



山形県公報

平成28年9月30日(金)

号 外 (34)

目 次

公 告

○山形県人事行政の運営等の状況の公表…………… (人 事 課) … 1

公 告

山形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7月県条例第69号。以下「条例」という。）第4条の規定に基づき、平成27年度における人事行政の運営の状況の概要及び人事委員会の業務の状況を次のとおり公表する。

平成28年9月30日

山形県知事 吉 村 美 栄 子

1 条例第2条に基づく任命権者の報告の概要

(1) 職員の任免及び職員数の状況

県では、平成10年度からは「山形県行財政改革大綱」、平成17年度からは「やまがた集中改革プラン」、平成22年度からは「地域主権時代の県政運営指針（山形県行財政改革推進プラン）」、また平成25年度からは「山形県行財政改革推進プラン」に基づき、定員管理の適正化を進めている。

イ 職員数の状況

各年4月1日現在 (人)

(人)

区 分	平成26年度	平成27年度	増 減
知事部局	6,193	6,190	▲ 3
一般会計	4,106	4,082	▲ 24
企業特別会計	160	162	2
病院事業特別会計	1,927	1,946	19
議会事務局	30	30	
選挙管理委員会事務局	4	4	
監査委員事務局	16	16	
人事委員会事務局	16	16	
海区漁業調整委員会事務局	1	1	
警察本部	2,327	2,335	8
警察官	1,990	1,998	8
その他	337	337	
教育委員会	10,727	10,622	▲ 105
教育庁	264	273	9
小・中学校	7,006	6,902	▲ 104
特別支援学校	1,048	1,068	20
高等学校	2,409	2,379	▲ 30
合 計	19,314	19,214	▲ 100

(参考) 平成10年度	27年度－10年度
7,898	▲ 1,708
5,229	▲ 1,147
186	▲ 24
2,483	▲ 537
33	▲ 3
4	
16	
16	
2	▲ 1
2,247	88
1,867	131
380	▲ 43
12,482	▲ 1,860
338	▲ 65
8,331	▲ 1,429
786	282
3,027	▲ 648
22,698	▲ 3,484

(注) 1 企業管理者、病院事業管理者を除きます。

2 企業特別会計とは、企業局が所管する電気事業、工業用水道事業、公営企業資産運用事業、水道用水供給事業及び駐車場事業の各事業会計を合わせたものをいいます。

ロ 採用者数の状況 (人)

区 分	平成26年度	平成27年度	増 減
知事部局	265	252	▲ 13
一般会計	127	128	1
企業特別会計	1	8	7
病院事業特別会計	137	116	▲ 21
議会事務局			
選挙管理委員会事務局			
監査委員事務局			
人事委員会事務局		1	1
海区漁業調整委員会事務局			
警察本部	75	83	8
警察官	70	77	7
その他	5	6	1
教育委員会	212	214	2
教育庁	4	4	
小・中学校	135	151	16
特別支援学校	38	28	▲ 10
高等学校	35	31	▲ 4
合 計	552	550	▲ 2

(注) 再任用職員を除きます。

ハ 退職者数の状況 (人)

区 分	平成26年度	平成27年度	増 減
知事部局	220	221	1
一般会計	123	129	6
企業特別会計	2	5	3
病院事業特別会計	95	87	▲ 8
議会事務局	1	1	
選挙管理委員会事務局			
監査委員事務局	1		▲ 1
人事委員会事務局			
海区漁業調整委員会事務局			
警察本部	74	121	47
警察官	68	110	42
その他	6	11	5
教育委員会	358	422	64
教育庁	6	16	10
小・中学校	247	300	53
特別支援学校	32	42	10
高等学校	73	64	▲ 9
合 計	654	765	111

(注) 再任用職員を除きます。

ニ 再任用者数の状況

(人)

区 分	平成26年度		平成27年度	
	フルタイム	短時間	フルタイム	短時間
知事部局	79	21	70	28
一般会計	70	21	63	28
企業特別会計	2		2	
病院事業特別会計	7		5	
議会事務局				
選挙管理委員会事務局				
監査委員事務局	1			
人事委員会事務局				
海区漁業調整委員会事務局				
警察本部	18	2	21	2
警察官	16	2	18	2
その他	2		3	
教育委員会	110	16	119	24
教育庁	3	1	5	1
小・中学校	26	3	28	8
特別支援学校	12		12	
高等学校	69	12	74	15
合 計	208	39	210	54

(2) 職員の人事評価の状況

イ 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

(イ) 評価する事項

a 能力・姿勢評価

当該職位に求められる職務遂行能力等について、評価項目ごとに水準（着目点）を設定し、その度合いを評価する。

b 業績評価

被評価者が自らの担当する職務についてあらかじめ達成すべき目標を設定した後、評価者との期首面接を経て決定した目標について、その達成度を評価する。

(ロ) 評価期間

平成27年4月1日から平成28年3月31日まで（一般級職員及び技能労務職員にあっては、平成27年10月1日から平成28年3月31日まで）

(ハ) 人事評価の手続

a 面接

被評価者と評価者の間で平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に3回（一般級職員及び技能労務職員にあっては、平成27年10月1日から平成28年3月31日までの間に2回）実施する。

b 評価

被評価者が自己評価を行い、それを受けて評価者が評価を行う。なお、評価は評価基準に従い、5段階絶対評価により行う。

c 評価結果の開示

評価者は、面接において被評価者に評価結果を開示する。

d 苦情等への対応

人事評価の結果等に関する職員の苦情等に対応するため、苦情相談・再評価及び苦情処理の手続を設ける。

ロ 警察本部

(イ) 評価する事項

職員の勤務実績並びに職務に関連してみられた職員の性格、能力及び適性を評定する。

(ロ) 評価期間

平成27年1月1日から同年12月31日まで

(ハ) 人事評価の手續

a 面接

評定者は、被評定者の勤務成績を適正に評価するための実績等の確認等を目的として、面接を行う。

b 自己申告

報告書を用いて、評定期間中の実績等を申告し、評定者に報告書を提出することにより行う。

c 評定

評定者は、独立して、評定期間において把握した被評定者の職務遂行の状況等を踏まえ、勤務成績評定の評価項目について、独自に分析した上で絶対評価を行い、その結果を基礎として、総合評定を行う。

d 調整

調整者は、評定者の総合評定について、不均衡の有無の観点から審査を行い、調整を行う。

ハ 教育委員会

(イ) 教職員（県立学校の事務職員及び栄養職員を除く。）

a 評価する事項

(a) 能力・姿勢評価

当該職に求められる職務遂行能力等について、分野ごとに水準を設定し、その度合いを評価する。

(b) 業績評価

被評価者が自らの担当する職務についてあらかじめ達成すべき目標を設定し、その達成度を評価する。

b 評価期間

平成27年4月1日から平成28年3月31日まで

c 人事評価の手續

(a) 面談

被評価者と第一次評価者及び第二次評価者との間で行うものとし、期首、中間及び期末の面談をそれぞれ実施する。

(b) 評価

被評価者が自己評価を行い、それを受けて第一次評価者が評価した後、第二次評価者が評価を行う。評価は評価基準に従い、5段階絶対評価により行う。

(c) 評価結果の開示

評価者は、被評価者が資質向上を目指し客観的に自己を振り返る契機とするため、各評価シートの写しを被評価者に交付する方法により開示する。

(ロ) (イ)以外の職員

知事部局等の人事評価制度に準じて実施する。

(3) 職員の給与の状況

イ 人件費の決算額の状況（平成27年度）

(イ) 普通会計決算

歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	前年度の 人件費率
千円	千円	千円	%	%
568,706,578	4,747,908	157,114,070	27.6	27.1

(ロ) 企業特別会計決算

歳出額	
	うち人件費
千円	千円
9,463,995	1,594,005

(ハ) 病院事業特別会計決算

歳出額	
	うち人件費
千円	千円
39,845,093	21,495,928

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

ロ 職員給与費の状況（平成28年度当初予算）

(イ) 普通会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
16,824人 (54)	千円 73,250,138	千円 12,053,619	千円 27,156,545	千円 112,460,302	千円 6,685

(ロ) 企業特別会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
164人 (0)	千円 668,503	千円 171,251	千円 169,748	千円 1,009,502	千円 6,156

(ハ) 病院事業特別会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
1,987人 (0)	千円 8,446,933	千円 3,792,106	千円 3,208,302	千円 15,447,341	千円 7,774

- (注) 1 職員手当には、退職手当は含みません。
2 職員数（ ）内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

ハ 職員の平均給料・平均給与の月額及び平均年齢（平成27年4月1日現在）

区 分	給料月額	年 齢
	給与月額	
一 般 行 政 職	347,600円	44歳4月
	433,900円	
警 察 職	332,400円	40歳2月
	453,700円	
高 等 学 校 教 育 職	393,500円	45歳10月
	437,100円	
小 中 学 校 教 育 職	393,500円	47歳1月
	427,200円	
技 能 労 務 職	335,500円	47歳2月
	373,900円	

