

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25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26年9月12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25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25年度（H25.4.1～H26.3.31）の状況は、全体で退職者1,253人、採用者1,434人となっており、採用が181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	85	98	22	312	118	635
普通退職	23	159	1	80	47	310
勸奨退職	28	79	4	125	25	261
死亡退職	1	3	0	10	4	18
その他	7	18	0	3	1	29
合 計	144	357	27	530	195	1,253

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	67	58	0	0	0	125
		短大卒	0	14	0	0	0	14
		高校卒	46	1	0	0	0	47
	警察官		0	0	0	0	162	162
選考	教育職員		0	0	0	514	0	514
	割愛※		8	11	0	116	33	168
	その他		102	276	6	3	17	404
合 計			223	360	6	633	212	1,434

※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
	2 5 年度	2 6 年度					
一般行政	議 会	34	34	0	0	0	
	総務企画	902	891	18	△ 29	△ 11	番号制度対応業務の増加等
	税 務	279	280	1	0	1	税務の体制強化
	民 生	539	539	8	△ 8	0	社会福祉施設の体制強化等
	衛 生	678	700	27	△ 5	22	病院開院準備業務の増加等
	労 働	108	107	0	△ 1	△ 1	業務執行方法の見直し
	農林水産	1,660	1,657	6	△ 9	△ 3	試験研究機関の体制強化等
	商 工	241	243	3	△ 1	2	試験研究養成機関の体制強化等
	土 木	1,416	1,423	24	△ 17	7	病院改築業務の増加等
	小 計	5,857	5,874	87	△ 70	17	
特別行政	教 育	19,897	19,684	44	△ 257	△ 213	特別支援学校の教職員の増等
	警 察	4,671	4,680	12	△ 3	9	警察官増員
	小 計	24,568	24,364	56	△ 260	△ 204	
公営企業	病 院	3,689	3,725	101	△ 65	36	救命機能、診療体制の充実等
	下 水 道	38	39	1	0	1	下水道事業の体制強化
	そ の 他	151	151			0	
	小 計	3,878	3,915	102	△ 65	37	
合 計	34,303	34,153	245	△ 395	△ 150		

※ 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。

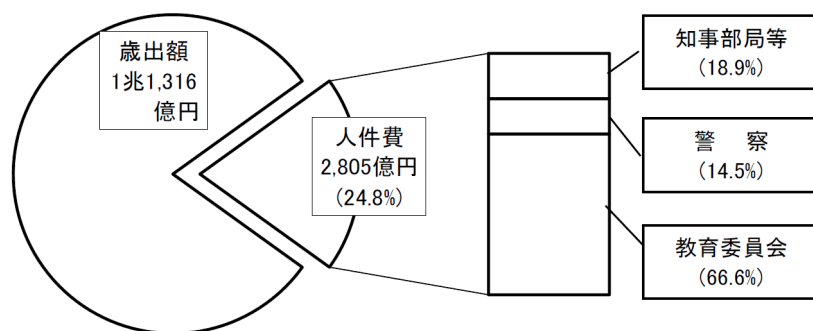
2 職員の給与の状況

(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25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25年度	平成26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25年度		平成26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	334,160 円	42.8 歳	334,424 円	43.0 歳
警 察 職	326,995 円	39.7 歳	324,460 円	39.4 歳
小・中学校教育職	382,045 円	44.5 歳	382,313 円	44.7 歳
高等学校教育職	394,647 円	45.2 歳	396,983 円	45.6 歳
技能労務職	356,128 円	50.2 歳	356,663 円	51.1 歳

※ 平均給料月額には、給料の調整額及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25年4月1日現在)

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一 般 行 政 職	大 学 卒	266,294 円	323,124 円	366,625 円
	高 校 卒	214,700 円	270,222 円	305,671 円
警 察 職	高 校 卒	252,750 円	297,558 円	347,411 円
小・中学校教育職	大 学 卒	312,919 円	362,976 円	398,076 円
	短 大 卒	278,131 円	335,160 円	385,001 円
高等学校教育職	大 学 卒	310,881 円	362,577 円	403,660 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	— 円	307,033 円

