

岩手県告示第774号

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年岩手県条例第22号）第6条の規定により、岩手県の人事行政の運営等の状況について、次のように公表する。

平成27年9月29日

岩手県知事 達 増 拓 也

人事行政の運営等の状況の公表

目次

第1 人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び人数の状況

(1) 任免の状況

(2) 人数の状況

2 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況

(2) 職員給与費の状況

(3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況

(4) 職員の初任給の状況

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

(6) 一般行政職の級別職員数の状況

(7) 昇給期間短縮の状況

(8) 給与水準の状況

(9) 職員の手当の状況

(10) 特別職の報酬等の状況

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

(2) 休憩時間の状況

(3) 週休日・休日の状況

(4) 休暇の状況

4 職員の休業の状況

(1) 休業の状況

(2) 部分休業の状況

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限制度の概要及び処分の状況

(2) 懲戒制度の概要及び処分の状況

6 職員のサービスの状況

7 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 研修の状況

(2) 勤務成績の評定の状況

8 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 安全衛生管理の状況

(2) 職員の健康管理の状況

(3) 職員互助団体への補助の状況

(4) 利益の保護の状況

第2 岩手県人事委員会からの平成26年度における業務の状況の報告

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験の状況

(2) 選考の状況

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

(1) 報告の状況

(2) 勧告の状況

3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

4 職員に対する不利益な処分についての不服申立ての状況

5 職員からの苦情相談の状況

第1 人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び人数の状況

(1) 任免の状況

ア 職員の採用

平成26年度に新たに採用された一般職の職員及び新たに再任用された職員の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

区分	合計	一般行政職	警察職	教育職	技能労務職	医療職その他の職
新規採用	1,001	222	135	234	7	403
新規再任用	160	27	6	86	10	31

注 新規採用には、国や他団体との人事交流に伴う採用を含みます。

イ 職員の離職

平成26年度に離職した一般職の職員及び再任用を満了した職員の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

区分	合計	一般行政職	警察職	教育職	技能労務職	医療職その他の職
離職						
定年退職	490	141	55	219	15	60
その他	698	135	75	239	2	247
再任用の満了	96	15	3	61	6	11

(2) 人数の状況

ア 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在)

部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由
		平成27年	平成26年		
一般行政部門	議会	33	33	0	
	総務	833	794	39	国体準備・行幸啓業務の増 被災市町村への任期付職員派遣の増
	税務	177	182	△5	業務見直しによる減
	民生	293	290	3	子育て支援新制度への対応等に伴う増

	衛生	480	486	△6	災害廃棄物処理業務等の減
	労働	131	131	0	
	農林水産	1,398	1,399	△1	業務見直しによる減
	商工	157	165	△8	業務見直しによる減
	土木	771	785	△14	用地買収業務等の減
	小計	4,273	4,265	8	
特別行政部門	教育	12,209	12,366	△157	児童、生徒数の減少による減
	警察	2,474	2,492	△18	警察法施行令に係る震災対応緊急増員の縮小に伴う減
	小計	14,683	14,858	△175	
公営企業等会計部門	病院	4,850	4,819	31	県立大槌病院の診療再開に伴う増 看護体制の維持及び診療体制の強化による増
	その他	145	145	0	
	小計	4,995	4,964	31	
合計		23,951 (26,463)	24,087 (26,483)	△136	

注1 括弧内は、条例定数の合計です。

2 常勤の教育長は除いています。

イ 年齢別職員構成の状況

(平成27年4月1日現在)

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	人 101	人 729	人 1,452	人 1,488	人 1,942	人 2,498	人 2,931	人 3,289	人 3,335	人 3,078	人 2,684	人 424	人 23,951

2 職員の給与の状況

県では、厳しい県財政等を踏まえ、職員給与費を抑制する特例措置を実施しています。具体的には次表のとおりです。

	抑制措置	対象	内容
特別職	給料月額の減額	知事	平成17年4月～同年7月 50%減額 平成17年8月～平成20年3月 15%減額 平成20年4月～平成23年3月 20%減額 平成23年4月～平成25年6月 15%減額 平成25年7月～平成26年3月 20%減額 平成26年4月～平成28年3月 15%減額
		副知事	平成17年4月～同年6月 20%減額 平成17年7月～平成20年3月 10%減額 平成20年4月～平成23年3月 15%減額 平成23年4月～平成25年6月 10%減額 平成25年7月～平成26年3月 15%減額 平成26年4月～平成28年3月 10%減額
一般職	給料月額の減額	部長・副部長級	平成20年4月～平成23年3月 6%減額

			平成25年7月～平成26年3月	9.4%減額
		総括課長級	平成20年4月～平成23年3月	4%減額
			平成25年7月～平成26年3月	9.4%減額
		上記以外 (主査級以上) (一般級)	平成20年4月～平成23年3月	2%減額
	平成25年7月～平成26年3月		7.4%減額	
	給料の特別調整額（管理職手当）の減額	部長級	平成17年4月～平成20年3月	25%減額
			平成20年4月～平成23年3月	15%減額
			平成23年4月～平成25年6月	25%減額
			平成25年7月～平成26年3月	15%減額
			平成26年4月～平成27年3月	25%減額
副部長級		平成17年4月～平成20年3月	25%減額	
		平成20年4月～平成23年3月	10%減額	
		平成23年4月～平成25年6月	25%減額	
		平成25年7月～平成26年3月	15%減額	
		平成26年4月～平成27年3月	25%減額	
総括課長級	平成17年4月～平成20年3月	15%減額		
	平成20年4月～平成23年3月	5%減額		
	平成23年4月～平成25年6月	15%減額		
	平成25年7月～平成26年3月	10%減額		
	平成26年4月～平成27年3月	15%減額		
		平成27年4月～平成28年3月	10%減額	

(1) 人件費の状況

県の職員は、知事等の特別職の職員と一般職の職員とに区分されています。平成26年度中にこれらの職員に支払われた人件費の総額は、1,803億1,806万8千円で、県の歳出総額の18.5パーセントです。

(普通会計決算見込額)

区分	住民基本台帳人口 (平成27年1月)	歳出額A	実質収支	人件費B	人件費率 B/A	(参考) 平成25年度の 人件費率
平成26年度	人 1,300,963	千円 975,108,885	千円 26,171,650	千円 180,318,068	% 18.5	% 16.8

注 人件費には、知事等の特別職の職員に支給される給料又は報酬、一般職の職員に支給される給料及び諸手当のほか、共済組合負担金、退職手当、恩給及び退職年金、災害補償費等が含まれています。

(2) 職員給与費の状況

平成27年度の一般職の職員20,354人の給与費の予算額は、1,356億2,838万円で、1人当たりの給与費は、約667万円です。

区分	職員数 A	給与費				一人当たり給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	

平成27年度	人	千円	千円	千円	千円	千円
	20,354	88,042,002	15,941,796	31,644,578	135,628,376	6,663

注1 職員手当には、退職手当及び児童手当は含まれていません。

2 給与費は、当初予算に計上された額です。

(3) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況

一般行政職、警察職、高等学校教育職、小・中学校教育職及び技能労務職の職員の平均給料月額等は次のとおりです。

(平成27年4月1日現在)

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一般行政職	円 333,125	円 399,011	歳 月 44 0
警察職	323,211	431,149	39 7
高等学校教育職	383,685	438,587	44 10
小・中学校教育職	399,729	446,345	47 3
技能労務職	324,744	358,178	50 10

注1 「平均給料月額」とは、平成27年4月1日現在におけるそれぞれの職種ごとの職員の基本給の平均です。

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

3 これらの額は、平成27年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(4) 職員の初任給の状況

学校卒業後直ちに職員に採用された場合の初任給の給料月額は、次のとおりです。

(平成27年4月1日現在)

区 分		岩手県	国
		初任給	初任給
一般行政職	大学卒	円 174,200	円 (総合職) 181,200 (一般職) 174,200
	高校卒	142,100	142,100
警察職	高校卒	163,800	163,800
高等学校教育職	大学卒	195,100	
小・中学校教育職	大学卒	195,100	
技能労務職	高校卒	139,500	139,500