(注) 給与月額とは、給料月額に職員手当の月額を加えたものです。

ニ 職員の経験年数別・学歴別平均給料の月額（平成27年4月1日現在）

区 分		経験年数 10年	経験年数 20年	経験年数 25年	経験年数 30年
一 般 行 政 職	大 卒	270,300円	362,200円	390,300円	414,400円
	高 卒	228,000円	319,700円	365,100円	382,600円
警 察 職	大 卒	291,900円	390,400円	400,200円	414,200円
	高 卒	261,000円	345,100円	394,700円	409,500円
高等学校 教 育 職	大 卒	316,700円	404,700円	425,400円	440,300円
	高 卒	－円	－円	374,700円	－円
小中学校 教 育 職	大 卒	314,100円	396,100円	416,100円	427,600円
技 能 労 務 職	高 卒	－円	318,300円	336,000円	345,100円

(注) 経験年数とは、卒業後直ちに採用されて引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいいます。

ホ 一般行政職の級別職員数（平成27年4月1日現在）

区分(注1)	標準的な職務内容(注2)	職員数	構成比	1年前の構成比	5年前の構成比
1 級	主事・技師	387人	9.9%	9.2%	8.0%
2 級	主事・技師	242人	6.2%	8.0%	7.5%
3 級	係長	546人	13.9%	13.1%	18.2%
4 級	業務名を冠する主査	1,104人	28.2%	28.2%	23.4%
5 級	課長補佐	1,145人	29.2%	29.0%	26.6%
6 級	課長	291人	7.4%	7.2%	11.4%
7 級	主管課長	131人	3.3%	3.3%	3.1%
8 級	部次長	58人	1.5%	1.5%	1.4%
9 級	部長	17人	0.4%	0.4%	0.4%
計		3,921人	100.0%	100.0%	100.0%

(注) 1 級区分は、山形県の給与条例によるものです。

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務です。

ヘ 職員の初任給の状況（平成27年4月1日現在）

区 分		県 職 員	国家公務員
一 般 行 政 職	大 卒	178,400円	総合職 181,200円 一般職 174,200円
	高 卒	145,500円	142,100円
警 察 職	大 卒	204,300円	202,300円
	高 卒	164,200円	163,800円
高等学校 教 育 職	大 卒	199,800円	－
	高 卒	154,500円	－
小中学校 教 育 職	大 卒	199,800円	－
	高 卒	154,500円	－

ト 昇給の状況

(イ) 普通会計

区 分		合 計	一般行政職	警察職	高等学校 教 育 職	小中学校 教 育 職	技能労務職
平成27年度	職員数 (A)	15,526人	4,125人	1,984人	2,700人	6,193人	524人
	昇給した職員数 (B)	12,583人	3,622人	1,605人	2,196人	4,725人	435人
	比率 (B/A)	81.0%	87.8%	80.9%	81.3%	76.3%	83.0%
平成26年度	職員数 (A)	15,663人	4,150人	1,979人	2,717人	6,282人	535人
	昇給した職員数 (B)	12,428人	3,173人	1,594人	2,235人	4,969人	457人
	比率 (B/A)	79.3%	76.5%	80.5%	82.3%	79.1%	85.4%

(ロ) 企業特別会計

区 分		合 計	一般行政職	技能労務職
平成27年度	職員数 (A)	163人	151人	12人
	昇給した職員数 (B)	152人	141人	11人
	比率 (B/A)	93.3%	93.4%	91.7%
平成26年度	職員数 (A)	159人	147人	12人
	昇給した職員数 (B)	136人	125人	11人
	比率 (B/A)	85.5%	85.0%	91.7%

(ハ) 病院事業特別会計

区 分		合 計	一般行政職	医療職(1) (注1)	医療職(2) (注2)	医療職(3) (注3)	技能労務職
平成27年度	職員数 (A)	1,908人	135人	187人	237人	1,253人	96人
	昇給した職員数 (B)	1,668人	124人	164人	192人	1,108人	80人
	比率 (B/A)	87.4%	91.9%	87.7%	81.0%	88.4%	83.3%
平成26年度	職員数 (A)	1,899人	132人	193人	219人	1,255人	101人
	昇給した職員数 (B)	1,677人	117人	164人	174人	1,138人	84人
	比率 (B/A)	88.3%	88.6%	85.0%	79.5%	90.7%	83.2%

(注) 1 医療職(1)とは、医師及び歯科医師をいいます。

2 医療職(2)とは、薬剤師や診療放射線技師などの医療技術者をいいます。

3 医療職(3)とは、助産師や看護師などをいいます。

チ 時間外勤務手当の状況

(イ) 普通会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
平成27年度	3,800,065千円	557千円
平成26年度	4,019,556千円	585千円

(ロ) 企業特別会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
平成27年度	63,378千円	414千円
平成26年度	62,814千円	416千円

(ハ) 病院事業特別会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
平成27年度	1,621,535千円	853千円
平成26年度	1,583,822千円	838千円

リ 期末・勤勉手当の支給割合（平成27年度）

区 分	6月期	12月期	計
期末手当	1.20月分 (0.65月分)	1.35月分 (0.75月分)	2.55月分 (1.40月分)
	0.70月分 (0.35月分)	0.85月分 (0.40月分)	1.55月分 (0.75月分)
計	1.90月分 (1.00月分)	2.20月分 (1.15月分)	4.10月分 (2.15月分)
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 有		

(注) 1 ()内は、再任用職員の支給割合です。

2 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。

ヌ 地域手当の状況（平成27年4月1日現在）

支給対象地域等	支給対象職員数	支給率	国の支給率
東京都特別区	18人	18%	18%
大阪府大阪市	4人	15%	15%
東京都府中市	1人	13%	13%
神奈川県横浜市	1人	13%	13%
愛知県名古屋市	3人	13%	13%
宮城県仙台市	11人	6%	6%
三重県津市	1人	6%	6%
医 師	248人	15%	15%
支給対象職員1人当たりの平均支給年額	平成27年度普通会計決算 平成27年度病院事業特別会計決算		663,511円 927,739円

(注) 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。

ル 扶養手当、住居手当、通勤手当の状況（平成27年4月1日現在）

区分	県 職 員	国 家 公 務 員
扶養手当	配偶者13,000円、扶養親族たる子・父母等6,500円（職員に配偶者がいない場合、うち1人のみ11,000円） 扶養親族たる子のうち満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子につき5,000円加算	配偶者13,000円、扶養親族たる子・父母等6,500円（職員に配偶者がいない場合、うち1人のみ11,000円） 扶養親族たる子のうち満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子につき5,000円加算
住居手当	借家 限度額 27,000円 単身赴任手当受給職員で配偶者が借家に居住する場合 上記の額の2分の1	借家 限度額 27,000円 単身赴任手当受給職員で配偶者が借家に居住する場合 上記の額の2分の1
通勤手当	交通機関利用 限度額 55,000円 交通用具使用 限度額 53,000円	交通機関利用 限度額 55,000円 交通用具使用 限度額 24,500円

(注) 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。

ヲ 特殊勤務手当の状況（平成27年4月1日現在）

(イ) 普通会計

職員全体に占める手当支給職員の割合		34.8%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（平成27年度決算）		158,369円
手当の種類（手当数）		30
代表的な手当の名称	支給額の多い手当	1 特殊業務に従事する教育職員の特殊勤務手当 2 警察職員の特殊勤務手当 3 教育業務に関する連絡指導に従事する教育職員の特殊勤務手当 4 職業訓練業務に従事する職員の特殊勤務手当 5 多学年学級を担当する教育職員の特殊勤務手当
	支給職員数の多い手当	1 特殊業務に従事する教育職員の特殊勤務手当 2 警察職員の特殊勤務手当 3 教育業務に関する連絡指導に従事する教育職員の特殊勤務手当 4 多学年学級を担当する教育職員の特殊勤務手当 5 県税に関する業務に従事する職員の特殊勤務手当

(注) 代表的な手当の名称は、各々の区分ごとに上位5つを記載したものです。

(ロ) 企業特別会計

職員全体に占める手当支給職員の割合		58.9%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（平成27年度決算）		35,510円
手当の種類（手当数）		2
手当の名称	危険作業手当 用地等交渉業務手当	

(ハ) 病院事業特別会計の状況

職員全体に占める手当支給職員の割合		58.0%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（平成27年度決算）		242,093円
手当の種類（手当数）		7
手当の名称	防疫作業手当 夜間看護業務手当 緊急呼出救急業務等手当 放射線照射作業手当 汚物等処理作業手当 分べん介助・診療応援手当 回転翼航空機搭乗手当	

