

佐賀県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年佐賀県条例第 6 号）第 6 条の規定により、佐賀県の人事行政の運営等の状況について、別冊のとおり公表する。

平成 29 年 9 月 29 日

佐賀県知事 山 口 祥 義

佐賀県の人事行政の運営等の状況

目 次

I 各任命権者の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況	1
2 職員の人事評価の状況	5
3 職員の給与の状況	6
4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	13
5 職員の休業に関する状況	15
6 職員の分限及び懲戒処分の状況	16
7 職員のサービスの状況	17
8 職員の退職管理の状況	18
9 職員の研修の状況	18
10 職員の福祉及び利益の保護の状況	22

II 人事委員会の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況	24
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	27
3 勤務条件に関する措置の要求状況	31
4 不利益処分に関する不服申立ての状況	31

各任命権者の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 採用者の状況

平成28年度に採用された一般職の職員数は、次のとおりです。

(単位：人)

区分	合計	競争試験	選考	任期付職員	再任用
一般行政職等	264	120	8	2	134
公安職	97	69			28
教育職	408		262		146
現業職	13				13
合計	782	189	270	2	321

(注) 1 区分の職は、適用給料表の区分になります。

なお、「教育職」は小・中学校教育職と高等学校教育職を合わせた数です。

2 「競争試験」とは、人事委員会が実施する一般競争試験によって選抜する方法です。

3 「選考」とは、教職員や看護師等の特定職種等について主に知事や教育委員会が実施する試験において選抜する方法です。

4 「任期付職員」とは、専門的な知識経験が必要とされる業務や一定の期間内に終了することが見込まれる業務等に従事させる場合に任期を定めて採用する職員です。

5 「再任用」とは、定年退職等により退職した職員を再雇用する方法です（上記321人のうち常勤職員は174人、短時間勤務職員は147人です。）。

(2) 退職者の状況

平成28年度に退職した一般職の職員数は、次のとおりです。

(単位：人)

区分	合計	定年退職		勸奨退職		その他					
			勤務延長後の退職	希望退職	定年前	普通退職	分限免職	懲戒免職	失職	死亡退職	再任用後の離職者
一般行政職等	208	112	1			58		2		3	33
公安職	90	44				31				2	13
教育職	354	181				125		2		8	38
現業職	19	15				1					3
合計	671	352	1			215		4		13	87

(注) 区分の職は、適用給料表の区分になります。

なお、「教育職」は小・中学校教育職と高等学校教育職を合わせた数です。

(3) 職員数の状況

<部門別職員数>

区 分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由		
	H28. 4. 1	H29. 4. 1				
一般行政部門	議 会	28	28	0		
	総 務	546	572	26	業務増(46)、その他の増(1)、事務の統廃合縮小(▲21)	
	税 務	110	109	▲1	業務増(5)、事務の統廃合縮小(▲6)	
	労 働	43	46	3	業務増(3)、その他の増(3)、事務の統廃合縮小(▲2)、その他の減の(▲1)	
	農 水	794	788	▲6	業務増(2)、その他の増(5)、事務の統廃合縮小(▲3)、その他の減(▲10)	
	商 工	187	171	▲16	業務増(10)、事務の統廃合縮小(▲24)、その他の減(▲2)	
	土 木	578	577	▲1	業務増(7)、その他の増(3)、事務の統廃合縮小(▲6)、その他の減(▲5)	
	民 生	296	293	▲3	業務増(3)、事務の統廃合縮小(▲5)、その他の減(▲1)	
	衛 生	388	381	▲7	業務増(6)、その他の増(4)、事務の統廃合縮小(▲12)、その他の減 (▲5)	
	一般行政部門計	2,970	2,965	▲5		
特別行政部門	教 育	義務教育	5,700	5,679	▲21	業務増(29)、その他の増(8)、事務の統廃合縮小(▲23)、その他の減(▲44)
		高等学校等教育	2,050	2,036	▲14	
		学校教育以外の 教育部門	332	337	5	
		小 計	8,082	8,052	▲30	
	警 察	警察官	1,695	1,726	31	その他の増(32)
		その他	292	293	1	
		小 計	1,987	2,019	32	
	特別行政部門計	10,069	10,071	2		
会 企 業 計	その他	6	6	0		
	公営企業会計部門計	6	6	0		
総 合 計	13,045	13,042	▲3			

(注) ()内は、条例定数の合計です。

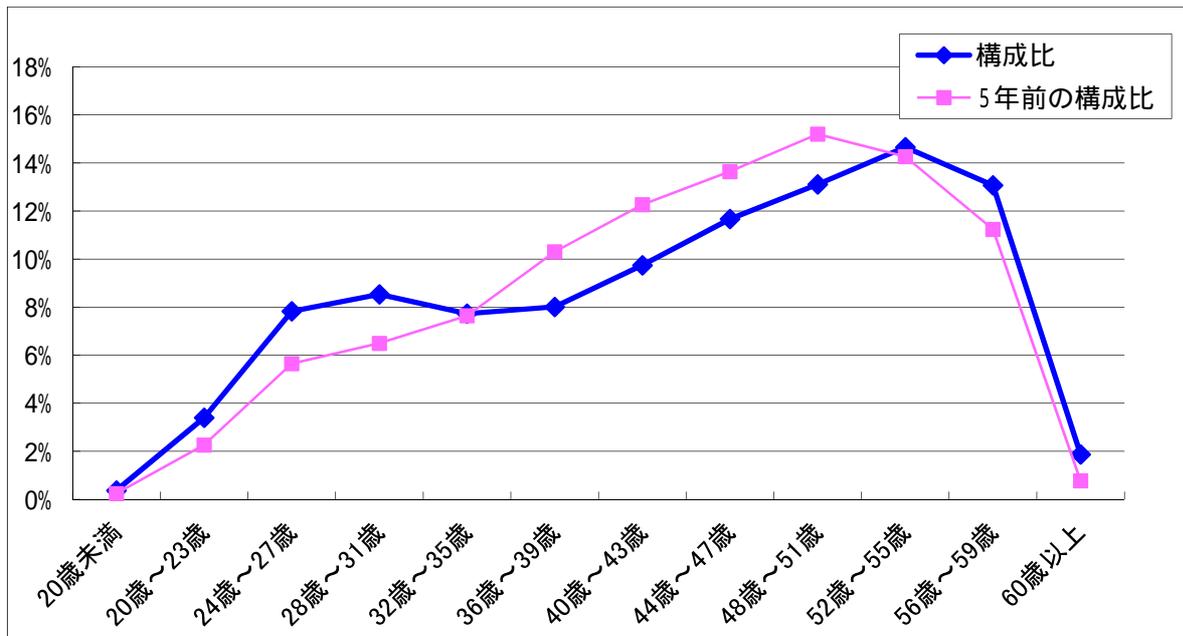
<年齢別職員数>

職員数（平成 29 年 4 月 1 日）

（単位：人）

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	48	443	1,021	1,113	1,008	1,045	1,271	1,522	1,710	1,912	1,705	244	13,042

