

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年愛知県条例第4号）第4条の規定に基づき、令和5年度における愛知県の人事行政の運営等の状況について次のように公表する。

令和6年9月27日

愛知県知事 大村 秀章

第1 令和5年度における愛知県の人事行政の運営の状況について

1 職員の任免及び職員数の状況

(1) 職員の任免の状況

区 分	知事部局等	教育委員会	警察本部	計
採用者数	554人	1,776人	539人	2,869人
退職者数	517人	932人	484人	1,933人

備考 1 知事部局等には、議会、企業庁、病院事業庁、選挙管理委員会、監査委員、人事委員会、労働委員会、採用委員会、海区漁業調整委員会及び内水面漁場管理委員会を含む。以下同じ。

2 採用者数は、競争試験及び選考により採用した職員数である。

3 退職者数は、定年、勸奨、死亡、自己都合等により退職した職員数である。

(2) 職員数

区 分	知事部局等	教育委員会	警察本部	計
職員数	10,936人	40,914人	14,512人	66,362人

備考 職員数は、愛知県職員定数条例（昭和24年愛知県条例第31号）に定められた職員定数である。

2 職員の人事評価の状況

(1) 知事部局等

管理職については平成14年度から、課長補佐級以下の職員（病院事業庁を除く。）については平成23年度から、病院事業庁の課長補佐級以下の職員については平成26年度から人事評価制度を実施している。

ア 課長補佐級以下の職員

目的	組織の目標を踏まえて職員が自ら設定した目標の達成度及び職務上発揮した能力を適正に評価することにより、職員の主体的な職務の遂行及び能力の開発を促し、人材育成及び人事管理に資することを目的とする。
制度の概要	評価者は、各職員が明示された役割を踏まえて設定した3以上4以下の目標の達成度（役割達成度評価）〔※課長補佐級班長は管理職と同じ目標達成度評価を実施〕と10項目の標準職務遂行能力に基づく能力の発揮度（能力発揮度評価）を各々5段階で評価する。 評価は、第1次と第2次の2段階により行い、絶対評価を基本としている。 なお、評価結果については、職員本人にフィードバックし、次年度の目標設定と能力開発に活用している。
評定日	役割達成度評価：令和6年3月31日 〔※目標達成度評価：令和6年3月31日〕 能力発揮度評価：令和5年11月1日
評定期間	役割達成度評価 令和5年4月1日から令和6年3月31日まで 〔※目標達成度評価：令和5年4月1日から令和6年3月31日まで〕 能力発揮度評価 令和4年11月1日から令和5年10月31日まで
対象者	愛知県職員定数条例による職員のうち、管理職を除く全ての職員。ただし、公益的法人等に派遣中の職員、休職、年度途中の異動等により、公正な評価の対象とすることができない職員等を除く。
実施者数	役割達成度評価：7,693人 〔※目標達成度評価：1,342人〕 能力発揮度評価：9,226人

イ 管理職

目的	組織の目標を踏まえて職員が自ら設定した目標の達成度及び職務上発揮した能力を適正に評価することにより、職員の主体的な職務の遂行及び能力の開発を促し、人材育成及び人事管理に資することを目的とする。
制度の概要	評価者は、各職員の設定した4以上6以下の目標の達成度（目標達成度評価）と10項目の標準職務遂行能力に基づく能力の発揮度（能力発揮度評価）を各々5段階で評価する。 評価は、第1次と第2次の2段階により行い、絶対評価を基本としている。

	なお、評価結果については、職員本人にフィードバックし、次年度の目標設定と能力開発に活用している。
評定日	目標達成度評価：令和6年3月31日 能力発揮度評価：令和5年11月1日
評定期間	目標達成度評価：令和5年4月1日から令和6年3月31日まで 能力発揮度評価：令和4年11月1日から令和5年10月31日まで
対象者	職員の任用に関する規則（昭和49年愛知県人事委員会規則3-11）別表第1職級の欄に掲げる局長級、部長級及び課長級の職級にある職員について行う。ただし、本庁の局長、公益的法人等に派遣中の職員、休職、年度途中の異動等により、公正な評価の対象とすることができない職員等を除く。
実施者数	目標達成度評価：1,253人 能力発揮度評価：1,254人

(2) 教育委員会

ア 県立学校教育職員

目的	校長の経営方針に基づき教職員が主体的に目標設定し、評価者との面談を通して意思の疎通を図り、目標の達成度を自己評価し、評価者による評価を行うことにより、教職員としての資質向上を図ることを目的とする。
制度の概要	評定者は、評価報告書に①達成度、②特性・能力発揮度、③職務の状況及び④特記すべき事項を記入する。
評定日	令和6年1月16日
評定期間	令和5年4月1日から令和6年1月15日まで
対象者	校長、副校長、教頭、部主事、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭、実習助手及び寄宿舎指導員
実施者数	11,656人

イ 教育委員会事務局及び県立学校の事務・技術職員

知事部局等の職員と同様に人事評価（課長補佐級以下の職員は、役割達成度評価867人、目標達成度評価204人、能力発揮度評価1,091人。管理職は、目標達成度評価84人、能力発揮度評価84人。）を実施している。