ワ 退職手当の状況（平成27年4月1日現在）

区 分		県 職 員		国 家 公 務 員	
		自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
支給率	勤続20年	20.445月分	25.55625月分	20.445月分	25.55625月分
	勤続25年	29.145月分	34.5825月分	29.145月分	34.5825月分
	勤続35年	41.325月分	49.59月分	41.325月分	49.59月分
	最高限度額（注1）	49.59月分	49.59月分	49.59月分	49.59月分
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 （2～45%加算）	
1人当たり平均支給額 （注2）		（一般職員） 19,768千円	（全 体） 21,047千円		

- （注） 1 国の職員と同様の制度となっています。
 2 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成26年度に退職した職員に支給された平均額です。
 なお、一般職員とは、全職種に係る職員から警察職及び教育職を除いた職員です。

カ 職員の給与の水準

行政職給料表適用者に係るラスパイレス指数の推移

平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
100.1	100.0	108.7 (100.5)	108.8 (100.5)	100.6	100.8

- （注） 1 ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数をいいます。
 2 平成24、25年度（ ）内は、国家公務員の時限的な（2年間）給与改定特例法による措置がないとした場合の値です。

ヨ 特別職の報酬等の状況

(イ) 給料月額等（平成27年4月1日現在）

区 分		給料月額等	
		減 額 前	減 額 後
給 料	知事	1,212,000円	909,000円
	副知事	933,000円	788,400円
	企業管理者	699,000円	641,400円
	病院事業管理者	783,000円	718,500円
	代表監査委員	606,000円	556,100円
議 員 報 酬	議長	867,000円	－円
	副議長	774,000円	－円
	議員	746,000円	－円

(ロ) 期末手当の支給割合（平成27年度）

区 分		年間支給割合	
期 末 手 当	知事	6月期	1.45月分
	副知事		
	企業管理者		
	病院事業管理者	12月期	1.65月分
	代表監査委員	計	3.10月分
	議長	6月期	1.45月分
	副議長		
議員			
		12月期	1.65月分
		計	3.10月分

- （注） 期末手当の額は、受けるべき給料月額等に100分の45の割合を乗じて得た額を当該給料月額等に加算した額に支給割合を乗じた額です。

(参考) 特例条例による給与等削減の取組状況

県では「特例条例（知事等及び職員の給与の特例に関する条例）」に基づき、特別職及び一般職の給与等の削減措置を講じています。

この条例による削減は平成14年4月から実施しており、知事等及び一般職について平成29年3月31日まで実施することとしています（議員については、平成18年3月31日で終了）。

なお、平成25年9月から平成26年3月までは、「臨時特例条例（知事等及び職員等の給与の臨時特例に関する条例）」に基づき、特別職及び一般職の給与の削減措置を講じました。

具体的な給与等の削減率は次のとおりです。

給与等の削減率

区 分		削 減 率							
		平成14年 4月から	平成17年 4月から	平成18年 4月から	平成20年 4月から	平成21年 12月から	平成22年 12月から	平成25年 9月から 平成26年 3月まで	平成26年 4月から
議員 報酬	議 長	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左
	副議長	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左
	議 員	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左
知事等 の給料	知 事	▲ 15%	▲ 20%	同 左	▲ 22%	▲ 23%	▲ 25%	▲ 30%	▲ 25%
	副知事	▲ 8%	▲10.5%	同 左	▲12.5%	▲13.5%	▲15.5%	▲ 20%	▲15.5%
	企業管理者	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%
	病院事業管理者	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%
	代表監査委員	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%
教育長 の給料	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%	
一般職 の給与	管理職手当	▲ 10%	▲ 13%	同 左	▲ 18%	同 左	同 左	▲ 10%	▲ 18%
	給料月額（平均）	—	—	—	—	—	—	▲ 7.2%	—

(4) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

イ 職員の休日

(イ) 国民の祝日に関する法律に規定する休日

(ロ) 1月1日から同月3日まで及び12月29日から同月31日までの日（(イ)の日を除く。）

ロ 職員の勤務時間

1週間当たりの勤務時間 38時間45分

1日の勤務時間（交代制勤務以外の職員の場合） 午前8時30分から午後5時15分まで

ハ 職員の休暇制度

区 分	要 件 及 び 日 数
年次有給休暇	一の年につき20日（20日を上限に残日数を翌年に繰越し可）
結核要療養休暇	健康診断の結果、結核の判定を受け、療養を要する場合：1年以内
忌引休暇	配偶者、子、父母等の親族関係に応じて定める10日以内の期間 例) 配偶者：10日、子：5日、父母：7日
産前産後休暇	産前休暇：出産予定日から前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の期間 産後休暇：出産の日の翌日から8週間以内の期間
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子職員：3日以内は有給

特別休暇	災害等	風水震災火災その他の非常災害による交通遮断の場合：その事由の発生している期間
		風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊の場合：必要と認められる期間
		交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合：その事由の発生している期間
		異常な自然現象による職員の身体への危害を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合：必要と認められる期間
	負傷・疾病等	負傷又は疾病の場合：90日以内の期間
		高血圧症、動脈硬化性心臓病、悪性新生物による疾病及びその他の慢性疾患並びに精神及び神経に係る疾病の場合：180日以内の期間
		負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び特別休暇を与えられた者が休暇後、なお健康上普通勤務が困難な場合：60日間の期間内において、1日の勤務時間のうちの一部の時間
		負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び特別休暇を与えられた者が休暇後、医師が定期的に通院検診を要すると認める場合：1年以内の期間において1月につき1日以内
		感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく健康診断、就業制限又は交通の制限若しくは遮断のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合：その事由の発生している期間
	妊娠・出産等	妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合：妊娠週に応じて4週間・2週間・1週間に1回、産後1年までは1回、それぞれ4時間以内
		妊娠中の職員の通勤に利用する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る場合：1日につき1時間以内
		妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合で、当該職員が適宜休息し、又は補食することが必要なとき：必要と認められる期間
		妻が出産する場合：出産予定日の1週間前の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間内において3日以内
	育児等	妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）前日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの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場合：当該期間内において5日以内
		職員が生後3年に達しない子を育てる場合：1日2回、1日を通じて90分以内で必要と認められる期間
		中学校就学の始期に達するまで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、①子の看護を行う場合：5日以内、②子に母子保健法に基づく健康診査又は予防接種法に基づく予防接種を受けさせる場合：必要と認められる期間
	家族看護等	負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある要介護者その他人事委員会が定める家族の世話のため勤務をしないことが相当であると認められる場合、①要介護者の世話を行う場合：5日以内、②人事委員会が定める家族の世話を行う場合：5日以内
	冠婚葬祭	婚姻した場合：7日以内
		父母、配偶者及び子の祭日の場合：1日
	その他	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所その他の官公署等へ出頭する場合：必要と認められる期間
職員が骨髄移植のため、登録の申出、骨髄移植のための骨髄液の提供等をする場合で、それに伴う検査等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき：必要と認められる期間		
職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（①相当規模の災害による被災者を支援する活動、②社会福祉施設等における活動、③常態として日常生活を営むのに支障がある者を支援する活動）を行う場合：5日以内		
職員が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勤務しないことが相当であると認められる場合：7月から9月までの期間内において原則として連続する6日以内の期間		

	職員としての勤続期間等を考慮して人事委員会が定める職員が心身の活力の維持及び増進を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合：原則として連続する5日以内の期間
介護休暇	配偶者、父母、子等で負傷、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のあるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合：連続する6月以内の期間内において必要と認められる期間（無給）

(5) 職員の休業の状況

イ 職員の休業制度の概要

(イ) 育児休業等制度

地方公務員の育児休業等に関する法律及び山形県職員等の育児休業等に関する条例に基づき、職員は育児のため休業することができる。

a 育児休業

(a) 職員は、子が3歳に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育に専念するため休業することができる。

(b) 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

b 部分休業

(a) 職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育を行うため1日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勤務しないことができる。

(b) 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与を減額する。

c 育児短時間勤務

(a) 職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育を行うため、常時勤務を要する職を占めたまま、短時間勤務をすることができる。