構成比（平成 29 年 4 月 1 日）



(4) 定員適正化の状況

知事部局

- 佐賀県では、行政改革基本方針等に基づき、平成 7 年 4 月 1 日から平成 16 年 4 月 1 日までに知事部局一般会計の職員を 234 人削減しました。
- その後、佐賀県行財政改革緊急プログラム（平成 16 年 10 月策定）に基づき、平成 16 年 4 月 1 日現在の職員数 3,533 人を平成 21 年 4 月 1 日までの 5 年間に 200 人削減し、3,333 人にすることを目指して取り組んでまいりましたが、平成 19 年 11 月に同プログラムを佐賀県行財政改革緊急プログラム Ver. 2.0 に改訂し、職員の削減目標についても平成 23 年 4 月 1 日までの 7 年間に 500 人を削減し、3,033 人にするよう見直しました。
- 平成 23 年 4 月 1 日現在の職員数は 3,011 人で、平成 16 年 4 月 1 日からの 7 年間で 522 人を削減し、削減目標を達成しました。
- 平成 24 年度以降については、平成 23 年 10 月に策定した「佐賀県行財政運営計画 2011」及び平成 27 年 7 月に策定した「佐賀県行財政運営計画 2015」に基づき、事業の選択と集中や、効率的・機動的な人員配置により、限られた経営資源の効率的な活用を図ることとしています。

(年次別進捗状況(知事部局一般会計)) ※毎年4月1日現在の数値 (単位:人)

年	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計
職員数	3,314	3,219	3,115	3,011	3,094	3,063	3,064	3,072	3,001	2,998	
増減数		△95	△104	△104	83	△31	1	8	△71	△3	△316

(注) 従来から、県立病院は削減対象から除いており、県立病院の地方独立行政法人化後に県立病院へ派遣する職員についても削減対象から除外しています。

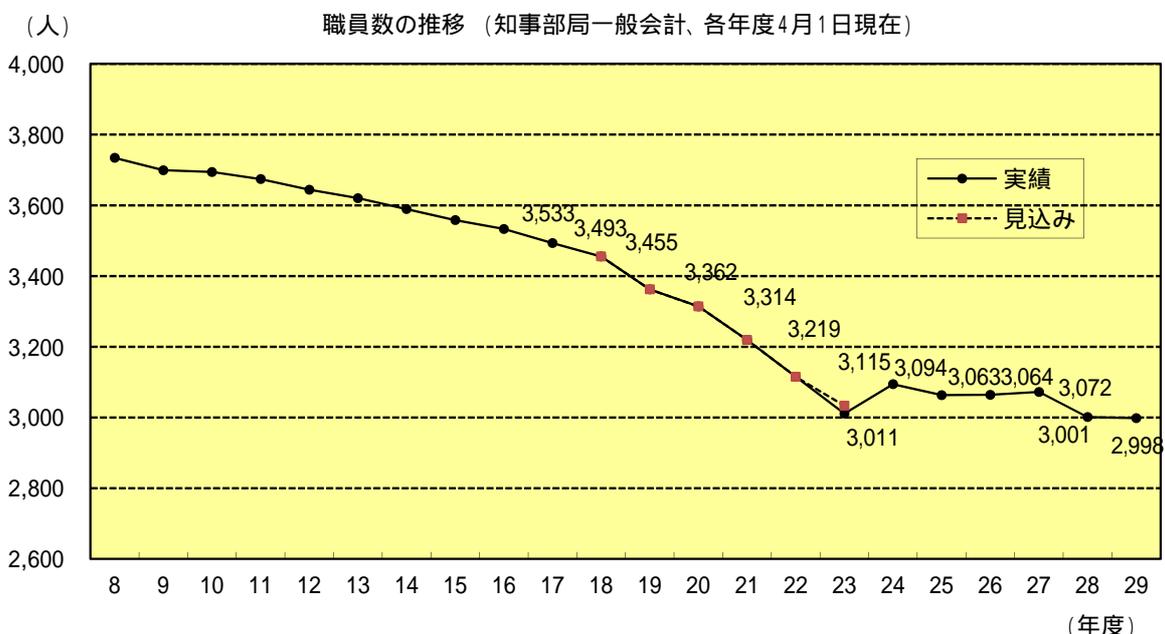
(注) 平成24年度については、教育庁所管の業務を知事部局に移管等を行ったことから、知事部局の人数が増加しています。

【参考】佐賀県行財政改革緊急プログラム(平成16年10月策定)による職員削減結果

※平成16年4月1日と平成23年4月1日の比較

○目標 3,033人(▲500)

○結果 3,011人(▲522)



教育委員会

教職員については、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律ならびに公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律等に基づいて、適正な配置に努めています。

児童生徒数の減少に伴い教職員数は減少していますが、小学校2年及び中学校1年の少人数学級又はチームティーチングによる指導の選択的導入のための教員を配置するなど必要な教職員の確保を行っています。

(年次別状況) ※毎年4月1日現在の数値 (単位:人)

年	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計
職員数	7,974	7,966	7,930	7,877	7,864	7,811	7,810	7,793	7,750	7,715	
増減数		△8	△36	△53	△13	△53	△1	△17	△43	△35	△259

警察

警察職員については、厳しい治安情勢に的確に対応するため、職員を効果的に配置し、警察力の強化に努めています。

平成29年度は、県下全体の警察機能の充実強化を図るため、佐賀市南部に佐賀警察署と諸富警察署を統合した佐賀南警察署を新設し、佐賀警察署を佐賀北警察署に改称したところです。また、警察本部に人身安全関連事案（ストーカー・DV等事案）、ニセ電話詐欺（特殊詐欺）事案、サイバー犯罪対策事案など、当該事案に迅速的確に対応する体制の強化を図ったところです。

（年次別状況） ※毎年4月1日現在の数値

（単位：人）

年	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計
職員数	1,927	1,929	1,934	1,945	1,942	1,956	1,959	1,982	1,987	2,019	
増減数		2	5	11	△3	14	3	23	5	32	92

2 職員の人事評価の状況

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が平成28年4月1日に施行されたことに伴い、職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度の実施並びにそれを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが求められています。

(1)知事部局

平成28年度から組織力の維持・向上及び職員一人ひとりの仕事に対する「やりがい」の実感を目的として、達成度・取組状況評価（業績評価）と能力発揮度評価（能力評価）からなる人事評価制度を導入しています。

達成度・取組状況評価については、評価期間を上半期（4月～9月）と下半期（10月～翌年3月）とに分け、管理職は平成28年度上半期から、非管理職は同下半期から実施しています。

また、能力発揮度評価については、評価期間を10月～翌年9月とし、管理職・非管理職ともに平成28年10月から実施しています。

なお、評価結果については、任用、給与等へ活用することとしています。

(2)教育委員会

平成28年度より「業績評価」及び「能力評価」の2つの観点で教職員自身による自己評価を行った上で評価者による評価を行っています。この評価により、教職員の業績や能力、意欲を的確に把握するとともに、教職員個人の能力開発や組織としての成果に結び付け、教職員の業務遂行能力の向上や学校運営の活性化を図ることとしています。

なお、教育庁及び教育センターにおける人事評価は、知事部局に準じた取扱いとしています。

(3)警察

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績、人物、職務の適性等について評価する人事評価制度の運用を開始しました。評価の対象者は、警視級、課長級以下の職員です。課長補佐級以上の上司が評価者となり、半期（前期・後期）に評価期間を分け、更に年間評価（前期・後期評価に職務適性等を総合的に評価）にて人事評価を行い、評価者より上位の者が人事評価の不均衡を調整しま

