



発行 新潟県
号外 1
平成24年9月7日
毎週火(祝日のときは翌日)、金曜発行

主要目次

公 告

新潟県人事行政の運営等の状況(人事課)

公 告

新潟県人事行政の運営等の状況について(公告)

新潟県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年新潟県条例第9号)第2条及び第3条の規定に基づき各任命権者及び人事委員会から報告を受けたので、第4条の規定により、平成23年度の人事行政の運営状況の概要及び人事委員会の業務の状況を次のとおり公表する。

平成24年9月7日

新潟県知事 泉田 裕彦

人事行政の運営等の状況

新潟県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年新潟県条例第9号）第4条の規定により、平成23年度の人事行政の運営状況の概要及び人事委員会の業務の状況を公表します。

公表の経緯及び趣旨

平成16年8月1日に地方公務員法の一部が改正され、地方公共団体は、人事行政の運営等の状況を住民に公表することが義務付けられました。

これは、公表によりその公正性・透明性を高めることを目的とするものです。

新潟県では、この法律改正に基づき、平成17年4月1日に「新潟県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定し、人事行政の運営等の状況に関し、各任命権者※から知事に報告する項目や公表の時期、方法等を定めました。

知事は、毎年9月30日までに各任命権者からの報告を取りまとめ、人事行政の運営状況の概要と人事委員会から報告される業務の状況を併せて公表することとしています。

※任命権者・・・知事、教育委員会、県警察本部長、公営企業管理者、行政委員会等で、職員の任命、休職、免職、懲戒等を行う権限を有するものをいう。

I 人事行政の運営状況の概要

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 任免の状況

平成23年度（H23.4.1～H24.3.31）の状況は、全体で退職者1,163人、採用者1,201人となっており、採用が38人上回っています。

① 退職者の状況

区分	事務	専門	用員	教育職員	警察官	合計
定年退職	127	116	30	204	95	572
普通退職	17	157	2	34	37	247
勸奨退職	23	67	2	126	17	235
死亡退職	5	8	1	9	3	26
その他	15	13	0	3	52	83
合計	187	361	35	376	204	1,163

② 採用者の状況

区分		事務	専門	用員	教育職員	警察官	合計
競争試験	一般職員						
	大学卒	57	43	0	0	0	100
	短大卒	0	18	0	0	0	18
	高校卒	36	1	0	0	0	37
	警察官	0	0	0	0	170	170
選考	教育職員	0	0	0	441	0	441
	割愛※	8	19	0	82	28	137
	その他	17	251	3	4	23	298
合計		118	332	3	527	221	1,201

※割愛・・・人事交流等により、県の職員が国や他の地方公共団体等の職員となるために退職すること又は国や他の地方公共団体等の職員を引き続き県の職員として採用することをいう。

(2) 職員数に関する状況

部 門	職 員 数		増員数	減員数	差 引	主な増員理由	主な減員理由	
	23年度	24年度						
一 般 行 政	議 会	34	34	0	0	0		
	総務企画	919	907	16	△ 28	△ 12	東日本大震災対応業務の増加等	総務事務の見直し等
	税 務	285	276	0	△ 9	△ 9		課税業務の効率化等
	民 生	575	567	5	△ 13	△ 8	児童相談所体制強化等	市町村派遣職員の引揚等
	衛 生	660	658	8	△ 10	△ 2	放射能対策業務の増加等	業務執行方法の見直し等
	労 働	110	110	0	0	0		
	農林水産	1,715	1,670	10	△ 55	△ 45	災害復旧業務の増加等	農業振興業務・農村整備業務の見直し等
	商 工	247	239	1	△ 9	△ 8	民間企業等への派遣研修	業務執行方法の見直し等
	土 木	1,354	1,374	84	△ 64	20	災害復旧業務の増加	市町村・団体派遣職員の引揚等
小 計	5,899	5,835	124	△ 188	△ 64			
特 別 行 政	教 育	20,437	20,092	14	△ 359	△ 345	特別支援学校の教職員の増等	児童・生徒数減に伴う教職員の減等
	警 察	4,617	4,638	28	△ 7	21	警察官増員	業務執行方法の見直し等
	小 計	25,054	24,730	42	△ 366	△ 324		
公 営 企 業	病 院	3,676	3,686	64	△ 54	10	病棟体制強化・リハビリ機能の充実	委託化、患者数減に伴う減等
	下 水 道	40	37	0	△ 3	△ 3		業務執行方法の見直し等
	そ の 他	151	150	1	△ 2	△ 1	工業用水道事業の体制強化	業務執行方法の見直し等
	小 計	3,867	3,873	65	△ 59	6		
合 計	34,820	34,438	231	△ 613	△ 382			

※ 職員数は一般職に属する職員の数です。県職員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

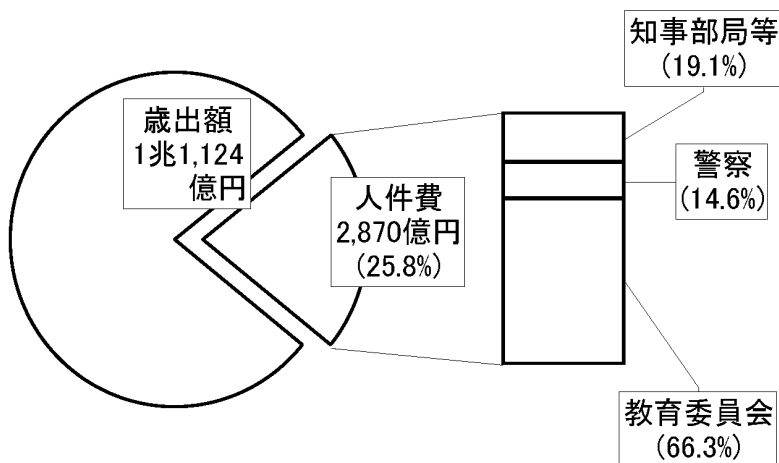
2 職員の給与の状況

(1) 給与決定のしくみ

職員の給与は、県人事委員会の「職員の給与に関する勧告」に基づき、県議会の審議を経て条例で定められるしくみになっています。

(2) 人件費率

(平成23年度普通会計決算)