(b) 育児短時間勤務をしている期間については、勤務時間に応じた給与を支給する。

(ロ) 修学部分休業制度

地方公務員法第26条の2及び山形県職員等の修学部分休業に関する条例に基づき、職員は大学その他の教育施設で修学するため休業することができる。

a 職員は、任命権者の承認を受けて、1週間を通じて19時間20分を超えない範囲内で、修学のため必要とされる時間について休業することができる。

b 修学部分休業制度を利用して修学できる教育施設は、大学、高等専門学校、専修学校、各種学校等とされている。

c 職員が修学部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与を減額する。

(ハ) 自己啓発等休業制度

地方公務員法第26条の5及び山形県職員等の自己啓発等休業に関する条例に基づき、職員は大学等課程の履修又は国際貢献活動のため休業することができる。

a 職員は、任命権者の承認を受けて、大学等課程の履修のための休業にあつては2年間、国際貢献活動のための休業にあつては3年間休業することができる。

b 自己啓発等休業制度を利用して履修できる大学等課程は、大学（当該大学に置かれる専攻科、大学院を含む。）、大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設及びこれらに相当する外国の大学の課程とされている。

c 自己啓発等休業制度を利用して活動できる国際貢献活動は、独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（国内における訓練その他の準備行為を含む。）、その他人事委員会規則で定めるものとされている。

d 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(ニ) 配偶者同行休業制度

地方公務員法第26条の6及び山形県職員等の配偶者同行休業に関する条例に基づき、職員は外国に滞在する配偶者と生活を共にするため休業することができる。

- a 職員は、任命権者の承認を受けて、3年間休業することができる。
- b 配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由は、外国での勤務、事業を営むことその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの、学校教育法に基づく大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学、その他人事委員会規則で定めるものとされている。
- c 配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

ロ 休業の取得者数（平成27年度）

（人）

区分	育児休業			修学部分 休業	自己啓発 等休業	配偶者 同行休業	計
	育児休業	部分休業	育児短時 間勤務				
知事部局	92	4	2		1		99
企業局	1						1
病院事業局	131	2	16		1		150
議会事務局							
選挙管理委員会事務局							
監査委員事務局							
人事委員会事務局	1						1
海区漁業調整委員会事務局							
警察本部	33	5					38
教育委員会	244	2	10		1	1	258
計	502	13	28		3	1	547

- (注) 1 平成26年度以前から引き続き取得している者も含まれます。
- 2 同一の者が複数回にわたって取得した場合は、その数を重複して計上しています。

(6) 職員の分限及び懲戒処分の状況

イ 分限処分の状況（平成27年度）

（人）

区分	処分内容の別	免職	休職	降任	降給	計
知事部局			39			39
企業局						
病院事業局			18			18
議会事務局						
選挙管理委員会事務局						
監査委員事務局						
人事委員会事務局						
海区漁業調整委員会事務局						
警察本部			11			11
教育委員会			135			135
計			203			203

- (注) 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

ロ 懲戒処分状況（平成27年度）

(人)

区分	処分内容の別	免職	停職	減給	戒告	計
知事部局		1	2	2	7	12
企業局						
病院事業局					4	4
議会事務局						
選挙管理委員会事務局						
監査委員事務局						
人事委員会事務局						
海区漁業調整委員会事務局						
警察本部						
教育委員会		2	2	9	15	28
計		3	4	11	26	44

(注) 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

(7) 職員の服務の状況

イ 職務専念義務の免除

職員には、地方公務員法第35条により、職務に専念する義務が課されている。

「法律又は条例に特別の定がある場合」として、職務専念義務が免除される場合には、次のような場合がある。

- 研修を受ける場合
- 職員が選挙権その他の公民としての権利を行使する場合
- 他の自治体や学校から委嘱を受け、講演又は講義を行う場合
- 国や他の自治体が主催する職務上の教養を目的とする講習会、講演会に参加する場合
- 職員が任命権者から不利益処分を受けた場合において、人事委員会に対し地方公務員法第49条の2に基づき不服申立て等をする場合

ロ 営利企業従事の許可

職員は、地方公務員法第38条により、営利企業の役員等の就任及び報酬を得て事業に従事することについては許可を要し、原則として禁止されている。

(イ) 許可の基準

次の全てを満たす場合は、職員の営利企業従事を許可することができる。

- a 職務の遂行に支障を及ぼすおそれがないこと。
- b 職員が勤務する機関又は職員が占めている職と、兼ねようとする地位又は従事しようとする事業若しくは事務との間に特別な利害関係や利害関係が発生するおそれがないこと。
- c 当該営利企業への従事が地方公務員法の精神に反しないと認められること。

(ロ) 現状

営利企業従事が許可される場合の代表的な例として以下のものがある。

- 部局長等が、第三セクターの非常勤取締役は無報酬で就任する場合
- 県立病院の医師が赤十字血液センターが行う献血の検診医の業務に従事する場合
- 職業訓練校の教官が各種技能検定試験の検定員の業務に従事する場合

(8) 職員の退職管理の状況

イ 退職管理制度の概要

(イ) 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制

地方公務員法第38条の2により、離職して営利企業等に再就職した職員は、離職前5年間に在職した執行機関の組織等の職員に対して、当該営利企業等又はその子法人と県との間の契約等事務であって離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼すること（働きかけ）が禁止されている。

ただし、以下のような場合等は、働きかけの規制の適用から除外される。

- 行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査、検定等を遂行するために必要な場合
- 法令、県等との契約、行政処分に基づく権利の行使又は義務の履行の場合
- 法令に基づく申請・届出を行う場合
- 一般競争入札等による契約を締結するために必要な場合

また、在職中に就いていたポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や規制される期間は異なる。

(ロ) 再就職情報の届出

山形県職員の退職管理に関する条例により、管理又は監督の地位にある職員の職として人事委員会規則で定めるものに就いている職員であった者は、離職後2年間に再就職した場合には、再就職情報を任命権者に届け出る必要がある。

