

**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27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28年9月9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27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27年度（H27.4.1～H28.3.31）の状況は、全体で退職者1,369人、採用者1,395人となっており、採用が26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	115	121	26	278	127	667
普通退職	34	188	3	69	20	314
勸奨退職	22	50	4	112	8	196
死亡退職	3	7	0	8	1	19
その他	85	39	1	6	42	173
合計	259	405	34	473	198	1,369

#### 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	58	68	0	0	126
		短大卒	0	0	0	0	0
		高校卒	36	2	0	0	38
	警察官	0	0	0	0	170	170
選考	教育職員	0	0	0	383	0	383
	割愛※	8	19	0	131	32	190
	その他	78	293	20	69	28	488
合計		180	382	20	583	230	1,395

※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	
	27年度	28年度						
一般行政	議 会	34	34	0	0	0		
	総務企画	885	890	26	△ 21	5	サミット関係関係会合の対応等	業務執行方法の見直し等
	税 務	282	279	3	△ 6	△ 3	税務の体制強化	業務執行方法の見直し等
	民 生	541	535	13	△ 19	△ 6	少子化対策業務の体制強化等	業務執行方法の見直し等
	衛 生	706	680	9	△ 35	△ 26	県央基幹病院整備業務の増加等	魚沼基幹病院整備業務の進捗等
	労 働	106	103	1	△ 4	△ 3	労政業務の体制強化	業務執行方法の見直し等
	農林水産	1,637	1,630	18	△ 25	△ 7	試験研究機関の体制強化等	業務執行方法の見直し等
	商 工	242	239	2	△ 5	△ 3	団体等派遣職員の増加等	業務執行方法の見直し等
	土 木	1,403	1,370	17	△ 50	△ 33	東日本大震災被災地派遣職員の増加等	災害復旧業務の進捗等
小 計	5,836	5,760	89	△ 165	△ 76			
特別行政	教 育	19,493	19,286	26	△ 233	△ 207	国民体育大会冬季大会の開催準備等	児童・生徒数減に伴う教職員の減等
	警 察	4,699	4,733	34	0	34	警察官増員等	
	小 計	24,192	24,019	60	△ 233	△ 173		
公営企業	病 院	3,744	3,690	300	△ 354	△ 54	診療体制の充実等	県立病院の再編等
	下 水 道	36	38	4	△ 2	2	会計業務の増加等	業務執行方法の見直し
	そ の 他	153	156	3	0	3	発電管理業務の体制強化等	
	小 計	3,933	3,884	307	△ 356	△ 49		
合 計	33,961	33,663	456	△ 754	△ 298			

※ 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 職員の人事評価の状況

### (1) 知事部局、病院局（医療関係職を除く）、企業局、議会事務局、各行政委員（会）事務局及び教育委員会（教員等を除く）の人事評価の概要

平成20年度より職員の人材育成を主たる目的として人事評価（人材育成型評価）を実施しています。

<平成27年度の概要>

- 目的
  - ① 気づき合い高め合う職場風土の醸成
  - ② 職員一人ひとりの役割と責任の明確化
- 内容

評価者	所属長	
対象者	課長級以下の全職員（所属長、臨時的任用職員は除く）	
評価期間	平成27年4月1日から平成28年3月31日までの1年間	
評価方法	・ 評価項目と着眼点に基づき5段階の絶対評価	
	実績評価	能力評価
	評価者は、対象者が設定した目標等に基づき、対象者が職務を遂行するにあたり挙げた実績を評価	評価者は、あらかじめ設定された評価項目ごとに、対象者が職務を遂行するにあたり発揮した能力を評価
	・ 評価基準・評価方法を職員に公開し、評価結果をフィードバックすることにより透明性・納得性を向上	

### (2) 教育委員会（教員等）の人事評価の概要

平成20年度より教員の人材育成を主たる目的として人事評価（教員評価）を実施しています。

<平成27年度の概要>

- 目的
  - ① 教員の資質能力の一層の向上や人材育成
  - ② 学校の活性化・学校の教育力の向上
- 内容

評価者	教育長・校長等		
対象者	全ての教職員（講師等は除く）		
評価期間	平成27年4月1日から平成28年3月31日までの1年間		
評価方法	・ 目標設定項目と評価基準に基づき絶対評価		
	実績評価 (5段階)	能力評価 (5段階)	意欲評価 (3段階)

