

宮城県公報

発行
宮城県
(総務部私学文書課)
宮城県仙台市青葉区
本町三丁目8番1号
電話 022(211)2267
(毎週火、金曜日発行)

目次

ページ

○人事行政の運営等の状況の公表

(人事課) 一

公 告

○宮城県の任用、給与、勤務条件等の人事行政運営の全般を明らかにし、人事行政における公正性及び透明性を確保するため、人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成十七年宮城県条例第二十号)第四条の規定に基づき、宮城県の平成二十二年における人事行政の運営の状況及び人事委員会の業務の状況について次のとおり公表する。

平成二十三年九月三十日

宮城県知事 村 井 嘉 浩

一 人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の任免

ㄥ 退職者

平成22年度に退職した一般職の職員の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区 分	退職者数
一 般 行 政 職	260
研 究 職	18
医 療 職	84
教 育 職	518
警 察 職	136

技 能 労 務 職	数
合 計	1,048

- (注) 1 「一般行政職」とは、行政職給料表適用者をいう。以下同じ。
2 「研究職」とは、研究職給料表適用者をいう。以下同じ。
3 「医療職」とは、医療職給料表(一)～(三)適用者をいう。以下同じ。
4 「教育職」とは、教育職給料表(一)～(三)適用者をいう。以下同じ。
5 「警察職」とは、公安職給料表適用者をいう。以下同じ。
6 「技能労務職」とは、技能職等給料表適用者をいう。以下同じ。

ロ 採用者

平成22年度に採用した一般職の職員の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区 分	採用者数
一 般 行 政 職	149
研 究 職	10
医 療 職	69
教 育 職	255
警 察 職	201
技 能 労 務 職	1
合 計	685

ハ 再任用職員

再任用制度は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条の4及び第28条の5の規定により、高齢職員の知識、経験を活用することなどを目的として実施するものであり、再任用を希望する退職職員を、選考による能力実証を経て任用している。任用形態は、一般職員と同様の週38時間45分の勤務となる常時勤務職員と一般職員より短い時間での勤務となる短時間勤務職員がある。

平成22年4月1日現在の再任用職員の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区 分	常 時 勤 務 職 員	短 時 間 勤 務 職 員	合 計
人 数	17	193	210

(2) 職員数

当，時間外勤務手当，義務教育等教員特別手当，特殊勤務手当等を加えたものである。
 (4) 職員の初任給

平成22年4月1日現在の新規採用職員の初任給は，次のとおりである。

区	分	宮 城 県		国
		大 学 卒	高 校 卒	
一 般 行 政 職	大 学 卒	172,006円	172,200円	
	高 校 卒	139,009円	140,100円	
警 察 職	大 学 卒	196,729円	200,000円	
	高 校 卒	162,001円	158,100円	
小・中学校教育職	大 学 卒	192,112円	-	
高等学校教育職	大 学 卒	192,112円	-	

(5) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額

平成22年4月1日現在の経験年数別の平均給料月額は，次のとおりである。

区	分	経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
		一 般 行 政 職	大 学 卒 261,547円	大 学 卒 319,792円
警 察 職	大 学 卒	218,396円	263,176円	318,226円
	高 校 卒	286,961円	335,299円	370,248円
小・中学校教育職	高 校 卒	246,329円	285,781円	340,040円
高等学校教育職	大 学 卒	306,147円	354,406円	383,839円
技能労務職	大 学 卒	302,849円	351,177円	389,198円
	高 校 卒	-	236,787円	272,022円

(注) 経験年数は，採用前に民間企業等に勤務した期間がある場合にはその期間を換算し，採用後の勤務期間に加算した年数である。

(6) 一般行政職の級別職員数

職員は，従事する職務の複雑，困難及び責任の度合いに基づき，その適用される給料表に定める級に格付けされている。

平成22年4月1日現在の行政職給料表が適用される一般行政職の級ごとの標準的な職務内容，その職員数及び構成比は，次のとおりである。

区 分	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級

標準的な職務内容 職員数	主 事 390人	主 事 393人	主任主査 1,162人	本庁の 課長補佐 1,738人	本庁の 課長補佐 1,296人	本庁の 課 長 332人
構 成 比	6.9%	7.0%	20.7%	31.0%	23.1%	5.9%

7 級	8 級	9 級	10 級	計
本庁の 統括課長 195人	本庁の 課 長 80人	本庁の 課 長 26人	本庁の 課長 (特に重要) 1人	5,613人
3.5%	1.4%	0.5%	0.0%	100.0%

(7) 職員手当

平成22年度における主な職員手当の状況は，次のとおりである。

区 分	宮 城 県				国			
	(支給割合) 一般職員		特定幹部職員		(支給割合) 一般職員		特定幹部職員	
期末手当 勤続手当 (平成22年度)	6月期 1.25月分	0.700月分	1.05月分	0.900月分	6月期 1.25月分	0.700月分	1.05月分	0.900月分
計	1.35月分	0.650月分	1.15月分	0.850月分	1.35月分	0.650月分	1.15月分	0.850月分
計	2.60月分	1.35月分	2.20月分	1.75月分	2.60月分	1.35月分	2.20月分	1.75月分

