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、令和元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。

令和２年９月18日

新潟県知事　　花　角　　英　世

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、令和元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

令和元年度（H31.4.1～R2.3.31）の状況は、全体で退職者1,546人、採用者1,664人となっており、採用が118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	106	142	47	421	89	805
普通退職	42	165	6	107	37	357
勧奨退職	14	30	4	141	8	197
死亡退職	4	1	1	18	3	27
その他	54	46	0	10	50	160
合　計	220	384	58	697	187	1,546

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	64	98	0	0	0	162
		短大卒	0	0	0	0	0	0
		高校卒	29	8	0	0	0	37
	警察官		0	0	0	0	135	135
選考	教育職員		0	0	0	579	0	579
	割愛※		6	8	0	141	29	184
	その他		105	256	24	156	26	567
合　計			204	370	24	876	190	1,664

※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 元年度	職員数 2年度	増員数	減員数	差引	主な増員理由	主な減員理由
一般行政	議会	35	35	0	0	0		
	総務企画	883	845	22	△ 60	△ 38	総務企画業務の体制強化等	国民文化祭及び全国障害者芸術・文化祭の終了
	税務	278	280	7	△ 5	2	税務業務の体制強化等	業務執行方法の見直し等
	民生	527	518	18	△ 27	△ 9	児童相談所の体制強化等	障害者入居施設の民営化等
	衛生	677	678	9	△ 8	1	衛生業務の体制強化等	業務執行方法の見直し等
	労働	100	92	1	△ 9	△ 8	労政業務の体制強化	業務執行方法の見直し等
	農林水産	1,609	1,585	4	△ 28	△ 24	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	240	237	2	△ 5	△ 3	商工業務の体制強化等	業務執行方法の見直し等
	土木	1,335	1,330	32	△ 37	△ 5	R1災害対応業務の増加等	災害復旧業務の進捗等
	小計	5,684	5,600	95	△ 179	△ 84		
特別行政	教育	14,854	14,647	1	△ 208	△ 207	インターハイの開催準備	児童・生徒数減に伴う教職員の減等
	警察	4,769	4,748	0	△ 21	△ 21		警察官等の採用辞退に伴う減
	小計	19,623	19,395	1	△ 229	△ 228		
公営企業	病院	3,631	3,595	44	△ 80	△ 36	診療体制の充実等	患者数減に伴う減等
	下水道	38	36	0	△ 2	△ 2		業務執行方法の見直し
	その他	174	180	13	△ 7	6	県立看護専門学校の設立等	県立看護専門学校の設立準備業務の終了
	小計	3,843	3,811	57	△ 89	△ 32		
合計		29,150	28,806	153	△ 497	△ 344		

※ 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

○　地方公務員法に基づき、任命権者ごとに、一般職の職員を対象に人事評価を実施しています。
○　評価の結果は給与、任用等人事管理の基礎として活用しています。

	人事評価の項目 評価の基準	評価期間	評価の手順
知事部局 病院局 企業局 議会事務局 各行政委員(会) 教育委員会 警察本部	○実績評価及び能力評価の２面で評価を実施※１ ○実績評価：評価者は、被評価者が設定した目標等に基づき、被評価者が職務を遂行するにあたり挙げた実績を評価 ○能力評価：評価者は、あらかじめ設定された評価項目ごとに、被評価者が職務を遂行するにあたり発揮した能力を評価 ○実績評価及び能力評価ともに５段階の絶対評価	○４月１日より翌年３月31日※２ ○年２回（前期：４月１日～９月30日、後期：10月1日～翌年３月31日）評価を実施	○人事評価の項目、評価の基準をあらかじめ職員に明示 ○被評価者は期首に目標を設定 ○被評価者は期末に自己評価を実施し評価者に報告 ○評価者は被評価者の自己評価も踏まえ評価を実施 ○評価者は被評価者に対して評価結果を原則開示※３ ○評価結果に対する苦情処理の仕組みを設置

※１　県立学校及び市町村立学校に勤務する教員並びに市町村立学校に勤務する学校栄養職員及び事務職員は、実績評価、能力評価に加えて意欲評価を実施。
　警察本部は、実績評価を業績評価という。
※２　警察本部は10月１日より翌年９月30日
※３　警察本部は原則非開示

