

支給職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）		24,688 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（H24年度）		57.1 %	
手当の種類（H25年度手当数）		2	
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
水道施設管理業務手当	出先機関に勤務する職員	工業用水道施設の巡視、点検等	1日500円～750円
危険手当	本庁に勤務する職員	坑内作業、高圧接近作業等	1日280円

(e) 時間外勤務手当

支給実績（H24年度決算）	1,389 千円
職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）	198 千円
支給実績（H23年度決算）	1,832 千円
職員1人当たり平均支給年額（H23年度決算）	262 千円

※ 時間外勤務手当には、休日給を含む。

(f) その他の手当（平成25年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績（H24年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）
扶養手当	一般行政職の制度参照	同じ	なし	1,452千円	242,000円
住居手当				144千円	36,000円
通勤手当				952千円	135,938円

(エ) 用地造成事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) H23年度の総費用に 占める職員給与費比率
	千円	千円	千円	%	%
H24年度	1,062,370	△ 281,857	97,951	9.2	20.3

区分	職員数 A	給 与 費				1人当たり 給与費B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費 千円
		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	千円
H24年度	11	47,435	13,062	19,482	79,979	7,271	7,107

- ※1 職員手当には、退職給与金を含まない。
- ※2 職員数は、平成25年3月31日現在の人数である。
- ※3 (参考) 都道府県平均1人当たり給与費は、平成23年度の値である。

(b) 特記事項 平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間、給料月額を5%減額した。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（平成25年4月1日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
栃木県	45.9歳	388,409 円	605,902 円
団体平均	47.5歳	394,748 円	589,330 円
事業者	— 歳	—	— 円

- ※1 平均月収額は、平成24年度決算額で期末・勤勉手当等を含む。
- ※2 団体平均は、平成24年4月1日現在における値である。
- ※3 「—」としたものは、データがないことを示している。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

栃木県		栃木県(一般行政職)	
1人当たり平均支給額 (H24年度)		1人当たり平均支給額 (H24年度)	
1,771 千円		1,616 千円	
(H24年度支給割合)		(H24年度支給割合)	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.6 月分	1.35 月分	2.6 月分	1.35 月分
(1.45) 月分	(0.65) 月分	(1.45) 月分	(0.65) 月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
・役職加算 5~20%		・役職加算 5~20%	
・管理職加算 15~22%		・管理職加算 15~22%	

※ () 内は、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当(平成25年4月1日現在)

栃木県			栃木県(一般行政職)		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.03 月分	28.7875 月分	勤続20年	23.03 月分	28.7875 月分
勤続25年	32.83 月分	38.9550 月分	勤続25年	32.83 月分	38.9550 月分
勤続35年	46.55 月分	55.8600 月分	勤続35年	46.55 月分	55.8600 月分
最高限度額	55.86 月分	55.8600 月分	最高限度額	55.86 月分	55.8600 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置(2%~20%加算)			定年前早期退職特例措置(2%~20%加算)		
1人当たり平均支給額(H24年度)			1人当たり平均支給額(H24年度)		
— 千円 14,828 千円			844 千円 25,601 千円		

※1 栃木県の1人当たり平均支給額は、過去3年間に退職した職員に支給された平均額である。

※2 栃木県(一般行政職)の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額である。

(c) 地域手当(平成25年4月1日現在)

支給実績(H24年度決算)		1,351 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(H24年度決算)		122,842 円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度(支給率)
県内市町村	2.5 %	11 人	2.5 %

(d) 特殊勤務手当(平成25年4月1日現在)

支給実績(H24年度決算)		10 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(H24年度決算)		1,968 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合(H24年度)		36.4 %	
手当の種類(H25年度手当数)		2	
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
用地交渉手当	全職員	用地取得のための交渉業務	1日750円
危険手当		坑内作業、高圧接近作業等	1日280円

(e) 時間外勤務手当

支給実績(H24年度決算)	4,977 千円
職員1人当たり平均支給年額(H24年度決算)	553 千円
支給実績(H23年度決算)	5,043 千円
職員1人当たり平均支給年額(H23年度決算)	630 千円

(f) その他の手当 (平成25年 4月 1日現在)

手当名	内容及び支給単価	一般行政職 の制度との 異同	一般行政職 の制度と異 なる内容	支給実績 (H24年度決算)	支給職員 1人当 たり平均支給年額 (H24年度決算)
給料の特別調整 額(管理職手当)	一般行政職の制度参照	同じ	なし	1,638千円	819,126円
扶養手当				2,484千円	276,000円
住居手当				936千円	93,600円
通勤手当				1,666千円	185,060円

(オ) 施設管理事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) H23年度の総費用に 占める職員給与費比率
	千円	千円	千円	%	%
H24 年度	415,557	23,823	171,915	41.2	47.4