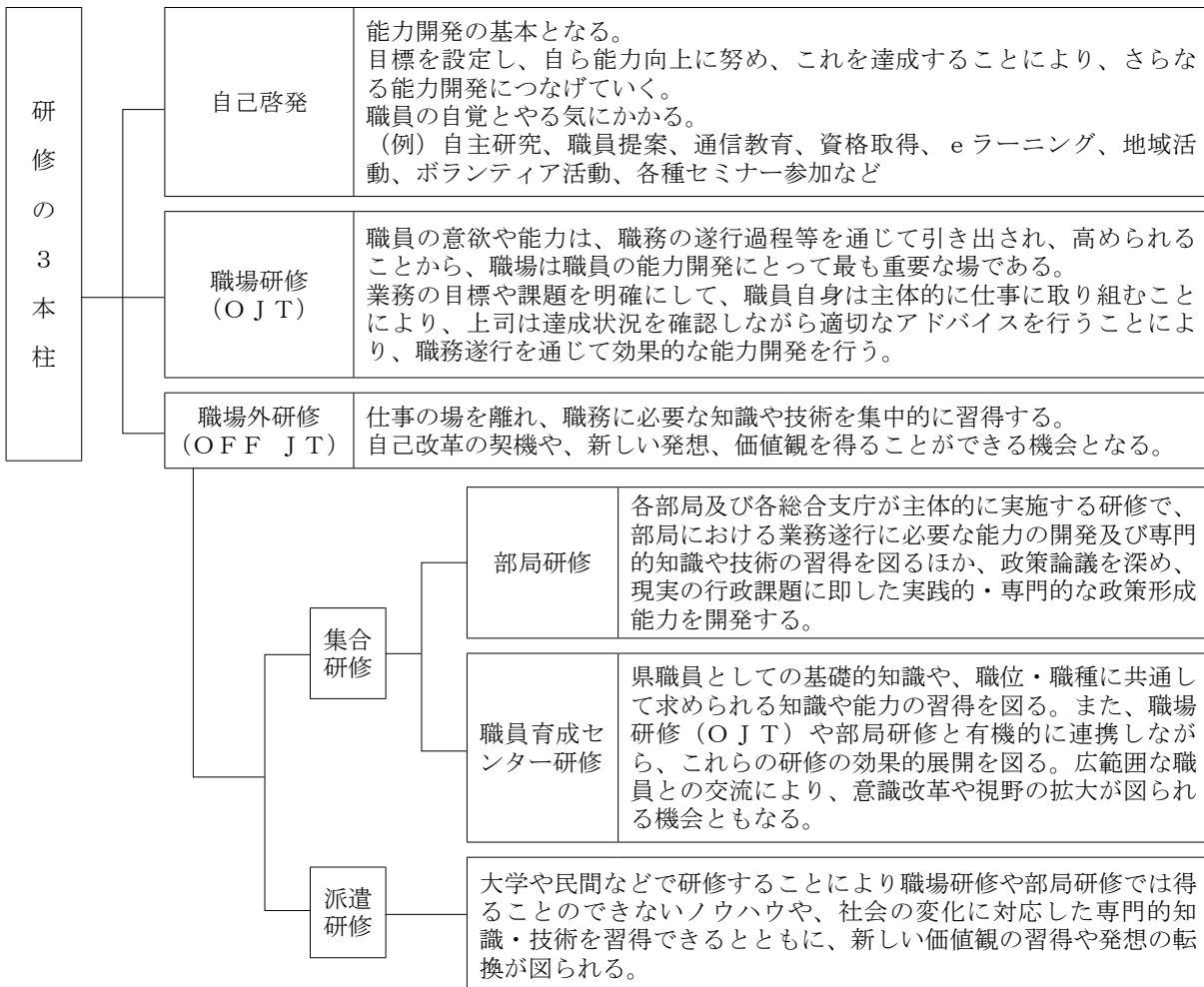
(ハ) 施行日

(イ)及び(ロ)は、平成28年4月1日から施行されている。

(9) 職員の研修の状況

イ 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

(イ) 研修体系



- a 職員育成センター研修の体系
 - ・基本研修（各階層ごとに行う必須の研修）

研 修 名		対 象 者	研 修 目 的
新規採用職員研修（一般職・前期） （看護職）		新規採用職員	県職員としての基本的な心構え・基礎的知識を身に付ける。（前期）（看護職） 実地研修により県職員としての使命感と責任感を高める。（前期） 採用後半年間の実務経験を踏まえ、基礎的な業務遂行能力を高める。（後期）
新規採用職員研修（一般職・後期）			
係長級研修		係長級昇任者	係長級に求められる幅広い視野やリーダーシップの基礎、政策形成能力を身に付ける。
主査級研修		主査級昇任者	メンバーの指導・育成の手法及び施策の目的と内容を明確に伝える能力を身に付ける。
課長補佐級研修		課長補佐級昇任者	組織目標の達成に向けた業務の管理及び職員の管理などの能力を身に付ける。
課長級研修		課長級昇任者	組織目標の達成に向けた組織管理能力及び人材育成能力を身に付ける。
現業職	現業職員研修	技能労務職員	県民視点に立って意欲的かつ効率的に仕事を進める手法を身に付ける。
	現業（主任技能員）職員研修	主任技能員	メンバーとの信頼関係の構築や指導的な役割を果たすために必要な能力を身に付ける。

- ・能力開発研修（職位に応じた応用的な能力について選択して履修する研修）

コース名	主 な 講 座 名
若手職員の基礎力向上コース（6講座）	「政策形成能力向上研修」、「基礎能力開発研修」、「おもてなし体験実習」等
中堅職員の能力向上コース（11講座）	「政策アイデア力向上講座」、「地域との連携・協働講座」、「民間体験実習」、「交渉・折衝講座」等
リーダー養成コース（3講座）	「コーチング講座」、「ファシリテーター養成講座」、「戦略的メディア活用講座」

- ・特別研修（時宜に応じたテーマを設定し履修する研修）
 - 「官民共同ワークショップ」や「トップセミナー」等7講座開講

(ロ) 研修の内容と実績（主なもの）

- a 基本研修

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
新規採用職員研修 （一般職・前期）	県職員としての基本的な心構え・基礎的知識を身に付ける。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> * 基本的な心構え <ul style="list-style-type: none"> ・ 服務と倫理 ・ 接遇 * 基礎的知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県の組織 ・ 文書事務、法制執務 ・ 広報・広聴 * 知事講話 	155名

新規採用職員研修 (一般職・前期 実地研修)	東日本大震災被災地における震災時の状況や復興に向けた取組みを肌で感じ、「住民視点」「現場主義」の意識を高めるとともに、公務員としての責任感と使命感を高め、今後の県政に臨むための資質向上を図る。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> *実地研修 <ul style="list-style-type: none"> ・被災地復興現場研修 ・講話 ・個人ワーク ・グループワーク 	155名
新規採用職員研修 (一般職・後期)	県職員として必要な基礎的知識を習得するとともに、採用後半年間の実務経験を踏まえ、自らの仕事の進め方や職場を中心としたコミュニケーションのあり方を考えることで、基礎的な業務遂行能力を高める。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> *基礎的知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・情報公開と個人情報保護 ・行政手続制度 ・地方自治制度 ・財政状況 ・行財政改革推進プラン *基礎的業務遂行能力の取得 <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション演習 ・先輩職員との懇談 	162名
係長級研修	役付職員としての立場・役割を理解し、求められる幅広い視野や組織を動かす効果的なリーダーシップの基礎、政策形成能力を身に付けるとともに、職業人生の一つの節目を迎えるこの時期に、これまで形成した能力や価値観を振り返り、自己効力を高め、将来に向けた自律的な行動をデザインする。	係長級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *係長級職員の役割 <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント演習 *業務遂行能力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・施策形成 *将来に向けた行動のデザイン <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン 	60名
主査級研修	業務遂行の中核としての立場・役割を理解し、業務目標の共有化やその実現に必要な進捗管理、メンバーの指導・育成の手法を学ぶとともに、自分の主張を明確にし論拠を組み立てるための論理的思考を学び、相手に分かりやすく伝える説明能力を身に付ける。	主査級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *主査級の立場役割 <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント演習 ・メンタルヘルス *県民へ施策の目的内容を伝える能力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・説明力向上 	199名
課長補佐級研修	管理者の補佐としての立場・役割を理解し、組織目標の達成に向けた業務の管理及び職員の管理など、組織力を高めるために必要な能力を身に付ける。	課長補佐級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *管理者の補佐としての立場役割 <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント演習 *県の事業・施策の円滑な執行 <ul style="list-style-type: none"> ・議会運営 ・メディア対応 	142名
課長級研修	管理者としての立場・役割を理解し、危機管理及び県民との連携・協働力の向上を図るとともに、組織目標の達成に向けた組織管理能力及び人材育成能力を身に付ける。	課長級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *管理者としての役割 <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント演習 ・危機管理 *県民との連携・協働力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・地域との連携・協働 *知事講話 	103名

b 能力開発研修

研 修 名	研 修 の 目 的	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
地域との連携・協働講座◇	住民、企業、NPOなどと行政との連携・協働の仕方を考え、その実践に向けた手法を学ぶことにより、地域における多様な主体とともに将来的な視野に立って地域課題を解決していく能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎講義 ・ 連携・協働の基本 * 演習及びグループワーク ・ 連携・協働の実践に向けた検討 ・ 将来的な地域課題解決のための連携・協働 	県 24名 市町村 16名 合計 40名
政策アイデア力向上講座◇	県民の多様かつ高度なニーズに責任感とスピード感、柔軟性を持って対応するため、現状分析や課題の形成、政策形成までのプロセスを学ぶとともに、創意工夫やアイデアを生み出す、ゼロベースからの発想と柔軟な思考で政策形成する能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎講義 ・ 政策とは何か * グループワーク ・ 政策立案の実践、発表 	県 14名 市町村 9名 合計 23名
民間体験実習	企業活動の現場を体験することにより、県民視点に立ったものの見方・考え方を学ぶとともに、現場における対応力を養う。	<ul style="list-style-type: none"> * 企業活動現場における体験実習 	19名
交渉・折衝講座	自治体職員が交渉を進める上での基本や、円滑に同意を得るために必要な技法を学ぶことを通じ、交渉における総合的な業務遂行力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎講義 ・ 自治体職員のための交渉・折衝の心構え ・ 折衝と人間関係 ・ 効果的な折衝のモデルフロー * 演習及びグループワーク ・ 折衝力をパワーアップするために 	25名

c 特別研修

研 修 名	研 修 の 目 的	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
官民共同ワークショップ◆	今後山形が持続的に発展していく道筋を市町村や民間企業・民間団体の方々と議論し、多様な視点・考え方を学び、互いに触発されることにより、人的ネットワークの形成を図るとともに、行政と民間が協働して地域課題の解決に取り組む意識と能力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎講義 * グループ研究 * 発表等 	県 5名 市町村 4名 民間 5名 合計 14名
トップセミナー	時宜に応じた有識者の経験や考え方を学び、行政施策の推進者として県勢発展のために必要な先見性や大局観を養う。	<ul style="list-style-type: none"> * 講話 * 意見交換 	48名