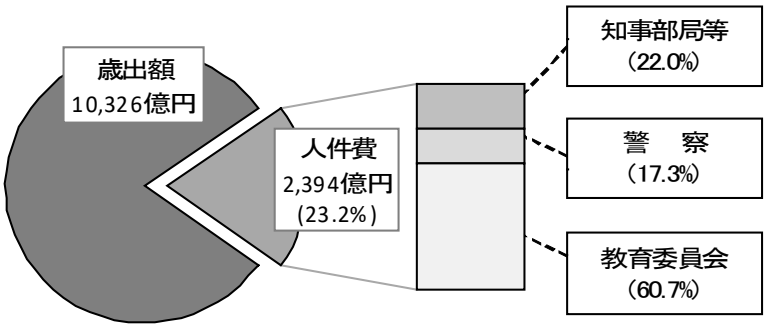
３　職員の給与の状況

(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。

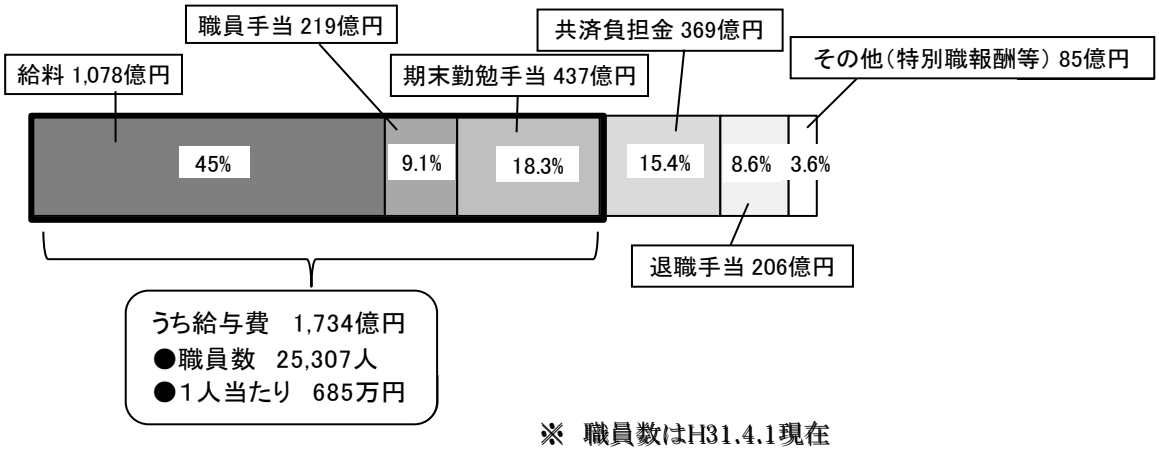
なお、現下の厳しい財政状況を考慮し、令和元年11月から臨時的な給与削減を実施しています（詳しくは「(10)給与の削減措置」をご覧ください)。

(2) 人件費率　　（令和元年度普通会計決算）



※ 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) 人件費の内訳　　（令和元年度普通会計決算）



※ 職員数はH31.4.1現在

(4) 初任給

（各年度４月１日現在）

区分		令和元年度	令和２年度
一般行政職	大学卒	188,700円	188,700円
	高校卒	154,900円	154,900円
警察職	大学卒	222,900円	222,900円
	高校卒	183,700円	183,700円
小・中学校教育職	大学卒	210,800円	210,800円
	短大卒	188,600円	188,600円
高等学校教育職	大学卒	210,800円	210,800円
技能労務職	高校卒	152,700円	152,700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。

(5) 平均給料月額

（各年度４月１日現在）

区分	令和元年度		令和２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	333,454　円	43.8　歳	328,486　円	43.8　歳
警察職	322,173　円	38.7　歳	320,825　円	38.8　歳
小・中学校教育職	366,686　円	43.3　歳	359,923　円	43.1　歳
高等学校教育職	403,622　円	48.2　歳	401,417　円	48.8　歳
技能労務職	346,967　円	54.0　歳	338,172　円	54.3　歳

※１　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。
※２　令和２年度の平均給料月額は、給与削減後の額です（以下、同様）。

(6) 学歴や経験年数による平均給料月額

令和元年度　　（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	268,313 円	362,669 円	388,786 円	408,473 円
	高校卒	225,323 円	315,850 円	354,335 円	375,461 円
警察職	大学卒	289,029 円	393,474 円	407,375 円	409,842 円
	高校卒	257,486 円	347,519 円	394,317 円	403,337 円
小・中学校教育職	大学卒	316,886 円	395,256 円	418,105 円	423,373 円
	短大卒	287,477 円	379,028 円	410,483 円	418,961 円
高等学校教育職	大学卒	311,191 円	400,680 円	426,482 円	433,350 円
技能労務職	高校卒	－ 円	－ 円	351,080 円	372,000 円

