

佐賀県の人事行政の運営等の状況

目 次

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	職員の給与の状況	5
3	職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	1 1
4	職員の分限及び懲戒処分の状況	1 3
5	職員のサービスの状況	1 4
6	職員の研修及び勤務成績の評定の状況	1 4
7	職員の福祉及び利益の保護の状況	1 8

人事委員会の状況

1	職員の競争試験及び選考の状況	2 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	2 3
3	勤務条件に関する措置の要求状況	2 5
4	不利益処分に関する不服申立ての状況	2 5

平成 19 年 9 月

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18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	104	66	7	21	10
公安職	63	63			
中・小学校教育職	79		79		
高等学校教育職	48		41		7
現業職					
合計	294	129	127	21	17

(注) 1 区分の職は、適用給料表の区分になります。

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。

(2) 退職者の状況

平成18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	退職 定年前希望	その他					
			勤務延長後の退職			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	140	57		13	15	50				1	4
公安職	61	46				11				4	
中・小学校教育職	80	38				41				1	
高等学校教育職	71	40				28		1		2	
現業職	7	6				1					
合計	359	187		13	15	131		1		8	4

(注) 区分の職は、適用給料表の区分になります。

(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		
	H18.4.1	H19.4.1				
一般行政部門	議 会	30	30	0		
	総 務	479	461	18	法令等の制定改正増(1)、業務増(21)、その他の増(5)、法令等の制定改正減(2)、事務の統廃合縮小(36)、欠員補充(1)、その他の減(6)	
	税 務	131	130	1	業務増(1)、その他の増(1)、事務の統廃合縮小(3)	
	労 働	58	57	1	業務増(1)、その他の増(1)、事務の統廃合縮小(2)、欠員不補充(1)	
	農 水	988	953	35	業務増(5)、欠員補充(1)、その他の増(6)、事務の統廃合縮小(38)、欠員不補充(8)、その他の減(1)	
	商 工	174	180	6	業務増(7)、欠員補充(1)、その他の増(8)、事務の統廃合縮小(6)、その他の減(4)	
	土 木	676	658	18	業務増(18)、その他の増(7)、民間等委託(1)、事務の統廃合縮小(29)、欠員不補充(4)、その他の減(9)	
	民 生	468	458	10	業務増(3)、欠員補充(5)、その他の増(1)、事務の統廃合縮小(9)、欠員不補充(8)、その他の減(2)	
	衛 生	453	446	7	業務増(7)、欠員補充(5)、その他の増(3)、事務の統廃合縮小(11)、欠員不補充(11)	
	一般行政部門計	3,457	3,373	84		
特別行政部門	教 育	義務教育	5,759	5,797	38	施設新增設(38)
		高等学校等教育	2,231	2,187	44	施設新增設(6)、その他の減(50)
		学校教育以外の教育部門	411	394	17	業務増(6)、事務の統廃合縮小(23)
		小 計	8,401	8,378	23	
	警 察	警察官	1,627	1,634	7	法令等の制定改正(10)、業務増(11)、事務の統廃合縮小(14)
		その他	292	292	0	業務増(3)、事務の統廃合縮小(3)
		小 計	1,919	1,926	7	
特別行政部門計	10,320	10,304	16			
会計部門 公営企業	病 院	522	516	6	業務増(5)、民間等委託(10)、事務の統廃合縮小(1)	
	その他	8	8	0		
	公営企業会計部門計	530	524	6		
総 合 計	14,307 (15,255)	14,201 (15,321)	106			

