円 一般職 179,200円
	高校卒	154,900円	147,100円
警察職	大学卒	208,300円	総合職 211,000円 一般職 208,000円
	高校卒	179,500円	169,500円
高等学校教育職	大学卒	210,600円	－円
小・中学校教育職	大学卒	210,600円	－円
現業職	高校卒	154,900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30年4月1日現在）

区分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	273,339円	369,195円	390,960円	400,133円
	高校卒	233,133円	315,667円	367,956円	380,516円
警察職	大学卒	293,282円	391,373円	406,805円	413,259円
	高校卒	273,243円	351,896円	390,166円	403,102円
高等学校教育職	大学卒	322,202円	407,176円	428,119円	436,960円
小・中学校教育職	大学卒	316,054円	397,504円	418,569円	424,782円

現業職	高校卒	-	-	-	352,000円
-----	-----	---	---	---	----------

(6) 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成30年4月1日現在）

ア 行政職給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う職務	472	8.5%	主事	208	472	8.5%	主事級
				技師	101			
				係	46			
				書記	1			
				臨時学校司書	7			
				臨時事務補助員	109			
計	472							
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	500	9.0%	主事	262	500	9.0%	主事級
				技師	186			
				司書	4			
				主任	3			
				係	45			
計	500							
3級	1 主査の職務 2 主任の職務 3 県立学校の事務次長の職務	1,083	19.4%	主査	360	393	7.0%	主査級
				機関長	2			
				研修主事	2	682	12.2%	主任級
				係長	29			
				主任	680			
				書記	2			
				主事	3	8	0.1%	主事級
				技師	2			
				助教	2			
				係	1			
計	1,083							
4級	1 主幹の職務 2 困難な業務を行う主査の職務 3 県立学校の困難な業務を行う事務次長の職務	1,142	20.5%	主幹	203	211	3.8%	課長補佐級
				企画員	2			
				監査主幹	2	931	16.7%	主査級
				課長補佐	1			
				警察署の課長	3			
				主査	838			
				事務次長	2			
				船長	2			
				機関長	1			
				講師	1			
				監査主査	3			
				研修主事	8			
				書記	1			
				係長	75			
計	1,142							
5級	1 班長の職務 2 地域機関の	1,483	26.6%	班長	266			
				課長	153			

				会計支援監	4			
				副局長	2			
				副校長	2			
				副館長	1			
				部長	1			
				技術管理監	3			
				教授	1			
				調整監	1			
				政策法務監	1			
				次長	4			
				市町教育支援・	3			
				人事監				
				学校防災推進監	1			
				子ども安全対策	1			
				監				
				人権教育監	1			
				園長	1			
				センター長	1			
				副センター長	1			
				訟務官	1			
				交通管制官	1			
				班長	36	263	4.7%	課長補
				課長	96			佐級
				事務長	1			
				調整監	3			
				副所長	1			
				課長補佐	18			
				隊長補佐	1			
				センター長補佐	2			
				工場長	1			
				科長	1			
				警察署の課長	5			
				警察署の主幹	1			
				主幹	90			
				教務主任	6			
				准教授	1			
				計	672			
7級	1 本庁の次長の職務 2 参事の職務 3 本庁又は委員会等の事務局の困難な業務を行う課長の職務 4 地域機関の困難な業務を行う長、副所長又は室長の職務	170	3.0%	次長	17	57	1.0%	次長級
				参事	6			
				局長	1			
				副局長	1			
				所長	24			
				校長	2			
				館長	3			
				首都圏営業拠点	1			
				運営総括監				
				市町連携総括監	1			
				工事検査総括監	1			
				課長	66	113	2.0%	課長級
				室長	12			
				コンビナート防	1			

				災監 検査監 副局長 次長 所長 副所長 市町教育支援・ 人事監 局長 警察本部の課長	4 1 1 9 15 2 1 1				
				計	170				
8級	1 本庁の副部長の職務 2 本庁の困難な業務を行う次長の職務	41	0.7%	副部長 次長 危機管理副統括監 所長 局長 副局長 副教育長 校長	13 10 1 10 4 1 1 1	41	0.7%	次長級	
				計	41				
9級	1 本庁の部長又は局長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務	16	0.3%	部長 局長 事務局長 会計管理者 所長	8 5 1 1 1	16	0.3%	部長級	
				計	16				
10級	1 危機管理統括監の職務 2 本庁の困難な業務を行う部長の職務	3	0.1%	危機管理統括監 部長	1 2	3	0.1%	部長級	
				計	3				
	合計	5,582	100%						

イ 公安職給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う係員の職務	210	6.8%	係	210	210	6.8%	係員級
				計	210			
2級	相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	625	20.2%	係	625	625	20.2%	係員級
				計	625			
3級	主任の職務	716	23.2%	主任	429	429	13.9%	主任級

				係	287	287	9.3%	係員級		
				計	716					
4級	1 係長の職務 2 困難な業務を行う主任の職務	831	26.9%	係長	397	397	12.9%	係長級		
				主任	419	419	13.6%	主任級		
				係	15	15	0.5%	係員級		
				計	831					
5級	1 課長補佐の職務 2 警察署の課長の職務 3 困難な業務を行う係長の職務	469	15.2%	課長補佐	31	104	3.4%	課長補佐級		
				隊長補佐	2					
				検視官	1					
				中隊長	1					
				科長	2	365	11.8%	係長級		
				課長	67					
係長	365									
計	469									
6級	1 相当困難な業務を行う課長補佐の職務 2 副署長の職務 3 警察署の困難な業務を行う課長の職務	118	3.8%	次長	9	118	3.8%	課長補佐級		
				副隊長	2					
				副センター長	1					
				隊長補佐	1					
				検視官	2					
				指令官	3					
				分析官	1					
				警務官	8					
				交通官	2					
				調査官	39					
				課長補佐	39					
				課長	11					
				計	118					
				7級	1 警察本部の課長の職務 2 警察署の長の職務 3 室長の職務 4 困難な業務を行う課長補佐の職務 5 困難な業務を行う副署長の職務				71	2.3%
次長	15									
副隊長	2									
副所長	1									
副校長	1									
署長	1									
室長	11									
指導官	2									
対策官	1									
監察官	2									
管理官	4									
上席検視官	1									
警務官	3									
事件指導官	4									
交通官	4									
副署長	18									
計	71									
8級	1 警察本部の困難な業務を行う課長の職務 2 困難な業務を行う警察署	36	1.2%	参事官	9	36	1.2%	課長級		
				課長	11					
				隊長	4					
				所長	1					
				署長	11					

