

秋田県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年秋田県条例第7号）第4条第1項の規定に基づき、令和4年度における人事行政の運営の状況及び秋田県人事委員会の業務の状況を次のとおり公表する。

令和5年9月29日

秋田県知事 佐竹 敬久

第1 人事行政の運営の状況

1 任免及び職員数の状況等

(1) 任免及び職員数の状況

(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
		令和4年		令和5年		うち 知事部局	うち 知事部局	
			うち 知事部局		うち 知事部局			
一般行政	総務他	3,373人	3,126人	3,454人	3,135人	81人	9人	業務増等
特別行政	教 育	8,226人	9人	8,085人	6人	141人	3人	児童生徒数の減少等
	警 察	2,379人	0人	2,356人	0人	23人	0人	業務減等
公営企業	病 院	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
	下水道	14人	14人	15人	15人	1人	1人	業務増等
	その他	121人	16人	118人	15人	3人	1人	業務減等
合 計		14,113人	3,165人	14,028人	3,171人	85人	6人	

職員数は、一般職の職員（地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員等を含み、臨時的任用職員及びフルタイムの会計年度任用職員以外の非常勤職員を除く。）の人数である。

「うち知事部局」の合計は、「(2) 定員管理の取組」における対象職員と一致します。

(2) 定員管理の取組

中期人事ビジョンにおける職員数の適正管理（知事部局）

対象職員：知事部局職員（再任用職員、任期付職員等を除く。）

計画期間：令和4年度から令和7年度までの4年間

取組方針：3,200人体制を目安に質の高い行政サービスの提供と働き方改革の推進の両立を図る。

2 人事評価の状況

(令和4年度)

区 分	勤 務 成 績 の 評 定 の 概 要
知 事 部 局	<p>職員人事評価制度 職員人事評価実施要綱による。 対 象：知事部局及び労働委員会事務局の一般職の職員 評 価 者：直属の上司を1次評価者、さらにその上司を2次評価者とする。 評価期間：能力 令和3年10月1日～令和4年9月30日 業績 令和4年4月1日～令和5年3月31日 評価方法：能力及び業績について、役職段階別に評価要素を定め5段階評価を行う。</p>
警 察 本 部	<p>警察職員人事評価制度 秋田県警察職員人事評価実施規程による。 対 象：警視以下の階級にある警察官及びこれに相当する職員 評価期間：能力 令和3年10月1日～令和4年9月30日 業績 令和4年2月1日～令和5年1月31日 評価方法：能力及び業績について、役職段階別に評価要素を定め5段階評価を行う。</p>

教育委員会	教員人事評価制度 「秋田県立学校職員の人事評価に関する規則」及び「秋田県市町村立学校職員の人事評価に関する規則」による。 対 象：校長及び教員（任期付職員・臨時講師・非常勤講師を含む。） 評価期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日 評価方法：職種別に評価項目を選択し、その職務状況について、評価要素ごとに5段階評価を行う。
	事務職員等人事評価制度 対 象：事務職員、学校栄養職員、海事職員及び現業職員並びに教育庁等の職員（会計年度任用職員を除く。） 評価期間：能力 令和3年10月1日～令和4年9月30日 業績 令和4年4月1日～令和5年3月31日 評価方法：能力及び業績について、役職段階別に評価要素を定め5段階評価を行う。

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 平均給料月額等

(令和5年4月1日現在)

区 分	平均給料月額	平均諸手当月額	平均給与月額	平均年齢
行政職	322,600円	64,596円	387,196円	43歳0月
警察職	320,800円	97,842円	418,642円	38歳9月
教育職(高等学校等)	397,226円	43,886円	441,112円	48歳3月
教育職(小・中学校)	373,800円	32,237円	406,037円	47歳3月
技能労務職	315,500円	40,592円	356,092円	54歳3月

(2) 初任給の状況及び経験年数別の平均給料月額

(令和5年4月1日現在)

