

# 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30年度（一部平成31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。

令和元年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 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・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30年度及び平成31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30年度 (平成30年4月1日～平成31年3月31日)			
試験区分	職種	採用者数	
A	行政	40	
	福祉技術	4	
	環境化学	5	
	林学	4	
	農学	13	
	水産	2	
	総合土木	8	
	建築	1	
	警察建築	1	
	薬剤師	2	
	保健師	6	
	小計		86
B	警察事務	6	
	司書	1	
	小計	7	
C	一般事務	8	
	林業	1	
	総合土木	2	
	警察事務	4	
	小計	15	
警察官A		55	
警察官B		39	
小計		94	
市町立学 校職員B	学校事務	23	
	小計	23	
市町立学 校職員C	学校事務	1	
	小計	1	
合計		226	

平成31年4月1日		
試験区分	職種	採用者数
A	行政	55
	福祉技術	3
	環境化学	5
	林学	4
	農学	9
	水産	2
	総合土木	9
	建築	1
	電気	1
	薬剤師	4
	保健師	5
	管理栄養士	1
	小計	99
	B	警察事務
司書		2
小計		6
C	一般事務	11
	農業	1
	総合土木	3
	警察事務	2
	小計	17
警察官A		58
警察官B		41
小計		99
市町立学 校職員B	学校事務	11
	小計	11
市町立学 校職員C	学校事務	2
	小計	2
合計		234

## イ 選考

(単位：人)

平成30年度 (平成30年4月1日～平成31年3月31日)	
職種	採用者数
一般事務	4
保育士	4
医師	13
看護師	17
獣医師	6
試験研究技師	2
職業訓練指導員	1
作業療法士	1
精神保健福祉士	2
航海士	3
自動車検査員	2
教員	485
合計	540

平成31年4月1日	
職種	採用者数
一般事務	6
保育士	1
医師	8
看護師	13
獣医師	2
職業訓練指導員	2
作業療法士	1
理学療法士	1
学芸員	2
航空操縦士	1
鑑識技師	2
教員	353
合計	392

## (2) 昇任の状況

### ア 昇任試験（警察官）の状況

平成 30 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	378	30	7.9%
警部補昇任試験	567	57	10.1%
巡査部長昇任試験	801	80	10.0%
計	1,746	167	9.6%

### イ 昇任者数

平成 30 年度の昇任者数は、下表のとおりです。

(単位：人)

職 級	知事部局等	教育委員会	警 察	計
部長級	2			2
次長級	25	2		27
課長級	57	8	4	69
課長補佐級	76	32	4	112
主査級	93	18	11	122
主任級	106	19	13	138
校長		120		120
教頭		127		127
主幹教諭		12		12
指導教諭		27		27
警視			16	16
警部			30	30
警部補			57	57
巡査部長			79	79
計	359	365	214	938

(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) 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 31 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	107	50	157
教育委員会	398	538	936
警 察	7	46	53
合 計	512	634	1,146

(4) 退職者数

平成 30 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	114	27	71	212
教育委員会	515	95	89	699
警 察	70	4	46	120
合 計	699	126	206	1,031

(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）

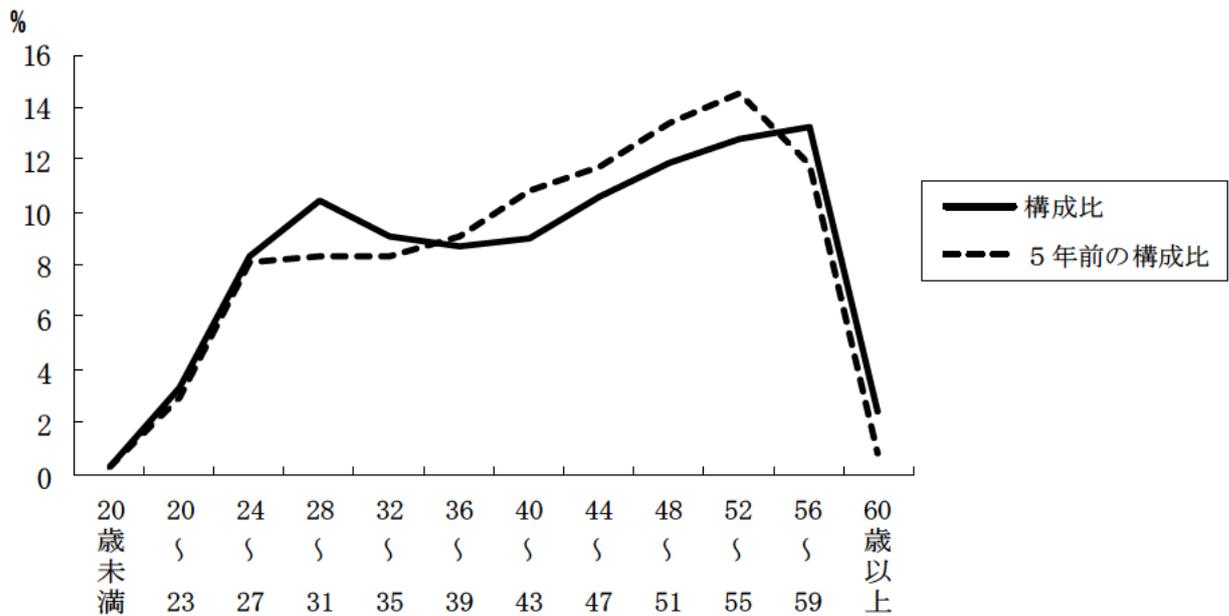
(5) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(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 31 年	平成 30 年			
一 般 行 政 部 門	議会	39	41	▲2	○業務の見直し・効率化等による減 ○児童相談体制の強化、スポーツ施策（国体準備等） 推進体制の強化等による増
	総務	860	846	14	
	税務	236	232	4	
	民生	503	497	6	
	衛生	573	585	▲12	
	労働	64	65	▲1	
	農林水産	947	953	▲6	
	商工	210	213	▲3	
	土木	983	992	▲9	
	小計	4,415	4,424	▲9	
教 育 部 門	13,718	14,004	▲286	○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	3,468	3,450	18		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院	277	279	▲2	○業務の見直し・効率化等による減
	水道	98	97	1	
	電気ほか	91	92	▲1	
	小計	466	468	▲2	
総 数	22,067	22,346	▲279		

(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31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 69	人 733	人 1,838	人 2,304	人 2,019	人 1,919	人 1,983	人 2,331	人 2,626	人 2,818	人 2,906	人 521	人 22,067