す。

なお、警察においては従前より勤務評定制度を運用し、人事管理及び人事配置等の基礎として実施していましたが、上記の人事評価制度の運用開始に伴い制度移行しました。

3 職員の給与の状況

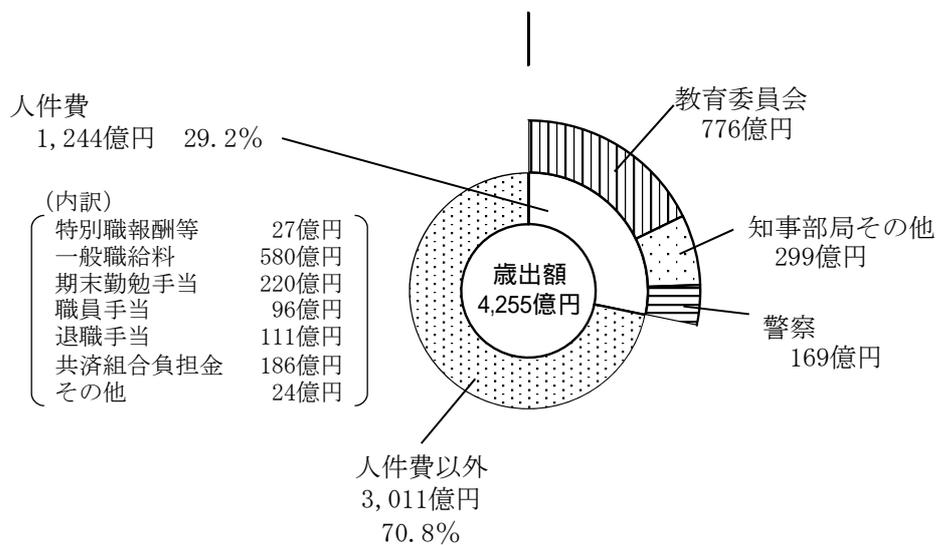
県職員の給与は、民間の給与実態調査などをもとに県人事委員会が行う勧告を踏まえ、条例で定められています。

(1) 人件費の状況

(平成 28 年度普通会計決算)

住民基本台帳人口	歳出額(A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)平成27年 度人件費率
平成29.1.1現在 人	千円	千円	千円	%	%
837,977	425,523,444	4,026,501	124,436,677	29.2	28.3

(注) 人件費には、特別職の職員（知事、県議会議員等）に支給される給料、報酬等を含みます。



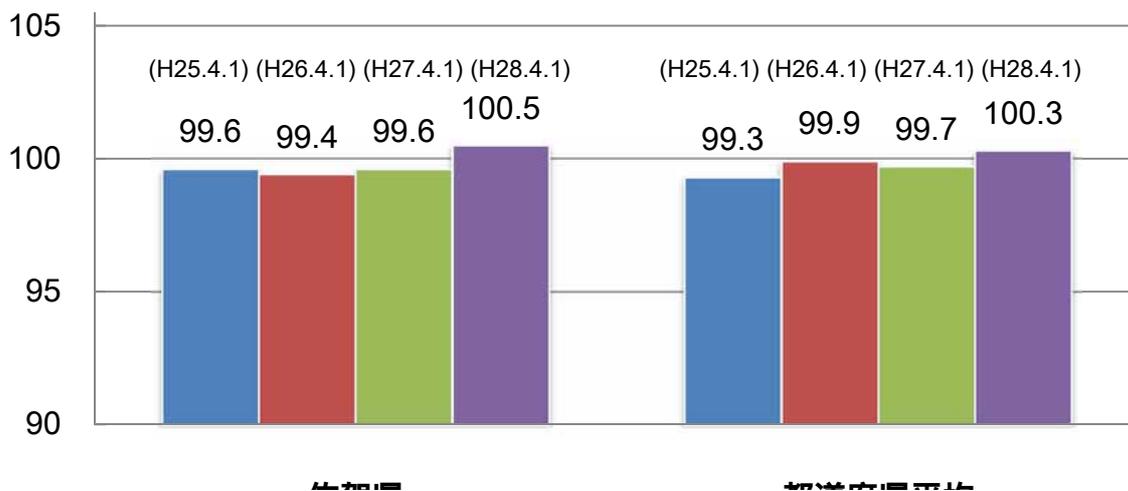
(2) 職員給与費の状況

(平成 29 年度普通会計予算)

職員数 (A)	給 与 費				1人当たり給与費 (B/A)
	給 料	職員手当等	期末勤勉手当	計 (B)	
人	千円	千円	千円	千円	千円
14,637	59,118,813	10,429,792	22,634,514	92,183,119	6,298

- (注) 1 「職員数」には、臨時的任用職員が含まれます。
 2 「職員数」には、東部工業用水道局の職員及び特別職の職員は含みません。
 3 「職員手当等」には、退職手当は含みません。

(3)ラスパイレス指数の状況



(注) 1 ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。

(4)職員の初任給

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

区	分	佐賀県	国
一般行政職	大学卒	179,800円	178,200円
	高校卒	147,100円	146,100円
技能労務職	高校卒	144,500円	—
	中学卒	136,300円	—
公安職	大学卒	196,100円	206,900円
	高校卒	166,100円	168,400円
小・中学校教育職	大学卒	201,400円	—
高等学校教育職	大学卒	201,400円	—

(注) 1 職種区分は、平成 29 年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

2 本県の警察職の大学卒初任給は、採用された者が大学卒（新卒）である場合の初任給を示しています。

(5)職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢

(平成 29 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	329,498 円	399,356 円	42.7 歳
公安職	313,952 円	416,474 円	38.2 歳
小・中学校教育職	376,520 円	413,792 円	45.2 歳
高等学校教育職	381,641 円	427,023 円	45.3 歳
現業職	325,430 円	367,052 円	54.4 歳

(注) 1 「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、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。

2 職種区分は、平成 29 年地方公務員給与実態調査に基づくものです

(6)職員の経験年数別平均給料月額

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

区 分		経験 10 年	経験 15 年	経験 20 年	経験 25 年	経験 30 年
一般行政職	大学卒	270,505 円	324,864 円	364,575 円	384,588 円	406,869 円
	高校卒	222,725 円	257,218 円	316,633 円	358,344 円	376,248 円
公安職	大学卒	285,416 円	339,229 円	384,400 円	412,263 円	419,333 円
	高校卒	252,583 円	294,206 円	357,000 円	395,244 円	414,344 円
小・中学校教育職	大学卒	303,745 円	361,646 円	397,475 円	417,420 円	427,545 円
高等学校教育職	大学卒	303,667 円	357,719 円	402,029 円	427,645 円	441,602 円
現業職	高校卒	—	—	—	—	316,837 円

(注) 職種区分は、平成 29 年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(7)一般行政職の級別職員数