(3) 警察本部

目的	職員の日常の勤務を通じ、その能力、実績、適性等を的確に観察し、及び評価することにより、昇任、配置、昇給、表彰、育成等の人事管理全般の適正化を図り、もって職員の能力及び士気の向上並びに組織の活性化及び組織力向上に資することを目的とする。
制度の概要	地方公務員の成績主義及び能力主義の原則を受けて義務付けられている制度で、職務を通じて発揮された個人の勤務実績や能力等を把握し、これを公平に評価する。
評定日	令和6年1月1日
評定期間	令和5年1月1日から令和5年12月31日まで
対象者	警視（同相当職を含む。）以下の職員（臨時的任用職員、非常勤職員その他警務部長が指定する者を除く。）
実施者数	14,211名

3 職員の給与の状況

(1) 人件費の状況（令和5年度決算見込額）

区分	歳出額 A	人件費 B		人件費率 (B/A)
			うち職員給与費	
普通会計	2,547,795,499千円	579,911,288千円	447,442,075千円	22.8%
公営企業会計等	803,131,921千円	23,160,583千円	17,413,108千円	2.9%

備考 1 人件費には、特別職及び会計年度任用職員に支給される報酬等を含む。

2 公営企業会計等の決算見込額については引当金計上分を含む。

(2) 職員給与費の状況（令和5年度予算）

区 分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給 与 費 (B/A)
		給 料	職 員 手 当	期 末 ・ 勤 勉 手 当	計 B	
普通会計	64,492人 (2,034人)	276,405,136千円	72,247,536千円	116,482,189千円	465,134,861千円	6,992千円
公営企業 会計等	2,129人 (100人)	8,955,759千円	4,919,279千円	4,134,926千円	18,009,964千円	8,080千円

備考 1 職員手当には、退職手当は含まない。

2 ()内は、短時間勤務職員で、外書きである。

3 市町村派遣職員等259人を含む。

4 公営企業会計等の期末・勤勉手当については引当金計上分を含む。

(3) 代表的な職種の初任給の状況（令和5年4月1日現在）

区 分		初 任 給	
一般行政職	大学卒		207,300円
	高校卒		175,000円
教育職	高等学校	大学卒	231,500円
	小・中学校	大学卒	231,500円
警察職	大学卒		236,600円
	高校卒		199,600円

備考 採用試験に合格し、学校卒業後直ちに採用された者の初任給である。

(4) 代表的な職種の経験年数別・学歴別平均給料（令和5年4月1日現在）

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	269,459円	321,100円	366,077円
	高校卒	238,622円	274,188円	310,100円
教育職	高等学校	大学卒	327,227円	376,399円
	小・中学校	大学卒	325,552円	373,967円
警察職	大学卒	290,670円	344,248円	391,235円
	高校卒	268,176円	314,221円	356,567円

備考 公益的法人等への職員派遣分を含む。

(5) 一般行政職の級別職員数の状況（令和5年4月1日現在）

区 分	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
標準的な 職務内容	局長		部長	課長	担当課長	課長補佐	主査	主任	主事、技師		
職員数	11人	25人	134人	301人	951人	1,556人	1,700人	2,001人	1,924人	1,252人	9,855人
構成比	0.1%	0.3%	1.4%	3.1%	9.6%	15.8%	17.3%	20.3%	19.5%	12.7%	100.0%

備考 1 公益的法人等への職員派遣分を含む。

2 構成比の端数は四捨五入したため、各欄を合計しても「計」とは必ずしも一致しない。

(6) 代表的な職種の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

区 分		平 均 年 齢	平 均 給 料 月 額	平 均 給 与 月 額
一般行政職		41.4歳	320,829円	424,536円
教育職	高等学校	42.5歳	370,467円	440,034円
	小・中学校	39.2歳	352,467円	413,000円
警察職		39.1歳	340,681円	472,103円

備考 平均給与月額は、令和5年4月分の給料及び職員手当（期末・勤勉手当を除き、時間外勤務手当を含む。）の合計を令和5年4月の職員数（公益的法人等への職員派遣分を含む。）で除したものである。

(7) 主な職員手当の状況

期末・勤 勉手当		期 末	勤 勉
	6月期	1.225月分 (0.6875月分)	1.025月分 (0.4875月分)
	12月期	1.225月分 (0.6875月分)	1.025月分 (0.4875月分)
	計	2.45月分 (1.375月分)	2.05月分 (0.975月分)
	職制上の段階、職務の級等による加算措置 有		
職員一人当たり平均支給年額	知事部局等		1,680千円
	教育委員会		1,668千円
	警察本部		1,795千円

- 備考 1 支給月数は、令和5年度の状況である。
 2 ()内は、再任用制度に基づく職員に係る支給割合である。
 3 平均支給年額は、令和5年度に支給された平均額である。

退職手当		自 己 都 合 等	定 年 ・ 勸 奨	
	一人当たり平均 支給額	知事部局等	1,468千円	23,277千円
		教育委員会	1,304千円	23,190千円
		警察本部	3,716千円	23,059千円

備考 平均支給額は、令和5年度に退職した職員に支給された平均額である。

地域手当	支給対象地域	愛知県の区域	東京都特別区	その他
	支給対象職員数	65,060人	55人	10人
	支給率	8.5%(医療職給料表 (一)の適用者は16%)	20%	0・3・6・15・16%
	職員一人当たり平均支給年額	知事部局等		337千円
		教育委員会		392千円
警察本部			358千円	

