

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5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6年9月17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5年		令和6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	3,454人	3,135人	3,513人	3,171人	59人	36人	業務増等
特別行政	教 育	8,085人	6人	7,930人	5人	△155人	△1人	児童生徒数の減少等
	警 察	2,356人	0人	2,365人	0人	9人	0人	業務増等
公営企業	病 院	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
	下水道	15人	15人	11人	11人	△4人	△4人	業務減等
	その他	118人	15人	115人	16人	△3人	1人	業務減等
合 計		14,028人	3,171人	13,934人	3,203人	△94人	32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。

(2) 定員管理の取組

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5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</p> <p>職員人事評価実施要綱による。</p> <p>対 象：知事部局及び労働委員会事務局の一般職の職員</p> <p>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。</p> <p>評価期間：能力 令和4年10月1日～令和5年9月30日 業績 令和5年4月1日～令和6年3月31日</p> <p>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</p> <p>秋田県警察職員人事評価実施規程による。</p> <p>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</p> <p>評価期間：能力 令和4年10月1日～令和5年9月30日 業績 令和5年2月1日～令和6年1月31日</p> <p>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	<p>教員人事評価制度</p> <p>「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。</p> <p>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。）</p> <p>評価期間：令和5年4月1日～令和6年3月31日</p> <p>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。</p> <p>事務職員等人事評価制度</p> <p>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。）</p> <p>評価期間：能力 令和4年10月1日～令和5年9月30日 業績 令和5年4月1日～令和6年3月31日</p> <p>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>

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6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	324,600円	61,662円	386,262円	43歳0月
警察職	324,900円	95,977円	420,877円	38歳8月
教育職(高等学校等)	398,054円	38,626円	436,680円	48歳7月
教育職(小・中学校)	372,800円	31,977円	404,777円	47歳1月
技能労務職	314,400円	35,338円	349,738円	54歳2月

(2) 初任給の状況及び経験年数別の平均給料月額

(令和6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	203,563円	213,118円	278,249円	311,416円	356,455円
	高校卒	171,882円	181,739円	235,024円	259,743円	293,994円
警察職	大学卒	235,446円	258,276円	292,321円	333,229円	381,856円
	高校卒	199,741円	216,236円	267,042円	297,299円	342,407円
教育職(高等学校等)	大学卒	227,400円	237,960円	326,815円	365,158円	392,393円
教育職(小・中学校)	大学卒	227,400円	237,960円	323,390円	364,237円	397,026円

(3) 行政職の級別職員数の状況

(令和6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	48人	47人	290人	1,167人	491人	721人	527人	544人	3,855人
構成比	0.5%	1.2%	1.2%	7.5%	30.3%	12.7%	18.7%	13.7%	14.1%	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5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	3,773人	1,967人	2,408人	4,498人
標準を超える昇給職員数	606人	278人	304人	542人
比率	16.1%	14.1%	12.6%	12.0%

(5) 諸手当の状況

ア 期末手当及び勤勉手当

(令和5年度)

区 分	期 末 手 当		勤 勉 手 当	
	6月支給	12月支給	合計	平均支給額
支給割合	1.175月分	1.225月分	2.40月分	
	0.975月分	1.075月分	2.05月分	
1人当たり 平均支給額	行政職	警察職	教育職	
	1,556,335円	1,562,047円	1,818,638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5年度)

区 分	支 給 割 合	
	自 己 都 合	勸 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	11,080千円	
警察職	13,851千円	
教育職	9,497千円	

ウ 時間外勤務手当

(令和5年度)

支給総額	20億3,915万円
支給対象職員1人当たり支給年額	349,648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5年度)

支給総額	631,045千円
支給職員1人当たり平均支給年額	110,400円
職員全体に占める手当支給職員の割合	37.3%

オ その他の主な手当

(令和6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5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5年1月～令和5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	3,220人	123,543日	44,819日2時間	14日0時間
警察本部	2,315人	86,735日	38,601日1時間	16日5時間
県教育委員会	3,545人	135,365日	45,900日7時間	12日7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5年度)

