

岩手県告示第708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25年9月27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
 - (5) 育児休業の状況
 - 4 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
 - 5 職員のサービスの状況
 - 6 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
 - 7 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24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24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	897	236	88	255	1	317
新規再任用	83	21	11	19	8	24

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24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	479	111	42	248	10	68
	その他	726	93	146	247	3	237
再任用の満了		51	12	8	11	8	12

(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25年	平成24年		
一般行政部門	議会	33	33	0	
	総務	723	663	60	被災市町村等への任期付職員派遣の増
	税務	182	184	△2	広域振興局における税務業務の見直し
	民生	291	295	△4	公共的団体派遣の引上げ
	衛生	487	487	0	
	労働	131	131	0	
	農林水	1,391	1,357	34	漁港復旧業務及び水産振興復興業務の増

	産				
	商工	161	164	△3	海外（大連市）派遣の引上げ
	土木	754	725	29	復旧・復興に係る土木及び用地業務の増
	小計	4,153	4,039	114	
特別行政部門	教育	12,534	12,732	△198	児童、生徒数の減少
	警察	2,493	2,557	△64	警察法施行令に係る震災対応緊急増員の縮小
	小計	15,027	15,289	△262	
公営企業等会計部門	病院	4,766	4,744	22	看護体制の維持及び診療体制の強化による増
	その他	145	144	1	新規事業開発業務（企業局）の増
	小計	4,911	4,888	23	
合計		24,091 (26,269)	24,216 (26,052)	△125	

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25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 68	人 664	人 1,265	人 1,658	人 2,226	人 2,653	人 3,137	人 3,382	人 3,364	人 2,993	人 2,437	人 244	人 24,091

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
		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
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 平成25年7月～平成26年3月 4.4%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
	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
	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	

(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24年度中にこれらの職員に支払われた人件費の総額は、1,845億9,240万1千円で、県の歳出総額の16.6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24年度末)	歳出額A	実質収支	人件費B	人件費率 B/A	(参考) 平成23年度 の人件費率
平成24年度	人 1,314,180	千円 1,111,840,706	千円 28,488,619	千円 184,592,401	% 16.6	% 14.8

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25年度の一般職の職員20,313人の給与費の予算額は、1,352億7,611万7千円で、1人当たりの給与費は、約666万円です。

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25年度	人 20,313	千円 88,044,304	千円 15,898,142	千円 31,333,671	千円 135,276,117	千円 6,660

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25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 335,109	円 399,081	歳 月 43 9
警察職	326,268	431,572	40 1
高等学校教育職	380,267	432,595	44 3

小・中学校教育職	396,614	441,675	46 6
技能労務職	324,136	359,013	49 7

注1 「平均給料月額」とは、平成25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25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25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 172,200	円 (総合職) 185,800 (一般職) 172,200
	高校卒	140,100	140,100
警察職	高校卒	161,500	161,500
高等学校教育職	大学卒	192,800	
小・中学校教育職	大学卒	192,800	
技能労務職	高校卒	137,200	137,200

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	円 255,676	円 308,157	円 361,082
	高校卒	208,516	248,486	303,546
警察職	大学卒	280,750	335,910	372,230
	高校卒	245,800	298,392	342,163
高等学校教育職	大学卒	284,745	339,381	380,841
	高校卒	222,700	255,900	315,080
小・中学校教育職	大学卒	290,612	342,024	375,109
	短大卒	257,700	314,200	361,700
技能労務職	高校卒	-	256,600	285,775

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、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25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25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 400	% 8.8	% 7.5	% 6.9
2 級	主事、技師	714	15.7	14.5	16.7
3 級	主任、主査	879	19.3	20.3	18.7
4 級	主査、主任主査	1,210	26.5	28.0	27.4
5 級	主任主査、本庁の担当課長	889	19.5	19.2	20.6
6 級	本庁の課長、本庁の総括課長	179	3.9	4.2	3.6
7 級	本庁の総括課長	213	4.7	4.7	4.7
8 級	本庁の副部長、本庁の室長	58	1.3	1.2	1.2
9 級	本庁の部長	17	0.4	0.4	0.2
10 級	本庁の企画理事	—	—	—	0.0
合 計		4,559	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24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、107.1（前年 99.7）です。

なお、前年に比べて上昇していますが、これは国家公務員が臨時特例法により平均7.8%の減額措置を行っていることが主な要因であり、国家公務員の減額措置を実施しない場合の同指数は99.0となります。

(9) 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

(平成25年4月1日現在)

