



## 1 職員の任免及び職員数に関する状況

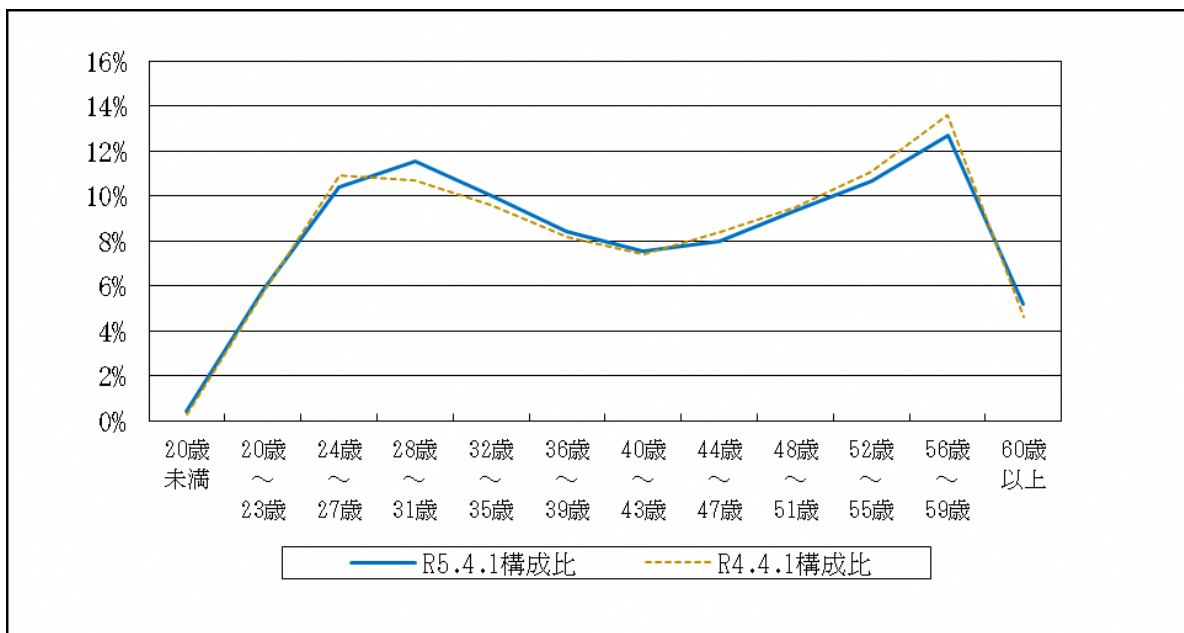
## (1) 部門別職員数の状況と主な増減理由 (各年4月1日現在、単位：人)

部門	区 分	職 員 数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和4年	令和5年		
一 般 行 政 部 門	議会・総務・ 企画・税務	719	721	2	・薬事指導課及びくすり振興課の組織体制強化に伴う増
	民生・衛生	780	790	10	
	商工・労働	258	258	0	
	農林水産	755	747	▲8	
	土 木	705	702	▲3	
	小 計	3,217	3,218	1	(参考：人口10万人当たり職員数318人)
部 特 門 別 行 政	教 育	8,597	8,554	▲43	・定員の減による教職員数の減
	警 察	2,287	2,281	▲6	
	小 計	10,884	10,835	▲49	
会 公 計 営 企 業 等	病 院	1,111	1,151	40	・診療体制の強化に伴う増
	そ の 他	127	130	3	
	小 計	1,238 (81)	1,281 (82)	43 (1)	
合 計		15,339 (81)	15,334 (82)	▲5 (1)	(参考：人口10万人当たり職員数1,519人)

注1 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する退職者、派遣職員などを  
含み、臨時又は非常勤職員を除いています。

注2 ( )内はフルタイム会計年度任用職員の数であり、外数です。

(2) 年齢別職員構成の状況（令和5年4月1日現在）



(令和5年4月1日現在の年齢別職員構成比)

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 67	人 889	人 1,593	人 1,769	人 1,538	人 1,290	人 1,155	人 1,222	人 1,433	人 1,635	人 1,944	人 799	人 15,334
構成比	% 0.4	% 5.8	% 10.4	% 11.5	% 10.0	% 8.4	% 7.5	% 8.0	% 9.3	% 10.7	% 12.7	% 5.2	% 100

(3) 定員管理計画に基づく職員数の適正化

県では簡素で効率的な行政を推進するため、定員管理計画に基づき、適正な定員管理を行っています。

① 一般行政部門

一般行政部門では、令和4年4月から令和7年4月までの3年間を計画期間とする新たな定員管理計画を策定し、令和4年4月1日〔3,211人〕を基準として32人増加する見込みであり、新たな行政需要に対しては、事務事業の見直し等により生み出した人員を、必要性を厳選のうえ配置しています。

また、近年の大規模災害による県外被災地等への中長期派遣要員を確保するとともに、平時に技術職員不足傾向にある県内市町村の支援のため、上記とは別に災害派遣枠を設けており、引き続き必要な増員を図ることとしています。

《定員管理計画の進捗状況：一般行政部門》 (各年4月1日現在、単位：人)

	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
定員管理計画 a	3,211	3,212		
増減数	(基準)	+1		
災害派遣枠(累計) b	6	6		
職員数 (a+b)	3,217	3,218		

② 教育部門

教育部門では、教員を除く職員については、学校現場の多忙化解消の推進を考慮し、定員管理計画を策定し、令和2年4月から3年間で定員(基準：令和2年4月1日〔865人])を維持することを目指してきた結果、3人の削減となりました。

《定員管理計画の進捗状況：教育部門(教員を除く)》 (各年4月1日現在、単位：人)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	計
職員数	865	867	866	862	
増減数	(基準)	+2	△1	△4	△3

③ 警察部門

警察部門では、警察官、鑑識等の専門的業務従事者を除く職員については、県民の安全・安心の基盤となる警察力を維持するための新たな定員管理計画を策定し、令和3年4月から3年間で定員(基準：令和3年4月1日〔129人])を維持することを目指しております。

《定員管理計画の進捗状況：警察部門(警察官、専門的業務従事者等を除く)》 (各年4月1日現在、単位：人)

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
職員数	129	129	129	
増減数	(基準)	0	0	

④ 適正化の手法(令和4年度実施内容)

- ア 組織の統廃合 組織再編に伴う見直し等
- イ 事務事業の見直し 業務の効率化等
- ウ 民間委託の推進 民間提案制度の活用等

## ⑤ 全部門における人員の状況

	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
定員管理計画 (a)	3,229 △ 25	3,213 △ 16	3,197 △ 16	3,187 △ 10	3,208 21	3,210 2	3,211 1	3,212 1
災害派遣 (b)					2	6	6	6
一般行政部門 計 ((a)+(b))					3,210	3,216	3,217	3,218
特別行政部門	11,029 △ 37	11,024 △ 5	10,970 △ 54	10,867 △ 103	10,901 34	10,887 △ 14	10,884 △ 3	10,835 △ 49
教育部門	8,762 △ 36	8,741 △ 21	8,672 △ 69	8,591 △ 81	8,593 2	8,588 △ 5	8,597 9	8,554 △ 43
警察部門	2,267 △ 1	2,283 16	2,298 15	2,276 △ 22	2,308 32	2,299 △ 9	2,287 △ 12	2,281 △ 6
公営企業等	1,113 49	1,135 22	1,163 28	1,166 3	1,181 15	1,217 36	1,238 21	1,281 43
合 計	15,371 △ 13	15,372 1	15,330 △ 42	15,220 △ 110	15,292 72	15,320 28	15,339 19	15,334 △ 5

注 各項目の下段は対前年度増減数です。

## (4) 採用の状況 (令和4年度)

①知事部局等 245人採用 (競争試験: 115人、選考: 130人)

※令和3年度 263人採用 (競争試験: 118人、選考: 145人)

②教育委員会 375人採用 (競争試験: 10人、選考: 365人)

※令和3年度 373人採用 (競争試験: 7人、選考: 366人)

③警察本部 88人採用 (競争試験: 84人、選考: 4人)

※令和3年度 86人採用 (競争試験: 83人、選考: 3人)

注1 「知事部局等」には、知事部局、企業局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、議会事務局、海区漁業調整委員会事務局を含みます。(以下同じ)

注2 選考採用者は、各任命権者が実施した選考により採用した者のみを計上しています。

## (5) 昇任の状況 (令和4年度)

① 知事部局等

ア 一般職員 346人 (部長: 10人、次長: 10人、室長: 36人、  
課長: 66人、課長補佐: 102人、係長: 122人)

② 教育委員会

ア 一般職員 70人 (部長: 1人、室長: 3人、課長: 15人、

課長補佐：39人、係長：12人)

イ 教員 177人 (校長：72人、教頭：105人)

## ③ 警察本部

ア 一般職員 15人 (課長：0人、管理官：1人、課長補佐：5人、  
係長：9人)

イ 警察官 85人 (警視：13人、警部：27人、警部補：45人)

注 ( )内は昇任後の職層等毎に分類したものです。

## (6) 退職の状況 (令和4年度)

① 知事部局等 251人退職 (※令和3年度 228人退職)

② 教育委員会 477人退職 (※令和3年度 461人退職)

③ 警察本部 126人退職 (※令和3年度 166人退職)

## 2 職員の給与に関する事項

## (1) 人件費の状況 (普通会計決算)

区分	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)
	人	千円	千円	千円	%
R4年度	1,028,440	614,212,503	1,165,695	127,351,945	20.7
R3年度	1,037,319	619,117,599	1,188,483	127,008,287	20.5

注1 普通会計とは、企業局・中央病院等を除く県事業全般を行うための会計をいいます。

注2 人件費には、一般職員、小・中・高、警察官に支給される給与・退職手当・共済費及び知事・  
議員等の特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