令和２年度　　（令和2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	268,041 円	356,439 円	384,246 円	396,737 円
	高校卒	227,690 円	281,551 円	353,014 円	369,545 円
警察職	大学卒	288,028 円	388,514 円	406,573 円	406,669 円
	高校卒	259,431 円	339,395 円	388,192 円	402,926 円
小・中学校教育職	大学卒	315,189 円	390,683 円	410,525 円	417,482 円
	短大卒	－ 円	370,491 円	402,295 円	414,156 円
高等学校教育職	大学卒	311,373 円	399,830 円	421,433 円	426,281 円
技能労務職	高校卒	－ 円	－ 円	－ 円	368,042 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いない区分です。

(7) 手当の種類とその内容（主なもの）

（平成31年4月1日現在）

毎月決まって支給

扶養手当	配偶者、父母等	各　6,500円
	子	各　10,000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30年度	4,607,120　千円	181,511　円
令和元年度	4,635,763　千円	183,181　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（令和元年度）		57.3　%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（令和元年度）		92,572　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・犯罪捜査手当・教育業務連絡指導手当・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	1.3　月分 (0.725)	0.925　月分 (0.45)
12月期	1.3　月分 (0.725)	0.925　月分 (0.45)
計	2.60　月分 (1.45)	1.85　月分 (0.90)
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。

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・勧奨
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	47.709　月分	47.709　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)

令和元年度退職者1人当たり平均支給額

	自己都合	定　年	勧　奨
一般職員	3,027　千円	21,686　千円	21,547　千円
警察官	2,126　千円	21,790　千円	21,513　千円
教育公務員	4,554　千円	22,465　千円	21,694　千円

(8) 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
令和元年度	職　員　数	1 人	26 人	42 人	248 人	1,322 人
	構　成　比	0.0 %	0.4 %	0.7 %	4.3 %	22.8 %
令和２年度	職　員　数	0 人	28 人	42 人	248 人	1,295 人
	構　成　比	0.0 %	0.5 %	0.7 %	4.3 %	22.4 %

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	
令和元年度	職　員　数	214 人	1,939 人	789 人	515 人	711 人	5,807 人
	構　成　比	3.7 %	33.4 %	13.6 %	8.9 %	12.2 %	100.0 %
令和２年度	職　員　数	236 人	1,877 人	785 人	548 人	713 人	5,772 人
	構　成　比	4.1 %	32.5 %	13.6 %	9.5 %	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。（再任用職員を除く。）

(9) 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	令和元年度	1,276,000円	999,000円	989,000円	865,000円	792,000円
	令和２年度	1,020,800円	849,150円	890,100円	778,500円	712,800円
期末手当支給割合	令和元年度	6月期 1.675月分　12月期 1.675月分　計 3.35月分				
	令和２年度	6月期 1.675月分　12月期 1.675月分　計 3.35月分				

※１　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。

※２　令和２年度の給料・報酬月額は、給与削減後の額です。

(10) 給与の削減措置

現下の厳しい財政状況を考慮し、削減措置を行っています。

<table>
<tr><th colspan="3" rowspan="2">区分</th><th colspan="6">削減率</th><th rowspan="2">措置期間</th></tr>
<tr><th>給料・報酬月額</th><th>給料月額</th><th>地域手当</th><th>期末手当</th><th>管理職手当</th><th>期末・勤勉手当</th></tr>
<tr><td rowspan="3">特別職</td><td colspan="2">知事</td><td>20%</td><td>20%</td><td>－</td><td>20%</td><td>－</td><td>－</td><td>R元.11.1～R6.3.31</td></tr>
<tr><td colspan="2">副知事、教育長、常勤監査委員、地方公営企業管理者</td><td>15%</td><td>15%</td><td>－</td><td>15%</td><td>－</td><td>－</td><td>R元.11.1～R6.3.31</td></tr>
<tr><td colspan="2">議長、副議長、議員</td><td>10%</td><td>10%</td><td>－</td><td>10%</td><td>－</td><td>－</td><td>R元.11.1～R5.4.29</td></tr>
<tr><td rowspan="4">一般職</td><td colspan="2">部長級職員</td><td>10%</td><td>8.5%</td><td>給料月額の1.5%</td><td>－</td><td>10%</td><td>10%</td><td>R元.11.1～R6.3.31</td></tr>
<tr><td colspan="2">課長級職員
※（　）内は所属長を除く課長級職員の措置期間</td><td>5%</td><td>3.5%</td><td>給料月額の1.5%</td><td>－</td><td>5%</td><td>5%</td><td>R元.11.1～R6.3.31
(R2.4.1～R6.3.31)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">上記以外</td><td>行政職３級以上
※（　）内はR5.4～R6.3(4年目)の削減割合</td><td>2.5%
(2.0%)</td><td>1.0%
(0.5%)</td><td>給料月額の1.5%</td><td>－</td><td>－</td><td>3%</td><td>R2.4.1～R6.3.31</td></tr>
<tr><td>行政職１・２級</td><td>1.5%</td><td>－</td><td>給料月額の1.5%</td><td>－</td><td>－</td><td>3%</td><td>R2.4.1～R6.3.31</td></tr>
</table>