区 分	初任給	採用2年後の給料月額	経験年数別平均給料月額			
			10年	15年	20年	
行政職	大学卒	190,096円	201,379円	267,563円	308,587円	354,222円
	高校卒	156,046円	165,918円	226,466円	255,640円	303,358円
警察職	大学卒	220,922円	246,309円	287,137円	340,466円	376,964円
	高校卒	181,533円	198,357円	257,237円	296,534円	345,418円
教育職(高等学校等)	大学卒	212,359円	224,851円	321,190円	367,781円	404,125円
教育職(小・中学校)	大学卒	212,359円	224,851円	313,459円	360,381円	390,045円

(3) 行政職の級別職員数の状況

(令和5年4月1日現在)

区 分	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
標準的職務内容	部長	次長	課長	課長	主幹・副主幹	副主幹・主査	主査・主任	主事・技師	主事・技師	
職員数	20人	50人	42人	286人	1,166人	507人	727人	500人	527人	3,825人
構成比	0.5%	1.3%	1.1%	7.5%	30.5%	13.2%	19.0%	13.1%	13.8%	100%

県には9種類13表の給料表があるが、そのうちの行政職給料表の状況である。

(4) 標準を超える昇給の状況

(令和4年度)

区 分	行政職	警察職	教育職(高等学校等)	教育職(小・中学校)
職員数	3,762人	1,980人	2,496人	4,661人
標準を超える昇給職員数	855人	363人	328人	459人
比率	22.7%	18.3%	13.1%	9.8%

(5) 諸手当の状況

ア 期末手当及び勤勉手当

(令和4年度)

区 分		期 末 手 当	勤 勉 手 当
支給割合	6月支給	1.175月分	0.925月分
	12月支給	1.175月分	1.025月分
	合 計	2.35月分	1.95月分
1人当たり 平均支給額	行 政 職		1,491,770円
	警 察 職		1,486,971円
	教 育 職		1,759,447円
加算措置の状況		職務の級に応じて5%~20%の加算を行う。	

イ 退職手当

(令和4年度)

区 分	支 給 割 合	
	自 己 都 合	勤 奨 ・ 定 年
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35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度	47.709月分	47.709月分
職 種 別 平 均 支 給 額		
行 政 職		18,504千円
警 察 職		14,232千円
教 育 職		13,952千円

ウ 時間外勤務手当

(令和4年度)

支 給 総 額	21億5,890万円
支給対象職員1人当たり支給年額	376,115円

エ 特殊勤務手当

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する職員に支給される。30種類の手当があり、そのうち支給額・支給人数の多い手当は警察職員手当、教育業務連絡指導手当等である。

(令和4年度)

支 給 総 額	642,672千円
支給職員1人当たり平均支給年額	121,200円
職員全体に占める手当支給職員の割合	35.1%

オ その他の主な手当

(令和5年4月1日現在)

手当名	内 容	区 分	支 給 額
扶 養 手 当	扶養親族のある職員に支給	配偶者	月額 6,500円
		子	月額10,000円
		父母等	月額 6,500円
		満16歳となる年度の初日(4月1日)から満22歳となる年度の末日(3月31日)までの子	1人当たり月額5,000円を加算
住 居 手 当	借家又は借間に居住し、月額12,000円を超える家賃を支払っている職員に支給		最高 月額27,000円
通 勤 手 当	通勤距離が片道2km以上で、交通機関を利用する職員又は自動車等を使用する職員に支給	交通機関利用	最高 月額55,000円
		自動車等利用	最高 月額51,400円
寒 冷 地 手 当	11月から3月までにおいて秋田県に在勤する職員に支給	秋田県内に勤務する職員	扶養親族の数などに応じて年額36,800円~89,000円

(6) 勤務時間の状況

(令和4年度)

勤務時間	休憩時間
午前8時30分から午後5時15分まで	正午から午後1時まで

このほか、窓口業務のある機関、福祉施設、公の施設、空港管理事務所等においては、必要に応じ特別の勤務時間等を定めている。

(7) 休暇の状況

ア 年次休暇の取得状況

(令和4年1月～令和4年12月)

区分	対象人数	使用可能日数	総使用日時数	1人当たり使用日時数
知事部局等	3,225人	124,751日	39,732日9時間	12日2時間
警察本部	2,329人	89,151日	39,670日5時間	17日0時間
県教育委員会	3,577人	137,455日	44,920日4時間	12日4時間