注3 住民基本台帳人口は、各年1月1日時点での人口です。

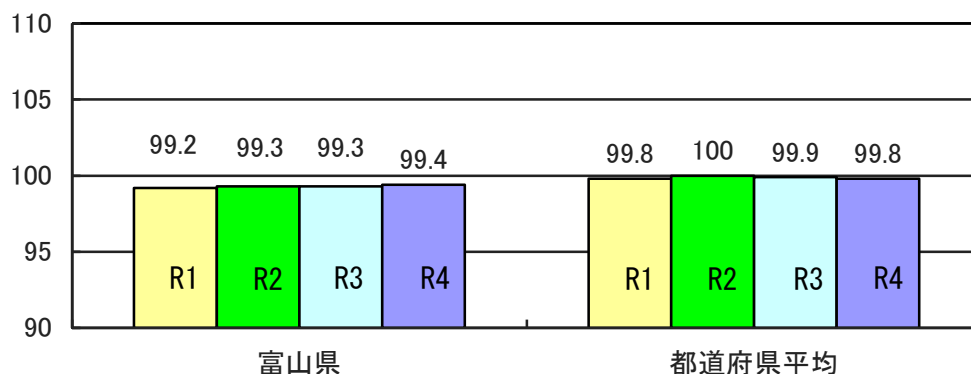
## (2) 職員給与費の状況 (普通会計決算)

区分	職員数 A	給 与 費				一人当り 給与費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計B	
	人	千円	千円	千円	千円	千円
R4年度	14,091	59,024,086	10,958,538	22,789,561	92,772,185	6,584
R3年度	14,093	59,521,614	11,013,620	22,542,145	93,077,379	6,605

注1 職員手当には退職手当を含みません。

注2 職員数は、各年4月1日現在の人数です。

(3) ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）



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をいいます。

(4) 一般行政職の給料表の状況（令和5年4月1日現在）

（単位：円）

	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
1号給の給料月額	150,100	198,500	234,400	266,000	290,700	319,200	362,900	408,100	458,400	521,700
最高号給の給料月額	247,600	304,200	350,000	381,000	393,000	410,200	444,900	468,600	527,500	559,500

(5) 職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況（令和5年4月1日現在）

①一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
富山県	43歳5月	321,600円	393,100円
R4年4月1日現在	43歳6月	322,900円	395,400円

注1 平均給料月額とは、令和5年4月1日現在における各職種毎の職員の基本給の平均です。

（以下同様です。）

注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、時間外勤務手当など諸手当の額を合計したものです。

## ②技能労務職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
富山県	59歳7月	254,700円	274,000円
R4年4月1日現在	58歳7月	270,000円	305,100円
うち運転手	61歳8月	247,600円	267,500円
R4年4月1日現在	60歳0月	266,500円	308,500円
うち用務員	58歳4月	254,800円	263,900円
R4年4月1日現在	57歳4月	254,000円	261,700円

注 うち〇〇〇とあるのは、本県の技能労務職員のうち、職員数が多い2つの職種を選んで記載してあるものです。

## ③高等（特殊・専修・各種）学校教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
富山県	45歳2月	367,400円	411,600円
R4年4月1日現在	45歳6月	370,600円	414,900円

## ④小・中学校（幼稚園）教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
富山県	41歳8月	348,200円	381,400円
R4年4月1日現在	41歳11月	348,800円	382,300円

## ⑤警察職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
富山県	38歳2月	317,000円	421,400円
R4年4月1日現在	38歳6月	316,700円	420,900円



## (6) 職員の初任給の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		富 山 県	国
一 般 行 政 職	大学卒	191,700 円	185,200 円
	高校卒	158,900 円	154,600 円
技 能 労 務 職	高校卒	151,900 円	—
	中学卒	143,800 円	—
高 等 学 校 教 育 職	大学卒	214,200 円	—
	短大卒	189,800 円	—
小・中学校 教 育 職	大学卒	214,200 円	—
	短大卒	192,700 円	—
警 察 職	大学卒	219,200 円	214,900 円
	高校卒	184,800 円	178,000 円

## (7) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額（令和5年4月1日現在）

区 分		経験年数		
		10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満
一 般 行 政 職	大学卒	284,500 円	333,500 円	370,600 円
	高校卒	248,500 円	275,600 円	329,300 円
技 能 労 務 職	高校卒	該当者無し	該当者無し	該当者無し
	中学卒	該当者無し	該当者無し	該当者無し
高 等 学 校 教 育 職	大学卒	330,700 円	370,100 円	402,500 円
	短大卒	286,400 円	302,200 円	357,800 円
小・中学校 教 育 職	大学卒	335,300 円	375,000 円	400,500 円
	短大卒	331,900 円	349,300 円	385,500 円
警 察 職	大学卒	301,000 円	347,900 円	388,800 円
	高校卒	272,100 円	312,000 円	361,800 円

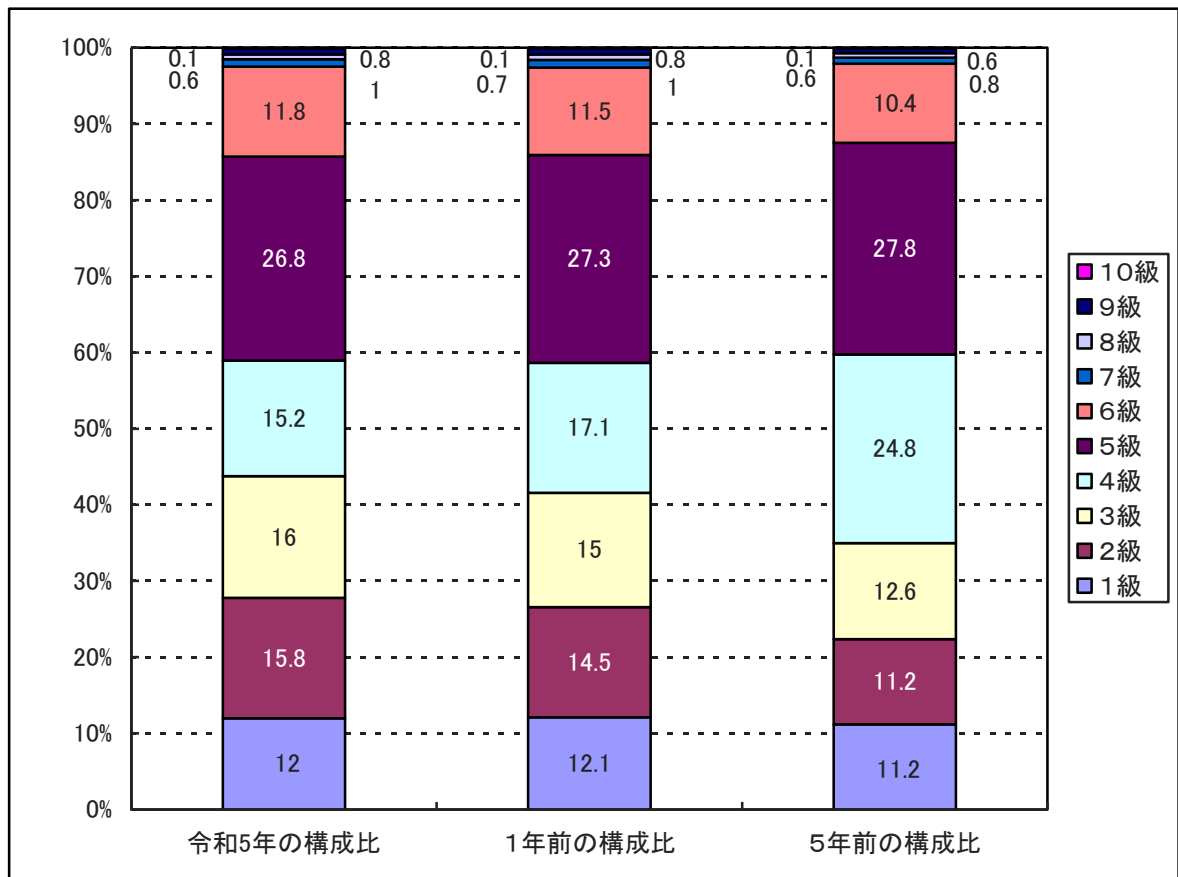
注 経験年数とは、卒業後直ちに採用され引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいうものです。

(8) 一般行政職の級別職員数の状況（令和5年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数(人)	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	386	12.0	12.1	11.2
2級	主事、技師	507	15.8	14.5	11.2
3級	係長、主任	515	16.0	15.0	12.6
4級	係長、主任	488	15.2	17.1	24.8
5級	本庁の課長補佐、大規模出先機関の課長	862	26.8	27.3	27.8
6級	本庁の課長、出先機関の長	381	11.8	11.5	10.4
7級	本庁の室長、大規模出先機関の長	31	1.0	1.0	0.8
8級	本庁の次長	21	0.6	0.7	0.6
9級	本庁の部長	27	0.8	0.8	0.6
10級	本庁の部長	1	0.1	0.1	0.1

注1 富山県の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。

注2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。



(9) 昇給への勤務成績の反映状況

<p><b>1. 勤務成績の評定の実施状況</b>                  平成18年10月から、全職員を対象とした目標管理手法による業績評価制度を実施している。                  また、地方公務員法第23条に基づき、毎年7月31日を評定日として課長補佐級以下の職員に対して能力評価を実施している。</p> <p><b>2. 昇給への勤務成績の反映状況</b>                  全職員について、昇給日前1年間の勤務成績に基づき、昇給区分（0～8号給）を決定。                  令和5年1月1日の昇給において、行政職（知事部局）の職員のうち、最高号給に到達している職員、1月1日付けで採用になったなどの理由により昇給しない職員又は育児休業等を取得したことにより勤務した日数が少ない職員を除いた1年間の勤務成績を昇給に反映させることができる職員 2,532名中、上位区分（1～8号給）に決定された者が813名（32.1%）、標準区分（0～4号給）に決定された者が1,710名（67.5%）、下位区分（0～2号）に決定された者が9名（0.4%）であった。                  ※「〇～〇号給」となっているのは、55歳以上の職員は標準区分（0号給）、上位区分（1～2号給）であるため。</p>
--

(10) 職員手当の状況

① 期末手当・勤勉手当

富 山 県	国
1人当たり平均支給額（R4年度） 1,579千円	—
(R4年度支給割合) 期末手当 2.4月分 (1.35)月分 勤勉手当 2.0月分 (0.95)月分	(R4年度支給割合) 期末手当 2.4月分 (1.35)月分 勤勉手当 2.0月分 (0.95)月分
(加算措置の状況) 職務上の段階による加算措置 役職加算 5～20% 管理職加算 15～25%	(加算措置の状況) 職務上の段階による加算措置 役職加算 5～20% 管理職加算 10～25%