(注) 1 ◇印は市町村職員と合同

2 ◆印は民間企業等社員及び市町村職員と合同

ロ 警察本部

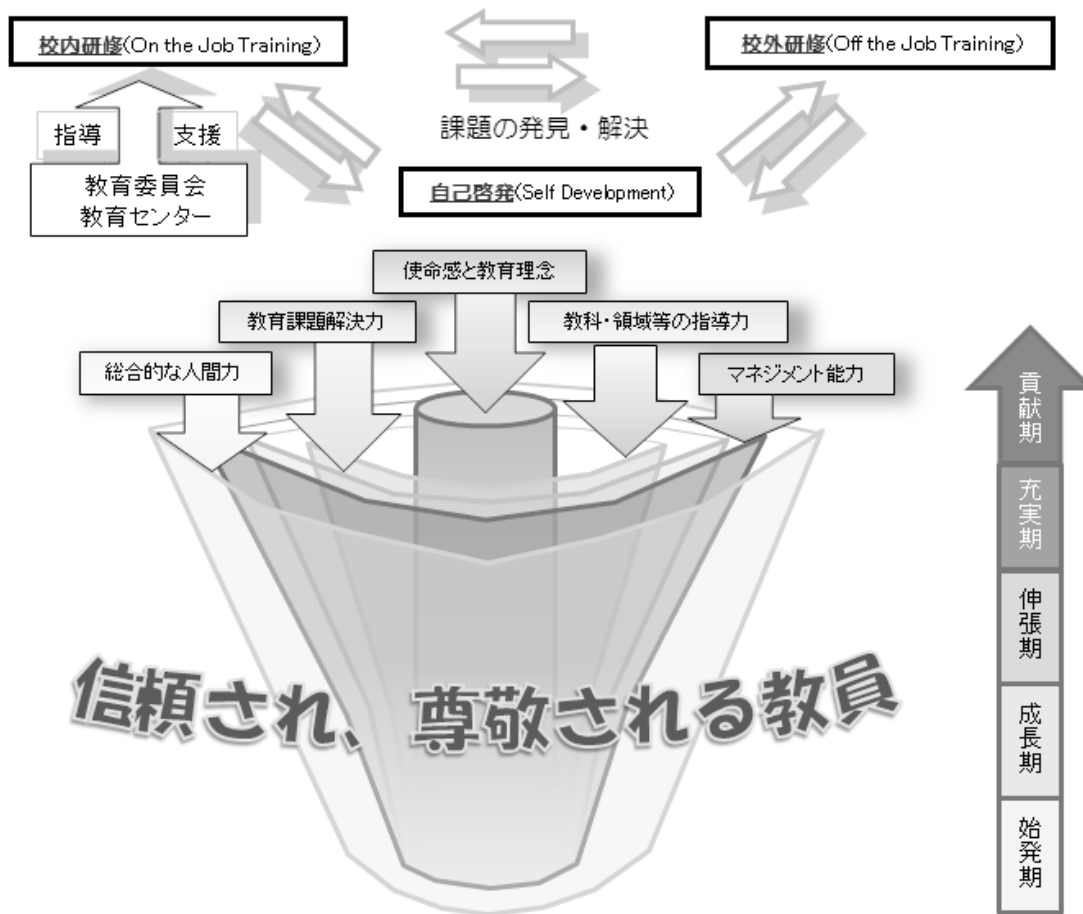
研修の内容と実績（主なもの）

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
採用時教養 (警察官)	警察官としての職責を自覚させ、使命感を培い、良識と豊かな人間性を醸成させるとともに、地域警察官に必要な基礎的知識、技能の確実な修得及び体力・気力の錬成を図り、もって適正に職務を遂行し得る警察官を育成する。	新たに採用された巡査	<ul style="list-style-type: none"> *初任教養 職務倫理、法学、基本実務、体育・術科等 *職場実習 地域勤務の基本と基本的捜査実務能力を修得 *初任補修教養 初任教養を総合的に発展進化した教授内容 *実戦実習 独力による勤務を行い本格的な実務能力を修得 	71名
採用時教養 (一般職員)	警察職員としての職責を自覚させ、使命感を培い、良識と豊かな人間性を醸成させるとともに、その職務の遂行に必要な基礎的な知識、技能を習得させる。	新たに採用された職員	職務倫理 法学 基本実務 専門実務 体育・術科 等	6名
昇任時教養	上位階級者としての意識付けを行うとともに、それぞれの職責を果たす上で必要不可欠な知識、技能を修得させる。	警部補又は巡査部長に昇任し、又は昇任が予定されている者	職務倫理 法学 基本実務 管理 専門実務 体育・術科 等	21名
部門別任用時教養	専務員としての職責を自覚させ、その職務の遂行に必要な基礎的知識、技能を修得させる。	生活安全、刑事、交通及び警備の各部門に新たに任用する警察官	職務倫理 基本実務 専門実務 体育・術科 等	49名
各種専科教養	特定の分野に関する専門的な知識、技能を修得させる。	特定の各分野を担当する警察官又は一般職員	職務倫理 専門実務	272名

(注) その他、警察大学校、管区警察学校等においても昇任時教養研修をはじめ、より専門的な専科教養研修、語学教養等職務執行に必要な各種教養研修が行われています。

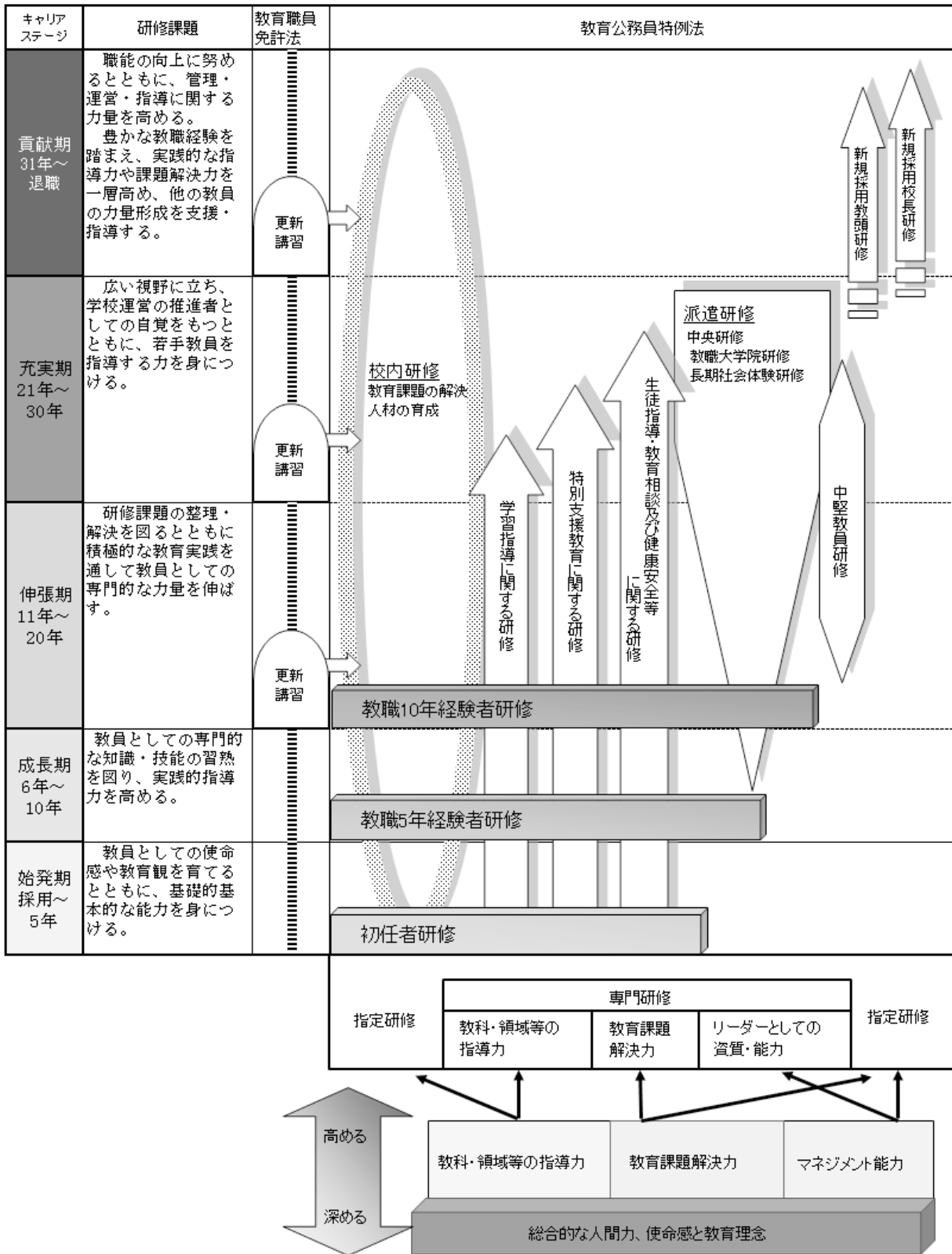
ハ 教育委員会
(イ) 研修体系

山形県教員研修体系図 I 【平成27年度版】



研修でつくる力	始発期・成長期	伸張期	充実期	貢献期
総合的な人間力	年齢にふさわしい社会力	信念・理念	豊かな人間性・教養	
	コミュニケーション力	幅広い識見	学び続ける姿勢	
マネジメント能力	集団指導力	学年運営力	経営参画意識	法的理解力
	学級経営力	企画力	連絡調整力	職員指導力
教育課題解決力	ICT活用能力・情報モラル		リーガルマインド	
	著作権の知識	指導の積極的な改善	総合的対応力	
	特別支援教育の理解	教育相談力		
教科・領域等の指導力	基礎的授業力	専門性の構築	指導力の還元	
	幼児児童生徒理解力	専門教科の指導力強化	後輩への指導助言力	
使命感・教育理念	教育への情熱・指導力の向上心		教育への造詣	経営理念
	幼児児童生徒への愛情と責任感、公務員としての自覚			経営哲学