- 1 「知事部局等」とは、知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局をいう（以下の表において同じ。）。
- 2 「県教育委員会」には、市町村立学校の県費負担教職員を含まない。

イ 介護休暇の取得状況(令和4年度)

区分	取得者数
知事部局等	1人
警察本部	0人
教育委員会	6人

- 1 「教育委員会」には、市町村立学校の県費負担教職員を含む（以下の表において同じ。）。
- 2 介護休暇取得者数は、延べ人数である。

ウ 休暇制度の概要

休暇の種類

(令和4年度)

種類	内 容
年次休暇	1年に20日（新規採用の年は、採用月に応じて定められた日数）与えられる。残日数は、20日を限度として翌年に繰り越すことができる。
病欠休暇	負傷又は疾病により療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に与えられる。
特別休暇	特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合に与えられる。（主な特別休暇は、次の表のとおり。）
介護休暇・介護時間	配偶者、父母等の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる。

主な特別休暇

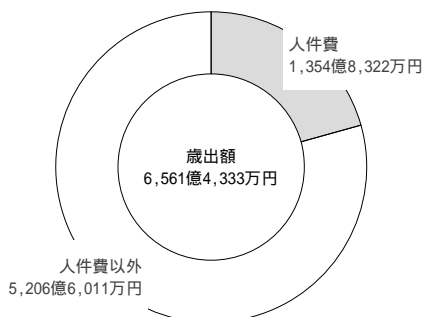
種類	内 容（日数等）
ボランティア休暇	職員が自発的に、報酬を得ないで社会に貢献する特定の活動を行う場合で、勤務しないことが相当であるときに与えられる。（年5日以内）
結婚休暇	職員が結婚する場合に与えられる。（7日以内）
出産休暇	女性職員が出産する場合に与えられる。（産前8週間及び産後8週間）
配偶者出産休暇	職員の妻の出産に伴い、入院の付添い等をする場合に与えられる。（2日以内）
配偶者の出産に係る子の養育休暇	職員の妻が出産する場合で、子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに与えられる。（5日以内）
家族看護等休暇	職員が、その配偶者、父母、配偶者の父母、孫若しくは養育する満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護をする場合で、勤務しないことが相当と認められるときに与えられる。（年6日以内。家族が2人以上の場合は10日以内）
短期の介護休暇	職員が要介護者の介護等を行う場合に与えられる。（年5日以内。要介護者が2人以上の場合は10日以内）
服忌休暇	職員の親族が死亡した場合で、職員が喪に服するときに与えられる。（親族区分により定める日数。最高で連続10日以内）
夏季休暇	夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため職員が勤務しないことが相当と認められる場合に与えられる。（年5日以内）

(8) 修学部分休業、高齢者部分休業の取得状況(令和4年度)

区分	修学部分休業 取得者数	高齢者部分休業 取得者数
知事部局等	0人	0人
警察本部	0人	0人
教育委員会	0人	0人

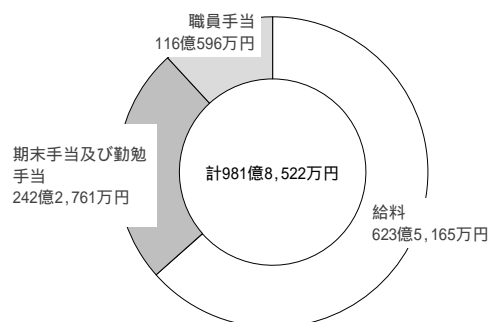
(9) 職員給与費の状況

人件費の状況
(令和3年度普通会計決算)



人件費には、知事等の特別職の給料及び報酬を含む。

職員給与費の内訳
(令和5年度一般会計予算)



対象職員数14,672人、一人当たり669万円
職員手当には、退職手当を含まない。

(10) 特別職の給料及び報酬等の状況

(令和5年4月1日現在)