注 高等学校教育職、小・中学校教育職については、国に該当職がありません。

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

経験年数が10年、15年及び20年のそれぞれの職員の平均給料月額は、次のとおりです。

(平成27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
		円	円	円
一般行政職	大学卒	261,388	312,532	362,396
	高校卒	212,420	254,663	313,687
警察職	大学卒	285,345	334,286	363,725

	高校卒	252,205	302,622	340,114
高等学校教育職	大学卒	294,415	344,979	383,412
	高校卒	—	266,400	293,283
小・中学校教育職	大学卒	294,397	347,254	378,373
	短大卒	277,750	329,150	362,188
技能労務職	高校卒	208,500	262,200	285,075

注1 「経験年数」とは、卒業後直ちに採用された場合は採用後の年数を、採用前に民間歴等のある場合はその期間を換算して採用後の年数に加算した年数をいいます。

2 これらの額は、平成27年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(6) 一般行政職の級別職員数の状況

職員は、従事する職務の複雑、困難及び責任の度合に基づき、その適用される給料表に定める級に格付けされることになっていますが、行政職給料表が適用される一般行政職の職員の級ごとの標準的な職務内容、その職員数及び構成比は、次のとおりです。

(平成27年4月1日現在)

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	参 考	
				1年前の構成比	5年前の構成比
1 級	主事、技師	人 502	% 10.8	% 9.9	% 6.1
2 級	主事、技師	718	15.5	16.3	16.4
3 級	主任、主査	770	16.6	17.2	19.9
4 級	主査、主任主査	1,237	26.7	26.4	28.9
5 級	主任主査、本庁の担当課長	901	19.5	19.6	18.6
6 級	本庁の課長、本庁の総括課長	214	4.6	4.0	3.9
7 級	本庁の総括課長	197	4.3	4.8	4.8
8 級	本庁の副部長、本庁の室長	68	1.5	1.3	1.1
9 級	本庁の部長	18	0.4	0.4	0.3
10 級	本庁の企画理事	2	0.0	0.0	0.0
合 計		4,627	100.0	100.0	100.0

注1 「標準的な職務内容」は、それぞれの級に該当する代表的な職名を掲げています。

2 「職員数」は、一般職の職員の給与に関する条例（昭和28年岩手県条例第48号）に基づく給料表の級区分による職員数です。

(7) 昇給期間短縮の状況

制度改正に伴い、平成18年4月1日から昇給期間短縮は行っていません。

(8) 給与水準の状況

当該団体の給与水準を他の団体や国と比較する方法としてラスパイレス指数による方法がとられています。このラスパイレス指数は、比較団体相互間の職員構成を同一にして、職種別、学歴別及び経験年数別に区分した職員数と平均給料月額を用いて算出するものです。

国を100とした場合の平成26年4月1日現在における本県職員のラスパイレス指数は、98.3（前年106.5）です。

なお、臨時特例法による国家公務員の減額措置を実施しない場合の前年の同指数は98.5です。

(9) 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

(平成27年4月1日現在)

1人当たり平均支給額 (平成26年度)	1,652千円	
平成27年度支給割合	期末手当	勤勉手当
	6月期	0.7月
	(1.00月)	(0.9月)
	12月期	0.7月
加算措置の状況 (職制上の段階、職務の級等による加算措置)	計	1.4月
	(2.15月)	(1.8月)
	有	
	※ 一般行政職の加算率	
	3級	5%
	4級、5級	10%
	6級、7級	15%
	8級、9級、10級	20%

注 括弧内は、特定幹部職員 (本庁の部長、副部長等) に係る支給割合です。

イ 退職手当

(平成27年4月1日現在)

(支給率)	自己都合	勸奨・定年
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	49.59月分
最高限度額	49.59月分	49.59月分
1人当たり平均支給額	2,921千円	22,466千円
その他加算措置 定年前早期退職者特例措置 (2%~20%の割増し)		

注1 1人当たり平均支給額は、前年度に退職した職員に支給された平均額です。

2 支給率及び加算措置の内容は、国と同じです。

ウ 地域手当

(平成27年4月1日現在)

支給実績 (平成26年度決算見込み)		43,152千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (平成26年度決算見込み)		583,135円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度 (支給率)
東京都特別区	18%	21人	18%
大阪市	15%	3人	15%
豊田市	12%	1人	13%
名古屋市	12%	2人	13%
福岡市	10%	2人	10%
仙台市	6%	5人	6%

注 上記のほか、医師及び歯科医師に対しては15%の支給率により、警察庁の職員等であった者が岩手県の警察官とな

った場合の特例措置の対象となる職員に対しては適用日の前日に在勤していた支給対象地域における支給率等により支給しています。

エ 時間外勤務手当

区 分	平成25年度決算	平成26年度決算見込み
支給実績	2,579,075千円	2,592,479千円
職員1人当たり平均支給年額	462千円	456千円

オ 特殊勤務手当

(平成27年4月1日現在)

支給実績(平成26年度決算見込み)		1,063,507千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(平成26年度決算見込み)		139,293円	
職員全体に占める手当支給職員の割合		39.8%	
手当の種類(手当数)		50	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給単価
徴税手当	総務部税務課、広域振興局経営企画部若しくは県税部又は東京事務所に勤務する職員	県税の賦課徴収に関する業務	月額 給料月額 \times 10/100(最高限度20,000円)又は日額 870円
防疫等作業手当	防疫に従事する職員、県立病院等に勤務する医師、看護師等	感染症等の疑いがある家畜に対する防疫作業、犬の捕獲・処分・薬殺の作業、病棟において行う結核又は感染症の患者の診療、看護等の業務	日額 210～380円
と畜検査手当	と畜検査員	と畜検査	月額 給料月額 \times 2/100～8/100
放射線取扱手当	保健所又は生物工学研究所に勤務する職員	X線その他の放射線を人体に対して照射する作業又は放射線障害防止のため行う作業	日額 230円～1,900円
環境衛生検査等業務手当	環境衛生指導員等	一般廃棄物処理施設又は産業廃棄物処理施設の立入検査、浄化槽の立入検査等	日額 230円
社会福祉業務手当	広域振興局保健福祉環境部、福祉総合相談センター又は児童相談所に勤務する職員	生活保護に係る業務、更生措置等を要する者、要保護女子等に面接して行う相談・指導業務等	月額 12,800円又は日額 610円
社会福祉施設等勤務手当	杜陵学園又は特別支援学校に勤務する職員	入所者又は児童若しくは生徒の介助又は指導を補助する業務	日額 270円
精神保健福祉業務手当	保健福祉部障がい保健福祉課、保健所又は精神保健福祉センターに勤務する職員	精神保健関係調査業務、精神障害者の移送業務又は精神障害者の福祉に関する相談・指導業務	日額 290円

有害物取扱手当	(1) 保健所、病虫害防除所、家畜保健衛生所等に勤務する職員 (2) 県立病院等に勤務する職員	(1) 労働安全衛生法施行令に規定する有害物を取り扱う業務 (2) 抗悪性腫瘍剤の調整等又はエックス線等を照射する業務	(1) 日額 290円 (2) 日額 300円
衛生検査業務手当	環境保健研究センター又は北上川上流流域下水道事務所に勤務する職員	病理試験、細菌試験又は化学的試験・検査	月額 給料月額 \times 8/100又は日額 230円～1,490円
公害防止等業務手当	広域振興局保健福祉環境部、環境保健研究センター等に勤務する職員	公害の防止等県民生活の生活環境の保全のため実施する立入検査	日額 230円
看護師養成指導手当	高等看護学院に勤務する看護師	看護師の養成指導業務	月額 給料月額 \times 7/100
爆発物取締業務手当	総務部総合防災室、商工労働観光部商工企画室等に勤務する職員又は警察職員	火薬庫の保安検査、火薬類に係る立入検査又は高圧ガス製造施設の保安検査・立入検査	日額 250円
犯則取締等手当	総務部税務課、漁業取締事務所等に勤務する職員	地方税法の規定に基づく犯則事件の調査業務及び漁業関係取締業務	日額 400円～550円
消防訓練指導手当	消防学校に勤務する職員	救助訓練、火災防御訓練等における指導業務	日額 720円
職業訓練指導手当	産業技術短期大学校、高等技術専門校等に勤務する職業訓練指導員	職業訓練業務	月額 給料月額 \times 2/100～7/100
農業研修業務手当	農業大学校に勤務する職員	研修業務	月額 給料月額 \times 2/100～7/100
種雄牛馬等取扱手当	家畜保健衛生所、農業研究センター又は農業大学校に勤務する職員	種雄牛馬等の自然交配等のため種雄牛馬等を御する作業	日額 230円
家畜保健衛生業務手当	広域振興局農政部若しくは農林部、家畜保健衛生所又は農業研究センターに勤務する職員	家畜保健衛生業務	月額 17,600円又は日額 830円
用地交渉等手当	広域振興局農政部、農林部、水産部、土木部等に勤務する職員及び企業局職員	土地の取得等に係る交渉業務	日額 650円
高所作業手当	広域振興局農政部、農林	地上又は水面上10メートル以上	日額 200円～220円