- 備考 1 支給率は、令和5年度の状況である。
 2 平均支給年額は、令和5年度決算見込額を令和5年4月の支給対象職員数で除したものである。

特殊勤務 手当	区 分	職員全体に占める手 当支給職員の割合	職員一人当たり平均 支給年額	手 当 の 種 類	代 表 的 な 手 当
	知事部局等	17.5%	263千円	12手当	税務手当 深夜特殊業務等手当 実技訓練指導手当
	教育委員会	34.3%	108千円	4手当	教員特殊業務手当 教育業務連絡指導手当 多学年学級担当手当
	警察本部	76.2%	124千円	10手当	警察業務手当 深夜特殊業務等手当 死体処理手当

- 備考 1 手当支給職員の割合は、令和5年4月の状況である。
 2 平均支給年額は、令和5年度決算見込額を令和5年4月の支給職員数で除したものである。

時間外勤務手当	区 分	職員一人当たり平均支給年額
	知事部局等	505千円
	教育委員会	262千円
	警察本部	709千円

備考 平均支給年額は、令和5年度決算見込額を令和5年4月の職員数(管理職手当受給職員及び教員を除く。)で除したものである。

区 分	内 容
扶養手当	配偶者・父母等 給料の職務の級に応じ、最高6,500円 子 10,000円（高校生・大学生等の子については、1人につき5,000円を加算）
住居手当	借家・借間居住者 16,000円を超える家賃の額に応じ、最高28,000円
通勤手当	交通機関利用者 運賃相当額の範囲内（原則として6か月定期券の額）で支給 自動車等使用者 自動車等の使用距離等に応じ、最高35,200円

備考 手当の内容は、令和5年度の状況である。

(8) 特別職の給料及び議員報酬等の状況（令和5年4月1日現在）

区 分	給料及び議員報酬の月額	期末手当（令和5年度）
知事	1,103,200円（1,379,000円）	6月期 1.70月分
副知事	1,060,210円（1,093,000円）	12月期 1.70月分
議長	1,209,000円	計 3.4月分
副議長	1,064,000円	
議員	977,000円	

備考 給料について、令和5年度は、知事は20%、副知事は3%を減額する措置がとられており、（ ）内は減額前の月額である。

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間の状況（変則勤務職場等を除く一般的な職場におけるもの）

正規の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
7時間45分	8:45	17:30	12:00～13:00

(2) 主な休暇の種類（令和5年4月1日現在）

区 分	付 与 日 数
年次休暇	1年度につき20日
不妊治療	1年度につき5日（体外受精及び顕微授精を受ける場合にあっては、10日）以内の期間
出産	出産予定日前8週間目に当たる日（多胎妊娠の場合にあっては、14週間目に当たる日）から出産日後8週間を経過する日までの期間
育児参加	出産予定日前8週間目に当たる日（多胎妊娠の場合にあっては、14週間目に当たる日）から出産日後8週間を経過する日までの期間において5日以内の期間
育児時間	1日につき2回各1時間以内の期間
子の看護	1年度につき5日（子が2人以上の場合は、10日）以内の期間
短期介護	1年度につき5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）以内の期間
生理	1回について3日以内の期間
忌引	親族の区分により1日から7日までの期間
父母の祭日	1日
結婚	6日以内の期間
選挙権等行使	必要と認められる期間
証人等出頭	必要と認められる期間
骨髄移植	必要と認められる期間
ボランティア	1年度につき5日以内の期間
住居滅失等	必要と認められる期間
交通遮断	必要と認められる期間
感染症隔離	必要と認められる期間
妊産婦の保健指導	妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回 それぞれ1回について1日以内の期間
妊娠中の通勤緩和	勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間以内の期間
妻の出産補助	妻の出産に係る入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間において2日以内の期間
妊娠障害	14日以内の必要な期間
夏季休暇	1年度につき6日

備考 県立学校教職員の出産休暇及び育児参加の期間は、産前及び産後の期間を通じ16週間（多胎妊娠の場合にあつては、22週間）とし、開始時期は、出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以降の日から出産予定日前4週間（多胎妊娠の場合にあつては、10週間）までの日としている。

5 職員の休業の状況

- (1) 育児休業等をした職員数（令和5年度中に新たに育児休業、部分休業又は育児短時間勤務をした職員数及び令和5年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数）

区 分	知事部局等		教育委員会		警察本部		計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業をした職員数	207人	165人	327人	1,193人	420人	110人	954人	1,468人
部分休業をした職員数	21人	133人	46人	445人	9人	74人	76人	652人
育児短時間勤務をした職員数	3人	60人	14人	364人	0人	3人	17人	427人
育児休業等が取得可能となった職員数	243人	163人	946人	1,187人	585人	110人	1,774人	1,460人

備考 部分休業と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）第19条第1項に規定する部分休業を、育児短時間勤務とは同法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。

- (2) 自己啓発等休業をした職員数（令和5年度中に新たに自己啓発等休業をした職員数）

知事部局等		教育委員会		警察本部		計	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0人	2人	3人	5人	0人	1人	3人	8人

備考 自己啓発等休業とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をいう。

- (3) 配偶者同行休業をした職員数（令和5年度中に新たに配偶者同行休業をした職員数）

知事部局等		教育委員会		警察本部		計	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0人	2人	0人	16人	0人	1人	0人	19人