※　行政職以外については、行政職３級以上の職員に適用される期末・勤勉手当の役職加算適用の有無を基準とし、役職加算が適用されない職員を行政職１・２級相当としています。

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
662,887日	215,184日	18,528人	12日	32.5%

（※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・審査請求	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	
介護時間		無給	3年の範囲内で、1日について2時間以内	
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	1	1	1	0	0	0
女　性	10	6	2	1	0	1	0
合　計	13	7	3	2	0	1	0

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	25	20	5	0	0	0	0
女　性	441	6	77	103	108	50	97
合　計	466	26	82	103	108	50	97

※ 令和元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	3	3	0	0	0	0	0
女　性	163	97	12	2	19	21	12
合　計	166	100	12	2	19	21	12

※ 令和元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。

（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

※ 令和元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。

令和元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	2	0	1	1
合　計	2	0	1	1

※ 令和元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。

令和元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	344	0	344
職に必要な適格性を欠く場合	0	2	0	0	2
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	2	344	0	346

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	185	12	197
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	185	12	197

(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	5	1	9	3	18	12
職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合	0	0	5	0	5	24
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	4	3	4	11	29
合　　計	5	5	17	7	34	65

※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	1
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	2	0	2	1
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	1	0	1	0
職場内秩序びん乱	0	0	0	0	0	0
セクシュアル・ハラスメント	0	1	1	0	2	3
教職員による児童生徒に対する非違行為	0	1	2	3	6	7
通常業務処理不適正	0	0	0	0	0	10
公金官物処理不適正	0	0	2	0	2	10
その他	1	0	0	1	2	7
小計	1	2	8	4	15	39
公務外非行関係						
傷害・暴行の刑法違反	0	0	1	0	1	0
金銭・異性関係等の非行	3	1	0	0	4	5
その他	0	1	2	0	3	5
小計	3	2	3	0	8	10
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
交通事故・交通法規違反						
職務遂行中	0	0	0	0	0	1
職務行為中以外	1	1	5	3	10	7
小計	1	1	5	3	10	8
うち飲酒運転	1	0	0	0	1	1
本人の行為（上記合計）	5	5	16	7	33	57
監督責任	0	0	1	0	1	8
合　　計	5	5	17	7	34	65

(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	0	0	0
道路交通法違反による場合						
	職務遂行中	0	0	1	0	1
	職務遂行中以外	0	0	10	0	10
	小計	0	0	11	0	11
その他		0	0	1	0	1
合　　計		0	0	12	0	12

7　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。）
	参議院議員通常選挙における職員の服務規律の確保等に関する通達を発出	文書回覧	（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	幹部による指示及び文書回覧	（警察本部のみ。）
監察の実施	業務の能率的運営と規律保持を目的として、業務・服務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、事前に総務管理部長の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