山形県教員研修体系図 II 【平成27年度版】



(甲) 研修の内容と実績（主なもの）

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
初任者研修 (小・中、特、高校)	実践的指導力と使命感を養うとともに、総合的な人間力を高める。	新採教員	* 学び続ける教師 * 教科指導、領域指導等	179名
教職5年経験者研修(小・中、特、高校)	教員として必要な使命感と教育観の深化を図るとともに専門的な知識と技能を高め、教員としての資質と実践的指導力の向上を図る。	教諭としての在職期間が5年を経過した教員	* これからの教師に求められる新しい指導力 * 教科指導、領域指導等	157名
教職10年経験者研修(小・中、特、高校)	個々の教諭等の能力や適性に応じ、教科指導や生徒指導等に関する実践的な指導力の充実を図る。	教諭としての在職期間が10年を経過した教員	* 中堅教員に求められる指導力 * 各自の課題研修 等	111名
新規採用校長研修・学校経営研修	新規採用校長としての自覚とリーダーシップの涵養を図り、普遍的な教育課題とともに現代的な課題にも対応できる学校経営について研修を深める。	新採校長	* 県教育次長講話 * 教育関係法規 等	64名
新規採用教頭研修・教員倫理研修	学校経営や教育施策及び解決が急務になっている教育課題並びに倫理観を高める教職員管理の在り方についての研修を通し、教頭としての自覚と資質の向上を図る。	新採教頭	* 県教育次長講話 * 校種別部会（演習討議） 等	81名
学校運営基礎講座	高等学校の公務運営に必要な法規と、最新のカリキュラムマネジメントを学び、公務運営に携わる教員の識見とマネジメント力の向上を図る。	高校の校務を中心となって推進する立場の教員	* 校務運営上の法的根拠 * カリキュラムマネジメントについて 等	21名
大学院研修	現職教員としての資質の向上と指導力の充実を図る。	勤務年数が3年以上の教員	* 県教育課題に関連する個々のテーマに基づく研修	0名
教職大学院研修	現職教員としての資質の向上と指導力の充実を図る。	本県教育を実践的にリードできる教員	* 学習開発コース * 学校力開発コース	20名
長期研修	現職教員としての資質の向上と指導力の充実を図る。	勤務年数が6年以上の教育職員	* 県教育課題を踏まえた個々のテーマに基づく研究 * 教育センター指導主事と共同で行う調査研究	12名
長期社会体験研修	教員の対人関係能力の向上、意欲や指導力の向上、視野の拡大を図る。	教職5年経験者研修を修了した教育職員	* 県内の企業、社会福祉施設、社会教育施設及び行政機関等における実習	1名
中央研修	各地域の中核となる校長・教頭等の育成を図る。	校長・教頭・指導主事・中堅教員	* 教育課題の明確化と解決のための知識・技能の習得に関する講義及び演習	28名

(10) 職員の福祉及び利益の保護の状況

イ 職員の福利厚生事業の概要（平成27年度）

(イ) 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・問診 ・身体測定、視力、聴力、腹囲 ・心電図検査 ・尿検査 ・血圧測定 ・血液検査 ・胸部エックス線検査 	県
	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣病健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・胃がん検診（原則40歳以上の希望者） ・大腸がん検診（40歳以上の希望者） ・肺がん検診（50歳以上の希望者） ・婦人科検診（子宮がん検診（20歳以上の希望者）） ・同（乳がん検診（41歳以上の奇数年齢の希望者）） 	県
人間ドック	<ul style="list-style-type: none"> ●指定型（50歳の職員） ●準指定型（45歳、55歳、退職予定の希望する職員） ●上記以外（35歳以上で希望する職員） ※全て1泊2日	県 共済組合
メンタルヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルス相談（職員診療所内での心療内科医師、臨床心理士、メンタルヘルスコordinator及び保健師による面接） ●はーとふる相談（県内4ブロックの外部医療機関による面接、電話相談 随時） ●地共済こころの健康相談窓口（共済本部の専用電話回線にて予約を受け、専門スタッフによる面談あるいはWEBによる相談） ●職場復帰支援事業（所属長、メンタルヘルスコordinator、保健師等で構成するサポートチームによる職場復帰のための支援活動） ●試し出勤制度（精神の疾患により休職中等の職員が、職場復帰する前に試験的に出勤し、勤務等の不安を緩和する等円滑な復帰を支援） ●メンタルヘルス研修（管理監督者（課長、課長補佐級）向けセミナー、一般職員向け研修等） 	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事項	共済組合	互助会
職員が病気やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの ●高額療養費 ●一部負担金払戻金	●会員療養給付金 ●長期療養見舞金
職員が出産したとき	●出産費 404,000円 （産科医療補償制度対象分娩） 420,000円 ●出産費附加金 30,000円	●出産祝金 45,000円
職員が死亡したとき	●埋葬料 50,000円 ●弔慰金 ●遺族共済年金	●弔慰金 300,000円～385,000円 ●遺児育英資金 100,000円～300,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住宅貸付	1,800万円	2.66%	共済組合
住宅介護対応住宅加算	300万円	2.40%	

- (注) 1 共済組合とは地方職員共済組合、互助会とは山形県職員互助会をいいます。
 2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

(ロ) 警察本部

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	●定期健康診断 ・問診 ・身体測定、視力、聴力、腹囲 ・心電図検査 ・眼底検査 ・尿検査 ・血圧測定 ・血液検査 ・胸部エックス線検査	県 共済組合
	●生活習慣病健康診断 ・胃がん検診（35歳以上の職員） ・大腸がん検診（35歳以上の職員） ・肺がん検診（50歳以上の職員） ・婦人科検診（子宮がん検診（20歳以上の希望者）） ・ 同 （乳がん検診（40歳以上の奇数年齢の希望者））	県 共済組合
人間ドック	●40歳、45歳、50歳、55歳、60歳の希望者 ※全て1泊2日	県 互助会
メンタルヘルスケア	●外部カウンセラー相談（県内4ブロックの外部医療機関等による面接、電話相談 随時） ●電話相談（共済組合本部の全国統一事業 健康相談・メンタルヘルス相談・介護情報相談） ●メンタルヘルス研修（管理監督者向けセミナー、職員向けセミナー） ●復職支援プログラム事業（精神疾患により長期休業している職員の職場復帰に際し、職場復帰訓練及び復帰後のサポートを実施） ●ストレスチェック制度（職員の心理的な負担の程度を把握するための検査等の実施）	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事項	共 済 組 合	互 助 会
職員が病気やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの ●高額療養費 ●一部負担金払戻金	●長期療養見舞金 20,000円
職員が出産したとき	●出産費 404,000円 （産科医療補償制度対象分娩） 420,000円 ●出産費附加金 第1子 30,000円 第2子 60,000円 第3子以降 100,000円	●出産祝金 20,000円
職員が死亡したとき	●埋葬料 50,000円 ●埋葬料附加金 50,000円 ●弔慰金 ●遺族厚生年金	●弔慰金 300,000円 ●遺児育英金 300,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住 宅 貸 付	給料月額×75 (他の貸付を含む合計額)	2.78%	共済組合
介 護 住 宅 貸 付	300万円	2.52%	

- (注) 1 共済組合とは警察共済組合を、互助会とは山形県警察職員互助会をいいます。
2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

(ハ) 教育委員会

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・問診 ・身長、体重、腹囲、視力、聴力 ・心電図検査 ・尿検査 ・血圧測定 ・血液検査 ・胸部エックス線検査 	県
	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣病健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・胃がん検診（40歳以上の希望者 ただし、県立学校勤務職員は原則40歳以上全員） ・大腸がん検診（40歳以上の希望者） ・肺がん検診（50歳以上の希望者） ・婦人がん検診（子宮がん検診（希望者）） ・同 （乳がん検診（40歳以上の偶数年齢及び前年度未受診の奇数年齢の希望者）） 	県 共済組合
人間ドック	<ul style="list-style-type: none"> ●指定型（4月1日現在、39歳、49歳、54歳の組合員） ●希望型（4月1日現在、34歳以上で希望する組合員 ただし、39歳、49歳、54歳に達する者を除く。） ※1泊2日	県 共済組合
メンタルヘルス対策事業	<ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルス健康相談 相談窓口を県内5か所の医療機関等に設置 ●メンタルヘルスアドバイザー派遣 臨床心理士を各所属所に派遣し、メンタルヘルス相談を実施 ●教職員健康相談24（共済本部の全国統一事業） 24時間・年中無休での健康電話相談 ●面談によるメンタルヘルス相談（共済本部の全国統一事業） 臨床心理士等の予約制面談（全国各地のカウンセリングルームで実施） ●メンタルヘルスセミナー（一般教職員向けセミナー、管理監督者向けセミナー） ●復職支援プログラム事業 精神疾患により長期休業している教職員の職場復帰に際し、職場復帰訓練及び復帰後のサポートの実施並びにリワークアドバイザーの派遣 	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事項	共済組合	互助会
職員が病気やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの <ul style="list-style-type: none"> ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの <ul style="list-style-type: none"> ●高額療養費 ●一部負担金払戻金 	●会員療養見舞金
職員が出産したとき	<ul style="list-style-type: none"> ●出産費 404,000円 (産科医療補償制度対象分娩) 420,000円 ●出産費附加金 50,000円 	●出産見舞金 50,000円
職員が死亡したとき	<ul style="list-style-type: none"> ●埋葬料 50,000円 ●埋葬料附加金 25,000円 ●弔慰金 ●遺族共済年金 	<ul style="list-style-type: none"> ●埋葬料 50,000円 ●会員弔慰金 1,200,000円 ●遺児激励金 100,000円～300,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住宅貸付	1,800万円	2.72%	共済組合
介護構造貸付	300万円	2.46%	