	部、水産部、土木部等に勤務する職員	の足場の不安定な箇所で行う測量、調査若しくは工事の監督の作業又は保守点検の作業	
坑内作業手当	広域振興局農政部、農林部、水産部、土木部等に勤務する職員	トンネルの掘削作業	日額 450円
深所作業手当	広域振興局農政部、農林部、水産部、土木部等に勤務する職員	橋脚の基礎工事その他港湾、河川等におけるこれらに類する工事において、水面下4メートル以上の深所で行う作業	日額 220円
災害応急作業等手当	広域振興局農政部、農林部、水産部、土木部等に勤務する職員	重大な災害の際に行う巡回監視業務及び災害発生箇所で行う応急作業	日額 350円～910円 (福島原発事故関係の作業は日額660円～40,000円)
道路上作業手当	広域振興局土木部に勤務する職員	交通を遮断することなく行う道路の維持修繕の作業	日額 300円
刑事作業手当	警察職員	犯罪の捜査又は被疑者逮捕の作業、警ら作業、犯罪鑑識作業、死体処理作業、被留置者看守作業等	日額 230円～4,600円又は 1回 1,240円～3,200円
夜間特殊業務手当	警察職員又は企業局施設総合管理所発電課に勤務する職員	正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる業務	1回 410円～1,100円
航空手当	回転翼航空機に搭乗する職員	回転翼航空機に搭乗して行う操縦業務、整備業務、捜索救難及び犯罪の捜査	1時間 1,900円～5,100円
多学年学級手当	指導教諭、教諭、講師等	2以上の学年の児童又は生徒で編制されている学級で行う授業及び指導	日額 290円～350円
講師手当	県立の高等学校に勤務する教育職員	2の課程の授業に従事した場合	1時間 600円
漁ろう手当	船員	漁ろう作業	1航海(漁獲水揚総収入ー販売手数料)×(10～20)/100以内で任命権者が定める。
用船手当	船員	用船された船舶に乗船した場合	用船料×(10～20)/100以内で任命権者が定める。
航海手当	船長、上席航海士、上席通信士、上席機関士等	船舶に乗船して航海した場合	日額 320円～540円
教員特殊業務手当	指導教諭、教諭、養護教諭、講師、実習助手等	学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務、修学旅行	日額 1,800円～8,000円

		等において児童又は生徒を引率して行う指導業務等	
水産教育実習指導手当	県立の高等学校に勤務する副校長、指導教諭、教諭、講師、実習助手等	練習船に乗船して行う水産教育実習の指導業務	日額 1,700円
教育業務連絡指導手当	指導教諭、教諭又は養護教諭	教務その他の教育に関する業務についての連絡調整及び指導助言の業務	日額 200円
潜水手当	潜水業務に従事する職員	潜水業務	潜水深度により1時間当たり310円～1,500円
海外事務所勤務手当	海外事務所に勤務する職員	外国に所在する機関で行う業務	国の外務公務員に準じる。ただし、在勤基本手当は80/100、配偶者手当は扶養手当額を控除する。
医師手当	県立病院等に勤務する医師又は歯科医師	医療業務及び救急等の緊急業務	給料月額の20/100以内に644,500円の範囲内の額を加算した額
夜間看護手当	県立病院等に勤務する看護師等	正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる看護等の業務	1回 10,200円の範囲内
診療応援手当	県立病院等に勤務する医師又は歯科医師	医師の欠員等の理由により、病院相互の間で診療のため行う応援業務	日額 55,000円の範囲内
当直等診療業務手当	県立病院等に勤務する医師	当直勤務の時間内及び深夜における診療	1時間 2,000円の範囲内
待機手当	夜間、休日等における救急医療体制を確保している病院等に勤務する職員	待機当番に従事した場合	1回 2,500円の範囲内
分娩手当	分娩の業務に従事した医師	分娩の業務	1回 10,000円
特殊現場業務手当	企業局職員	発電施設、工業用水供給施設の保守点検業務	日額 710円～880円
夜間特殊業務手当	企業局職員	正規の勤務時間による勤務の全部が深夜において行われる発電所の運転の操作及び監視の業務	1回 940円～1,100円
危険作業手当	企業局職員	発電所、発電所建設事務所、工業用水道事務所等で行う特に危険を伴う作業	日額 180円～700円
圧搾空気内作業手当	企業局職員	圧搾空気内で行う点検、検査、監督等の作業	1時間 210円

農業研修業務手当	農業大学校に勤務する職員	研修業務	日額 300円
特殊自動車運転作業手当	広域振興局土木部、農業研究センター又は農業大学校に勤務する技能労務職の職員	特殊自動車の運転作業又は除雪車による除雪作業	日額 300円～450円

カ その他の手当

(平成27年4月1日現在)

手当名	内容 (主な支給単価)	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (平成26年度決算見込み)	支給職員1人当たり平均支給年額 (平成26年度決算見込み)
扶養手当	扶養親族のある職員に支給されます。(月額: 配偶者13,000円、その他の者1人当たり6,500円・11,000円)	同じ。		2,199,193千円	228,891円
住居手当	賃貸住宅居住者及び単身赴任者で配偶者等が賃貸住宅に居住する職員に支給されます。(月額: 27,000円以下)	同じ。		1,291,382千円	310,577円
通勤手当	通勤のために交通機関を利用し、又は交通用具等を使用している職員に支給されます。(月額: 交通機関利用者65,000円以下、交通用具等使用者38,300円以下)	異なる。	本県の地理的事情を考慮し、交通機関利用者に係る積算方法、交通用具等利用者に係る限度額が異なります。	2,149,102千円	142,230円
管理職手当 (給料の特別調整額)	管理又は監督の地位にある職員に支給されます。(月額: 27,100円～133,600円)	異なる。	本県の管理職の在職実態を考慮して手当額を設定したため、国と手当額が異なります。	1,074,717千円	594,752円
産業教育手当	農業、水産又は工業に関する課程を置く高等学校の副校長、教諭、講師、実習助手に対して支給されます。(月額: 給料月額×8/100以下)	—	国に制度なし。	148,643千円	385,085円

初任給調整手当	医師、歯科医師又は獣医師として新たに採用された職員に対して支給されます。 (月額：412,200円以下)	同じ。		53,916千円	1,057,176円
単身赴任手当	異動等に伴い、住居を移転し、やむを得ず配偶者と別居することとなった職員に対して支給されます。(月額：23,000円、交通距離により加算有り。)	異なる。	本県の単身赴任の状況等を考慮し、手当額及び加算額の距離区分が異なります。	450,782千円	310,455円
特地勤務手当	生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員に対して支給されます。(月額：給料月額及び扶養手当額の合計×18/100以下)	同じ。		11,441千円	102,151円
へき地手当	生活の著しく不便な地に所在する学校等に勤務する職員に対して支給されます。 (月額：給料月額及び扶養手当額の合計×18/100以下)	—	国に制度なし。	320,811千円	381,917円
定時制通信教育手当	定時制教育又は通信制教育に従事する教育職員に対して支給されます。(月額：給料月額×8/100以下)	—	国に制度なし。	55,586千円	441,158円
義務教育等教員特別手当	高等学校等に勤務する教育職員に対して支給されます。 (月額：8,000円以下)	—	国に制度なし。	817,480千円	74,201円
農林漁業普及指導手当	農業、林業若しくは水産業を行う者又はこれらに従事する者に接して、農業、農村生活、林業又は水産業に関する技術及び知識を普及指導することを職務とする職員等に支給されます。(月額：給料月額×8/100以下)	—	国に制度なし。	74,657千円	353,824円
寒冷地手当	11月から翌年3月までの間現に支給地域に居住する職員に対して支給されます。	異なる。	国では、「在勤する官署」の地域に応じて支給されま	1,106,054千円	68,456円