・　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

・　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。

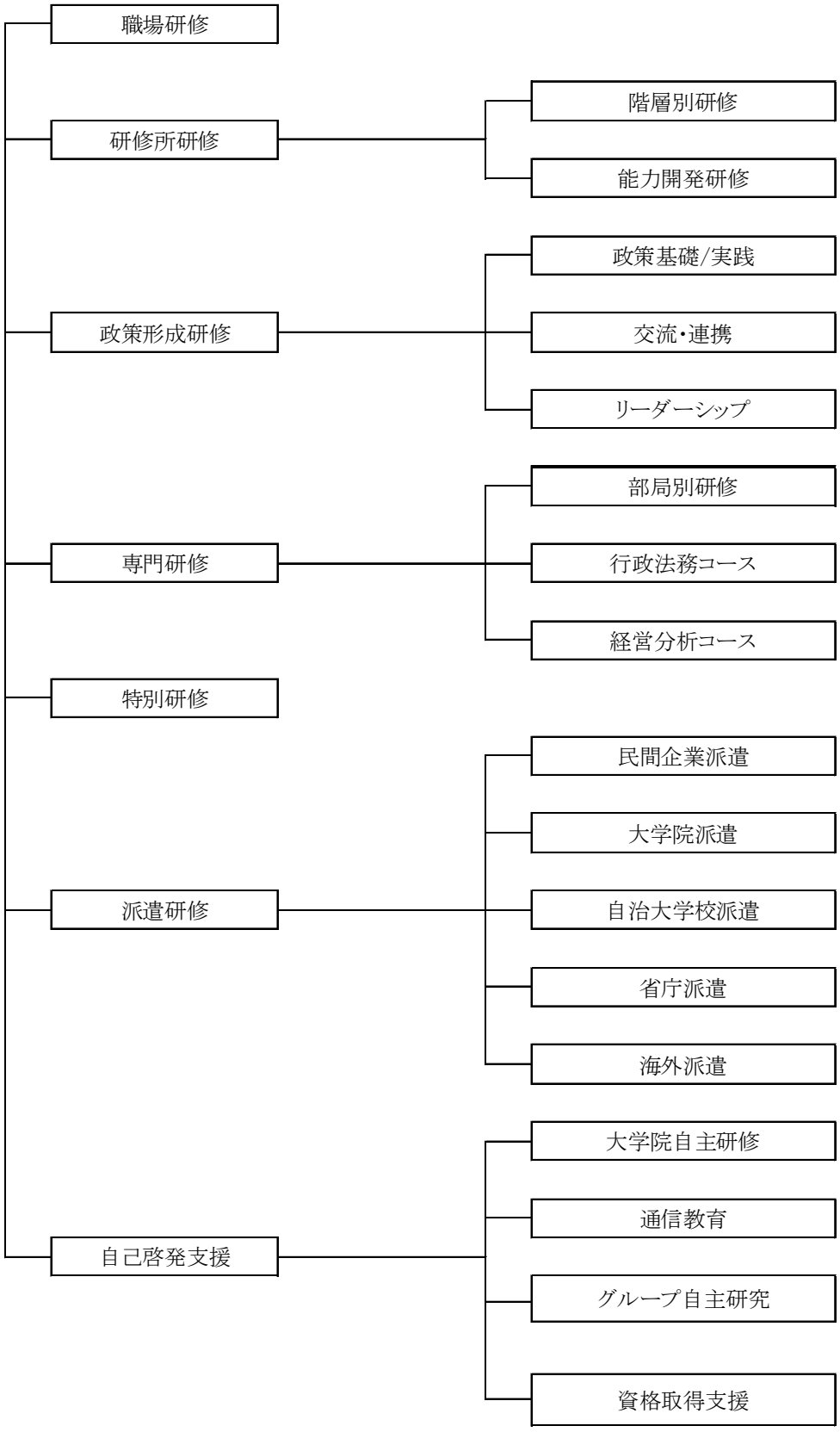
(2) 再就職者の状況

令和元年度末退職者の再就職状況（R2.4.1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		24	144	0	10	16	194
	県出資法人	5	8	0	0	0	13
	公益団体等	17	112	0	10	5	144
	民間企業等	2	24	0	0	11	37
県への任用		49	46	37	218	44	394
	再任用職員	45	37	30	218	29	359
	再雇用嘱託員	4	9	7	0	15	35
合　　計		73	190	37	228	60	588

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。	183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。	38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。	6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。	8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。	72人
認定看護師養成研修	看護管理に携わる職員として質の高い組織的看護サービスを提供するためマネジメントに必要な知識、姿勢を養い、看護管理者の資質と水準の維持向上を図るため日本看護協会等の認定看護管理者研修へ派遣し受講する。	19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。	14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。	43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。	13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。	476人
中堅教諭等資質向上研修	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。	306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。	132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。	238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。	104人
専科	職務執行に必要な専門知識及び技能を修得する。	725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。	26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	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
	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	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	30年度末未認定件数	元年度中申請件数	元年度中認定状況				元年度末未認定件数
			公務上	公務外	取下げ	計	
公務災害	20	316	316	5	0	321	15
通勤災害	2	16	15	0	0	15	3
合計	22	332	331	5	0	336	18

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（令和元年度）

（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	427	328	69	55
	一般行政（病院）	11	11	2	2
	警察行政	27	21	4	4
	福祉行政	56	46	11	10
	総合土木	49	46	27	19
	総合土木（新方式）	10	9	2	0
	林業	12	11	7	6
	農業	33	30	13	10
	水産	19	13	3	3
	建築	5	3	0	－
	環境	20	20	2	2
	電気	7	6	2	2
	保健師	12	11	6	5
	管理栄養士（行政）	31	27	3	3
	薬剤師（行政）	4	3	1	1
	少年警察補導員	4	2	0	－
	科学捜査（電気）	5	5	1	1
	交通工学	2	2	1	1
	福祉行政（追加募集）	25	21	6	6
	総合土木（新方式・追加募集）	13	11	5	5
	建築（追加募集）	4	3	1	1
	小　　計	776	629	166	136
大学卒業程度：Ｕ・Ｉターン職務経験者	一般行政	71	62	4	3
	福祉行政	5	4	1	1
	総合土木	5	5	1	1
	林業	3	3	3	3
	農業	6	5	2	2
	水産	0	－	－	－