(平成26年4月1日現在)

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一 般 行 政 職	大 学 卒	267,590 円	321,316 円	366,146 円
	高 校 卒	220,223 円	264,493 円	307,007 円
警 察 職	高 校 卒	250,124 円	292,269 円	361,757 円
小・中学校教育職	大 学 卒	315,440 円	364,300 円	399,882 円
	短 大 卒	283,712 円	334,193 円	387,423 円
高等学校教育職	大 学 卒	311,061 円	362,598 円	405,614 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	252,600 円	304,431 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25年4月1日現在)

毎月決まって支給	扶養手当	配偶者 13,000円 その他 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か月当たり最高 55,000円まで 自動車等利用者 使用距離に応じ最高 44,100円まで

勤務実績に応じて支給

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25年度	4,646,040 千円	153,654 円
	平成24年度	4,524,011 千円	148,018 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25年度)	58.9 %
	支給対象職員1人当たり平均支給年額(平成25年度)	87,480 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・警ら手当
	支給件数の多い手当	教員特殊業務手当・教育業務連絡指導手当・犯罪捜査手当・交通捜査手当・警ら手当

※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	期末手当	勤勉手当
6月期	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)	1.35 月分 (0.65)
	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

寒冷地手当	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)
-------	--

退職職	支給率	自己都合	定年・勸奨	
	勤続20年	22.325 月分	27.90625 月分	
	勤続25年	31.825 月分	37.7625 月分	
	勤続35年	45.125 月分	54.150 月分	
	最高限度	54.150 月分	54.150 月分	
手当	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25年度退職者1人当たり平均支給額			
		自己都合	定 年	勸 奨
	一般職員	3,397 千円	23,865 千円	25,017 千円
	警察官	511 千円	23,817 千円	24,475 千円
	教育公務員	6,206 千円	25,227 千円	24,309 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 25 年度	職 員 数	1 人	32 人	43 人	265 人	1,140 人
	構 成 比	0.0 %	0.5 %	0.7 %	4.2 %	18.2 %
平成 26 年度	職 員 数	2 人	31 人	38 人	272 人	1,229 人
	構 成 比	0.0 %	0.5 %	0.6 %	4.3 %	19.6 %

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 25 年度	職 員 数	534 人	2,050 人	926 人	539 人	749 人	6,279 人
	構 成 比	8.5 %	32.6 %	14.7 %	8.7 %	11.9 %	100.0 %
平成 26 年度	職 員 数	429 人	2,074 人	843 人	580 人	756 人	6,254 人
	構 成 比	6.9 %	33.2 %	13.5 %	9.3 %	12.1 %	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	H25	1,240,000円	970,000円	960,000円	840,000円	770,000円
	H26	1,240,000円	970,000円	960,000円	840,000円	770,000円
期末手当 支給割合	H25	6月期 1.40月分		12月期 1.55月分		計 2.95月分
	H26	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
677,755日	198,987日	19,167人	10日	29.4%

(※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	
骨髄等ドナー休暇	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・予備交渉(協議)に必要な 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	0	0	1	0	0	2
女 性	34	11	4	7	1	3	8
合 計	37	11	4	8	1	3	10

4 職員の休業に関する状況

(1) 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	24	12	9	2	0	0	1
女 性	623	41	142	167	111	36	126
合 計	647	53	151	169	111	36	127

※ 平成25年度に新たに育児休業又は部分休業を取得した職員

(2) 自己啓発等休業の取得状況

自己啓発等休業は、大学等課程の履修又は国際貢献活動を行うために3年（大学等課程の履修の場合は原則2年）を超えない範囲内において、休業することを可能とする制度です。

(単位：人)