区分	職員数 A	給 与 費				1人当たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		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	千円
H24 年度	14	58,547	14,778	24,357	97,682	6,977	7,107

- ※ 1 職員手当には、退職給与金を含まない。
- ※ 2 職員数は、平成25年 3月31日現在の人数である。
- ※ 3 (参考) 都道府県平均 1人当たり給与費は、平成23年度の値である。

(b) 特記事項 平成22年 4月 1日から平成25年 3月31日までの間、給料月額を 5%減額した。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況 (平成25年 4月 1日現在)

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
栃木県	44.4歳	371,298 円	581,440 円
団体平均	42.2歳	394,387 円	607,651 円
事業者	— 歳	—	— 円

- ※ 1 平均月収額は、平成24年度決算額で期末・勤勉手当等を含む。
- ※ 2 団体平均は、平成24年 4月 1日現在における値である。
- ※ 3 「—」としたものは、データがないことを示している。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

栃木県		栃木県(一般行政職)	
1人当たり平均支給額 (H24年度)		1人当たり平均支給額 (H24年度)	
1,740 千円		1,616 千円	
(H24年度支給割合)		(H24年度支給割合)	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.6 月分	1.35 月分	2.6 月分	1.35 月分
(1.45) 月分	(0.65) 月分	(1.45) 月分	(0.65) 月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
・役職加算 5~20%		・役職加算 5~20%	
・管理職加算 15~22%		・管理職加算 15~22%	

※ () 内は、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当 (平成25年 4月 1日現在)

栃木県				栃木県（一般行政職）			
（支給率）	自己都合	勸奨・定年		（支給率）	自己都合	勸奨・定年	
勤続20年	23.03 月分	28.7875 月分		勤続20年	23.03 月分	28.7875 月分	
勤続25年	32.83 月分	38.9550 月分		勤続25年	32.83 月分	38.9550 月分	
勤続35年	46.55 月分	55.8600 月分		勤続35年	46.55 月分	55.8600 月分	
最高限度額	55.86 月分	55.8600 月分		最高限度額	55.86 月分	55.8600 月分	
その他の加算措置				その他の加算措置			
定年前早期退職特例措置（2%～20%加算）				定年前早期退職特例措置（2%～20%加算）			
1人当たり平均支給額（H24年度）				1人当たり平均支給額（H24年度）			
		- 千円	17,598 千円			844 千円	25,601 千円

※1 栃木県の1人当たり平均支給額は、過去3年間に退職した職員に支給された平均額である。

※2 栃木県（一般行政職）の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額である。

（c）地域手当（平成25年4月1日現在）

支給実績（H24年度決算）	1,695 千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）	121,054 円		
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給率）
県内市町村	2.5 %	14 人	2.5 %

（d）特殊勤務手当（平成25年4月1日現在）

支給実績（H24年度決算）	0 千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）	0 円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（H24年度）	— %		
手当の種類（H25年度手当数）	1		
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
危険手当	全職員	坑内作業、高圧接近作業等	1日280円

（e）時間外勤務手当

支給実績（H24年度決算）	3,717 千円
職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）	372 千円
支給実績（H23年度決算）	4,635 千円
職員1人当たり平均支給年額（H23年度決算）	464 千円

（f）その他の手当（平成25年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績（H24年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額（H24年度決算）
給料の特別調整額（管理職手当）				4,030千円	1,007,388円
扶養手当	一般行政職の制度参照	同じ	なし	2,136千円	237,333円
住居手当				1,353千円	150,333円
通勤手当				1,834千円	130,987円

（3）職員の勤務時間、勤務条件等の状況

ア 勤務時間（平成25年4月1日現在）

職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間超えない期間につき一週間当たり38時間45分としており、知事部局に勤務する職員は、一般的に午前8時30分から午後5時15分までとなっている。

なお、職務の特殊性又は職場の特殊の必要により、特別の形態で勤務する職員もいる。

イ 休暇（平成25年 4月 1日現在）

区 分	期 間
年次休暇	一の年度において20日
傷病休暇	公務上の傷病又は結核性疾患によるものは1年、その他の傷病によるものは90日（人事委員会規則で定める傷病によるものにあつては180日）を限度
特別休暇	選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の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、その都度必要と認められる期間
介護休暇	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間

(4) 職員の分限及び懲戒の状況

ア 分限処分件数（平成24年度）

区 分		降 任	免 職	休 職	降 給	合 計
勤務実績が良くない場合	一般部門					
	教育部門					
	警察部門					
	小 計					
心身の故障の場合	一般部門			92		92
	教育部門		1	172		173
	警察部門			33		33
	小 計		1	297		298
職に必要な適格性を欠く場合	一般部門					
	教育部門					
	警察部門					
	小 計					
職制、定数の改廃、予算の減少により廃職、過員を生じた場合	一般部門					
	教育部門					
	警察部門					
	小 計					
刑事事件に関し起訴された場合	一般部門					
	教育部門			1		1
	警察部門					
	小 計			1		1
災害により生死不明になった等 条例で定める事由による場合	一般部門					
	教育部門					
	警察部門					
	小 計					
合 計	一般部門			92		92
	教育部門		1	173		174
	警察部門			33		33
	小 計		1	298		299