	の長の職務			計	36			
9級	1 警察本部の部長の職務	13	0.4%	部長	1	13	0.4%	部長級
				首席参事官	6			
				運転免許センター長	1			
	2 特に困難な業務を行う警察署の長の職務			警察学校長	1			
				署長	4			
				計	13			
	合計	3,089	100%					

ウ 研究職給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	補助的研究を行う職務	0	0%			0	0%	主事級
				計	0			
2級	1 高度の知識又は経験を必要とする研究を行う職務 2 主任研究員の職務	67	30.2%	主任研究員	20	30	13.5%	主任級
				主任	10			
				研究員	34	37	16.7%	主事級
				学芸員	2			
				係	1			
				計	67			
3級	1 主幹研究員の職務 2 主査研究員の職務	59	26.6%	科長	1	1	0.5%	課長補佐級 主査級
				主査研究員	41			
				主査	7			
				係長	5			
				主任	3	5	2.3%	主任級
				主任研究員	2			
				計	59			
4級	1 試験研究機関の課長の職務 2 困難な業務を行う主幹研究員の職務	38	17.1%	主幹研究員	30	38	17.1%	課長補佐級
				主幹	8			
				計	38			
5級	1 総括研究員の職務 2 試験研究機関の困難な業務を行う課長の職務	58	26.1%	総括研究員	10	17	7.7%	課長級
				副参事	2			
				研究管理監	4			
				精度管理監	1			
				課長	24	41	18.5%	課長補佐級
				分室長	1			
				科長	2			
				主幹研究員	13			

				主幹	1			
				計	58			
	合計	222	100%					

エ 医療職給料表（一）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	医療業務を行う職務	10	25.0%	技師	10	10	25.0%	主事級
				計	10			
2級	1 主幹の職務 2 主査の職務 3 主任の職務	9	22.5%	医長	1	2	5.0%	課長補佐級
				主幹	1			
				主査	2	2	5.0%	主査級
				主任	5	5	12.5%	主任級
計	9							
3級	1 保健所長の職務 2 困難な業務を行う主幹の職務	11	27.5%	所長	1	3	7.5%	課長級
				副参事	1			
				副所長	1	8	20.0%	課長補佐級
				主幹	4			
				医長	4			
計	11							
4級	困難な業務を行う保健所長の職務	10	25.0%	センター長	1	1	2.5%	部長級
				所長	6	7	17.5%	次長級
				医療政策総括監	1	2	5.0%	課長級
				へき地医療総括監	1			
				所長	1			
計	10							
合計		40	100%					

オ 医療職給料表（二）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	医療技術業務を行う職務	0	0%		0	0	0%	主事級
				計	0			
2級	相当高度の知識又は経験を必要とする医療技術業務を行う職務	27	13.9%	技師	27	27	13.9%	主事級
				計	27			
3級	1 主任の職務 2 高度の知識又は経験を必要とする医療技術業務を行う職務	41	21.1%	主任	30	31	16.0%	主任級
				主任検査員	1			
				技師	10	10	5.2%	主事級
				計	41			

4 級	1 主幹の職務 2 主査の職務	54	27.8%	主幹	3	3	1.5%	課長補佐級 主査級
				主査 主査検査員 教務主任 課長 主任	45 2 1 1 2			
				計	54	2	1.0%	主任級
5 級	1 地域機関の課長の職務 2 困難な業務を行う主幹の職務	14	7.2%	課長 主幹 主幹検査員 主査	3 9 1 1			
								計
6 級	1 家畜保健衛生所又は食肉衛生検査所の長の職務 2 保健所の副所長又は室長の職務 3 副参事の職務 4 地域機関の困難な業務を行う課長の職務	58	29.9%	所長 副所長 室長 副参事 課長 副所長 主幹 主幹検査員	5 3 2 5 17 3 22 1	15	7.7%	課長級 課長補佐級
合計		194	100%					

カ 医療職給料表（三）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	准看護師の職務	0	0%			0	0%	主事級
				計	0			
2 級	保健師又は看護師の職務	36	25.7%	技師	36	36	25.7%	主事級
				計	36			
3 級	1 主任の職務 2 困難な業務を行う保健師又は看護師の職務	11	7.9%	主任	7	7	5.0%	主任級
				技師	4	4	2.9%	主事級
				計	11			
4 級	1 副看護師長の職務 2 困難な業務を行う主任の職務	25	17.9%	主任	25	25	17.9%	主任級
				計	25			
5 級	1 地域機関の課長の職務	37	26.4%	主幹	5	5	3.6%	課長補佐級

	2 看護師長の職務			主査	7	17	12.1%	主査級
	3 困難な業務を行う副看護師長の職務			副看護師長	10			
	4 主幹の職務			主任	15	15	10.7%	主任級
	5 主査の職務			計	37			
6 級	1 保健所の副所長又は室長の職務	31	22.1%	副所長	2	10	7.1%	課長級
	2 総看護師長の職務			室長	1			
	3 副参事の職務			副参事	6			
	4 地域機関の困難な業務を行う課長の職務			部長	1			
	5 困難な業務を行う看護師長の職務			課長	8			
				主幹	9	21	15.0%	課長補佐級
				看護師長	4			
				計	31			
合計		140	100%					

キ 高等学校等教育職給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階					
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階			
1 級	県立学校の養護助教諭、講師、寄宿舎指導員又は実習助手の職務	792	17.5%	養護助教諭	30	586	12.9%	講師等			
				講師	556						
				寄宿舎指導員	33	206	4.5%	実習助手等			
				実習助手	173						
				計	792						
2 級	県立学校の教諭、養護教諭、栄養教諭、教諭兼寄宿舎指導員又は教諭兼実習助手の職務	3,558	78.5%	教諭	3,325	3,432	75.7%	教諭			
				養護教諭	95						
				栄養教諭	12						
				教諭兼寄宿舎指導員	21				122	2.7%	教諭兼実習助手等
				教諭兼実習助手	101				4	0.1%	実習助手等
寄宿舎指導員	1										
	実習助手	3									
				計	3,558						
特2 級	県立学校の主幹教諭の職務	16	0.4%	主幹教諭	16	16	0.4%	教諭			
				計	16						
3 級	県立学校の教頭の職務	99	2.2%	教頭	99	99	2.2%	教頭			
				計	99						
4 級	県立学校の校長	70	1.5%	校長	70	70	1.5%	校長			