※ 人件費には、一般職員および特別職（知事・議員など）の給料、報酬、諸手当や共済負担金などが含まれます。

(3) 初任給

(各年度4月1日現在)

区	分	平成23年度	平成24年度
一般行政職	大学卒	178,800円	178,800円
	高校卒	144,500円	144,500円
警察職	高校卒	172,000円	172,000円
小・中学校教育職	大学卒	199,700円	199,700円
	短大卒	177,200円	177,200円
高等学校教育職	大学卒	199,700円	199,700円
技能労務職	高校卒	141,900円	141,900円

※ 初任給は、学校卒業後すぐに採用された場合の月額です。

(4) 平均給料月額

(各年度4月1日現在)

区分	平成23年度		平成24年度	
	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢
一般行政職	336,361円	42.8歳	336,185円	42.8歳
警察職	332,873円	40.3歳	330,265円	40.1歳
小・中学校教育職	380,128円	44.0歳	382,309円	44.4歳
高等学校教育職	387,998円	44.3歳	391,349円	44.8歳
技能労務職	350,065円	49.0歳	353,328円	49.6歳

※ 平均給料月額には、給料の調整額および教職調整額を含みます。

(5) 学歴や経験年数による平均給料月額

(平成23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	260,899 円	321,537 円	363,210 円
	高 校 卒	212,692 円	261,547 円	311,017 円
警 察 職	高 校 卒	247,716 円	290,111 円	347,795 円
小・中学校教育職	大 学 卒	310,689 円	362,555 円	392,283 円
	短 大 卒	280,033 円	331,660 円	382,372 円
高等学校教育職	大 学 卒	308,301 円	360,895 円	396,512 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	248,967 円	303,917 円

(平成24年4月1日現在)

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一 般 行 政 職	大 学 卒	262,320 円	324,771 円	365,003 円
	高 校 卒	215,912 円	266,086 円	308,409 円
警 察 職	高 校 卒	246,922 円	295,607 円	349,062 円
小・中学校教育職	大 学 卒	310,942 円	362,764 円	394,320 円
	短 大 卒	283,365 円	332,325 円	385,162 円
高等学校教育職	大 学 卒	309,793 円	362,684 円	401,038 円
技能労務職	高 校 卒	206,200 円	247,200 円	290,938 円

※1 経験年数とは、採用前に民間企業勤務経験などがある場合にはその期間を換算し、採用後の年数に加算した年数をいいます。

※2 「—」の欄は、該当する職員がいない区分です。

(6) 手当の種類とその内容 (主なもの)

(平成23年4月1日現在)

毎月決まって支給	扶養手当	配偶者 その他	13,000円 各 6,500円
	住居手当	借家 月額10,000円以上の家賃を支払っている職員に対し、 家賃額に応じ最高	27,000円まで
	通勤手当	電車・バス等利用者(定期券の場合は通用期間ごとに支給) 負担している運賃額に応じ1ヶ月当たり最高 自動車等利用者 使用距離に応じ最高	55,000円まで 44,100円まで

勤務実績に応じて支給	時間外勤務手当	区 分	支給総額	職員1人当たり平均支給年額
		平成23年度	4,628,565 千円	149,540 円
		平成22年度	4,636,017 千円	149,573 円
	特殊勤務手当	区 分		全 職 種
職員全体に占める手当支給職員の割合(平成23年度)		49.7 %		
支給対象職員1人当たり平均支給年額(平成23年度)		105,471 円		
手当の種類(手当数)		42		
	支給額の多い手当	教員特殊業務手当・教育業務連絡指導手当・犯罪捜査手当・夜間特殊業務手当・交通捜査手当		
	支給件数の多い手当	教員特殊業務手当・交通捜査手当・教育業務連絡指導手当・警ら手当・犯罪捜査手当		

※特殊勤務手当は著しく危険、不快又は不健康な勤務、その他著しく特殊な勤務に従事したときに支給する手当です。

期末・勤勉手当	6月期	期末手当	勤勉手当
		1.225 月分 (0.65)	0.675 月分 (0.325)
	12月期	1.375 月分 (0.80)	0.675 月分 (0.325)
		計	2.60 月分 (1.45)
	職制上の段階、職務の級等による加算措置		有

※1 期末・勤勉手当は民間企業のボーナスに当たる手当です。

※2 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。再任用職員とは、定年退職等により退職した後、改めて採用された職員をいいます。

その他	寒地手当	支給地域に限り、世帯の状況に応じ最高月額17,800円(11月から3月まで支給)
-----	------	--

退職手当	支給率	自己都合	定年・勸奨		
	退職	勤続20年	23.50 月分	30.55 月分	
		勤続25年	33.50 月分	41.34 月分	
		勤続35年	47.50 月分	59.28 月分	
		最高限度	59.28 月分	59.28 月分	
	加算措置	定年前早期退職の場合は1年につき2%加算(20%限度)			
	平成23年度退職者1人当たり平均支給額	自己都合	定 年	勸 奨	
	当	一般職員	4,353 千円	26,084 千円	27,694 千円
		警察官	3,024 千円	26,167 千円	27,115 千円
		教育公務員	5,238 千円	27,323 千円	26,585 千円

(7) 一般行政職の級別の構成比

(各年度4月1日現在)

区 分		10級	9級	8級	7級	6級
代表的な職名		部長 局長	部長 局長	副部長 部参事	部参事 課長	課長 課長補佐
平成 23 年度	職 員 数	1 人	28 人	45 人	245 人	1,136 人
	構 成 比	0.0 %	0.4 %	0.7 %	3.9 %	18.0 %
平成 24 年度	職 員 数	1 人	25 人	48 人	252 人	1,117 人
	構 成 比	0.0 %	0.4 %	0.8 %	4.0 %	18.0 %