注 （ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。

## 【参考】勤勉手当への勤務実績の反映状況（一般行政職）

## 1. 勤務成績の評定の実施状況

平成18年10月から、全職員を対象とした目標管理手法による業績評価制度を実施している。

また、地方公務員法第23条に基づき、毎年7月31日を評定日として課長補佐級以下の職員に対して能力評価を実施している。

## 2. 勤勉手当への勤務実績の反映状況

全職員について、業績評価の結果（6月支給分は前年度後期（10～3月）、12月支給分は当年度前期（4～9月）の結果を用いる）及び勤勉手当支給前6月間の勤務状況に基づき、成績率（0/100～138.5/100）を決定。

令和5年6月の勤勉手当において、行政職（知事部局）の職員2,834名中、上位区分（106/100～138.5/100）に決定された者が944名（33.3%）、標準区分（98.5/100～118.5/100）に決定された者が1,882名（66.4%）、下位区分（0/100～100/100）に決定された者が8名（0.3%）であった。

※「○/100～○/100」となっているのは、特定管理職員とその他の職員で成績率が異なるためである。

## ②退職手当（令和5年4月1日現在）

富山県			国		
支給率	自己都合	定年	支給率	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分	勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分
勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度額	47.709 月分 (勤続43年以上)	47.709 月分 (勤続35年以上)	最高限度額	47.709 月分 (勤続43年以上)	47.709 月分 (勤続35年以上)
その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2%～45%加算)			その他の加算措置 定年前早期退職特例措置 (2%～45%加算)		
	自己都合	その他			
1人当たり					
平均支給額	2,788 千円	21,968 千円			

注 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和4年度に退職した職員に支給された平均額です。

## ③地域手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）		1,223,954千円	
支給対象職員1人当たり平均支給額（令和4年度決算）		149,463円	
支給対象地域（職種）	支給対象職員数	支給率	国の制度（支給率）
東京都特別区	17人	20%	20%
大阪市	1人	16%	16%
名古屋市	1人	15%	15%
富山市	7,872人	3%	3%
上記以外の県内市町村	7,070人	0%	0%
医師	270人	16%	16%
総計・平均支給率（注）	15,231人	1.86%	1.86%

注 国の制度（支給率）の欄の平均支給率は、支給対象職員に対し国の率で支給したと仮定した場合の加重平均の支給率です。

## ④特殊勤務手当（令和5年4月1日現在）

支給実績（令和4年度決算）		1,456,820千円	
支給対象職員1人当たり平均支給額（令和4年度決算）		222,551円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和4年度） 注（ ）内は、一般行政職員に占める手当支給職員の割合		42.8% (7.0%)	
手当の種類（手当数）		28種類	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
税務手当	経営管理部税務課（庁舎外で業務に従事する者に限る。）又は県税事務所に勤務する職員	県税の賦課、徴収等	日額740円以内
指導訓練手当	消防学校に勤務する職員	・消防学校の実技訓練	日額450円
社会福祉業務手当	厚生センター、障害者相談センター等に勤務する職員	厚生センター等における福祉業務	業務により月額20,000円以内又は日額500円以内
社会福祉施設等業務手当	富山学園等に勤務する職員	社会福祉施設における保護、看護、指導訓練等	給料月額100分の16以内
病院業務手当	中央病院に勤務する職員	病院業務	月額17,420円以内又は給料月額100分の8以内
医療業務手当	本庁、厚生センター等に勤務する医師又は歯科医師である職員	医療又は公衆衛生業務	業務により月額80,000円以内又は勤務1回につき9,000円以内又は勤務1時間につき2,100円
看護職員処遇改善手当	中央病院に勤務する助産師、看護師及び准看護師である職員		月額12,000円

夜間看護手当	中央病院に勤務する助産師 若しくは看護師である職員	午後10時から午前5時までの 看護等の業務	勤務1回につき3,550 円以内、通勤距離によ り1,140円以内の額を 加算
精神保健業務 手当	厚生センター、心の健康セ ンター等に勤務する職員	精神障害者の相談指導、護送等	日額300円
野犬捕獲手当	厚生部生活衛生課又は厚生 センターに勤務する職員	野犬の捕獲、殺処分	日額450円
有害毒物等取 扱手当	研究所等に勤務する職員	・ 毒劇物を使用した研究 ・ 病理細菌の試験検査 ・ 汚水施設等を有する工場等の 立入検査等	日額300円
放射線等取扱 手当	厚生センター、研究所等に 勤務する職員	放射線を照射する作業	日額740円以内
感染症等防疫 手当	従事職員	感染症患者の救護作業等	日額300円
	従事職員	新型コロナウイルス感染症に 係る緊急措置に関する業務	日額3,000円 (新型コロナウイルス 感染症の患者若しくは その疑いのある者の身 体に接触して又はこれ らのものに長時間にわ たり接して行う作業に 従事した場合は、日額 4,000円)
と畜検査等手 当	食肉検査所に勤務すると畜 検査員等	・ 獣畜のと殺・解体 ・ 死亡家畜の解体検査等	業務により給料月額 の100分の10以内又は日 額1,200円以内
麻薬取締手当	麻薬取締員	麻薬取締業務	日額820円
職業訓練手当	技術専門学院に勤務する職 員	職業訓練の実習指導	給料月額の100分の8
家畜保健衛生 業務手当	家畜保健衛生所に勤務する 獣医師である職員	家畜の伝染病防疫、疾病の診断 等	月額18,000円

乗船手当	農林水産部水産漁港課、農林水産総合技術センター等に勤務する職員	・漁業取締、水産試験調査 ・渡船の運航 ・ひき船作業	業務により日額810円以内又は月額6,600円
特殊自動車等運転手当	土木センター、農林振興センター等に勤務する職員	大型特殊自動車等の運転作業	日額670円以内
用地交渉手当	土木センター、農林振興センター等に勤務する職員	用地の取得等のための交渉の業務	日額1,000円以内
特殊現場作業手当	土木センター、農林振興センター等に勤務する職員	足場が不安定な箇所等における土木工事等の調査、測量等	日額300円等
高圧ガス等検査手当	計量検定所、土木センター等に勤務する職員	高圧ガスの製造施設等の立入検査	日額300円
警察職員業務手当	地方警察職員	・山岳遭難者救助作業 ・銃器犯罪捜査作業 等	日額2,000円等
教員特殊業務手当	教育職員	・非常災害時における児童の保護等 ・週休日の部活動での指導等	日額16,000円以内
多学年学級担当手当	教育職員	2以上の学年をもって編成した学級の担任	日額290円
教育業務連絡指導手当	小学校、中学校等に勤務する教諭又は養護教諭	教務主任、学年主任、生徒指導主事、進路指導主事等の担当業務	日額200円
教員兼務手当	教育職員	昼間授業本務職員の夜間授業、夜間授業本務職員の昼間授業	授業1時間1,070円
道路補修手当	土木センターに勤務する単純労務職員	道路補修業務	日額270円



## ⑤時間外勤務手当

	支給実績	職員1人当たり平均支給年額
令和4年度決算	3,221,914千円	432千円
令和3年度決算	3,137,392千円	423千円

## ⑥その他の手当（令和5年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (R4年度決算)	支給職員1人当たり平均支給額 (R4年度決算)
扶養手当	(1) 扶養親族1人につき 行政職給料表7級以下は6,500円、行政職給料表8級は3,500円 ただし子は10,000円 (2) 満16歳年度初めから満22歳年度末までの間にある子1人につき、5,200円を加算	異	○国の制度 (1) 同じ (2) 満16歳年度初めから満22歳年度末までの間にある子1人につき、5,000円を加算	千円 1,260,333	円 251,764
住居手当	借家等 (1) 家賃23,000円以下の場合 家賃-12,000円 (2) 家賃23,000円を超える場合 11,000円+(家賃-23,000円)/2 (最高限度額 28,000円)	異	○国の制度 (1) 家賃27,000円以下の場合 家賃-16,000円 (2) 家賃27,000円を超える場合 11,000円+(家賃-27,000円)/2 (最高限度額28,000円)	千円 740,660	円 302,929
通勤手当	(1) 交通機関利用職員 6箇月定期券等の価額による一括支給 全額支給限度額 1箇月当たり55,000円 (2) 交通用具使用職員 距離段階区分に応じ 2,000円~34,890円 (3) 駐車料金 駐車料金-3,000円 (上限3,000円)	異	○国の制度 (1) 同じ (2) 距離段階区分に応じ 2,000円~31,600円 (3) なし	千円 1,397,597	円 106,168
初任給調整手当	医学等に関する専門的知識を必要とし、かつ採用による	異	獣医師が支給対象となっている。	千円 617,758	円 2,159,995

	<p>欠員の補充が困難な職に採用された職員に支給 医師・歯科医師 採用後35年以内の期間、採用から1年を経過するごとにその額を通減して支給 (最高支給月額308,600円)</p> <p>獣医師 採用後20年以内の期間、採用から1年を経過するごとにその額を通減して支給 (最高支給月額35,000円)</p>				
単身赴任手当	<p>公署を異にする異動等に伴い転居しやむを得ない事情により配偶者等と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給 30,000円+加算額(※) ※職員の住宅と配偶者等の住居との交通距離が100km以上の場合に8,000~70,000円を加算</p>	同		千円 49,186	円 420,393
管理職手当	<p>管理又は監督の地位にある職員に当該職の区分に応じて146,400円以内を支給</p>	同		千円 1,144,388	円 790,870
休日勤務手当	<p>休日等において正規の勤務時間中に勤務した職員に支給 1時間当たりの給与額×1.35×時間数</p>	異	1時間当たりの給与額の算定に、寒冷地手当、特勤勤務手当・へき地手当、月額の特殊勤務手当、農林漁業普及指導手当を含める。	千円 486,356	円 65,292
夜間勤務手当	<p>正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した職員に支給 1時間当たりの給与額×0.25×時間数</p>			千円 235,124	円 31,564
宿日直手当	<p>宿日直勤務を命ぜられた職員が勤務した場合に支給 ・庁舎・設備の保全等 6,800円 ・福祉施設等における管理監督 7,400円 ・医療当直看護師等6,900円 医師 21,000円</p>	同		千円 557,746	円 309,515