区 分	取得者数
知事部局等	0人
警察本部	2人
教育委員会	3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5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る、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

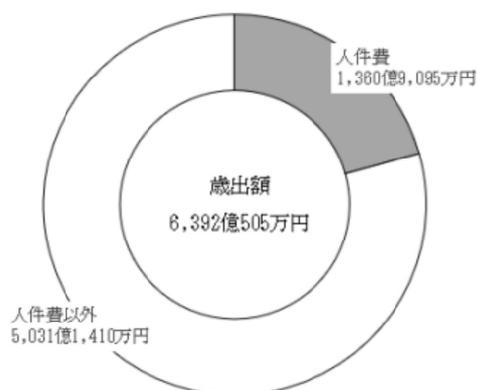
種類	内 容 (日数等)
ボランティア休暇	職員が自発的に、報酬を得ないで社会に貢献する特定の活動を行う場合で、勤務しないことが相当であるときに与えられる。(年5日以内)
結 婚 休 暇	職員が結婚する場合に与えられる。(7日以内)
出 産 休 暇	女性職員が出産する場合に与えられる。(産前8週間及び産後8週間)
配偶者出産休暇	職員の妻の出産に伴い、入院の付添い等をする場合に与えられる。(2日以内)
配偶者の出産に係る子の養育休暇	職員の妻が出産する場合で、子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに与えられる。(5日以内)
家族看護等休暇	職員が、その配偶者、父母、配偶者の父母、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5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	2人

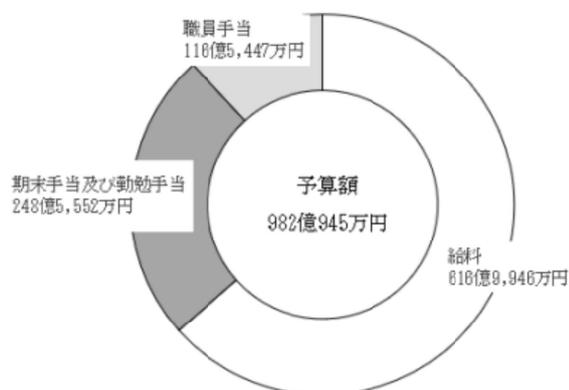
(9) 職員給与費の状況

I 人件費の状況(令和4年度普通会計決算)



※人件費には知事等特別職の給料及び報酬を含む。

II 職員給与費の内訳(令和6年度一般会計予算)



※対象職員14,638人、一人当たり671万円  
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6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)	1.625月分	1.625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)	1.625月分	1.625月分	給料月額×在職月数×45/100	任期ごと
議 長	910,000円	1.625月分	1.625月分	支給しない。	
副議長	810,000円	1.625月分	1.625月分		
議 員	780,000円	1.625月分	1.625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5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	30人	30人	100.0%	72人	51人	70.8%	11人
警察本部	22人	22人	100.0%	75人	63人	84.0%	4人
教育委員会	91人	91人	100.0%	68人	22人	32.4%	19人

※1 育児休業の「取得可能者数」とは、令和5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5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5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5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	1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5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			41人		41人		2人			2人
警察本部			22人		22人			1人	1人	2人
教育委員会			105人		105人	2人	1人	3人	1人	7人
計			168人		168人	2人	3人	4人	2人	11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5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	1人	1人	5人
一般非行				1人	1人
収賄等					0人
道路交通法違反(職務執行外)		1人	3人		4人
監督責任	1人				1人
計	2人	3人	4人	2人	11人

## 6 服務の状況

### 服務規律の確保に関する取組

(令和5年度)

区分	取組の概要	
知事部局	令和5年6月	職員の綱紀の保持について（通知）
	令和5年12月	職員の綱紀の保持について（通知）
警察本部	令和5年4月	春の行楽期における各種事故防止について（通達）
	令和5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6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5年6月	職員の綱紀の保持について（通知）
	令和5年12月	職員の綱紀の保持について（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5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5年度の再就職情報の届出件数