(注) () 内は、条例定数の合計です。

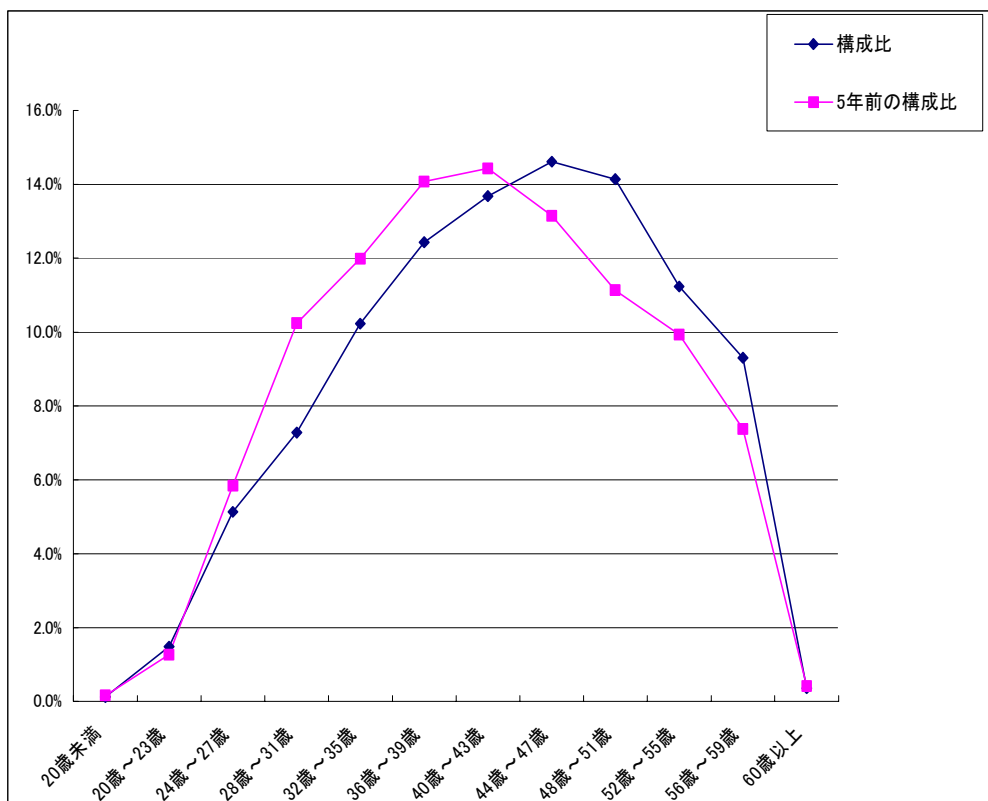
< 年齢別職員数 >

職員数 (平成 19 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	17	211	729	1,034	1,452	1,765	1,943	2,075	2,008	1,595	1,321	51	14,201

構成比（平成 19 年 4 月 1 日）



(4) 定員適正化の状況

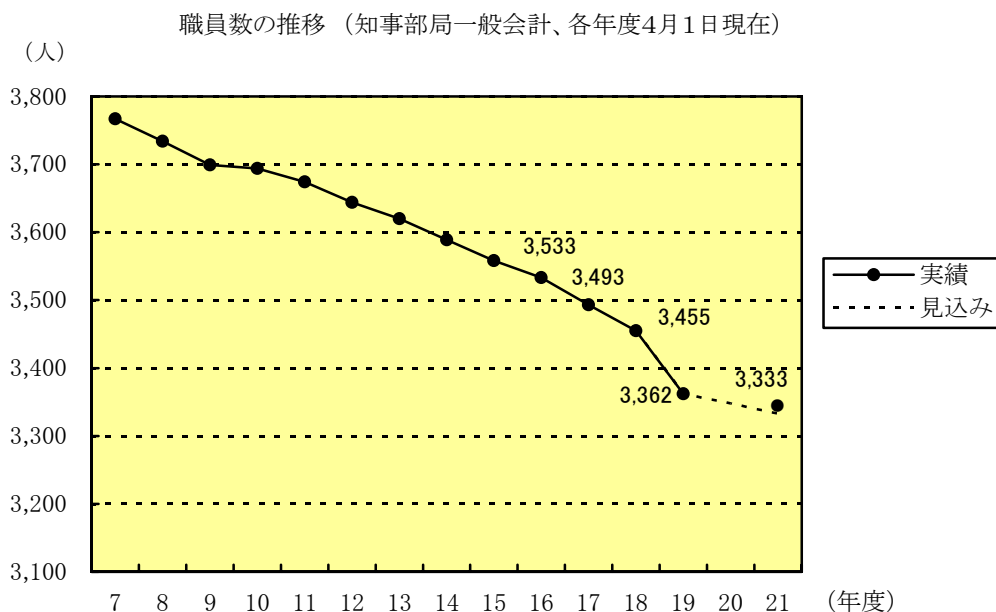
知事部局

佐賀県では、行政改革基本方針等に基づき、知事部局一般会計の職員数について、平成 7 年 4 月 1 日の職員数 3,767 人を平成 16 年 4 月 1 日までに 234 人削減し 3,533 人にしました。

更に、佐賀県行財政改革緊急プログラム（平成 16 年 10 月策定、計画期間：H16～H20）に基づき、平成 16 年 4 月 1 日の職員数 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 人を目指すとしており、平成 17 年 4 月 1 日現在では 3,493 人、平成 18 年 4 月 1 日現在では 3,455 人、平成 19 年 4 月 1 日現在では 3,362 人と 3 年間で 171 人を削減しました。

(年次別進捗状況（知事部局一般会計）) (単位:人)

年	H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	計	(参考) 最終目標
職員数	3,533	3,493	3,455	3,362		3,333
増減数		40	38	93	171	200