1人当たり平均支給額（平成24年度）	1,636千円		
平成25年度支給割合	6月期	1.20月 (1.00月)	0.675月 (0.875月)
	12月期	1.35月 (1.15月)	0.675月 (0.875月)
	計	2.55月 (2.15月)	1.35月 (1.75月)
		有	
		※ 一般行政職の加算率	

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）	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25年4月1日現在）

（支給率）	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.03月分	28.7875月分
勤続25年	32.83月分	38.955月分
勤続35年	46.55月分	55.86月分
最高限度額	55.86月分	55.86月分
1人当たり平均支給額	6,369千円	27,136千円
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25年4月1日現在）

支給実績（平成24年度決算見込み）		69,689千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（平成24年度決算見込み）		490,767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%	20人	18%
大阪市	15%	4人	15%
名古屋市及び豊田市	12%	4人	12%
福岡市	10%	3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23年度決算	平成24年度決算見込み
支給実績	3,221,183千円	2,631,118千円
職員1人当たり平均支給年額	543千円	467千円

オ 特殊勤務手当

（平成25年4月1日現在）

支給実績（平成24年度決算見込み）		1,037,086千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（平成24年度決算見込み）		132,704円	
職員全体に占める手当支給職員の割合		39.9%	
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 給料月額の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円～380円
と畜検査手当	と畜検査員	と畜検査	月額 給料月額の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、病害虫防除所、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) 抗癌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 給料月額の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	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	日額 230円

	ンター等に勤務する職員	入検査	
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 給料月額の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 給料月額の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 給料月額の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、農林部、水産部、土木部等に勤務する職員	地上又は水面上10メートル以上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	日額 200円～220円
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	日額 220円

		一トール以上の深所で行う作業	
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、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－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、修学旅行等において児童又は生徒を引率して行う指導業務等	日額 1,800円～6,400円
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、教諭及び養護教諭	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	日額 200円

		導助言の業務	
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 6,800円の範囲内
診療応援手当	県立病院等に勤務する医師及び歯科医師	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	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25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24年度決算見込み）	支給職員1人当たり平均支給年額（平成24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。		2,315,898千円	232,123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。		1,260,624千円	305,531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35,000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。	2,133,240千円	139,967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：27,100～133,600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。	1,110,626千円	597,110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 $\frac{8}{100}$ 以下）	—	国に制度なし。	146,669千円	386,989円
初任給調整手当	医師、歯科医師及び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410,900円以下）	同じ。		54,403千円	937,982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。	本県の地理的事情を考慮し、交通距離区分に応じた加算額が異なります。	438,813千円	308,371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。		17,299千円	106,128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。	371,697千円	383,984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。	54,344千円	380,027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。	829,912千円	73,068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。(給料月額の8/100以下)	—	国に制度なし。	75,908千円	335,876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	異なる。	国では「在勤する官署」の地域に応じて支給されます	1,127,147千円	68,917円

	ます。(月額：7,360円～17,800円)		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。		616,483千円	—
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)	同じ。		14,702千円	—
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。		119,751千円	—
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。		435,410千円	—
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。	67,007千円	—

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2.90月分です。

(平成25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 (845,500円)
	副議長	800,000円 (760,000円)
	議 員	770,000円 (731,500円)
期末手当	知 事	(平成25年度支給割合)

	副知事	6月期 12月期 計	1.40月分 1.50月分 2.90月分
	議長 副議長 議員	(平成25年度支給割合) 6月期 12月期 計	1.40月分 1.50月分 2.90月分
退職手当	知事 副知事	給料月額×在職月数×0.65により算定する額 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並びに県議会の議長、副議長及び議員の報酬月額は、平成25年4月1日現在、括弧内の額に減額しています。

2 現知事の現任期にかかる退職手当は、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、特定の事由に基づいて認められる特別休暇等があります。また、無給休暇として、介護休暇があります。

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。

(5) 育児休業の状況

育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、行政の円滑な運営に資することを目的として設けた制度です。

平成14年度には対象となる子の年齢を1歳未満から3歳未満に引き上げ、平成22年7月からは、子の出生の日から57日以内に育児休業をした場合に再度の育児休業の取得を可能とし、配偶者が育児休業をしている場合や専業主婦（夫）である場合も取得を可能とする等、取得対象を拡大しています。

4 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の状況

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勤務実績が良くない場合、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24年度における分限処分の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