※1 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、勤務成績が良くない

場合等の一定の事由がある場合、地方公務員法第28条の規定に基づき、職員の意に反して降任、免職、休職又は降格の処分をすること。

※2 同一の者が複数回にわたって分限処分に付された場合、重複して計上している。

イ 懲戒処分者数（平成24年度）

区 分		戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
給与・任用に関する不正	一般部門					
	教育部門					
	警察部門					
	小 計					
一般服務違反関係	一般部門		2			2
	教育部門	3	5			8
	警察部門	2	2			4
	小 計	5	9			14
一般非行関係	一般部門		1			1
	教育部門			1		1
	警察部門	1				1
	小 計	1	1	1		3
収賄等関係	一般部門			1		1
	教育部門					
	警察部門					
	小 計			1		1
道路交通法違反	一般部門					
	教育部門			1		1
	警察部門		1			1
	小 計		1	1		2
管理監督責任	一般部門	1	1			2
	教育部門					
	警察部門					
	小 計	1	1			2
合 計	一般部門	1	4	1		6
	教育部門	3	5	2		10
	警察部門	3	3			6
	小 計	7	12	3		22

※ 懲戒処分とは、職員に職務上の義務違反や全体の奉仕者としてふさわしくない非行があった場合、地方公務員法第29条の規定に基づき、戒告、減給、停職又は免職の処分をすること。

(5) 職員のサービスの状況

ア 年次休暇の取得状況

区 分	平均取得日数		
	平成22年度	平成23年度	平成24年度

一般部門	11.3	11.1	11.0
教育部門	13.3	12.9	13.1
警察部門	5.3	6.3	6.4

※ 教育部門の対象から小中学校の職員は除く。

イ 育児休業等の状況

(ア) 育児休業等の取得状況 (平成24年度)

区 分	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児短時間 勤務取得者 数	平成24年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員 (育児休業 うち育児休業 うち部分休業 うち育児短時間 対象者数) 取得者数 取得者数 勤務取得者数			
一般部門	男性職員	3 2	1	91	2		
	女性職員	68 78	9 9				
教育部門	男性職員	3	1	158	1		
	女性職員	236 331	21 1				
警察部門	男性職員			162			
	女性職員	20 42	2				
合 計	男性職員	6 2	1 1	411	3		
	女性職員	324 451	30 12				

※1 育児休業は、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地公育休法」という。）第2条の規定に基づき、3歳に満たない子を養育する職員は、その子が満3歳に達する日まで休業をすることができる制度。給与（給料及び諸手当。以下同じ。）は、育児休業の期間中は支給されない。

※2 部分休業は、地公育休法第19条の規定に基づき、子が小学校就学の始期に達する日まで、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、養育を理由に勤務しないことができる制度。給与は、勤務しない時間に応じて減額される。

※3 育児短時間勤務は、地公育休法第10条の規定に基づき、子が小学校就学の始期に達する日まで、一週間当たりの通常の勤務時間よりも短い勤務時間で勤務することができる制度。給与は、勤務時間に応じた支給割合で支給される。

※4 「育児休業取得者数」、「部分休業取得者数」及び「育児短時間勤務取得者」の欄の上段は、平成24年度の新規に取得した職員の、下段にはそれぞれの期間が前年度から引き続いている職員の数

(イ) 育児休業の承認期間の状況 (平成24年度の新規取得者)

区 分	育児休業 取得者数	育児休業承認期間					
		6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え
一般部門	男性職員	3	2	1			
	女性職員	68	1	20	25	13	4
教育部門	男性職員	3	2	1			
	女性職員	236	3	28	74	53	41

警察部門	男性職員							
	女性職員	20		3	4	6	4	3
合 計	男性職員	6	2	3	1			
	女性職員	324	4	51	103	72	49	45

ウ 介護休暇の状況

(ア) 介護休暇の取得状況 (平成24年度)

区 分	介護休暇 取得者数	要 介 護 者 数 (職 員 と の 続 柄 別)				
		配偶者	父 母	子	配偶者の父母	その他
一般部門	男性職員					
	女性職員	2		2		
教育部門	男性職員	2	1	1		
	女性職員	16	1	8	7	
警察部門	男性職員					
	女性職員					
合 計	男性職員	2	1	1		
	女性職員	18	1	10	7	

(イ) 介護休暇の承認期間の状況 (平成24年度)