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、小学校低学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）

（単位：人）

年	H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	計
職員数	8,143	8,043	7,990	7,984	
増減数		100	53	6	159

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、国に対して警察官の増員を要望するとともに、警察署の再編整備を推進するなど、警察力の強化に努めています。

平成18年度は、警察官20人の増員が認められたほか、多久、有田、大町及び嬉野の4警察署をそれぞれ隣接する警察署に統合し、その効果として捻出された人員を、警察署を中心に再配置するなど、現場警察力を強化したところです。

（年次別状況）

（単位：人）

年	H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	計
職員数	1,863	1,893	1,919	1,926	
増減数		30	26	7	63

2 職員の給与の状況

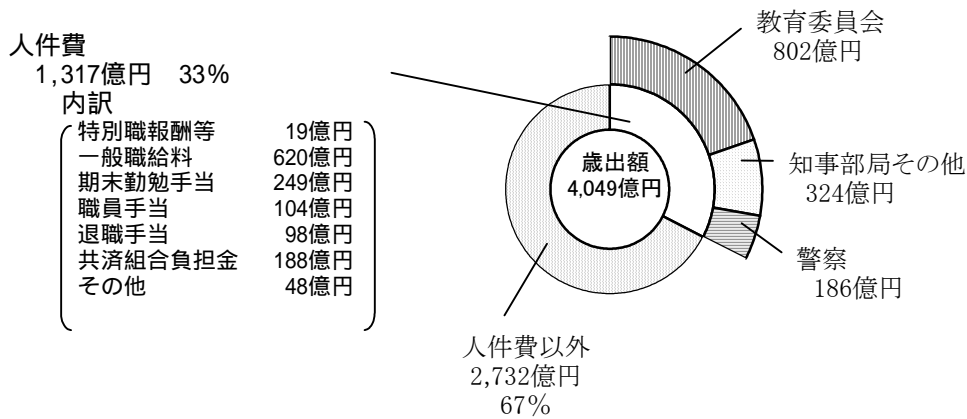
県職員の給与は、民間の給与実態調査などをもとに県人事委員会が行う勧告（参考：21頁）に基づき、条例で定められています。

(1) 人件費の状況

(平成18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17年度人件費率
平成19.3.31現在 人	千円	千円	千円	%	%
868,562	404,924,717	3,348,141	131,684,362	32.5	31.6

(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

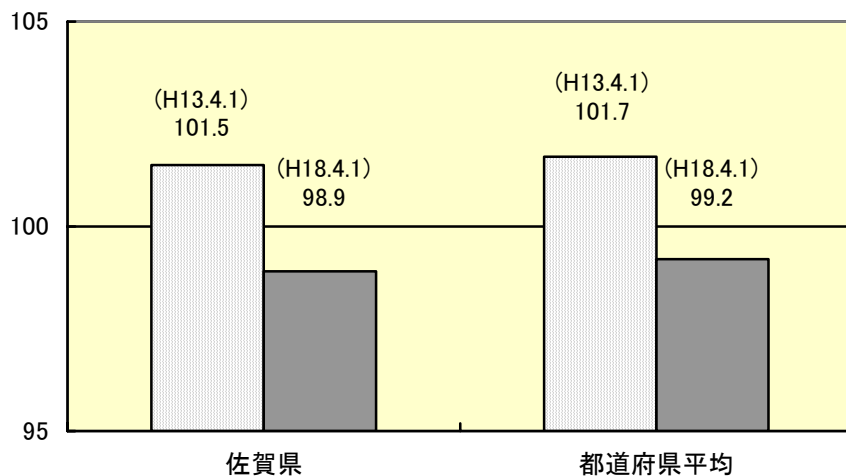
(平成18年度普通会計予算)

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
14,765	62,760,310	10,747,090	25,211,981	98,719,381	6,686

(注) 1 職員には、県立病院好生館及び東部工業用水道局の職員並びに特別職の職員は含みません。

2 職員手当等には、退職手当は含みません。

ラスパイレス指数の状況



(注)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。

(3) 職員の初任給

(平成19年4月1日現在)

区	分	初 任 給	採用2年経過日給料月額
一 般 行 政 職	大 学 卒	170,200 円	182,200 円
	高 校 卒	138,400 円	146,700 円
公 安 職	大 学 卒	185,300 円	207,700 円
	高 校 卒	156,200 円	175,000 円
小・中学校教育職	大 学 卒	190,500 円	202,500 円
高等学校教育職	大 学 卒	190,500 円	202,500 円