区 分		5級	4級	3級	2級	1級	計
代表的な職名		課長補佐	課長補佐 係長・主任	主任	主事 技師	主事 技師	
平成 23 年度	職 員 数	727 人	1,904 人	1,055 人	572 人	597 人	6,310 人
	構 成 比	11.5 %	30.2 %	16.7 %	9.1 %	9.5 %	100.0 %
平成 24 年度	職 員 数	639 人	2,009 人	951 人	583 人	612 人	6,237 人
	構 成 比	10.2 %	32.3 %	15.2 %	9.3 %	9.8 %	100.0 %

(8) 特別職の報酬等の状況

(各年度4月1日現在)

区 分		知 事	副知事	議 長	副議長	議 員
給料・報酬 月額	H23	1,240,000円	970,000円	960,000円	840,000円	770,000円
	H24	1,240,000円	970,000円	960,000円	840,000円	770,000円
期末手当 支給割合	H23	6月期 1.40月分		12月期 1.55月分		計 2.95月分
	H24	6月期 1.40月分		12月期 1.55月分		計 2.95月分

※ 特別職の給料・報酬月額は、県内の各界代表者、学識経験者などで構成する特別職報酬等審議会の答申を受けて条例で定められています。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況

全職員について、労働基準法の限度内である1日7時間45分、1週間38時間45分となっています。

1週間の 正規の 勤務時間	1日の 正規の 勤務時間	条例・規則の状況		勤務時間の運用状況
		開始時刻	終了時刻※	休憩時間※
38時間45分	7時間45分	8:30	17:15	12:00 ～ 13:00

※ 県立学校の教育職員(昼間に授業を行う学校(課程))

勤務時間:8:30～17:00、休憩時間:12:45～13:30

※ 県立学校の教育職員(夜間に授業を行う学校(課程))

勤務時間:13:15～21:45、休憩時間:16:45～17:30

(2) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇は、一の年ごとに20日付与され(途中採用者を除く。)、20日を超えない範囲内の残日数は、翌年に繰り越すことができます。

総付与日数 a	総取得日数 b	全対象職員数 c	平均取得日数 b/c	消化率 b/a
698,072日	194,451日	19,682人	10日	27.9%

(※市町村立学校教職員を除く。)

(3) 特別休暇等の導入状況

種類 (休暇等の名称)	区分	有給/無給	付与日数	備考
公民権の行使	特別休暇	有給	必要と認められる時間	
証人等としての出頭	特別休暇	有給	必要と認められる時間	
骨髄ドナー休暇	特別休暇	有給	必要と認められる期間	
結婚休暇	特別休暇	有給	8日(分割する場合は6日)	
産前産後休暇	特別休暇	有給	産前6週間(2週間延長可、多胎妊娠14週間)、産後8週間	
育児休暇	特別休暇	有給	1日2回、合計90分	
妊産婦の健康診断	特別休暇	有給	必要と認められる時間	
妊婦の通勤緩和	特別休暇	有給	1日1時間	
妻の出産	特別休暇	有給	3日以内	
男性職員の育児参加	特別休暇	有給	5日以内	
家族看護休暇	特別休暇	有給	7日以内	
忌引休暇	特別休暇	有給	1日～10日	
父母、配偶者又は子の法要等	特別休暇	有給	慣習上最小限度必要と認められる期間(1日)	
夏季休暇	特別休暇	有給	5日以内	
災害による現住居の滅失等	特別休暇	有給	1週間を超えない範囲内	
災害又は交通機関の事故等による出勤困難	特別休暇	有給	必要と認められる期間	

種類 (休暇等の名称)	区分	有給/無給	付与日数	備考
所轄庁の事務又は事業の停止	特別休暇	有給	必要と認められる時間	
生理休暇	特別休暇	有給	1回について2日以内	
妊婦の妊娠障害	特別休暇	有給	必要と認められる期間 (14日以内)	
リフレッシュ休暇	特別休暇	有給	3日以内(勤続期間20年及び 30年の翌年度)	
ボランティア休暇	特別休暇	有給	5日以内	
短期介護休暇	特別休暇	有給	5日以内	
公務疾病休暇	病気休暇	有給	2年の範囲内 (県警は必要と認められる期間)	
結核性疾病休暇	病気休暇	有給	1年の範囲内	
私傷病休暇	病気休暇	有給	6月の範囲内	
療後休暇	病気休暇	有給	1月の範囲内で、1日について 4時間以内	
分割面接授業参加	職専免	有給	42日の範囲内	
措置要求・不服申立て	職専免	有給	必要と認める時間	
公務災害補償に関する審査請求	職専免	有給	必要と認める時間	
妊婦の休息又は補食	職専免	有給	必要と認める時間	
勤務庁舎内等における献血	職専免	有給	必要と認める時間	
本部長が実施する昇任試験	職専免	有給	必要と認める時間	警察本部のみ
介護休暇		無給	6月の範囲内	
研修計画	職専免	有給	必要と認められる時間	
厚生計画参加	職専免	有給	必要と認められる時間	
兼職	職専免	有給	必要と認められる時間	
適法な交渉	職専免	有給	交渉・協議に必要な時間及び その往復に要する時間	警察本部制度なし
組合休暇		無給	30日以内	警察本部制度なし

※特別休暇、職専免・・・いずれも勤務時間中に給与の支給を受けながら勤務しないことが認められる制度で、事由により特別休暇と職務専念義務免除の2つに分けられている。

(4) 介護休暇の取得状況

(単位：人)

	取得者 数合計	介護休暇承認期間別内訳					
		1月以下	1月超 2月以下	2月超 3月以下	3月超 4月以下	4月超 5月以下	5月超
男性	3	2	1	0	0	0	0
女性	36	8	9	5	3	0	11
合計	39	10	10	5	3	0	11

(5) 育児休業等の取得状況

(単位：人)

	取得者 数合計	育児休業等承認期間別内訳					
		6月以下	6月超 1年以下	1年超 1年6月 以下	1年6月 超 2年以下	2年超 2年6月 以下	2年6月 超
男 性	20	14	4	2	0	0	0
女 性	588	35	149	153	107	41	103
合 計	608	49	153	155	107	41	103