(7) 障がい者の任用状況

県では、障がい者の雇用促進を図るため、一般事務職及び教員の障がい者を対象とした選考試験を実施しています。令和元年度は一般行政職1人、小中学校事務職2人、警察事務職3人を採用しています。今後も一層の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31年4月1日現在の女性職員の登用状況については以下のとおりです。

	管理職 総数 (人)	女性管理職の内訳				
		うち女性 (人)	女性の割合 (%)	部長級	次長級	課長級
知事部局等	617	62	10.0	3	6	53
教育委員会事務局	36	5	13.9	0	1	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	1,175	245	20.9	—	—	—
警察	115	5	4.3	0	0	5

※ 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、評定要素ごとに、5段階で絶対評価を行う。
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、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…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、評価対象者と、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。

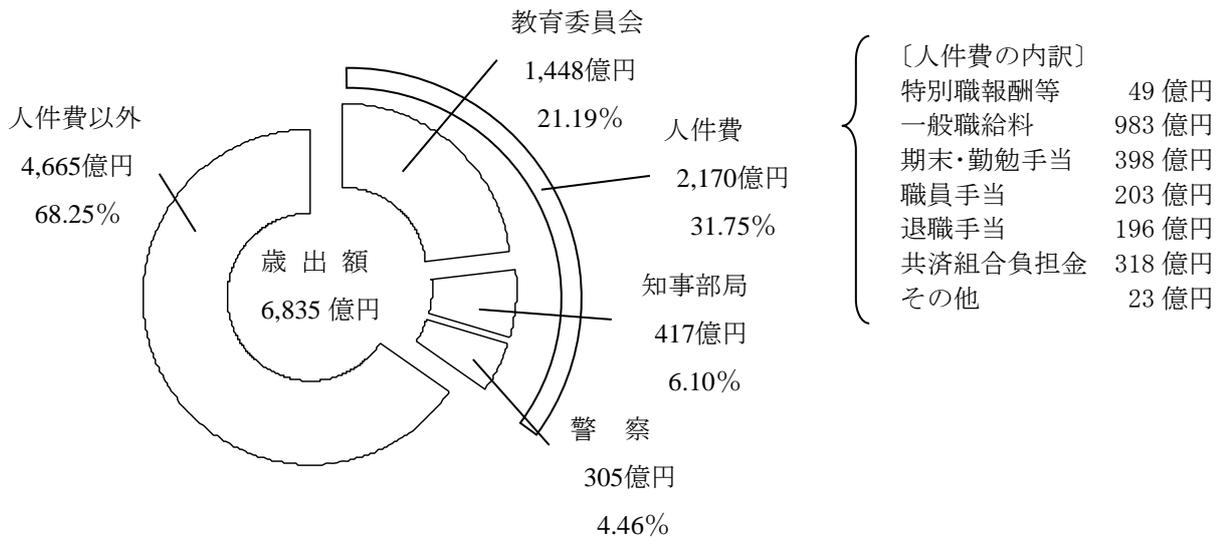
評価の対象者	警視以下の階級にある警察官及び同相当職以下の一般職員
評価者	上位の職の者が評価（第一次評価者、第二次評価者及び調整者）
評価対象期間	能力評価は、4月1日から翌年3月31日までの期間 業績評価は、4月1日から9月30日までの期間（前期）及び10月1日から翌年3月31日までの期間（後期）
評価方法	能力評価は、職員が必要とする能力評価項目に照らし、当該職員が発揮した能力の程度を評価する。業績評価は、職員が設定した業務に関する目標の達成程度を評価する。評価は、5段階の絶対評価で行う。
評価手順	○期首面談…被評価者は、前期及び後期の始めに業績評価の目標を設定するとともに能力評価の評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31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29年度 の人件費率
平成 30年度	人 1,824,637	千円 683,460,900	千円 6,351,245	千円 216,964,869	% 31.7	% 32.3

(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 30年度	人 21,878	千円 98,250,740	千円 20,275,362	千円 39,795,983	千円 158,322,085	千円 7,237

(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30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31年4月1日現在）

職員区分	減額内容
知事	平成29年4月1日から令和2年3月31日までの間、給料月額 $\frac{20}{100}$ を減額しています。なお、給料月額については、平成31年1月1日から同年2月28日までの間は減額率を $\frac{30}{100}$ としていました。
副知事	平成29年4月1日から令和2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日から令和2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31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日から令和2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日から令和2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日から令和2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<sup>1</sup>の状況（平成31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	44.3歳	343,864円	437,692円
警察職	37.9歳	328,716円	455,926円
高等学校教育職	46.0歳	388,309円	454,979円
小・中学校教育職	42.6歳	365,832円	419,470円
現業職	55.0歳	387,843円	441,862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31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 185,200円 一般職 180,700円
	高校卒	154,900円	148,600円
警察職	大学卒	208,300円	総合職 212,700円 一般職 209,700円
	高校卒	179,500円	171,200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<sup>1</sup>の状況（平成31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	272,179円	368,477円	390,734円	397,722円
	高校卒	227,760円	311,375円	364,404円	381,298円
警察職	大学卒	293,401円	392,452円	412,646円	418,750円
	高校卒	261,435円	353,986円	398,252円	415,548円
高等学校教育職	大学卒	318,194円	405,338円	427,985円	435,419円
小・中学校教育職	大学卒	318,924円	395,435円	417,817円	425,053円

## (6) 等級及び職制上の段階ごとの職員数の状況 (平成31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	478	8.6%	主事 技師 係 臨時学校司書 臨時事務補助員 臨時技術補助員 計	208 105 40 9 115 1 478	478	8.6%	主事級
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	494	8.9%	主事 技師 司書 書記 主任 係 計	271 169 7 1 2 44 494	494	8.9%	主事級
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	1,139	20.5%	主査 講師 研修主事 係長 主任 書記 助教 主事 技師 係 計	393 2 1 27 710 2 1 1 1 1 1,139	423 713 3	7.6% 12.9% 0.1%	主査級 主任級 主事級
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	1,060	19.1%	主幹 企画員 警察署の課長 主査 事務次長 船長 機関長 監査主査 研修主事 書記 係長 計	125 2 2 833 1 2 1 3 5 1 85 1,060	129 931	2.3% 16.8%	課長補佐級 主査級
5級	1 班長の職務 2 地域機関の課長の職務 3 困難な業務を行う主幹の職務 4 県立学校の	1,490	26.9%	班長 課長 主幹 事務長 総括主幹 企画員 副園長	259 156 995 9 25 3 1	1,490	26.9%	課長補佐級