管理職員特別勤務手当	(1)管理職手当支給対象職員が臨時又は緊急の必要等により週休日等に勤務した場合に支給 6時間以下4,000～12,000円 6時間超 6,000～18,000円 (2)管理職手当支給対象職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合に2,000～6,000円を支給	同		千円 7,635	円 848,333
寒冷地手当	寒冷地に在勤する職員に11月から3月まで支給 ・世帯主である職員 扶養親族有 月額17,800円 扶養親族無 月額10,200円 ・その他の職員月額7,360円	同		千円 11,393	円 58,729
特勤勤務手当	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給料及び扶養手当の合計額に一定割合を乗じて得た額を支給 1級地 4% 3級地 12% 2級地 8% 4級地 16%	同		千円 12,459	円 1,132,675
義務教育等教員特別手当	小中学校、高等学校、特別支援諸学校に勤務する教育職員に級号給に応じて2,000～8,000円を支給			千円 508,191	円 64,870
定時制通信教育手当	定時制・通信制教育に従事する教育職員に給料の6%（管理職手当受給職員は4%）を支給			千円 49,543	円 210,820
産業教育手当	実習を伴う農業・水産・工業に関する科目を主として担任する教育職員に給料の6%を支給			千円 73,433	円 279,214
へき地手当	山間地等に所在する学校に勤務する教育職員に給料及び扶養手当の合計額に一定割合を乗じて得た額を支給 1級地 8% 4級地 20% 2級地12% 5級地 25% 3級地16% 準ずる地域 4%			千円 26,085	円 289,829

農林漁業普及指導手当	普及指導員が普及指導業務に従事したときに、級に応じて8,500～14,500円を支給ただし、管理職は支給対象外	/	千円 18,280	円 174,095
------------	---	---	--------------	--------------

## (11) 特別職の報酬等の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		給料・報酬月額		
給料	知 事	1,300,000 円		
	副知事	1,020,000 円		
報酬	議 長	910,000 円		
	副議長	860,000 円		
	議 員	780,000 円		
期末手当	知 事	(R4 年度支給割合)		
	副知事	3.3 月分		
	議 長	(R4 年度支給割合)		
	副議長	3.3 月分		
	議 員			
退職手当	知 事	(算定方式)	(1 期の手当額)	(支給時期)
	副知事	130 万円×在職月数×0.53	33,072 千円	(任期毎)
	副知事	102 万円×在職月数×0.4	19,584 千円	(任期毎)

注 退職手当の1期の手当額は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

## 3 職員の勤務時間その他の勤務条件

## (1) 勤務時間の状況

令和5年4月1日現在の勤務時間は、原則として、次の表のとおりです。

勤 務 時 間	8 : 30~17 : 15
休 憩 時 間	12 : 00~13 : 00

注1 公務の運営上の事情により特別な形態によって勤務する必要がある職員及び学校現場の教職員の勤務時間及び休憩時間等については、上記以外の勤務時間の割振りによります。

注2 職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすと認めるときその他職員に特別な事情があると認めるときは、職員の申出により、休憩時間を45分以上1時間未満とすることができます。

## (2) 休暇の取得状況

職員の休暇制度については、県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、規則や、育児休業等に関する条例、規則等に基づいて定められており、主な休暇制度の状況は次のとおりです。

区分	休暇期間	令和4年度の取得状況			
		知事部局等	教育委員会	警察本部	
年次休暇	20日 (1年あたり)	平均 12.0日	平均 12.2日	平均 13.4日	
特別 休 暇	夏期休暇	5日以内 (1年あたり)	平均 4.5日	平均 4.8日	平均 5.0日
	ボランティア休暇	5日以内 (1年あたり)	取得者 一人	取得者 一人	取得者 1人
	育児参加休暇	8日以内 (1年あたり)	取得者 70人	取得者 108人	取得者 82人
	家族看護休暇	5日以内 (1年あたり)	取得者 602人	取得者 1,873人	取得者 287人
	短期介護休暇	5日以内 (1年あたり)	取得者 41人	取得者 115人	取得者 14人
	育児時間	1日2回、1日を通じて90分以内	取得者 180人	取得者 166人	取得者 51人
病気休暇	原則90日以内	取得者 156人	取得者 317人	取得者 72人	
介護休暇	6月以内	取得者 1人	取得者 3人	取得者 0人	

注1 年次休暇、夏期休暇、ボランティア休暇、育児参加休暇、家族看護休暇、短期介護休暇、育児時間については、令和4年 (R4. 1. 1~R4. 12. 31) の取得状況を記載しています。

注2 病気休暇、介護休暇の取得者数は、令和4年度中に休暇を開始した者の人数を計上しています。

## 4 職員の休業の状況

職員の休業制度については、県職員及び県費負担教職員の育児休業等に関する条例、規則や自己啓発等休業に関する条例、規則等に基づいて定められており、主な休業制度の状況は次のとおりです。

区分	休業期間等	令和4年度の取得状況		
		知事部局等	教育委員会	警察本部
育児休業	子が3歳（会計年度任用職員においては原則1歳）に達する日までの期間	取得者 124人 （2人） 内男性 38人 内女性 86人 （2人）	取得者 245人 内男性 23人 内女性 222人	取得者 82人 内男性 63人 内女性 19人
令和4年度に子が出生した職員の数		男性 79人 女性 87人	男性 171人 女性 221人	男性 92人 女性 20人
自己啓発等休業	大学等への修学や国際貢献活動へ参加する場合において、3年を超えない期間	取得者 1人	取得者 1人	取得者 1人
配偶者同行休業	外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にする場合において、3年を超えない期間	取得者 1人	取得者 1人	取得者 1人
育児部分休業・子育て支援部分休暇	子が小学校3年生（会計年度任用職員においては3歳）までの期間で、始業時又は終業時、1日を通じて2時間以内	取得者 18人	取得者 16人	取得者 23人
修学部分休業	大学等において修学する場合に2年を超えない期間で、1週間を通じて19時間20分以内	取得者 1人	取得者 1人	取得者 1人
高齢者部分休業	55歳（医師及び歯科医師については60歳）に達した日以後の日から定年退職日までの期間で、1週間を通じて19時間20分以内	取得者 1人	取得者 1人	取得者 1人

注1 取得者数は、令和4年度中に休業を開始した者の人数を計上しています。

注2 （）内はフルタイム会計年度任用職員の数であり、外数です。

## 5 職員の分限及び懲戒処分の状況

## (1) 分限処分の状況

令和4年度の分限処分の状況は、次の表のとおりです。

区分	免職	休職	降任	降給	合計
知事部局等	－人	26人	－人	－人	26人
教育委員会	－人	70人	－人	－人	70人
警察本部	－人	4人	－人	－人	4人
合計	－人	100人	－人	－人	100人

注 分限処分とは、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保の目的から、職員がその職責を十分に果たすことができない場合に行われる、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分のことをいいます。

## (2) 懲戒処分の状況

令和4年度の懲戒処分の状況は、次の表のとおりです。

区分	免職	停職	減給	戒告	合計
知事部局等	－人	－人	－人	－人	－人
教育委員会	1人	2人	1人	－人	4人
警察本部	－人	－人	3人	－人	3人
合計	1人	2人	4人	－人	7人

注 懲戒処分とは、公務における規律と秩序を維持する目的から、職務上の義務違反など、公務員としてふさわしくない非行がある場合に行われる処分のことをいいます。

## 6 職員のサービスの状況

## (1) 職務専念義務免除の状況

令和4年度の職務専念義務免除の状況は、次の表のとおりです。

免除の事由	承認件数		
	知事部局等	教育委員会	警察本部
研修を受ける場合	1件	61件	－件
地方公務員法第46条の規定による勤務条件の措置に関し要求し、及びその審理に出頭する場合	－件	－件	－件
教育、研究等のため他の事務に従事する場合	24件	7件	－件
当該地方公共団体の特別職としての地位を兼ね、その職に属する事務を行う場合	3件	－件	－件
職務に関連のある国家公務員又は他の地方公共団体の公務員としての職を兼ね、その職に属する事務を行う場合	10件	－件	－件
当該地方公共団体の行政の運営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる会社その他の団体等の地位を兼ね、その地位に属する事務を行う場合	438件	67件	28件

免除の事由	承認件数		
	知事部局等	教育委員会	警察本部
職員が公務に支障のない範囲内において、市町村の消防団員となって火災等の災害出動、演習、訓練、特別警戒等の消防団活動を行う場合	13 件	— 件	— 件
職員が公務に支障のない範囲内において、国民体育大会等に選手又は監督等として参加する場合	3 件	29 件	2 件
職員が公務に支障のない範囲内において、普及指導員資格試験又は林業普及指導員資格試験を受験する場合	19 件	— 件	— 件
船舶職の職員が、船舶免許の更新手続き等のため、公務に支障のない範囲内において勤務しないこと	— 件	— 件	— 件
教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事する場合	— 件	— 件	— 件
研究職の職員が、業務上必要な資格を取得するために講習の受講又は試験を受験する場合に、公務に支障のない範囲内において勤務しないこと	5 件	— 件	— 件
合 計	516 件	164 件	30 件

注 県職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除き、その勤務時間中において、職務に専念する義務がありますが（地方公務員法第35条）、合理的な理由がある場合は、限定的にその免除が認められています。

## (2) 営利企業等従事許可、兼職及び他の事業等の従事許可の状況

令和4年度の営利企業等従事許可の状況は、次の表のとおりです。

許可の基準	許可件数		
	知事部局等	教育委員会	警察本部
次のいずれにも該当しないと認める場合 ①その職員の職と当該営利企業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがある場合 ②職務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合 ③その他公務員として適当でないと認められる場合	39 件	22 件	7 件
教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事する場合	— 件	1,729 件	— 件

注1 県職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない（地方公務員法第38条）とされており、上の表の基準を満たしている場合に、例外的に許可を受けることができます。

注2 教員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは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において認める場合には、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができます。（教育公務員特例法第17条）



---

## 7 職員の人事評価の状況

### (1) 知事部局等

#### ① 能力評価の状況

##### ア 評価方法

原則として、当該職員の直属の上司等2名が別々に、その職員の勤勉性、責任感、協調性、接遇の態度、職務知識、理解力、判断力、積極性、正確性、仕事の速度等の要素毎に評価を行った上で、