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

級	標準的な職務	人員 (人)	構成比 (%)	(参考) 構成比 (%)	
				1 年前	5 年前
9 級	本庁の部長の職務	16	0.5	0.5	0.6
8 級	本庁の副部長の職務	53	1.7	1.8	1.8
7 級	本庁の困難な業務を所掌する課長の職務	84	2.7	3.6	3.5
6 級	本庁の課長の職務	189	6.0	4.9	5.1
5 級	本庁の困難な業務を処理する副課長の職務	428	13.6	14.2	16.4
4 級	1 本庁の副課長の職務 2 本庁の困難な業務を処理する係長の職務	1,229	39.0	39.5	41.4
3 級	本庁の係長の職務	538	17.1	17.4	17.7
2 級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主事・技師	258	8.2	6.8	5.9
1 級	定型的な業務を行う主事・技師	354	11.2	11.1	7.6
計		3,149	100.0	100.0	100.0

(8)職員の手当の状況

期末手当及び勤勉手当

(平成29年4月1日現在)

区 分		佐 賀 県		国	
		期 末 手 当	勤 勉 手 当	期 末 手 当	勤 勉 手 当
支 給 割 合	6 月 期	1.225 月分	0.850 月分	1.225 月分	0.850 月分
		1.025 月分	1.050 月分	1.025 月分	1.050 月分
		0.650 月分	0.400 月分	0.650 月分	0.400 月分
	1 2 月 期	1.375 月分	0.850 月分	1.375 月分	0.850 月分
		1.175 月分	1.050 月分	1.175 月分	1.050 月分
		0.800 月分	0.400 月分	0.800 月分	0.400 月分
	計	2.60 月分	1.70 月分	2.60 月分	1.70 月分
		2.20 月分	2.10 月分	2.20 月分	2.10 月分
		1.45 月分	0.80 月分	1.45 月分	0.80 月分
職制上の段階、職務の級等 による加算措置		有		有	

(注) 1 支給割合の中段は特定幹部職員に、下段は再任用職員にかかる率です。

2 佐賀県の特定幹部職員とは、一般行政職の副部長級以上の職員及びこれに相当する職員です。

退職手当

(平成29年4月1日現在)

区 分		佐 賀 県		国	
		自 己 都 合	勸 奨 ・ 定 年	自 己 都 合	応 募 ・ 定 年
支 給 率	勤続20年	20.455 月分	25.55625 月分	20.455 月分	25.55625 月分
	勤続25年	29.145 月分	34.5825 月分	29.145 月分	34.5825 月分
	勤続35年	41.325 月分	49.59 月分	41.325 月分	49.59 月分
	最高限度	49.59 月分	49.59 月分	49.59 月分	49.59 月分
その他加算措置		定年前早期退職の特例措置 (2%~20%加算)		定年前早期退職の特例措置 (2%~45%加算)	
退職時特別昇給		無		無	
1人当たり平均支給額		自己都合 勸奨その他	374千円 22,555千円		

地域手当

(平成29年4月1日現在)

支給対象地域等	東京都 特別区	大阪市	福岡市	福岡県 太宰府市	長崎市	医師、 歯科医師	宮城県 仙台市	宮城県 石巻市
支 給 率	18%	15%	10%	3%	3%	16%	4.5%	1.5%
支給対象職員数	27人	4人	4人	1人	0人	17人	1人	1人
国の制度(支給率)	20%	16%	10%	6%	3%	16%	6%	0%
支給対象職員1人当たり 平均支給年額	696,291円							

(注) 1 支給対象職員1人当たり平均支給年額は、平成28年度普通会計決算によるものです。

2 宮城県石巻市及び仙台市にかかる地域手当は、東日本大震災による被災地への派遣職員に対し、宮城県の規程に基づき支給されているものです。

特殊勤務手当

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

手当支給職員数の割合	34.7%	
支給対象職員 1 人当たり平均支給年額	105,753 円	
手 当 の 種 類	32 種類	
代表的な手当の名称	支給額の多い手当	教員特殊業務手当、警務作業手当、教育業務連絡指導手当、教務手当、税務手当
	多くの職員に支給されている手当	教員特殊業務手当、警務作業手当、教育業務連絡指導手当、用地交渉従事手当、税務手当

(注) 支給対象職員 1 人当たり平均支給年額は、平成 28 年度普通会計決算によるものです。

時間外勤務手当

平成 28 年度 (普通会計決算)	支 給 総 額	2,566,716 千円
	職員 1 人当たり平均支給年額	447,319 円
平成 27 年度 (普通会計決算)	支 給 総 額	2,389,620 千円
	職員 1 人当たり平均支給年額	419,821 円

扶養手当

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

内 容		国の制度との異同
扶養親族の区分		同
配 偶 者		
子・父母等	子	
	配偶者が不在の場合の 1 人目の子	
	父母等	
	配偶者が不在の場合の 1 人目の子以外の扶養親族	
また、満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子がいる場合 1 人につき 5,000 円を加算		

住居手当

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

内 容	国の制度との異同
借家・借間 最高支給限度額 27,000円	同

通勤手当

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

内 容	国の制度との異同
交通機関利用者 全額支給限度額 55,000円	一部異なる。 (本県の交通事情を考慮して原動機付交通用具における手当区分を独自に設定)
交通用具使用者 最高支給限度額	
自動車・バイク 38,400円	
自転車 24,400円	
特別急行列車等利用者 最高加算限度額 20,000円	

(9)特別職の報酬等

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

区 分	給料月額又は報酬月額	期 末 手 当
知 事	(給料月額) 1,190,000円	(支給割合)
副 知 事	(") 940,000円	
議 長	(報酬月額) 940,000円	6月期 1.55月分
副 議 長	(") 820,000円	12月期 1.70月分
議 員	(") 760,000円	計 3.25月分

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間等

勤務時間

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。
一般的な職員の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとされていますが、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のある職員（以下「交替制等勤務職員」という。）等の勤務時間の割振りは、各任命権者が別に定めています。

週休2日制

日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間が割り振られていない日）です。
交替制等勤務職員の週休日は、各任命権者が別に定めています。

(2) 休日

職員の休日は、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（同法に規定する休日を除く。）となっています。

(3) 休暇等

年次休暇、病気の場合の休暇及び育児のための休暇等、次のようなものがあります。

休暇等の種類	休暇等の期間	摘要
年次休暇	1年につき20日間	
夏季休暇	7月1日から9月30日までの期間に、原則として連続する3日以内	
公務災害休暇	医師の証明等により必要と認める期間	公務災害であると認定され、勤務することが困難な場合
結核性疾患休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数1年未満の者 6月以内 ・ 1年以上5年未満の者 1年以内 ・ 5年以上の者 1年6月以内 	職員定期健康診断の結果、療養、休養を命じられた場合など
病気休暇	引き続き90日（高血圧症等であるときは180日）以内	公務災害以外の負傷や病気により勤務が困難な場合
生理休暇	2日以内	生理日の勤務が著しく困難な女子職員が請求した場合
産前及び産後通院休暇	1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間 <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠満23週までの期間 4週間に1回 ・ 妊娠満24週から35週までの期間 2週間に1回 ・ 妊娠満36週から出産までの期間 1週間に1回 ・ 産後1年までの期間 1年に1回 	妊娠中又は産後1年以内の女子職員が保健指導又は健康診査を受ける場合