区 分	介護休暇 取得者数	介 護 休 暇 の 期 間					
		1月以下	1月を超え 2月以下	2月を超え 3月以下	3月を超え 4月以下	4月を超え 5月以下	5月超え
一般部門	男性職員						
	女性職員	2	1	1			
教育部門	男性職員	2	1				1
	女性職員	16	2	3	3	1	7
警察部門	男性職員						
	女性職員						
合 計	男性職員	2	1				1
	女性職員	18	3	4	3	1	7

(6) 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

ア 職員研修の状況 (平成24年度)

区 分	概 要	受講者数
一般職員	<p>職場に人材育成の風土を醸成し、多様化・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応するため、職員研修を実施している。</p> <p>【主なポイント】</p> <p>① 昇任前に、目指す階層の能力を開発する「能力開発研修」を実施している。</p> <p>② 能力開発研修における「選択研修」は、職員と所属長の話し合いによって、個人と職場のニーズとの整合性を考慮して選定している。</p> <p>③ 高度で専門的な知識を有する民間研修機関に、研修の実施部門を委託している。</p> <p>④ 人事評価制度の本格実施に伴い、所属長を対象とした二次評価者研修を新たに導入し重点研修として実施した。</p>	延2,142人

<p>教育職員</p>	<p>教員の資質能力の向上を図り、更にリーダーシップを持った視野の広い教員を育成するため、様々な教員研修を実施している。</p> <p>【主なポイント】</p> <p>① 総合教育センターにおいて、初任者研修や10年目研修等の基本研修や、教員としての専門性を高めるための専門研修を実施している。</p> <p>② 集団の中での人間関係づくりや、組織の中でのリーダーシップや経営能力の育成を目的とした社会体験研修を実施している。</p> <p>③ 大学や研究機関等に留学することで、教員として必要な知識や技術を習得させ、その資質の向上と指導力の充実かん養を図ることを目的に内地留学や大学院派遣を実施している。</p>	<p>延23,172人</p>
<p>警察職員</p>	<p>警察職員には、適正・妥当な職務を執行するため、円満な良識と確かな判断能力、実務能力が必要とされる。そのため、誇りと使命感に裏打ちされた高い倫理観と職務執行能力を兼ね備えた警察職員を育成するため、教養・訓練の充実強化を図っている。</p> <p>【主なポイント】</p> <p>① 採用時教養においては、新たに採用された警察職員に対し、職責を自覚させ、使命感を培うとともに、基礎的な知識及び技能を修得するための教養・訓練を実施している。</p> <p>② 昇任時教養においては、上位の階級又は職に昇任した警察職員に対し、それぞれの階級又は職に必要な知識及び技能を修得するための教養・訓練を実施している。</p> <p>③ 専門的教養においては、特定の業務分野に関する高度な専門的知識及び技能を修得するための教養・訓練を実施している。</p>	<p>延1,403人</p>

イ 勤務成績評定の状況（平成25年4月1日現在）

区 分	概 要
<p>一般職員</p>	<p>職員の能力や意欲を高めて組織の活性化を図るために、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や成果を公正に評価する「人事評価システム」を平成24年10月1日から実施している。（平成17年度から試行）</p> <p>【主なポイント】</p> <p>① 「能力・姿勢」及び「業績」を評価対象としている。</p> <p>② 評価の透明性を図るため、「評価基準を職員に公開」するとともに、「希望者に対して評価結果を開示」している。</p> <p>③ 評価の公正性・客観性を高めるため、「複数評価」や「意見聴取者の設置」等の仕組みを実施している。</p> <p>④ 評価の納得性・説得性を高めるため、「自己評価」や所属長面談等による「評価結果のフィードバック」を実施している。</p> <p>⑤ 人事評価システムの公平性、透明性、信頼性を高め、職員の疑問や不満等の解消を図るため、「苦情相談制度」を整備している。</p> <p>⑥ 評価結果を「職員の昇任、給与（昇給・勤勉手当）へ反映」させている。</p>
<p>教育職員</p>	<p><教職員評価制度について></p> <p>教職員評価制度は、「栃木県立学校教職員の評価の実施に関する規則」（平成21年3月27日教育委員会規則第2号）及び「栃木県市町村立学校教職員の評価の実施に関する規則」（平成21年3月27日教育委員会規則第3号）に基づいて実施されている。</p> <p>平成15年度から3年間にわたり、文部科学省の委嘱を受け、有識者からなる「教員の評価に関する調査研究会議」で評価システムの内容や方法の検討、また、平成17年度には、小・中・県立学校9校での試行を行い、平成18年度には全校試行を実施し、新たな教職員評価システムを構築し、平成19年度からは、管理職も含め全校試行を実施した。その後、</p>