A：特に優れている、B：優れている、C：標準的である、

D：やや劣っている、E：劣っている

の5段階評定で総合判定を行います。

##### イ 評価時期

評価は前年の8月1日から7月31日までの1年間を対象に実施します。

#### ② 業績評価の状況

業績評価については、目標による管理手法を取り入れ、原則として直属の上司等が別々に、各年度の4月から9月まで及び10月から3月までの各期における職務の目標達成度や貢献度等を評価し、面談を通じて被評価者に評価結果を開示するとともに、評価結果を査定昇給及び勤勉手当の成績率に反映しています。

会計年度任用職員については、任期の始期～終期までを評価期間とし、年度単位で実施しています。原則、被評価者が所属する最小単位の長による1段階評価とし、被評価者の自己評価や面談結果等を基に評価しています。

### (2) 教育委員会

#### ① 評定方法

原則として、当該職員の直属の上司等2名が別々に、その職員の勤勉性、責任感、協調性、職場の規律、接遇の態度、職務知識、理解力、判断力、積極性、正確性、仕事の速度等の要素毎に評定を行った上で、

A：特に優れている、B：優れている、C：標準的である、

D：やや劣っている、E：劣っている

の5段階評定で総合判定を行います。

#### ② 評定時期

評定は前年の11月1日から10月31日までの1年間を対象に実施します。

### (3) 警察本部

#### ① 評価方法

原則として、当該職員の直属の上司等2名が別々に、その職員の能力評価及び業績評価の結果を基に

A：特に優れている、B：優れている、C：標準的である、

---

D：やや劣っている、E：劣っている  
の5段階評価で総合評価を行います。

#### ア 能力評価

倫理、方策の立案、判断、説明・調整、業務運営、組織統率・人材育成、事案対応、部下の育成・活用、協調性、報告・連絡、業務遂行、知識・技術、コミュニケーションの評価項目ごとにAからEの5段階で評価を行います。

#### イ 業績評価

目標による管理手法を取り入れ、原則として直属の上司等が別々に職務の目標達成度や目標以外への業務の取組状況をAからEの5段階で評価を行います。

#### ② 評価時期

評価は前年の12月1日から11月30日までの1年間を対象に実施します。

### 8 職員の退職管理の状況

令和4年度の退職者の再就職の状況については、次の表のとおりです。

	退職者数	再就職者数				
		県（特別職・再任用・嘱託等）	県出資法人（50%以上）	民間企業	市町村、その他の団体	
知事部局等	61人	55人	20人	12人	7人	16人
教育委員会	75人	66人	38人	—人	6人	22人
警察本部	9人	8人	—人	—人	3人	5人
合計	145人	129人	58人	12人	16人	43人

※退職者数は、定年・事務都合により退職した課長級以上の退職者の数です。

## 9 職員の研修の状況

令和4年度の職員の研修の状況については、次の表のとおりです。

## (1) 知事部局等

研 修 名		延べ開講日数	修了者数
繰返し研修		31日	1,161人
	新任所属長研修	2日	35人
	新任所属長代理研修	3日	52人
	新任係長研修	6日	81人
	職員3年目研修	2日	127人
	新任職員研修	12日	570人
	ステップ1研修(34歳)	1日	105人
	ステップ2研修(40歳)	1日	54人
	ステップ3研修(46歳)	1日	64人
	臨時的任用職員等研修	1日	20人
	再任用職員研修	2日	53人
単位制研修		90日	1,220人
	課長クラス向け研修	3日	47人
	課長補佐クラス研修	8日	127人
	係長クラス研修	6日	138人
	主任クラス向け研修	30日	353人
	主事・技師クラス向け研修	43日	555人
キャリア開発研修		27日	1,173人
	管理者研修	3日	245人
	管理者向けeラーニング研修	—	223人
	働きやすい職場環境づくり促進 eラーニング研修	—	226人
	県・民間企業管理職員意見交換会	1日	6人
	官民合同研修「SIMULATION とやま3035」	1日	6人
	民間経営の手法に学ぶ研修	1日	7人
	キャリアデザイン研修	2日	42人
	キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ	1日	5人
	ナレッジ研修	4日	89人
	仕事・子育て両立支援研修	1日	9人
	事務職員法務研修	4日	112人
	その他	9日	203人
	市町村とのワンチーム研修		11日
合 計		159日	3,612人

注 上記研修の修了者には、教育委員会及び警察本部の事務職員を含んでいます。

## (2) 教育委員会

		研 修 名	開講日数	受講者数		
基 本 研 修	若手教員研修	初任者研修	15日	233人		
		2年次教員研修	3日	205人		
		3年次教員研修	2日	181人		
	新規採用教職員研修会	幼	8日	48人		
		養護教諭	13日	8人		
		学校栄養教諭	12日	1人		
	6年次教職員研修会		4日	218人		
	中堅教諭等資質向上研修		1～13日	842人		
	16年次教職員研修		延べ18時間	105人		
	年 次 研 修	小・中学校校長研修会		1日	251人	
		小・中学校初任校長研修会		4日	38人	
		県立学校校長研修会		1日	60人	
		県立学校初任校長研修会		1日	15人	
		小中県立学校3年次校長研修会		1日	34人	
		「目標達成度による教員評価」の面談者研修		1日	67人	
		校長・教頭倫理指導研修会		1日	132人	
		園長等運営管理協議会		2日	75人	
		小・中学校教頭研修会		1日	277人	
		小・中学校初任教頭研修会		3日	52人	
		県立学校教頭研修会A		1日	23人	
		県立学校教頭研修会B		1日	14人	
		県立学校事務(部)長研修会		1日	54人	
		研 修	管理職 研修	県立学校教頭研修会	1日	110人
	職 務 研 修		新任教務主任研修会(小中)		2日	49人
			新任教務主任研修会(県立)		2日	21人
			県立学校等教務主任研修会		1日	68人
			生徒指導主事研修会	小中	1日	196人
県立				1日	55人	
校内研修活性化研修会			3日	20人		
特別支援学級等新任担当教員研修会			5日	108人		
保健主事研修会			1日	77人		
給食主任研修会			1日	62人		
特別指導者招へい研修講座			10日	22人		
養護教諭研修会			2日	665人		
栄養教諭・学校栄養職員研修会			2日	102人		
学校給食指導者研修会			1日	55人		
衛生管理研修会			1日	45人		

	学校事務職員初任研修会	1日	27人
	県立学校校務助手等研修会	1日	36人
理科	理科教育講座	8日	50人
	高等学校理科実験実技研修会	2日	30人
英語	英語教員研修会	2日	91人
体育	小学校体育実技指導者講習会	2日	119人
	中・高等学校体育実技指導者講習会	2日	71人
	水泳指導者講習会	1日	35人
	集団登山引率者講習会	2日	26人
産業	産業教育新技術等講習会	1日	90人
教育課程	幼稚園教育課程研究協議会	1日	135人
	小学校教育課程研究協議会	1日	1,222人
	中学校教育課程研究協議会	1日	462人
	高等学校教育課程講習会	1日	648人
	特別支援学校教育課程研究協議会	1日	152人
生活指導	生徒指導セミナー	4日	161人
進路指導	中・高進路指導研修会	4日	255人
情報教育	プログラミング研修会	3日	32人
	校務のためのPC活用研修会	3日	48人
	授業におけるICT活用研修会	4日	102人
	児童・生徒の情報活用能力育成研修会	3日	29人
	情報モラル・セキュリティ研修会	1日	16人
特別支援教育	特別支援教育講座	4日	105人
	特別支援教育の視点を取り入れた授業づくり講座	2日	43人
	発達障害教育研修会	1日	71人
	学校で取り組む特別支援教育研修会	1日	29人
図書館教育	図書館教育講習会	1日	63人
国際理解	外国人児童生徒教育実践講座	3日	26人
学校経営	小中学校経営研修会	2日	40人
	県立学校経営研修会	3日	29人
キャリア教育	キャリア教育指導者養成研修	3日	104人
保育	保育技術協議会	2日	56人

## (3) 警察本部

研修機関	課程名	開講日数	修了者数	
警察大学校	警察運営科	17日	2人	
	任用科	警部任用科本課程（48歳未満）	73日	24人
		課長補佐（50歳未満の一般職員）	12日	3人
		教官養成科	30日～32日	4人
		専科	4日～36日	22人
		研究科	12日～53日	1人
	国際警察センター	語学研修科・専科	10日～263日	8人
サイバーセキュリティ対策研究・研修センター	サイバー捜査研修科	5日～25日	3人	
管区警察学校	任用科	警部補（46歳未満）	6週	28人
		巡査部長（41歳未満）	4週	47人
		係長（46歳未満の一般職員）	2週	6人
		主任（41歳未満の一般職員）	2週	8人
		専科	5日～15日	16人
県警察学校	初任科	新規採用の警察官	10月又は6月	78人
		新規採用の一般職員	15日	14人
		初任補修科	3月又は2月	73人
	任用科	警部補（46歳以上）	12日	6人
		巡査部長（41歳以上）	12日	3人
		部門別（各部門に新規採用警察官）	2週～4週	53人
	専科	4日～33日	延べ196人	
科学警察研究所内 法科学研究所	鑑定技術職員専攻科・養成科・現任科	3日～88日	延べ11人	

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 厚生制度の状況

公務能率の向上を図るため、職員の健康管理等の厚生事業を実施しており、令和4年度の状況は次のとおりです。

区 分	主 な 項 目	対 象 者 等	実 施 状 況		
			知事部局等	教育委員会	警察本部
健 康 管 理	定期健康診断	全職員	3,807人	3,285人	1,341人
	人間ドック	指定年齢の職員等	1,329人	3,872人	939人
	特別健康診断	有害業務従事者等	1,805人	—	1,185人
	健康相談	希望職員	1,381人	健康管理医配置 54校 心の健康管理医 4人委嘱	638人
	健康教室	指定年齢の職員、希望者、 要観察者等	—	—	1,239人
そ の 他	ライフプランセミナー	指定年齢の職員	60人	234人	151人
福利厚生事業に係る決算額			千円 128,623	千円 166,027	千円 40,422
うち職員互助会に対する補助金額			千円 —	190千円	千円 —