(注) 本県の「特定幹部職員」とは，部長級及び次長級の職員で管理職手当の支給割合の区分が3種以上の職を占める職員をいう。

支給対象地域	宮 城 県	
	仙台市	仙台市除く
支 給 率	4.0%	1.5%
支 給 対 象 職 員 数	11,622人	13,751人
国の制度(支給率)	18%	12%
支給対象職員1人当たり平均支給年額(平成22年度)	129千円	

支給対象職員1人当たり平均支給年額 (平成22年度決算)	159千円
---------------------------------	-------

手当の種類(手当数)	44
教員特殊業務手当(教育職)	
刑事手当(警察職)	
教育業務連絡指導手当(教育職)	
夜間看護等手当(医療職)	
警ら手当(警察職)	
教員特殊業務手当(教育職)	
教育業務連絡指導手当(教育職)	
夜間特殊業務手当(警察職)	
刑事手当(警察職)	
警ら手当(警察職)	

支給総額(平成22年度決算)	4,489,131千円
職員1人当たり平均支給年額(平成22年度決算)	412千円

区分	宮 城 県	国
(支給率)	自己都合 勤奨・定年 23.50月分 30.55月分 勤続20年 33.50月分 41.34月分 勤続25年 47.50月分 59.28月分 最高限度額 59.28月分 その他の措置(2%~20%加算)	自己都合 勤奨・定年 23.50月分 30.55月分 勤続20年 33.50月分 41.34月分 勤続25年 47.50月分 59.28月分 最高限度額 59.28月分 その他の措置(2%~20%加算)
退職手当(平成22年4月1日現在)	その他の措置(2%~20%加算) 1人当たり平均支給額 4,177千円	その他の措置(2%~20%加算) 1人当たり平均支給額 未公表

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成22年度に退職した職員(警察職及び教育職を除く。)に支給された平均額である。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間その他の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間の均衡を考慮して条例等で定めている。

- (1) 職員の勤務時間
7時間45分/日(休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分)
- (2) その他の勤務条件
イ 始業、終業、休憩時間等

始業	休憩時間	終業
----	------	----

8:30	12:00~13:00	17:15
------	-------------	-------

なお、本庁(知事部局等、警察本部)では仙台市内の朝の通勤通学時間帯の交通混雑を緩和するために時差通勤を行っており、これによる勤務時間は、次のとおりである。

時差通勤区分	始業	休憩時間	終業
A勤務	8:30	12:00~13:00	17:15
B勤務	9:00	同 上	17:45

そのほか、勤務する職場によっては、これと違った勤務体制をとっている場合がある。

(注) 「知事部局等」とは、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、企業局及び病院局をいう。以下同じ。

ロ 休日

日曜日及び土曜日は、一般的には勤務を要しない日である。また、次に掲げる日には、特に勤務を命ぜられない限り勤務する必要はない。

(イ) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日

(ロ) 12月29日から翌年の1月3日までの日(国民の祝日に関する法律に規定する休日を除く。)

ハ 休暇

職員は、次の休暇を取得することができる。

(イ) 年次有給休暇

年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とし、毎年20日取得することができる。ただし、採用された年だけには、その採用された日より2日から20日までの日数となり、翌年から20日となる。

平成22年に職員が取得した年次有給休暇の1人当たりの平均日数は、次のとおりである。

1人当たり平均取得日数	9.4日
-------------	------

(注) 小、中学校の教職員を除く。

(ロ) 病氣休暇

職員が病氣にかかり、又は負傷を受け、そのため療養を必要とするときには、療養のた

めの休暇を取得することができる。

平成22年度に7日以上病気休暇を取得した職員の数(延べ)は、次のとおりである。

取得人数(延べ)
844人

(注) 小, 中学校の教職員を除く。

(イ) 特別休暇

結婚, 出産, 親族の看護など一定の要件に該当するときは, 特別休暇を取得することができる。

平成22年に職員が取得した特別休暇の1人当たりの平均日数は、次のとおりである。

1人当たり平均取得日数
6.6日

(注) 小, 中学校の教職員を除く。

(ロ) 介護休暇

職員が配偶者, 父母, 子, 配偶者の父母等の負傷, 疾病又は老齢により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ときは, 6月の範囲内で介護休暇を取得できる。介護休暇により勤務しない期間は無給となる。

平成22年度に介護休暇を取得した職員数は、次のとおりである。

取得人数
6人

(注) 小, 中学校の教職員を除く。

二 育児休業・部分休業及び育児短時間勤務制度

育児休業制度は, 子を養育する職員の継続的な勤務を促進し, 職員の福祉の増進と行政の円滑な運営に資することを目的とするもので, 育児休業と部分休業のほか, 平成20年1月からは育児短時間勤務制度等が設けられたところである。