区分	給料及び議員報酬	期末手当		退職手当	
		6月期	12月期	算定方法	支給時期
知事	1,210,000円 (968,000円)	1.575月分	1.575月分	給料月額×在職月数×70/100	任期ごと
副知事	930,000円 (790,500円)	1.575月分	1.575月分	給料月額×在職月数×45/100	任期ごと
議長	910,000円	1.575月分	1.575月分	支給しない。	
副議長	810,000円	1.575月分	1.575月分		
議員	780,000円	1.575月分	1.575月分		

知事・副知事の給料については、令和7年4月までの特例措置として、知事が20パーセント、副知事が15パーセント減額して支給することとされており、括弧内が減額後の額である。(R3.4.30改正)

知事・副知事の期末手当については、令和6年12月までの特例措置として、知事が20パーセント、副知事が15パーセント減額される。(R3.4.30改正)

知事・副知事の退職手当については、前任期における特例措置として、知事が15パーセント、副知事が10パーセント減額して支給した。

4 休業の状況

(1) 育児休業の取得状況(令和4年度)

区分	育児休業(女性)			育児休業(男性)			部分休業 取得者数
	取得可能者数	取得者数	取得率	取得可能者数	取得者数	取得率	
知事部局等	33人	32人	96.9%	69人	54人	78.3%	4人
警察本部	23人	23人	100.0%	80人	62人	77.5%	12人
教育委員会	84人	84人	100.0%	71人	10人	14.1%	14人

- 1 育児休業の「取得可能者数」とは、令和4年度に新たに育児休業が取得可能となった者の数をいう。
- 2 育児休業の「取得者数」とは、令和4年度に新たに育児休業を取得した者の数をいう。
- 3 「部分休業取得者数」とは、令和4年度に新たに部分休業を取得した者の数をいう。

(2) 自己啓発等休業、大学院修学休業及び配偶者同行休業の取得状況（令和4年度）

区分	自己啓発等休業 取得者数	大学院修学休業 取得者数	配偶者同行休業 取得者数
知事部局等	0人	0人	0人
警察本部	0人	0人	0人
教育委員会	0人	0人	0人

5 分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分及び懲戒処分を受けた職員の数（令和4年度）

区分	分限処分を受けた職員の数					懲戒処分を受けた職員の数				
	降任	免職	休職	降給	計	戒告	減給	停職	免職	計
知事部局等	1人		34人		35人		1人	1人		2人
警察本部			21人		21人	2人	1人	2人		5人
教育委員会			113人		113人	3人	2人	1人	1人	7人
計	1人		168人		169人	5人	4人	4人	1人	14人

休職者数は延べ人数である。

(2) 行為別の懲戒処分を受けた職員の数（令和4年度）

行為区分	戒告	減給	停職	免職	計
給与・任用に関する不正					0人
一般服務違反	1人	2人			3人
一般非行	1人		2人		3人
収賄等					0人
道路交通法違反（職務執行外）	3人	2人	2人	1人	8人
監督責任					0人
計	5人	4人	4人	1人	14人

6 サービスの状況

サービス規律の確保に関する取組（令和4年度）

区分	取組の概要
知事部局	令和4年6月 職員の綱紀の保持について（通知） 令和4年12月 職員の綱紀の保持について（通知）
警察本部	令和4年4月 春の大型連休期間中における各種事故防止について（通達） 令和4年12月 年末年始における規律の保持及び各種事故防止について（通達） 令和5年2月 異動期における規律の保持及び各種非違事案防止について（通達）
教育委員会	令和4年6月 職員の綱紀の保持について（通知） 令和4年6月 教職員等の選挙運動の禁止等について（通知） 令和4年12月 職員の綱紀の保持について（通知） 令和5年2月 教職員等の選挙運動の禁止等について（通知）

7 退職管理の状況

地方公務員法（昭和25年法律第261号）及び職員の退職管理に関する条例（平成27年秋田県条例第59号）により、営利企業等に再就職した元職員は退職前の職務に関して、現職職員への働きかけを行うことが禁止されているが、令和4年度においては、規制に違反する行為は認められなかった。