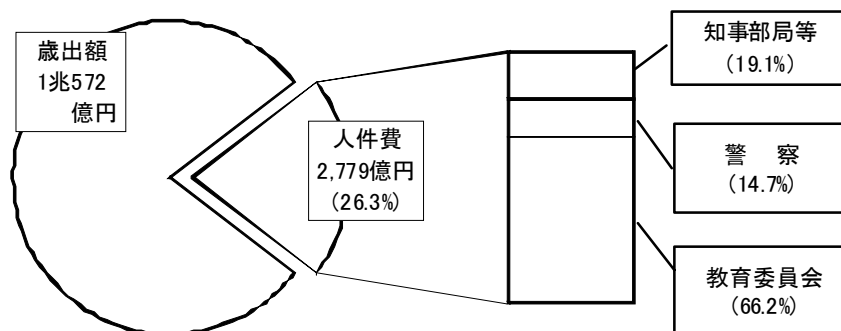
<p>評価者は、対象者が設定した自己目標の達成状況及びその取組状況の過程を対象として評価</p>	<p>評価者は、日常の職務状況を通じて発揮された能力及びその取組状況の過程を対象として評価</p>	<p>評価者は、対象者が設定した自己目標達成への取組姿勢や態度及び学校教育目標達成等への自己の役割や職責に対する認識の程度及びその取組状況を対象として評価</p>
<p>・ 評価基準・評価方法を教職員に公開し、評価結果をフィードバックすることにより透明性・納得性を向上</p>		

### 3 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27年度普通会計決算)



※ 人件費には、一般職員及び特別職(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27年度	平成28年度
一般行政職	大学卒	183,300円	183,300円
	高校卒	149,000円	149,000円
警察職	大学卒	216,900円	216,900円
	高校卒	177,200円	177,200円
小・中学校教育職	大学卒	204,700円	204,700円
	短大卒	182,300円	182,300円
高等学校教育職	大学卒	204,700円	204,700円
技能労務職	高校卒	146,700円	146,700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27年度		平成28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	333,646円	43.2歳	333,077円	43.2歳
警察職	323,581円	39.2歳	321,687円	38.8歳
小・中学校教育職	380,977円	44.6歳	378,455円	44.6歳
高等学校教育職	399,179円	45.9歳	399,499円	46.4歳
技能労務職	355,575円	51.8歳	351,479円	52.6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27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	266,160 円	366,009 円	397,702 円	416,825 円
	高 校 卒	219,088 円	307,033 円	360,077 円	384,912 円
警 察 職	大 学 卒	291,213 円	396,297 円	409,025 円	409,809 円
	高 校 卒	253,990 円	352,686 円	393,361 円	405,456 円
小・中学校教育職	大 学 卒	314,519 円	398,119 円	415,493 円	427,072 円
	短 大 卒	290,810 円	383,717 円	408,708 円	419,980 円
高等学校教育職	大 学 卒	305,060 円	405,575 円	426,148 円	437,393 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	— 円	353,481 円	369,793 円

(平成28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	266,328 円	362,977 円	392,160 円	414,180 円
	高 校 卒	220,442 円	313,115 円	356,857 円	368,701 円
警 察 職	大 学 卒	291,991 円	386,060 円	390,865 円	415,867 円
	高 校 卒	258,869 円	351,718 円	387,517 円	403,759 円
小・中学校教育職	大 学 卒	312,498 円	395,376 円	414,614 円	424,055 円
	短 大 卒	283,192 円	381,946 円	405,669 円	417,108 円
高等学校教育職	大 学 卒	307,875 円	402,777 円	423,424 円	435,312 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	302,633 円	351,952 円	368,073 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、該当者3人未満もしくは該当する職員がない区分です。