処分の種類 処分事由	降任	免職	休職	合計
勤務実績が良くない場合	0	0		0
心身の故障の場合	0	0	336	336
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			0	0
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	336	336

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24年度における懲戒処分の状況は、次のとおりです。

(単位：人)

処分の種類 処分事由	戒告	減給	停職	免職	合計
給与・任用に関する不正（給与不正領得等）	0	0	0	0	0
一般服務違反関係（欠勤、勤務態度不良等）	4	1	1	1	7
一般非行関係（傷害、異性関係非行等）	2	0	2	0	4
収賄等関係（収賄、横領等）	0	0	0	0	0
道路交通法違反	16	4	0	4	24
監督責任	3	3	0	0	6
合計	25	8	3	5	41

5 職員の服務の状況

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、4(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服務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。

6 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24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
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(eラーニング)、政策形成実践力向上講座、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、平成24年度採用任期付職員研修、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、新任主任研修
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(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)、その他の研修(中堅実務・PJ研修)
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、医療クランク研修、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。

7 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24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24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 (D)	合格 者数 (D)		
	人	人	人	人	%	倍	人	人	倍	
I	一般行政(A)	29	422	309	74	73.2	4.2	69	39	7.9
種	一般行政(B)	2	78	55	23	70.5	2.4	22	4	13.8
	社会福祉	10	58	48	20	82.8	2.4	19	11	4.4
	心理	1	12	11	4	91.7	2.8	4	3	3.7
	農学	8	46	37	18	80.4	2.1	17	10	3.7
	畜産	3	14	12	8	85.7	1.5	7	4	3.0
	林学	6	21	16	11	76.2	1.5	11	8	2.0
	水産	3	25	16	8	64.0	2.0	8	5	3.2
	総合土木	20	65	51	37	78.5	1.4	35	26	2.0

	建築	3	9	7	7	77.8	1.0	7	4	1.8
	機械	1	9	8	4	88.9	2.0	4	3	2.7
	電気	2	18	16	6	88.9	2.7	6	3	5.3
	総合化学	3	24	20	8	83.3	2.5	8	4	5.0
	計(12職種)	91	801	606	228	75.7	2.7	217	124	4.9
Ⅱ種	一般事務	10	230	183	26	79.6	7.0	26	17	10.8
	警察事務	6	142	103	21	72.5	4.9	19	10	10.3
	計(2職種)	16	372	286	47	76.9	6.1	45	27	10.6
Ⅲ種	一般事務	28	270	244	71	90.4	3.4	68	38	6.4
	警察事務	3	26	24	12	92.3	2.0	11	4	6.0
	総合土木	5	10	10	9	100.0	1.1	9	7	1.4
	計(3職種)	36	306	278	92	90.8	3.0	88	49	5.7
警察官	警察官A (男性)	40	375 (6)	302 (4)	181	80.5	1.7	145	53	5.7
	警察官A (女性)	8	92	74	36	80.4	2.1	28	12	6.2
	警察官B (男性)	30	412 (19)	367 (16)	132	89.1	2.8	124	43	8.5
	警察官B (女性)	4	61	56	18	91.8	3.1	18	7	8.0
	計(4職種)	82	940	799	367	85.0	2.2	315	115	6.9
	任期付	一般事務	89	595	503	180	84.5	2.8	170	94
	総合土木	89	170	170	159	100.0	1.1	147	99	1.7
	建築	5	56	56	13	100.0	4.3	12	6	9.3
	計(3職種)	183	821	729	352	88.8	2.1	329	199	3.7
	合計(24職種)	408	3,240	2,698	1,086	83.3	2.5	994	514	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試験（一般事務）

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) (採用者数)	
人 4	人 18	人 17	人 13	% 94.4	倍 1.3	人 13	人 3(3)	倍 5.7

イ 警察官（武道指導）採用選考試験

採用	第1次試験	第2次試験	最終倍率
----	-------	-------	------

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)	受験者数	合格者数 (D) (採用者数)	(B)/(D)
人	人	人	人	%	倍	人	人	倍
4	24	21	15	87.5	1.4	15	4 (4)	5.3

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24年10月18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、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内民間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 職員の給与を決定する基礎的諸条件の調査研究

職員（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）、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います。）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いました。

イ 民間との給与比較

職員の給与が民間の給与を上回っている状況にあります。

公民比較給与		較差(A)-(B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
369,889円	370,060円 (368,662円)	△171円 (1,227円)	△0.05% (0.33%)

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ある。

また、給与構造改革の経過措置がないものとした場合には、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
369,889円	368,303円	1,586円	0.43%