(注) 1 初任給及び採用2年経過日給料月額は、国の場合と同額です。

2 職種区分は、平成19年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(4) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢

(平成19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	354,390 円	421,797 円	43.6 歳
公 安 職	355,020 円	469,354 円	42.6 歳
小・中学校教育職	391,679 円	436,098 円	43.2 歳
高等学校教育職	390,190 円	440,502 円	43.0 歳
現 業 職	339,068 円	380,760 円	48.3 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19年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(5) 職員の経験年数別平均給料月額

(平成19年4月1日現在)

区 分		経験10年	経験15年	経験20年
一般行政職	大学卒	267,108円	332,278円	382,691円
	高校卒	221,800円	267,443円	314,922円
公安職	大学卒	274,618円	332,343円	380,350円
	高校卒	244,169円	295,510円	338,813円
小・中学校教育職	大学卒	307,335円	370,991円	404,638円
高等学校教育職	大学卒	308,583円	374,940円	413,153円
現業職	高校卒	200,900円	258,050円	293,075円

(注) 職種区分は、平成19年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(6) 行政職の級別職員数

(平成19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	本庁の本部長の職務又は相当職	8	0.2	0.3	0.3
8級	本庁の副本部長の職務又は相当職	50	1.5	1.5	1.3
7級	本庁の困難な業務を所掌する課長の職務又は相当職	107	3.3	3.2	3.0
6級	本庁の課長の職務又は相当職	122	3.7	3.7	3.4
5級	本庁の困難な業務を処理する副課長の職務又は相当職	644	19.6	19.0	16.3
4級	1 本庁の副課長の職務又は相当職	1,303	39.7	39.1	38.9
	2 本庁の困難な業務を処理する係長の職務又は相当職				
3級	本庁の係長の職務又は相当職	658	20.0	20.7	23.0
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	180	5.5	5.7	7.3
1級	定型的な業務を行う主事・技師	212	6.5	6.8	6.5
計		3,284	100.0	100.0	100.0

(注) 平成18年4月の給与構造見直しに伴い、従前の1級と2級および4級と5級が統合されたため、5年前の構成比はそれらの値を合算したものとなっています。

(7) 昇給期間短縮の状況

区 分		一般行政職	現業職	公安職	小・中学校 教育職	高等学校 教育職
18 年 度	職 員 数 (A)	0人	0人	0人	0人	0人
	普通昇給期間(12~24 月)を短縮して昇給した 職員数 (B)	0人	0人	0人	0人	0人
	比 率 (B)/(A)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
17 年 度	職 員 数 (A)	3,419人	471人	1,598人	4,937人	2,476人
	普通昇給期間(12~24 月)を短縮して昇給した 職員数 (B)	267人	52人	199人	838人	387人
	比 率 (B)/(A)	7.8%	11.0%	12.5%	17.0%	15.6%

(注) 1 (B)の普通昇給期間を短縮して昇給した職員数は、短縮月数を12月で除したものです。
2 職種区分は、平成19年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

(8) 職員の手当の状況

期末手当及び勤勉手当

(平成19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	1.4月分 (0.75月分)	0.725月分 (0.35月分)	1.4月分 (0.75月分)	0.71月分 (0.35月分)
	12月期	1.6月分 (0.85月分)	0.725月分 (0.4月分)	1.6月分 (0.85月分)	0.71月分 (0.4月分)
	計	3.0月分 (1.6月分)	1.45月分 (0.75月分)	3.0月分 (1.6月分)	1.42月分 (0.75月分)
職制上の段階、職務の級 等による加算措置		有		有	

(注) ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

退職手当

(平成19年4月1日現在)

区 分		佐 賀 県		国	
		自 己 都 合	勤 奨・定 年	自 己 都 合	勤 奨・定 年
支 給 割 合	勤続20年	23.5月分	30.55月分	23.5月分	30.55月分
	勤続25年	33.5月分	41.34月分	33.5月分	41.34月分
	勤続35年	47.5月分	59.28月分	47.5月分	59.28月分
	最高限度	59.28月分	59.28月分	59.28月分	59.28月分

その他加算措置	定年前早期退職の特例措置 (3%～30%加算)	定年前早期退職の特例措置 (2%～20%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 4,617千円 勸奨その他 27,189千円	

地域手当

(平成19年4月1日現在)

支給対象地域等	東京都 特別区	東京都 府中市	大阪市	福岡市	福岡県 太宰府市	医師、歯科医師
支給率	13%	11%	11%	7%	1%	11%
支給対象職員数	13人	0人	5人	1人	1人	84人
国の制度(支給率)	13%	11%	11%	7%	1%	11%
支給対象職員1人当たり 平均支給年額	647,567円					