				部長	1			
				技術管理監	3			
				教授	1			
				調整監	1			
				政策法務監	1			
				次長	6			
				市町教育支援・	5			
				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			
				副センター長	1			
				訟務官	1			
				交通管制官	1			
				班長	43	276	5.0%	課長補
				課長	101			佐級
				事務長	19			
				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	6			
				主幹	76			
				教務主任	3			
				准教授	1			
				計	676			
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	149	2.7%	次長	15	56	1.0%	次長級
				参事	6			
				局長	2			
				副局長	1			
				所長	25			
				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			
				課長	56	93	1.7%	課長級
				室長	11			
				検査監	1			
				副局長	1			
				所長	6			
				副所長	15			
				局長	1			
				センター長	1			
				警察本部の課長	1			
				計	149			

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	40	0.7%	副部長	12	40	0.7%	次長級
				次長	12			
				危機管理副統括監	1			
				工事検査総括監	1			
				所長	9			
				局長	3			
				副教育長	1			
				校長	1			
				計	40			
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	18	0.3%	部長	10	18	0.3%	部長級
				局長	5			
				事務局長	1			
				会計管理者	1			
				所長	1			
				計	18			
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	1	0.0%	危機管理統括監	1	1	0.0%	部長級
				計	1			
合計		5,545	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	218	7.0%	係	218	218	7.0%	係員級
				計	218			
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	593	19.0%	係	593	593	19.0%	係員級
				計	593			
3 級	主任の職務	742	23.8%	主任	415	415	13.3%	主任級
				係	327			
				計	742			
4 級	1 係長の職務 2 困難な業務を行う主任の職務	843	27.1%	係長	391	391	12.6%	係長級
				主任	438			
				係	14	14	0.4%	係員級
				計	843			
5 級	1 課長補佐の職務 2 警察署の課長の職務	482	15.5%	課長補佐	41	112	3.6%	課長補佐級
				隊長補佐	2			
				検視官	2			
				中隊長	1			

	3 困難な業務を行う係長の職務			分析官 科長 警察署の課長 係長	1 2 63 370	370	11.9%	係長級
				計	482			
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	122	3.9%	次長 副隊長 副センター長 隊長補佐 検視官 中隊長 指令官 警務官 交通官 調査官 課長補佐 課長	9 4 1 1 1 1 3 8 2 41 36 15	122	3.9%	課長補佐級
				計	122			
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	66	2.1%	課長 次長 副校長 室長 指導官 対策官 監察官 管理官 上席検視官 事件指導官 交通官 副署長 次長 警務官	1 11 1 12 1 1 2 3 1 4 4 18 4 3	59	1.9%	課長級
				計	66			
				次長 警務官	4 3	7	0.2%	課長補佐級
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の長の職務	36	1.2%	参事官 課長 隊長 署長	8 12 4 12	36	1.2%	課長級
				計	36			
9級	1 警察本部の部長の職務 2 特に困難な業務を行う警察署の長の職務	13	0.4%	部長 首席参事官 運転免許センター長 警察学校長 署長	1 6 1 1 4	13	0.4%	部長級
				計	13			
	合計	3,115	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	69	32.1%	主任研究員	24	33	15.3%	主任級
				主任	9			
				研究員	30	36	16.7%	主事級
				学芸員	4			
				係	2			
				計	69			
3級	1 主幹研究員の職務 2 主査研究員の職務	60	27.9%	主幹研究員	1	3	1.4%	課長補佐級
				科長	2			
				主査研究員	42	55	25.6%	主査級
				課長	1			
				主査	7			
				係長	5			
				主任	1	2	0.9%	主任級
				主任研究員	1			
				計	60			
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	33	15.3%	課長	1	33	15.3%	課長補佐級
				主幹研究員	25			
				主幹	6			
				科長	1			
				計	33			
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	53	24.7%	総括研究員	9	16	7.4%	課長級
				副参事	2			
				研究管理監	4	37	17.2%	課長補佐級
				精度管理監	1			
				課長	25			
				分室長	1			
				科長	1			
				主幹研究員	8			
				主幹	2			
				計	53			
合計		215	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	13	31.0%	技師	13	13	31.0%	主事級
				計	13			

2 級	1 主幹の職務 2 主査の職務 3 主任の職務	8	19.0%	医長	1	1	2.4%	課長補佐級 主査級 主任級
				主査 主任	2 5	2 5	4.8% 11.9%	
				計	8			
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	26.2%	所長	1	3	7.1%	課長級 課長補佐級
				副参事 主幹 医長	2 3 5	8	19.0%	
				計	11			
4 級	困難な業務を行う保健所長の職務	10	23.8%	センター長	1	1	2.4%	部長級 次長級
				所長 医療政策総括監 へき地医療総括監 所長	5 1 1 2	7	16.7% 4.8%	
				計	10			
合計		42	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	1	0.5%	技師	1	1	0.5%	主事級
				計	1			
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	28	14.2%	技師	28	28	14.2%	主事級
				計	28			
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	35	17.8%	主任	26	26	13.2%	主任級 主事級
				技師	9			
				計	35			
4 級	1 主幹の職務 2 主査の職務	61	31.0%	課長	2	2	1.0%	課長補佐級 主査級
				主査 主査検査員 教務主任 主任	52 4 1 2			
				計	61			
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	13	6.6%	主幹	12	12	6.1%	課長補佐級 主査級
				主査検査員	1			
				計	13			

6 級	1 家畜保健衛生所又は食肉衛生検査所の長の職務	59	29.9%	所長	5	16	8.1%	課長級
	2 保健所の副所長又は室長の職務			副所長	4			
3 副参事の職務	室長	2	副参事	5	21	43	21.8%	課長補佐級
4 地域機関の困難な業務を行う課長の職務	副参事	5	課長	21				
			副所長	1				
				主幹	21			
				計	59			
合計		197	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	38	26.8%	技師	38	38	26.8%	主事級
				計	38			
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	16	11.3%	主任	10	10	7.0%	主任級
				技師	6	6	4.2%	主事級
				計	16			
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	24	16.9%	主任	24	24	16.9%	主任級
				計	24			
5 級	1 地域機関の課長の職務 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	35	24.6%	主幹	7	7	4.9%	課長補佐級
				主査	7	17	12.0%	主査級
				副看護師長	10			
				主任	11	11	7.7%	主任級
				計	35			
6 級	1 保健所の副所長又は室長の職務 2 総看護師長の職務 3 副参事の職務	29	20.4%	副所長	2	11	7.7%	課長級
				室長	1			
				副参事	7			
				部長	1	18	12.7%	課長補佐級
				課長	6			
				主幹	7			