知事部局	8件
警察本部	13件
教育委員会	0件

## 8 研修の状況

(令和5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	805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）研修等	333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	443人
		計		1,581人
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）	157人
		専門研修	部門別任用科、専科	358人
		計		515人
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	700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	611人
		計		1,311人

## 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5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5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	79,137千円
			計 79,137千円
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	32,611千円
	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	1,674千円
			計 34,285千円
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	48,306千円
	福利厚生	福利厚生事業にかかる事務	2,620千円
			計 50,926千円

(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5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
156件	23,688千円	4件	9,888千円	9件	33,279千円	1件	927千円	21件	33,288千円

※ 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5年度の報告及び勧告の概要

令和5年10月11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が県内民間給与を3,794円(1.04%)下回っていることから、給料表の水準を引き上げ、県内民間給与との較差を解消する。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A - B)
368,659円	364,865円	3,794円 (1.04%)

(イ) 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合(4.43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0.15月分引き上げ、4.45月とする。

「改定後の支給月数」

令和5年度	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.40月 (+0.05月)	1.175月	1.225月 (+0.05月)
勤勉手当	2.05月 (+0.10月)	0.975月	1.075月 (+0.10月)	
計	4.45月 (現行4.30月)	2.150月	2.300月	

令和6年度以降	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.40月 (+0.05月)	1.200月 (+0.025月)	1.200月 (+0.025月)
勤勉手当	2.05月 (+0.10月)	1.025月 (+0.05月)	1.025月 (+0.05月)	
計	4.45月 (現行4.30月)	2.225月	2.225月	

(ウ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を最大800円引き上げる。

イ 実施時期

アの(ア)及び(ウ)の改定は令和5年4月1日から、アの(イ)の改定は令和5年12月1日から実施する。

ウ その他の事項

人事院が、令和6年4月1日から新設するよう勧告した「在宅勤務等手当」については、地方自治法の改正の動向等を踏まえて検討していく。

(2) 人材の確保、育成等

ア 人材の確保

県行政の将来を担う人材の確保を図るため、県職員の仕事内容やその魅力等の積極的な発信及び時代に即した試験方法等を検討していく。

イ 人材の育成

限られた人材で新たな行政ニーズに対応していくためには、職員の資質や能力の向上が不可欠であり、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拡充等の必要がある。

ウ 女性職員の活躍の推進

女性職員の多様な分野への配置や管理監督職員への登用、キャリアデザインや管理職の意識改革に係る研修の充実等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、職員ごとの評価結果やキャリア目標等を、デジタルの活用等により一元的に管理し、計画的な育成や適材適所の人事配置、多様な勤務機会の付与等に結びつけていく必要がある。
- (4) 多様な働き方の推進
- ア フレックスタイム制の見直し  
公務の運営に支障がないと認められる範囲において、現在のフレックスタイム制の対象職員の拡大やより柔軟なシフト設定等について、国に準じて制度を拡充する必要がある。
- イ テレワークの推進  
テレワークを一層推進し定着させていく必要があり、推進に当たっては、長時間労働対策やコミュニケーションの確保などに配慮した実施基準等を速やかに整備することが適当である。
- ウ 育児・介護にかかる休暇等の取得促進  
仕事と家庭の両立についてのニーズや課題を適切に捉えて、各種制度を利用しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。
- (5) 勤務環境の整備等
- ア 業務執行体制の見直し  
長時間労働の是正や多様な働き方の推進のため、業務フローの見直しなどの業務の効率化や平準化、災害時等の部局を超えた柔軟な人事配置、管理監督職員のマネジメントの更なる強化を進めていく必要がある。
- イ 時間外勤務等の縮減  
時間外勤務等の縮減は、人材の確保等にも深く関わる重要な課題であり、前述の業務効率化の絶え間ない検討等により、一層の縮減を続けなければならない。  
特に、教職員については、部活動の地域移行等の取組の成果と課題の分析や必要な見直しにより、時間外在校等時間の縮減に向けた取組を一層強化していく必要がある。
- ウ 勤務間インターバルの確保  
職員の健康管理のためには、深夜にまで及ぶ時間外勤務そのものの縮減が重要であるが、それでもなお長時間の時間外勤務を命ずる場合には、勤務終了後に一定時間以上の休息時間を設けるよう、任命権者の努力義務規定の新設などを検討していく。
- エ 心身の健康づくりの推進  
ストレスチェックや労働時間の的確な把握などにより、職員の健康管理を更に強化していく必要がある。  
また、業務の繁忙等により夏季休暇を使用できない職員が多いことから、令和6年度から使用可能期間を10月まで拡大する。
- オ ハラスメントの根絶  
管理監督職員による部下職員との信頼関係構築など、ハラスメント根絶に向けた職場環境づくりを一層強化するとともに、各所属に配置されたハラスメント相談員への研修等の充実や、今後管理監督者となる職員への研修の実施も検討していく必要がある。