(6) 手当の種類とその内容 (主なもの)

(平成27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

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27年度	4,467,354 千円	150,017 円
	平成26年度	4,627,425 千円	154,104 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27年度)		59.6 %
	支給対象職員1人当たり平均支給年額(平成27年度)		95,900 円
	手当の種類(手当数)		43
	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・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。

その他

期末・勤勉手当		期末手当	勤勉手当
	6月期	1.225 月分 (0.65)	0.75 月分 (0.35)
	12月期	1.375 月分 (0.80)	0.85 月分 (0.40)
	計	2.60 月分 (1.45)	1.60 月分 (0.75)
		職制上の段階、職務の級等による加算措置	

※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。

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)
-------	--

退職手当	支給率	自己都合	定年・勸奨	
	勤続20年	20.445 月分	25.55625 月分	
	勤続25年	29.145 月分	34.5825 月分	
	勤続35年	41.325 月分	49.590 月分	
	最高限度	49.590 月分	49.590 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27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	3,668 千円	22,570 千円	21,816 千円
	警察官	575 千円	21,943 千円	21,685 千円
	教育公務員	6,548 千円	23,091 千円	22,627 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 27 年度	職 員 数	1 人	34 人	34 人	271 人	1,270 人
	構 成 比	0.0 %	0.5 %	0.5 %	4.4 %	20.5 %
平成 28 年度	職 員 数	1 人	31 人	32 人	269 人	1,294 人
	構 成 比	0.0 %	0.5 %	0.5 %	4.4 %	21.2 %

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 27 年度	職 員 数	353 人	2,067 人	802 人	568 人	803 人	6,203 人
	構 成 比	5.7 %	33.3 %	12.9 %	9.2 %	13.0 %	100.0 %
平成 28 年度	職 員 数	336 人	2,002 人	807 人	571 人	757 人	6,100 人
	構 成 比	5.5 %	32.8 %	13.3 %	9.4 %	12.4 %	100.0 %

※ 本表の職員数は、総務省の地方公務員給与実態調査の14表に該当する職員の数です。(再任用職員及び技能労務職給料表適用者を除く。)

(8) 主な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	H27	1,241,000円	971,000円	961,000円	841,000円	771,000円
	H28	1,246,000円	975,000円	965,000円	844,000円	774,000円
期末手当 支給割合	H27	6月期 1.475月分		12月期 1.675月分		計 3.15月分
	H28	6月期 1.50月分		12月期 1.65月分		計 3.15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。

#### 4 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
673,033日	203,240日	18,918人	11日	30.2%

(※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	2	0	0	1	0	0	1
女性	30	5	6	7	2	1	9
合計	32	5	6	8	2	1	10

## 5 職員の休業に関する状況

### (1) 育児休業等の取得状況

#### ① 育児休業

(単位：人)

	取得者 数合計	育児休業承認期間別内訳					
		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	26	23	2	0	0	0	1
女性	516	4	94	143	117	43	115
合計	542	27	96	143	117	43	116

※ 平成27年度に新たに育児休業を取得した職員

#### ② 部分休業

(単位：人)

	取得者 数合計	部分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	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超
男性	6	5	0	0	0	0	1
女性	128	78	13	5	15	15	2
合計	134	83	13	5	15	15	3

※ 平成27年度に新たに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。

平成27年度に新たに休業を取得した職員：なし

### (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27年度に新たに休業を取得した職員：なし

#### (4) 配偶者同行休業の取得状況

配偶者同行休業は、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在する配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするために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。

(単位：人)

	取得者 数合計	配偶者同行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	0	0	0	0
女 性	5	0	4	1
合 計	5	0	4	1

※ 平成27年度に新たに配偶者同行休業を取得した職員

#### (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27年度に新たに休業を取得した職員：なし

## 6 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	289	0	289
職に必要な適格性を欠く場合	0	1	0	0	1
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	1	289	0	290

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	1

#### 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	158	6	164
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0
条例で定める事由の場合	0	0	0
合計	158	6	164

### (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	7	0	1	11	19	13
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	0	1	1	25
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	5	5	5	15	28
合計	7	5	6	17	35	66

