

3 人事委員会の報告について

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

ア 競争試験

(ア) 採用試験

a 試験実施概要

試験の種類	試験区分	受験資格	試験日程			試験内容	
			受付期間	第1次試験	第2次試験	第1次試験	第2次試験
大学卒業程度試験	行政・児童福祉・農業・畜産・林業・土木・建築・化学・食品衛生・電気・警察事務・警察化学・警察法医・情報処理・少年補導	昭和54年4月2日から昭和62年4月1日までに生まれた者 昭和62年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学を卒業した者又は平成21年3月31日までに卒業見込みの者	5月12日から6月6日まで	6月29日	7月27日から7月30日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 専門試験 五肢択一式 40問120分 五肢択一式及び記述式 (情報処理)	人物試験 個別面接 集団討論 (行政) 論文試験 適性検査 身体検査 筆記実技 (建築)
高校卒業程度試験	一般事務・土木・電気・学校事務(出雲)AB・学校事務(石見)AB・警察事務	(学校事務A) 昭和54年4月2日から昭和62年4月1日までに生まれた者 (学校事務Aを除く試験区分) 昭和62年4月2日から平成3年4月1日までに生まれた者	8月4日から9月5日まで	9月28日	10月26日から10月29日まで	教養試験 五肢択一式 50問120分 専門試験 五肢択一式 40問120分 (土木・電気)	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査
資格免許職試験	保健師	昭和54年4月2日以降生まれた者で、保健師の免許を有するもの(取得見込みの者を含む。)	8月4日から9月5日まで	9月28日	10月26日から10月29日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 専門試験 五肢択一式 40問120分	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査
	診療放射線技師	昭和55年4月2日以降に生まれた者で、診療放射線技師の免許を有するもの(取得見込みの者を含む。)	同上	同上	同上	同上	同上
	作業療法士	昭和55年4月2日以降に生まれた者で、作業療法士の免許を有するもの(取得見込みの者を含む。)	同上	同上	同上	同上	同上

警察保健師	昭和54年4月2日以降に生まれた者で、保健師の免許を有するもの(取得見込みの者を含む。)	同上	同上	同上	同上	同上
司書	昭和56年4月2日以降に生まれた者で、司書の資格を有するもの(取得見込みの者を含む。)	同上	同上	同上	同上	同上

試験の種類	試験区分	受験資格	試験日程			試験内容	
			受付期間	第1次試験	第2次試験	第1次試験	第2次試験
警察官 (10月採用・大学卒)試験	警察官	昭和49年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた男性で、学校教育法による大学を卒業したもの(9月30日までに卒業見込みの者を含む。) 昭和61年4月2日以降に生まれた男性で、大学を卒業した者(9月30日までに卒業見込みの者を含む。)	3月24日から 4月18日まで	5月11日	6月22日から 6月24日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査
警察官 (大学卒)試験	警察官	(男性・女性) 昭和50年4月2日から昭和62年4月1日までに生まれた者で、学校教育法による大学を卒業したもの(卒業見込みの者を含む。) 昭和62年4月2日以降に生まれた者で大学を卒業した者(卒業見込みの者を含む。) (武道A) 次のア又はイに該当し、かつ次	5月7日から 6月13日まで	7月13日	8月23日から 8月27日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査 (武道Aは身体検査のみ)	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査 専門実技試験 (武道A)

		<p>のウに該当する者</p> <p>ア 昭和57年4月2日から昭和62年4月1日までに生まれた男性で、学校教育法による大学を卒業したもの(卒業見込みの者を含む。)</p> <p>イ 昭和62年4月2日以降に生まれた男性で、大学を卒業した者(卒業見込みの者を含む。)</p> <p>ウ 柔道又は剣道の段位3段以上の者</p>					
警察官 (高校卒業程度) 試験	警察官	<p>(男性・女性)</p> <p>昭和50年4月2日から平成3年4月1日までに生まれた者(ただし、学校教育法による大学を卒業した者及び卒業見込みの者を除く。)</p> <p>(武道B)</p> <p>次のア及びイのいずれにも該当する者</p> <p>ア 昭和57年4月2日から平成3年4月1日までに生まれた男性(ただし、学校教育法による大学を卒業した者及び卒業見込みの者を除く。)</p> <p>イ 柔道又は剣道の段位3段以上の者(柔道は、平成21年3月31日までに高校卒業見込みの者に限り、段位2段以上。)</p>	7月14日から 8月8日まで	9月21日	11月1日から 11月4日まで	<p>教養試験</p> <p>五肢択一式</p> <p>50問120分</p> <p>身体・体力検査</p> <p>(武道Bは身体検査のみ)</p>	<p>人物試験</p> <p>個別面接</p> <p>作文試験</p> <p>適性検査</p> <p>身体検査</p> <p>専門実技試験</p> <p>(武道B)</p>