	<p>一般教職員については平成21年度から、管理職については平成22年度から本格実施とした。</p> <p>また、検討委員会において、本格実施に伴い新たに発生した課題等への対応や、より精度の高い評価を目指した評価内容と方法の改善に向けて検討していく。</p> <p>【教職員評価システム構築の基本コンセプト】</p> <p>① 教職員一人ひとりの資質・能力や勤務意欲の向上に役立つシステム</p> <p>② 評価の客観性・信頼性の確保されたシステム（双方向性・複数評価者）</p> <p>③ 教職員のキャリア段階ごとの行動規準により、本県の目指す教師像の育成を図れるシステム</p> <p>④ 従来のような評価を統合し、評価の結果を人事・処遇・研修等に適正に反映できるシステム</p>
警察職員	<p>職員の能力の向上、主体的な業務の取組を促し組織力の向上及び組織の活性化を図るため、職員が職務を遂行した実績並びに執務に関連して見られた能力及び適性を公正に評定する「勤務評定制度」を実施している。</p>

(7) 職員の福祉及び利益の保護の状況

ア 福利厚生計画の状況（平成24年度）

栃木県では、地方公務員法の規定に基づき、一般職員、教育職員及び警察職員の健康管理、元気回復に資するため、県が直接行う事業及びそれぞれの共済組合が実施するもののほか、それぞれの互助団体による福利厚生事業を実施している。

下の表は福利厚生事業の体系ごとの実績額を表したものである。実績額には、県で直接行っている福利厚生事業、共済組合で行っている健康管理事業、厚生事業及び互助団体で実施している事業の費用を含んでいる。

(単位：千円)

区分	体 系	施策項目	事業項目	実績額
一般部門	1 生涯生活設計に関する支援	1 生涯生活設計の啓発	・ガイドブックの配布 ・図書貸出等による啓発	2, 166
		2 研修の実施	・ライフプランセミナーの開催	
		3 相談体制の充実	・年金相談 ・退職予定者説明会の開催	
	2 健康づくり（健康保持増進）の支援	1 安全衛生管理体制の充実	・安全衛生委員会の運営 ・産業医の配置等 ・喫煙対策の推進	183, 017
		2 健康診断及び診療の充実	・各種健康診断の実施 ・診療業務の充実	
		3 健康相談等の充実	・各種健康相談等 ・メンタルヘルス対策の充実	
		4 健康教育の充実	・健康教室等の実施 ・生活習慣改善指導事業の実施 ・健康情報等の提供	
	3 元気回復事業の促進	1 スポーツ・レクリエーションの実施	・スポーツ関連施策の実施 ・レクリエーション関連施策の実施 ・福利厚生協議会嘱託員等の設置	67, 371
		2 文化教養事業の実施	・職員作品展、囲碁将棋大会の実施等	
			1 厚生施設の充実	・保養施設の運営・整備 ・保養施設等の利用助成 ・職員会館等の管理運営 ・職員住宅の管理運営

4	職場の厚生施設、 施策の充実	・職員住宅建設費償還※ ・職員駐車場の管理	177,705
	2 厚生施策の充実	・各種給付事業の実施 ・各種貸付事業の実施 ・財産形成貯蓄制度の活用促進	
	3 新たな厚生制度の調査研究		
合 計			430,259

※ 職員住宅建設費償還金 47,443千円を含む。

(単位：千円)

区分	体 系	施策項目	事業項目	実績額	
教育部門	1 生涯生活設計に関する支援	1 生涯生活設計の啓発	・ガイドブックの配布	1,278	
		2 講座の実施	・ライフプランセミナーの開催		
		3 相談体制の充実	・年金相談 ・退職予定者説明会の開催		
	2 健康づくりの支援	1 安全衛生管理体制の充実	・安全衛生委員会の運営 ・産業医の配置、衛生管理者の確保等	413,432	
		2 健康管理体制の充実	・各種健康診断の充実		
		3 健康づくりの場の確保	・体験型事業、在宅介護及び育児支援講座等の実施		
		4 健康相談等の充実	・健康相談の実施 ・メンタルヘルス対策の充実		
		5 厚生施設の充実	・宿泊施設の整備充実 ・保養施設等の利用助成		
	3 生きがいつくりの支援	1 生涯学習機会の確保	・文化講演会等の実施	48,954	
		2 余暇活動の充実促進	・リフレッシュ利用助成事業等の実施		
	4 豊かな生活の支援	1 生活基盤の安定	・各種給付事業の実施 ・各種貸付制度の充実 ・教職員住宅の運営管理	272,872	
		2 経済生活の安定	・経済生活に関する講演の実施 ・財産形成貯蓄制度の活用促進		
	合 計				736,536
	警察部門	1 生涯生活設計に関する支援	1 生涯生活設計の啓発	・ガイドブックの配布	1,193
			2 研修の実施	・ライフプランセミナーの開催	
			3 相談体制の充実	・生活・財務・保険相談 ・退職予定者説明会の開催	
2 健康づくり（健康保持増進）の支援		1 安全衛生管理体制の充実	・健康管理委員会の運営 ・健康管理医の配置、衛生管理者の確保等	99,036	
		2 健康診断及び診療の充実	・各種健康診断の充実 ・診療業務の充実		
		3 健康相談等の充実	・各種健康相談、保健指導の充実 ・メンタルヘルス対策の充実		
		4 健康教育の充実	・健康教室等の実施 ・生活習慣改善指導事業の実施 ・健康情報等の提供		
3 元気回復事業の促進		1 文化教養事業の実施	・職員と家族の文化祭の実施	662	
4 職場の厚生施設、 施策の充実		1 厚生施設の充実	・共済施設の管理運営 ・職員住宅の管理運営	9,246	
		2 厚生施策の充実	・各種給付事業の実施 ・各種貸付制度の充実		