育児休業は, 職員が3歳に満たない子を養育するため, 当該子が3歳に達する日まで取得することができる。育児休業により勤務しない期間は無給となり, 期末手当及び勤勉手当については, 勤務しない期間に応じ減額されることになる。

部分休業は, 職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため, 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で, 30分単位で取得することができる。休業期間の給料は, 勤務しない1時間につき, 1時間当たりの給与額が減額される。

育児短時間勤務制度は, 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が①4時間/日(20時間/週)②5時間/日(25時間/週)③3日/週(24時間/週)④2.5日/週(20時間/週)等から選択し取得することができる。給与は, 勤務時間に応じて支給される。

本県では, 次代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として, 平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき「宮城県特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定, 平成22年3月には, 「第2期宮城県特定事業主行動計画」を策定し, より一層の育児休業等の利用促進に取り組んでいる(教育委員会及び警察本部においてそれぞれ個別に計画を策定している。)

平成22年度は, 国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第93号)附則第5条の規定による改正後の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)の施行(平成22年6月30日から施行)に伴い, 職員の配偶者の育児休業の取得の有無, 就業の有無等にかかわらず, 職員は, 育児休業若しくは部分休業を取得し, 又は育児短時間勤務をすることができることとされ, 併せて, 子の出生の日から57日間(出生の日及び産後8週間)の期間内に最初の育児休業をした職員は, 特別の事情がない場合であっても, 再び育児休業をすることができることとされたところである。

平成22年度の育児休業, 部分休業及び育児短時間勤務の取得状況は, 次のとおりである。

(単位:人)

	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
男性	7	1	0
	0	0	0
女性	229	69	6
	302	47	1
計	236	70	6
	302	47	1

(注) 「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」欄の上段には平成22年度に新たに育児休業(部分休業又は育児短時間勤務)を取得した者, 下段には育児休業(部分休業又は育児短時間勤務)の期間が平成21年度以前から平成22年度までにか

けて引き続いている者の数を計上している。

4 職員の分限及び懲戒の状況

(1) 分限処分

分限処分とは、勤務実績不良の場合、心身の故障の場合、その職に必要な適格性を欠く場合等において、公務能率の維持並びに適正な行政運営の確保を図るために行われる処分である。平成22年度の分限処分の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

処 分 事 由	処 分 の 種 類	降 任	免 職	休 職	降 給	合 計	失 職
勤務実績が良くない場合	法第28条第1項第1号	0	0			0	
心身の故障の場合	法第28条第1項第2号 法第28条第1項第3号	0	0	145		145	
職に必要な適格性を欠く場合	法第28条第1項第3号	0	0			0	
職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	法第28条第1項第4号	0	0			0	
刑事事件に関し起訴された場合	法第28条第2項第2号			4		4	
条例で定める事由による場合	法第27条第2項			6	0	6	
合 計		0	0	155	0	155	
法第28条第4項により失職した者							0
法第28条第4項に基づく条例により失職しなかった者							0

(注) 1 分限処分に付された者の数を、処分の種類及び事由に着目して計上している。

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は、その数を重複して計上している。

(2) 懲戒処分

懲戒処分とは、法令に違反した場合、職務上の義務に違反し、若しくは職務を怠った場合又は全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合において、職場の秩序を維持し、回復を図るために行われる処分である。

平成22年度の懲戒処分の状況は、次のとおりである。

処 分 事 由	処 分 の 種 類	戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
法令に違反した場合	法第29条第1項第1号	1	1	6	10	18
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	法第29条第1項第2号		3	2	0	5
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	法第29条第1項第3号	1	4	0	0	5
合 計		5	7	6	10	28

5 職員の服務の状況

(1) 服務制度の概要等

法第30条では、服務の根本基準として、すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないと規定されており、法では下記の義務や制限が定められている。

服務の具体的内容	法の規定
服務の宣誓	法第31条
法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	法第32条
信用失墜行為の禁止	法第33条
秘密を守る義務	法第34条
職務に専念する義務	法第35条
政治的行為の制限	法第36条
争議行為等の禁止	法第37条
営利企業等の従事制限	法第38条

ただし、研修を受ける場合や定期健康診断を受診する場合のほか、人事委員会が定める場合に職務に専念する義務が免除されることがある。また、営利企業等への従事に関しては、許可基準を設け運用している。

(2) 綱紀の保持

職員は全体の奉仕者であって、その職務は住民から負託された公務であることから、公務員としての綱紀の保持については、常日ごろから職員に対して注意を喚起し、その徹底を図っている。

平成22年度においては、綱紀の保持に関する職員への文書通知を、次のとおり行っている。

(単位：回)