	(月額：7,360円～17,800円)		すが、本県では「居住する」地域に応じて支給されます。		
宿日直手当	宿直又は日直勤務することを命ぜられたときに支給されます。(勤務1回：4,200円～7,200円)	同じ。		596,366千円	—
管理職員特別勤務手当	特定管理職員等が週休日又は休日等に勤務した場合に支給されます。(勤務1回：12,000円以下)	異なる。	国では、平日深夜勤務も対象としていますが、本県では対象としていません。	13,845千円	—
夜勤手当	正規の勤務時間として、午後10時から翌日の5時までの間に勤務することを命ぜられた職員に対して支給されます。(1時間：勤務1時間当たりの給与額の25/100)	同じ。		109,757千円	—
休日勤務手当	休日に勤務することを命ぜられた職員に対して支給されます。(1時間：勤務1時間当たりの給与額の135/100)	同じ。		377,640千円	—
災害派遣手当	災害応急対策や災害復旧のため派遣された職員に対して支給されます。(日額：3,970～6,620円)	—	国に制度なし。	66,567千円	—

注 勤務実績により支給される手当については、1人当たりの平均支給額の記載を省略しています。

(10) 特別職の報酬等の状況

知事及び副知事の給料月額並びに県議会の議長、副議長及び議員の報酬月額は、次のとおりです。

また、これらの者には期末手当が支給されますが、その支給率は、年間2.95月分です。

(平成27年4月1日現在)

区 分		給料月額等
給 料	知 事	1,240,000円 (1,054,000円)
	副知事	960,000円 (864,000円)
報 酬	議 長	890,000円
	副議長	800,000円
	議 員	770,000円

期末手当	知事 副知事	(平成27年度支給割合)	
		6月期	1.4月分
		12月期	1.55月分
		計	2.95月分
退職手当	議長 副議長 議員	(平成27年度支給割合)	
		6月期	1.4月分
		12月期	1.55月分
		計	2.95月分
退職手当	知事	給料月額×在職月数×0.65により算定する額	
	副知事	給料月額×在職月数×0.45により算定する額	

注1 知事及び副知事の給料は、平成27年4月1日現在、括弧内の額に減額しています。

2 平成23年9月13日において知事であった者には、同日を含む任期に係る退職手当は、支給しないこととしています。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間その他の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように考慮して、条例等で定めています。その概要は、次のとおりです。

(1) 勤務時間の状況

勤務時間は、休憩時間を除き、1日について7時間45分、1週間について38時間45分です（日曜日及び土曜日は週休日）

。

一般的な職員の勤務時間は、各任命権者の定める規程等により、午前8時30分から午後5時15分までとしています。また、交代制勤務職員等、勤務の特殊性によりこの勤務時間により難しい職員の勤務時間は、別に定めています。

なお、本庁及び盛岡地区の出先機関においては、始業時刻を午前9時、終業時刻を午後5時45分とする時差出勤を実施しています。

(2) 休憩時間の状況

一般的な職員の休憩時間は、正午から午後1時までの60分としています。

(3) 週休日・休日の状況

週休日とは原則として毎週日曜日及び土曜日を、また、休日とは国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」といいます。）に規定する休日及び年末年始の休日（12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。））をいいます。

なお、公務の運営上の事情により、特別の形態によって勤務する必要がある職員については、週休日を別に定めています

。

(4) 休暇の状況

休暇の種類は、給与が支給されるか否かによって、有給休暇と無給休暇に分けることができます。有給休暇としては、事由を限らず毎年付与される年次休暇、負傷や疾病のため療養を必要とする場合に認められる病気休暇、特定の事由に基づいて認められる特別休暇があります。特別休暇が認められる事由は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故等の26項目を定めています。

また、無給休暇として、職員が配偶者、父母、子などを介護する場合に認められる介護休暇があります。

平成26年度におけるそれぞれの休暇の取得状況については、次のとおりです。

ア 年次休暇

集計対象職員数A	総付与日数B	総取得日数C	平均取得日数C/A	消化率C/B
人	日	日	日	%

3,554	137,177	38,447	10.8	28.0
-------	---------	--------	------	------

注1 集計対象は、知事部局の常勤の職員（技能労務職を除く。）のうち、平成26年1月1日から同年12月31日までの全ての期間在職していた職員です。当該期間中に休業、退職、派遣等の期間がある職員は除いています。

2 集計期間は、平成26年1月1日から同年12月31日までです。

3 「総付与日数」は、集計対象の職員に対し、平成26年1月1日において付与された年次休暇日数（前年度からの繰越分を含む。）の合計です。

イ 病気休暇

取得者数A	総取得日数B	平均取得日数B/A
人	日	日
400	6,755	16.9

注1 集計対象は、知事部局の職員です。

2 集計期間は、平成26年1月1日から同年12月31日までです。

ウ 特別休暇（主なもの）

種 類	内 容	取得者数	平均取得日数
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合 5日以内	人 86	日 1.0
結婚休暇	職員が結婚し、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等を行う場合 7日以内	43	5.7
子の看護休暇	中学校就学前の子を養育する職員が、その子の看護をする場合 5日以内	482	3.2
忌引休暇	職員の親族が死亡し、葬儀、服喪その他親族の死亡に伴い必要と認められる行事等を行う場合 親族の区分に応じ1日～10日	611	1.6
夏季休暇	夏季（7月から9月まで）における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当と認められる場合 5日以内	3,926	4.8

注1 集計対象は、知事部局の職員です。

2 集計期間は、平成26年1月1日から同年12月31日までです。

3 内容は、平成27年4月1日現在のものです。

エ 介護休暇

（単位：人）

介護休暇 取得者数	要介護者（職員との続柄別）								
	配偶者	父母	子	配偶者の 父母	祖父母	兄弟姉妹	孫	その他	
男性職員	4	2	1	0	1	0	0	0	0
女性職員	13	3	6	3	1	0	0	0	0
計	17	5	7	3	2	0	0	0	0

（単位：人）

	承認期間					合 計
	1月以下	1月超え	2月超え	3月超え	4月超え	

男性職員	2	0	0	0	0	0	2
女性職員	59	8	9	11	34	24	145
計	61	8	9	11	34	24	147

(単位：人)

	育児短時間勤務承認期間				合 計
	3月以下	3月超え6月以下	6月超え9月以下	9月超え	
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	2	1	3	3	9
計	2	1	3	3	9

(単位：人)

	育児短時間勤務職員の勤務形態					合 計
	1日3時間55分	1日4時間55分	週3日	週2日半	その他	
男性職員	0	0	0	0	0	0
女性職員	2	1	2	0	4	9
計	2	1	2	0	4	9

イ 自己啓発等休業

自己啓発等休業は、職員に自己啓発及び国際協力の機会を提供することを目的として設けた制度です。

職員が職務を離れて自発的に大学等課程の履修や国際貢献活動を行う場合、2年又は3年を限度に休業の取得が可能です。なお、休業期間中の給与は支給されません。

平成26年度における自己啓発等休業の取得状況は、次のとおりです。

(単位：人)

	取得者数	自己啓発等休業取得種類別						
		教育施設				奉仕活動		
		大学院	大学	外国の大学 院・大学	その他	奉仕活動	姉妹都市等	その他
男性職員	2	0	2	0	0	0	0	0
女性職員	2	2	0	0	0	0	0	0
計	4	2	2	0	0	0	0	0

(単位：人)

	自己啓発等休業承認期間			合 計
	1年以下	1年超え2年以下	2年超え	
男性職員	0	0	2	2
女性職員	1	1	0	2
計	1	1	2	4

ウ 大学院修学休業

大学院修学休業は、教員が専修免許状を取得する機会を拡充し、教員としての資質の向上を図ることを目的として設けた制度です。

公立学校の教員が国内外の大学院等に在籍してその課程を履修する場合、3年を限度に休業の取得が可能です。なお、休業期間中の給与は支給されません。

平成26年度においては大学院修学休業の取得者はありませんでした。

エ 配偶者同行休業

配偶者同行休業は、公務において活躍することが期待される有為な地方公務員の継続的な勤務を促進することを目的として、平成26年度から新たに設けた制度です。

職員の配偶者が外国で勤務等することとなり職員がそれに同行する場合、3年を限度に休業の取得が可能です。なお、休業期間中の給与は支給されません。平成26年度における配偶者同行休業の取得状況は次のとおりです。