	長の職務			計	70			
	合計	4,535	100%					

ク 中学校・小学校教育職給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	市町立学校の養護助教諭又は講師の職務	1,600	14.6%	養護助教諭	126	1,600	14.6%	講師等
				講師	1,474			
				計	1,600			
2級	市町立学校の教諭、養護教諭又は栄養教諭の職務	8,195	74.9%	教諭	7,630	8,192	74.8%	教諭
				養護教諭	448			
				栄養教諭	114			
				講師（任用の期限を附さないものに限る。）	3			
				計	8,195			
特2級	市町立学校の主幹教諭又は指導教諭の職務	128	1.2%	主幹教諭	30	128	1.2%	教諭
				指導教諭	98			
				計	128			
3級	市町立学校の教頭の職務	522	4.8%	教頭	522	522	4.8%	教頭
				計	522			
4級	市町立学校の校長の職務	500	4.6%	校長	500	500	4.6%	校長
				計	500			
	合計	10,945	100%					

ケ 学校栄養職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	学校栄養職員の職務	49	96.1%	臨時学校栄養補助員	49	49	96.1%	臨時学校栄養補助員
				計	49			
2級	相当高度の知識又は経験が必要とする学校栄養職員の職務	0	0%			0	0%	学校栄養職員
				計	0			
3級	高度の知識又は経験が必要とする学校栄養職員の職務	1	2.0%	学校栄養職員	1	1	2.0%	学校栄養職員
				計	1			
4級	主任学校栄養職員の職務	1	2.0%	主任学校栄養職員	1	1	2.0%	主任学校栄養職員
				計	1			

5 級	総括主任学校 栄養職員の職 務	0	0%		0	0	0%	総括主 任学校 栄養職 員
				計				
合計		51	100%					

コ 現業職員給料表

職務 の級	級別標準職務 表に規定する 職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	定型的な業務 を行う技術員 の職務	0	0%		0	0	0%	技術員
				計	0			
2 級	相当高度の技 能又は経験を 必要とする業 務を行う技術 員の職務	0	0%		0	0	0%	技術員
				計	0			
3 級	1 主任技術員 の職務 2 高度の技能 又は経験を必 要とする業務 を行う技術員 の職務	11	44.0%	主任技術員	8	8	32.0%	主任技 術員 技術員
				技術員	3	3	12.0%	
				計	11			
4 級	総括技術員の 職務	14	56.0%	総括技術員	14	14	56.0%	総括技 術員
				計	14			
合計		25	100%					

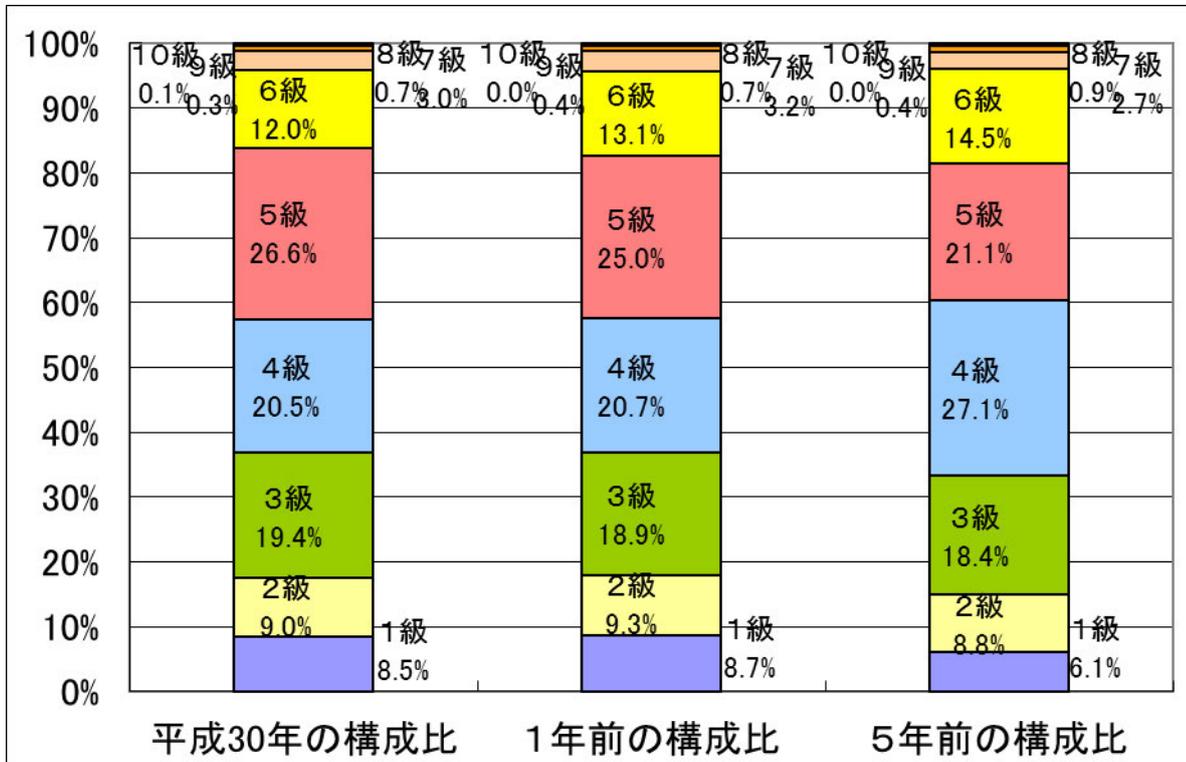
サ 特定任期付職員

号給	基準職務表に規定する職務	合計		内訳	
		(人)	(%)	職名	(人)
1 号給	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識 経験を活用して業務を行う職務	0	0%		0
				計	0
2 号給	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識 経験を活用して困難な業務を行う職務	0	0%		0
				計	0
3 号給	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識 経験を活用して特に困難な業務を行う職務	1	50.0%	主幹	1
				計	1
4 号給	特に高度の専門的な知識経験を有する者がその 知識経験を活用して特に困難な業務を行う職務	0	0%		0
				計	0
5 号給	特に高度の専門的な知識経験を有する者がその 知識経験を活用して特に困難で重要な業務を行 う職務	1	50.0%	館長	1
				計	1
6 号給	極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見 を有する者がその知識経験等を活用して特に困 難で重要な業務を行う職務	0	0%		0
				計	0
7 号給	極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見 を有する者がその知識経験等を活用して特に困	0	0%		0