区	分	知事部局等 (病院局を除く。)	病院局	教育委員会	警察本部
選挙に関する服務規律の確保		2	2	2	2
倫理の保持、綱紀の保持		2	2	12	6

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員の研修

より良質な住民サービスを効率的に提供していくためには、職員全体の資質の向上、勤務能率の発揮及び増進が、さらには、意欲的な職員に対して研修機会を提供することなどが重要であると考えており、積極的に各種研修に取り組んでいる。

本県における人事施策を展開する上での共通の指針である「みやぎ人材育成基本方針」(平成18年3月策定)では、「自分で学び、自分を育む」ことを職員の育成の考え方の根本に捉えており、そこで明らかにされている本県が目指す職員像の実現に向けた職員の育成を図るため、「自律型人材の育成」、「政策力の一層の強化」、「庁外の人々との交流の拡大」及び「キャリア形成の積極的な支援」を職員研修の基本方向として、職員の「自律的な能力開発」をサポートする研修の実施に取り組んでいる。

イ 知事部局等

(イ) 職場研修

各職場において、主に上司が部下職員に対して、日常業務を通じて職務遂行に必要な知識、能力等を付与し、指導・育成を行っている。個々のニーズに対して適切な指導ができるほか、時間や場所の制約がないなどの利点があり、実践的な能力開発に極めて効果的な研修となっている。また、公務員研修所では、職場研修用の小冊子を作成・配布するとともに、公務員倫理、メンタルヘルス、接遇などに関するビデオ教材の貸出しを行うことにより、職場研修の実施を支援している。

(ロ) 研修所研修

地方主権型社会の実現を控えて一人ひとりの職員が身に付けるべき政策力の強化及び職員が仕事を通じた自己実現を目指すことができるキャリア形成を重視した研修を展開している。このため、職員一人ひとりが自身のキャリアプランをもとに、自ら研修科目を選択して受講できる選択制研修を中心とした研修体系によるとともに、階層別研修については、研修内容の充実と研修科目の厳選化を図っているほか、市町村職員等との交流研修や民間

企業体験研修の実施により、創造性豊かな職員の育成に努めている。

なお、職員研修規程(平成9年宮城県訓令甲第10号)第25条の規定により、他の任命権者、市町村長等から、所属職員の研修について要請があった場合においては、職員研修を当該職員に受講させることができることとなっている。

平成22年度に実施した公務員研修所での研修の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区	分	受講者数
階層別研修	新任職員研修	361
	班長研修	168
	管理者研修	189
	みやぎ人材育成管理者セミナー	192
	技能職員研修	50
	キャリアデザイン研修	303
選択制研修	キャリア開発支援者研修	103
	OJT支援研修	220
	計	1,114
		2,700

(2) 部局研修

部局として共通の行政課題を解決していくためには、所属する職員が持てる知恵を出し合い、一丸となって解決に取り組むことが必要であり、それぞれの職場の連携と職員の相互理解、共通認識を促す場として部局研修は極めて重要な役割を果たしている。

環境生活部、保健福祉部、経済商工観光部、農林水産部、土木部等においては、各職種に求められる技術力向上のため、それぞれ研修計画を策定し、職員の育成に努めている。

(3) 派遣研修

派遣研修は広範な専門知識を修得することができる貴重な機会であり、省庁、他都道府県、県内市町村、自治大学校、財団法人東北自治研修所、大学院、民間企業等への派遣を行っている。

ロ 教育委員会

(イ) 教員

宮城県教育委員会では、「宮城県教員研修マスタープラン」を平成20年3月に策定し、

教員のライフステージに応じた研修体系を構築している。

この研修体系は、教職経験段階と研修種別の2つの軸で構成されている。教職経験段階を横軸にとり教職経験 期（基礎形成期）、教職経験 期（資質成長期）、教職経験 期（資質充実期）、教職経験 期（深化発展期）の四段階に分け、教員としてそれぞれの時期に身に付けるべき資や能力の概要を示した。次に、研修種別を縦軸にとり、基本研修（指定研修、職能研修）、専門研修、総合研修（派遣研修、課題研修、教職教養研修）、校内研修・指導力向上長期特別研修への支援とに分類し、それぞれの教職経験段階に研修を位置付け、それぞれの研修のねらいや内容を大まかに示し、研修体系全体が概観できるようにしたものである。

(単位：人)

一般研修	区	分	受講者数
		基本研修(初任者研修等)	
		専門研修(教科・領域等)	3,934
		総合研修(最新教育課題等)	97
長期研修			252
		計	13,326

(注) 人数は延べ人数である。

(ロ) 学校事務職等

事務職員等研修規程(昭和52年宮城県教育委員会訓令第5号)及びみやぎ人財育成基本方針に基づき、創造性豊かで自律的に行動する職員の育成を目標に、自律的な能力開発をサポートする研修体制を構築した。階層別研修では、それぞれの職階に応じた職務遂行に必要な知識及び技能習得並びに資質の向上を図ることのできる科目を実施したほか、選択制研修では、職員のキャリア形成に向け、「職員としての求められる能力」の開発に対応した研修を実施した。