務 4 地域機関の 困難な業務を 行う課長の職 務 5 困難な業務 を行う看護師 長の職務	看護師長	4				
	次長	1				
	計	29				
合計		142	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	727	16.4%	養護助教諭	26	530	12.0%	講師等
				講師	504			
				寄宿舎指導員	22	197	4.5%	実習助 手等
				実習助手	175			
				計	727			
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	3,514	79.4%	教諭	3,291	3,398	76.8%	教諭
				養護教諭	96			
				栄養教諭	11	113	2.6%	教諭兼 実習助 手等
				教諭兼寄宿舎指 導員	19			
				教諭兼実習助手	94	3	0.1%	実習助 手等
				寄宿舎指導員	1			
				実習助手	2			
				計	3,514			
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 長の職務	70	1.6%	校長	70	70	1.6%	校長
				計	70			
	合計	4,426	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	1,612	14.8%	養護助教諭	116	1,612	14.8%	講師等
				講師	1,496			
				計	1,612			
2 級	市町立学校の 教諭、養護教諭	8,113	74.7%	教諭	7,555	8,110	74.7%	教諭
				養護教諭	445			

	又は栄養教諭の職務			栄養教諭	110				
				講師（任用の期限を附さないものに限る。）	3	3	0.0%	講師	
				計	8,113				
特2級	市町立学校の主幹教諭又は指導教諭の職務	127	1.2%	主幹教諭	27	127	1.2%	教諭	
				指導教諭	100				
				計	127				
3級	市町立学校の教頭の職務	512	4.7%	教頭	512	512	4.7%	教頭	
				計	512				
4級	市町立学校の校長の職務	494	4.5%	校長	494	494	4.5%	校長	
				計	494				
	合計	10,858	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%	総括主任学校栄養職員
				計	0			
	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%	技術員
				計	0			

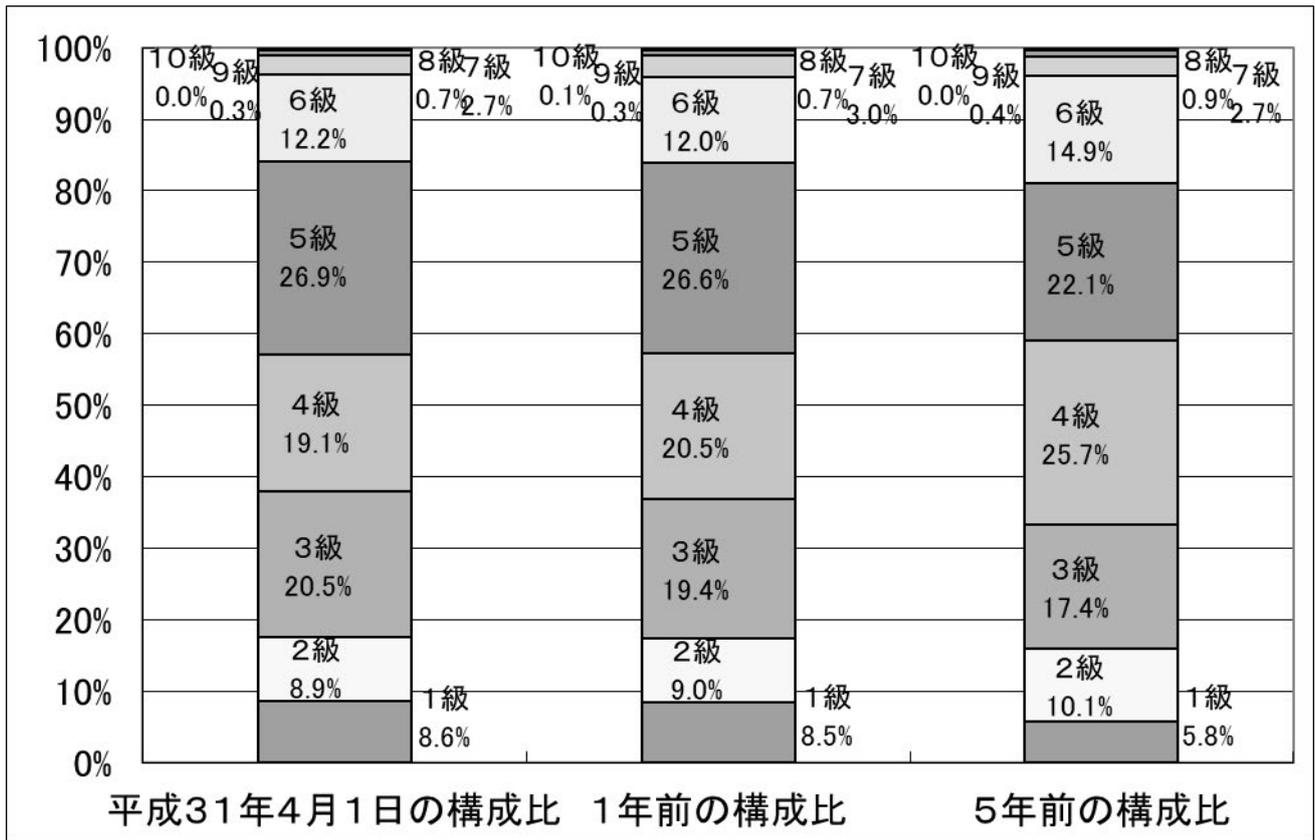
2級	相当高度の技能又は経験を必要とする業務を行う技術員の職務	0	0%			0	0%	技術員		
				計	0					
3級	1 主任技術員の職務 2 高度の技能又は経験を必要とする業務を行う技術員の職務	4	28.6%	主任技術員	3	3	21.4%	主任技術員 技術員		
				技術員	1				1	7.1%
				計	4					
4級	総括技術員の職務	10	71.4%	総括技術員	10	10	71.4%	総括技術員		
				計	10					
合計		14	100%							

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難で特に重要な業務を行う職務	0	0%		0
				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31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	43.4%	56.6%	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	16.7%	82.6%	0.7%

(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31年4月1日現在）

期末手当・勤勉手当		退職手当	
(支給割合) 期末手当 2.60 月分 (1.45 月分) 勤勉手当 1.765月分 (0.90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30年度） 1,701千円		1人当たり平均支給額（平成30年度） 自己都合等 定年・応募認定 一般職員 619万円 2,273万円 教育公務員 550万円 2,294万円 警察官 373万円 2,203万円	