※ 平成23年度に新たに育児休業又は部分休業を取得した職員

4 職員の分限び懲戒の状況

(1) 分限処分の状況

分限処分とは、法律又は条例に定められた事由に該当した場合に、職員の意に反してその身分に不利益な変動をもたらす処分のことをいい、地方公務員法第28条に規定されています。

分限処分には、降任・免職・休職・降給の4種類があります。

① 分限処分者数

(単位：人)

処分事由	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	0	303	0	303
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0
職制、定数の改廃、予算の減少により 廃職、過員を生じた場合	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	1	0	1
条例で定める事由による場合	0	0	0	0	0
合 計	0	0	304	0	304

地方公務員法第28条第4項により失職した者	0
地方公務員法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者	0

② 休職状態にある者の数

(単位：人)

処分事由	新規・更新処分	左記以外	合計
心身の故障の場合	177	18	195
刑事事件に関し起訴された場合	1	0	1
条例で定める事由の場合	0	0	0
合 計	178	18	196

(2) 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、任命権者が職員の一定の義務違反に対して、その責任を追及して行う行政上の不利益処分のことをいい、地方公務員法第29条に規定されています。

懲戒処分には、戒告・減給・停職・免職の4種類があります。

① 懲戒処分者数

(単位：人)

処分事由	免職	停職	減給	戒告	合計	訓戒
法令に違反した場合	6	4	8	14	32	28
職務上の義務に違反し 又は職務を怠った場合	0	0	5	6	11	31
全体の奉仕者たるにふさわしく ない非行のあった場合	2	1	6	1	10	33
合計	8	5	19	21	53	92

※訓戒・・・懲戒処分にはあたらず、法的効果をなんらもたらすものではないが、職員
の職務上の義務違反等に対し、その責任を確認し、将来を戒める行為をいう。
訓戒には、文書訓戒と口頭訓戒がある。

② 行為別懲戒処分者数内訳

(単位：人)

処分の具体的事由	免職	停職	減給	戒告	合計	訓戒
一般服務違反関係						
信用失墜行為違反	3	0	3	2	8	2
守秘義務違反	0	0	0	1	1	0
欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	0	0	0	0	0	1
その他	0	0	2	2	4	12
小計	3	0	5	5	13	15
一般非行関係						
傷害・暴行の刑法違反	0	0	0	0	0	0
金銭・異性関係等の非行	1	0	0	0	1	9
その他	0	0	1	0	1	6
小計	1	0	1	0	2	15
収賄等関係						
収賄	0	0	0	0	0	0
横領	1	0	0	0	1	0
その他	0	0	0	1	1	0
小計	1	0	0	1	2	0
道路交通法違反						
職務遂行中	0	0	2	1	3	11
その他	3	5	8	11	27	41
小計	3	5	10	12	30	52
本人の行為(上記合計)	8	5	16	18	47	82
監督責任	0	0	3	3	6	10
合計	8	5	19	21	53	92

(3) 職員の刑事処分の状況

◎ 刑事事件処分量数

(単位：人)

事件の種類	懲役	禁錮	罰金	科料	合計
道路交通法違反による場合					
職務遂行中	0	0	2	0	2
その他	0	0	28	0	28
小計	0	0	30	0	30
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	0	30	0	30