専門研修では、業務遂行上の必要性から受講希望者の多いOA研修を実施するとともに、初めて学校図書館担当となった事務職員に対して、業務に必要な知識及び技能の修得を図る研修も実施した。

(単位：人)

階層別研修	区	分	受講者数

新任職員研修(実務)

主事・技師級研修会	24	
キャリアデザイン研修	20	
キャリア開発支援者研修	93	
主査級研修(選択制研修から1講座選択)	(35)	
主任主査級研修(選択制研修から1講座選択)	(26)	
事務次長研修	23	
管理者研修	38	
労務職員研修	30	
選択制研修	全11講座	183
専門研修	事務職員OA研修	22
	学校図書館担当事務職員研修	5
	計	507

(注) ()内の数字は選択制研修の受講者数に含まれている。

八 警察本部

宮城県警察教養に関する規則(平成13年宮城県公安委員会規則第14号)及び宮城県警察教養規程(平成13年宮城県警察本部訓令第22号)に基づき、警察職員一人ひとりが、警察法(昭和29年法律第162号)の精神にのっとり、民主警察の本質と警察の責務とを自覚し、職務に係る倫理(職務倫理)を保持し、適正に職務を遂行する能力を修得するため、警察学校及び職場における教養等を実施している。

(単位：人)

採用時教養	区	分	受講者数
		初任補修科	140
		一般職員初任科	11
昇任時教養		警察運営科	7
		警部任用科	27
		警部補任用科	71
		巡査部長任用科	113
		課長補佐任用科	10

係長任用料	11
主任任用料	17
専門教養	933
計	1,508

(2) 職員の勤務成績の評定

任命権者は、公務能率を増進させることを目的に、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評価の結果に応じた措置を講じなければならないとされている。各任命権者においては、職員個々の適性、能力、経験などを把握し、それに基づいた適材適所の人事配置や昇任を行うことにより、職員の意欲を引き出し、資質向上を図っている。各任命権者の勤務成績の評定の概要は、次のとおりである。

イ 知事部局等

次長級以上の職員については、組織経営に必要な判断力、情報分析力、統率力等について総合的に評価を行うこととし、評定者は被評定者に対し上位の部局長等となっている。参事級、課長級及び課長補佐級の職員については、組織管理能力、業務推進能力、勤務態度、実績及び全体評価を行うこととし、評価者は被評価者の所属長等となっている。主幹級以下の職員については、能力、態度、実績（主任主査級以上は、管理監督的能力が加わる。）について総合的に評価を行うこととし、評価者は、被評価者の所属長等となっている。

なお、いずれの職位においても、複数の評定段階を経て行っている。

ロ 教育委員会

校長については、教育活動の計画と実施、組織運営・職員指導監督、事務管理・施設管理について、自己評価、面談の結果等を総合的に勘案して評価を行うこととし、評価者は県立学校においては県教育委員会教育長、市町村立学校においては市町村教育委員会教育長となっている。

教頭、教諭、養護教諭、事務職員等については、それぞれの職種に応じた評価項目により評定を行うこととし、評定者は県立学校においては被評定者の所属する学校長、市町村立学校においては被評定者の所属する学校の校長等となっている。

ハ 警察本部

警視及び同相当一般職員については、業績評価と性格、素行、人柄等の人物評価及び方策の立案、業務運営、組織統率等の能力評価を総合的に行うこととしている。

警部及び同相当一般職員以下については、目標の達成度、迅速度（仕事の処理）、取組に対する積極性等の業績評価、知識技能、創意工夫、判断・実行力、折衝調整力等の能力評価を総合的に行うこととしている。

評定者は、被評定者に対し、その直属の上位階級の上司となっている。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 職員の福祉

イ 職場の安全衛生

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び学校保健安全法（昭和33年法律第56号）並びに職員安全衛生管理規程を廃止する訓令（平成23年宮城県訓令甲第9号）による廃止前の職員安全衛生管理規程（平成12年宮城県訓令甲第27号）の規定に基づき、定期健康診断、成人病健康診断等を実施し、職員の安全と健康の保持、増進及び快適な職場環境の形成に努めた。平成22年度の定期健康診断の受診状況は、次のとおりである。

（単位：人）

検査項目	受診者数
胸部X線検査	15,112
血圧検査	15,279
尿検査	15,227
血液生化学検査	14,176
心電図検査	13,052

(注) 市町村立学校の教職員については、各市町村で受診するため、計上していない。

ロ 職員宿舎

事務や事業の円滑な運営を目的に、職員とその家族が居住するための住宅や寮を整備し、管理している。

平成22年度末の設置状況は、次のとおりである。

	設置数	
	棟	戸
職員住宅	103	1,321
職員寮	13	670

計	116	1,991
---	-----	-------

八 共済制度

共済制度とは、職員の掛金と使用者である地方公共団体等の負担金を財源として、職員の生活の安定と福祉の向上を図るもので、地方職員共済組合等が下記の各種給付事業や福祉事業を行っている。