	環境	5	4	0	－
	電気	2	2	1	1
	保健師	2	2	1	1
	小　　計	99	87	13	12
高校卒業程度	一般事務	119	104	16	10
	警察事務	20	17	2	2
	総合土木	23	21	10	5
	電気	8	8	4	4
	小　　計	170	150	32	21
警察官Ａ	男性警察官	343	263	66	43
	男性警察官（武道）	2	2	1	1
	女性警察官	70	54	10	5
	女性警察官（武道）	4	4	1	1
	小　　計	419	323	78	50
警察官Ｂ	男性警察官	223	185	56	54
	女性警察官	79	72	18	16
	小　　計	302	257	74	70
市町村立小中特別支援学校事務職員	学校事務職員Ａ	234	211	49	30
	学校事務職員Ｂ	66	35	0	－
	小　　計	300	246	49	30
合　　計		2,066	1,692	412	319

(2)　職員採用試験（選考考査）の実施状況（令和元年度）　　（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	助産師	2	2	1	1
	病院事務	24	22	2	2
	薬剤師（病院）	13	12	6	5
	薬剤師（病院）・第２回	0	－	－	－
	薬剤師（病院） Ｕ・Ｉターン型	0	－	－	－
	福祉行政（障害者）	9	7	1	1
	林業（障害者）	1	1	0	－
	農業（障害者）	0	－	－	－
	職業訓練指導員（機械系）	2	2	1	1
	小　　計	51	46	11	10
短大卒業程度	看護師	94	87	58	51
	看護師・第２回	12	11	5	5
	臨床検査技師	31	29	2	1
	臨床工学技士	9	6	4	4
	小　　計	146	133	69	61
高校卒業程度	一般事務（障害者）	70	65	3	3
	警察事務（障害者）	8	7	0	－
	総合土木（障害者）	4	4	2	1
	学校事務（障害者）	2	2	0	－
	警察官（航空操縦士）	11	8	1	1
	小　　計	95	86	6	5
その他	警察官（再採用）	1	1	0	－
	小　　計	1	1	0	－
合　　計		293	266	86	76

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、令和元年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

本年４月１日現在で実施した「平成31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6,292人、警察官4,059人、県立学校職員4,430人、市町村立学校職員8,901人、計23,682人となっており、昨年に比べ113人減少している。

また、平均年齢は43.3歳、平均経験年数は21.0年、男女別構成は男63.3％、女36.7 ％、学歴別構成は大学卒79.9％、短大卒7.2％、高校卒12.9％、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360,355円、扶養手当9,547円、地域手当5,877円、その他の手当17,851円、計393,630円となっており、昨年と比べ0.2％の減少を示している。

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43.9歳、平均経験年数21.9年）の平均給与月額は、給料339,978円、扶養手当10,057円、地域手当5,826円、その他の手当18,840円、計374,701円となっており、昨年と比べ0.1％の減少を示している。

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1,177事業所のうちから、263事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「2019年（平成31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8,091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31.8％（昨年26.8％）、高校卒で17.6％（同16.2％）となっている。そのうち、初任給について、据え置いた事業所の割合は大学卒で60.6％（同63.7％）、高校卒で54.4％（同61.6％）増額した事業所の割合は大学卒で39.4％（同36.3％）、高校卒で45.6％（同38.4％）となっており、減額した事業所はなかった。

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38.1％（昨年31.6％）となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所は、昨年に引き続きなかった。

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91.2％（昨年92.2％）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は28.8％（同31.5％）、減額となっている事業所の割合は6.9％（同2.7％）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347円（0.09％）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、平均給与月額の4.46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（4.45月）と概ね均衡している。

④　本県職員と国家公務員との給与比較

民間給与との比較を行っている本年４月における国家公務員の行政職俸給表（一）適用と本県の行政職給料表適用者の平均給与月額は別表第７のとおりである。

⑤　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、昨年同月に比べ、新潟市では0.7％、全国では0.9％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123,790円、160,190円及び196,580円となっている。

⑥　人事院の給与勧告等

人事院は、本年８月７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。

⑦　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等は、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、人事院勧告において初任給を含む若年層に重点を置いた引上げを行ったこと及び民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、職員採用試験（大学卒業程度）に係る初任給を1,500円、職員採用試験（高校卒業程度）に係る初任給を1,900円引き上げることとし、30歳代前半までの職員が在職する号給について、引上げ改定を行う。

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。

また、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、職員の在職実態

等を踏まえ、行政職給料表４級及び公安職給料表５級について号給の増設を行うこととし、来年４月から実施する。

(ｲ) 住居手当

住居手当については、本年、人事院が公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、また、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を引き上げることを勧告したところである。

本委員会としては、民間における支給状況及び職員の家賃負担の状況等を注視しつつ、引き続き検討することとする。

(ｳ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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。