(注) 1 支給対象職員1人当たり平均支給年額は、平成18年度普通会計決算によるものです。

2 平成18年度から調整手当は地域手当に手当名が変わりました。

特殊勤務手当

(平成19年4月1日現在)

手当支給職員数の割合	35.0%	
支給対象職員1人当たり 平均支給年額	59,100円	
手当の種類	38種類	
代表的な手当の名称	支給額の多い手当	警務作業手当、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当、税務手当、教務手当
	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、特殊現場作業手当

(注) 支給対象職員1人当たり平均支給年額は、平成18年度普通会計決算によるものです。

時間外勤務手当

平成18年度	支給総額	2,332,050千円
(普通会計決算)	職員1人当たり平均支給年額	169,284円
平成17年度	支給総額	2,298,310千円
(普通会計決算)	職員1人当たり平均支給年額	165,692円

扶養手当

(平成19年4月1日現在)

内 容	国の制度との異同
配偶者	同
13,000 円	
子供1人まで	
(配偶者が扶養親族でない場合 1人目 6,000 円)	
2人目以降 6,000 円	
ただし、配偶者のない職員の扶養親族のうち1人 11,000 円	
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19年4月1日現在)

内 容	国の制度との異同
自 宅	同
2,500円 (新築・購入5年以内に限る)	
借家・借間	
最高支給限度額 27,000円	

通勤手当

(平成19年4月1日現在)

内 容	国の制度との異同
交通機関利用者	一部異なる。 (本県の交通事情を考慮して支給内容を設定)
全額支給限度額	
55,000 円	
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	20,900 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19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 1.6 月分
副 議 長	(") 820,000 円	12月期 1.75月分
議 員	(") 760,000 円	計 3.35月分

3 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 8 時間、1 週間について 40 時間です。

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 分までとしていますが、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	・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 ・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
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	配偶者が妊娠・出産期にある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6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
育児休業	子が生後3年に達する日までの間で承認があった期間	職員が3歳に満たない子を養育する場合。休業期間は、無給。
介護休暇	連続する6月の期間内	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。
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5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
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

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

(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 18 年度の分限処分者数は、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	0	0			0
心身の故障の場合	0	0	188		188
職に必要な適格性を欠く場合	0	0			0
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	0	0			0
刑事事件に関し起訴された場合			0		0
条例で定める事由による場合			3		3
合 計	0	0	191	0	191

(注)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) 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 18 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				合計
	戒告	減給	停職	免職	
法令に違反した場合	0	1	1	1	3
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	12	2	0	0	14
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行のあった場合	1	4	1	1	7
合 計	13	7	2	2	24

5 職員のサービスの状況

(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。

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(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 18 年度は以下の区分により研修を実施しました。

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

部局研修：職員に本部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部局長が実施する研修

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（修習所研修）は、次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
コンピテンシー能力 開発研修	受講を希望し、所属長の推薦を受けた職員を対象とした研修 集合研修) ・ 課題形成と問題解決 ・ 戦略・行動計画の策定 ・ 情報分析と効果的な意思決定 等(27講座)	914
	eラーニング) ・ 誰もがセールスマン ・ お客様の期待を超えるサービス ・ 上手なメッセージ伝達法 等(16講座)	507
管理職員マネジメン ト研修	管理職員を対象とした研修 ・ ニュウリーダー研修(新任所属長研修) ・ 管理職員早朝研修 ・ 管理職重要課題・政策研修会 ・ 行政マネジメント研修(管理監督者研修) ・ 管理職員ストレスケア研修	44 1,430 599 216 40
新規採用職員研修	平成 17 年度中途及び平成 18 年 4 月 1 日付け採用職員を対象とし た研修 ・ 新規採用職員研修(第 I 期～第IV期)	83
秘書研修	本部長等の秘書業務を行う職員を対象とした研修 ・ 秘書課秘書研修 ・ 本部長秘書研修	14
		15
職場研修指導者養 成研修	希望者及び本部長等が推薦する職員を対象とした研修 ・ 公務員倫理指導者養成研修(フォロー研修) ・ 同和問題指導者養成研修 ・ 接遇指導者養成研修 ・ 接遇指導者養成研修(フォロー研修) 新採(新規採用者)トレーナーに選任された職員を対象とした研修 ・ 新採トレーナー研修	9
		17
		17
		14
その他	係長以上の全職員を対象とした研修 ・ コンピテンシー育成評価者研修	1,374
	各所属の代表者を対象とした研修 ・ 公共調達システム改革・コンプライアンス特別研修	141

教育職

教職員に対し、平成 18 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 ・ 初任者研修	143
		106