(イ) 短期給付事業

職員とその家族の病気や負傷に伴い、必要となる治療費や入院費、出産費、育児休業手当金等の給付を行っている。

○ 地方職員共済組合

区分	本人掛金	事業主負担金
医療給付	給料月額×51,48/1000 期末手当等×41,18/1000	給料月額×51,805/1000 期末手当等×41,44/1000
介護保険	給料月額×5,99/1000 期末手当等×4,79/1000	給料月額×5,99/1000 期末手当等×4,79/1000

○ 公立学校共済組合

区分	本人掛金	事業主負担金
医療給付	給料月額×37,00/1000 期末手当等×29,60/1000	給料月額×37,41/1000 期末手当等×29,93/1000
介護保険	給料月額×4,86/1000 期末手当等×3,89/1000	給料月額×4,86/1000 期末手当等×3,89/1000

○ 警察職員共済組合

区分	本人掛金	事業主負担金
医療給付	給料月額×48,10/1000 期末手当等×38,48/1000	給料月額×48,23/1000 期末手当等×38,58/1000
介護保険	給料月額×6,50/1000 期末手当等×5,20/1000	給料月額×6,50/1000 期末手当等×5,20/1000

(ロ) 長期給付事業

職員が退職した場合、在職中の病気や負傷による障害になった場合、又は在職中に死亡した場合に、老後の生活や遺族の生活の安定のため年金や一時金の給付をしている。

○ 地方職員共済組合・公立学校共済組合・警察職員共済組合

(平成22年4月から8月まで)

本人掛金	事業主負担金
給料月額×94,7125/1000 期末手当等×75,77/1000	給料月額×137,7125/1000 期末手当等×110,17/1000

(平成22年9月以降)

本人掛金	事業主負担金
給料月額×96,9250/1000 期末手当等×77,54/1000	給料月額×139,9250/1000 期末手当等×111,94/1000

(ハ) 福祉事業

職員とその家族が健康で豊かな生活が送れるよう、健康増進の事業など各種事業を実施している。

○ 地方職員共済組合

本人掛金	事業主負担金
給料月額×1,48/1000 期末手当等×1,18/1000	給料月額×1,48/1000 期末手当等×1,18/1000

○ 公立学校共済組合

本人掛金	事業主負担金
給料月額×1,65/1000 期末手当等×1,32/1000	給料月額×1,65/1000 期末手当等×1,32/1000

○ 警察職員共済組合

本人掛金	事業主負担金
給料月額×1,65/1000 期末手当等×1,32/1000	給料月額×1,65/1000 期末手当等×1,32/1000

二 公務災害補償

地方公務員災害補償制度は、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によって生じた損害を補償するとともに、必要な福祉事業を行うものである。

平成22年度の補償等の状況は、次のとおりである。

補		償		計	福祉事業
療養補償	障害補償	遺族補償	その他		
185	18	30	3	236	68

(単位：件)

(2) 職員の利益の保護

イ 措置要求制度

法第46条の規定により、職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、任命権者により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。なお、企業職員（企業局、病院局）については、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。）第39条第1項において、法第46条の適用が除外されているが、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第5条の規定により、労働組合を結成して労働協約を締結する権利が認められている。

イ 措置要求制度
法第46条の規定により、職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、任命権者により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。なお、企業職員（企業局、病院局）については、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。）第39条第1項において、法第46条の適用が除外されているが、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第5条の規定により、労働組合を結成して労働協約を締結する権利が認められている。

ロ 不利益処分に關する不服申立て

法第49条の2の規定により、懲戒その他その意に反すると認めると認めらるる処分を受けた職員は、人事委員会に行政不服審査法（昭和37年法律第160号）による不服申立てをすることができるとされている。

なお、企業職員については、地公企法第39条第1項において、行政不服審査法の適用が除外されているが、地公労法第7条及び第13条並びに労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条、第27条等の規定により保護されている。

二 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

法に規定する成績主義の原則に基づき、職員の任用に関する規則（昭和48年人事委員会規則4-0）を定め、職員の採用に当たっては、原則として競争試験により、また、医師等競争試験により難しいと認められる一部の職種については選考により受験成績その他の能力の実証に基づき、厳正に優秀な人材の確保に努めている。

(1) 競争試験の実施状況

平成22年度の競争試験の実施状況は、次のとおりである。

イ 実施日

区分	1次試験日	2次試験日	最終合格発表日
----	-------	-------	---------

大卒程度試験	平成22年6月27日	平成22年7月23日～8月4日	平成22年8月20日
短大卒程度試験	平成22年9月26日	平成22年10月25日～4日	平成22年11月19日
高卒程度試験	平成22年9月26日	平成22年10月27日～29日	平成22年11月19日
警察官A試験	平成22年7月11日	平成22年8月5日～12日	平成22年8月27日
警察官B試験	平成22年9月19日	平成22年10月12日～19日	平成22年11月19日