備考 配偶者同行休業とは、地方公務員法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をいう。

6 職員の分限及び懲戒の状況

- (1) 職員の分限処分の状況

ア 休職の状況

区 分	理 由	心身の故障のため、長期の休養を要する場合	刑事事件に関し起訴された場合	学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合	外国の政府等の招きにより、これらの機関の業務に従事する場合	災害により、生死不明又は所在不明となった場合	計
教育委員会	454人	2人	0人	0人	0人	456人	
警察本部	298人	3人	0人	0人	0人	301人	
計	908人	5人	5人	0人	0人	918人	

イ 職員の意に反する降任・免職の状況

処 分 内 容	理 由	勤務実績がよくない場合	心身の故障のため職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合	職に必要な適格性を欠く場合	廃職又は過員を生じた場合	計
任	教育委員会	0人	0人	0人	0人	0人
	警察本部	0人	0人	0人	0人	0人
	計	0人	0人	0人	0人	0人
免 職	知事部局等	0人	0人	0人	0人	0人
	教育委員会	0人	0人	1人	0人	1人
	警察本部	0人	0人	0人	0人	0人
	計	0人	0人	1人	0人	1人

(2) 職員の懲戒処分の状況

処分事由		処分の種類				
		免職	停職	減給	戒告	計
知事部局等	給与・任用に関する不正関係	0人	0人	0人	0人	0人
	一般服務違反関係（職務専念義務違反、職務命令違反等）	0人	1人	0人	0人	1人
	一般非行関係（傷害、暴行、金銭、異性等）	0人	1人	0人	0人	1人
	収賄等関係（収賄、横領等）	0人	0人	0人	0人	0人
	道路交通法違反関係	0人	0人	0人	0人	0人
	監督責任関係	0人	0人	0人	0人	0人
	小計	0人	2人	0人	0人	2人
教育委員会	給与・任用に関する不正関係	0人	0人	0人	0人	0人
	一般服務違反関係（職務専念義務違反、職務命令違反等）	0人	0人	0人	0人	0人
	一般非行関係（傷害、暴行、金銭、異性等）	9人	5人	1人	2人	17人
	収賄等関係（収賄、横領等）	1人	0人	0人	0人	1人
	道路交通法違反関係	2人	2人	4人	0人	8人
	監督責任関係	0人	0人	0人	1人	1人
	小計	12人	7人	5人	3人	27人
警察本部	給与・任用に関する不正関係	0人	0人	0人	0人	0人
	一般服務違反関係（職務専念義務違反、職務命令違反等）	0人	1人	3人	7人	11人
	一般非行関係（傷害、暴行、金銭、異性等）	4人	1人	6人	1人	12人
	収賄等関係（収賄、横領等）	0人	0人	1人	0人	1人
	道路交通法違反関係	0人	0人	0人	0人	0人
	監督責任関係	0人	0人	0人	0人	0人
	小計	4人	2人	10人	8人	24人
合計		16人	11人	15人	11人	53人

7 職員のサービスの状況

(1) サービス制度に関する研修等の実施状況

地方公務員法に定められた県職員としての義務を周知徹底するため、各任命権者において、新規採用職員研修や局研修等の際に、サービス制度に係る研修を実施した。

また、随時、通知文書等により、サービス規律の徹底を図っている。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策

各任命権者において、セクシュアル・ハラスメント防止要綱等を定め、複数の相談窓口を設置して職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に努めている。

また、より組織的、効果的に防止対策等を行うため、新規採用職員研修や局研修等において、セクシュアル・ハラスメントの防止に係る研修を実施した。

(3) 営利企業への従事等許可の状況（令和5年度中に新たに許可した件数）

区分	知事部局等	教育委員会	警察本部
① 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ねるもの	2件	10件	0件
② 自ら営利を目的とする私企業を営むもの	7件	26件	12件
③ ①及び②を除き、報酬を得て事業又は事務に従事するもの	161件	48件	97件
計	170件	84件	109件

備考 教育委員会の欄の数には、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員（以下「県費負担教職員」という。）の数は含まない。

8 職員の退職管理の状況

平成28年4月1日に、地方公務員法が改正され、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることとされた。

本県では、同法による規制のほか、職員の退職管理に関する条例（平成28年愛知県条例第8号。以下「条例」という。）を制定し、本県職員の退職管理の適正化を図り、県政に対するより一層の信頼を確保できるよう取り組んでいる。

(1) 退職管理の規制等の概要

ア 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）

営利企業等に再就職した元職員が、離職前の職務に関して、現職職員に働きかけをすることが禁止されている。

イ 再就職情報の届出（条例第3条）

管理又は監督の地位にある職員であった者は、離職後2年間以内に再就職した場合に届け出ることが義務付けられている。

(2) 再就職情報の届出件数

区 分	再就職先の内訳			
	県関係団体	民間企業	その他	合 計
知事部局等、教育委員会事務局及び県立学校の事務・技術職員	26件	41件	77件	144件
教育委員会（県立学校教員）	1件	2件	28件	31件
警察本部	4件	36件	35件	75件