※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	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
一般服務違反等関係						
守秘義務違反	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	1	1	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
休暇の不正利用・虚偽申請	0	0	0	0	0	0
職場内秩序びん乱	0	0	1	0	1	1
セクシュアル・ハラスメント	0	1	0	0	1	1
教職員による児童生徒に対する非違行為	0	1	1	1	3	2
通常業務処理不適正	0	0	1	1	2	4
公金官物処理不適正	0	0	0	3	3	3
その他	0	1	2	0	3	12
小計	0	3	5	6	14	23
公務外非行関係						
傷害・暴行の刑法違反	0	0	0	0	0	2
金銭・異性関係等の非行	0	0	0	0	0	5
その他	1	0	0	0	1	1
小計	1	0	0	0	1	8
収賄等関係						
収賄	0	0	0	0	0	0
横領	1	0	0	0	1	0
その他	2	0	0	0	2	0
小計	3	0	0	0	3	0
交通事故・交通法規違反						
職務遂行中	0	0	0	2	2	0
職務行為中以外	3	2	1	6	12	18
小計	3	2	1	8	14	18
うち飲酒運転	3	1	0	0	4	0
本人の行為(上記合計)	7	5	6	14	32	49
監督責任	0	0	0	3	3	17
合 計	7	5	6	17	35	66

(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
収賄による場合	0	0	0	0	0
横領による場合	0	0	0	0	0
傷害・暴行による場合	0	0	2	0	2
道路交通法違反による場合					
職務遂行中	0	0	0	0	0
職務遂行中以外	0	1	19	0	20
小計	0	1	19	0	20
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	1	21	0	22

7 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。)
	「選挙における職員のサービス規律の確保等」に関する通達	文書回覧	統一地方選挙 (教育委員会のみ。知事部局等は旧年度中。)
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	幹部による指示及び文書回覧	(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。)



## 8 職員の退職管理の状況

### (1) 再就職に係る規制

平成28年4月1日施行の改正地方公務員法において、再就職規制に関する規定が新たに定められました。県では、改正地方公務員法に定めるもののほか、「職員の退職管理に関する条例」や「新潟県職員の再就職の取扱いに関する要綱」により、職員の退職管理の適正化を図っています。主な内容は以下のとおりです。

#### ① 再就職者による働きかけの禁止

退職後に再就職した再就職者に対し、再就職先に関する契約・処分等に関して、退職後2年間、現役職員に対する働きかけを禁止

#### ② 再就職の自粛等

ア 退職後2年間、民間企業（出資法人除く）の役員就任を自粛（全職員）

イ 退職後2年間、民間企業（出資法人除く）への再就職を自粛（課長級以上の職員。ただし、事前に承認を受けた場合を除く。）

ウ 電力会社への再就職を自粛（原子力安全行政所管部署の管理職経験のある職員）

#### ③ 再就職情報の届出等

ア 管理又は監督の地位にある職員の職として人事委員会規則で定めるものに就いている職員であった者は、退職後に再就職した場合、退職後2年間、退職時の任命権者に対し、再就職情報を届出

イ 退職後に再就職を予定している職員は、在職中に誓約書を提出

#### ④ 働きかけ規制違反の監視

ア 現役職員が再就職者から働きかけを受けた場合、人事委員会に届け出ることを義務づけ

イ 任命権者は、働きかけ規制違反の疑いを把握した場合、違反行為について調査を実施し、調査結果について人事委員会に報告

#### ⑤ 再就職状況の公表

再就職の透明性確保のため、退職者の再就職状況を公表

※ ②、③イ、⑤については、教職員及び警察本部の職員を除く。

(2) 再就職者の状況

平成27年度末退職者の再就職状況（H28.4.1現在）は以下のとおりです。

区分	事務	専門	用員	教育職員	警察官	合計
県以外の団体等への再就職者数	26	99	0	7	22	154
県出資法人	1	5	0	0	0	6
公益団体等	25	78	0	7	14	124
民間企業等	0	16	0	0	8	24
県への任用	42	41	23	54	66	226
再任用職員	34	34	17	54	31	170
再雇用嘱託員	8	7	6	0	35	56
合計	68	140	23	61	88	380