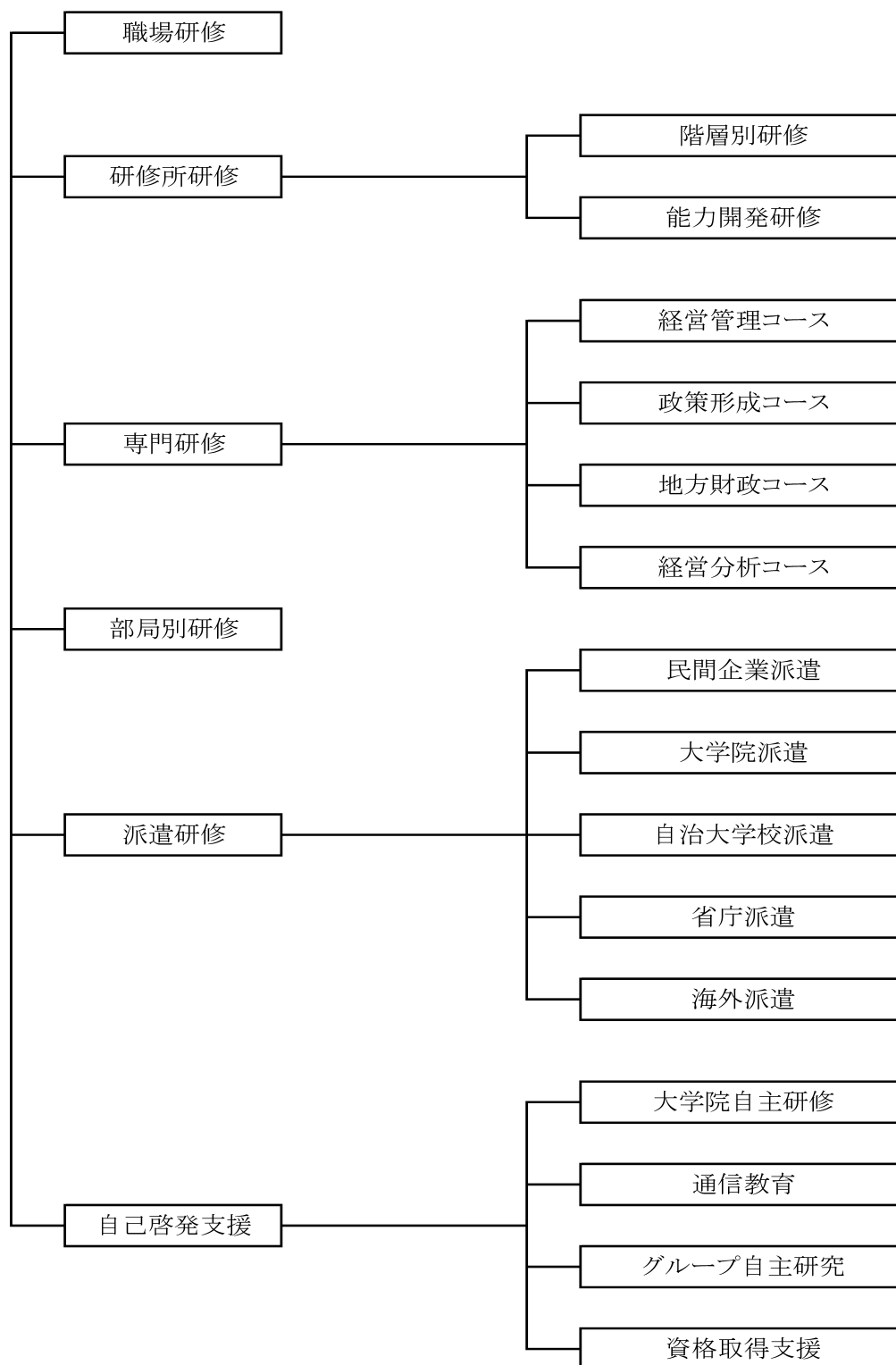
5 職員のサービスの状況

◎ サービス規律遵守のための取組の状況

取 組	具体的内容	職員への周知方法	備 考
綱紀保持・ サービス規律 の確保	「職員の綱紀の保持及びサービス規律の確保」に関する通知	文書回覧	年2回実施 (警察本部を除く。)
	「職員の綱紀の保持及びサービス規律の確保のための指針」の作成	文書回覧	年2回実施 (警察本部を除く。)
規律の保持及び 各種事故防止	年末年始・人事異動期等に通達により、規律の保持及び各種事故防止の徹底を指示	文書回覧	警察本部のみ
監察の実施	警察業務の能率的運営と規律の保持を目的とし、業務・サービス全般について監察を実施	—	警察本部のみ

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員研修の体系 (知事部局)



※ このほか、各任命権者においてそれぞれの専門業務に関連する研修を個別に実施しています。

(2) 研修の種類と受講者の状況(主なもの)

① 知事部局(議会事務局及び行政委員会事務局を含む。)

研修名	研修の内容	受講者数
係長研修 【階層別研修】	年間を通じて、目標管理と連動したマネジメント・サイクルの確立を支援する。	224人
ロジカルシンキング 【能力開発研修】	論理的思考の体系を理解し、客観性・妥当性があり、他者が納得できる考えをまとめ上げるスキルを身につける。	83人
経営分析コース 【専門研修】	財務諸表の分析手法等を習得し、経済活動を経営的な視点から理解・判断できる能力の向上を図る。	16人
民間企業派遣研修 【派遣研修】	県内外の民間企業における実務経験を通じて、行政課題に対応するための高度な知識・ノウハウを習得する。	4人

② 病院局

研修名	研修の内容	受講者数
看護スキル研修Ⅱ部	中堅職員として必要な知識、技術、姿勢を養い、職場等における役割を自覚するとともに、創造性の向上、視野の拡大を図る。	100人
認定看護師養成研修	日本看護協会看護研修センターの認定看護師教育課程(糖尿病看護、救急看護、重症集中ケア、皮膚・排泄ケア、感染管理等)を受講し、認定看護師の資格認定を受ける。	8人
職種別職員研修	病院職員として必要な知識、姿勢等を学ぶとともに、他職種の職員が意見交換し交流することで、医療の質の向上を図る。	24人

③ 企業局

研修名	研修の内容	受講者数
分野別実践研修	電気技術分野ごとの現場実務能力の習得	49人
基礎技術派遣研修	電気・工水等に関する専門知識を高めるため、講習会・セミナー等に職員を派遣する。	23人
資格取得支援	電気主任技術者等の資格の取得を支援する。	31人

④ 教育委員会

研修名	研修の内容	受講者数
初任者研修	本県における学校教育の現状や課題について理解を深めるとともに、教員としての実践的指導力と使命感を養い、幅広い知見の習得を図る。	368人
教職12年経験者研修	校内において中堅教員としての役割を果たすため、本県の教育課題の理解と学校運営に参画する資質・能力の向上を図る。	298人
小・中・高・特別支援学校新任校長、新任園長研修	校長(園長)としての職務、特色ある学校づくりを進めるための今日的な課題、組織マネジメントの考え方や危機管理の在り方について総合的に理解を深め、校長(園長)としての資質・能力の向上を図る。	97人
活力ある学校の実現を目指すマネジメント講座	学校評価の必要性と組織マネジメントの考え方についての理解を深め、学校運営に寄与するための資質・能力の向上を図る。	81人

⑤ 警察本部

研修名	研修の内容	受講者数
初任(補修)科	職務遂行に必要な基礎知識及び技能を修得する。	371人
部門別任用科	特定の部門に必要な専門的知識及び技術を修得する。	107人
術科指導者専科	職務遂行に必要な警察術科の指導者を養成する。	30人

(3) 勤務成績の評定の状況

職員の勤務実績を正しく評価し、公務能率を増進させることを目的として、定期的に勤務成績の評定を行っています。

平成23年度は、98人が疾病等による勤務成績不良と判定されました。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 厚生計画の状況

地方公務員法において、「職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない」とされているほか「職員又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うための相互救済を目的とする共済制度が実施されなければならない」とされていることから、これらに基づき共済組合及び互助会と連携しながら事業を実施しています。

(知事部局)

区分	事業名	事業概要
厚生制度	定期健康診断	定期健康診断及び事後指導等
	婦人検診	子宮がん、乳がん、骨粗鬆症
	がん検診	大腸がん、前立腺がん、肺がん
	人間ドック	指定年齢人間ドック、希望制人間ドック
	健康増進講座	健康講座、メンタルヘルス対策等
	元気回復事業	地区スポーツ大会、地区文化教養行事等
	ライフプラン推進事業	ライフプランセミナー、職員相談室の運営等
共済制度	福利厚生施設	県庁医務室、職員住宅、職員会館等
	短期給付	保健給付(医療保険)、休業給付等
	長期給付	退職共済年金、障害共済年金、遺族共済年金等
	福祉事業	貸付事業、保健事業等