(単位：人)

	取得者数	配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する理由			
		外国での勤務	事業経営その他個人が業として行う活動	外国の大学における修学	その他
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	1	1	0	0	0
計	1	1	0	0	0

(単位：人)

	配偶者同行休業承認期間			合計
	1年以下	1年を超え2年以下	2年を超え3年以下	
男性職員	0	0	0	0
女性職員	0	1	0	1
計	0	1	0	1

(2) 部分休業の状況

部分休業制度として、育児部分休業のほか、修学部分休業を設けています。この制度は、職員の資質の向上及び就業意識の多様化等を考慮した公務のより能率的な運営を促進することを目的としています。

職員が自発的に大学等の教育施設で修学する場合、2年を限度に、勤務時間の一部（1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲）について勤務しないことができます。なお、勤務しなかった時間の給与は減額されます。

平成26年度においては修学部分休業の取得者はありませんでした。

5 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 分限制度の概要及び処分状況

分限制度は、職員が恣意的にその職を奪われることのないよう身分を保障することにより、公務の中立性及び安定性を確保し、その適正かつ能率的な運営を図ろうとする趣旨から整備されています。

任命権者が職員をその意に反して降任し、又は免職することができるのは、①勤務実績がよくない場合、②心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、③その職に必要な適格性を欠く場合等であり、休職にすることができるのは、①心身の故障のため長期の休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合、③学校、研究所、病院その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合等とされています。

平成26年度における分限処分の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

処分事由	処分の種類			合計
	降任	免職	休職	
勤務実績がよくない場合	0	0		0
心身の故障の場合	0	0	326	326
職に必要な適格性を欠く場合	0	0		0

職制、定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	0	0		0
刑事事件に関し起訴された場合			2	2
学校、研究所等において調査、研究等に従事する場合			0	0
災害により生死不明又は所在不明となった場合			0	0
合 計	0	0	328	328

注 同一の者が複数回にわたって分限処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

(2) 懲戒制度の概要及び処分の状況

任命権者は、①地方公務員法（昭和25年法律第261号）等に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができるとされています。

平成26年度における懲戒処分の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

処分事由	処分の種類					合 計
	戒 告	減 給	停 職	免 職		
給与・任用に関する不正（給与不正領得等）	0	0	0	0	0	0
一般服務違反等関係（欠勤、勤務態度不良等）	2	3	1	1	7	7
公務外非行関係（傷害、異性関係非行等）	0	0	2	2	4	4
収賄等関係（収賄、横領等）	0	0	1	0	1	1
交通事故・交通法規違反	24	1	0	1	26	26
監督責任	2	0	0	0	2	2
合 計	28	4	4	4	40	40

6 職員のサービスの状況

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないこととされています。この趣旨を具体的に実現するため、地方公務員法や教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）によって、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、職務上知り得た秘密を守る義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限等、民間企業の勤労者とは異なる服務上の強い制約が課されています。

これらの服務規律を保持するため、懲戒制度が設けられており、その懲戒処分の状況は、5(2)のとおりです。

また、市町村立学校に勤務する教職員（県費負担教職員）については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）により、市町村教育委員会がそのサービスを監督するものとされています。

本県においては、職員の職務に係る倫理の保持に関する条例（平成13年岩手県条例第13号）を制定し、職員が常に認識しておかなければならない基本的な心構えや職員が遵守すべき倫理行動基準を規定するとともに、職員の職務に利害関係を有する者からの贈与の禁止及び制限等に関して規定しています。

なお、平成16年7月から、各所属にコンプライアンス推進員を置くとともに、所属長が月に1度は職員に対してコンプライアンスに関する訓示を行う等、コンプライアンスの確立に向けた取組を行っています。

7 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 研修の状況

職員の研修は、職員の能力開発による組織力の発揮を目的に、任命権者において組織的かつ計画的に行われています。

平成26年度に行われた主な研修は、次のとおりです。

ア 知事部局実施の研修

基本研修	新採用職員研修、採用3年目職員研修、中堅職員研修、新任主査研修、新任担当課長等研修、新任総括課長等研修、平成26年度採用任期付（市町村派遣職員）研修、平成26年度採用任期付職員研修
選択研修	行政法実務入門講座、経済学入門講座、論理的思考力向上講座（eラーニング）、問題発見・解決力向上講座（eラーニング）、企業会計講座（基礎編・実務編）（eラーニング）、政策形成能力向上講座、政策法務講座、マーケティング講座（eラーニング）、交渉力向上講座、プレゼンテーション講座（eラーニング）、ファシリテーションスキル養成講座
特別研修	部課長研修、プレイング・マネージャー研修、新採用職員指導者研修、コンプライアンス推進員研修、地域経営推進研修（市町村合同研修）、行政品質向上研修
派遣研修	自治大学校派遣研修、東北自治研修所派遣研修、民間企業派遣研修

注 他の任命権者の職員が受講し、又は参加する研修等も含まれています。

イ 他任命権者実施の研修

教育委員会	転入職員等研修、学校組織マネジメント研修、コンプライアンス推進員研修、アンガーマネジメント研修、新採用職員等研修、小中学校事務職員研修
警察本部	基本研修（初任科・初任補修科、警部補・巡査部長）、部門別任用科研修（警備任用科、刑事任用科、交通任用科）、部門別専科研修（警務部関係、生活安全部関係、刑事部関係、交通部関係、警備部関係）
医療局	新採用職員研修、一般職員初級課程研修、新任監督者研修、初任医師研修、現任主任看護師研修、セーフティマネジメント研修、医療クラーク初任者研修、経営幹部職員研修等
企業局	新任職員研修、安全衛生業務研修（第1種衛生管理者、高圧電気取扱者特別教育等）、事務・技術関係業務研修（危険物取扱者等）等

(2) 勤務成績の評定の状況

任命権者は、公務能率を増進させることを目的に、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講ずることとされています。

職員の能力や経歴、勤務実績等を総合的に評定することを通じて転任、昇任等を行い、適材適所の徹底を図っています。

本県においては、従来の勤務評定制度に替え、新たな人事評価制度を平成18年度から任命権者ごとに順次導入し、平成20年度までに全ての任命権者で導入しました。

なお、新たな人事評価制度においては、勤務成績が「極めて良好」又は「特に良好」と評価された職員には昇給の加算を行い、「特に優秀」又は「優秀」と評価された職員には勤勉手当において上位の成績率を適用しています。

8 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 安全衛生管理の状況

職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成するために、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び各任命権者の定める職員安全衛生管理規程等に基づき、総括安全衛生管理者、産業医、安全管理者及び衛生管理者の選任並びに職員安全衛生委員会等の設置を行っています。

(2) 職員の健康管理の状況

労働安全衛生法に基づき、事業者責任として職員の健康管理状態を把握し、健康障害や疾病の早期発見を行うため、全職員を対象に定期健康診断及び指定年齢健康診断を、特定の有害な業務に従事する職員を対象に特殊業務健康診断を実施しているほか、希望する職員に対して、肺がん検診、VDT健診等を実施しています。

また、職員の心の健康の保持増進のための対策として、精神科嘱託医の設置、メンタルヘルスセミナー等を実施しています。

(3) 職員互助団体への補助の状況

職員互助会に関する条例（昭和25年岩手県条例第59号）の規定に基づく職員の組織する互助団体への補助については、見直しを行い、4つの互助団体のうち、3互助団体への補助は平成18年度から、1互助団体への補助は平成22年度から、それぞれ廃止しています。

(4) 利益の保護の状況

職員の利益は、勤務条件に関する措置要求制度及び不利益処分に対する不服申立制度によって保護されています。

勤務条件に関する措置要求制度は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し団体協約を締結することの認められない職員が人事委員会に対して地方公共団体の当局により適切な措置が執られるべきことを要求する制度であり、また、不利益処分に対する不服申立制度は、不利益な処分を受けた職員が人事委員会に対して不服申立てを行うことを認める制度です。これらの制度の状況は、「第2 岩手県人事委員会からの平成26年度における業務の状況の報告」の3及び4のとおりです。