難で特に重要な業務を行う職務			計	0
合計	2	100%		

(注)各欄の%と合計の%は、端数処理（四捨五入）の関係で一致しないことがあります。

シ 行政職の級別職員数の構成比



(7) 昇給への勤務実績の反映状況（平成30年4月1日実施状況）

ア 管理職員

区分	上位	標準	下位
昇給号給数	4号給以上 (1号給以上)	3号給 (0号給)	2号給以下 (0号給以下)
人員分布率	45.0%	55.0%	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 非管理職員

区分	上位	標準	下位
昇給号給数	5号給以上 (1号給以上)	4号給 (0号給)	3号給以下 (0号給以下)
人員分布率	16.8%	82.6%	0.6%

(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30年4月1日現在）

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(平成30年度支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分)		(支給率) 自己都合 定年・応募認定 勤続20年 19.6695 月分 24.586875 月分 勤続25年 28.0395 月分 33.27075 月分 勤続35年 39.7575 月分 47.709 月分 最高限度額 47.709 月分 47.709 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29年度) 1,646千円		1人当たり平均支給額 (平成29年度) 自己都合等 定年・応募認定 一般職員 637万円 2,346万円 教育公務員 488万円 2,375万円 警察官 103万円 2,259万円	

(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。

イ 勤勉手当への勤務実績の反映状況 (平成30年6月支給)

管理職員

区分	上位	標準	下位
成績率	112.75/100~ 87.75/100 (132.75/100~ 117.75/100)	82.75/100 (102.75/100)	76.75/100~ 71.75/100 (96.75/100~ 91.75/100)
人員分布率	38.4%	61.6%	0%

(注) 成績率の()内は、特定管理職員(部長級及び次長級)に係る成績率です。

非管理職員

区分	上位	標準	下位
成績率	90.75/100	85.75/100	80.75/100~ 75.75/100
人員分布率	39.9%	59.9%	0.2%

ウ 地域手当の状況 (平成30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)	20%	24人
二級地 (大阪市、つくば市)	16%	8人
三級地 (名古屋市)	15%	3人
四~七級地 (その他県外)	3%~12%	21,788人
六級地 (県内)	4.5%	
医師	16%	40人

エ 特殊勤務手当の状況 (平成30年4月1日現在)

支給実績 (平成29年度決算見込み)	1,311,782千円
--------------------	-------------

支給職員1人当たり平均支給年額 (平成29年度決算見込み)	168千円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (平成29年度)	35.4%
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

オ 時間外勤務手当の状況

支給実績 (平成29年度決算見込み)	3,898,057千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (平成29年度決算見込み)	469千円
支給実績 (平成28年度決算)	4,356,215千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (平成28年度決算)	521千円

カ その他の手当の状況 (平成30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"> ・ 子 月額10,000円 ・ 配偶者等 月額6,500円 ・ 16歳から22歳の子については、1人につき5,000円を加算
住 居 手 当	住居を借り受けている職員に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 借家 最高 月額27,000円
初 任 給 調 整 手 当	医師又は歯科医師、獣医師の資格を有し、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368,400円 (医師又は歯科医師) ・ 最高 月額30,000円 (獣医師)
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30,000円+加算額 (配偶者等の住居との距離に応じて8,000円～58,000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等又は平日深夜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30年4月1日現在）

区 分		給料月額等
給料	知 事	1,280,000円（1,024,000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	(平成30年度支給割合) 3.30 月分
	副知事	(平成30年度支給割合) 3.30 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)

知事については、給料月額の20/100を減額しており、（ ）内が減額後の額です。

副知事については、給料月額の15/100を減額しており、（ ）内が減額後の額です。

(10) 公営企業職員の状況

ア 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30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	45.3歳	346,492円	451,500円
	医師、歯科医師	40.9歳	431,969円	1,091,719円
	保健師、看護師、准看護師	43.9歳	332,295円	424,264円

水道事業	一般行政職	44.8歳	357,915円	450,581円
工業用水道事業		41.9歳	338,824円	426,665円
電気事業		47.6歳	383,473円	466,459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。

- 「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。
- 平均給料月額、平均給与月額は給与減額後の金額を記載したものです。

イ 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況（平成30年4月1日現在）
行政職給料表（病院事業）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階			
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階	
1級	定型的な業務を行う職務	4	7.0%	主事	2	4	7.0%	主事級	
				技師	2				
				計	4				
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	3	5.3%	主事	2	3	5.3%	主事級	
				技師	1				
				計	3				
3級	1 主査の職務 2 主任の職務	12	21.1%	主査	5	7	12.3%	主査級 主任級	
				主任	7				
				計	12				
4級	1 主幹の職務 2 困難な業務を行う主査の職務	12	21.1%	主査	12	12	21.1%	課長補佐級 主査級	
				計	12				
				0	0				0%
5級	1 課長補佐の職務 2 班長の職務 3 次長の職務 4 県立病院の室長又は課長の職務 5 困難な業務を行う主幹の職務	18	31.6%	課長補佐	1	18	31.6%	課長補佐級	
				班長	1				
				次長	3				
				室長	2				
				主幹	11				
				計	18				
6級	1 経営支援・危機管理監の職務 2 部長の職務 3 副参事の職務 4 技師長の職務	5	8.8%	部長	1	2	3.5%	課長級	
				技師長	1				
				0	0				0%
				0	0				0%

	務 5 困難な業務を行う課長補佐の職務 6 困難な業務を行う班長の職務 7 困難な業務を行う次長の職務 8 県立病院の困難な業務を行う室長又は課長の職務			室長 主幹	2 1	3	5.3%	課長補佐級
				計	5			
7 級	1 参事の職務 2 県立病院課の課長の職務 3 困難な業務を行う部長の職務	2	3.5%	課長 部長	1 1	2	3.5%	課長級
				計	2			
8 級	副庁長の職務	1	1.8%	副庁長	1	1	1.8%	次長級
				計	1			
	合計	57	100%					