(2) 公務災害等の状況

(単位：件)

区分	22年度末 未認定件数	23年度中 申請件数	23年度中認定状況				23年度末 未認定件数
			公務上	公務外	取下げ	計	
公務災害	47	308	317	2	0	319	36
通勤災害	4	31	30	0	0	30	5
合計	51	339	347	2	0	349	41

Ⅱ 人事委員会の業務の状況

1 競争試験及び選考の状況

(1) 職員採用試験（競争試験）の実施状況（平成23年度）

(単位：人)

試験区分	職 種	申込者数	受験者数	合格者数	採用者数
大学卒業 程度	一般行政	826	619	52	40
	警察行政	122	101	14	14
	福祉行政	61	54	9	9
	総合土木	77	52	10	10
	林業	25	21	3	3
	農業	73	61	3	3
	水産	13	12	1	1
	建築	20	17	3	3
	機械	9	8	1	1
	環境	48	34	5	5
	電気	27	17	2	2
	工業技術（電気）	8	4	1	1
	保健師	19	17	4	4
	管理栄養士	51	45	2	2
	薬剤師	14	11	3	3
	司書	80	63	1	1
	少年警察補導員	3	3	1	1
	警察建築	1	1	1	0
		小 計	1,477	1,140	116
大学卒業 程度：民間企業等 職務経験者	一般行政	268	241	3	2
	環境	21	20	3	3
	小 計	289	261	6	5

(単位：人)

試験区分	職 種	申込者数	受験者数	合格者数	採用者数
短大卒業 程度	診療放射線技士	23	19	3	3
	臨床検査技師	53	46	8	8
	司書	28	24	1	1
	小 計	104	89	12	12
高校卒業 程度	一般事務	54	41	6	5
	警察事務	59	52	6	6
	総合土木	7	7	1	1
	小 計	120	100	13	12
警察官A採 用試験	男性警察官	1,120	875	140	113
	男性警察官(武道)	2	2	1	1
	女性警察官	141	107	22	18
	小 計	1,263	984	163	132
警察官B採 用試験	男性警察官	425	363	57	55
	女性警察官	75	64	11	11
	小 計	500	427	68	66
市町村立小中特別支援学校事務職員A 採用試験		188	161	18	11
市町村立小中特別支援学校事務職員B 採用試験		207	150	3	2
市町村立小中特別支援学校栄養職員採 用試験		53	46	2	2
合 計		4,201	3,358	401	340

(2) 職員採用試験（選考考査）の実施状況（平成23年度）

(単位：人)

試験区分	職 種	申込者数	受験者数	合格者数	採用者数
大学卒業 程度相当	文化財調査員	38	27	1	1
	職業訓練指導員（機械系）	5	3	1	1
	職業訓練指導員（電気系）	1	1	1	1
	小 計	44	31	3	3
短大卒業 程度相当	看護師（特別募集）	36	34	16	16
	看護師・助産師	111	104	85	72
	看護師	32	32	25	23
	理学療法士	5	4	1	1
	作業療法士	4	3	1	1
	言語聴覚士	5	3	1	1
	臨床工学技士	6	6	1	1
	司書（身体障害者）	0	0	0	0
	小 計	199	186	130	115
高校卒業 程度相当	一般事務（身体障害者）	9	9	3	2
	警察事務（身体障害者）	4	4	2	2
	学校事務（身体障害者）	1	1	0	0
	小 計	14	14	5	4
その他	警察官（再採用）	8	8	0	0
合 計		265	239	138	122

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

人事委員会は、本県職員の給与の実態、給与を決定する諸事情について調査研究を行い、平成23年10月28日に県議会及び知事に対してその結果を報告し、併せて給与の改定について勧告を行った。

(1) 報告

① 職員の給与

本年4月1日現在で実施した「平成23年職員給与実態調査」の概要

ア 職員構成

職員数は、一般職員6,555人、警察官4,021人、県立学校職員5,151人、市町村立学校職員13,692人、計29,419人となっている。また、その平均年齢は43.3歳、平均経験年数は21.1年、男女別構成は男61.6%、女38.4%、学歴別構成は大学卒77.7%、短大卒8.1%、高校卒14.2%、中学卒0.0%となっている。

イ 平均給与月額

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、福祉職及び学校栄養職の7種14給料表の適用を受けているが、これら職員全員の本年4月における平均給与月額は、給料366,613円、扶養手当9,529円、地域手当217円、その他の手当16,880円、計393,239円となっており、昨年と比べ1.2%の下降を示している。

このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（平均年齢43.0歳、平均経験年数21.7年）の平均給与月額は、給料342,117円、扶養手当10,698円、地域手当477円、その他の手当17,591円、計370,883円となっており、昨年と比べ1.3%の下降を示している。

② 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、人事院及び新潟市人事委員会と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,053事業所のうちから、248事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる78種類の職務に従事する者7,631人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

ア 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で27.5%（昨年19.3%）、高校卒で8.6%（同6.1%）と昨年に比べて増加している。そのうち大学卒で86.6%（同87.6%）、高校卒で82.0%（同93.9%）の事業所で初任給は据置きとなっている。また、初任給を減額した事業所の割合は大学卒で6.1%（同2.7%）、高校卒で7.4%（同0.0%）となっており、据置き又は減額の事業所が昨年同様、高い割合を占めている。

イ 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は29.4%（昨年30.4%）となっており、昨年に比べてやや減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同2.0%）となっており、昨年に比べて減少している。

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行わ

れる昇給を実施した事業所の割合は76.7%（昨年64.2%）となっており、昨年に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が22.6%（同17.6%）と昨年に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は8.1%（同12.2%）と昨年に比べて減少している。

ウ 雇用調整の実施状況

別表第4に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は30.5%（昨年36.2%）となっており、昨年と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、残業の規制（18.1%）、一時帰休・休業（11.5%）、採用の停止・抑制（11.5%）となっている。

さらに、別表第5に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について8.2%（昨年6.0%）、管理職（課長級）について8.7%（同7.5%）となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について5.6%（同5.6%）、管理職について5.1%（同6.1%）となっている。