	取得者 数合計	自己啓発等休業承認期間別内訳		
		1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下
男 性	1	0	1	0
女 性	0	0	0	0
合 計	1	0	1	0

※ 平成25年度に新たに休業を取得した職員

(3) 修学部分休業の取得状況

修学部分休業は、大学、専修学校等で修学するために2年を超えない範囲内において、1週間の勤務時間の一部について休業することを可能とする制度です。

平成25年度に新たに休業を取得した職員：なし

(4) 在外勤務等同行休業の取得状況

在外勤務等同行休業は、在外勤務等のため外国に派遣される配偶者である職員と外国において同居するために在外勤務等の期間の範囲内において、休業することを可能とする制度です。

平成25年度に新たに休業を取得した職員：なし

(5) 大学院修学休業の取得状況

大学院修学休業は、一種免許状又は特別免許状を有する公立学校の教員が、国内外の大学院に在学し、専修免許状を取得するために3年を超えない範囲内において、休業することを可能とする制度です。

平成25年度に新たに休業を取得した職員：なし

5 職員の分限及び懲戒の状況

(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	363	0	363
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	0	0	0
条例で定める事由による場合	0	0	0	0	0
合 計	0	0	363	0	363

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	197	5	202
刑事事件に関し起訴された場合	0	1	1
条例で定める事由の場合	0	0	0
合 計	197	6	203

(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	2	2	0	5	9	20
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	0	3	3	15
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	6	6	7	21	10
合 計	4	8	6	15	33	45

※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
給与任用に関する不正						
諸給与の不正領得	1	0	0	0	1	0
受験採用の際の虚偽行為	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0
小計	1	0	0	0	1	0
一般服務違反関係						
職務命令違反	0	0	0	0	0	3
信用失墜行為違反	0	2	3	3	8	8
守秘義務違反	0	0	0	0	0	0
職務専念義務違反	0	0	0	0	0	0
政治的行為違反	0	0	0	0	0	0
違法な職員組合活動	0	0	0	0	0	0
争議行為	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0
小計	0	0	0	0	0	0
営利企業等従事制限違反	0	0	0	0	0	0
欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	0	0	0	0	0	0
公職選挙法違反	0	0	0	0	0	0
その他	0	1	0	4	5	16
小計	0	3	3	7	13	27
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	0	2	0	0	2	1
その他	1	1	0	0	2	0
小計	1	3	0	0	4	1
収賄等関係						
収賄	0	0	0	0	0	0
横領	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0
小計	0	0	0	0	0	0
道路交通法違反						
職務遂行中	0	0	0	0	0	1
その他	2	2	3	7	14	12
小計	2	2	3	7	14	13
本人の行為(上記合計)	4	8	6	14	32	41
監督責任	0	0	0	1	1	4
合 計	4	8	6	15	33	45

(3) 職員の刑事処分の状況

◎ 刑事事件処分者数

(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	1	0	1
その他	0	0	21	0	21
小計	0	0	22	0	22
その他	0	0	1	0	1
合 計	0	0	23	0	23