第2 岩手県人事委員会からの平成26年度における業務の状況の報告

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験の状況

試験区分	採用予定数	第1次試験					第2次試験		最終倍率 (B/D)	
		申込者数 (A)	受験者数 (B)	合格者数 (C)	受験率 (B/A) ×100	倍率 (B/C)	受験者 数	合格者 数(D)		
I 種	一般行政 (A)	42	424	328	127	77.4	2.6	121	54	6.1
	一般行政 (B)	10	203	149	30	73.4	5.0	29	11	13.5
	社会福祉	6	45	41	21	91.1	2.0	20	7	5.9
	心理	3	21	17	12	81.0	1.4	12	4	4.3
	農学	9	34	28	21	82.4	1.3	21	10	2.8
	畜産	3	7	5	5	71.4	1.0	4	3	1.7
	林学	7	23	14	10	60.9	1.4	10	8	1.8
	水産	4	16	14	12	87.5	1.2	11	6	2.3
	総合土木 (A)	20	35	27	20	77.1	1.4	20	13	2.1
	総合土木 (B)	10	28	26	18	92.9	1.4	17	6	4.3
	建築	3	6	5	4	83.3	1.3	4	3	1.7
	機械	1	9	9	7	100.0	1.3	6	2	4.5
	電気	5	22	15	12	68.2	1.3	12	6	2.5
	総合化学	6	31	26	19	83.9	1.4	19	8	3.3
	計 (12職種)	129	904	704	318	77.9	2.2	306	141	5.0
II 種	一般事務	10	262	208	30	79.4	6.9	25	18	11.6
	警察事務	6	118	98	21	83.1	4.7	21	10	9.8
	計 (2職種)	16	380	306	51	80.5	6.0	46	28	10.9
III 種	一般事務	38	353	334	114	94.6	2.9	108	50	6.7
	警察事務	3	41	39	14	95.1	2.8	14	4	9.8
	総合土木	10	12	11	10	91.7	1.1	10	10	1.1
	電気	1	1	1	1	100.0	1.0	1	1	1.0

	計（4職種）	52	407	385	139	94.6	2.8	133	65	5.9
I種 (追加)	総合土木（A）	11	21	14	9	66.7	1.6	8	5	2.8
	総合土木（B）	5	24	11	9	45.8	1.2	9	5	2.2
	計（1職種）	16	45	25	18	55.6	1.4	17	10	2.5
県職員計（18職種） ※追加募集を除く。		197	1,691	1,395	508	82.5	2.7	485	234	6.0
警察官	警察官A（男性）	40	264 (2)	188 (1)	130	71.2	1.4	108	46	4.1
	警察官A（女性）	8	54	38	32	70.4	1.2	25	13	2.9
	小計	48	318	226	162	71.1	1.4	133	59	3.8
	警察官B（男性）	38	215 (2)	200 (2)	158	93.0	1.3	154	48	4.2
	警察官B（女性）	6	46	41	32	89.1	1.3	30	8	5.1
	小計	44	261	241	190	92.3	1.3	184	56	4.3
警察官計（4職種）		92	579	467	352	80.7	1.3	317	115	4.1
県職員・警察官計（22職種）		289	2,270	1,862	860	82.0	2.2	802	349	5.3
任期付	一般事務	35	323	274	70	84.8	3.9	58	35	7.8
	総合土木	24	59	59	49	100.0	1.2	48	36	1.6
任期付計（2職種）		59	382	333	119	87.2	2.8	106	71	4.7
合計（24職種） ※追加募集を除く。		348	2,652	2,195	979	82.8	2.2	908	420	5.2

注1 採用予定数は、各試験における最終合格者名簿確定時点の数です。

2 受験者数は、途中棄権者を含む数です。

3 警察官採用の第1次試験は、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県と共同で実施しており、警察官の数は、本県を第一志望とする者の数です。括弧内の数は、共同試験実施に係る他都県を第一志望とする者の数です。

(2) 選考の状況

ア 身体障がい者を対象とした採用選考（一般事務）

採用予定数	第1次選考					第2次選考		最終倍率 (B)/(D)
	申込者数 (A)	受験者数 (B)	合格者数 (C)	受験率 (B)/(A) ×100	倍率 (B)/(C)	受験者数	合格者数 (D) (採用者数)	
人 6	人 12	人 12	人 11	% 100.0	倍 1.1	人 11	人 6 (6)	倍 2.0

イ 警察官（武道指導）採用選考

採用予定数	申込者数 (A)	受験者数 (B)	合格者数 (C)	受験率 (B)/(A) ×100	倍率 (B)/(C)
人 4	人 10	人 6	人 1	% 60.0	倍 6.0

ウ 県職員（科学捜査研究所 心理・文書担当研究員）採用選考

採用予定数	第1次選考					第2次選考		最終倍率 (B)/(D)
	申込者数 (A)	受験者数 (B)	合格者数 (C)	受験率 (B)/(A) ×100	倍率 (B)/(C)	受験者数	合格者数 (D) (採用者数)	
人 1	人 22	人 19	人 7	% 86.4	倍 2.7	人 6	人 1(1)	倍 19.0

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

岩手県人事委員会は、平成26年10月9日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、議会及び知事に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その概要は、次のとおりです。

(1) 報告の状況

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、先に述べた地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、勧告を行うことが適当であると考えます。

また、平成18年から行われている給与構造改革の経過措置が引き続く間は、その進展状況にも留意しつつ、給与改定について検討することが適当であると考えます。

ア 職員の給与決定に関する基礎的諸条件

職員（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等に関する条例（昭和28年岩手県条例第49号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年岩手県条例第62号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年岩手県条例第56号）の適用を受ける職員をいう。）の給与についてその実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所における従業員の給与並びに物価及び生計費等職員の給与を決定するために必要な基礎的諸条件について調査研究を行っていますが、平成26年の概要は、次のとおりです。

(ア) 職員の給与等の状況

a 職員数及び平均年齢等

職員の総数は18,215人であり、平成25年の18,409人に比べ194人（1.1%）の減少となっています。給料表別に主なものをみると、教育職給料表(2)適用者（小中学校等の教育職員）で129人、教育職給料表(1)適用者（高等学校等の教育職員）で62人の減少となっています。

次に、職員の平均年齢は44.0歳で、平成25年に比べ0.1歳高くなっており、最も高いのは医療職給料表(1)適用者（医師等）の49.4歳、最も低いのは公安職給料表適用者の39.2歳です。

また、年齢階層別にみると、職員数が最も多いのは45歳から49歳までの3,478人、次いで多いのは50歳から54歳までの3,401人です。

b 平均給与月額

行政職給料表適用者の平成26年4月における平均給与月額は、365,738円となっており、また、警察官、教員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、398,711円であり、平成25年に比べ行政職給料表適用者では2,135円（0.6%）、職員全体では667円（0.2%）の減少となっています。

なお、職員の給与は、給与条例等の附則により、給料の特別調整額等について平成17年4月1日から平成27年3月31日までの間、減額措置が行われました。この減額措置がないものとした場合、平成26年における行政職給料表適用者の平均給与月額は、366,759円となっており、また、職員全体の平均給与月額は399,327円であり、平成25年に比べ行政職給料表適用者では2,108円（0.6%）、職員全体では663円（0.2%）の減少となっています。

c 性別構成

職員の性別構成比は、男性61.6%、女性38.4%であり、平成25年に比べ女性の割合は0.2ポイントの増加となって

います。

d 平均経験年数

職員の平均経験年数は22.3年で、平成25年に比べ0.1年長くなっており、最も長いのは教育職給料表(2)適用者(小中学校等の教育職員)の23.9年、最も短いのは公安職給料表適用者の18.7年です。

e 学歴別構成及び修学年数

職員の学歴別構成比は、大学卒76.1%、短大卒5.1%、高校卒18.8%、中学卒0.0%(0.04%)であり、平成25年に比べ大学卒の割合は増加、高校卒及び中学卒の割合は横ばい、短大卒の割合は減少となっています。