医療職給料表（一）（病院事業）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	医療業務を行う職務	3	15.8%	技師	3	3	15.8%	主事級
				計	3			
2 級	1 次長の職務 2 医長の職務 3 主任の職務	12	63.2%	次長 医長 医長 主任	1 3 5 3	4 5 3	21.1% 26.3% 15.8%	課長補佐級 主査級 主任級
				計	12			
3 級	1 副院長の職務 2 診療運営調整監の職務 3 部長の職務 4 診療部長の職務 5 困難な業務を行う次長の職務 6 困難な業務を行う医長の	0	0%		0	0	0% 0%	課長級 課長補佐級

	職務			計	0			
4 級	1 院長の職務	4	21.1%	院長	1	1	5.3%	次長級
	2 困難な業務を行う副院長の職務			院長	1	3	15.8%	課長級
	3 困難な業務を行う診療運営調整監の職務			診療運営調整監	1			
	4 困難な業務を行う部長の職務			部長	1			
	計			4				
	合計	19	100%					

医療職給料表（二）（病院事業）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階					
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階			
1 級	医療技術業務を行う職務	0	0%		0	0	0%	主事級			
				計	0						
2 級	相当高度の知識又は経験を必要とする医療技術業務を行う職務	2	6.7%	技師	2	2	6.7%	主事級			
				計	2						
3 級	1 主任の職務 2 高度の知識又は経験を必要とする医療技術業務を行う職務	11	36.6%	主任	10	10	33.3%	主任級			
				技師	1				1	3.3%	主事級
				計	11						
4 級	1 主幹の職務 2 主査の職務	5	16.7%		0	0	0%	課長補佐級 主査級			
				主査	5				5	16.7%	
				計	5						
5 級	1 室長の職務 2 困難な業務を行う主幹の職務	4	13.3%	主幹	4	4	13.3%	課長補佐級			
				計	4						
6 級	1 部長の職務 2 技師長の職務 3 困難な業務を行う室長の職務	8	26.7%	技師長	1	7	3.3%	課長級 課長補佐級			
				室長	5				23.3%		
				主幹	2						
				計	8						
	合計	30	100%								

医療職給料表（三）（病院事業）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階					
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階			
1級	准看護師の職務	0	0%		0	0	0%	主事級			
				計	0						
2級	助産師又は看護師の職務	25	14.7%	技師	25	25	14.7%	主事級			
				計	25						
3級	1 主任の職務 2 困難な業務を行う助産師又は看護師の職務	39	22.9%	主任	35	35	20.6%	主任級			
				技師	4				4	2.4%	主事級
				計	39						
4級	1 副看護師長の職務 2 困難な業務を行う主任の職務	42	24.7%	副看護師長	2	37	21.8%	主査級			
				副看護師長	1						
				主任	36			3	1.8%	主事級	
				技師	3						計
5級	1 次長の職務 2 看護師長の職務 3 困難な業務を行う副看護師長の職務 4 主幹の職務 5 主査の職務	47	27.6%	看護師長	2	30	17.6%	主査級			
				副看護師長	25						
				主査	3						
				主任	17				17	10.0%	主任級
				計	47						
6級	1 部長の職務 2 困難な業務を行う次長の職務 3 困難な業務を行う看護師長の職務	17	10.0%	部長	2	14	8.2%	課長級 課長補佐級			
				次長	2						
				室長	1						
				主幹	3			8	0.6%	主査級	
				看護師長	1						
				看護師長	1						計
合計		170	100%								

行政職給料表（水道事業・工業用水道事業・電気事業）

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う職務	11	5.9%	主事	3	11	5.9%	主事級
				技師	8			
				計	11			
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	13	7.0%	主事	3	13	7.0%	主事級
				技師	10			
				計	13			
3級	1 主査の職務	22	11.9%	主査	6	6	3.2%	主査級

	2 主任の職務			主任	16	16	8.6%	主任級
				計	22			
4 級	1 主幹の職務 2 困難な業務を行う主査の職務	41	22.2%	主幹 主査	7 34	7 34	3.8% 18.4%	課長補佐級 主査級
				計	41			
5 級	1 班長の職務 2 事業所の課長の職務 3 困難な業務を行う主幹の職務	64	34.6%	班長 事業所の課長 場長 主幹	9 5 3 47	64	34.6%	課長補佐級
				計	64			
6 級	1 本庁の課長の職務 2 所長、副所長又は部長の職務 3 副参事の職務 4 困難な業務を行う班長の職務 5 事業所の困難な業務を行う課長の職務	26	14.1%	機電管理監 RDF 発電監 本庁の課長 副参事 所長 センター長 副所長 部長 班長 事業所の課長 副センター長 主幹	1 1 2 4 1 1 4 2 3 5 1 1	16 10	8.6% 5.4%	課長級 課長補佐級
				計	26			
7 級	1 次長の職務 2 参事の職務 3 本庁の困難な業務を行う課長の職務 4 困難な業務を行う所長、副所長又は部長の職務	6	3.2%	参事 所長 本庁の課長 所長	1 1 2 2	2 4	1.1% 2.2%	次長級 課長級
				計	6			
8 級	1 副庁長の職務 2 困難な業務を行う次長の職務	2	1.1%	副庁長 次長	1 1	2	1.1%	次長級
				計	2			
	合計	185	100%					

(注)各欄の%と合計の%は、端数処理（四捨五入）の関係で一致しないことがあります。

4 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	高等学校等を卒業又は修了するまでの子 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、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間
介護時間	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3年の期間内において、1日につき2時間以内
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29年1月1日～平成29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29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	14.4
教育委員会	13.5
警察	9.5

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

(4) 介護休暇の取得状況(平成29年4月1日～平成30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	1	1	18	0	2	3	21

5 休業の状況

(1) 育児休業の取得状況(平成29年4月1日～平成30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	28	119	6	764	0	81	34	964
部分休業の取得人数	6	80	6	137	0	44	12	261

(2) 配偶者同行休業の取得状況(平成29年4月1日～平成30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	4	0	0	0	4

6 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29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	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	77 (21)	77 (21)
	小 計	0 (0)	0 (0)	77 (21)	77 (21)
教育 委員会	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	215 (142)	215 (142)
	小 計	0 (0)	0 (0)	215 (142)	215 (142)
警察	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	28 (11)	28 (11)
	小 計	0 (0)	0 (0)	28 (11)	28 (11)
計	心身の故障の場合	0 (0)	0 (0)	320 (174)	320 (174)
	合 計	0 (0)	0 (0)	320 (174)	320 (174)