	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	36
	・ 新任教頭・県立学校新任事務長研修	59
	・ 県立学校事務長研修	45
	・ 新任教務主任研修会（小・中・県立学校）	71
	・ 中・高新任進路指導主事研修	46
	・ 小学校新任生徒指導担当教員研修	28
	・ 中・高新任生徒指導主事研修	30
	・ 新任学年主任研修	76
	・ 小学校・中学校新任研究主任研修	83
	・ 安全な理科実験・観察の指導研修	71
	・ 特殊学級・通級指導教室新任担当教員研修	80
	・ 寄宿舍指導等研修	52
	・ 常勤講師研修	72
	・ 情報教育コーディネータ養成研修	40
	・ 指導主事研修会	165
	他	
	一定の在職期間に達した教職員を対象とした研修	
	・ 教職経験者研修会（5年）	119
	・ 教職経験者研修会（10年）	161
	すべての校長、教頭、教諭を対象に3年に一回（特殊教育諸学校は4年に1回）行う研修	
	・ 教育課程研究集会	2,453
	特別支援教育推進事業	
	・ 管理職対象研修	618
	・ 特別支援教育コーディネータ養成研修	254
	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会 他	1,015
	体育保健課が行う学校体育主任研修会 等	1,490
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(1講座)	74
	・ 教科に関する講座（27講座）	608
	・ 領域に関する講座（13講座）	496
	・ 生徒指導、教育相談、特別支援教育に関する講座 （14講座）	788
	・ 情報教育に関する講座（16講座）	233
		(2,199)
	体育保健課が行う体育指導者講習会 等	712
ウに該当する研修	・ 教育相談集中講座	15
	・ 情報スキルアップ集中講座	12
	・ 小学校英語活動指導者養成研修会	143
	・ 中学校・高等学校英語教員研修	109

公安職

警察教養は、警察職員一人ひとりが、警察法の本質にのっとり、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 18 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	40 18
	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	15 20
	専科教養 現任職員に対する警察実務教養 ・ 21 課程 22 専科	308
	職場教養 一般職員合宿研修	16
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研修 ・ 17 課程	71
	専科教養等 現任職員に対する警察実務教養 ・ 100 課程	109

(2) 勤務成績の評定の状況

知事部局

適正な人員配置や職場での教育訓練の参考とするため、職務上の行動をもとに評価を行いました。

評価の対象は、副本部長級以下の正職員です。職員能力開発モデル（コンピテンシーモデル）を使って、本人が自己評価を行い、直属の上司と更に上位の上司は評価を行います。被評価者と評価者は面談により評価点が異なることや被評価者の能力開発について意見交換を行い、評価点を決定します。最終的な評価点は本人にも伝えられ、本人の納得性を担保します。

教育委員会

適材適所の人員配置の参考とするため、勤務実績や能力などについて評価を行いました。勤務評定の対象は、すべての正規の教職員です。教頭及び事務長を補助評定者として、校長が評定者となり、平成 18 年 9 月 1 日又は平成 18 年 12 月 1 日を基準日として、勤務評定規則に基づき勤務評定を行っています。

警察

人事管理及び人事配置の参考とするため、勤務成績、人物、職務の適性について、勤務評定を行いました。評定の対象者は、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定者となり、平成 18 年 12 月 31 日を基準日として、被評定者が評定者と面接して自己評価を行った後、勤務評定を行い、更に評定者より上位の者が勤務評定の不均衡を調整します。

7 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、衛生管理者等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	胃健診、大腸健診、婦人健診、人間ドック
特 別 健 診	振動病健診(知事部局、教育委員会のみ)、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講演会を開催しています。

また、職員の福利増進により公務能率の向上を図るため、職員の相互共済制度に関する条例(昭和 31 年佐賀県条例第 56 号)に基づき設立された職員互助会が実施する福利厚生事業に対し助成しています。

(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）及び不服申立て制度（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、不服申立て制度により、人事委員会に対して、行政不服審査法に基づく不服申立てをすることができます。

これらの制度の状況は、 - 3 勤務条件に関する措置の要求状況（25頁） - 4 不利益処分に関する申立ての状況（25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18年度）

職員の採用試験は、有為な人材の確保に向け、受験者について、職務遂行に必要な知識、技術、その他の能力を検証するため、それぞれの試験区分ごとに効果的な方法により実施しています。