ロ 競争試験の実施状況

(単位：人)

区分	申込者数	受験者数	受験率(%)	第1次合格者数	最終合格者数	競争倍率(倍)
大卒程度試験	1,691	1,240	73.3	348	134	9.3
短大卒程度試験	691	547	79.2	105	38	14.4
高卒程度試験	516	450	87.2	177	71	6.3
警察官A試験	1,585	1,296	81.8	426	134	9.7
警察官B試験	826	740	89.6	282	57	13.0

(2) 採用・転任選考の実施状況

平成22年度の採用及び転任選考の状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区分	知事部局	教育委員会	警察部	その他	計
部長及びその相当職	2	0	1	0	3
次長及びその相当職	0	0	0	0	0
課長及びその相当職	1	11	6	2	20
課長補佐及びその相当職以下	36	21	7	19	83
合計	39	32	14	21	106

(3) 昇任選考の実施状況

平成22年度の昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

(単位：人)

区分	知事部	教育局	委員会	警本部	その他	計
部長及びその相当職	8	1	8	1	18	
次長及びその相当職	11	3	0	0	14	
課長及びその相当職	1	13	25	0	39	
合計	20	17	33	1	71	

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

人事委員会は、法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与の実態把握及び民間事業所従業員の給与、生計費の水準把握など職員の給与決定の諸条件等について調査及び検討を行い、議会及び知事に対して職員の給与等に関して報告するとともに、併せて給与に関する勧告を行った。

平成22年度の勧告の状況については、次のとおりである。

(1) 勧告日

平成22年10月18日

(2) 公民較差

民間給与 A	職員給与 B	較差 (A - B)
388,140円	388,803円 (374,989円)	663円 [0.17%] [3.51%]

(注) ()内は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成21年宮城県条例第12号)による減額措置後の額である。

(3) 勧告の内容

1 職員の給与に関する条例の改正

(4) 給料表

現行の給料表(医療職給料表(一)を除く。)を別記第1のとおり改定すること。[別記第1略]

医療職給料表(一)等を除き、中高年齢層について給料月額を引下げ改定

・行政職給料表 中高年齢層(40歳台以上)が受ける給料月額に限定して引下げ(平均改定率 0.1%)

・その他の給料表 行政職給料表との均衡を考慮した引下げ(医療職給料表(一)等を除く。)給与構造改革の給与水準引下げに伴う経過措置額についても、平成22年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

(ロ) 55歳を超える職員の給料月額の減額支給等

a 当分の間、55歳を超える職員(次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員でその職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、医療職給料表(一)の適用を受ける職員、再任用職員、特定任期付職員、第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員を除く。)に対する給料月額の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の0.7を乗じて得た額に相当する額(その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号俸の給料月額に達しない場合)にあっては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額)を減ずること。農林漁業普及指導手当の支給に当たっても、同様とすること。

b aの適用を受ける職員に対する地域手当の支給に当たっては、その者の地域手当の月額から、aにより減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。

c aの適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び休職者の給与の支給に当たっては、a及びbに準ずること。

給料表	職務の級
行政職給料表	5級
公安職給料表	6級
教育職給料表(一)	3級
教育職給料表(二)	3級
研究職給料表	3級
医療職給料表(一)	5級
医療職給料表(二)	5級

(ハ) 諸手当

a 期末手当及び勤勉手当

(a) 平成22年12月期以降の支給割合
以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分とし、同月に支給される勤労手当の支給割合を0.65月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とし、同月に支給される勤労手当の支給割合を0.3月分とすること。

特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.15月分とし、同月に支給される勤労手当の支給割合を0.85月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とし、同月に支給される勤労手当の支給割合を0.4月分とすること。

(b) 平成23年6月期以降の支給割合

以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.225月分及び1.375月分とし、6月及び12月に支給される勤労手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤労手当の支給割合をそれぞれ0.325月分とすること。

特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.025月分及び1.175月分とし、6月及び12月に支給される勤労手当の支給割合をそれぞれ0.875月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤労手当の支給割合をそれぞれ0.425月分とすること。

b 地域手当

地域手当の月額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、次の表に掲げる地域の区分に応じ、同表に定める支給割合を乗じて得た額とすること。

地域の区分	支給割合
1級地 東京都千代田区	100分の18
2級地 大阪市	100分の15
4級地 仙台市	100分の4.5

ただし、医療職給料表(イ)の適用を受ける職員の地域手当の支給割合は、この表により100分の15以上の支給割合による地域手当を支給される場合を除き、当分の間、この表にかかわらず、100分の15とすること。

ロ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(イ) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。〔別記第2 略〕