休暇等の種類	休暇等の期間	摘要
妊娠通勤緩和 休暇	1日につき1時間を超えない範囲内で 必要と認められる時間	交通機関を利用して通勤している妊娠 中の女子職員が、その交通機関の混雑 の程度が母体又は胎児の健康保持に影 響があると認められ、職員が請求した 場合
妊娠障害休暇	7日を超えない範囲内で必要と認められ る期間	妊娠中の女子職員がつわりのため勤務 することが困難な場合
産前休暇及び 産後休暇	産前 8週間（多胎妊娠の場合は14週 間）以内 産後 8週間	
出産補助休暇	配偶者の出産の日から14日以内におい て3日を超えない範囲内で必要と認めら れる期間	職員が配偶者の出産により退院の付添 い等に従事するため休暇を請求した場 合
配偶者出産時 育児休暇	産前8週間（多胎妊娠14週間）から産 後8週間までの期間において5日以内 （出産に係る子の場合は、産後8週間ま での期間において5日以内）	配偶者の妊娠・出産により、職員が出 産に係る子又はそれ以外の小学校就学 前の子の育児を行うため請求した場合
育児休暇	1日2回を超えず、かつ、合計90分以内 （男性職員の場合は当該子の母親との 調整がある）	生後2年に達しない子を育てている職 員が、その子を保育するため請求した 場合
子の看護の ための休暇	5日の範囲内 （対象となる子が2名以上の場合は10 日の範囲内）	中学校就学前の子を養育する職員が、 その子の看護のため勤務しないことが 相当と認められる場合
介護休暇	3回を超えず、かつ、通算して6月を超 えない範囲内で指定する期間内	職員の配偶者、子、父母等で負傷、疾 病又は老齢により2週間以上にわたり 日常生活を営むのに支障がある者を介 護する場合。無給休暇。
介護部分休暇	連続する3年の期間内において1日の勤 務時間の一部につき勤務しないことが 相当であると認められる時間	職員の配偶者、子、父母等で負傷、疾 病又は老齢により2週間以上にわたり 日常生活を営むのに支障がある者を介 護する場合。無給休暇。
慶弔休暇	忌 引 死亡した者により10日 から1日の連続する日数 父母の祭日 1日 婚 姻 7日	親族等が死亡した場合 職員が結婚した場合
骨髄移植の ための休暇	必要な検査、入院等に要する期間の範囲 内	職員が骨髄移植の骨髄液又は末梢血幹 細胞を提供するために休暇を請求した 場合
ボランティア 休暇	1年に7日の範囲内	職員が報酬を受けないで被災者、障害 者等に対する支援活動などを行う場合

休暇等の種類	休暇等の期間	摘要
その他の特別休暇	勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、その都度、必要と認められる期間 ただし、住居滅失は、一週間を超えない範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ 選挙権等公民権行使の場合 ・ 証人、鑑定人等として国会、裁判所等へ出頭する場合 ・ 感染症等予防のため法により交通制限・遮断等があった場合 ・ 非常災害等による交通遮断・途絶の場合 ・ 天災事変による住居滅失等の場合 ・ 交通機関の事故等の場合
修学部分休業	2年を超えない範囲内	職員が大学の教育施設において修学する場合。勤務しない時間は無給。

5 職員の休業に関する状況

(1) 育児休業等

職員が3歳に満たない子を養育する場合に与えられる休業です。育児休業（全日）、部分休業、育児短時間勤務の3種類があります。休業期間は無給です。（※部分休業、育児短時間勤務は、小学校就学前までの子が対象）

平成28年度の育児休業取得者数は、次のとおりです。

（単位：人）

	育児休業	部分休業	育児短時間勤務
男性職員	4	0	0
女性職員	482	26	4
計	486	26	4

（注）1 平成28年度に新たに取得した者及び平成27年度以前から引き続き取得している者の合計人数です。

(2) 自己啓発等休業

職員が大学等課程を履修するため又は国際貢献活動をするために与えられる休業です。休業期間は無給です。

平成28年度の自己啓発休業取得者数は、次のとおりです。

（単位：人）

	取得者数	大学等の課程の履修	国際貢献活動
男性職員	0	0	0
女性職員	1	0	0
計	1	0	0

(3) 配偶者同行休業

配偶者の外国での勤務等に伴い生活を共にすることを希望する職員に与えられる休業です。休業期間は無給です。

平成 28 年度の配偶者同行休業取得者数は、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

6 職員の分限及び懲戒処分状況

(1) 分限処分の状況

分限処分とは、職員が一定の事由によってその職責を果たし得ない場合に、公務の遂行を確保するためなされる職員の意に反する不利益な身分上の変動を伴う処分をいいます。

平成 28 年度に分限処分者数は、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	降給		
勤務実績が良くない場合						
心身の故障の場合			192			192
職に必要な適格性を欠く場合						
職制、定数の改廃、予算の減少による 廃職、過員を生じた場合						
刑事事件に関し起訴された場合						
条例で定める事由による場合			1			1
合 計			193			193

注) 1 条例で定める事由による場合とは、学校、研究所等において学術に関する事項の調査、研究、又は指導に従事する場合及び職員が災害により行方不明となった場合です。

2 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延べ人数です。

(2) 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する責任を追及し、その制裁として行う処分をいいます。

平成 28 年度懲戒処分者数は、次のとおりです。

(単位：人)

処 分 事 由 \ 処 分 の 種 類	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合		1			1
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	1	1		1	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				5	5
合 計	1	2		6	9

7 職員の服務の状況

(1) 職務専念義務

職員は、法律や条例に特別の定めがある場合以外は、勤務時間中に職務以外のことに従事したり、勤務時間中注意力を職務外のことにそらしたりすることのないようにして、職務のみに従事しなければなりません。

ただし、条例に定める事由に該当する場合は、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除されます。

(条例に定める事由)

- ・ 研修を受ける場合
- ・ 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- ・ その他人事委員会規則（「職務に専念する義務の特例に関する規則」）に定める事項に該当する場合

(2) 営利企業等への従事制限

職員は、地方公務員法の規定により任命権者の許可を受けなければ、営利企業等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

許可の基準としては、その職員の占める職と、当該営利事業等との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがなく、かつ営利企業に従事しても職務の遂行に支障がないと認める場合その他法の精神に反しない場合の外はこれを許可しないこととしています。

なお、教職員については、教育公務員特例法の規定により、教育に関する他の職を兼ねることや教育に関する他の事業、事務に従事することが、本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合、その職を兼ねることや業務に従事することができます。

8 職員の退職管理の状況

佐賀県職員の退職管理に関する条例第3条の規定に基づき、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離職後2年間再就職先の名称等について、任命権者に届け出ることとされています。

平成28年度内に退職し、平成29年6月30日までに届出のあった人数は次のとおりです。

(単位：人)

	再就職先の内訳				
	公益法人等	学校法人等	その他 非営利法人	営利法人	その他
知事	16	3		6	6
教育委員会					
警察本部長	2		1	8	2

※公益法人等には、独立行政法人、地方独立行政法人、特殊法人及び認可法人を含みます。

※学校法人等には、医療法人、社会福祉法人及び宗教法人を含みます。

9 職員の研修の状況

(1) 研修の状況

一般行政職員等

職員の行政遂行能力の向上等を図るため、平成28年度は以下の区分により研修を実施しました。

- 自治修習所研修：職員に職務を遂行するために共通して必要な能力、知識・技能等を習得させることを目的として、自治修習所が実施する研修
- 所管主催研修：職員に部局等の業務を遂行するために必要な専門的な知識、技能等を習得させることを目的として、当該業務を所管する所属が実施する研修
- 職場研修：職場内において日常の業務を通じ、若しくは職務に関連させて、職員にその職務の遂行に必要な知識、技能、態度等を習得させることを目的として実施する研修
- 派遣研修：職務を遂行するために必要な高度で専門的な知識・技術を習得させることを目的として、職員を外部機関に派遣する研修