## (2) 共済制度の状況

社会保険制度の一環として、相互救済による共済制度を実施しており、令和4年度の主な給付の状況は次のとおりです。

なお、制度実施のため必要な財源は、地方公務員等共済組合法の規定に基づき、職員（組合員）の掛金と地方公共団体の負担金によって賄われています。

区分	主な内容	給 付 の 状 況					
		地方職員共済組合		公立学校共済組合		警察共済組合	
		件数	金額	件数	金額	件数	金額
法定給付	医療の給付 高額療養費 出産費	件 100,079	千円 1,114,726	件 194,863	千円 2,199,618	件 56,975	千円 645,761
	休業給付 育児休業手当金	1,133	207,399	2,571	459,063	489	76,564
	災害給付 災害見舞金	0	0	1	1,680	0	0
附加給付等	出産費附加金 一部負担金払戻金	834	29,892	2,102	67,568	483	20,759
計		102,046	1,352,017	199,537	2,727,929	57,947	743,084

注1 共済制度を実施するため、県職員、教育委員会職員、警察職員の区分に応じて共済組合が設けられています。

注2 給付実績は、組合員とその家族（被扶養者）を含めた金額となっています。



## (3) 公務災害補償制度の状況

公務災害補償制度は、地方公務員災害補償法に基づき、地方公務員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合に、地方公務員災害補償基金が、その損害を補償する制度です。

令和4年度の公務災害補償制度の状況は、次の表のとおりです。

種類	内容等	補償の状況（金額単位：千円）					
		知事部局等		教育委員会		警察本部	
		件数	金額	件数	金額	件数	金額
療養補償	公務又は通勤による負傷や疾病の療養（以下、上記療養と記載する。）に必要な費用を支給します。	48	2,350	116	16,585	50	5,759
障害補償	上記療養の治ゆ後、一定の障害が残った場合に年金等を支給します。	2	4,022	2	1,927	1	4,430
遺族補償	公務又は通勤により死亡した場合に配偶者等に対し年金等を支給します。	2	4,236	8	18,526	11	31,375
福祉事業	上記補償に加えて付加給付として被災職員および遺族の福祉に対して必要な事業及び公務災害防止のために必要な事業を行います。	4	1,652	13	8,453	12	7,238
計		56	12,260	139	45,491	74	48,802

11 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験の状況

① 採用試験の実施結果

令和4年度県職員・警察官採用試験実施状況

	採用予定人員 (a)	申込者数 (b)	申込倍率 (b/a)	第一次試験				第二次試験			最終競争倍率 (c/f)	女性合格者		試験日	
				受験者数 (c)	受験率 (c/b)	合格者数 (d)	競争倍率 (c/d)	受験者数 (e)	受験率 (e/d)	合格者数 (f)		人数 (g)	比率 (g/f)		
上級	総合行政	54	244	4.5倍	204	83.6%	100	2.0倍	94	94.0%	64	3.2倍	32	50.0%	(第一次) 令和4年6月19日
	総合行政(デジタル)	2	4	2.0倍	4	100.0%	4	1.0倍	3	75.0%	1	4.0倍	0	0.0%	
	警察事務	6	37	6.2倍	32	86.5%	14	2.3倍	13	92.9%	7	4.6倍	7	100.0%	
	心理	4	7	1.8倍	6	85.7%	5	1.2倍	5	100.0%	4	1.5倍	3	75.0%	
	社会福祉	4	11	2.8倍	9	81.8%	7	1.3倍	7	100.0%	5	1.8倍	4	80.0%	
	環境	1	10	10.0倍	7	70.0%	6	1.2倍	6	100.0%	2	3.5倍	2	100.0%	
	管理栄養士	1	7	7.0倍	7	100.0%	2	3.5倍	0	0.0%	0	—	—	—	
	工業研究(機械)	1	3	3.0倍	3	100.0%	3	1.0倍	2	66.7%	1	3.0倍	0	0.0%	
	農業	8	16	2.0倍	15	93.8%	13	1.2倍	13	100.0%	9	1.7倍	6	66.7%	
	林業	7	4	0.6倍	4	100.0%	3	1.3倍	3	100.0%	2	2.0倍	0	0.0%	
	水産	2	11	5.5倍	9	81.8%	6	1.5倍	5	83.3%	2	4.5倍	0	0.0%	
	総合土木	20	19	1.0倍	16	84.2%	15	1.1倍	11	73.3%	9	1.8倍	2	22.2%	
	建築	2	1	0.5倍	1	100.0%	1	1.0倍	1	100.0%	1	1.0倍	0	0.0%	
	機械	1	7	7.0倍	6	85.7%	3	2.0倍	3	100.0%	1	6.0倍	0	0.0%	
	電気	3	9	3.0倍	8	88.9%	6	1.3倍	6	100.0%	3	2.7倍	0	0.0%	
	上級小計	116	390	3.4倍	331	84.9%	188	1.8倍	172	91.5%	111	3.0倍	56	50.5%	
中級	環境(特別募集)	若	4	2.0倍	3	75.0%	3	1.0倍	3	100.0%	1	3.0倍	0	0.0%	(第二次) 7月14~15日、 7月28~29日、 8月1~4日
	管理栄養士(特別募集)	若	11	5.5倍	11	100.0%	7	1.6倍	6	85.7%	2	5.5倍	2	100.0%	
	林業(特別募集)	若	5	4.0倍	3	75.0%	0	—	—	—	—	—	—	—	
	総合土木(特別募集)	若	12	8.0倍	6	75.0%	6	1.0倍	6	100.0%	1	6.0倍	0	0.0%	
	建築(特別募集)	若	1	0.5倍	1	100.0%	1	1.0倍	1	100.0%	1	1.0倍	0	0.0%	
	電気(特別募集)	若	2	1.0倍	2	100.0%	2	1.0倍	2	100.0%	0	—	—	—	
	上級(特別募集)小計	25	30	1.2倍	26	86.7%	19	1.4倍	18	94.7%	5	5.2倍	2	40.0%	
	計	141	420	3.0倍	357	85.0%	207	1.7倍	190	91.8%	116	3.1倍	58	50.0%	
初級	一般事務	5	20	4.0倍	17	85.0%	13	1.3倍	9	69.2%	6	2.8倍	3	50.0%	(第一次) 9月25日 (第二次) 10月13, 21, 24日
	学校事務	9	42	4.7倍	40	95.2%	18	2.2倍	13	72.2%	11	3.6倍	6	54.5%	
	警察事務	3	15	5.0倍	13	86.7%	11	1.2倍	10	90.9%	4	3.3倍	4	100.0%	
	一般事務(障害者)	若	13	6.5倍	8	61.5%	7	1.1倍	5	71.4%	1	8.0倍	0	0.0%	
	警察事務(障害者)	若	5	2.5倍	4	80.0%	3	1.3倍	3	100.0%	0	—	—	—	
	計	21	95	4.5倍	82	86.3%	52	1.6倍	40	76.9%	22	3.7倍	13	59.1%	
就職氷河期世代	一般事務	若	88	44.0倍	70	79.5%	10	7.0倍	10	100.0%	2	35.0倍	2	100.0%	(第一次) 9月25日 (第二次) 10月26~28日
	学校事務	若	71	35.5倍	59	83.1%	6	9.8倍	6	100.0%	2	29.5倍	2	100.0%	
	警察事務	若	26	13.0倍	20	76.9%	6	3.3倍	6	100.0%	3	6.7倍	3	100.0%	
	デジタル	若	13	6.5倍	11	84.6%	7	1.6倍	7	100.0%	3	3.7倍	1	33.3%	
	農業	若	10	5.0倍	9	90.0%	5	1.8倍	5	100.0%	0	—	—	—	
	林業	若	3	1.5倍	2	66.7%	2	1.0倍	2	100.0%	0	—	—	—	
	総合土木	若	13	6.5倍	11	84.6%	9	1.2倍	9	100.0%	2	5.5倍	0	0.0%	
	建築	若	3	1.5倍	2	66.7%	2	1.0倍	2	100.0%	1	2.0倍	1	100.0%	
	電気	若	3	1.5倍	2	66.7%	2	1.0倍	2	100.0%	1	2.0倍	0	0.0%	
	計	18	230	12.8倍	186	80.9%	49	3.8倍	49	100.0%	14	13.3倍	9	64.3%	
職務経験者	行政	6	38	6.3倍	34	89.5%	14	2.4倍	14	100.0%	9	3.8倍	3	33.3%	(第一次) 9月25日 (第二次) 11月5日
	デジタル	2	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	農業	若	0	—	0	0.0%	—	—	—	—	—	—	—	—	
	林業	若	2	1.0倍	0	0.0%	—	—	—	—	—	—	—	—	
	総合土木	若	2	1.0倍	2	100.0%	2	1.0倍	2	100.0%	2	1.0倍	0	0.0%	
	建築	若	1	0.5倍	1	100.0%	1	1.0倍	1	100.0%	0	—	—	—	
	電気	若	1	0.5倍	1	100.0%	1	1.0倍	1	100.0%	1	1.0倍	0	0.0%	
	計	18	44	2.4倍	38	86.4%	18	2.1倍	18	100.0%	12	3.2倍	3	25.0%	
警察官	職員総計	198	789	4.0倍	663	84.0%	326	2.0倍	297	91.1%	164	4.0倍	83	50.6%	(第一次) 7月10日 (第二次) 8月5日、22~25日
	男性警察官A(第1回)	49	153	3.1倍	97	63.4%	86	1.1倍	62	72.1%	38	2.6倍	—	—	
	女性警察官A(第1回)	11	44	4.0倍	31	70.5%	30	1.0倍	24	80.0%	12	2.6倍	—	—	
	警察官A[武道(剣道)]	1	1	1.0倍	1	100.0%	1	1.0倍	1	100.0%	1	1.0倍	0	0.0%	
	警察官A[武道(柔道)]	1	2	2.0倍	2	100.0%	2	1.0倍	2	100.0%	1	2.0倍	0	0.0%	
	警察官A(情報技術)	3	3	1.0倍	2	66.7%	2	1.0倍	1	50.0%	0	—	—	—	
	第1回警察官小計	65	203	3.1倍	133	65.5%	121	1.1倍	90	74.4%	52	2.6倍	—	—	
	男性警察官A(第2回)	6	51	8.5倍	8	15.7%	7	1.1倍	6	85.7%	3	2.7倍	—	—	
	女性警察官A(第2回)	5	29	5.8倍	5	17.2%	5	1.0倍	5	100.0%	2	2.5倍	—	—	
	男性警察官B	27	105	3.9倍	94	89.5%	87	1.1倍	64	73.6%	44	2.1倍	—	—	
	女性警察官B	8	37	4.6倍	35	94.6%	31	1.1倍	25	80.6%	8	4.4倍	—	—	
	第2回警察官小計	46	222	4.8倍	142	64.0%	130	1.1倍	100	76.9%	57	2.5倍	—	—	
	計	111	425	3.8倍	275	64.7%	251	1.1倍	190	75.7%	109	2.5倍	—	—	