(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（令和元年6月支給）

管理職員

区分	上位	標準	下位
成績率	115.25/100～ 90.25/100 (135.25/100～ 120.25/100)	85.25/100 (105.25/100)	79.25/100～ 74.25/100 (99.25/100～ 94.25/100)
人員分布率	38.8%	61.2%	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	93.25/100	88.25/100	83.25/100～ 78.25/100
人員分布率	39.4%	60.4%	0.2%

ウ 地域手当の状況（平成31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%	21人
二級地（大阪市、つくば市）	16%	8人
三級地（名古屋市）	15%	2人
四～七級地（その他県外）	3%～12%	21,505人
六級地（県内）	4.6%	
医師	16%	44人

エ 特殊勤務手当の状況（平成31年4月1日現在）

支給実績（平成30年度決算見込み）	1, 318, 272千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成30年度決算見込み）	163千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（平成30年度）	36.9%
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"> <li>・ 教員特殊業務手当</li> <li>・ 教育業務連絡指導手当</li> <li>・ 保健福祉業務手当</li> <li>・ 危険作業手当</li> <li>・ 刑事作業手当</li> </ul>

オ 時間外勤務手当の状況

支給実績（平成30年度決算見込み）	3, 793, 151千円
支給職員1人当たり平均支給年額 （平成30年度決算見込み）	457千円
支給実績（平成29年度決算）	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）	469千円

カ その他の手当の状況（平成31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"> <li>・ 子 月額10,000円</li> <li>・ 配偶者等 月額6,500円</li> <li>・ 16歳から22歳の子については、1人につき5,000円を加算</li> </ul>
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"> <li>・ 借家 最高 月額27,000円</li> </ul>
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"> <li>・ 最高 月額368,800円（医師又は歯科医師）</li> <li>・ 最高 月額30,000円（獣医師）</li> </ul>
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"> <li>・ 交通機関利用 定期券等の価額（最高 月額65,000円）</li> <li>・ 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</li> <li>・ 自転車使用 月額3,000円</li> </ul>
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"> <li>・ 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）</li> </ul>
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"> <li>・ 最高 月額139,300円</li> </ul>
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"> <li>・ 勤務1回につき管理職手当区分に応じて3,000円～12,000円</li> </ul>

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4,400円（5時間未満 2,200円） ・医師又は歯科医師の宿日直 勤務1回につき21,000円（5時間未満 10,500円） ・常直 月額22,000円（勤務日数半月以下 11,000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31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）※1
	副知事	1,010,000円（858,500円）※2
議 員 報 酬	議 長	1,020,000円
	副議長	900,000円 ※3
	議 員	830,000円
期 末 手 当	知 事	(支給割合)
	副知事	3.35 月分
退 職 手 当	議 長	(支給割合)
	副議長	3.35 月分
退 職 手 当	知 事 副知事	(算定方式) (支給時期)
		128万円×在職月数×56/100 (任期毎)
		101万円×在職月数×37/100 (任期毎)

※1 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。

※2 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。

※3 議員報酬については、令和元年5月1日から報酬月額10/100を減額しています。

(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31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	43.5歳	335,636円	432,565円
	医師、歯科医師	39.8歳	423,989円	1,062,285円
	保健師、看護師、准看護師	44.5歳	333,531円	427,027円
水道事業	一般行政職	45.6歳	362,076円	470,404円
工業用水道事業		42.4歳	342,273円	417,347円
電気事業		46.8歳	377,853円	473,134円

(注) 1 企業職員とは、三重県の行っている病院事業並びに水道事業、工業用水道事業及び電気事業に従事する職員です。これらの職員には地方公営企業等の労働関係に関する法律が適用され、給与については労使交渉でその水準を決めることが認められています。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当等の諸手当の額（期末・勤勉手当及び退職手当を除く。）を合計したものです。

3 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31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	5	9.3%	主事	4	5	9.3%	主事級
				技師	1			
				計	5			
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	5	9.3%	主事	3	5	9.3%	主事級
				技師	2			
				計	5			
3級	1 主査の職務 2 主任の職務	10	18.5%	主査	1	9	16.7%	主査級 主任級
				主任	9			
				計	10			
4級	1 主幹の職務 2 困難な業務を行う主査の職務	13	24.1%	主幹	2	11	20.4%	課長補佐級 主査級
				主査	11			
				計	13			
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	14	25.9%	課長補佐	1	14	25.9%	課長補佐級
				班長	1			
				次長	3			
				室長	2			
				主幹	7			

	職務			計	14						
6 級	1 経営支援・危機管理監の職務	4	7.4%	部長	1	3	5.6%	課長級			
	2 部長の職務			技師長	2						
	3 副参事の職務			主幹	1				1	1.9%	課長補佐級
	4 技師長の職務			計	4						
	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 級	1 参事の職務	2	3.7%	課長	1	2	3.7%	課長級			
2 県立病院課の課長の職務	部長			1							
3 困難な業務を行う部長の職務	計			2							
8 級	副庁長の職務	1	1.9%	副庁長	1	1	1.9%	次長級			
	計			計	1						
	合計	54	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	5	26.3%	技師	5	5	26.3%	主事級		
				計	5					
2 級	1 次長の職務	9	47.4%	医長	2	2	10.5%	課長補佐級 主査級 主任級		
	2 医長の職務			医長	4				4	21.1%
	3 主任の職務			主任	3				3	15.8%
	計			9						
3 級	1 副院長の職務	1	5.3%	次長	1	1	5.3%	課長補佐級		
	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職務								
				計	1				
4 級	1 院長の職務	4	21.1%	院長	2	2	10.5%	次長級	
	2 困難な業務を行う副院長の職務								
	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	2	10.5%	課長級	
	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が必要とする医療技術業務を行う職務	3	10.3%	技師	3	3	10.3%	主事級			
				計	3						
3 級	1 主任の職務 2 高度の知識又は経験が必要とする医療技術業務を行う職務	12	41.4%	主任	11	11	37.9%	主任級			
				技師	1				1	3.4%	主事級
				計	12						
4 級	1 主幹の職務 2 主査の職務	5	17.2%	主査	5	5	17.2%	主査級			
				計	5						
5 級	1 室長の職務 2 困難な業務を行う主幹の職務	3	10.3%	室長	1	3	10.3%	課長補佐級			
				主幹	2						
				計	3						
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	6	20.7%	室長	6		20.7%	課長補佐級			