## 9 職員の研修の状況

### (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。	191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。	63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。	12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。	97人
認定看護師養成研修	日本看護協会看護研修センターや日本看護協会が認定した認定看護師教育機関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。	5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。	20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。	78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。	5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。	295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。	342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、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（園）長としての資質能力の向上を図る。	135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、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。	51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。	342人
部門別任用科	特定の部門で必要な専門的知識及び技術を修得する。	153人
専科	職務執行に必要な専門知識及び技能を修得する。	830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

## 10 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
	がん検診	婦人検診、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
	特定健康診査・特定保健指導	特定健康診査、特定保健指導
	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	老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金等
	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	26年度末 未認定件数	27年度中 申請件数	27年度中認定状況				27年度末 未認定件数
			公務上	公務外	取下げ	計	
公務災害	19	297	282	5	0	287	29
通勤災害	3	19	18	0	0	18	4
合計	22	316	300	5	0	305	33

## 11 その他

### ○ 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27年度は、133人が疾病等による勤務成績不良と判定されました。

## 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27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 A・B	585	449	51	44
	警察行政	79	64	13	11
	福祉行政	86	79	13	11
	総合土木	60	48	21	20
	林業	24	22	7	7
	農業	41	38	7	7
	水産	8	8	2	2
	建築	16	12	2	2
	環境	22	16	2	2
	電気	14	9	5	5
	保健師	15	12	4	4
	薬剤師（行政）	13	11	4	3
	司書	33	26	1	1
	科学捜査（科学）	14	11	1	1
	交通工学	6	6	1	1
小 計	1,016	811	134	121	
大学卒業 程度：U ・Iター ン型民間 企業等職 務経験者	一般行政	135	120	4	3
	福祉行政	6	5	3	2
	総合土木	11	9	3	3
	林業	2	2	1	1
	農業	8	8	2	2
	環境	8	7	0	—
	保健師	0	—	—	—
	小 計	170	151	13	11

(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	司書	12	12	1	1
	小 計	12	12	1	1
高校卒業 程度	一般事務	37	30	2	1
	警察事務	68	60	6	5
	総合土木	13	12	3	1
	小 計	118	102	11	7
警察官 A	男性警察官	695	579	133	89
	男性警察官 (武道)	4	4	1	1
	女性警察官	143	107	20	11
	女性警察官 (武道)	0	—	—	—
	小 計	842	690	154	101
警察官 B	男性警察官	527	463	69	61
	女性警察官	103	97	14	14
	小 計	630	560	83	75
市町村立 小中特別 支援学校 事務職員	学校事務職員 A	195	174	36	16
	学校事務職員 B	142	93	4	4
	小 計	337	267	40	20
合 計		3,125	2,593	436	336

## (2) 職員採用試験（選考考査）の実施状況（平成27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	職業訓練指導員（建築系）	4	4	1	1
	醸造	6	6	1	1
	文化財調査員	14	11	1	1
	福祉行政（身体障害者）	1	1	0	—
	農業（身体障害者）	0	—	—	—
	美術学芸員（西洋美術）	31	23	1	1
	小 計	56	45	4	4
短大卒業 程度相当	司書（身体障害者）	3	3	0	—
	小 計	3	3	0	—
高校卒業 程度相当	自動車整備士	13	13	1	1
	船舶乗組員（通信）	3	1	1	1
	一般事務（身体障害者）	48	44	5	5
	総合土木（身体障害者）	0	—	—	—
	航空整備士	2	2	1	1
	船舶乗組員（航海士）	3	3	1	1
	小 計	69	63	9	9
その他	警察官（再採用）	7	6	0	—
	警察官（身体障害者）	1	1	0	—
	小 計	8	7	0	—
合 計		136	118	13	13