		・財産形成貯蓄制度の活用促進	
	3 新たな厚生制度の調査研究		
合 計			110,137

イ 公務災害・通勤災害認定件数（平成24年度）

区 分	認 定 件 数		
	公務災害	通勤災害	合 計
一般部門	23	3	26
教育部門	50	1	51
警察部門	56	1	57
合 計	129	5	134

2 人事委員会の業務の状況

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

ア 競争試験実施状況（平成24年度）

() 内の数字は女性の内数

試験区分	職 種	申込者数 (人)	受験者数 (人)	第 1 次 合格者数 (人)	第 2 次 受験者数 (人)	最 終 合格者数 (人)	競争率 (倍)
大 学 卒 業 程 度	行 政	(254) 723	(200) 546	(43) 167	(39) 146	(24) 62	8.8
	薬剤師	(12) 27	(10) 23	(6) 15	(5) 13	(3) 5	4.6
	化 学	(20) 63	(14) 51	(1) 15	(1) 14	(0) 6	8.5
	農 業	(12) 26	(8) 17	(3) 8	(3) 8	(1) 2	8.5
	畜 産	(6) 6	(5) 5	(4) 4	(3) 3	(2) 2	2.5
	林 業	(9) 26	(7) 22	(2) 8	(2) 8	(1) 2	11.0
	総合土木	(11) 83	(9) 63	(4) 27	(4) 26	(4) 19	3.3
	建 築	(7) 25	(3) 14	(2) 7	(2) 7	(2) 4	3.5
	電 気	(1) 36	(1) 21	(0) 5	(0) 2	(0) 1	21.0
	機 械	(1) 34	(1) 25	(0) 4	(0) 1	(0) 0	—
	心 理	(26) 35	(25) 32	(4) 5	(2) 3	(1) 2	16.0
	警察行政	(51) 114	(45) 93	(12) 31	(12) 26	(8) 12	7.8
	小 計	(410) 1,198	(328) 912	(81) 296	(73) 257	(46) 117	7.8
	小中学校事務	(204) 398	(161) 326	(24) 57	(19) 48	(13) 22	14.8
合 計	(614) 1,596	(489) 1,238	(105) 353	(92) 305	(59) 139	8.9	
高 校 卒 業 程 度	行 政	(25) 61	(23) 57	(6) 15	(6) 15	(4) 6	9.5
	警察行政	(24) 40	(22) 38	(5) 9	(5) 9	(3) 4	9.5
	小 計	(49) 101	(45) 95	(11) 24	(11) 24	(7) 10	9.5
	小中学校事務	(48) 84	(43) 78	(8) 16	(8) 16	(6) 6	13.0
	合 計	(97) 185	(88) 173	(19) 40	(19) 40	(13) 16	10.8
資 格 ・	保健師	(42) 44	(34) 36	(15) 17	(15) 17	(8) 10	3.6
	臨床検査技師	(12) 19	(11) 18	(5) 8	(5) 8	(2) 2	9.0
	理学療法士	(6) 8	(6) 8	(5) 5	(5) 5	(1) 1	8.0
	管理栄養士	(27) 30	(24) 26	(5) 5	(5) 5	(1) 1	26.0

免許職	栄養士	(40)	43	(33)	35	(14)	15	(10)	11	(4)	5	7.0
	司書	(31)	40	(26)	32	(4)	5	(4)	4	(2)	2	16.0
	保育士	(10)	13	(8)	10	(4)	5	(4)	4	(1)	1	10.0
	合計	(168)	197	(142)	165	(52)	60	(48)	54	(19)	22	7.5