(ｴ) 教員給与

教員特殊業務手当については、国における部活動の活動時間の見直しや他の都道府県の動向等を考慮し、見直しを検討する必要がある。

イ 働き方改革と勤務環境の整備

(ｱ) 職員の勤務時間等

人事院は、職員の健康確保や人材確保の観点等から、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による労働基準法等の改正も踏まえ、本年４月から、人事院規則の改正により、超過勤務命令を行うことができる上限時間を設定した。本県においても長時間勤務の是正は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、有為な人材の確保等の観点から、重要な課題である。

職員の時間外勤務については、平成30年度には、長時間勤務の解消等に向けて策定された県庁働き方改革行動計画に基づく取組や大規模な災害がなかったこともあり、前年度に比べ減少したものの、依然として、一部の職場では、長時間勤務が見受けられる。

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県庁働き方改革行動計画等に基づく様々な縮減対策に取り組んでおり、今後もこれらの取組の着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層努めていく必要がある。

また、教職員の長時間勤務については、本年１月に文部科学省が、学校における働き方改革の総合的な方針の一環として、在校等時間の上限の目安時間を示す「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定したところである。当該ガイドラインでは、その実効性を担保するため、教育委員会に対し、公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等の策定を求めている。任命権者においては、当該ガイドラインの趣旨を踏まえ、教職員の多忙化解消に向けた取組を一層進めていく必要がある。

本委員会としては、本年４月から、人事委員会規則の改正により、時間外勤務命令を行うことができる上限時間を設定したところであり、今後、職権を有する職員の労働基準監督機関として、労働法令遵守の観点から調査・指導を行っていくことはもとより、各任命権者における時間外勤務の状況を把握した上で、長時間勤務の是正に向け、必要な取組に努めていく。

(ｲ) 仕事と家庭の両立支援

仕事と育児、介護等の両立支援制度については、休業、短時間勤務及び休暇等の制度が整備され、累次の改正も行われてきたところであるが、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、性別にかか

わりなく両立支援制度が適切に活用されることが重要である。任命権者においては、職員が、仕事と育児、介護等を両立しやすい制度の整備や普及啓発などに努めてきたところであり、引き続き取組を進めていく必要がある。

(ｳ) 職員の健康管理等

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられていることから、任命権者が時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮するなど、職員の健康保持に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、精神科医師等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など様々な措置を実施しているほか、新たにストレスチェック制度の集団分析結果を各所属長にフィードバックし、職場環境の改善に活用する取組を始めたところであり、今後も状況の改善に向け、一層の取組に努めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止については、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、これらのハラスメントの発生防止に向けて、対策を継続的に実施していく必要がある。

なお、パワー・ハラスメントについては、先の通常国会において、関係法律が改正され、事業主に対するパワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等が規定された。国においては、事業主が講ずべき措置等について検討が行われているところであり、本県においても適切に対応していく必要がある。

ウ 公務運営の改善

(ｱ) 能力・実績に基づく人事管理

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、地方公務員法において、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされているところである。

本県においても、同法の趣旨を踏まえて、任命権者において人事評価を実施しているところであるが、職員の意欲と能力を高め、組織の活性化を図り、県民サービスの向上に寄与するため、引き続き、公平性、透明性、納得性の高い人事評価が行われ、その評価結果が人事管理の基礎として十分に活用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、人材の確保が難しくなっている職種もある。

このような状況を踏まえ、採用ガイダンスなどの機会を通じて、県職員の仕事のやりがいや魅力を伝えるための広報に努めているところであるが、引き続き、任命権者とも連携の上、人材確保の取組を一層進めていく必要がある。

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。政策立案能力を有する若手職員の育成など、今後も、人事評価制度も活用しながら、職員育成に係る基本方針等に基づき、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。

また、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、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。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、障害者採用選考考査の受験資格の緩和や合理的配慮の拡充等を行っているが、今後も、障害者が働きやすい職場づくりを進めるなど、積極的に取組を推進していく必要がある。

(ｳ) 公務員倫理の確保

これまでも厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持の必要性については、繰り返し言及してきたところであるが、依然として、一部の職員が飲酒運転をはじめとした重大な法令違反や、公務員としての倫理観を厳しく問われるような不祥事を発生させ、県民の信頼を著しく損なう事態が生じている。

任命権者においては、一定の対策がとられているところであるが、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など、不祥事の根絶に向けて対策を進めていくことが求められる。

職員においても、勤務時間の内外を問わず、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。

エ 高齢層職員の能力及び経験の活用

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、再任用を希望する定年退職者を原則として再任用することにより対応しているところであるが、再任用希望者の能力及び経験を十分に発揮できる職務に配置するなど、引き続き再任用職員の活用に努めていく必要がある。