## 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27年10月13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27年4月1日現在で実施した「平成27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6,460人、警察官4,041人、県立学校職員4,778人、市町村立学校職員13,163人、計28,442人となっている。また、その平均年齢は43.7歳、平均経験年数は21.4年、男女別構成は男61.0%、女39.0%、学歴別構成は大学卒79.9%、短大卒7.8%、高校卒12.3%、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366,841円、扶養手当8,986円、地域手当2,123円、その他の手当17,102円、計395,052円となっており、昨年と比べ0.4%の上昇を示している。

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43.3歳、平均経験年数21.5年）の平均給与月額は、給料339,453円、扶養手当9,902円、地域手当2,291円、その他の手当18,313円、計369,959円となっており、昨年と比べ0.6%の上昇を示している。

#### 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等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,146事業所のうちから、275事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成27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76種類の職務に従事する者8,370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。

その主な調査結果の概要は、次のとおりである。

##### 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23.3%（昨年23.4%）、高校卒で11.5%（同12.9%）となっているが、そのうち大学卒で75.1%（同80.9%）、高校卒で67.3%（同83.5%）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1.7%（同0.0%）、高校卒で0.0%（同0.0%）となっている。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で23.2%（同19.1%）、高校卒で32.7%（同16.5%）と昨年に比べて増加している。

##### 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34.0%（昨年34.4%）と昨年とほぼ同様となっており、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）と昨年と同様となっている。

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86.0%（昨年85.5%）と昨年とほぼ同様となっている。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27.2%（同20.8%）と昨年に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は2.2%（同1.8%）と昨年とほぼ同様となっている。

### 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4に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を543円（0.15%）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5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6に示すとおりであって、平均給与月額4.19月分に相当しており、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間の平均支給月数（4.10月）が民間事業所の特別給を0.09月分下回っている。

### 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0.6%の上昇、全国でも0.6%の上昇となっている。

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165,900円、189,090円及び212,270円となっている。

### ⑤ 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月6日、一般職国家公務員の給与等について報告を行い、併せて給与等の改定について勧告を行った。

### ⑥ 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勧告の概要は、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 職員の給与の改定

##### (ア) 給料表

民間給与と比較を行っている行政職給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、引上げ改定を行うこととする。

改定内容は、初任給を含む若年層に重点を置いた引上げを行った人事院勧告を踏まえ、民間との間に相当の差が生じている初任給を2,500円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。

その他については、給与制度の総合的見直しにより高齢層における公民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円引き上げを基本とする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行うこととする。

##### (イ) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の人材確保や処遇改善を図るため、人事院勧告に準じて改定し、本年4月に遡及して実施すること

とする。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.20月分とする。支給月数の引上げ分は、国の取扱いや民間の特別給の支給状況等を参考に、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成28年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

(エ) 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、国及び他の都道府県の実況等を踏まえながら、引き続き、支給水準の在り方について検討を進めていくこととする。

(オ) 特殊勤務手当

特殊勤務手当のうち、爆発物容疑物件に係る作業に対する爆発物処理等作業手当については、他の都道府県の実況等を考慮し、所要の措置を講ずることが適当と考える。

また、その他の手当についても、任命権者において、国及び他の都道府県の実況等を注視し、必要に応じて見直しを検討する必要がある。

イ 給与制度の総合的見直し

(ア) 給与制度の総合的見直しの概要

昨年、人事院は、国家公務員給与における諸課題に対応するため、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告した。

本委員会は、昨年の勧告時において、国の給与制度との均衡、本県の実情及び民間給与との均衡といった観点から、本県職員の平成27年度以降の給与制度の在り方については、国の給与制度の総合的見直しの内容に準じて実施することが適当と判断し、措置すべき事項及び実施時期を示し、本年4月から本格的に実施しているところである。今後、諸手当の見直し等について、段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしている。

(イ) 平成28年度において実施する事項

平成28年度においては、職員の在職状況等を踏まえ、以下の施策について所要の措置を講ずることとする。

なお、昨年の報告において、本年4月の公民較差の状況や他の都道府県の動向等を考慮して改めて判断することとしていた昇給号給数の抑制については、実施しないこととする。

a 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の県内の地域に在勤する職員に支給する地域手当の支給割合については、1.0%とする。