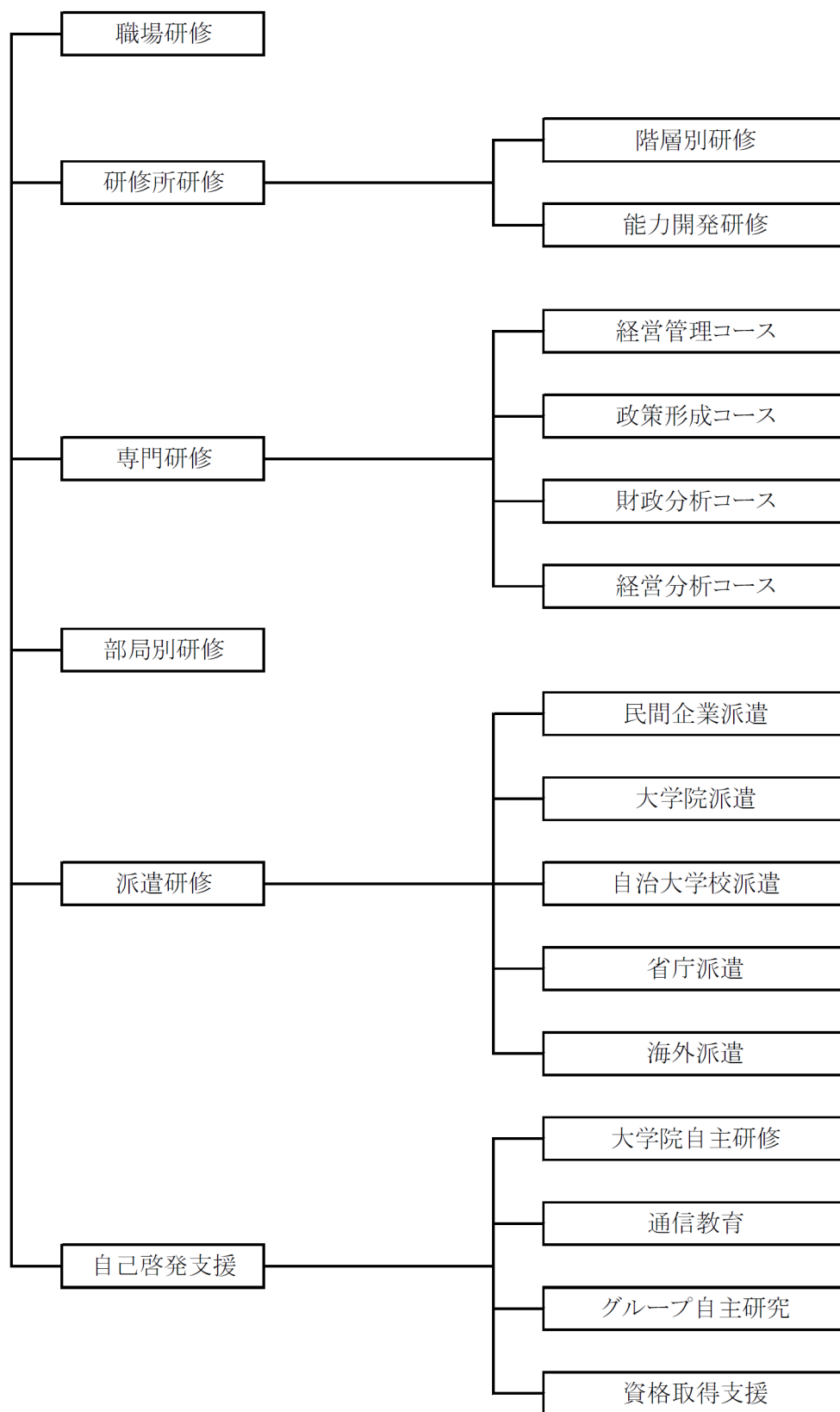
6 職員の服務の状況

◎ 服務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・服 務規律の確保	「職員の綱紀の保持及び服務規律の確保」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服務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。)
	「選挙における職員の服務規律の確保等」に関する通達	文書回覧	参議院議員通常選挙 (警察本部を除く。)
規律の保持及 び各種事故防 止	通知により、規律の保持及び各種事故防止の徹底を指示	文書回覧	年1回実施 (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・服務全般について監察を実施	—	(警察本部のみ。)

7 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。	213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。	82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。	14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。	7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。	111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。	4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。	21人