※「若」は若干名を指し2名として計算

② 受験資格（令和4年度実施分）

<上級>（1）次のいずれかに該当する者

ア 昭和62年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた者（学歴の要件はありません。）

イ 平成13年4月2日以降に生まれた者で次のいずれかに該当する者

※いわゆる飛び級・飛び入学による大学卒業（見込み）者の特例

（ア）学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和5年3月までに卒業見込みの者

（イ）富山県人事委員会が（ア）に掲げる者と同等の資格があると認める者

（2）次の試験区分については、次の要件が必要です。

試験区分	要 件
心理	学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）又は大学院において、心理学を専修する学科（これに相当する課程を含む。）若しくは専攻を、卒業若しくは修了した者又は令和5年3月までに卒業若しくは修了見込みの者
社会福祉	社会福祉法第19条第1項各号に該当する社会福祉主事の任用資格を有する者又は令和5年3月までに同資格を取得する見込みの者
管理栄養士	管理栄養士免許を有する者又は令和5年実施の国家試験に合格し、当該免許を取得する見込みの者

<初級>

試験区分	受 験 資 格
初級	<p>一般事務 学校事務 警察事務</p> <p>平成13年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた者</p>
初級	<p>一般事務 (障害者対象)</p> <p>警察事務 (障害者対象)</p> <p>次の要件を全て満たす者</p> <p>ア 昭和62年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた者（学歴は問いません。）</p> <p>イ 次のいずれかの交付を受けている者（受験申込日及び受験日当日において有効であることが必要です。）</p> <p>(ア) a 身体障害者手帳 b 都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は産業医による「障害者の雇用の促進等に関する法律」別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、指定医によるものに限る。）</p> <p>(イ) a 都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳等 b 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによる知的障害者であることの判定書</p> <p>(ウ) 精神障害者保健福祉手帳</p> <p>ウ 活字印刷文又は点字による出題に対応できる者</p>

<就職氷河期世代>

次の全てに該当する者

ア 昭和45年4月2日から昭和60年4月1日までに生まれた者

イ 令和4年3月31日現在で、次のいずれかの要件に該当する者

(ア) 富山県内に在住

(イ) 東京23区に在住

(ウ) 東京圏（埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県）一部地域※に在住かつ東京23区に通勤

※以下の地域を除く。

埼玉県：秩父市、飯能市、本庄市、ときがわ町、横瀬町、皆野町、小鹿野町、東秩父村、神川町

千葉県：館山市、勝浦市、鴨川市、富津市、いすみ市、南房総市、東庄町、長南町、大多喜町、

御宿町、鋸南町

東京都：檜原村、奥多摩町、大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、

青ヶ島村、小笠原村

神奈川県：山北町、真鶴町、清川村

## &lt;職務経験者（U I J ターン）&gt;

次の全てに該当する者

ア 昭和57年4月2日以降に生まれた者（令和5年4月1日現在で40歳以下の者）

イ 試験区分ごとに下記の職務経験を有する者（令和4年3月31日現在）

試験区分	職 務 経 験
行政	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等における職務経験が5年以上ある者
デジタル	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等のIT部門における職務経験が5年以上ある者
農業	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等における農産物の生産・加工・流通、農業者への指導支援、農業関係の試験研究等の職務経験が3年以上ある者
林業	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等における治山・地すべり・林道関係の調査、設計、施工管理又は森林経営管理等の職務経験が3年以上ある者
総合土木	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等における土木関係の設計、施工管理の職務経験が3年以上ある者
建築	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等に置ける建築関係の設計、施工管理、審査等の職務経験が3年以上ある者
電気	富山県外に本社又は本庁の所在地を置く民間企業や公的機関等における電気設備関係の設計、施工管理、保守管理等の職務経験が3年以上ある者

注：民間企業や公的機関等における職務経験には、民間企業の従業員、自営業者、公務員等として、週30時間以上で6か月以上継続して就業した期間が該当する。

ウ 令和4年3月31日現在で富山県外に在住の者

## &lt;警察官&gt;

試験区分	受 験 資 格
男性警察官A	昭和62年4月2日以降に生まれた男性で、学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）若しくはこれに準ずると富山県人事委員会が認める教育機関を卒業した者又は令和5年3月までに卒業見込みの者
女性警察官A	昭和62年4月2日以降に生まれた女性で、学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）若しくはこれに準ずると富山県人事委員会が認める教育機関を卒業した者又は令和5年3月までに卒業見込みの者
警察官A（武道） 警察官A（情報技術）	昭和62年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）若しくはこれに準ずると富山県人事委員会が認める教育機関を卒業した者又は令和5年3月までに卒業見込みの者
男性警察官B	昭和62年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた男性 ただし、男性警察官Aの学歴要件に該当しない者
女性警察官B	昭和62年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた女性 ただし、女性警察官Aの学歴要件に該当しない者

## 令和4年度採用試験実施日程

試験名	公告日	受験申込受付期間	第一次試験日	第一次試験合格発表日	最終合格発表日
上 級	4. 5. 11	4. 5. 18 ~ 4. 5. 30	4. 6. 19	4. 6. 28	4. 8. 19
初 級	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 5	4. 9. 25	4. 10. 6	4. 11. 2
就職氷河期世代	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 5	4. 9. 25	4. 10. 6	4. 11. 18
初 級 (障害者対象)	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 5	4. 10. 23	4. 11. 18	4. 12. 9
職務経験者 (UIJターン)	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 5	4. 9. 25	4. 10. 6	4. 11. 18
男性警察官A (第1回)	4. 5. 11	4. 5. 18 ~ 4. 6. 14	4. 7. 10	4. 7. 26	4. 9. 2
男性警察官A (第2回)	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 12	4. 9. 18	4. 10. 6	4. 11. 18
女性警察官A (第1回)	4. 5. 11	4. 5. 18 ~ 4. 6. 14	4. 7. 10	4. 7. 26	4. 9. 2
女性警察官A (第2回)	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 12	4. 9. 18	4. 10. 6	4. 11. 18
警察官A (武道)	4. 5. 11	4. 5. 18 ~ 4. 6. 14	4. 7. 10	4. 7. 26	4. 9. 2
警察官A (情報技術)	4. 5. 11	4. 5. 18 ~ 4. 6. 14	4. 7. 10	4. 7. 26	4. 9. 2
男性警察官B	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 12	4. 9. 18	4. 10. 6	4. 11. 18
女性警察官B	4. 5. 11	4. 7. 22 ~ 4. 8. 12	4. 9. 18	4. 10. 6	4. 11. 18
上 級 (特別募集)	4. 10. 6	4. 10. 21 ~ 4. 11. 4	4. 11. 20	4. 12. 9	5. 1. 20

※インターネットから電子申請で申し込む場合の受付期間

## (2) 選考の状況

## ① 採用選考の実施結果（令和4年度実施分。大学教員及び教員を除く。）

職種・ 職層	部 局	知事部局	企業局	警察本部	教育委員会			議会・ 委員会	合計
					事務局	県立学校	市町村立 学校		
一般職員 事務系	部長	1						1	
	次長				1			1	
	室長				1			1	
	課長	1		2	15			18	
	課長補佐	2			7			9	
	係長			1				1	
	係員								
	小計	4		3	24			31	
一般職員 技術系	部長								
	次長								
	室長	1						1	
	課長								
	課長補佐	2						2	
	係長								
	係員								
	小計	3						3	
警察官	警視			5				5	
	警部			4				4	
	警部補			10				10	
	巡査部長			1				1	
	巡査長								
	巡査			1				1	
	小計			21				21	
計	7		24	24			55		

注 上の表は、人事委員会が実施した分であり、各任命権者が実施したものは含まない。

③ 昇任選考の実施結果（令和4年度人事委員会実施分）

職員区分	部局		知事部局	企業局	警察本部	教育委員会			議会・委員会	合計
	昇任後の職層等					事務局	県立学校	市町村立学校		
一般職員	事務	部長	9	1		1				11
		次長	8						1	9
		室長	9	1		1			1	12
		課長	29			1	3			33
		課長補佐	34	3	4	6	6	6	2	61
		係長	40		5	2	2		2	51
		(小計)	129	5	9	11	11	6	6	177
	技術	部長	2							2
		次長	8	1						9
		室長	16							16
		課長	47	3	1					51
		課長補佐	62							62
		係長	65	3						68
		(小計)	200	7	1					208
合計		329	12	10	11	11	6	6	385	
警察官	警視	部長			3					3
		参事官			7					7
		課長			8					8
		(小計)			18					18
	警部	次席			16					16
		統括実務指導官								
		(小計)			16					16
	警部補	主任実務指導官			21					21
		係長統括			14					14
		(小計)			35					35
巡査部長	実務指導官			27					27	
巡査長				59					59	
合計				155					155	

## 12 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

人事委員会は、令和4年10月11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て次のような報告及び勧告を行いました。

なお、報告及び勧告の全文は、人事委員会のホームページに掲載してあります。

## (1) 給与の改定

## ① 月例給

<公民給与の比較>

県職員の給与が民間給与を1人当たり平均0.26%（933円）下回っている。

<月例給の改定>

+0.26%（913円）

（行政職平均給与月額 350,986円（平均年齢42.7歳））

## ② 期末・勤勉手当

ア 民間の支給割合 4.41月（県職員の年間支給月数 4.30月）

イ 支給月数の引上げ 年間月数 4.30月分→ 4.40月分（勤勉手当に反映）

## (2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する検討

- ・ 国においては、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、諸課題に対応できるようにアップデートを図る必要があるとしている。
- ・ 令和5年に具体的な措置についての骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目指すとしている。
- ・ これらは、地方公務員の給与制度にも大きな影響があることから、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する検討について十分注視していく必要がある。