なお、働きかけ規制の円滑な実施のため、本庁課長級以上の経験がある元職員に対し、再就職情報の届出を義務づけているが、届出件数は次のとおりであった。

令和4年度の再就職情報の届出件数

知事部局 22件
警察本部 18件
教育委員会 1件

8 研修の状況

(令和4年度)

区分	研修実施機関	研修区分	内容	修了者数
知事部局	秋田県自治研修所	役職段階別指定研修	新規採用職員研修、3年目職員研修、キャリア開発研修、課長級研修等	668人
		組織力向上研修	キャリアデザイン研修、メンタルヘルス(ラインケア)研修	297人
		能力開発研修	業務に役立つ法令の読み方、データの見方・活かし方、レジリエンス向上等	427人
		計		
警察本部	秋田県警察学校	指定研修	採用時教養(初任科、初任補修科)、昇任時教養(警部補任用科、巡査部長任用科)	158人
		専門研修	部門別任用科、専科	331人
		計		
教育委員会	秋田県総合教育センター	教職経験者研修	初任者研修、教職5年目研修、中堅教諭等資質向上研修等	715人
		職務別研修	新任校長研修、新任教頭研修、新任教務主任研修、新任学年主任研修等	598人
		計		

9 福祉及び利益の保護の状況

(1) 福利厚生状況

ア 福利厚生事業の概要

職員の病気、負傷、出産、死亡等に関すること及び退職年金に関することについては、地方公務員法第43条の規定に基づき共済制度が設けられることとされており、共済制度は、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)に基づき実施されている。

職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項については、地方公務員法第42条の規定により「厚生に関する計画」を各任命権者ごとに策定し、実施している。

また、秋田県職員の共済制度に関する条例に基づき設立された職員互助会(県職員、教育関係職員、警察職員の各互助会)も福利厚生の事業を実施している。

「厚生に関する計画」に基づき令和4年度において県が実施した福利厚生事業は、次の表のとおりである。

イ 職員厚生費の状況

(令和4年度)

区分	分類	主な事業	事業費
知事部局等	健康管理・安全衛生管理	職員健康診断、健康管理・安全衛生管理	74,064千円
	計		
警察本部	健康管理・安全衛生管理	職員健康診断、健康管理・安全衛生管理	31,839千円
	職員ストレスチェック事業	ストレスチェック、ストレス相談	1,683千円
	計		
教育委員会	健康管理・安全衛生管理	職員健康診断、健康管理・安全衛生管理	45,997千円
	福利厚生	福利厚生事業にかかる事務	2,360千円
	計		

(2) 公務災害補償の状況

ア 公務災害補償制度の概要

地方公務員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。）又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害を補償し、必要な福祉事業を行うことにより、被災職員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

補償の実施は、常勤職員については「地方公務員災害補償基金」が行い、議会の議員その他非常勤の職員については各地方公共団体が行う。

補償の種類には、療養補償、休業補償、傷病補償年金、障害補償、介護補償、遺族補償、葬祭補償などがある。

イ 地方公務員災害補償基金による補償実績

(令和4年度)

療養補償		障害補償		遺族補償		その他		福祉事業	
件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
164件	29,786千円	4件	12,075千円	8件	17,451千円	1件	897千円	20件	9,974千円

県職員（市町村立学校の県費負担教職員を含む。）に対する補償実績である。

第2 人事委員会の報告事項

1 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

令和4年度の報告及び勧告の概要

令和4年10月7日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

(1) 給与の改定

ア 本年の改定

(ア) 給料表

本年4月時点における職員の月例給与が県内民間給与を626円(0.17%)下回っていることから、給料表の水準を引上げ、県内民間給与との較差を解消する。

また、初任給については、行政職の場合、初任給基準ベースで、高校卒業程度は2,104円、大学卒業程度は1,620円それぞれ引き上げる。

民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
361,163円	360,537円	626円(0.17%)

(イ) 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合(4.29月)に見合うよう、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げて4.30月とする。