2 競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験

(令和5年度)

試験区分		採用予定 人員	申込者数	第1次試験				第2次試験			最終倍率	辞退者数
				受験者数	合格者数	受験率	倍率	受験者数	合格者数	受験率		
A	B	C	D	C/B	C/D	E	F	E/D	C/F			
大学 (早期 卒業 程度)	農学(一般)	4	42	40	13	95.2%	3.1	8	4	61.5%	10.0	0
	林学	3	13	12	10	92.3%	1.2	8	6	80.0%	2.0	2
	土木	4	9	8	5	88.9%	1.6	4	4	80.0%	2.0	3
	小計(3区分)	11	64	60	28	93.8%	2.1	20	14	71.4%	4.3	5
大学 卒業 程度	行政A	40	163	133	85	81.6%	1.6	79	55	92.9%	2.4	15
	行政B	2	5	2	1	40.0%	2.0	1	1	100.0%	2.0	0
	行政C(職務経験者)	7	55	37	15	67.3%	2.5	12	8	80.0%	4.6	2
	心理判定	4	7	6	6	85.7%	1.0	6	4	100.0%	1.5	0
	管理栄養士	2	18	15	8	83.3%	1.9	8	2	100.0%	7.5	0
	保健師	6	8	8	8	100.0%	1.0	7	6	87.5%	1.3	0
	化学	2	10	9	8	90.0%	1.1	5	4	62.5%	2.3	0
	食品衛生	3	6	5	5	83.3%	1.0	5	4	100.0%	1.3	1
	農学(一般)A	12	19	15	13	78.9%	1.2	12	11	92.3%	1.4	1
	農学(一般)B(職務経験者)	3	3	1	1	33.3%	1.0	1	1	100.0%	1.0	0
	農業農村工学	4	5	5	4	100.0%	1.3	4	4	100.0%	1.3	0
	畜産	2	6	6	4	100.0%	1.5	4	3	100.0%	2.0	0
	水産	3	3	3	3	100.0%	1.0	3	1	100.0%	3.0	0
	林学A	5	8	3	3	37.5%	1.0	3	3	100.0%	1.0	0
	林学B(職務経験者)	1	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	電気	1	2	1	0	50.0%	—	—	—	—	—	—
	土木A	8	5	3	2	60.0%	1.5	2	1	100.0%	3.0	1
	土木B(職務経験者)	2	5	4	2	80.0%	2.0	2	2	100.0%	2.0	1
	建築A	1	4	4	4	100.0%	1.0	4	2	100.0%	2.0	0
	建築B	1	1	1	1	100.0%	1.0	1	1	100.0%	1.0	0
	機械	2	2	2	1	100.0%	2.0	1	1	100.0%	2.0	0
	教育行政A	2	10	9	8	90.0%	1.1	7	3	87.5%	3.0	0
	教育行政B(職務経験者)	2	7	7	5	100.0%	1.4	5	2	100.0%	3.5	0
	司書	1	15	12	5	80.0%	2.4	4	1	80.0%	12.0	0
	警察行政(事務)	7	25	20	16	80.0%	1.3	15	9	93.8%	2.2	2
	警察行政(少年育成支援官)	3	6	4	1	66.7%	4.0	1	0	100.0%	—	—
小計(26区分)	126	398	315	209	79.1%	1.5	192	129	91.9%	2.4	23	
短大 卒業 程度	一般事務	4	27	26	14	96.3%	1.9	12	6	85.7%	4.3	2
	土木	2	2	2	2	100.0%	1.0	2	2	100.0%	1.0	0
	建築	1	2	2	2	100.0%	1.0	2	1	100.0%	2.0	1
	小計(3区分)	7	31	30	18	96.8%	1.7	16	9	88.9%	3.3	3
高校 卒業 程度	一般事務a	7	94	90	20	95.7%	4.5	19	6	95.0%	9.0	2
	一般事務b								4			2
	農業農村工学	4	13	9	6	69.2%	1.5	5	4	83.3%	2.3	2
	林学	5	22	13	10	59.1%	1.3	9	8	90.0%	1.6	3
	電気	1	3	3	3	100.0%	1.0	3	1	100.0%	3.0	1
	土木	3	19	18	14	94.7%	1.3	14	14	100.0%	1.3	3
	建築	1	3	3	3	100.0%	1.0	3	2	100.0%	1.5	2
	教育事務	8	44	43	19	97.7%	2.3	17	10	89.5%	4.3	5
	警察行政(事務)	4	43	42	35	97.7%	1.2	32	7	91.4%	6.0	2
	小計(8区分)	33	241	221	110	91.7%	2.0	102	56	92.7%	3.9	22
警察官A(第1回)	48	94	64	50	68.1%	1.3	37	26	74.0%	2.5	9	
女性警察官A(第1回)	8	30	19	14	63.3%	1.4	8	6	57.1%	3.2	4	
警察官A(第2回)	5	20	14	9	70.0%	1.6	9	7	100.0%	2.0	1	
女性警察官A(第2回)	2	11	6	4	54.5%	1.5	2	1	50.0%	6.0	0	
警察官B	37	86	75	61	87.2%	1.2	61	50	100.0%	1.5	8	
女性警察官B	8	44	43	37	97.7%	1.2	36	18	97.3%	2.4	3	
小計(6区分)	108	285	221	175	77.5%	1.3	153	108	87.4%	2.0	25	
総計(46区分)	285	1019	847	540	83.1%	1.6	483	316	89.4%	2.7	78	