(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29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	免職	停職	減給	戒告	合計
	処分事由					
知事 部局等	法令に違反した場合	2	4	1	0	7
	小 計	2	4	1	0	7
教育 委員会	法令に違反した場合	1	1	3	0	5
	小 計	1	1	3	0	5
警察	法令に違反した場合	0	0	4	0	4
	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
	小 計	0	0	5	0	5
計	法令に違反した場合	3	5	8	0	16
	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
	合 計	3	5	9	0	17

7 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30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	2	団体役員
自ら営利を目的とする私企業を営んでいる者	170	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	22	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	10	競技力向上指導、手話通訳

(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込めていくこと」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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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/37518030532.htm>

8 退職管理の状況

(1) 退職管理の概要

平成 28 年 4 月 1 日の改正地方公務員法等の施行により、営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけが禁止されるなど、退職管理の適正化が図られることとなり、三重県においても退職管理の適正化を確保するため、次の措置を講じています。

- ・ 管理職であった元職員が、離職後 2 年間、営利企業等の地位に就いた場合は、任命権者等に再就職情報を届け出なければならない。

なお、退職者の営利企業等への再就職情報の届出状況（平成 29 年 4 月 2 日から平成 30 年 4 月 1 日までの間に再就職した届出（届出後の変更含む）の件数）は、（2）のとおりです。

(2) 退職者の営利企業等への再就職情報の届出状況

（単位：件）

知事部局等	39
教育委員会	4
警 察	10
合 計	53

（注）1 件数は、平成 28 年度退職者及び平成 29 年度退職者を合わせた件数。

2 営利企業等・・・国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人を除く法人

9 研修の状況

(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」（平成 28 年 12 月改定）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 29 年 3 月に「三重県職員研修計画」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 30 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、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

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

OJT 支援研修 職場における人材育成を支援するための研修

新規採用職員 OJT リーダー研修、新規採用職員トレーナー研修、OJT 実践研修

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

ロジカルライティング研修、仕事の効率アップ研修、プレゼンテーション研修、クレーム対応研修、法制執務講座、情報活用力研修 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 29 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	36	53	1,268
管理監督者研修	15	11.5	489
OJT 支援研修	5	3	145
ブラッシュアップ研修	16	14.5	444
所管部研修	19	9.5	5,939

（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

平成 30 年 3 月に策定された「教員育成指標」をふまえて作成した「教員研修計画」をもとに、教職員のニーズもふまえた研修を効果的かつ効率的に実施します。また、国や市町の教育機関と連携・協働した共催講座を実施します。

教職を担うにあたり必要とされる素養

教育的愛情・使命感・責任感、倫理観・コンプライアンス、社会性・コミュニケーション力、学び続ける意欲・探究心

教諭研修 初任者、教職2～3年次、教職6年次、中堅教諭等Ⅰ・Ⅱ

養護教諭研修 新規採用、教職6年次、中堅教諭等Ⅰ・Ⅱ

栄養教諭研修 新規採用、教職6年次、中堅教諭等Ⅰ・Ⅱ

主幹教諭等研修 新任主幹教諭、新任指導教諭

管理職研修 新任校長、新任教頭

幼稚園等教員研修 新規採用、中堅教諭等

実習助手研修 新規採用

常勤講師等研修 常勤講師、養護助教諭、学校栄養補助員 等

採用前研修 *任意

教職を担うにあたり必要とされる専門性

児童生徒理解

教育相談研修 [教育相談ベーシック研修] [教育相談担当教員研修]
[ケースカンファレンス][教育相談地域支援研修]

授業力

教科等研修 [教科等に関する研修] (各教科、NIE、MieMu 活用)
[授業改善研修] (県立学校教科教育研究会との連携講座)
[外部専門機関と連携した英語指導力向上事業に関する研修]

授業実践研修

授業研究推進リーダー育成研修

生徒指導

教育課題研修 [生徒指導研修] [生徒指導実践研修]

学校組織運営力

学校改善活動(学校マネジメント)研修

[トップマネジメント研修] (三重の教育談義を含む)

[学校マネジメントミドルリーダー研修] [カリキュラム・マネジメント研修]

研
修
講
座

研
修
講
座

教育課題への対応力

教育課題研修 [人権教育研修] [特別支援教育研修] [特別支援学級等新担当者研修]
[多文化共生教育研修] [外国人児童生徒教育研修] [キャリア教育研修]
[学級経営研修] [乳幼児教育研修] [環境教育研修] [情報教育研修]
[情報担当者講習会 (教員 ICT 活用指導力向上講習会)]
[プログラミング指導者育成研修]

職務・職能研修

学校事務職員研修

ネットDE研修

ブロック別研修

校内研修等支援

[授業力向上支援出前研修] [自主的研究会活動に対する支援] (県立学校教科研修活動等支援)

指導力支援

[指導改善研修] [教員フォローアップ研修] [職務遂行能力向上支援研修]

教職員支援機構との連携による研修講座

[外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修]

派遣研修

[新教育大学等大学院教員派遣] [大学等教員長期派遣] [社会体験研修] [県外研修]
[教職員等中央研修] [海外派遣研修] 等

教育相談

子どもの心サポート事業 (学校等支援)

[専門的教育相談] [校内事例検討会等に臨床心理相談専門員を派遣]

いじめ電話相談事業 [24時間体制のいじめ電話相談]

SNSを活用した相談体制の構築事業 [SNSを活用したいじめ等相談]

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 29 年度の主な研修の実施状況は、次のとおりです。

※延べ数

研修名	講座数	受講者数 (人)
研修講座	506	24,786
ネットDE研修	235	14,520
校内研修等支援 (※1)	58 (※2)	1,397
子どもの心サポート事業(学校等支援)	35	431
学校マネジメント推進事業	8	209
受講者総数		41,343

※1 校内研修等支援は、「授業研究推進リーダー育成研修」「授業力向上支援出前研修」「小学校及び中学校国語の問題づくり出前研修」「小学校算数の問題づくり出前研修」がある。

※2 内訳〔授業研究推進リーダー育成研修：33 講座、授業力向上支援出前研修：12 講座、小学校及び中学校国語づくり出前研修：5 講座、小学校算数の問題づくり出前研修：8 講座〕

【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 29 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	7		
	任用科	警部	本課程 (48 歳未満)	4	2 月半	29
			特別短期課程 (48 歳以上)	5	2 週	6
		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	11		
	術科指導者養成科	1	4 月	1		
	専科	28	1 週から 2 週まで	28		
	指定職種任用科	6	1 週から 2 週まで	6		
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		
	捜査幹部養成科	1	2 週	1		
国際警察センター	語学研修等	13	1 週から 11 月まで	13		