職務			計	6		
合計	29	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%	主事級
				計	0			
2級	助産師又は看護師の職務	29	17.1%	技師	29	29	17.1%	主事級
				計	29			
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	33	19.4%	主任	32	32	18.8%	主任級
				技師	1	1	0.6%	主事級
				計	33			
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	44	25.9%	副看護師長	1	1	0.6%	主査級
				副看護師長	1	40	23.5%	主任級
				主任	39			
				技師	3	3	1.8%	主事級
				計	44			
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	26			
				主査	2			
				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	2	1.2%	課長級
				次長	2	14	8.2%	課長補佐級
				室長	1			
				主幹	3			
				看護師長	8			
				看護師長	1	1	0.6%	主査級
				計	17			
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	10	5.4%	主事	2			
				技師	8	10	5.4%	主事級
				計	10			
2級	高度の知識又は経験を必要とする職務	14	7.6%	主事	3	14	7.6%	主事級

	とする業務を行う職務			技師	11				
				計	14				
3級	1 主査の職務 2 主任の職務	22	11.9%	主査 主任	5 17	5 17	2.7% 9.2%	主査級 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	38	20.5%	主幹 主査	1 37	1 37	0.5% 20.0%	課長補佐級 主査級	
				計	38				
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	67	36.2%	班長 事業所の課長 場長 主幹	9 9 1 48	67	36.2%	課長補佐級	
				計	67				
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	24	13.0%	施設防災危機管理監 機電管理監 RDF 発電監 本庁の課長 副参事 所長 副所長 部長 班長 事業所の課長 副所長 副センター長	1 1 1 2 3 1 4 2 2 5 1 1	15 9	8.1% 4.9%	課長級 課長補佐級	
				計	24				
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	8	4.3%	参事 所長 本庁の課長 所長 センター長 副参事	1 1 2 2 1 1	2 6	1.1% 3.2%	次長級 課長級	
				計	8				
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、育児若しくは介護を行う職員又は障がいのある職員については、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。

また、毎年6月から9月までの期間、職員の請求に基づき、朝型の勤務時間の割振りを行うことができます（時差出勤勤務）。

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 30 年 1 月 1 日～平成 30 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 30 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	14.3
教育委員会	13.4
警 察	10.9

(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 30 年 4 月 1 日～平成 31 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	4	0	2	18	0	0	6	18

## 5 休業の状況

(1) 育児休業の取得状況（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 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	41	125	10	818	2	71	53	1,014
部分休業の取得人数	6	76	10	136	0	51	16	263

(2) 配偶者同行休業の取得状況（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 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	1	5	0	0	1	5

## 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30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)	125 (40)	125 (40)
	職に必要な適格性を欠く場合		0 (0)	2 (2)	0 (0)	2 (2)
	小計		0 (0)	2 (2)	125 (40)	127 (42)
教育 委員会	心身の故障の場合		0 (0)	0 (0)	194 (127)	194 (127)
	小計		0 (0)	0 (0)	194 (127)	194 (127)
警察	心身の故障の場合		0 (0)	0 (0)	23 (10)	23 (10)
	小計		0 (0)	0 (0)	23 (10)	23 (10)
計	心身の故障の場合		0 (0)	0 (0)	342 (177)	342 (177)
	職に必要な適格性を欠く場合		0 (0)	2 (2)	0 (0)	2 (2)
	合計		0 (0)	2 (2)	342 (177)	344 (179)

(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30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				合計
	処分事由				
知事 部局等	法令に違反した場合				5
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合				2
	小計				7
教育 委員会	法令に違反した場合				9
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合				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				4
	小計				14
警察	法令に違反した場合				2
	小計				2
計	法令に違反した場合				16
	職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合				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				4
	合計				23

## 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31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	178	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	27	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「自らの行動が県政に対する県民の皆さんの信頼に影響を与えることを常に認識し、法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、正確、誠実かつ公正に職務を遂行し、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。

これまで、コンプライアンスの徹底について、継続して取り組んできたにもかかわらず、近年、県民の皆さんの信頼を損なうような不適切な事務処理事案や職員の不祥事が連続して発生しました。

このため、平成30年10月にはコンプライアンス推進会議を新たに設置し、さらに、外部有識者で構成するコンプライアンス懇話会からの意見や提案を踏まえて検討を重ね、平成31年3月、「不適切な事務処理及び不祥事の再発防止に向けて」を取りまとめました。

事案が発生する都度、県民の皆さんの信頼を損なう事態となっていることを、全ての職員が重く受けとめ、再発防止に向けた取組について、可能なものから直ちに着手するとともに、重点化を図りながら計画的に実施し、県民の皆さんからの信頼回復に向けて、全庁をあげてコン

プライアンスの推進に取り組んでいきます。

「不適切な事務処理及び不祥事の再発防止に向けて」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/m0034500044.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 30 年 4 月 2 日から平成 31 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	40
教育委員会	9
警 察	14
合 計	63

(注) 1 件数は、平成 28 年度退職者、平成 29 年度退職者及び平成 30 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 31 年 4 月に「三重県職員研修計画」を策定しました。この計画に基づき、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（令和元年度の状況）

**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

**階層別研修フォローアップ** コンプライアンス意識の徹底を図る研修

階層別研修フォローアップ

**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

事務処理ミス防止研修、仕事の効率アップ研修、説得力向上研修、クレーム対応研修、クリティカルシンキング研修、戦略的情報発信研修、法制執務講座、現場力向上研修 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 30 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	37	56	1,267
管理監督者研修	16	12	400
OJT支援研修	5	3	158
ブラッシュアップ研修	18	16.5	488
所管部研修	19	9.5	5,873

（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

## 【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** [教育相談専門研修] [教育相談コーディネート研修]  
[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)  
[英語教育改善プラン推進事業に関する研修]

##### 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)  
[学校マネジメントリーダー研修]

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] [職務遂行能力向上支援研修] [教員フォローアップ研修]

## 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]

イ 教職員研修実施状況

平成 30 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	505	23, 214
ネットDE研修	205	18, 866
校内研修等支援 (※1)	54 (※2)	1, 108
子どもの心サポート事業(学校等支援)	21	309
学校マネジメント推進事業	20	239
受講者総数		43, 736

※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：42 講座、授業力向上支援出前研修：7 講座、小学校及び中学校国語づくり出前研修：2 講座、小学校算数の問題づくり出前研修：3 講座〕