備考 1 知事部局等、教育委員会事務局及び県立学校の事務・技術職員の再就職先の内訳の件数については、令和5年8月1日から令和6年7月31日までに条例又は愛知県退職者人材バンク実施要領第11項に基づく再就職情報の届出があった件数を示している（愛知県退職者人材バンクは、職員の再就職に関する公正性及び透明性をより高めるとともに、退職職員が培った行政経験等に対する社会的なニーズに適切に応じるため、平成28年4月1日に設置した。）。

2 教育委員会（県立学校教員）の再就職先の内訳の件数については、令和5年8月1日から令和6年7月31日までに条例に基づく再就職情報の届出があった件数を示している。

3 警察本部の再就職先の内訳の件数については、令和5年8月1日から令和6年7月31日までに条例に基づく再就職情報の届出があった件数を示している。

4 その他とは、公益法人、学校法人、医療法人等を指す。

9 職員の研修の状況

(1) 知事部局等

愛知県職員研修規程（平成13年愛知県訓令第9号）に基づき、愛知県自治研修所で実施した研修は、次のとおりである。

研 修 区 分	研 修 名 等
指名研修 （職員がその職歴等に応じ指名を受けて参加する研修）	・新規採用職員研修 ・新規再任用職員研修 ・新規非常勤職員研修 ・採用3年目職員研修 ・キャリアマネジメント研修 ・管理・監督者研修 ・トップセミナー
キャリアアップ研修 （職員がその職歴の段階に応じ研修科目を選択して参加する研修）	・能力開発期研修（主事・技師級、主任級） ・能力拡張期研修（主査級、課長補佐級）
特別研修 （職員がより高度で専門的な知識又は能力の習得を目指す研修）	・講師養成研修 ・トレーナー養成研修 ・OJTコーチング研修 ・チームビルディング・組織力強化研修 ・実践型問題解決研修 ・実務スキル向上（Officeソフト等）研修 ・コンプライアンス研修 ・オープンセミナー ・管理職向け女性職員の活躍促進セミナー ・育児支援・キャリアガイダンス
派遣研修 （職員を県外部の教育研究機関等に派遣し、県内部では習得し難い高度で専門的な知識又は能力を習得させる研修）	・自治大学校派遣研修 ・大学院派遣研修 ・名古屋大学大学院派遣研修 ・民間企業派遣研修 ・グローバル人材育成研修 ・他県等との人事交流 ・県・市町村職員人事交流

(2) 教育委員会

教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）及び地方公務員法に基づき、愛知県総合教育センター等で実施した研修は、次のとおりである。

研 修 区 分	研 修 名 等
キャリア・アップ研修 (職員が教職経験に応じ指名を受けて参加する研修及び職務に応じた職責遂行のために必要な知識・技能の習得を目指す研修)	・初任者研修 ・新規採用者研修 ・2年目教員研修 ・3年目教員研修 ・中堅教諭等資質向上研修【前期】【後期】 ・小中学校初任者研修拠点校指導教員研修 ・特別支援学校初任者研修拠点校指導教員研修 ・特別支援学級担当教員初心者研修 ・通級指導担当教員初心者研修 ・高等学校実習教員研修 ・県立学校新任生徒指導主事研修 ・中学校新任進路指導主事研修 ・県立学校新任進路指導主事研修 ・小中学校新任教務主任研修 ・県立学校新任教務主任研修 ・産業教育学科主任研修 ・特別支援学校部主事研修 ・園長等運営管理研修 ・小中学校新任教頭研修 ・小中学校新任校長研修 ・県立学校新任教頭研修 ・県立学校新任校長研修 ・公立学校の臨時教員等研修
リーダー研修 (教育の諸課題に対する理解や実践力を高め、学校や地域の教育をリードする教員を養成するための研修)	・幼児教育講座 ・保育技術講座 ・道徳推進講座 ・外国人児童生徒教育講座 ・県立学校運営講座
スキル・アップ研修 (教科及び領域等の専門的な内容を深め、実践的指導力の向上を目指す自由応募制研修)	・看護科講座 ・学校農園活用講座 ・安全教育実技講座 ・刈払機安全衛生教育講座 ・農業技術講座 ・特別支援教育講座 ・学級・学年づくりに生かす教育相談講座 ・いじめ・不登校など今日的課題に対応する教育相談講座 ・教育相談コーディネーター養成講座 ・特別支援学校におけるセンター的機能強化講座 ・あいちクラスルーム・エバンジェリスト養成研修 ・ICT活用実践講座 (eラーニング講座) ・高等学校国語科講座 ・高等学校地理歴史・公民科講座 ・高等学校数学科講座 ・高等学校理科講座 ・高等学校英語科講座 ・高等学校情報科講座 ・理科観察・実験指導基礎講座 ・主権者教育推進講座 ・高等学校におけるキャリア教育の進め方講座 ・生活科講座 ・道徳教育講座 ・総合的な学習の時間講座 ・小学校英語の基礎講座 ・国際英語の教育 ・Intergrating Language & Content in an English Class ・産業教育における評価の在り方 ・GIGAスクール構想の動向について ・オンライン教育の効果と課題について ・情報モラル教育講座 ・教師のための情報危機管理講座 ・カリキュラム・マネジメント講座 ・効果を上げる授業研究の在り方 ・校内研修と授業研究の効果的な進め方講座 ・OJTの推進について ・愛知の特別支援教育 ・発達障害の理解と支援講座 ・視覚障害の理解と支援講座 ・聴覚障害の理解と支援講座 ・事例研究の意義と進め方 ・児童生徒の強みを生かす教育相談講座 ・いじめの組織的な未然防止講座 ・不登校支援と予防講座 ・性の多様性の理解推進講座 ・外国人児童生徒教育の現状と課題 ・ESD推進講座 ・SDGs理解講座 ・学校安全推進講座 ・地域学校協働活動推進講座 ・社会人としてのマナー ・職場のメンタルヘルス講座 ・心が軽くなるコミュニケーション講座
長期研修 (より高度で専門的な知識又は能力の習得を目指す研修)	(研究を通じた研修) ・教育研究リーダー養成研修 ・教育相談特別研修 (派遣による研修) ・小中学校社会体験型教員研修 ・大学院及び教職大学院派遣研修 ・愛知教育大学特別支援教育特別専攻科内地留学研修 ・国立特別支援教育総合研究所特別支援教育専門研修
小中学校事務職員等研修	・新規採用者研修 ・中堅者前期研修 ・中堅者後期研修 ・新任主査研修 ・現任主査研修 ・新任事務長・総括事務長研修 ・県立学校用務員研修 ・県立学校図書館関係職員研修
指導改善研修 (教育公務員としての自覚を高めるとともに、基礎的な力量の向上を図るための再教育として実施する研修)	・指導改善研修