③ 企業局

研修名	研修の内容	受講者数
基礎技術派遣研修	電気・工業用水道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した。	53人
その他派遣研修	企業経営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した。	10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、教員として実践的指導力と使命感を養い、幅広い知見の習得を図る。	347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及び教科指導における授業力の向上を図る。また、いじめ・不登校への対応などを含めた生徒理解・生徒指導についての専門的知識や技能を身につける。	334人
小・中・高・特別支援 学校新任校長、幼稚園 新任園長研修	校長としての職務、特色ある学校づくりを進めるための今日的な話題、組織マネジメントの考え方や危機管理のあり方について理解を深め、校（園）長としての資質能力の向上を図る。	90人
活力ある学校の実現 を目指すマネジメント 講座	活力ある学校の実現を目指し、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、それぞれの校務分掌の立場からミドルリーダーとして学校運営に寄与するための資質能力の向上を図る。	54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。	411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。	102人
専科	職務執行に必要な専門知識及び技能を修得する。	854人
警部任用科	職務執行に必要な知識及び技能を修得する。	23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25年度は、103人が疾病等による勤務成績不良と判定されました。

8 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
	福利厚生施設	県庁医務室、職員住宅、職員会館等
共済制度	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	24年度末 未認定件数	25年度中 申請件数	25年度中認定状況				25年度末 未認定件数
			公務上	公務外	取下げ	計	
公務災害	23	316	317	3	0	320	19
通勤災害	2	21	21	1	0	22	1
合計	25	337	338	4	0	342	20

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25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	718	553	59	51
	警察行政	60	39	3	3
	福祉行政	93	79	18	17
	総合土木	48	39	13	13
	林業	18	16	4	4
	農業	43	33	4	4
	水産	8	5	1	1
	建築	21	11	2	2
	環境	62	49	4	4
	電気	28	19	3	3
	保健師	17	14	3	3
	管理栄養士	70	63	3	3
	司書	58	42	1	1
	少年警察補導員	15	10	2	1
	警察建築	4	4	1	1
	科学捜査（心理）	21	17	1	1
	小 計	1,284	993	122	112
大学卒業 程度：民 間企業等 職務経験 者	一般行政	213	185	3	2
	福祉行政	0	0	0	0
	総合土木	24	22	2	2
	農業	10	9	1	1
	環境	18	16	2	2
	小 計	265	232	8	7

(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	診療放射線技師	15	10	5	4
	臨床検査技師	31	22	8	8
	小 計	46	32	13	12
高校卒業 程度	一般事務	58	47	4	4
	警察事務	33	30	3	2
	総合土木	7	6	2	1
	小 計	98	83	9	7
警察官 A	男性警察官	1,005	766	115	84
	男性警察官（武道）	7	7	3	3
	女性警察官	186	136	28	23
	小 計	1,198	909	146	110
警察官 B	男性警察官	419	337	48	44
	女性警察官	94	79	16	13
	小 計	513	416	64	57
市町村立 小中特別 支援学校 事務職員	学校事務職員 A	224	183	34	19
	学校事務職員 B	206	146	6	4
	小 計	430	329	40	23
合 計		3,834	2,994	402	328

(2) 職員採用試験（選考考査）の実施状況（平成25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	助産師（特別募集）	5	5	5	5
	助産師	4	4	4	3
	薬剤師（病院）	3	3	3	2
	福祉行政（身体障害者）	3	3	1	1
	職業訓練指導員（機械系）	3	3	1	1
	文化財調査員	28	19	1	1
	小 計	46	37	15	13
短大卒業 程度相当	看護師（特別募集）	30	29	24	21
	看護師	163	151	132	114
	理学療法士	29	24	3	3
	作業療法士	9	8	3	3
	言語聴覚士	10	9	1	1
	臨床工学技士	9	9	4	4
	視機能訓練士	4	4	2	2
	司書（身体障害者）	2	2	0	0
	小 計	256	236	169	148
高校卒業 程度相当	一般事務（身体障害者）	33	28	5	5
	警察事務（身体障害者）	10	10	2	2
	学校事務（身体障害者）	8	8	1	0
	船舶乗組員（通信）	4	3	2	0
	小 計	55	49	10	7
合 計		357	322	194	168

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

(1) 職員の給与等に関する報告

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25年10月10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 職員の給与