(ロ) 特定任期付職員の期末手当

a 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

b 平成23年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.55月分とすること。

ハ 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(イ) 給料表

現行の第1号任期付研究員に適用される給料表を別記第3のとおり改定すること。〔別記第3 略〕

(ロ) 期末手当

a 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

b 平成23年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.4月分及び1.55月分とすること。

ニ 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成19年宮城県条例第46号)の改正

平成19年3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の給料月額が、同日において受けていた給料月額(この改定の実施の日において次に掲げる職員である者)にあつては、当該給料月額にそれぞれ次に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。)に達しないこととなるもの(人事委員会規則で定める職員を除く。)には、給料月額のほか、その差額に相当する額(イ)の適用を受ける職員にあつては、当該額から、当該額にイの(ロ)のaに定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額)を給料として支給すること。

(イ) 平成21年12月1日において現行の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(ホ)

の(ロ)のaの(ロ)において「平成19年改正条例」という。)附則第9項各号に掲げる職員であつた者(ロ)において「平成21年度減額改定対象職員」という。)のうち、同項第1号に掲げる職員であつた者 100分の99.62

- (ロ) 平成21年度減額改定対象職員のうち、同項第2号に掲げる職員であった者 100分の99.52
 - (ハ) 平成21年度減額改定対象職員以外の職員（医療職給料表(イ)の適用を受ける職員及び第2号任期付研究員を除く。） 100分の99.83
- ホ 改定の実施時期等

(イ) 改定の実施時期

この改定は、この報告を実施するための条例の公布の日属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、イの(イ)のaの(ロ)及びb、ロの(ロ)のb並びにハの(ロ)のbについては、平成23年4月1日から実施すること。

(ロ) 平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置

a 平成22年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当のイの(イ)のaの(ロ)、ロの(ロ)のa又はハの(ロ)のaによる改定後の額（以下「基準額」という。）から、(ロ)及び(ロ)に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しないこととする。

(ロ) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの期間において職員以外の者又は職員であつて適用される給料表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるもの（当該期間にイの(ロ)を適用したとするならば給料月額額の減額を受けることとなる職員及び平成19年改正条例附則第9項から第11項の規定による給料を支給される職員を除く。）、医療職給料表(イ)の適用を受ける職員若しくは第2号任期付研究員からこれらの職員以外の職員（以下「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものを除く。）にあつては、その調整対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち人事委員会規則で定める日）において調整対象職員が受けるべき給料（特例条例による減額措置前の額）、管理職手当（特例条例による減額措置前の額）、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び教職調整額の月額額の合計額に100分の0.22を乗じて得た額に、同月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該実施の日の前日までの期間において、在職しなかつた期間、給料を支給されなかつた期間、調整対象職員以外の職員であつた期間その他の人事委員会規則

で定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事委員会規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

(ロ) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者（任用の事情を考慮して人事委員会規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤続手当の合計額に100分の0.22を乗じて得た額

給料表	職務の級	号俸
行政職給料表	1 級	1号俸から93号俸まで
	2 級	1号俸から64号俸まで
	3 級	1号俸から48号俸まで
	4 級	1号俸から32号俸まで
	5 級	1号俸から24号俸まで
	6 級	1号俸から16号俸まで
	7 級	1号俸から4号俸まで
公安職給料表	1 級	1号俸から92号俸まで
	2 級	1号俸から84号俸まで
	3 級	1号俸から72号俸まで
	4 級	1号俸から56号俸まで
	5 級	1号俸から32号俸まで
	6 級	1号俸から24号俸まで
	7 級	1号俸から16号俸まで
	8 級	1号俸から4号俸まで
教育職給料表(イ)	1 級	1号俸から92号俸まで
	2 級	1号俸から72号俸まで
	特2級	1号俸から48号俸まで
	3 級	1号俸から24号俸まで
教育職給料表(ロ)	1 級	1号俸から92号俸まで
	2 級	1号俸から84号俸まで
	特2級	1号俸から48号俸まで
	3 級	1号俸から40号俸まで
1 級	1号俸から96号俸まで	

処分	休職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	免職	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
懲戒処分	戒告	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	減給	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	停職	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
免職	2	1	3	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0
転任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
計	8	2	10	1	0	0	0	0	0	0	4	5	5	5	5

(2) 完結事案

平成22年度の不服申立てに関する完結事案の状況は、次のとおりである。

事案番号	不服申立人	処分者	処分内容	処分事由	処理年月日及び処理結果
平成20年(不)第1号事案	知事部局職員	知事	懲戒戒告	職務専念義務違反	平成22年4月28日承認
平成21年(不)第2号事案	知事部局職員	知事	懲戒戒告	職務専念義務違反	平成22年4月28日承認
平成16年(不)第4号事案	知事部局職員	知事	懲戒停職(2月)	信用失墜行為	平成22年6月29日承認
平成20年(不)第2号事案	教育委員会職員	教育委員会	懲戒免職	信用失墜行為	平成22年7月6日承認
—	教育委員会職員	(過年度通勤手当の返納)			平成22年8月26日却下