一方、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（閣議決定）において、「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。」としており、本県においても、引き続き、国及び他の都道府県の動向、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。

オ 臨時・非常勤職員制度

平成29年５月に会計年度任用職員制度の創設、特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正確保等を内容とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が公布され、令和２年４月１日から施行されることになった。

本県においても、制度改正の手続が進められているところであるが、改正法の施行に向けて適切に対応する必要がある。

平成29年５月に一般職の会計年度任用職員制度の創設、特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正確保等を内容とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が公布され、平成32年４月１日から施行されることになった。

本県においても、臨時・非常勤職員の実態把握や制度の検討等が進められているところであるが、改正法の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

カ 給与勧告実施の要請

本年の勧告は、公民較差を解消するため給料表の引上げ及び勤務成績に応

じた昇給機会を確保する観点から号給の増設を行うこととした。
　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。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	企業規模 ＼ 項目	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	31.8 (26.8)	39.4 (36.3)	60.6 (63.7)	0.0 (0.0)	68.2 (73.2)
	500人以上	42.7	54.3	45.7	0.0	57.3
	100人以上 500人未満	32.1	30.7	69.3	0.0	67.9
	50人以上 100人未満	17.6	20.0	80.0	0.0	82.4
高校卒	規模計	17.6 (16.2)	45.6 (38.4)	54.4 (61.6)	0.0 (0.0)	82.4 (83.8)
	500人以上	19.2	74.6	25.4	0.0	80.8
	100人以上 500人未満	18.4	26.8	73.2	0.0	81.6
	50人以上 100人未満	14.4	37.8	62.2	0.0	85.6

（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	38.1 (31.6)	5.5 (11.3)	0.0 (0.0)	56.4 (57.1)
課長級	29.6 (27.8)	7.1 (9.9)	0.0 (0.0)	63.3 (62.3)

（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	92.6 (93.7)	91.2 (92.2)	28.8 (31.5)	6.9 (2.7)	55.5 (58.0)	1.4 (1.5)	7.4 (6.3)
課長級	83.5 (87.0)	82.1 (85.5)	26.4 (27.6)	4.9 (2.1)	50.8 (55.8)	1.4 (1.5)	16.5 (13.0)

（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

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）
375,048 円	374,701 円	347 円 (0.09 %)

（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）、特地勤務手当等、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_1）	353,816　円
	上半期（A_2）	361,278　円
特別給の支給額	下半期（B_1）	803,868　円
	上半期（B_2）	791,155　円
特別給の支給割合	下半期（$\frac{B_1}{A_1}$）	2.27　月分
	上半期（$\frac{B_2}{A_2}$）	2.19　月分
年　間　の　平　均		4.46　月分

（注）　下半期とは平成30年８月から平成31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4.45月である。

別表第７

本県職員と国家公務員との給与比較

その１　民間との比較に用いる平均給与月額の比較（平成31年４月）

（単位：円）

職員区分	平均給与月額	給料（俸給）の月額	地域手当	扶養手当	諸手当
国家公務員	411,123	329,433	40,818	10,059	30,813
本県職員	374,701	339,978	5,826	10,057	18,840

（注）１　平均給与月額等は「平成31年国家公務員給与等実態調査」及び「平成31年職員給与実態調査」によるものである。

２　国家公務員の平均年齢は43.4歳、本県職員の平均年齢は43.9歳である。

その２　ラスパイレス指数

区分	国	本県
平成30年４月	100	100.4

（注）１　上記指数は、国家公務員の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する本県職員の給料月額について、国家公務員を100とし、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したものである。

２　地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数も100.4である。

(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、市町村立学校職員の給与に関する条例、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び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１のとおり改定すること。（別記第１省略）

イ 号給増設を伴う給料表

一般職の職員の給与に関する条例別表第１の行政職給料表及び別表第２の公安職給料表並びに市町村立学校職員の給与に関する条例別表第３の行政職給料表については、（１）による改定後の給料表を別記第２のとおり改定すること。（別表第１～第３及び別記第２省略）

② 改定の実施時期

この改定は、平成31年４月１日から実施すること。ただし、①のイについては令和２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

R元年度受理件数	前年度からの繰越件数	判定件数	取下げ、打切り件数	R２年度繰越件数
0	0	0	0	0

◎ 主な受理案件の概要

４ 不利益処分に関する審査請求の状況

◎ 受理件数、判定件数等

R元年度受理件数	前年度からの繰越件数	判定件数	取下げ、打切り件数	R２年度繰越件数
3	0	0	1	2

◎ 主な受理案件の概要

懲戒免職処分及び減給処分に関する審査請求（繰越案件）