【警 察】

ア 職員研修体系の概要

警察学校その他の教育訓練施設において、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、その職務の遂行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基礎的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修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

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 30 年度の主な研修の実施状況は、次のとおりです。

学校別	課程名	回数	期間	受講者数(人)		
警察大学校	警察運営科	5	3 週	9		
	任用科	警部	本課程 (48 歳未満)	4	2 月半	23
			特別短期課程 (48 歳以上)	5	2 週	7
		課長補佐 (50 歳未満の一般職員)	1	2 週	1	
	教官養成科	6	1 月	9		
	術科指導者養成科	1	4 月	1		
	専科	30	1 週から 2 週まで	30		
	指定職種任用科	5	1 週から 2 週まで	5		
研究科	2	2 週から 2 月まで	2			
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	3 週	1		
国際警察センター	語学研修科等	8	1 週から 11 月まで	8		

財務捜査研修センター	財務捜査研修科	2	2週から3月まで	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	
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	5	2週から1月まで	5	
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	15	1週から2月まで	15	
管区警察学校	任用科	警部補（46歳未満）	4	8週	54
		巡査部長（41歳未満）	5	6週	72
		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	14
	専科	57	1週から1月まで	71	
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	2	10月又は6月	90
		新規採用の一般職員	1	4週	15
	初任補修科		3	3月又は2月	88
	任用科	警部補（46歳以上）	1	2週	9
		部門別（各部門に新規任用の警察官）	4	4週又は2週	70
	専科		27	1週から2週まで	390

## 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30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）	
210,157	

### (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30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	競争率		
				受験 者数	受験率	合格 者数	競争率	受験 者数	受験率	合格 者数	受験 者数	受験率				
三重県 職員 採用試験	一般 行政 分野	行政Ⅰ	約 47	344	293	85.2%	119	2.5	114	95.8%	58	-	-	58	5.1	
		行政Ⅱ	約 11	119	97	81.5%	32	3.0	32	100.0%	22	21	95.5%	14	6.9	
		行政Ⅲ	約 3	5	5	100.0%	1	5.0	1	100.0%	1	1	100.0%	1	5.0	
	福祉 分野	福祉技術	約 4	19	17	89.5%	8	2.1	7	87.5%	4	-	-	4	4.3	
	環境 分野	環境化学	約 6	28	23	82.1%	16	1.4	13	81.3%	6	-	-	6	3.8	
	自然 分野	農学	約 9	37	29	78.4%	21	1.4	21	100.0%	10	-	-	10	2.9	
		林学	約 5	9	7	77.8%	5	1.4	5	100.0%	4	-	-	4	1.8	
		水産	約 2	10	9	90.0%	6	1.5	6	100.0%	2	-	-	2	4.5	
	工学 分野	総合土木	約 11	27	22	81.5%	17	1.3	14	82.4%	11	-	-	11	2.0	
		建築	約 1	5	5	100.0%	3	1.7	2	66.7%	1	-	-	1	5.0	
		電気	約 1	6	4	66.7%	3	1.3	3	100.0%	1	-	-	1	4.0	
	健康 衛生 分野	薬剤師	約 4	11	9	81.8%	7	1.3	7	100.0%	4	-	-	4	2.3	
		保健師	約 6	20	20	100.0%	14	1.4	14	100.0%	7	-	-	7	2.9	
		管理栄養士	約 1	15	11	73.3%	3	3.7	3	100.0%	1	-	-	1	11.0	
	合 計		約 111	655	551	84.1%	255	2.2	242	94.9%	132	22	95.7%	124	4.4	
	B	警察事務	約 6	86	63	73.3%	17	3.7	15	88.2%	8	-	-	8	7.9	
		司書	約 2	30	28	93.3%	5	5.6	5	100.0%	2	-	-	2	14.0	
	合 計		約 8	116	91	78.4%	22	4.1	20	90.9%	10	-	-	10	9.1	
	C	一般行政 分野	一般事務	約 8	76	71	93.4%	20	3.6	19	95.0%	11	-	-	11	6.5
		自然 分野	農業	約 1	5	5	100.0%	3	1.7	3	100.0%	1	-	-	1	5.0
		工学 分野	総合土木	約 2	8	6	75.0%	5	1.2	5	100.0%	3	-	-	3	2.0
警察事務		約 3	35	32	91.4%	9	3.6	9	100.0%	6	-	-	6	5.3		
合 計		約 14	124	114	91.9%	37	3.1	36	97.3%	21	-	-	21	5.4		
県職員合計		約 133	895	756	84.5%	314	2.4	298	94.9%	163	22	95.7%	155	4.9		

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	競争率		
				受験 者数	受験率	合格 者数	競争率	受験 者数	受験率	合格 者数	受験 者数	受験率				
警察官 採用試験	A 4月①	男性	約 45	230	183	79.6%	153	1.2	133	86.9%	50	-	-	50	3.7	
		女性	約 8	51	39	76.5%	28	1.4	21	75.0%	8	-	-	8	4.9	
		語学	ポルトガル語	約 1	1	1	100.0%	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		武道	柔道	約 1	2	2	100.0%	1	2.0	1	100.0%	1	-	-	1	2.0
			剣道	約 1	3	3	100.0%	1	3.0	1	100.0%	1	-	-	1	3.0
		情報技術	約 1	3	2	66.7%	1	2.0	0	0.0%	0	-	-	0	-	
		小 計	約 57	290	230	79.3%	184	1.3	156	84.8%	60	-	-	60	3.8	
	A 4月②	男性	約 10	89	56	62.9%	37	1.5	35	94.6%	10	-	-	10	5.6	
		女性	約 2	18	14	77.8%	7	2.0	7	100.0%	4	-	-	4	3.5	
		小 計	約 12	107	70	65.4%	44	1.6	42	95.5%	14	-	-	14	5.0	
	合 計	約 69	397	300	75.6%	228	1.3	198	86.8%	74	-	-	74	4.1		
	B 4月	男性	約 32	140	111	79.3%	85	1.3	82	96.5%	38	-	-	38	2.9	
		女性	約 8	61	52	85.2%	28	1.9	26	92.9%	11	-	-	11	4.7	
		小 計	約 40	201	163	81.1%	113	1.4	108	95.6%	49	-	-	49	3.3	
	警察官合計	約 109	598	463	77.4%	341	1.4	306	89.7%	123	-	-	123	3.8		
市町立 小中学校 職員 採用試験	B	学校事務	約 17	191	128	67.0%	42	3.0	36	85.7%	23	-	-	23	5.6	
	C	学校事務	約 3	28	26	92.9%	7	3.7	7	100.0%	3	-	-	3	8.7	
	小中学校職員合計	約 20	219	154	70.3%	49	3.1	43	87.8%	26	-	-	26	5.9		
総合計	約 262	1712	1373	80.2%	704	2.0	647	91.9%	312	22	95.7%	304	4.5			