なお、主な研修（自治修習所研修）は、次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
階層別研修	・ 新規採用職員研修(eラーニング講座含む)	717
	・ 入庁2年目研修	136
	・ 入庁3年目研修	94
	・ 入庁4年目研修	120
	・ 入庁5年目研修	76
	・ 新任副主査研修	55
	・ 新任主査研修	72
	・ 新任係長研修	184
	・ 現任係長研修	43
	・ 新任所属長補佐研修	99
	・ 新任所属長研修	62
	・ 管理職マネジメント研修	133
	・ 管理職重要課題・政策研修	257
	・ 管理職国際理解研修	83
	・ 肥前公務員道伝承塾	86
	・ 次世代リーダー寺子屋	68
	・ 部局単位での幹部職員マネジメント研修	-
専門能力開発研修	受講を希望し、所属長の推薦を受けた職員等を対象とした研修 集合研修)	414
	・ 業務効率向上のための論理的伝達力講座 ・ 実践!タイムマネジメント講座 ・ 政策形成中級講座 等 14 講座 eラーニング)	465
職場研修 (OJT) 推進員研修	新規・中途採用職員メンターに選任された職員を対象とした研修 ・ 新規採用職員メンター研修	70
	希望する新任所属長とそのメンターに選任された職員を対象とした 研修 ・ 新任所属長メンター・メンティー研修	46
	各所属に配置された職場研修推進員を対象とした研修 ・ 職場研修推進員研修(人権・同和問題)	102
	希望のあった所属職員 ・ 所属単位でのコミュニケーション研修	100
特別研修	地方分権改革対応シリーズ研修(農水産物の地域ブランドの発信)	21
	(公財)佐賀県市町村振興協会との共同研修	5
	(防災×ファシリテーション)	
	九州・山口各県職員合同研修(農林水産業の競争力強化)	8
	管理職マネジメント特別研修	15
女性職員キャリアデザイン研修	146	

※複数回に分けて実施しているため、延べ人数を記載

教育職

教職員に対し、平成 28 年度は以下の研修を実施しました。

- ア 職務遂行に必要な専門的知識・技能の向上を図るため、指定された該当者が受講する研修
- イ 教科・領域等を中心に、実践的指導力の向上を図るための希望に基づく研修
- ウ 専門的な知識・技術を高め、各学校における指導的役割を果たす教職員の育成を図るため、一定期間に断続的に行う研修

なお、主な研修は次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
アに該当する研修	新たに採用された教職員等を対象とした研修	
	・新規採用教職員研修	269
	・初任者研修	222
	校長、教務主任、学年主任、生徒指導主事等 職務を対象とする研修	
	・新任校長研修	82
	・新任教頭・新任事務長研修	92
	・新任主幹教諭研修	18
	・新任指導教諭研修	66
	・新任教務主任研修	73
	・中学校・県立学校新任進路指導主事研修	41
・新任生徒指導主事・小学校新任生徒指導担当教員研修	57	
・小学校・中学校新任研究主任研修	67	
・新任特別支援学級・新任通級指導教室担当教員研修	162	
・寄宿舎指導員等研修	59	
・新任常勤講師研修	134	
・安全な理科実験・観察の指導研修	106	
・ICT利活用教育の推進に係る管理職研修会	309	
・ICT利活用教育推進研修	1,927	
・指導主事等研修	142	
一定の在職期間に達した教職員を対象とした研修		
・教職経験者研修（3年）	206	
・教職経験者研修（10年）	103	
すべての校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭及び教諭を対象に3年に1回（特別支援学校は4年に1回）行う研修		
・教育課程研修会	2,078	
・特別支援教育課程等研究集会	270	
特別支援教育推進事業		
・管理職対象研修	86	
・特別支援教育コーディネーター等スキルアップ研修	989	
人権・同和教育に関する研修		
・人権・同和教育担当者地区別研修 他	209	
学校体育主任研修	333	

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
イに該当する研修	教育センターで行う専門研修 ・ 幼児教育講座(2 講座) ・ 教科、領域に関する講座 (75 講座) ・ 生徒指導、教育相談、特別支援教育に関する講座 (20 講座) ・ 情報教育に関する講座 (21 講座)	99 1,626 975 334 (3,034)
	体育指導者講習会 等	142
ウに該当する研修	・ 英語教育推進リーダーによる伝達講習会 (小学校) ・ 英語教育推進リーダーによる伝達講習会 (中学校) ・ 英語教育推進リーダーによる伝達講習会 (高等学校) ・ 小学校ミドルリーダー養成研修 ・ 中学校ミドルリーダー養成研修	52 52 43 30 23

公安職

警察教養は、警察職員一人ひとりが、警察法にのっとり、民主警察の本質と警察の責務とを自覚し、職務に係る倫理を保持し、適正に職務を遂行する能力を修得することを目的とします。

この目的を達成するため、平成 28 年度は、次の事項を行いました。

- ア 職務倫理を保持させること。
- イ 階級及び職に応じて組織の管理者としての能力を養うこと。
- ウ 警察に関する学術を修得させ、職務を遂行するための警察実務に関する知識、技能、体力、判断力及び行動力を養うこと。

警察教養規則（国家公安委員会規則 平成 12 年 4 月 1 日施行）

なお、主な研修は次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
警察学校等の研修	採用時教養 新規採用職員に対する職務倫理及び警察実務教養 警察官（大卒） 2 クラス 警察官（高卒） 1 クラス 一般職員 1 クラス	50 27 6
	昇任時教養 昇任者に対する幹部研修 警部補任用科 1 クラス 巡査部長任用科 1 クラス	10 4
	専科教養 現任職員に対する警察実務教養 ・ 29 課程 30 専科	357
	職場教養 九州管区青年警察職員合宿研修	2

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
警察大学校、管区 警察学校の研修	昇任時教養 昇任者に対する幹部教養 ・19 課程	98
	専科教養等 現任職員に対する警察実務教養 ・105 課程	112

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福祉の状況

職員の安全衛生

職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を促進するため、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及び各任命権者の安全衛生管理規程に基づき、各職場に安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者及び産業医等を配置し、職員の安全・衛生の維持・向上に努めています。

また、産業医の講習会への派遣並びに所属長及び衛生管理者等、職場で職員の健康管理を担当している者を対象とした健康管理講演会の開催により知識・技術の向上に努めています。

職員の健康管理

職員の健康状態を把握し、生活習慣病、結核及び職業病などの健康障害を早期に発見するため、労働安全衛生法等に基づき、事業主に義務づけられている定期健康診断や、生活習慣病健診、特定業務従事者を対象とした特別健診を実施しています。