(注) 1 共済組合とは公立学校共済組合を、互助会とは山形県教職員互助会をいいます。
 2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

ロ 公務災害補償の状況

(イ) 公務災害の認定状況

(件)

	平成26年度	平成27年度	増減
公務災害	248	210	▲ 38
通勤災害	10	12	2
計	258	222	▲ 36

(ロ) 補償と福祉事業の状況

(円)

	平成26年度	平成27年度	増減
補償(注1)	122,950,516	111,211,371	▲ 11,739,145
福祉事業(注2)	20,004,715	39,546,716	19,542,001
計	142,955,231	150,758,087	7,802,856

(注) 1 補償とは、地方公務員災害補償法に基づき被災職員の権利として支給されるもので、療養補償費、障害補償年金・一時金、遺族補償年金・一時金などがあります。

2 福祉事業とは、労働者災害補償保険法での「特別支給金」に相当するもので、いわゆる付加給付、アフターケア、遺族(就学児)に対する奨学援助金などがあります。

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 平成27年度競争試験の状況

種類	区分	申込者	受験者 (a)	合格者		倍率 (a/b)
				1次	最終(b)	
大学卒業程度		797人	630人	213人	119人	5.3倍
短大卒業程度		12人	10人	5人	3人	3.3倍
高校卒業程度		171人	156人	53人	27人	5.8倍
警察官		831人	608人	340人	110人	5.5倍
市町村立学校事務職員		44人	43人	21人	10人	4.3倍
合計		1,855人	1,447人	632人	269人	5.4倍

ロ 平成27年度選考の状況

区分	合格者
採用選考	265人
昇任選考	754人

(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

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び県知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告を行うものである。

平成27年度においては、10月5日に、職員の給与について月例給、ボーナスともに引上げ改定を行うことについて、報告及び勧告を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 給料表

給料表(医療職給料表(1)を除く。)については、人事院が勧告した俸給表(教育職給料表(1)及び(2)については、全国人事委員会連合会が作成した給料表)に準じたうえで、各号給の額に、本年の公民較差を踏まえた一定の率を乗じて得た額に改定すること。また、医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

(ロ) 諸手当

a 初任給調整手当

人事院が国家公務員について勧告した内容に準じて改定すること（医療職給料表(1)の改定状況等を勘案し改定）。

b 期末手当及び勤勉手当

県内民間の支給状況との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15月分引き上げ、4.1月分とすること。（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.35月（改定なし）
勤勉手当	0.70月（支給済み）	0.85月（現行 0.7月）
28年度 期末手当	1.20月	1.35月
以降 勤勉手当	0.775月	0.775月

c 実施時期

平成27年4月1日から実施すること。ただし、28年度以降の期末手当及び勤勉手当については平成28年4月1日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間の492事業所のうちから、無作為に抽出した151事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与をもとに、職種、職位、学歴、年齢など、給与決定要素を同じくする者同士を比較した。

その結果、平成27年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金額	比率
378,015円	377,295円 (375,956円)	720円 (2,059円)	0.19% (0.55%)

(注) 行政職給料表適用者平均年齢43.9歳。()内は、特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

(b) 特別給（ボーナス）

平成26年8月から平成27年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数	職員の支給月数	差
4.08月分	3.95月分	0.13月分

b 国家公務員との給与比較

平成26年4月における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較すると国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.6となっている。

(ロ) その他の報告事項

a 給与制度の総合的見直しに伴う給与の改定（平成28年度において実施する事項）

地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額については、平成28年4月1日から国家公務員にとられる措置に準じた措置とすることが適当である。

b その他の手当等

配偶者に係る扶養手当については、人事院において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討を行っていくこととしていることから、本県としても、その動向に留意していく必要がある。

再任用職員の給与については、人事院において、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととしていることから、本県としても、その動向に留意していく必要がある。

c 公務員の高齢期の雇用問題

政府は、平成25年3月、国家公務員の雇用と年金の接続について、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用すること等を内容とする閣議決定を行い、また、平成26年4月に公布された国家公務員法等一部改正法の附則において、平成28年度までに、平成23年に人事院が行った意見の申出を踏まえつつ、国家公務員の定年の段階的な引上げ、再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討することとしている。

人事院は、平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者の増加が予想される中、高齢期雇用の実情等の把握に努めつつ、雇用と年金の接続の推進のため、関連する制度を含め、適切な措置がとられるよう、引き続き必要な対応を行っていくこととしている。

地方公務員については、閣議決定の趣旨を踏まえ、定年退職する職員が再任用を希望する場合、現行の仕組みにより再任用するなどの必要な措置を講ずることが、平成25年3月の総務副大臣通知において求められており、また、その通知の中で、総務省において、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて雇用と年金の接続の在り方について検討することとされている。

本県としては、国家公務員に係る取扱い、地方公務員に係る検討の動向とともに、他の都道府県の動向に留意しながら、雇用と年金の接続について適切に対応する必要がある。

d 能力・実績に基づく人事管理

地方公務員法の改正に伴い、平成28年4月から、任命権者は、人事評価を任用、給与その他の人事管理の基礎として活用することとされている。

本県では、知事部局等において人事評価制度を導入し、評価プロセスを通じた職員の能力向上と意識改革、組織目標の達成等に活用している。今後、任命権者において、任用、給与等に活用するに当たっては、評価制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進する必要がある。

なお、人事評価を給与の基礎として活用するに当たり、昇給区分及び昇給の号給数並びに昇給の勤務成績の判定期間については国家公務員の取扱いに準じつつ、昇給、昇格及び勤勉手当に係る評価結果の取扱いについては、国家公務員との均衡を基本として、能力・実績が適切に反映されるものとする必要がある。

また、任命権者においては、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、職務給の原則にのっとりつつ等級別基準職務表を国家公務員との均衡も考慮して設計するなど、より一層適正な制度運用の管理に努める必要がある。

e 勤務環境の整備

(a) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の仕事と生活の調和や健康の保持はもとより、職場の活力の維持等の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

(b) 仕事と生活の両立支援

仕事と育児や介護などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりを推進することは、重要な課題である。

本県では、山形県子育て基本条例を制定するなど、県を挙げて仕事と生活の調和に向けた取組みを推進しており、職員についても、職員子育て支援プランを策定し、職場環境づくりに取り組んでいる。

男性職員の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの、より一層の取得促進を図るため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

(c) 心の健康づくりの推進

心の疾病が増加傾向にある中、職員の健康管理の観点からは、とりわけ心の健康づくりが重要な課題である。任命権者においては、心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防

止のための取組みを、引き続き総合的に進めていく必要がある。

また、労働安全衛生法の改正に伴い、平成27年12月から、事業者はストレスチェック等を実施することとされたことから、任命権者は、同法の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(d) フレックスタイム制

人事院は、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や公務貢献が期待できることから、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として国家公務員の全ての職員を対象にフレックスタイム制を平成28年4月から実施するよう勧告を行った。

本県としては、国家公務員に係るフレックスタイム制の活用状況などの情報収集に努めるとともに、他の都道府県の動向に留意する必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、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する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものと判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

平成27年度処理状況

平成26年度末 係属件数	平成27年度中 要求件数	平成27年度中処理件数		平成27年度末 係属件数
		却下	判定	
1	1	0	2	0

(4) 不利益処分に関する不服申立ての状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について不服申立てがあった場合に、これを審査し、不服申立てに理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

平成27年度処理状況

平成26年度末 係属件数	平成27年度中 申立件数	平成27年度中処理件数			平成27年度末 係属件数
		却下	取下げ	判定	
2	1	0	1	0	2