()内の数字は女性の内数

試験区分		申込者数 (人)	受験者数 (人)	第1次 合格者数 (人)	第2次 受験者数 (人)	最終 合格者数 (人)	競争率 (倍)
警察官	大卒者(男性) (第1回)	697	526	456	381	119	4.4
	大卒者(女性) (第1回)	(125) 125	(85) 85	(73) 73	(61) 61	(20) 20	4.3
	大卒者(男性) (第2回)	305	178	75	67	6	29.7
	大卒者(女性) (第2回)	(37) 37	(16) 16	(9) 9	(8) 8	(3) 3	5.3
	小計	(162) 1,164	(101) 805	(82) 613	(69) 517	(23) 148	5.4
	高卒者等(男性) (第1回) (10月採用)	544	331	127	113	27	12.3
	高卒者等(女性) (第1回)	(89) 89	(41) 41	(10) 10	(8) 8	(1) 1	41.0
	高卒者等(男性) (第2回)	439	233	200	179	47	5.0
	高卒者等(女性) (第2回)	(130) 130	(51) 51	(45) 45	(37) 37	(14) 14	3.6
	小計	(219) 1,202	(92) 656	(55) 382	(45) 337	(15) 89	7.4
	特別区分 (柔道)	3	3	1	1	1	3.0
	特別区分 (剣道)	1	1	0	—	—	—
	特別区分 (国際)	1	1	1	1	0	—
	小計	5	5	2	2	1	—
	合計	(381) 2,371	(193) 1,466	(137) 997	(114) 856	(38) 238	6.2

イ 選考考査実施状況(平成24年度)

(ア) 試験による選考

()内の数字は女性の内数

職種		申込者数 (人)	受験者数 (人)	第1次 合格者数 (人)	第2次 受験者数 (人)	最終 合格者数 (人)	競争率 (倍)
獣	医師	(8) 12	(7) 8	(7) 8	(5) 6	(5) 6	1.3
職	業訓練指導員	(1) 2	(1) 2	(0) 0	—	—	—
身	行政	(0) 12	(0) 12	(0) 9	(0) 9	(0) 5	2.4

障害者対象	警察行政	(2) 8	(2) 7	(0) 3	(0) 3	(0) 0	—
	小中学校事務	(2) 9	(2) 8	(0) 3	(0) 3	(0) 2	4.0
合計		(11) 30	(10) 25	(7) 17	(5) 15	(5) 13	1.9
技能労務職員対象任用替え		30	27	※1次・2次の区分なし		11	—

※身体障害者を対象とした採用選考においては、2職種まで重複して受験することができるため、職種別の数値の合計と合計欄が一致しない箇所がある。

(イ) その他の選考 (人事交流等)

(24. 4. 1~25. 3. 31)

職種又は職名	選考合格者数 (人)	職種又は職名	選考合格者数 (人)
部長相当	1	医師	15
課長相当	16	歯科医師	1
課長補佐相当	15	看護師	42
係長相当	45		
主任	3		
主事	2		
技師	0		
警視	3		
警部	10		
警部補	8	合計	161

(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

当委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成24年10月12日、県議会及び知事に対し、次のような内容の報告及び勧告を行った。

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成24年10月12日
栃木県人事委員会

- 《ポイント》
- 月例給、特別給（ボーナス）ともに改定なし
 - 1 月例給
較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なため、改定なし
 - 2 特別給（ボーナス）
民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
 - 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し
 - 1 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
 - 2 高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減

1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えている。
- ・本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

2 職員の給与

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内786民間事業所から169事業所を無作為に抽出し、個人別給与等を調査した。（調査完了 147事業所(完了率87.0%)、調査実人員 約7千人）

ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員の給与の特例に関する条例（平成21年栃木県条例第54号。以下「特例条例」という。）による減額措置（注）がないものとした場合の職員給与は民間給与を下回っていた。

勧告における公民較差は、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、これまで同様、特例条例による減額措置がないものとした場合の較差137円（0.04%）とする。

（注）全職員の給料を5%減額する措置

民間給与 ①	職員給与 ②		較差 ①－②
387,022円	減額措置前	386,885円	137円（0.04%）
	減額措置後	369,150円	17,872円（4.84%）

（注）職員給与は、行政職給料表及び事務職給料表の適用者のうち、国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び新規学卒の平成24年4月1日付け採用者を除いた職員（行政職員）の給与である。

イ 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数（3.95月）は民間の支給割合（3.94月）とおおむね均衡していた。

(2) 本年の給与の改定

ア 月例給

従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には月例給の改定を見送っていることから、改定を行わないこととした。

イ 特別給（ボーナス）

職員の支給月数と民間の支給割合はおおむね均衡しているため、改定を行わないこととした。

(3) 昇給・昇格制度の改正

人事院においては、50歳台後半層において官民の給与差が相当程度存在している状況にあるため、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正することとしている。本県においては、給与制度は国に準じていることや本県の50歳台後半層の公民の給与差の状況を踏まえ、国に準じて、昇給・昇格制度の見直しを行う。