特に、人物本位・能力重視の採用に向けた取組として、平成16年度から行っている顕著な実績をもつ受験者への加点制度（区分：大学卒業・短期大学卒業程度）と佐賀県に関する問題の出題及び民間面接員の起用（区分：大学卒業程度）に加え、平成17年度からは、大学卒業・短期大学卒業程度試験（通常試験）の面接試験において、個別面接を2回（内1回は、コンピテンシーを活用した面接）実施しています。さらに、平成18年度には、大学卒業程度試験の佐賀県に関する問題の出題数を10問から12問に増やし、加えて情報に関する問題を3問出題しています。

また、平成17年度からU・Iターン型民間企業等職務経験者及び任期付職員の採用試験を実施しています。

①大学卒業・短期大学卒業程度

通常試験

- 試験の内容
- ・第1次試験：教養試験、専門試験
 - ・第2次試験：論文試験、面接試験、集団討論（行政のみ）

U・Iターン型民間企業等職務経験者（大学卒業程度）

- 試験の内容
- ・第1次試験：課題論文、職務経歴書による書類選考
 - ・第2次試験：論文試験、面接試験

任期付職員（短大卒業程度 / 生活指導員）

- 試験の内容
- ・第1次試験：教養試験、専門試験、論文試験
 - ・第2次試験：面接試験

②高校卒業程度

- 試験の内容
- ・第1次試験：教養試験、専門試験（総合土木のみ）、適性試験（一般事務、警察事務）
 - ・第2次試験：作文試験、面接試験

③警察官A(大卒)、警察官B(高卒)

- 試験の内容
- ・第1次試験：教養試験、体力試験（武道指導区分除く）、実技試験（武道指導区分）
 - ・第2次試験：論文（作文）試験、面接試験、集団討論（武道指導区分を除く）

(単位：人)

区 分		受験申込者数	受験者数	第1次試験合格者数	最終合格者数	
大学 卒業 程度	行政	303	239	20	5	
	学校事務	330	276	44	17	
	警察事務	16	15	6	1	
	心理	15	14	5	1	
	機械	13	9	5	2	
	総合土木	35	19	6	1	
	建築	22	15	7	3	
	化学	31	22	6	1	
	農政	45	40	16	4	
	林業	9	5	3	1	
	水産	13	7	3	1	
	薬剤師	26	19	7	7	
	保健師	37	29	12	3	
	栄養士	29	22	6	1	
	少年補導職員	9	6	3	1	
	計	933	737	149	49	
	U・Iターン型民間 企業等職務経験者	275	275	22	5	
短大 卒業 程度	栄養士	95	85	16	4	
	任期付職員（生活指導員）	61	42	23	14	
高校 卒業 程度	一般事務	60	50	6	1	
	警察事務	39	22	6	1	
	総合土木	17	14	6	1	
	計	116	86	18	3	
警 察 官	特 別	警察官 A(男性)	140	112	46	21
		警察官 A(女性)	31	23	6	3
	一 般	警察官 A(男性)	285	201	63	33
		警察官 A(女性)	51	25	9	4
		警察官 B(男性)	177	127	55	29
		警察官 B(女性)	52	32	6	3
	計	736	520	185	93	

- 1 警察官A「特別」は、平成18年10月1日付け採用のための試験です。
- 2 警察官A・B（男性）には武道指導区分を含みます。

(2) 選考(平成18年度)

① 採用選考の状況(②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、競争試験を行っても十分な受験者が得られないことが予想される職種や職務と責任の特殊性により職務の遂行能力について、その順位の判断が困難な場合には選考により職員を採用しています。

(単位：人)

職 種	合 格 者 数				計
	知事部局	教育委員会	警察本部	監査委員事務局	
医師	20				20
看護師	25				25
獣医師	4				4
理学療法士	1				1
行政職員	37	10	3	1	51
公安職員			9		9
研究職員	2				2

国、他県及び県内市町村職員等を本県職員に採用する場合を含みます(行政職・公安職等)

② 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(1次試験：教養試験、2次試験：作文試験・面接試験)を実施しました。

(単位：人)

区 分	受験申込者数	受験者数	第1次試験合格者数	最終合格者数
一般事務	12	12	7	1
学校事務				1

③ 昇任選考

知事部局係長級以上の職及び警察本部の警視等について人事委員会が選考により職員の昇任を行っています。

(単位：人)

任命権者	合 格 者 数					
	行 政 職 員					公安職員
	本部長級	副本部長級	課長級	副課長級	係長級	警視
知事部局		15	41	78	80	
教育委員会			6	27	26	
警察本部						12
議会事務局	1	1	1			
監査委員事務局			1			
人事委員会事務局					1	
東部工業用水道局				1	1	
計	1	16	49	106	108	12

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

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、平成18年10月10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。

【報告及び勧告の概要】

(1) 公民の給与較差に基づく給与改定

① 民間給与実態調査

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144事業所を抽出し、4月分の給与について職種別に実地調査