【改定後の支給月数】

令和4年度	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.35月	1.175月	1.175月
勤勉手当	1.95月 (+0.10月)	0.925月	1.025月 (+0.10月)	
計	4.30月 (現行4.20月)	2.100月	2.200月	
令和5年度以降	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.35月	1.175月	1.175月
勤勉手当	1.95月 (+0.10月)	0.975月 (+0.05月)	0.975月 (+0.05月)	
計	4.30月 (現行4.20月)	2.150月	2.150月	

イ 実施時期

アの(ア)の改定は令和4年4月1日から、アの(イ)の改定は令和4年12月1日から実施する。

ウ その他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等については、月額支給の特殊勤務手当を中心に、職員の業務実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行っており、これらを踏まえ、業務の困難性・特殊性の度合いや支給内容が他の手当等と比較し均衡を欠くものについては、業務内容や支給水準等を再評価し、所要の見直しを行う。

(2) 人材の確保、育成等

ア 人材の確保

採用試験の受験者が減少し、技術職の一部では採用予定数を下回っているほか、採用辞退数が増加傾向にあるなど、人材の確保が困難となっていることから、県職員の仕事内容やその魅力等の積極的な発信並びに時代に即した試験方法等の検討に加え、初任給基準の改善や職場環境の整備に努め、将来を担う人材の確保を図っていく必要がある。

イ 人材の育成

若手・中堅職員を対象とした研修メニューの充実やキャリアプランを考える機会の提供に加え、本県のデジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進など社会情勢の変化を的確に把握し、業務に活用できる人材を育成することが重要である。

ウ 女性職員の活躍の推進

管理職をはじめ職場全体の男女共同参画意識の醸成に一層努めるとともに、多様な職務への従事や管理監督職等への登用により計画的に育成を図り、男女を問わない多様で柔軟な働き方の拡大、定着等も併せ、活躍を一層推進していく必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度については、必要に応じて改善を行うなど人事管理の基礎として十分に活用されるよう取り組んでいくほか、職員が自らのキャリアを自律的に考え、能力向上を図っていけるよう支援していく必要がある。

(4) 勤務環境の整備等

ア 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減に向けては、発生要因の整理・分析と適切な対策の検討、実施が必要である。また、管理監督職員による部下職員の業務量・困難度、進捗状況や勤務時間の適正な把握・管理や健康管理への配慮等の徹底などマネジメントの強化を図る必要がある。

教職員の長時間労働の改善は、優秀な教職員の確保にも資するものであることから、多忙化防止計画の成果や課題を収集・分析・評価し、取り組んでいく必要がある。

イ 柔軟な働き方などに対応した勤務時間制度の検討

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について、国の検討の情勢等を踏まえ、各所属におけるニーズや情報セキュリティ上の課題、サービス管理等の課題などを勘案し、検討を進める必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援

任命権者においては、特定事業主行動計画等に基づき両立支援に向けた環境づくりに取り組んでおり、県全体の男性職員の育児休業取得率は改善傾向にあるが、10月から育児休業の取得回数制限が緩和されたことから、制度周知と職員が各種制度を利用しやすい環境整備に向けた実効性のある取組を更に進めていく必要がある。

エ 心身の健康づくりの推進

ストレスチェックなど職員のメンタルヘルス対策の強化、労働時間的適確な把握と長時間勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を徹底するとともに、職員の心身の不調の早期発見、職場復帰する職員の支援など健康管理についての取組を継続していく必要がある。

オ ハラスメントの防止

所属長・管理監督職員の責務であるハラスメントの防止や迅速かつ適切な対処のため、日常的に部下職員と信頼関係を構築する必要がある。

職員が等しく活用できる相談・情報共有の機会確保のため、各所属等に配置のハラスメント相談員の周知の強化や人事主管課等に設置の相談窓口等の啓発を行い、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。

(5) 定年の引上げに伴う新たな組織運営の在り方

若手職員から高齢層職員までの全ての職員の意欲と能力を引き出し、組織全体のパフォーマンスを最大限発揮できるよう、以下の取組を進める必要がある。

ア 年齢60年に達する前の職員に対する情報提供・勤務意思の確認等の実施

職員が59歳に達する年度に、60歳以後の任用、給与等の情報提供を行うにあたっては、職員が考慮するための十分な時間を与えるとともに、引き続き勤務意思を示す場合は、研修等学び直しの機会確保について検討すること。