また、職員個人に適した健康管理と健康の回復を図るため、内科医及び精神科医による健康相談等を実施しています。

健康診断の内容

区 分	主 な 内 容
定期健康診断	胸部X線撮影、尿検査、心電図検査、血液生化学検査 等
生活習慣病健診	胃検診、大腸がん検診、婦人検診、人間ドック、
特 別 健 診	振動工具健診、VDT健診、HCV抗体検査 等

その他の福利厚生

各任命権者においては、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第42条に基づき、職員の健康増進と親睦を図るための球技大会(知事部局)や生涯生活設計の確立とその実現を図るためのライフプラン研修を開催しています。

(2)利益の保護の状況

地方公務員法には、職員の権利を保護するための制度として、勤務条件に関する措置要求制度（同法第46条）及び審査請求制度（同法第49条の2）が規定されています。

職員は、勤務条件に関する措置要求制度により、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置がとられるべきことを要求することができます。また、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、審査請求制度により、人事委員会に対して、行政不服審査法に基づく審査請求をすることができます。

これらの制度の状況は、Ⅱ-3 勤務条件に関する措置の要求状況（31頁）、Ⅱ-4 不利益処分に関する審査請求の状況（31頁）のとおりです。

人事委員会の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験（平成 28 年度）

多彩で優秀な人材を確保するため、職務遂行に必要な受験者の知識、技術、その他の能力を検証する、県職員採用試験を実施しました。

試験区分	試験の概要
大学卒業程度	
○行政特別枠試験	<ul style="list-style-type: none">・第1次試験：教養試験、語学加点、アピールシートによる書類選考・第2次試験：論文試験、面接試験（個別）・第3次試験：面接試験（個別）
○通常試験	<ul style="list-style-type: none">・第1次試験：教養試験、専門試験、語学加点・第2次試験：論文試験、面接試験（個別）
○U・Iターン型 民間企業等職務経験者試験	[民間企業等職務経験者、JICAボランティア等経験者] <ul style="list-style-type: none">・第1次試験：アピールシートによる書類選考・第2次試験：面接試験（個別）・最終試験：論文試験、面接試験（個別） [地域おこし協力隊経験者] <ul style="list-style-type: none">・第1次試験：教養試験・第2次試験：論文試験、面接試験（個別）・最終試験：面接試験（個別）
高等学校卒業程度	<ul style="list-style-type: none">・第1次試験：教養試験、専門試験（総合土木のみ）・第2次試験：作文試験、面接試験（個別）

※平成 26 年度から警察官の採用試験は佐賀県警察本部において実施している。

(単位：人)

試験区分		申込者数	受験者数 (A)	1次試験 合格者数	最終合格者数 (B)	最終倍率 (A/B)	
大学 卒業 程度	行政	413	314	90	38	8.3	
	警察事務	50	38	12	4	9.5	
	機械	8	6	3	2	3.0	
	総合土木	35	28	14	8	3.5	
	建築	2	2	2	1	2.0	
	農政	54	44	23	15	2.9	
	水産	16	14	6	4	3.5	
	薬剤師	6	5	3	1	5.0	
	保健師	10	10	3	1	10.0	
	管理栄養士	28	24	6	2	12.0	
	少年補導職員	4	3	1	0	-	
	計	626	488	163	76	6.4	
	行政特別枠	1,242	1,176	256	64	18.4	
	UI	民間経験(行政)	400	400	100	17	23.5
		JICA等	15	15	6	1	15.0
地域おこし協力隊		3	3	3	1	3.0	
大卒計	2,286	2,082	528	159	13.1		
卒業 程度 高等 学校	行政	86	66	18	5	13.2	
	警察事務	48	39	15	7	5.6	
	総合土木	29	28	13	6	4.7	
	高卒計	163	133	46	18	7.4	
県職員合計		2,449	2,215	574	177	12.5	

(2) 選考(平成 28 年度)

採用選考の状況(を除きます。)

職員の採用は原則として競争試験によりますが、特殊の免許資格を必要とする職、特殊の知能・経験・能力を必要とする職については、選考により職員を採用しました。

(単位：人)

任命権者 任用等級	知事	教育委員会	警察本部	計
部長級	1			1
副部長級				0
課長級	1	3	1	5
副課長級	3	3		6
係長級	28	6	4	38
主事級	24	1		25
警視級			2	2
警部級			2	2
警部補級			3	3
巡査部長級			2	2
巡査級			6	6
合計	57	13	20	90

※国等の職員を本県職員に採用する場合を含みます。

身体障害者を対象とする県職員採用選考

障害者の雇用を促進するため、障害程度が1級から4級までの人を対象として、採用選考試験(第1次選考)を実施しました。

※平成 26 年度から第2次選考以降は人事課において実施している。

区 分	試験の概要
行 政	・第1次選考：教養試験

(単位：人)

区 分	申込者数	受験者数	1次選考 合格者数
行 政	6	6	4

【参考】

第2次選考 受験者 4 人
最終合格者 1 人

昇任選考

平成 28 年度から、昇任は任命権者において実施している。

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

平成 28 年度 報告・勧告の概要

報告・勧告年月日	平成 28 年 10 月 11 日	
<p>地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 26 条の規定に基づき、平成 28 年 10 月 11 日、県議会議長及び知事に対し、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件について報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。</p>		
<p>(1) 職員の給与に関する報告及び勧告</p>		
<p>公民の給与較差に基づく給与改定</p>		
<p>ア 民間給与実態調査</p>		
<p>企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 346 事業所から無作為に 150 事業所を抽出し、平成 28 年 4 月分の給与について職種別に実地調査（調査完了 139 事業所）</p>		
<p>イ 公民給与の比較</p>		
<p>(ア) 月例給</p>		
<p>平成 28 年 4 月の県職員の給与（行政職給料表適用職員）と民間の事務・技術関係職種の従業員の給与について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレス方式により較差を算出</p>		
民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A - B)
368,803 円	369,040 円	△237 円 (△0.06%)
<p>(イ) 期末手当・勤勉手当</p>		
<p>平成 27 年 8 月から平成 28 年 7 月までの 1 年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と県職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較</p>		
<p>県職員の支給月数（4.20 月）は、民間の支給割合（4.32 月）を下回っている。</p>		
<p>ウ 改定の内容</p>		
<p>(ア) 月例給</p>		
<p>県職員給与が民間給与を上回る較差 237 円（0.06%）を解消するため、月例給を引下げ</p>		
<p>a 行政職給料表</p>		
<p>公民較差を解消するため、全号給において 0.065% 引下げ</p>		
<p>b その他の給料表</p>		
<p>行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表(一)については、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から国に準じて改定）</p>		
<p>c 平成 27 年 4 月から実施している「給与制度の総合的見直し」による給料水準引下げに伴う経過措置額</p>		
<p>上記 a・b の月例給改定率を踏まえて引下げ</p>		
<p>(イ) 期末手当・勤勉手当</p>		
<p>民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.20 月分を 4.30 月分へ引上げ</p>		
<p>また、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分は勤勉手当に配分</p>		

(ウ) 実施時期等

a 実施時期

医療職給料表（一）以外の給料表：条例の公布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）

医療職給料表（一）：平成 28 年 4 月 1 日

期末手当・勤勉手当：平成 28 年 12 月 1 日

b 減額調整

平成 28 年 4 月からこの改定の実施の日までの前日までの期間に係る較差相当分を解消するため、平成 28 年 4 月の給料及び給料の跳ね返り分に調整率（△0.065%）を乗じて得た額に 4 月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6 月に支給された期末手当・勤勉手当の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12 月期の期末手当の額で減額調整