なお、同期間における東京都の特別区、大阪市等県外の地域に在勤する職員及び医療職給料表(一)適用職員等に支給する地域手当の支給割合については、県内の地域に在勤する職員に支給する地域手当の支給割合に準じて、段階的に引き上げることとする。

b 単身赴任手当の支給額の改定

単身赴任手当については、人事院勧告に準じて、基礎額及び加算額を改定することとする。

(ウ) 昇給制度の見直し

昇給制度については、人事院が50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑えるため、55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給を停止するよう勧告を行い、平成26年1月1日から実施されている。

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の考えの下、これまで50歳台後半層の公民の給与差の状況等を見極めながら、見直しについて検討を継続してきたところ、一昨年以來、50歳台後半層の給与は民間を上回りその差が拡大傾向にあること及び他の都道府県において3分の2以上が既に改正していること等から、当該職員の給与水準の上昇を抑制するため、国に準じて昇給制度を改正するのが適当と考えるが、昨年報告したとおり、給与制度の総合的見直しにおける給料表の引下げによる影響等を考慮し、今回も改正を見送ることとする。

#### ウ 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は、平成23年度は、東日本大震災等の復旧作業等に伴い増加し、平成24年度は、復旧作業の進展等により縮減したものの、平成25年度以降は、若干の増減はあるがほぼ横ばいの状況である。

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、職員の健康保持はもとより、ワーク・ライフ・バランス、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、国家公務員におけるフレックスタイム制は、研究職等の一部の職員のみを導入されていたところ、人事院は、本年8月、公務能率の一層の向上、職員の仕事と育児や介護等との両立の推進及び人材確保に資するとして、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充すること等を勧告した。

本県においては、研究職等においてもフレックスタイム制は導入しておらず、その導入に当たっては、検討すべき様々な課題があると考えられる。また、地方公務員法に則り、職員の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の都道府県との間に権衡を失することのないよう、その動向にも留意していく必要がある。

##### (イ) 職員の健康管理等

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。

さらに、平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、事業者が常時使用する労働者に対して医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に応じて本人からの申出による面接指導の実施を義務付けること等を内容とするストレスチェック制度が創設されたところであり、このストレスチェック制度については、心の不調者の発生防止に資するものであることから、制度の趣旨に即しこれを着実に実施することが求められる。

また、セクシュアル・ハラスメントやいわゆるパワー・ハラスメント等

のハラスメントの防止については、これまでも任命権者において指針や要綱を定め、職員の意識啓発、相談窓口の設置、研修の実施等様々な対策に取り組んでいるところであるが、今後とも引き続き、ハラスメントの発生防止に向けて、これらの対策を継続的に実施していく必要がある。

## エ 公務運営の改善

### (ア) 能力・実績に基づく人事管理

平成28年4月1日から施行される地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）では、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、これまでの勤務評定に代わり、人事評価を任用、給与、分限その他人事管理の基礎として活用することが法律上明記されたところである。

本県においても、改正法の趣旨に則った人事評価制度を導入し、その活用がなされるよう取り組む必要がある。

### (イ) 有為な人材の確保・育成

行政課題に迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、有為な人材の確保や育成が重要である。職員採用をめぐる環境は、景気動向を反映した民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口の減少などの影響により厳しさを増していることから、引き続き、人材確保の方策や採用制度について研究・検討を行う必要がある。

また、職員が能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが重要であることから、今後も人材育成及び能力開発のための取組を積極的に進めていく必要がある。

さらに、本県においては、採用者に占める女性の割合は増加傾向にあるとともに、女性職員の登用が積極的に進められてきたところであるが、男女共同参画の推進の観点や、本年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、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の確保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職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について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 高齢期における職員の雇用問題

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、本県においては、平成26年度から、職域の拡大や短時間勤務の運用等、再任用制度の活用の拡大等の措置がなされたところである。

来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、定年退職から年金支給開始まで最長2年間となることにより、再任用希望者の増加が見込まれることから、再任用職員の能力及び経験を活用できる職務及び配置について、引き続き検討していく必要がある。