## (2) 選考採用 (適用根拠別状況)

(令和5年度)

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			31	3	28	62
第1号	主査及び相当職以上の職	防災監	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	次長	1			1
		課長	1			1
		主事	3			3
		警視			6	6
		警部			4	4
		警部補			4	4
		巡査部長			4	4
		巡査			2	2
		係長			1	1
		小 計	5	0	21	26
		第8号	資格・免許職	児童福祉司	2	
児童自立支援専門員	2					2
航空整備士					1	1
医師	3					3
薬剤師	1					1
獣医師	2					2
機関士	1					1
航海士	1					1
職業訓練指導員	3					3
その他	研究員		5		1	6
	武道指導員				2	2
	建築士				1	1
	助産師		1			1
小 計	21		0	5	26	
第12号	試験によることが不適当な職	就職氷河期世代	2	2	1	5
		障害者	2	1	1	4
	小 計	4	3	2	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			1	0	0	1
	特定任期付職員		1			1
	一般任期付職員					0
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			0	0	0	0
	特定業務等従事任期付職員					0
	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			32	3	28	63

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

(令和5年度)

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

(令和5年度)

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	R5.6.1 却下

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

(令和5年度)

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	R5.11.22 処分承認

(2) 委託市町村・一部事務組合に関するもの

(令和5年度)

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
該当なし					