また、平均修学年数は、15.2年となっています。

(イ) 民間との給与比較

a 公民較差

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、職員にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに類似する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の給与を対比させ、精密に比較を行いました。その結果、給料の特別調整額の減額措置がないものとした場合、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均1,015円(0.28%)下回っています。

なお、減額措置後では、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均2,039円(0.56%)下回っています。

公民比較給与		較差 (A)-(B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
368,907円	367,892円 (366,868円)	1,015円 (2,039円)	0.28% (0.56%)

注 括弧内は、給与条例附則の規定による給料の特別調整額の減額措置後の数値です。

また、給与構造改革の経過措置がないものとした場合も、職員の給与が民間の給与を下回っています。

公民比較給与		較差 (A)-(B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
368,907円	366,959円	1,948円	0.53%

b 特別給

平成25年8月から平成26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は、所定内給与月額額の3.96月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.90月)を上回っています。

項目		金額等
平均所定内給与月額	下半期(A1)	334,521円
	上半期(A2)	336,605円
特別給の支給額	下半期(B1)	657,852円
	上半期(B2)	668,662円
特別給の指定割合	下半期(B1/A1)	1.97月分
	上半期(B2/A2)	1.99月分
	計	3.96月分

注 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいいます。

(ウ) 本県と国との給与比較

平成25年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給と本県の行政職給料表適用者の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレース方式により国家公務員を100として比較した本県職員の指数は106.5となっていますが、国家公務員に係る給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置がないとした場合の指数は98.5となつ

ています。

(エ) 物価及び生計費

a 物価指数

総務省統計局の調査による平成26年4月の消費者物価指数は、平成25年4月に比べて盛岡市では3.1%、全国では3.4%それぞれ上昇しています。

b 標準生計費

総務省統計局の家計調査を基礎として本委員会が算定した平成26年4月における盛岡市の標準生計費は、次のとおりとなりました。

世帯人員	1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
月 額	108,020円	154,410円	168,530円	182,660円	196,800円

(オ) 人事院の給与等に関する報告

人事院は、平成26年8月7日に、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行いました。

イ むすび

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上に述べたとおりです。

本委員会は、冒頭述べたとおり、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ったところです。

(ア) 給与に関する事項

a 職員の給与水準

平成26年4月における県内の民間事業所従業員の給与と職員の給与を比較したところ、公民較差は0.28%（1,015円）となり、職員給与が民間給与を下回っています。また、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は0.56%（2,039円）と、職員給与が民間給与を下回っています。

次に、給与構造改革による経過措置がないものとした場合の公民較差は0.53%（1,948円）と、職員給与が民間給与を下回っています。

平成25年4月における国家公務員との比較では職員の給与水準が上回っていますが、国家公務員に係る給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置がないとした場合には下回っています。

b 国及び他の都道府県の動向

人事院においては、平成26年8月7日に国家公務員について、官民の給与較差に基づく給与改定として、俸給月額及び初任給調整手当の引き上げを行うとともに、勤勉手当の支給月数を引き上げること等を内容とする勧告を行いました。

併せて、民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映させるための見直し、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しに対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを平成27年4月から実施するよう勧告したところです。

他の都道府県においては、人事院勧告の内容等を考慮した勧告がなされる動向にあります。

c 平成26年の給与改定

(a) 給料表

人事院においては、国家公務員の月例給が民間を0.27%（1,090円）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げる勧告を行いました。

。

本県においては、前記(ア)のとおり、平成26年4月における本県職員の月例給が民間を0.28% (1,015円) 下回っていることから、平成26年の民間給与との較差等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当であると判断しました。

その場合、人事院勧告による国の俸給表改定と同様の改定を行うこととすれば、較差をおおむね解消すること、世代間の給与差については、本県においても同様の傾向がみられることから、人事院勧告による国の俸給表を踏まえた給料表の改定を行うことが適当です。

なお、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所要の改定を行うことが適当です。

この改定は、平成26年4月時点の比較に基づいて本県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こととしました。

(b) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、平成26年の4月に遡及して実施することが適当です。

(c) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当については、実費弁償的な手当としての性格上、県内の最近のガソリン価格の動向等を考慮し、今後の改定の必要性について検討することが適当であると考えます。

(d) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、平成25年8月から平成26年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合(3.96月)が職員の年間支給月数(3.90月)を上回っており均衡を図るため、支給月数を0.05月引き上げ、3.95月分とすることが適当です。

また、支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、平成26年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降については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こととしました。

なお、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しました。

(e) 寒冷地手当

人事院においては、平成16年の見直しから10年が経過したことから、新たな気象データ(1981年から2010年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2010」)を、地域の区分の指定基準に当てはめ、支給地域の改定について勧告を行いました。

本県においても、国に準じて見直しを行うことが適当です。

しかしながら、引き続き指定基準を満たすにも関わらず、前回の見直し以降の市町村合併により指定解除となる地域が生じており、当該地域については、支給の必要性について検討することが適当であると考えます。

d 給与構造改革における経過措置の廃止等

本委員会は、平成25年の報告において、給与構造改革における経過措置については、早期に経過措置を廃止することが適当ですが、本県における経過措置適用者の割合の今後の推移を考慮すれば、平成27年3月末の廃止が適当であるものとする旨を言及したところです。

平成26年4月における行政職給料表の経過措置適用者の割合は11.2%と、平成25年の15.1%から3.9ポイント減少しています。このため、国や他の都道府県の動向、経過措置適用者の割合等を踏まえ、本県における経過措置については、平成27年3月末で廃止することが適当です。

また、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当です。

具体的には、平成19年4月1日、平成20年4月1日又は平成21年4月1日の昇給抑制を受けた職員について、昇給抑制を受けた回数を上限として、平成27年4月1日に上位の号給に調整することとしました。この場合において、同日において39歳に満たない者にあつては最大3号給、39歳以上41歳未満の者にあつては最大2号給、41歳以上46歳未満の者にあつては1号給、それぞれ上位の号給に調整するものとしました。

e 給与制度の総合的見直し

人事院においては、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分を内容とする俸給表、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ところです。

また、平成26年5月に総務省において「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置され、同年8月には「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」として中間とりまとめ結果が示されたところです。

本県においては、国が既の実施している給与構造改革の経過措置の廃止及び昇給回復を実施していない状況にあることから、これらの措置を実施した上で、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、国及び他の都道府県の動向、総務省の検討会の報告等も踏まえ、検討を行っていく必要があると考えます。

f 教員給与の見直し

本県においては、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）に基づく学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和49年法律第2号）の優遇措置の縮減及びメリハリをつけた教員給与体系の確立に向けた国や他の都道府県の動向等を踏まえ、平成20年度から平成22年度までの3年間、教員給与の見直しを行いました。

今般、「第2期教育振興基本計画」（平成25年6月14日閣議決定）において、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じたメリハリのある教員給与体系の確立に向けて検討する必要がある旨の言及がなされたところです。

他の都道府県においても、教員が部活動指導に従事した場合等に支給される教員特殊業務手当の引上げや特別支援学校等に勤務する教員に支給される給料の調整額の調整数の引下げ等が検討されているところです。

今後、他の都道府県における教員給与の見直し内容等を十分に踏まえながら、教員特殊業務手当及び給料の調整額について適切な見直しを行うことが適当であると考えます。

(イ) 公務運営に関する事項

a 公務員の高齢期の雇用問題

平成26年の人事院報告では、職員の能力と経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟な実施、退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要があり、引き続き公務における再任用の運用状況や各府省における問題点の把握に努め、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう取り組む旨を言及したところです。

平成26年4月における本県の再任用職員は、全体で236人と、平成25年の157人から約1.5倍増加し、そのうちフルタイム勤務が約7割（170人）、短時間勤務が約3割（66人）となっており、今後も再任用希望者の増加が見込まれます。

また、本委員会のこれまでの報告では、再任用を基本とした高齢期雇用について、現行制度の運用状況等を検証しながら、早期に具体的な措置を講じていく必要がある旨を言及し、その主な課題として、職の確保や職務分担、組織体制等の見直し、新規採用の安定的・計画的な確保などを挙げています。

上記のような課題に対して、任命権者は再任用を希望する職員を再任用することに努めているものの、職務分担や組織体制、人事管理といった課題については今後も検討が必要としており、引き続き上記の課題に対して国や他の都道府県における動向等にも留意しながら、任命権者と連携して早急に検討を行う必要があると考えます。