なお、昨年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則

において、政府は、平成28年度までに、平成23年に人事院が行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえつつ、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するとされていることから、本県においても、引き続き、国における制度改正等の検討の動向を注視していく必要がある。

再任用職員の給与水準については、人事院は、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしており、本県においても、人事院における検討状況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、検討を進めていくこととする。

#### 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。

本年の勧告は、公民給与の較差を解消するための給料表の引上げと期末手当・勤勉手当の引上げ等に加えて、給与制度の総合的見直しに伴う諸手当の改定を行う内容となった。

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	23.3 (23.4)	23.2 (19.1)	75.1 (80.9)	1.7 (0.0)	76.7 (76.6)
	500人以上	24.9	47.0	53.0	0.0	75.1
	100人以上 500人未満	27.8	16.8	80.1	3.1	72.2
	50人以上 100人未満	13.0	0.0	100.0	0.0	87.0
高校卒	規模計	11.5 (12.9)	32.7 (16.5)	67.3 (83.5)	0.0 (0.0)	88.5 (87.1)
	500人以上	11.0	40.5	59.5	0.0	89.0
	100人以上 500人未満	14.1	32.9	67.1	0.0	85.9
	50人以上 100人未満	7.4	20.0	80.0	0.0	92.6

(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：%)

役職段階	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
	係員		34.0 (34.4)	21.1 (21.9)	0.0 (0.0)
課長級		29.8 (30.0)	19.7 (20.6)	0.4 (0.0)	50.1 (48.8)

(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	90.3 (90.0)	86.0 (85.5)	27.2 (20.8)	2.2 (1.8)	56.7 (62.9)	3.5 (4.5)	9.7 (10.0)
課長級	85.5 (82.1)	80.7 (78.5)	23.4 (20.1)	2.2 (1.3)	55.0 (57.1)	4.1 (3.6)	14.5 (17.9)

(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 ( ) は去年の数値である。

別表第4

## 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)
370,502 円	369,959 円	543 円 (0.15%)

(注) 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。

別表第5

## 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6

## 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
	平均所定内給与月額	下半期 ( A <sub>1</sub> )	
	上半期 ( A <sub>2</sub> )	349,864 円	
特別給の支給額	下半期 ( B <sub>1</sub> )	737,362 円	
	上半期 ( B <sub>2</sub> )	729,529 円	
特別給の支給割合	下半期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )	2.10 月分	
	上半期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )	2.09 月分	
年 間 の 平 均			4.19 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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4.10月である。

注 「平成27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27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1,146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275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及び市町村立学校職員の給与に関する条例の改正

#### ア 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

#### イ 諸手当

##### (ア) 初任給調整手当

a 医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師等に対する支給月額を413,300円とすること。

b 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額を50,500円とすること。

##### (イ) 勤勉手当

###### a 平成27年12月期の支給割合

###### (a) (b)以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.85月分(再任用職員にあっては、0.4月分)とすること。

###### (b) 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分(再任用職員にあっては、0.5月分)とすること。

###### b 平成28年6月期以降の支給割合

###### (a) (b)以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.8月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.375月分)とすること。

###### (b) 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.475月分)とすること。

### ② 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

#### ア 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

#### イ 期末手当

##### (ア) 平成27年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

##### (イ) 平成28年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.575月分とすること。

### ③ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

#### ア 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

#### イ 特定任期付職員の期末手当

##### (ア) 平成27年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

##### (イ) 平成28年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.575月分とすること。

④ 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、①のイの(イ)の a、②のイの(ア)及び③のイの(ア)については平成27年12月1日から、①のイの(イ)の b、②のイの(イ)及び③のイの(イ)については平成28年4月1日から実施すること。

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

H27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	H28年度 繰越件数
1	0	1	0	0

◎ 主な受理案件の概要

法律及び条例に基づかない給与控除に関する措置要求

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

H27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	H28年度 繰越件数
2	0	0	0	2

◎ 主な受理案件の概要

懲戒免職処分に関する不服申立て等