備考 教育委員会事務局及び県立学校の事務・技術職員については、知事部局等の職員と同様に愛知県自治研修所で実施する研修を受講している。

(3) 警察本部

愛知県警察教養規程（平成13年愛知県警察本部訓令第35号）に基づき、愛知県警察本部警務部教養課及び愛知県警察学校で実施した研修は、次のとおりである。

研 修 区 分	研 修 名 等
職場教養 (職場における教養)	・新任幹部研修 ・直配置者及び再採用者研修 ・皇宮警察官研修 ・警察庁新規 出向者等研修 ・警部任用科本課程入校前教養 ・警部補及び巡査部長任用科入校 前WEB説明会 ・警部補及び巡査部長任用科入校前捜査実務研修 ・中堅職員に対す るリスク研修 ・管理監督者研修 ・自治大学校派遣研修 ・若手（1年目、 2年目、3年目）一般職員研修 ・一般職員各級昇任予定者研修 ・キャリアアップ 研修 ・スキルアップ研修 ・教養補助者研修 ・警察署警務課係長研修 ・総警 務事務スクール ・若手警察官サポートセミナー ・若手警察官に対する効果測 定 ・実戦的総合訓練指導者研修 ・術科指導者講習会 ・術科指導補助者講習 会 ・引退特練員（柔剣道）に対する教養 ・女性警察官を対象としたブロック別 集合訓練 ・語学委託教養（指定通訳員育成、指定通訳員ブラッシュアップ） ・新 規英語指定通訳員及び英語素養者に対する英会話研修 ・国際教養セミナー
学校教養 (警察学校における教養)	・採用時教養（初任科、初任補修科、一般職員初任科） ・昇任時教養（警部補及 び巡査部長任用科） ・部門別任用研修 ・捜査実務研修 ・専科

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 共済組合負担金（地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）に基づく地方職員共済組合等に対する地方公共団体の負担金）

区 分	金 額	一人当たりの負担額
知事部局等	15,885,183,398円	1,195,453円
教育委員会	53,526,781,734円	1,214,558円
警察本部	21,472,068,213円	1,411,429円
計	90,884,033,345円	1,252,329円

備考 共済組合負担金には、特別職、臨時的任用職員及び会計年度任用職員分の地方公共団体の負担金を含む。

(2) 恩給及び退職年金

ア 恩給（恩給法（大正12年法律第48号）の適用を受ける者への給付）

区 分	受 給 者 数	支 給 金 額
知事部局等	19人	19,418,025円
教育委員会	22人	33,722,757円
警察本部	82人	88,905,229円
計	123人	142,046,011円

イ 退職年金（県吏員職員退職料退職給与金遺族扶助料支給規則（大正12年県令第108号）及び公立学校職員等の退職年金及び退職一時金に関する条例（昭和28年愛知県条例第28号）の適用を受ける者への給付）

区 分	受 給 者 数	支 給 金 額
知事部局等	4人	2,267,912円
教育委員会	10人	5,393,448円
計	14人	7,661,360円

(3) 職員相談・講座

ア 知事部局等

(ア) 生活等相談業務

職員に対して、職場、家庭あるいは地域社会における様々な悩み、心配事の相談や年金・生涯生活設計及びその他ライフプラン全般に関する相談を実施した。

(イ) 生活設計講座

職員の今後の不安を取り除くため、30歳代以下、40歳代、50歳代、60歳及び勸奨退職する職員を対象にセミナーを実施し、共済年金制度など退職後も含めた生涯生活設計のために必要な知識・情報を提供した。

イ 警察本部

(ア) 生活等相談業務

不安や悩みを抱える職員に対して身近な同僚職員が相互扶助及び友愛の精神に基づく声掛け、相談に対する適切な助言等の支援を能動的に行う「愛知県警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用し、職員が抱える悩み等の早期解決を図った。