ア 昇給制度の改正

国に準じて、55歳を超える職員（医療職給料表(1)の適用を受けている者及び衛生福祉大学校に勤務する職員のうち、歯科医師の資格を有する者をもって充てる職にある者にあつては57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好である場合には1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に、それぞれ抑制する。

イ 昇格制度の改正

国に準じて、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減する。

ウ 改正の実施時期

平成25年4月1日（ただし、国における改正の実施状況を考慮する。）

(4) 給与構造改革における経過措置額等について

- ・本県の経過措置の対象者や経過措置額については、昇給、昇格等により減少してきているが、全職員においては50歳台を中心に16.4%の職員が経過措置額を受給している状況にある。本県の経過措置額の取扱いについては、他県の動向を注視し、国の廃止の時期や本県の実情を踏まえ、廃止に向けて引き続き検討を進めることとする。
- ・平成25年4月に、若年・中堅層（45歳未満）の職員を対象として、給与構造改革期間中に抑制された昇給を1号給回復する。

3 公務運営に関する課題

(1) 公務員倫理の徹底

任命権者においては、不祥事の再発防止と綱紀粛正に努め、職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する自覚と高い倫理観を持って行動することが必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、育児や介護を行う職員を支援するための休暇制度等の拡充を進めるとともに、制度活用を促進するため、周知や啓発に努めているが、男性職員の積極的な育児への参加を進めることが課題となっている。

今後、男性職員の育児休業等の取得を更に促進するために、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいくことが重要である。

イ 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、定時退庁日の徹底、時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進を図るなど、リフレッシュ運動に取り組んでいる。

特に、時間外勤務の縮減に向けて適正な業務配分に努め、職員一人一人も業務の効率化を念頭に置いたメリハリのある勤務を心がけるとともに、引き続き、年次休暇の計画的な取得促進のための取組を進めていく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

心の病が原因で長期の療養が必要となっている職員は依然として多い状況にある。個々の職員においては、メンタルヘルスについての理解を深めてセルフケアに努めるとともに、管理監督者においても、日頃から職員の心身の不調の早期発見・早期対応に努めることが重要である。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

知事部局等においては、これまでの人事評価システムの試行結果を踏まえ、本年10月より本格実施に移行し、人事評価結果を昇任や給与に反映させることとしている。引き続き、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

女性職員の比率は増加傾向にあるとともに、その職域拡大や登用が進み、現在、女性職員は県行政の各分野において重要な位置を占めつつある。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努め、女性の働きやすい職場環境づくりにも留意しながら、職域拡大や有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

ウ 有為な人材の確保への取組

複雑・高度化する県民ニーズに的確に対応していくためには、高い資質を有し使命感と責任感に

あふれる人材を確保することが重要である。本県においては、今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていく。

また、採用試験のあり方について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら引き続き研究・検討を進めていく。

(4) 高齢期の雇用問題への対応

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、国家公務員については、再任用を原則義務付けることにより雇用と年金の接続を図ることとされた。

地方公務員については国家公務員に準じる方向であることから、本県においても、国の動向に留意し、本県の実情を踏まえて新たな再任用に係る課題や環境整備等の検討を行い、定年退職者の雇用と年金の接続に適切に対応していく必要がある。

【参考】

行政職員の平均給与（平均年齢44.4歳、平均経験年数22.7年）

	減額措置前	減額措置後	差額
平均給与月額	386,885円	369,150円	△17,735円
平均年間給与	6,259,244円	6,046,427円	△212,817円

(注) 「減額措置前」は特例条例による減額措置がないものとした場合のもの、「減額措置後」は同措置による減額後のものである。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、地方公共団体の当局が適当な措置を執るよう措置の要求があった場合、同法第47条の規定に基づき、これを審査し、判定し、当委員会の権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告を行うものである。

平成23年度末における係属事案はなく、平成24年度に新たな措置要求はなかった。

(4) 不利益処分に関する不服申立ての状況

地方公務員法第49条から第51条までの規定に基づき、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員から不服申立てがあった場合、当委員会が必要な審査を行い、その結果に基づいて当該不利益処分を承認し、修正し、又は取り消し、及びこれに伴う必要な措置を行うことによって職員の身分保障を確保しようとするものであり、準司法的な手続きによる事後審査の制度である。

平成24年度における不服申立ての審査の状況は、次の表のとおりである。

(県関係)

事 案 名	請 求 事 項	受理年月日等	審査の状況
平成24年9月1日 付け再審	平成22年(不)第1号 事案の再審	H24. 9. 11 受理	H24. 11. 29決定 却下
平成25年(不) 第 1 号	分限免職処分取消請求	H25. 3. 1 受理	書面審理中

(受託市町村等関係)

事 案 名	請 求 事 項	受 理 年 月 日 等	審 査 の 状 況
平成24年（不） 第 1 号	懲戒免職処分取消請求	H24. 9. 5 受理	書面審理中

(人事課)