諸手当の改定

ア 扶養手当の改定

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 部長級（行政職給料表 9 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。副部長級（行政職給料表 8 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、平成 29 年 4 月 1 日から段階的に実施

イ 初任給調整手当の改定

- ・ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額を国に準拠し、413,800 円とする（500 円引上げ。平成 28 年 4 月 1 日から実施）

その他給与に関する報告事項

ア 再任用職員の給与

- ・ 本県の人事評価制度及び再任用制度の運用状況を踏まえながら、民間の再雇用者の給与動向及び国・他都道府県の動向を注視し、再任用職員の給与の在り方について検討を行っていくことが必要

※人事院の報告では、勤勉手当について「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くするように設定

イ 獣医師の処遇改善

- ・ 人材確保の観点から他県と同程度の支給水準を確保するため、初任給調整手当の支給期間の延長、支給額の据置期間の設定、支給額の通減期間短縮による給与面の改善が必要

ウ 教職員の給与

- ・ 国においては、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、それぞれの職務に応じたメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討が進められている
- ・ 本県においても、国の検討状況等を注視しつつ、メリハリのある給与体系を実現すべく引き続き検討していくことが必要

(2) 公務運営に関する報告

多彩で優秀な人材の確保・育成

- ・ 今後若年層人口の減少が見込まれる中、当分の間多くの職員が定年を迎えること等から、職員採用を取り巻く環境はさらに厳しくなることが予想される。任命権者と連携して募集・広報活動の改善を図りながら、求める人材について改めて検証し、新たな試験の検討にも取り組む
- ・ 人材育成のため、職員の能力を開発し向上を図る研修等を実施するとともに、特にU・Iターン型民間企業等職務経験者試験採用者については、採用後のキャリア形成を視野に入れた育成に努めていくことが必要
- ・ 本県の管理職員に占める女性職員の割合は上昇傾向にあるが、今後も性別にかかわらず職員の能力が十分に活用されるようにキャリア形成及び人材育成に努めながら、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要。なお、近年、大卒試験等の最終合格者に占める女性の割合が5割前後で推移していることから、女性職員の出産や育児に伴う公務運営の在り方についても検討していくことが必要

能力・実績に基づく人事評価制度の整備・活用

- ・ 地方公務員法の改正により、平成28年4月から職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする新たな人事評価制度が導入されたところであり、苦情対応の仕組みを適切に運用しながら、制度の公平性・透明性を確保し、その信頼性を高めていくことが肝要

勤務環境の整備

職員が健康でその能力を遺憾なく発揮し、質の高い行政サービスを提供していくためには、勤務環境の整備が重要

ア 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 時間外勤務等の時間は、全体として平成27年度は平成26年度と比べ減少しており、また、年間の時間外勤務等の時間が360時間を超えた職員も減少している。引き続き、職員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減措置に取り組むことが必要
- ・ 学校現場においても、文部科学省の通知を踏まえ、具体的な改善策を講じる等これまで以上により実効性のある取組を県教育委員会と市町教育委員会が連携して推進していくことが重要
- ・ 平成27年の年次休暇の取得日数は増加している。年次休暇の計画的な取得を促進するほか、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりなどに引き続き取り組むことが必要

イ 職員の健康管理

- ・ 心の健康の問題を理由とした長期の病気休暇取得者や病気休職者は、平成27年度は平成26年度と比べ若干減少しているものの、ここ数年は全職員の1.0%前後で推移してい

る。また、月 100 時間を超える長時間労働を行った者のうち医師による面接指導が行われた者の割合は、知事部局、警察本部、教育委員会とも増加しているものの、教育委員会においては他の任命権者に比べ著しく低い状況

- ・ 長時間労働者が面接指導を受けやすい環境を整備するとともに、相談体制の充実、継続的な衛生委員会の開催等安全衛生管理体制の充実にこれまで以上に取り組むことが必要
- ・ 管理職員が部下の健康管理も重要な職務であることに十分留意して、日頃から職員との意思疎通を密にし、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりに取り組むことにより、不調者を見逃さないように努めることや、不調者を発見した場合の適切な対応ができるようにすることが必要

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

- ・ 平成 27 年度の男性職員の育児等に関する休暇又は休業の取得率は、全体として出産補助休暇が 80.6%、配偶者出産時育児休暇が 39.5%。一方、育児休暇や育児休業は、それぞれ 3.9%、1.3%
- ・ 対象職員への周知を図るとともに、男性職員が気兼ねなく育児参加できるよう、管理職員が業務分担や人員配置の変更等の措置を講じることが必要
- ・ 公務においても育児・介護休業法等の改正に即した措置が確保されるよう、国に準じた制度の導入について検討することが必要
- ・ 国においては、平成 28 年 4 月からフレックスタイム制が拡充されたところであり、制度の趣旨や本県におけるこれまでの取組状況及び国や他の都道府県の状況等を踏まえながら、同制度について引き続き検討

エ ハラスメント等の防止

- ・ 各種ハラスメントの防止、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等は社会的課題
- ・ ハラスメント等については顕在化しない場合も多く、職員研修等を通じた意識啓発に一層取り組むことはもとより相談窓口の周知徹底などにより、良好な職場環境の整備を図っていくことが必要

※各種ハラスメント…セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメント等

雇用と年金の接続及び再任用制度

- ・ 再任用制度は職員が培ってきた多様な専門的知識・技術や経験の継承にも有効であり、引き続き、国の検討状況を注視しながら、年金支給年齢に達するまでの雇用と年金の接続を図ることが必要

服務規律の確保

- ・ 任命権者においては、職員の不祥事については事実関係を十分に把握・分析し、再発防止のために必要な研修・啓発を実施するなど実効性のある取組を引き続き進めていくことが必要
- ・ 職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の順守に努めることが肝要

3 勤務条件に関する措置の要求状況（平成 28 年度）

措置要求制度は、職員から給与、勤務時間、その他の勤務条件に関し適当な行政上の措置を求める要求があった場合、人事委員会が必要な審査をしたうえで判定し、あるいは必要な措置の勧告を行う方法で事案の解決に当たるものです。

なお、平成 28 年度中に措置要求がなされた事案及び平成 29 年 3 月末現在係属している事案はありませんでした。

4 不利益処分に関する不服申立ての状況（平成 28 年度）

審査請求制度は、職員から懲戒処分、分限処分その他その意に反する不利益な処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事委員会が事案ごとに審理を行い、処分を承認し、又は修正し、若しくは取り消す判定を行うものです。

区 分	前年度末現在 係 属 件 数 A	審査請求件数 B	処 理 件 数		年度末現在 係 属 件 数
			Aの処理件数	Bの処理件数	
分限処分	(1) 1	(0) 0	(1) 1	(1) 1	(0) 0
懲戒処分	(7) 13,957	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(7) 13,957
合 計	(8) 13,958	(0) 0	(1) 1	(1) 1	(7) 13,957

(注) 1 件数は、不服申立てをした個々の職員 1 人をもって 1 件としています。

2 () は、事案数です。

3 再審査請求を除きます。