平成25年4月1日現在で実施した「平成25年職員給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

ア 職員構成

職員数は、一般職員6,504人、警察官4,046人、県立学校職員4,920人、市町村立学校職員13,459人、計28,929人となっている。また、その平均年齢は43.6歳、平均経験年数は21.3年、男女別構成は男61.6%、女38.4%、学歴別構成は大学卒79.0%、短大卒7.9%、高校卒13.1%、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13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366,929円、扶養手当9,300円、地域手当198円、その他の手当16,865円、計393,292円となっており、昨年と比べ0.2%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43.1歳、平均経験年数21.5年）の平均給与月額は、給料339,581円、扶養手当10,201円、地域手当456円、その他の手当17,925円、計368,163円となっており、昨年と比べ0.6%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、本年も、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1,170事業所のうちから、277事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成25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9,364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。なお、本年から民間給与の状況をできる限り広く把握するため、調査対象を全産業に拡大した。

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25.8%（昨年29.0%）、高校卒で10.7%（同10.7%）となっているが、そのうち大学卒で82.1%（同96.0%）、高校卒で65.9%（同100.0%）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7.8%（同0.0%）、高校卒で14.9%（同0.0%）と昨年に比べて大きく増加しており、据置き又は減額の事業所が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25.6%（昨年23.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は3.2%（同1.0%）となっており、いずれも昨年に比べてやや増加している。

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18.5%（昨年26.8%）となっており、昨年に比べて減少している。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、採用の停止・抑制（10.2%）、残業の規制（6.7%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（3.7%）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3.6%（昨年5.5%）、管理職（課長級）について4.2%（同4.9%）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4.5%（同4.9%）、管理職について4.7%（同4.3%）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、人員の縮小、残業の規制、部門の整理閉鎖の実施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59円（0.02%）下回っている。

なお、職員と民間の比較に当たって使用した給与種目は別表第7のとおりである。

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8に示すとおりであって、平均給与月額3.94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1.2%の下降、全国では0.7%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174,950円、201,520円及び228,060円となっている。

⑤ むすび

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並びに人事院報告の概要は、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、職員の給与の改定等について次のとおり判断した。

ア 民間給与との較差に基づく給与改定

(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と考える。

(イ) 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。

イ 給与制度の改正等

(ア) 給与構造改革の経過措置の廃止に伴う対応

給与構造改革の経過措置については、平成26年4月1日に廃止されるが、この廃止に伴い生じる原資については、本年4月1日における措置と同様に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復を基本に、一部を給料表の改定による給与水準の調整に充てることとする。

具体的には、昇給回復については、平成26年4月1日において受けることとなる号給について、昇給抑制措置がなかったものとした場合に同日に受けることとなる号給に調整するものとし、これにより昇給回復は完了する。給料表については、医療職給料表（一）及び第2号任期付研究員に適用される給料表を除き、給料表の備考において給料月額に乗じることとする率を平成26年4月1日に100分の98.97に改定することとする。

(イ) 通勤手当

交通機関等利用者に対する通勤手当については、平成26年度末に北陸新幹線及びえちごトキめき鉄道の開業が予定され、また、県内各地で駅やバス停周辺の駐車場の整備が進み、パークアンドライド推進の取組が実施されるなど公共交通機関の利用に係る交通事情に変化が見られる点を踏まえ、検討する必要がある。

ウ 給与制度の総合的見直し

(ア) 高齢層職員の給与等

国においては、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあり、この給与差に対応するため、55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額、給与構造改革の経過措置の廃止、55歳を超える職員の原則昇給停止、高位号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額の縮減などの施策を進めてきている。

本年、人事院は、給与構造改革の経過措置が平成26年3月末に廃止された後も、50歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定され、また、官民ともに雇用と年金の接続が課題となる中で、民間においては50歳台従業員の給与を含めた見直しの必要性に関する議論も見られるところであり、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討する旨の報告を行った。