ウ 本県と国との給与比較

平成23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とこれに相当する本県職員の俸給（給料）をラスパイレ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、99.7となっています。

エ 物価及び生計費

(ア) 物価指数

平成24年4月の消費者物価指数は、平成23年4月に比べて、盛岡市では0.1%、全国では0.4%それぞれ増加しています。

(イ) 標準生計費

平成24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	119,350円	164,120円	182,590円	201,080円	219,530円

オ 人事院の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、平成24年8月8日に、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告を行い、55歳を超える職員に係る昇給制度の見直しについて勧告を行いました。

以上のほか、国家公務員制度改革について報告を行っています。

カ むすび

(ア) 平成24年の給与改定の基本方針

平成23年においては、東日本大震災津波の影響により職種別民間給与実態調査を行わなかったため、職員給与と民間給与の較差が把握できませんでした。そのため、全国の民間の給与を反映した人事院勧告の内容を踏まえつつ、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、検討を行った結果、人事院勧告に準ずることが適当であると判断しました。

平成24年においては、例年のとおり、職種別民間給与実態調査の結果から得られた県内の民間給与と職員給与との較差を基本として検討することが適当であると判断しました。

(イ) 月例給

人事院においては、給与減額支給措置による減額前の官民較差は $\Delta 0.07\%$ であり、国家公務員の月例給が民間給与を上回っているものの、従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること、また、給与減額支給措置後の官民較差は 7.67% と民間給与を下回っていること等を勘案し、月例給の改定を行わない旨の報告を行いました。

本県においては、前記イのとおり、平成24年4月における公民較差は $\Delta 0.05\%$ ($\Delta 171$ 円)であり、職員給与が民間給与を上回っているものの、その較差は小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難であり、また、給料の特別調整額の減額措置後の公民較差は 0.33% ($1,227$ 円)と職員給与が民間給与を下回っていること、さらには人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、平成24年は月例給の改定を行わないことが適当であると判断しました。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、平成23年8月から平成24年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合が職員の年間支給月数を下回っており均衡を図る必要があるため、支給月数を 0.05 月引き下げ、 3.90 月分としました。

平成24年度については、引下げ月数分を12月期の期末手当から差し引くこととし、平成25年度以降については、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当の支給月数を定めることとしました。

なお、再任用職員、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としました。

(エ) 昇給・昇格制度の改正

人事院においては、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、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとして、昇給制度の改正に係る勧告及び昇格制度の改正に係る報告を行いました。

本県においては、これまでも昇給停止措置又は昇給抑制措置により50歳台後半層における給与水準の抑制を図ってきたところですが、公民の給与差をみると、なお公務が民間を相当程度上回っている状況にあります。本県の給与制度はこれまでも基本的に国に準じてきているところであり、他の都道府県の動向等も勘案した結果、世代間の給与配分を適正化する観点から、人事院勧告に準じた措置を講ずることが適当であると判断しました。

具体的には、55歳を超える職員（医療職給料表(1)にあっては、60歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合には1号給（現行は3号給）、極めて良好の場合には

2号給以上（現行は4号給以上）の昇給に、それぞれ抑制することとします。また、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととしました。

なお、本県では、毎年4月1日が昇給日とされていることから、これらの昇給・昇格制度の改正は、平成25年4月1日から実施するものとなりました。

(オ) 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23年の報告の中で、給与構造改革における経過措置額については、人事院勧告に準じて廃止することが適当であるとする一方、その実施時期については、国の動向を注視するとともに、他の都道府県の動向も考慮しつつ、適切に判断していく必要がある旨を言及しました。

国においては、平成24年2月に「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」が成立し、給与構造改革における経過措置については平成26年3月末に廃止されるとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて昇給回復を行うこととしました。

給与構造改革の経過措置については、本県においても廃止することが適当ですが、その時期については、本県における経過措置適用者の割合が依然として国よりも高い水準で推移してきていることや他の都道府県の動向を考慮した上で、判断する必要があります。

また、昇給回復の措置については、経過措置の廃止と併せて実施することが適当です。

(カ) 公務員の高齢期の雇用問題

高齢期の雇用問題に関しては、国家公務員に係る雇用と年金の接続に関する基本方針や民間企業に対する高齢者雇用確保措置の強化の内容を踏まえると、本県においても、定年退職する職員が再任用を希望する場合に再任用職員として採用するものとする制度について、検討を進めていく必要があると考えます。