イ 若手職員の育成と知識等の継承

豊かな知識、経験を有する高齢層職員については、業務担当者としての活躍のほか、知識等の継承により若手職員の能力向上が期待される所属への配置も検討すること。

ウ 非常時、緊急時の突発的・危機的状況への柔軟な対応

災害などの平時の定員の下では対応が難しい業務について、本人の希望等に十分配慮したうえで、高齢層職員の有する豊かな知識等を発揮できる柔軟な人事配置等を検討すること。

2 競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験

(令和4年度)

試験区分	採用予定 人員 A	申込者数 B	第1次試験				第2次試験			最終倍率 C/F	辞退者数
			受験者数 C	合格者数 D	受験率 C/B	倍率 C/D	受験者数 E	合格者数 F	受験率 E/D		
行政A	41	203	174	102	85.7%	1.7	91	54	89.2%	3.2	22
行政B	3	4	3	2	75.0%	1.5	2	2	100.0%	1.5	0
行政C(職務経験者)	7	65	51	15	78.5%	3.4	15	8	100.0%	6.4	3
心理判定	3	6	5	4	83.3%	1.3	4	3	100.0%	1.7	1
保健師	4	14	14	13	100.0%	1.1	11	6	84.6%	2.3	1
化学	4	12	10	7	83.3%	1.4	6	5	85.7%	2.0	1
食品衛生	5	6	5	5	83.3%	1.0	5	4	100.0%	1.3	0
農学(一般)A	12	25	22	15	88.0%	1.5	14	12	93.3%	1.8	2
農学(一般)B(職務経験者)	3	3	3	3	100.0%	1.0	3	3	100.0%	1.0	0
農業農村工学	3	4	3	2	75.0%	1.5	2	1	100.0%	3.0	0
畜産	2	2	2	2	100.0%	1.0	2	2	100.0%	1.0	0
水産	2	7	5	4	71.4%	1.3	4	3	100.0%	1.7	2
林学A	6	13	10	8	76.9%	1.3	6	5	75.0%	2.0	3
林学B(職務経験者)	2	1	1	1	100.0%	1.0	1	1	100.0%	1.0	0
電気	1	6	4	3	66.7%	1.3	3	1	100.0%	4.0	0
土木A	8	11	11	10	100.0%	1.1	9	9	90.0%	1.2	2
土木B(職務経験者)	2	6	3	3	50.0%	1.0	3	3	100.0%	1.0	0
建築	4	7	6	4	85.7%	1.5	4	4	100.0%	1.5	0
機械	1	3	3	1	100.0%	3.0	1	0	100.0%	-	-
教育行政A	3	18	16	10	88.9%	1.6	10	4	100.0%	4.0	1
教育行政B(職務経験者)	4	17	17	13	100.0%	1.3	11	4	84.6%	4.3	0
警察行政(事務)	4	30	18	11	60.0%	1.6	9	6	81.8%	3.0	3
警察行政(少年補導職員)	4	14	10	6	71.4%	1.7	6	2	100.0%	5.0	0
小計(23区分)	128	477	396	244	83.0%	1.6	222	142	91.0%	2.8	41
短大卒業程度											
一般事務	5	21	19	10	90.5%	1.9	10	6	100.0%	3.2	0
土木	3	4	1	1	25.0%	1.0	1	1	100.0%	1.0	0
建築	1	4	3	3	75.0%	1.0	3	2	100.0%	1.5	0
教育事務	1	2	1	1	50.0%	1.0	1	1	100.0%	1.0	0
小計(4区分)	10	31	24	15	77.4%	1.6	15	10	100.0%	2.4	0
高校卒業程度											
一般事務a	7	99	91	24	91.9%	3.8	23	14	95.8%	5.7	7
一般事務b								2			1
農業農村工学	3	15	11	10	73.3%	1.1	10	6	100.0%	1.8	1
林学	3	7	7	7	100.0%	1.0	7	7	100.0%	1.0	1
土木	3	10	10	7	100.0%	1.4	6	6	85.7%	1.7	4
建築	2	3	3	2	100.0%	1.5	2	2	100.0%	1.5	0
教育事務	13	60	56	33	93.3%	1.7	30	14	90.9%	4.0	2
警察行政(事務)	3	38	35	30	92.1%	1.2	27	7	90.0%	5.0	1
小計(7区分)	34	232	213	113	91.8%	1.9	105	58	92.9%	3.7	17
警察官A(第1回)	40	112	80	61	71.4%	1.3	48	29	78.7%	2.8	7
女性警察官A(第1回)	4	32	22	18	68.8%	1.2	13	9	72.2%	2.4	1
警察官A(第2回)	5	31	16	6	51.6%	2.7	3	1	50.0%	16.0	0
女性警察官A(第2回)	2	11	4	3	36.4%	1.3	2	1	66.7%	4.0	0
警察官B	31	120	100	69	83.3%	1.4	64	38	92.8%	2.6	4
女性警察官B	6	41	36	28	87.8%	1.3	26	11	92.9%	3.3	1
計(6区分)	88	347	258	185	74.4%	1.4	156	89	84.3%	2.9	13
総計(40区分)	260	1087	891	557	82.0%	1.6	498	299	89.4%	3.0	71