財務捜査研修センター	財務捜査研修科	3	2週から3月まで	3	
取調・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	4	2週から1月まで	4	
情報通信学校	情報通信技術専科	3	1週から1月まで	3	
法科学研修所	鑑定技術職員専攻科等	12	1週から2月まで	12	
管区警察学校	任用科	警部補（46歳未満）	4	8週	57
		巡査部長（41歳未満）	5	6週	94
		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）	2	2週	7
	専科	53	1週から1月まで	66	
	研究科	1	2週	1	
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	2	10月又は6月	81
		新規採用の一般職員	1	4週	20
	初任補修科	3	3月又は2月	99	
	任用科	警部補（46歳以上）	1	2週	8
		巡査部長（41歳以上）	1	2週	7
		部門別（各部門に新規任用の警察官）	4	4週又は2週	76
	専科	28	1週から2週まで	404	

10 福祉及び利益の保護の状況

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29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、事業者の責務として、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）	
209,002	

(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。

1.1 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/37511030566.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29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 男性	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 31	397	122	324	95	81.6%	93	24	3.5	90	22	96.8%	36	15	-	-	-	36	21	15	9.0	
		行政Ⅱ	約 6	119	39	91	29	76.5%	21	9	4.3	20	9	95.2%	12	6	12	6	100.0%	11	5	6	8.3	
		行政Ⅲ	約 2	11	2	11	2	100.0%	5	1	2.2	5	1	100.0%	2	0	2	0	100.0%	2	2	0	5.5	
	福祉 分野	福祉技術	約 3	26	17	23	14	88.5%	9	8	2.6	9	8	100.0%	4	3	-	-	-	4	1	3	5.8	
		環境化学	約 5	22	7	20	6	90.9%	14	4	1.4	11	2	78.6%	5	1	-	-	-	5	4	1	4.0	
	自然 分野	農学	約 12	44	18	35	14	79.5%	28	11	1.3	27	10	96.4%	13	4	-	-	-	13	9	4	2.7	
		林学	約 4	14	9	10	6	71.4%	8	4	1.3	8	4	100.0%	4	2	-	-	-	4	2	2	2.5	
		水産	約 2	19	4	16	4	84.2%	6	1	2.7	6	1	100.0%	2	0	-	-	-	2	2	0	8.0	
	工学 分野	総合土木	約 8	37	3	32	3	86.5%	23	2	1.4	22	2	95.7%	10	1	-	-	-	10	9	1	3.2	
		建築	約 1	6	1	5	1	83.3%	3	1	1.7	3	1	100.0%	1	0	-	-	-	1	1	0	5.0	
		警察建築	約 1	1	1	1	1	100.0%	1	1	1.0	1	1	100.0%	1	1	-	-	-	1	0	1	1.0	
	健康 衛生 分野	薬剤師	約 4	7	5	5	3	71.4%	4	3	1.3	4	3	100.0%	3	3	-	-	-	3	0	3	1.7	
		保健師	約 6	21	18	21	18	100.0%	17	15	1.2	16	14	94.1%	7	5	-	-	-	7	2	5	3.0	
		合 計	約 85	724	246	594	196	82.0%	232	84	2.6	222	78	95.7%	100	41	14	6	100.0%	99	58	41	6.0	
	B	警察事務	約 8	112	60	83	45	74.1%	20	10	4.2	20	10	100.0%	8	5	-	-	-	8	3	5	10.4	
		司書	約 2	22	19	17	15	77.3%	5	4	3.4	5	4	100.0%	2	2	-	-	-	2	0	2	8.5	
		合 計	約 10	134	79	100	60	74.6%	25	14	4.0	25	14	100.0%	10	7	-	-	-	10	3	7	10.0	
	C	一般行 政分野	一般事務	約 5	71	30	66	28	93.0%	22	11	3.0	20	11	90.9%	11	8	-	-	-	11	3	8	6.0
		自然 分野	林業	約 1	3	1	3	1	100.0%	3	1	1.0	3	1	100.0%	2	1	-	-	-	2	1	1	1.5
工学 分野		総合土木	約 2	4	0	3	0	75.0%	3	0	1.0	3	0	100.0%	2	0	-	-	-	2	2	0	1.5	
		警察事務	約 3	47	27	45	27	95.7%	9	6	5.0	8	6	88.9%	6	6	-	-	-	6	0	6	7.5	
	合 計	約 11	125	58	117	56	93.6%	37	18	3.2	34	18	91.9%	21	15	-	-	-	21	6	15	5.6		
	県職員合計	約 106	983	383	811	312	82.5%	294	116	2.8	281	110	95.6%	131	63	14	6	100.0%	130	67	63	6.2		

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 男性	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 43	241	0	202	0	83.8%	151	0	1.3	127	0	84.1%	46	0	-	-	-	46	46	0	4.4	
		女性	約 8	61	61	45	45	73.8%	28	28	1.6	25	25	89.3%	10	10	-	-	-	10	0	10	4.5	
		武道	柔道	約 2	3	0	3	0	100.0%	1	0	3.0	1	0	100.0%	0	0	-	-	-	0	0	0	-
			剣道	約 2	1	0	1	0	100.0%	1	0	1.0	1	0	100.0%	1	0	-	-	-	1	1	0	1.0
		情報技術	約 1	5	0	4	0	80.0%	2	0	2.0	1	0	50.0%	1	0	-	-	-	1	1	0	4.0	
		小計	約 56	311	61	255	45	82.0%	183	28	1.4	155	25	84.7%	58	10	-	-	-	58	48	10	4.4	
	A 4 月 ②	男性	約 12	111	0	74	0	66.7%	42	0	1.8	39	0	92.9%	12	0	-	-	-	12	12	0	6.2	
		女性	約 2	28	28	18	18	64.3%	7	7	2.6	7	7	100.0%	2	2	-	-	-	2	0	2	9.0	
		語学	英語	約 1	3	3	2	2	66.7%	1	1	2.0	1	1	100.0%	1	1	-	-	-	1	0	1	2.0
		小計	約 15	142	31	94	20	66.2%	50	8	1.9	47	8	94.0%	15	3	-	-	-	15	12	3	6.3	
	合計	約 71	453	92	349	65	77.0%	233	36	1.5	202	33	86.7%	73	13	-	-	-	73	60	13	4.8		
	B 4 月	男性	約 32	170	0	132	0	77.6%	111	0	1.2	99	0	89.2%	32	0	-	-	-	32	32	0	4.1	
		女性	約 6	66	66	57	57	86.4%	21	21	2.7	21	21	100.0%	9	9	-	-	-	9	0	9	6.3	
小計		約 38	236	66	189	57	80.1%	132	21	1.4	120	21	90.9%	41	9	-	-	-	41	32	9	4.6		
警察官合計	約 109	689	158	538	122	78.1%	365	57	1.5	322	54	88.2%	114	22	-	-	-	114	92	22	4.7			
市町立 小中 学校 職員 採用 試験	B 学校事務	約 28	234	105	173	80	73.9%	67	30	2.6	59	26	88.1%	33	18	-	-	-	33	15	18	5.2		
	C 学校事務	約 3	27	12	23	11	85.2%	7	4	3.3	7	4	100.0%	3	2	-	-	-	3	1	2	7.7		
	小中学校職員合計	約 31	261	117	196	91	75.1%	74	34	2.6	66	30	89.2%	36	20	-	-	-	36	16	20	5.4		
総合計	約 246	1933	658	1545	525	79.9%	733	207	2.1	669	194	91.3%	281	105	14	6	100.0%	280	175	105	5.5			