(イ) 生活設計講座

厳しい経済情勢の変化に対応し、在職中はもとより退職後も安定した生活基盤を確保するため、資産形成、健康管理、生きがいづくりを柱とした、30歳、40歳、50歳、59歳及び退職時の生涯生活設計に関するセミナーを開催した。また、警察学校に入校している初任科生、巡査部長及び警部補昇任者に対しても生涯生活設計のカリキュラムを確保して実施した。

(4) 勤労者財産形成貯蓄

職員の財産形成を促進することにより、生活の安定と福祉の向上を図るため、勤労者財産形成促進法(昭和46年法律第92号)に基づき、次の財産形成貯蓄制度による計画的貯蓄を推進している。

- ・勤労者財産形成貯蓄(一般財形)
- ・勤労者財産形成年金貯蓄(財形年金)
- ・勤労者財産形成住宅貯蓄(財形住宅)

(5) 安全衛生

ア 安全衛生管理の概要

愛知県職員安全衛生管理規程(昭和49年愛知県訓令第12号)の定めるところにより、職員の安全の確保、健康の保持増進などの諸施策を推進している(教育委員会は愛知県教育委員会安全衛生管理規程(平成28年愛知県教育委員会教育長訓令第7号)、警察本部は愛知県警察職員健康管理規程(令和5年愛知県警察本部訓令第6号)の定めるところによる。)

イ 一般定期健康診断

区 分	受診者数(延べ)	健康 管理 区分 (医 療 面)		
		要 医 療	要 観 察	観 察 不 要
知事部局等	12,979 人	4,997 人	2,684 人	5,298 人
教育委員会	13,933 人	3,987 人	5,735 人	4,211 人
警察本部	15,046 人	821 人	127 人	14,098 人
計	41,958 人	9,805 人	8,546 人	23,607 人

備考 教育委員会の項の職員数には、県費負担教職員の数は含まない。

ウ 特別定期健康診断

区 分	受診者数(延べ)	健康 管理 区分 (医 療 面)		
		要 医 療	要 観 察	観 察 不 要
知事部局等	22,749 人	1,487 人	939 人	20,323 人
教育委員会	3,766 人	0 人	2 人	3,764 人
警察本部	6,044 人	194 人	34 人	5,816 人
計	32,559 人	1,681 人	975 人	29,903 人

備考 1 知事部局等においては、19の有害業務等(看護業務・深夜業務・血液取扱業務・有機溶剤取扱業務・遺伝子組換え実験業務・放射線業務・溶接業務・粉じん業務・情報機器業務・鉛業務・騒音業務・乗船業務・農薬取扱業務・特定化学物質取扱業務・家畜保健、と畜検査、狂犬病予防業務・エキノコックス検査業務・草刈機取扱業務・チェンソー取扱業務・エチレンオキシド取扱業務)に従事する者を対象に行っている。

2 教育委員会においては、2の業務(情報機器業務・特別支援学校介護業務)に従事する者を対象に行っている。ただし、教育委員会の項の職員数には、県費負担教職員の数は含まない。

3 警察本部においては、9の有害業務等(乗船業務・ヘリコプター搭乗業務・拳銃射撃鉛業務・高気圧作業・有機溶剤取扱業務・放射線業務・深夜業務・レーザー光線機器取扱業務・情報機器業務)に従事する者を対象に行っている。

エ 健康指導等の実施状況

職員の健康の保持増進を図るため、医師又は保健師により、健診結果に基づく事後管理、一般疾病の予防・治療対策並びに心の健康問題についての相談及び保健指導を実施している。

(6) 職員の災害補償

ア 公務災害認定件数

区 分	負 傷				疾 病				合 計
	自己職務 遂行中	出張中	その他	小 計	公務上の 負傷に起 因する疾 病	職業病	その他公 務起因性 の明らか な疾病	小 計	
知事部局 等	36件	13件	0件	49件	4件	2件	1件	7件	56件
教育委員 会	376件	22件	2件	400件	19件	0件	0件	19件	419件
警察本部	252件	59件	4件	315件	12件	2件	6件	20件	335件
計	664件	94件	6件	764件	35件	4件	7件	46件	810件

イ 通勤災害認定件数

区 分	出 勤 途 上	退 勤 途 上	計
知事部局等	6件	4件	10件
教育委員会	5件	6件	11件
警察本部	14件	1件	15件
計	25件	11件	36件

ウ 公務災害基金負担金（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に基づく地方公務員災害補償基金に対する地方公共団体の負担金）

区 分	金 額
知事部局等	73,500,552 円
教育委員会	289,325,886 円
警察本部	348,065,248 円
計	710,891,686 円

11 内部通報の状況

区 分	受 理 件 数	調 査 に 着 手 し た 件 数	是 正 措 置 等 を 講 じ た 件 数
知事部局等	2件	2件	1件
教育委員会	1件	1件	0件
警察本部	0件	0件	0件
計	3件	3件	1件