本委員会としては、基本的に給与制度は国に準拠することが適当と考えるが、本県における50歳台後半層の公民の給与差は給与構造改革の経過措置の廃止により改善が想定される状況にある。高齢層職員の給与の在り方については、今後とも、人事院における見直しや他の都道府県の動向等に留意しつつ、本県の職員構成等の実態や給与構造改革の経過措置廃止後の公民の給与差の状況を見極めながら、世代間の給与配分の適正化の観点も含め、引き続き検討していくこととする。

(イ) その他の検討課題

人事院は、給与構造改革実施後の社会経済情勢の変化や公務における職員構成の高年齢化などの状況を踏まえ、(ア)で述べた課題に加え、民間の組織形態の変化への対応や地域間の給与配分の在り方等の諸課題についても検討を進めることとし、その際、俸給表構造や諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくとしている。

本県においても人事院の検討状況、他の都道府県の動向及び民間の状況

等に留意しながら、所要の検討を進めていく必要がある。

エ 職員の勤務環境等

(ア) 職員の勤務時間等

職員の時間外勤務について、平成23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、時間外勤務が増加したが、平成24年度は、復旧作業の進展等により時間外勤務が減少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ところであるが、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、依然として多くの職員が精神疾患による長期の休暇の取得又は休職をしていることから、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。

(イ) 配偶者の海外勤務に伴う休業制度

人事院は、本年8月、職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする休業制度を設ける必要があると認め、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出を行った。

本県においては、類似の制度として在外勤務等同行休業制度が平成5年度から導入され利用されているが、国及び他の都道府県の動向に留意しながら適切な対応を検討する必要がある。

オ 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が、国における昇給の効果の在り方等についての検討の動向に留意しながら、今後とも更なる勤務実績の給与などへ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し、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極めて重要である。

さらに、広い県土を持つ本県においては、地域の特性を活かした施策を推進するため、地域の実情に精通し、地域を担う人材の確保や育成も課題となっている。

このような状況を踏まえ、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、採用制度を含めた有為な人材を確保するための方策について研究・検討を行うとともに、引き続き、行政の高度化・専門化に対応できる人材の育成を積極的に進めていく必要がある。

また、本県においては、採用者に占める女性の割合が増加しているとともに、女性職員の登用が積極的に進められてきたところであり、男女共同参画の推進の観点から、引き続き、女性職員の育成や登用を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、依然として、一部の職員が飲酒運転その他の公務員としての倫理観を問われるような不祥事を発生させ、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。

カ 高齢期における職員の雇用問題

本年4月から年金支給開始年齢の段階的な引上げが開始され、雇用と年金の接続が公民共通の課題となっているが、国家公務員については、本年3月の閣議決定によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、地方公務員についても、国家公務員の取扱いを踏まえた必要な措置を講ずるよう要請されたところである。

本県においても、来年度からの再任用の円滑な実施に向け、任命権者において鋭意検討が進められているところであるが、再任用希望者の増加への対応や再任用職員の能力や経験を有効活用する観点から、業務運営の実情等も踏まえつつ、必要に応じ、再任用職員のための職域の拡大や短時間勤務の運用等について検討を行い、雇用と年金の確実な接続に向けた環境整備を図る必要がある。

なお、再任用職員の給与水準や手当の見直しについては、人事院が来年4月における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めるとしており、本県においても、人事院における見直しや他の都道府県の動向、本県の再任用の運用状況及び民間給与の実態等を踏まえ、検討を進めていく必要がある。

キ 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・勤勉手当について公民較差に基づく改定を行わないこととしたが、給与構造改革の経過措置の廃止に伴う昇給の回復等を行うこととした。