(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29年度（H29.4.1～H30.3.31）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。ただし、選考職種任用は除く。）。

（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	1			1
課長級	8	3		11
課長補佐級	17	10		27
主査級	12	5	2	19
主任級	13	3		16
主事級	18			18
警視			4	4
警部			6	6
警部補			2	2
巡査部長			5	5
巡査			3	3
計	70	21	22	113

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29年10月11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、県職員の人事管理や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) 人事管理に関する報告

ア 人材の確保・育成

- ・採用試験の受験者数が減少傾向にあり、受験者数の拡大に向けた取組が必要です。
- ・「三重県職員人づくり基本方針」を踏まえ、OJTによる人材育成を図ることが必要です。
- ・「コンプライアンスの日常化」に取り組んでいるものの、依然として不適切な事案等が発生しており、改めて公の奉仕者として高い志と倫理観を持った行動を肝に銘じる必要があります。
- ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」などを踏まえ、女性職員登用の拡大を進めていくことが必要です。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

- ・これまでの年齢や経験を基本とした任用による職級別職員構成を踏まえ、組織のあるべき姿を見据えた「能力・実績に基づく人事管理」、「職員の高齢化への対応」などの課題について、継続的な見直しや検証が必要です。
- ・「職員全体の意欲・能力の向上」と「職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成」による「組織力の向上」につなげていく必要があります。

ウ ワーク・ライフ・マネジメントの推進と勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正の取組

- ・超長時間勤務者数は年々減少しているものの、部局内の各課や各事務所によって二極化の傾向があるため、解消に向けて継続的な取組が必要です。

- ・職員にとって働きやすい職場環境の整備に向け、労働基準監督機関として任命権者への状況調査や抽出事業所への立入調査を行います。

(イ) 学校現場における労務管理の推進

- ・県・市町教育委員会による積極的な労務管理、各学校における管理職員の的確なマネジメント及び教員自身による勤務時間の意識の徹底が重要です。
- ・教員が一人で問題を抱え込まないように、職場全体でOJTを支えるための、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが必要です。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援等

- ・仕事と家庭の両立支援に向け、管理職員が「イクボス宣言」をし、先頭に立って柔軟な働き方や職場風土づくりに努めることで、職員同士が支えあう意識の醸成が必要です。
- ・非常勤職員が働きやすい勤務環境の整備に向け、任用や給与等の勤務条件について検討していくことが必要です。

エ 健康対策の推進

- ・ストレスチェック制度により、職員のメンタルヘルス不調の未然防止や、職場環境の課題を明らかにし、働きやすい職場環境づくりの実現に向けた取組が必要です。

オ 高齢期の雇用問題

- ・再任用職員が培った能力や経験を生かし、モチベーションの維持・向上と組織力の向上につながる人事管理を行うことが必要です。
- ・定年延長や再任用制度など的高齢期雇用に伴う諸課題については、国などの動向を注視しつつ、適切に対応していくこととします。

(2) 平成29年の民間給与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780の民間事業所のうちから、164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月分の公民給与について、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162円下回っていました。

イ 改定すべき事項

(ア) 月例給

【初任給調整手当】医師又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。

(イ) ボーナス（特別給）

- ・職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.30月）が、民間のボーナスの支給割合（4.42月分）を下回っていることから、支給月数を4.40月に引き上げます。
- ・引上げ分は、勤勉手当に配分します。

ウ 実施時期

平成29年4月1日

ただし、平成29年度の勤勉手当の見直しは、平成29年12月1日、平成30年度以降の勤勉手当の見直しは、平成30年4月1日から実施します。

(3) その他の課題

ア 特例条例による職員の給与の減額措置

- ・給与勧告制度に基づかない減額措置は、地方公務員法に規定する給与決定の原則とは異なるものであり、遺憾であると考えます。

イ 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

- ・経過措置の状況の変化を検証し、国や他の地方公共団体の状況を踏まえ、その取扱いについて検討する必要があります。

ウ 職務・職責に応じた給料

- ・任命権者において、組織のあるべき姿を見据えた「能力・実績に基づく人事管理」や職務給の原則による職務・職責に応じた職務の級の決定を通じ、職員全体の意欲・能力の向上と公務能率の最大化につなげることが必要です。

エ 再任用職員の給与

- ・民間企業における再雇用者の給与の動向及び国の再任用制度の検討状況を踏まえ、公務員の定年の引上げに関する国の検討状況も注視しつつ、引き続き検討する必要があります。

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29年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 29 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の措置要求件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 30 年 3 月 31 日現在未処理件数
			平成 29 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 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審査請求の状況

(1) 不利益処分に関する審査請求の件数

平成29年度においては、新たな審査請求事案はなく、前年度から係属している事案を1件処理しました。

区分	平成 29 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の審査請求件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 30 年 3 月 31 日現在未処理件数
				平成 29 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の審査請求にかかる処理件数	
懲戒処分	1	0	1	1	0	0
その他処分	0	0	0	0	0	0
計	1	0	1	1	0	0