なお、再任用職員の給与については、平成26年の人事院報告では、引き続き民間の再雇用者の個人別給与額の動向を注視し、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくとしていることから、本県においても、その

内容、本県の調査結果、他の都道府県の動向等を踏まえて、引き続き検討を進めていく必要があると考えます。

b 女性の登用の拡大と両立支援の推進

国においては、「経済財政運営と改革の基本方針2014」において、女性の活躍推進を政府として取り組むべき重要な課題として取り上げ、平成26年の人事院報告では、女性の採用・登用の拡大と両立支援について、各府省における具体的な取組が前進するよう、内閣人事局等関係機関と連携しつつ、支援を行っていくことが重要である旨を言及したところです。

本県においては、「いわて男女共同参画プラン」（平成23年3月策定）において、県職員管理監督者に占める女性の割合を平成27年度末までに17.0%とすることを目標にし、女性の登用拡大に取り組みました。

また、職業生活と家庭生活の両立支援の推進のため、これまでも育児休業や育児短時間勤務制度、子の看護休暇や短期介護休暇等の特別休暇制度を整備し、平成26年4月からは、配偶者同行休業制度を導入したところです。

両立支援の推進を図っていくことは、職員の健康保持や優秀な人材の確保に資するだけでなく、女性職員の登用をより一層推進していくための環境を整備する上でも極めて重要であり、積極的に取り組む必要があることから、任命権者において、これらの制度が職員に有効に活用されるよう、制度の周知を図るとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりを引き続き進める必要があると考えます。

c 勤務環境の整備

(a) 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減等については、これまでも言及してきたところであり、職員の超過勤務時間数は、東日本大震災津波の発生後は例年を上回る状況となっていました。任命権者において、人員の確保や業務改善など多様かつ積極的な取組が行われた結果、平成25年度の超過勤務時間数は、ほぼ震災発生前と同じ水準となりました。しかし、復興業務等のため、依然として高い水準にある公所も見られるところです。

このため、本委員会としては、今後も、任命権者において業務等に応じた適切な人員体制を確立するとともに、管理監督者が勤務実態の的確な把握に努めながら業務の見直しや職員の意識改革を行うなど、管理者のリーダーシップと職員の相互理解の下で超過勤務時間の縮減や年次休暇等の計画的な取得促進等の取組が進められることを期待するものです。

(b) 心身の健康管理

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、職業生活と家庭生活の両立、さらには、多様な県民ニーズにこたえ、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要です。

任命権者においては、これまでも職員の心身の健康管理対策のために様々な取組がなされてきています。特に東日本大震災津波の発生以降は、復旧・復興に伴う業務量の増加などが職員に与える影響を考慮した取組も行われているところです。しかしながら、長期療養者のうち精神疾患によるものの割合が高い傾向が継続していることから、引き続き復興の推進が求められる中で、職員の心身の健康面に対する十分な配慮が必要であると考えます。

また、近年、社会的な関心が高まっているパワー・ハラスメントなどのいわゆるハラスメントについては、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得るものであることから、その防止に向け、職員への意識啓発に取り組む必要があると考えます。

本委員会としては、任命権者において、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策、管理監督者による職場環境の改善や職員の不調の早期発見等の支援など、職員の健康管理対策への重点的かつ能動的な取組を継続するとともに、ハラスメント防止対策を一層充実することについて期待するものです。

d 地方公務員法の改正

平成26年5月14日に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（平成26年法律第34号）が公布され、2年以内に施行することとされました。

同法は、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに

、元職員による働きかけの禁止等の規制の導入により退職管理の適正の確保を図ることなどを内容とし、これらの制度の導入に当たっては、職員や元職員に対する十分な周知期間が必要となることから、条例や規則の整備等、円滑な制度の導入に向けて早急に検討を進めていく必要があると考えます。

(ウ) おわりに

平成26年の給与勧告は、公民較差を踏まえ月例給は給料表の引上げ改定、特別給は勤勉手当の引上げ改定を行うこととしました。また、給与構造改革における経過措置の廃止及び昇給回復を行うこととしました。

本県の職員のみならず、他の地方公共団体からの派遣職員等を含めた全ての職員が、全力を挙げて東日本大震災津波からの復興をはじめとした職務に精励していると認識しています。

職員にあつては、県民の公務に寄せる期待と信頼にこたえるよう、引き続き、県民の視点に立って地域の行政に対する要請を的確に把握し、その職責を果たされることを要望しました。

議会及び知事におかれては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割に加え、上記の状況を十分に理解され、この勧告を実施されるよう要請しました。

(2) 勧告の状況

職員の給与について、次の措置を講じられるよう勧告しました。

ア 改定の内容

(ア) 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等に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること（別記省略）。

b 初任給調整手当

(a) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を412,200円とすること。

(b) 医療職給料表(1)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の限度を50,300円とすること。

c 勤勉手当

(a) 平成26年12月期の支給割合

① 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.725月分とすること。再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.375月分とすること。

② 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.475月分とすること。

(b) 平成27年6月期以降の支給割合

① 特定幹部職員以外の職員

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0.70月分とすること。再任用職員については、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0.35月分とすること。

② 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0.90月分とすること。再任用職員については、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0.45月分とすること。

d 寒冷地手当

寒冷地手当の支給地域を別記第2の表のとおりとすること（別記省略）。

この改正に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に係る支給額については、所要の経過措置を講じること。

(イ) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること（別記省略）。

b 期末手当

(a) 平成26年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(b) 平成27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1.4月分及び1.55月分とすること。

(ウ) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第4のとおり改定すること（別記省略）。

b 特定任期付職員の期末手当

(a) 平成26年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(b) 平成27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1.4月分及び1.55月分とすること。

(エ) 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年岩手県条例第29号）及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例（平成18年岩手県条例第30号）の改正

平成27年4月1日以後、一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例附則第8項及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例附則第8項の規定による給料は、支給しないこととすること。

(オ) 平成27年4月1日における号給の調整

a 平成27年4月1日において39歳未満である職員（同日においてその職務の級における最高の号給を受ける職員、任期付研究員及び特定任期付職員（以下「除外職員」という。）である者を除く。）のうち、当該職員の平成19年4月1日、平成20年4月1日及び平成21年4月1日の昇給その他の号給の決定の状況（以下「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要があるものとして人事委員会規則で定める職員の平成27年4月1日における号給は、当該調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の最大3号給上位の号給とすること。

b 平成27年4月1日において39歳以上41歳未満である職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項を考慮して調整の必要があるものとして人事委員会規則で定める職員の同日における号給は、当該調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の最大2号給上位の号給とすること。

c 平成27年4月1日において41歳以上46歳未満である職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項を考慮して調整の必要があるものとして人事委員会規則で定める職員の同日における号給は、当該調整がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とすること。

イ 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。ただし、(2)ア(ア)c(a)、(イ)b(a)及び(ウ)b(a)は同年12月1日から、(2)ア(ア)c(b)及びd、(イ)b(b)、(ウ)b(b)、(エ)並びに(オ)は平成27年4月1日から実施すること。

3 職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

(単位：件)

事案名	受理件数	前年度からの繰越件数	取下げ・打切り件数	判定件数	次年度繰越件数
旅費等支給要求事案	—	—	—	—	—

4 職員に対する不利益な処分についての不服申立ての状況

(単位：件)

事案名	受理件数	前年度からの	取下げ・打切	判定件数	次年度繰越件数
-----	------	--------	--------	------	---------

		繰越件数	り件数		
大量争議関係事案	0	184	129	52	3
懲戒処分取消請求事案	1	0	—	—	1

5 職員からの苦情相談の状況

(単位：件)

任命権者 内 容	知事部局	教育委員会	警察本部	その他・不明	計
任用	1	1	0	0	2
給与	0	1	0	1	2
勤務時間、休暇、服務等	1	0	0	0	1
健康安全等	1	0	0	1	2
セクハラ	2	0	0	0	2
パワハラ	3	0	0	2	5
パワハラ以外のいじめ等	0	0	0	0	0
公平審査	0	0	0	0	0
その他	0	5	0	1	6
計	8	7	0	5	20