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	25.8 (29.0)	10.1 (4.0)	82.1 (96.0)	7.8 (0.0)	74.2 (71.0)	
	500人以上	36.5	4.0	75.9	20.1	63.5	
	100人以上 500人未満	26.2	16.8	83.2	0.0	73.8	
	50人以上 100人未満	13.6	0.0	100.0	0.0	86.4	
高 校 卒	規 模 計	10.7 (10.7)	19.2 (0.0)	65.9 (100.0)	14.9 (0.0)	89.3 (89.3)	
	500人以上	11.0	33.5	24.3	42.2	89.0	
	100人以上 500人未満	12.8	11.8	88.2	0.0	87.2	
	50人以上 100人未満	8.3	17.9	67.9	14.2	91.7	

- (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	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
役職段階				
係 員	25.6 (23.2)	21.1 (23.7)	3.2 (1.0)	50.1 (52.1)
課 長 級	23.7 (20.7)	20.2 (21.3)	0.5 (1.1)	55.6 (56.9)

- (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	80.8 (77.2)	74.6 (72.9)	13.0 (14.4)	10.9 (8.1)	50.7 (50.4)	6.2 (4.3)	19.2 (22.8)
課 長 級	72.9 (69.7)	66.1 (65.3)	12.4 (13.0)	5.8 (8.2)	47.9 (44.1)	6.8 (4.4)	27.1 (30.3)

- (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	10.2 (13.7)
転 籍	2.5 (3.5)
希 望 退 職 者 の 募 集	1.6 (2.2)
正 社 員 の 解 雇	0.8 (1.5)
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	3.7 (2.3)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.9 (2.7)
残 業 の 規 制	6.7 (7.4)
一 時 帰 休 ・ 休 業	3.4 (4.2)
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.0 (1.0)
賃 金 カ ッ ト	3.3 (3.3)
計	18.5 (26.8)

- (注) 1 平成25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	3.6 (5.5)	4.5 (4.9)
課 長 級	4.2 (4.9)	4.7 (4.3)

- (注) 1 平成25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 () は昨年の数値である。

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)
368,222 円	368,163 円	59 円 (0.02 %)

- (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

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
き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)、特勤勤務手当等、寒冷地手当

別表第 8

民間における特別給の支給状況

区 分		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A_1)	336,434 円
	上半期 (A_2)	335,626 円
特別給の支給額	下半期 (B_1)	682,367 円
	上半期 (B_2)	639,471 円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.03 月分
	上半期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	1.91 月分
年 間 の 平 均		3.94 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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25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25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 全産業の企業規模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1,170事業所

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277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 一般職の職員の給与に関する条例の改正

現行の給料表（医療職給料表(一)を除く。）備考において給料月額に乘じることとする率を100分の98.97（他の職員との権衡上必要と認められる限度において人事委員会が別に定める場合は、その割合）とすること。

② 市町村立学校職員の給与に関する条例の改正

現行の給料表備考において給料月額に乘じることとする率を100分の98.97（他の職員との権衡上必要と認められる限度において人事委員会が別に定める場合は、その割合）とすること。

③ 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

現行の給料表（第2号任期付研究員に適用される給料表を除く。）備考において給料月額に乘じることとする率を100分の98.97とすること。

④ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

現行の給料表備考において給料月額に乘じることとする率を100分の98.97とすること。

⑤ 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。

イ 平成26年4月1日における号給の調整

平成26年4月1日における職員の号給を、平成19年1月1日、平成20年1月1日、平成21年1月1日及び平成22年1月1日における昇給その他号給の決定の状況を考慮して人事委員会規則で定める号給に調整すること。

ウ 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

◎ 受理件数、判定件数等

H25年度 受理件数	前年度からの 繰越件数	判定件数	取下げ、打切 り件数	H26年度 繰越件数
1	0	1	0	0

◎ 主な受理案件の概要

扶養手当返還期間変更要求事件

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

◎ 受理件数、判定件数等

H 2 5 年度 受理件数	前年度からの 繰越件数	判定件数	取下げ、打切 り件数	H 2 6 年度 繰越件数
0	2	2	0	0