第2 令和5年度における愛知県人事委員会の業務の状況について

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験

職員の採用は、原則として競争試験によることとし、現在、職員採用試験、警察官採用試験、警察職員採用試験及び小中学校職員採用試験の4種類について実施している。

各試験の実施方法としては、受験者が公務員としての職務遂行能力を有するか否かについて正確に判断するため、筆記試験のほか、口述試験、適性試験などを併せて行っている。

なお、警察官採用試験及び警察職員採用試験の実施については、その権限の一部を警察本部長に委任している。

競争試験の実施結果

試験名	区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争倍率
職員	第1回	2,592人	2,019人	341人	5.9倍
	第2回	173人	137人	31人	4.4倍
	職務経験者(4月)	681人	454人	28人	16.2倍
	職務経験者(7月)	630人	429人	27人	15.9倍
	社会人	496人	340人	12人	28.3倍
	特別募集(心理・社会福祉)	89人	69人	12人	5.8倍
警察官	A	1,154人	896人	271人	3.3倍
	B	984人	808人	173人	4.7倍
	A(県外)	一人	28人	4人	7.0倍
	B(県外)	一人	75人	5人	15.0倍
警察職員	第1回	227人	169人	21人	8.0倍
	第2回	60人	44人	7人	6.3倍
小中学校職員	—	326人	219人	26人	8.4倍

(2) 選考

ア 職員の採用は、原則として競争試験によることとなっているが、職務の特殊性などにより競争試験によることが必ずしも適当でない場合は、選考により採用することができるものとされている。

任命権者に委任したものを除く採用選考の実施状況は、次のとおりである。

採用選考の実施結果

選考区分	被選考者	合格者
職務上の地位が主査級以上の職級(警察官においては警部以上の職級・階級)の職への採用	106人	106人
行政実務経験者の採用	52人	3人
障害者の採用	144人	16人
特殊な職への採用	2人	2人
在職職員の身分変更	7人	0人
教育公務員又は警察官をもって補充しようとする職(主任級以下)への採用	17人	17人

イ 職員の昇任は、職員の任用に関する規則の規定により、選考による能力実証に基づき実施している。

任命権者に委任したものを除く昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

(7) 職員の昇任選考の実施結果

職 級	昇 任 者
幹部級(局長級、部長級)	61人
課長級	220人
課長補佐級	234人
主査級(係長級)	354人

(1) 警察官の昇任選考の実施結果

階 級	昇 任 者
警視	59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

令和5年9月29日に実施した「職員の給与等に関する報告及び勧告」の主な概要は、次のとおりである。

(1) 職員給与の改定

ア 職員給与と民間給与との比較

(ア) 月例給

民間給与 A	職員給与 B	較 差 (A-B)
382,247 円	378,259 円	3,988 円 (1.05%)

(イ) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較 差 (A-B)
4.50月	4.40月	0.10月

イ 職員給与の改定等

(ア) 月例給

a 給料表

初任給を始め若年層に重点を置き、給料月額を引き上げる（令和5年4月1日に遡及して実施）。

b 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和5年4月1日に遡及して実施）。

(イ) 期末・勤勉手当

支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とし、支給月数の引上げは、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める（令和5年6月1日に遡及して実施）。

(ウ) 在宅勤務等手当の新設

人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告したところであり、本県においても、人事院の報告及び勧告の内容や本県の実情等を考慮した上で対応を検討する必要がある。

(エ) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、公務員人事管理における重要な課題に迅速に対処するため、令和6年に向け、給与制度も含めて一体的な検討作業を進めることとしており、本県においても、引き続き今後の給与制度の整備に向けた国の動向を注視する必要がある。

(オ) 教員給与の取扱い

国は、法制的枠組みを含めた教師の処遇改善の在り方を検討することとしており、本県においても、国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

(カ) 非常勤職員の勤勉手当の取扱い

地方自治法の一部改正により、来年4月から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することが可能とされたところであり、本県においても、法改正の趣旨に沿って適切に対応していく必要がある。

(2) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

社会情勢の変化等を踏まえ、引き続き、任命権者と連携しながら、様々な手法を用いて多様な人材を確保していく必要がある。

イ 人材の育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進していく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を進めていく必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や高齢層職員の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

(3) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、引き続き、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

イ 柔軟な働き方の推進

在宅勤務や時差勤務などの柔軟な働き方に対応するための取組が拡大されてきており、人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、引き続き、フレックスタイム制の導入について検討を進めていく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援

本県においては、育児や介護を行う職員を支援する制度の充実を図ってきており、今後とも、職場全体でサポートする職場環境づくりを行うことなどにより、引き続き、両立支援制度の一層の利用促進を図る必要がある。

エ メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス対策については、予防的措置を拡大してきたところであり、引き続き、より一層取組の充実を図る必要がある。

オ ハラスメントの防止

ハラスメントの防止への取組が実施されており、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

(4) 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、その意義及び果たす役割を理解し、適切に対処されるよう要請する。

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

愛知県人事委員会は、地方公務員法第8条及び第46条から第48条までの規定に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求に対する審査等を行っている。

措置要求の処理状況

区分	取扱件数			終了件数					次年度 へ繰越
	前年度 繰越	新規	合計	却下 〔 不受理 を含む〕	取下げ	打切り	判定	合計	
件数	8	43	51	2	0	0	38	40	11

4 不利益処分に関する審査請求の状況

愛知県人事委員会は、地方公務員法第8条及び第49条から第51条の2までの規定に基づき、職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する審査等を行っている。

審査請求の処理状況

区分	取扱件数			終了件数					次年度 へ繰越
	前年度 繰越	新規	合計	却下 〔 不受理 を含む〕	取下げ	打切り	判定	合計	
件数	6	3	9	1	0	0	2	3	6