平成23年の報告においてその方策を検討していく必要がある旨述べたことを踏まえ、主な課題としては、①再任用希望者の増加が見込まれる中で、公務能率を維持しながら再任用希望者がその能力を十分発揮することができる職の確保、②能力を持ちながらも体力・健康の衰え・不安を抱える再任用職員が一定の割合を占めていくことを前提とした、組織活力の維持向上を図っていくための職務分担、組織体制等の見直し、③再任用職員の増加が見込まれる中での新規採用の安定的・計画的な確保、などが挙げられます。

このほかにも個別の課題はあるが、高齢期の雇用問題は、本県のみならず公務員制度に関わる問題であることから、国の動向等を注視しながら、具体的な対策について検討を進めていく必要があると考えます。

(キ) 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減等については、これまでも付言してきたところであり、各任命権者において、業務改善など多様かつ、積極的な取組が行われた結果、職員の超過勤務時間数は、過去10年間の推移をみると減少傾向にあったが、東日本大震災津波の発生以降は、復旧・復興業務等のため、例年を上回る状況となっています。

そのため、各任命権者において、復興計画の推進に向けた業務に応じ、適切な人員体制を確立するとともに、今後においても一層、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、職員の仕事と生活の調和に寄与することを期待するものです。

(ク) 両立支援の推進

本県においては、これまでも育児休業や育児短時間勤務制度、両立支援のための特別休暇制度を整備してきたところであるが、これらの制度が職員に有効に活用されるよう、特に男性職員に対して改めて制度の周知を図るとともに、制度を活用するに当たっての具体的な問題点の把握・改善に努めるなど、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。

(ケ) 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応え、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あると考えます。

心の健康問題による長期療養者数は従来から増加傾向にあることが認められていたところであるが、今後は、東日本大震災津波の復旧・復興業務に従事することによる心身の疲労の蓄積、惨事ストレス等により、従来にも増して心の健康問題を抱える職員が増加することが懸念されます。

各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には様々な取組がなされてきており、東日本大震災津波以降には、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見受けられるところです。

本委員会としては、今後も、各任命権者において、定期的なストレスチェックの実施等、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策を強化するとともに、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を支援するなど、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よう期待するものです。

(コ) 要請

本県の職員のみならず、他の地方公共団体等からの派遣職員等を含めた全ての職員が、東日本大震災津波からの復旧・復興を始め職務に精励していることに深い敬意を表するとともに、職員個々にあつては、東日本大震災津波の影響等により依然として厳しい状況にある県内の経済・雇用情勢等を十分に理解し、被災者を始めとした県民の公務に寄せる期待と信頼に応えるよう、高い倫理感を備え、全体の奉仕者としての使命を銘記し、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、全力を挙げてその職責を果たされることを要望します。

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す。

(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す。

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 55歳（人事委員会規則で定める職員にあつては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の昇給について、一般職の職員の給与に関する条例第6条第5項及び市町村立学校職員の給与等に関する条例第7条第5項に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

b 期末手当

(a) 平成24年12月期の支給割合

a' 特定幹部職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.325月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分とすること。

b' 特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.65月分とすること。

(b) 平成25年6月期以降の支給割合

a' 特定幹部職員以外の職員

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1.2月分及び1.35月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分及び0.775月分とすること。

b' 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分及び1.15月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.525月分及び0.675月分とすること。

(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 期末手当（平成24年12月期の支給割合）

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

b 期末手当（平成25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1.375月分及び1.525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 特定任期付職員の期末手当（平成24年12月期の支給割合）

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

b 特定任期付職員の期末手当（平成25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1.375月分及び1.525月分とすること。

イ 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、アの(ア)のa及びbの(b)、(イ)のb並びに(ウ)のbについては、平成25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・打ち切り件数	判定件数	次年度繰越件数
—	—	—	—	—	0

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	前年度からの繰越件数	取下げ・打ち切り件数	判定件数	次年度繰越件数
大量争議関係事案	0	184	—	—	184
懲戒処分取消請求事案	1	0	—	0	1

5 職員からの苦情相談の状況

(単位：件)

内 容	任命権者				
	知事部局	教育委員会	警察本部	その他・不明	計
任用	0	0	0	0	0
給与	1	0	0	0	1
勤務条件・服務	0	0	0	1	1
厚生・福祉	0	0	0	0	0
セクハラ	1	0	0	0	1
いじめ	4	0	0	4	8
公平審査	0	0	1	1	2
その他	1	0	1	0	2
計	7	0	2	6	15