## (3) 人材の確保・育成

## ① 有為で多様な人材の確保

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、ビヨンドコロナを見据え、感染症対策と社会経済活動との両立に向け、地方創生やデジタル化の推進など複雑・高度化する行政課題や、多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、有為で多様な人材が不可欠である。
- ・ 県職員の人材の確保に向け、上級試験の受験上限年齢の引上げのほか、民間の活力や幅広い社会経験を積極的に公務に取り入れるため、UIJターン希望者等や就職氷河期世代の人材の採用を開始し、対象職種の拡充を行ってきた。
- ・ 今年度は、デジタル化の推進に向けて上級試験に「総合行政（デジタル）」区分を新設したほか、就職氷河期世代を対象とした試験においても職種をさらに拡大した。また、受験申込みに際してはオンライン申請を基本とするなど、受験者に寄り添った受験しやすい環境整備に努めたところである。
- ・ 人材確保は、特に技術系職種を中心に年々厳しさを増しており、県政を担う優秀な人材を確保することは最重要課題の一つである。今後、民間の活力や幅広い社会経験を県政に積極的に取り入れることや、年々進む民間企業の採用活動の早



期化に対応していくことが重要である。

- ・ U I J ターン希望者等向けや就職氷河期世代を対象とした試験を引き続き実施するとともに、任命権者と連携しながら、最近の社会情勢に対応した職員採用のあり方について令和4年度内に方針を決定し、申込者数の回復につながる具体的方策に着実に取り組むこととする。
- ・ 人材確保事業については、SNSや動画など様々な手法を活用しながら、的確な情報提供や県職員の仕事の魅力をアピールできる機会の充実を図る。説明会やイベントにおいては、対面式とオンラインの両面の良い所を取り入れた上で、参加者のニーズに応じた開催時期や回数、テーマ選定等、任命権者と連携して、きめ細かく内容を充実・強化する。
- ・ 国や民間企業との人事交流は、多様な経験を有し、意欲・能力の高い人材を確保できる有用な方策であることから、引き続き、活用を図る必要がある。
- ・ 障害者については、引き続き、合理的配慮に留意し、採用に努めていく必要がある。
- ・ 定年の引上げに伴い、各任命権者にあっては、定年の段階的引上げ期間中においても、業務量の推移や年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用を継続するための措置を講じる必要がある。

## ② 女性職員の採用・登用の拡大

- ・ 女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備に適切に対応していく必要があり、本県では、令和3年3月に特定事業主行動計画を策定し、知事部局及び教育委員会において女性職員の採用割合や管理職等の女性割合について目標値を設定したほか、本年3月には県と県内企業がともに取り組む「富山県女性活躍推進戦略」を策定した。
- ・ 今後とも、より多くの有為な女性の採用が図られるよう、募集活動を積極的に展開していく。
- ・ 一層の女性職員の管理職への登用や職域拡大に向けては、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向け職員一人一人、そして職場全体の意識改革を浸透させた上で、女性職員向けのスキルアップや意識啓発を図ることが重要である。

## ③ 時代の要請に応じた職員の育成

- ・ 今後とも、時代に対応した人材が育成されるよう、新たな研修技法の開発や研修内容・体系の充実を図っていく必要がある。
- ・ 幅広い業務を経験し、良好なキャリア形成を目指すため、人事交流や、国・民間企業等への職員派遣を引き続き推進していく必要がある。

## ④ 人事評価制度の着実な推進

- ・ 質の高い行政サービスを提供するため、目標によるマネジメント手法により、効果的・効率的な仕事の進め方の定着や職員の能力開発、能力・業績に基づいた処遇の実現により、職務遂行意欲を高めることが必要である。
- ・ 知事部局では、業績評価制度を実施し、結果を昇給及び勤勉手当に反映するとともに、能力評価も実施している。教育委員会では、「目標達成度による教員評

価」を実施している。

- ・ 人事評価制度の適切な運用のためには、評価者と被評価者のそれぞれが組織目標を理解したうえで、管理職員においては、業務の進捗状況の把握にとどまらず、効果的・効率的な業務の進め方や今後のキャリア形成に資する助言・指導を行うことが重要である。任命権者においては、これらの評価制度の公正性・透明性・納得性を確保した上で、常に、課題がないか検証しながら、着実な推進に取り組む必要がある。

#### (4) 勤務環境の整備

##### ① 長時間勤務の改善等

- ・ 長時間勤務の改善は、職員の健康保持、勤労意欲・活力の維持、業務の質や生産性の向上、有為で多様な人材の確保に加え職員のWell-beingの実現といった観点から、非常に重要な課題である。①勤務時間の適正な把握、②任命権者、管理監督者、職員の意識改革、③業務改革等の徹底に引き続き取り組むことが必要である。
- ・ 各任命権者においては、時間外勤務が発生する要因を整理・分析し、業務の効率化や業務量の平準化に一層努めることを強く求める。
- ・ 本委員会は、労働基準監督機関として、研究機関や県立学校等に対し、制度周知や必要な助言、指導を行っており、国（人事院）が本年4月に設置した勤務時間調査・指導室の取組なども参考とし、各任命権者の上限時間等の制度の運用状況や長時間勤務の縮減に向けた取組を注視し、併せて制度周知や必要な助言、指導を実施していく。

##### ア 勤務時間の適正な把握

- ・ 勤務時間の管理は、業務改善や長時間勤務の改善を進めていくための基礎として必要不可欠であるとともに、労働法制上求められる使用者としての安全配慮に関する責務であることから、勤務時間の適正な把握に努めていく必要がある。
- ・ 時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方の実現に向けた、デジタルツール等の活用による勤務時間の管理を検討していく必要がある。

##### イ 任命権者、管理監督者、職員の意識改革

- ・ 各任命権者において、管理監督者のマネジメント能力の向上を図るとともに、各管理監督者自らが①時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、不要不急の時間外勤務を命じないこと、②職員の能力、適性、状況や業務への希望などを把握し、人員や業務を適切に割り振るよう努めること、③率先してワーク・ライフ・バランスの実践に努めることなどが重要である。
- ・ 職員一人一人も、ワーク・ライフ・バランスのとれた勤務スタイルを実現すると意識を強く持ちつつ、計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要であり、各任命権者は、職員に対し積極的な意識啓発に努める必要がある。
- ・ 学校では、勤務時間以外の時間帯にやむを得ず業務を命ずる場合には、勤務時間の割振りを適切に行い、働き方改革の理念を共有しながら取組を進めることが重要である。

##### ウ 業務改革等の徹底と業務量に応じた必要な人員の確保

- ・ 知事部局では、昨年度、DX・働き方改革推進本部が発足し、行政及び産業・地域社会におけるDXと働き方改革を推進している。テクノロジーを活用した働き方改革を推進する働き方改革ラボの取組や、ビジネスチャット、AI、RPAなど新たなツールを活用した効果的、効率的な業務の好事例を横展開していくことが重要である。
- ・ 教育委員会においては、働き方改革推進校の指定や校務支援システムの導入、地域・専門人材の積極的な活用、学校行事等の精選や内容の見直しなどを進めてきており、今後、部活動や慣例的な行事等、各学校の実態に応じた業務見直しを更に進める必要がある。
- ・ 今後とも、組織全体として、業務の見直し・削減・合理化や外部委託を一層進めるとともに、臨機応変な人員配置、任期付職員、会計年度任用職員の活用など柔軟な人員配置などにより、職員の負担を軽減することが重要である。
- ・ 各任命権者においては、こうした取組と併せ、業務の見直し等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職場については、業務量に応じた必要な人員を確保することを求める。
- ・ 任命権者においては、引き続き年次休暇の計画的な取得促進などに努め、職員のWell-beingの実現の観点から、長時間勤務の縮減に向けて、好事例を横展開するなど、実効性のある取組を進めていく必要がある。

## ② 柔軟で多様な働き方の実現に向けて

- ・ 知事部局等では、夏の朝型勤務制度の実施やサテライトオフィスの設置、時間外業務対応のための遅出等勤務制度の実施などに取り組んでいる。
- ・ テレワーク試行については、今年度からは、原則として全ての職員を対象に実施している。
- ・ 国においては、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について令和5年4月から実施されるよう、必要な措置を講ずる予定であり、本県においても、この制度の試行の実施状況や業務の実情を踏まえ、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等について検討を行う必要がある。

## ③ 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点等から、仕事と生活の両立支援制度が適切に活用されるようにすることの重要性は、ますます高まっている。
- ・ 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進をさらに進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するための法律、条例が改正され、本年10月1日から施行された。
- ・ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度が職員に広く活用されるよう、制度を利用しやすい勤務環境を整備することが必要である。また、今後、定年が引き上げられることを踏まえると、介護や職務に必要な学び直しなど職員の仕事と生活の両立支援制度についても利用しやすい勤務環境づくりが必要である。

## (5) 心身の健康づくりの充実等

### ① メンタルヘルス対策等

- ・ 職員の個々のWell-beingを実現することは、公務組織を能率的で活力のあるものにするためにも重要であり、各自の健康増進がその土台となる。
- ・ 特に新型コロナウイルス感染症対策など緊急な対応が必要な業務や特定の期間においてその性質、内容などにより長時間にわたり当該業務に従事する職員については、退勤から出勤までの間に一定の休息時間を確保すること等、管理監督者も含めて十分配慮することが必要である。
- ・ 長時間勤務を行った職員に対する医師等による面接について、今後も、確実に医師の面接指導を受診させるなど、適切な対応に努める必要がある。
- ・ 高齢層職員や女性職員の割合が増加することも念頭に置きつつ、職員の健康管理施策を一層推進する必要がある。

② ハラスメント防止対策

- ・ 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・ハラスメント等については、各任命権者においては、防止マニュアルの周知・活用や相談窓口の設置などの取組が進められているところであり、引き続き、相談体制の充実などに取り組むことが必要である。
- ・ 本委員会においても、地方公務員法に基づき設置している苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、引き続き、ハラスメント対策を進めていく。

13 勤務条件に関する措置要求の状況

令和4年度において、措置要求事案はありません。

14 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4年度において、審査請求事案はありません。