根拠規定		区 分	任命権者別			計
			知事	教育委員会	警察本部	
人事委員会規則4-5第26条第1項			27	7	21	55
第1号	主査及び相当職以上の職	政策監	1			1
		小 計	1	0	0	1
第3号	国、他の地方公共団体等の在職者	森林技監	1			1
		次長	1			1
		課長			1	1
		政策監	1			1
		主事	1			0
		警視			2	2
		警部			6	6
		警部補			3	3
		巡査部長			4	4
		巡査			2	2
		課長			1	1
		調査官			1	1
		専門官			1	1
		小 計		4	1	20
第8号	資格・免許職	児童福祉司	4			4
		児童自立支援専門員	2			2
		航空整備士			1	1
		医師	5			5
		獣医師	2			2
		船舶通信士	1			1
		職業訓練指導員	1			1
		船長			2	2
	その他	研究員	2			2
		運航安全管理者	1			1
小 計		18	2	1	21	
第12号	試験によることが不適当な職	就職氷河期世代	2	4	1	7
		障害者	2		1	3
	小 計		4	4	1	9
地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条			2	0	0	2
	特定任期付職員		1			1
	一般任期付職員		1			1
地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条			19	0	0	19
	特定業務等従事任期付職員		19			19
	任期付短時間勤務職員					0
地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条			0	0	0	0
	第1号任期付研究員					0
	第2号任期付研究員					0
合 計			48	7	21	76

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

(1) 任命権者に関するもの

事案名	要求者	要 求 年月日	要求内容	審理内容等	終結内容 年月日等
該当なし					

(2) 委託市町村・一部事務組合に関するもの

事案名	要求者	要 求 年月日	要求内容	審理内容等	終結内容 年月日等
令和5年秋人委(措)第1号事件	市職員(市長部局外)	R4.9.5	勤勉手当回復等	書面審理	

4 不利益処分に関する審査請求の状況

(1) 任命権者に関するもの

事案名	審査請求人	審査請求 年月日	審査請求理由	審理状況	終結内容 年月日等
令和3年秋人委(審)第1号事件	県立学校教諭	R3.4.21	懲戒処分等取消	書面審理	R4.9.1処分承認
令和3年秋人委(審)第3号事件	元県立学校教諭	R3.12.23	懲戒処分取消	非公開口頭審理 書面審理	R5.1.13処分承認
令和5年秋人委(審)第1号事件	市立学校栄養教諭	R5.2.22	懲戒処分取消	書面審理	

(2) 委託市町村・一部事務組合に関するもの

事案名	審査請求人	審査請求 年月日	審査請求理由	審理状況	終結内容 年月日等
令和3年秋人委(審)第2号事件	一部事務組合職員	R3.5.27	懲戒処分取消	非公開口頭審理	R5.3.28処分承認