このように、本年の民間給与の調査結果をみると、民間企業においては、昨年同様、残業の規制、一時帰休の実施、人員の縮小等様々な取組を行いつつ、給与についても、一部の事業所において、昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

③ 本県職員と民間従業員との給与比較

ア 公民給与の較差

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、相互の給与を比較したところ、別表第6に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を143円（0.04%）上回っている。

なお、職員と民間の比較に当たって使用した給与種目は下表のとおりである。

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等、寒冷地手当

イ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給を調査した結果は、別表第7に示すとおりであって、平均給与月額3.93月分に相当しており、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給割合と概ね均衡している。

④ 物価及び生計費

総務省統計局の本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べ、新潟市では0.7%の下降、全国では0.4%の下降となっている。

また、本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎として算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の新潟市における標準生計費は、本年4月においてそれぞれ169,630円、192,980円及び216,340円となっている。

⑤ むすび

ア 職員の給与の改定

本県職員の給与及び民間給与の実態とそれぞれの比較、物価及び生計費の状況は、以上述べたとおりである。

これらを総合的に勘案し、本委員会は、職員の給与の改定について次のとおり判断した。

(ア) 給料表

給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、改定を行わないことが適当であると考ええる。

(イ) 諸手当

a 通勤手当

(a) 交通機関等利用者に係る通勤手当

勤務地を異にする異動等に伴い通勤に新幹線鉄道等を利用することが必要となった職員等に対する通勤手当については、職員の通勤実態や、他の都道府県の支給状況等を考慮し、改定する必要がある。

(b) 交通用具使用者に係る通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当については、交通用具別の手当額の設定について、民間及び他の都道府県の状況等を踏まえながら、引き続き検討する必要がある。

b 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間における特別給の年間支給割合と概ね均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当と考える。

c 市町村立学校の事務主幹の給与

市町村立学校の事務主幹の給与については、本年6月から総括的な業務を行う事務主幹の配置が一部の地域で開始されたが、来年度の他の地域での配置や全県における制度の運用等の状況を注視しながら、引き続き検討を進めていく必要があると考える。

イ 給与制度の改正等

本委員会は、平成17年11月の報告において、地域の民間給与水準をより適切に反映させるため、国に準じて給与構造の改革を実施することが適当と判断し、平成18年度以降実施する措置について勧告等を行ってきたところである。

本年の人事院勧告では、給与構造改革における経過措置額について平成25年4月1日までに段階的に廃止することとし、また、経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとしている。

本委員会としては、国に準じて支給している経過措置額については、今後、国及び他の都道府県等の動向を踏まえ、廃止する方向で検討を行うこととす

る。

経過措置額を廃止した場合の昇給の回復についても、併せて検討を行うこととする。

なお、経過措置適用者の退職等により平成24年4月にかけて段階的に解消される経過措置額に対応して、これまで抑制されてきた昇給の回復を行うこととする。具体的には、平成24年4月1日において、44歳に満たない職員のうち、平成21年1月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号給を平成24年4月1日に1号給上位に調整することとする。

また、平成24年度以降も、国及び他の都道府県等の動向を踏まえ、引き続き給与制度の見直しを行っていく必要があると考える。

ウ 職員の勤務時間等

職員の時間外勤務については、平成17年度以降着実に縮減し、平成19年度は中越沖地震の復旧作業等に伴い増加したものの、復旧作業の進展等により平成20年度には再び縮減し、平成22年度まで横ばいとなっている。

本年度は、東日本大震災や長野県北部を震源とする地震、さらには平成23年7月新潟・福島豪雨等により多くの臨時・緊急業務が生じ、部局や地域振興局によっては時間外勤務が増加している状況が見られる。

任命権者においては、これまでも事前命令の徹底、勤務実績の把握、時間外勤務をしない職員が退庁しやすい雰囲気づくり、適正な時間外勤務命令など様々な縮減対策に取り組んでいるほか、災害復旧に当たっては、関係地域機関の増員等が行われているところである。

長時間の時間外勤務は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、有為な人材の確保等に影響を及ぼすことから、今後も取組を継続・展開することにより、引き続き時間外勤務の縮減に一層努めていく必要がある。

また、災害対応のため時間外勤務の増加が見られることから、保健指導の確実な実施等、職員の健康管理に十分配慮する必要がある。

さらに、精神疾患による休職者数は、減少傾向が見られないことから、職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題となっている。任命権者においては、従来から、精神科医師によるメンタルヘルス相談、心の健康問題による長期療養者の職場復帰支援実施要綱の制定など様々な措置を実施しているところであるが、状況の改善に向け、今後も一層の取組に努めていく必要がある。

エ 公務運営の改善

(ア) 能力・実績に基づく人事管理

勤務実績の給与などへの反映については、昇給制度を中心に各任命権者において進められているところである。今後とも更なる勤務実績の給与などの反映に向けて検討を進める必要がある。

また、現在任命権者において取り組まれている人事評価制度についても、引き続き、公平性、透明性、納得性の高い人事評価が行われるよう努める必要がある。

(イ) 有為な人材の確保・育成

社会経済情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応することが求められている。

このような状況において、より質の高い行政サービスを効率・効果的に

提供していくためには、有為な人材の確保や育成がますます重要となってきた。

国や他の都道府県、民間企業等における動向を注視しつつ、今後とも引き続き、有為な人材確保の観点から採用制度全般について研究・検証の上、更に検討を重ねていくとともに、人材育成を積極的に進めていく必要がある。

(ウ) 公務員倫理の確保

公務員には厳正な服務規律と高い公務員倫理の保持が求められているが、一部の職員の不祥事により県民の信頼を損なう事態も生じている。

これまでも任命権者において一定の対策がとられているところであるが、今後とも引き続き、再発防止策の実施や服務規律の遵守の一層の徹底を図ることが求められる。

職員においても、一人ひとりが高い倫理観と、全体の奉仕者であることの自覚を持ち、県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

オ 高齢期の雇用問題

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当と認め、国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