② 公民給与の比較方法の見直し

[月例給における見直し]

ア 比較対象企業規模 … 従来の「100人以上」から「50人以上」に拡大

イ 比較対象従業員 … ライン職の民間役職者の要件を変更

要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるスタッフ職などに拡大

ウ 比較における対応関係 … 比較対象企業規模の拡大等に伴い公民の対応関係を整理

③ 公民給与の比較

[月例給]

平成18年4月の県職員給与(行政職給料表適用職員)と民間の事務・技術関係職務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方式により較差を算出

民間	384,458 円
県職員	384,401 円 (平均年齢:43 歳 7 月)

公民較差 57 円 (0.01%)

[期末・勤勉手当]

比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と県職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合(4.43 月)は、県職員の支給月数(4.45 月)とおおむね均衡

④ 県職員の給与について

ア 本年の給与改定

県職員の月例給与の民間給与との較差は極めて小さい。また、期末・勤勉手当は、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡している。

地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、こうした状況等を総合的に勘案した結果、本年は改定を見送ることが適切であると考えます。

イ その他

(ア) 特殊勤務手当

引き続き業務の実態等を精査して、見直しを検討する必要がある。

(イ) 教育職の給与

文部科学省における教職員給与の総合的な検討の状況等を注視する必要があると考える。

(2) 給与構造の見直し等について

① 給与構造の見直し

昨年報告した給与構造の見直しは、計画的かつ着実に推進し、職務・職責をより重視する制度への転換を図る必要がある、平成 19 年度は以下の施策について所要の措置を講ずる必要があると考える。

ア 地域手当の支給割合の改定

支給地域(東京都特別区、大阪市等)ごとの支給割合を改定(平成 19 年 4 月 1 日から実施)

イ 管理職手当の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から給料表別・職務の級別・職別の定額制へ移行(平成 19 年 4 月 1 日から実施)

② 扶養手当の見直し

国全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養家族である子等のうち、3 人目以降に係る支給月額を 1,000 円引き上げ(5,000 円→6,000 円、平成 19 年 4 月 1 日から実施)

(3) その他の報告事項

① 能力・実績に基づく人事管理

任命権者と連携しながら、今後とも引き続き公正で納得性の高い、能力・実績に基づく人事管理制度の整備について、調査研究を進めていく必要があると考える。

② 多様な有為の人材の確保・育成

引き続き任命権者と緊密に連携しながら、多様な有為の人材の確保に向け、効果的な募集、人物重視の面接試験の実施など試験制度全般や民間等からの選考採用など採用のあり方について検討を進めていく必要があると考える。

人材の育成については、任命権者における新たな職員の能力開発・人材育成の取組を引き続き推進していく必要がある。

③ 勤務環境の整備

超過勤務の縮減、年次休暇の使用促進を図ることが重要であり、実効ある取組が行われるよう、事務事業の見直しや事務処理の改善などを進め、引き続きその推進に努力する必要がある。

人事院が育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の導入等に関する意見の申出を行っており、同制度の導入等に向けて所要の措置を講ずる必要がある。

介護をする職員に対する支援のあり方についても、任命権者との連携を図りつつ、国の動向を注視しながら調査研究を行っていく必要がある。

メンタルヘルス対策について、一層その充実に取り組む必要がある。

セクシュアル・ハラスメント防止対策など、引き続き職員が働きやすい職場環境の確保のための対策を推進していく必要がある。

④ 男女共同参画社会の実現に向けた取組

女性職員の能力活用・育成・登用等の取組のより一層の推進に努力する必要がある。

引き続き職業生活と家庭生活の両立支援の取組の推進に努めていく必要がある。
 育児のための短時間勤務制度について、同制度の導入等に向けて所要の措置を講ずる必要がある。

3 勤務条件に関する措置の要求状況(平成18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。

平成18年度は、新たな措置要求はなく、年度末現在、係属している事案はありません。

4 不利益処分に関する不服申立ての状況(平成18年度)

不服申立制度は、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不服申立てがあった場合に、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。

平成18年度は、新たに不服申立て1件(1事案)と前年度から繰越した14,857件(24事案)が係属しましたが、そのうち取り下げを受理したものが1件(1事案)で、判定を行ったものではありません。

区 分	前年度末現在 係属件数 A	不服申立件数 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	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0
懲戒処分	(24) 14,857	(1) 1	(1) 1	(0) 0	(24) 14,857
合 計	(24) 14,857	(1) 1	(1) 1	(0) 0	(24) 14,857

備考：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 「Aの処理件数」1は、取り下げの受理です。