(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30年度（H30.4.1～H31.3.31）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、選考職種採用は除く。）。

（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				0
次長級	3	1		4
課長級	11	2		13
課長補佐級	16	11		27
主査級	14	6	2	22
主任級		3		3
主事級	36			36
警視			4	4
警部			9	9
警部補			8	8
巡査部長			4	4
巡査			18	18
計	80	23	45	148

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30年10月12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

(ア) 人材の確保

- ・採用試験の受験者数が減少傾向にあり、受験者数の確保に向けた取組が必要です。

(イ) 人材の育成・活用

- ・将来の職員構成を見据え、若手職員の能力や専門性の向上を図る、計画的な人材育成が必要です。
- ・ポストが限られる中、自身の思い描いたキャリアと異なる中堅・高齢層職員の意欲ややりがいを高める人材活用が必要です。
- ・キャリアデザインの実現や管理職員への登用につながる人材育成、能力の実証に基づく適材適所の配置や任用などの取組を一層進めていく必要があります。
- ・男女を問わず時間外勤務を前提とした働き方を見直し、緊急業務等を除いて定時退庁できる職場環境づくりが必要です。

(ウ) 不祥事防止に向けた取組の徹底

- ・傷害や窃盗など重大な非違行為を起こした職員や、故意や悪質な不適切事務処理を行った職員に対しては、懲戒処分や分限処分など厳正に対応することが必要です。
- ・不適切な事務処理が起きた原因や背景を分析し、組織全体で再発防止に向けた取組を徹底するとともに、組織ガバナンスなどについての見直しが必要です。
- ・管理職員や課長補佐級職員による不祥事が連続して発生しており、組織として人事管理のあり方を改めて大きく捉え直す必要があります。

## イ 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

- ・ 現行の人事評価における効果や課題を十分に分析・検証し、職員の育成支援とともに各職級に求められる職責を果たしているかなども的確に評価しつつ、これまで以上に「能力・実績に基づく人事管理」に取り組むことが必要です。
- ・ 人事評価においては、下位の評語を含め各評語の水準に応じた適正な評価を行い、勤務成績が良好でない職員の降任や免職を含めて厳正な対応を行うとともに、給与についても的確な反映を徹底することが必要です。
- ・ 「能力・実績に基づく人事管理」を通じ、「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」をさらに進め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) 長時間労働の是正と健康対策の推進

- ・ 各部局は、各課・各事務所別の時間外勤務時間における二極化の解消に向け、地域機関を含む部局内の人員や業務の配分、課等を越えた応援体制などに取り組むことが必要です。

### (イ) 学校現場における労務管理の推進

- ・ 教員の長時間労働の是正に向けては、労務管理を行う教育委員会や各学校の管理職員だけでなく、県や市町などの様々な関係機関が連携・協力して取り組むことが必要です。

### (ウ) 警察における労務管理の推進

- ・ 署長を含む幹部職員と若手職員など部下職員が、時間外勤務の状況や対応策などを定期的に確認し合う仕組みを設けるなど、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりを行うことが必要です。

### (エ) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 子育て等を行っている職員をより一層支援するため、男女を問わず子育て等が一段落した職員の勤務地や職域の拡大に向けた配置や、柔軟で多様な働き方を選択できる仕組みの検討などを推進していく必要があります。

### (オ) ハラスメントのない職場環境づくり

- ・ 研修などを通じてハラスメントに対する職員の正しい理解を深め、職場全体でハラスメントのない誰もが働きやすい職場環境づくりに努めることが必要です。

## エ 臨時・非常勤職員に係る人事管理

- ・ 臨時・非常勤職員が意欲や能力を発揮するためには働きやすい勤務環境の整備を図ることが必要です。
- ・ 臨時的に任用されている常勤の講師と常勤職員である教員との間で、処遇等の不合理な格差を生じさせないよう適切に対応していく必要があります。

## オ 高齢期の雇用問題

- ・ 人事院による意見の申出などを踏まえ、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体の見直し、人事評価に基づく昇進管理の厳格化など、定年引上げに係る具体的な取組について関係条例等の整備を進めることが必要です。

## (2) 平成30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773の民間事業所のうちから、163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482円下回っていました。

### イ 改定すべき事項

#### (ア) 月例給

【地域手当】医師又は歯科医師を除く県内に勤務する職員に対する地域手当の支給割合を4.6%とします。

【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（4.40月）が、民間のボーナスの支給割合（4.46月分）を下回っていることから、支給月数を4.45月に引き上げます。
- ・引上げ分は、勤勉手当に配分します。
- ・平成31年度以降の6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分します。

#### (ウ) その他

【宿日直手当】人事院勧告に準じ、所要の改定を行います。

### ウ 実施時期

平成30年4月1日

ただし、平成30年度の勤勉手当の見直しは、平成30年12月1日、平成31年度以降の期末・勤勉手当の見直しは、平成31年4月1日から実施します。

## (3) 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

経過措置受給者の状況等を検証したところ、激変緩和のための所要の措置を講じる必要があると認められないため、平成31年3月31日の経過措置廃止に伴う措置は講じないことが適当です。

## (4) 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 高齢期職員の給与

- ・人事院による定年引上げの意見の申出、民間企業における高齢期職員の給与の状況を踏まえ、高齢期職員の給与のあり方について検討していく必要があります。

### ウ 「能力・実績に基づく人事管理」に伴う給与制度の推進

- ・任命権者において、適切な任用に応じた職務の級の決定を行うとともに、人事評価結果を的確に反映させ、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のが肝要です。
- ・定年の引上げに関連して、若手・中堅層職員も含めてあらためて人事管理全体を見直す

ともに、地方公務員法の趣旨に則った給与制度を推進することが必要です。

### 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30年度の措置要求事案はありませんでした。

平成 30 年 3 月 31 日現在未処理件数	平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日の措置要求件数	平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日の処理件数	左の内訳		平成 31 年 3 月 31 日現在未処理件数
			平成 30 年 3 月 31 日現在未処理件数にかかる処理件数	平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 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30年度においては、新たな審査請求事案が1件ありました。

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