国においては、今回の意見の申出を受け、民間の動向等を踏まえつつ、検討を進める旨表明している。

このような状況を踏まえ、本県においても、本県の実情に適した高齢期雇用制度について、国及び他の都道府県等の動向、関係法令の改正等に留意しながら、検討を進めていく必要がある。

カ 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定する方式として、長年の経緯を経て定着してきた。

本年の勧告においては、給料表及び期末・勤勉手当について水準改定を行わないこととしたが、勤務地を異にする異動等に伴い通勤に新幹線鉄道等を利用することが必要となった職員等の通勤手当の改定を行うこととした。

民間準拠を基本とした給与決定の仕組みは、職員に対し適正な給与水準を保障し、公務に必要な人材の確保や円滑な行政運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1

民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	項目 企業規模	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
大学卒	規模計	27.5 (19.3)	7.3 (9.7)	86.6 (87.6)	6.1 (2.7)	72.5 (80.7)
	500人以上	36.1	3.4	96.6	0.0	63.9
	100人以上 500人未満	31.3	8.2	82.9	8.9	68.7
	50人以上 100人未満	10.2	18.2	66.7	15.1	89.8
高校卒	規模計	8.6 (6.1)	10.6 (6.1)	82.0 (93.9)	7.4 (0.0)	91.4 (93.9)
	500人以上	8.2	18.9	81.1	0.0	91.8
	100人以上 500人未満	11.8	8.5	79.9	11.6	88.2
	50人以上 100人未満	3.1	0.0	100.0	0.0	96.9

(注) 1 「初任給の改定状況」は、採用がある事業所を100とした割合である。
 2 () は昨年の数値である。

別表第2

民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	29.4 (30.4)	22.9 (23.2)	0.0 (2.0)	47.7 (44.4)
課長級	26.3 (29.2)	21.8 (18.9)	0.4 (2.1)	51.5 (49.8)

(注) 1 ベースアップの慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を
 除いて集計した。
 2 () は昨年の数値である。

別表第3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇 給 停 止	定期昇 給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	83.9 (78.5)	76.7 (64.2)	22.6 (17.6)	8.1 (12.2)	46.0 (34.4)	7.2 (14.3)	16.1 (21.5)
課長級	76.0 (64.0)	67.3 (52.0)	20.9 (16.3)	5.7 (8.9)	40.7 (26.8)	8.7 (12.0)	24.0 (36.0)

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
2 () は昨年の数値である。

別表第4

民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	11.5 (21.2)
転籍・出向	3.0 (1.3)
希望退職者の募集	4.9 (3.8)
正社員への解雇	0.4 (1.2)
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.0 (5.5)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.4 (2.4)
残業の規制	18.1 (8.5)
一時帰休・休業	11.5 (13.3)
ワークシェアリング	0.9 (0.8)
賃金カット	3.9 (8.4)
計	30.5 (36.2)

- (注) 1 平成23年1月以降の実施状況である。() は昨年の数値である。
2 項目については、複数回答である。

別表第5

民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所 における平均減額率
係 員	8.2 (6.0)	5.6 (5.6)
課 長 級	8.7 (7.5)	5.1 (6.1)

(注) 1 平成23年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。
2 () は去年の数値である。

別表第6

職員と民間従業員の給与較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
370,740 円	370,883 円	△ 143 円 (△ 0.04 %)

(注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 職員給与は経過措置を含む額である。

別表第7

民間における特別給の支給状況

項目	区 分		事務・技術等従業員
	下半期 (A ₁)	上半期 (A ₂)	
平均所定内給与月額	346,721 円	342,997 円	
特別給の支給額	682,390 円	673,849 円	
特別給の支給割合	1.97 月分	1.96 月分	
年 間 の 平 均			3.93 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備 考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で3.95月である。

注 「平成23年職種別民間給与実態調査」の概要

1 調査の目的と時期

この調査は、職員の給与を検討するため、平成23年4月現在における民間給与の実態を調査したものである。

2 調査機関

新潟県人事委員会、人事院及び新潟市人事委員会等

3 調査の範囲

調査対象事業所 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所のうち、次の日本標準産業分類の大分類（ア～ソ）に分類された1,053事業所

ア 漁業	サ 学術研究、専門・技術サービス業（中分類の学術・開発研究機関及び広告業に分類されるもの）
イ 鉱業、採石業、砂利採取業	シ 生活関連サービス業、娯楽業（中分類のその他の生活関連サービス業に分類されるもの）
ウ 建設業	ス 教育、学習支援業（中分類の学校教育に分類されるもの）
エ 製造業	セ 医療、福祉（中分類の医療業及び社会保険・社会福祉・介護事業に分類されるもの）
オ 電気・ガス・熱供給・水道業	ソ サービス業（中分類の政治・経済・文化団体に分類されるもの）
カ 情報通信業	
キ 運輸業、郵便業	
ク 卸売業、小売業	
ケ 金融業、保険業	
コ 不動産業、物品賃貸業	

4 調査対象の抽出

標本事業所の抽出 上記3に記載した事業所を、組織、規模、産業により24層に層化し、これらの層から248事業所を無作為に抽出し実地調査を行った。

(2) 職員の給与等に関する勧告

① 改定の内容

ア 通勤手当

新幹線鉄道等に係る通勤手当の算出において、1箇月当たりの特別料金等の2分の1相当額の限度を40,000円とすること。

イ 平成24年4月1日における号給の調整について

平成24年4月1日において44歳に満たない職員のうち、平成21年1月1日に昇給した職員その他これに準ずる職員として人事委員会で定めるものの平成24年4月1日における号給を1号給上位の号給とすること。

② 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

ただし、アの(イ)については、平成24年4月1日から実施すること。

イ その他所要の措置

この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

◎ 受案件数、判定件数等

H 2 3 年度 受案件数	前年度からの 繰越件数	判定件数	取下げ、打切 り件数	H 2 4 年度 繰越件数
0	0	0	0	0

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

◎ 受案件数、判定件数等

H 2 3 年度 受案件数	前年度からの 繰越件数	判定件数	取下げ、打切 り件数	H 2 4 年度 繰越件数
0	3 1	2	0	2 9