b 試験実施結果

試験種類	試験区分	採用予定人員	性別	受験申込者数 (A)	受験者数 (B)				受験率 (B)/(A)	第1次試験合格者数 (C)				第2次試験受験者数	最終合格者数 (D)				最終合格率 (D)/(B)	最終倍率 (B)/(D)	採用者数 H21.5.1現在		
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		計	大学卒	短大卒	高校卒		その他	計	大学卒	短大卒				高校卒	その他
大 学 卒 業 程 度	行 政	17	男女計	176	137	3		140	79.5%	25			25	23	12			12	8.6%	11.7			
				80	58		1	59	73.8%	8			8	6	5		5	8.5%	11.8				
				256	195	3	1	199	77.7%	33			33	29	17		17	8.5%	11.7				
	児 童 福 祉	1	男女計	7	6			6	85.7%	5			5	5	1			1	16.7%	6.0			
				6	4			4	66.7%	1			1	1			0	0.0%					
				13	10			10	76.9%	6			6	6	1		1	10.0%	10.0				
	農 業	1	男女計	8	4	1		5	62.5%	4			4	3	1			1	20.0%	5.0			
				5	4			4	80.0%	2			2	1			0	0.0%					
				13	8	1		9	69.2%	6			6	4	1		1	11.1%	9.0				
	畜 産	1	男女計	1				0	0.0%														
				1	1			1	100.0%	1			1	1	1		1	100.0%	1.0				
				2	1			1	50.0%	1			1	1	1		1	100.0%	1.0				
	林 業	1	男女計	3	3			3	100.0%	3			3	3	1			1	33.3%	3.0			
				3	2			2	66.7%	2			2	2			0	0.0%					
				6	5			5	83.3%	5			5	5	1		1	20.0%	5.0				
	土 木	6	男女計	46	36	3	3	42	91.3%	11		1	12	11	5		1	6	14.3%	7.0			
				3				0	0.0%														
				49	36	3	3	42	85.7%	11		1	12	11	5		1	6	14.3%	7.0			
建 築	2	男女計	17	11		1	12	70.6%	6			6	6	2			2	16.7%	6.0				
			7	5			5	71.4%	1			1											
			24	16		1	17	70.8%	7			7	6	2		2	11.8%	8.5					
化 学	4	男女計	18	14	3		17	94.4%	4		2	6	6	2			2	11.8%	8.5				
			10	8			8	80.0%	3			3	3	2		2	25.0%	4.0					
			28	22	3		25	89.3%	7		2	9	9	4		4	16.0%	6.3					
食 品 衛 生	2	男女計	7	6			6	85.7%	6			6	6	2			2	33.3%	3.0				
			2	2			2	100.0%	1			1											
			9	8			8	88.9%	7			7	6	2		2	25.0%	4.0					
電 気	1	男女計	1			1	1	100.0%				0											
			0				0																
			1			1	1	100.0%				0	0										
警 察 事 務	4	男女計	32	27	2		29	90.6%	5			5	5	3			3	10.3%	9.7	2			
			22	17	1		18	81.8%	4			4	3	2		2	11.1%	9.0	1				
			54	44	3		47	87.0%	9			9	8	5		5	10.6%	9.4	3				
警 察 化 学	1	男女計	9	8			8	88.9%	3			3	1				0	0.0%					
			5	4			4	80.0%	3			3	3	1		1	25.0%	4.0	1				
			14	12			12	85.7%	6			6	4	1		1	8.3%	12.0	1				
警 察 法 医	1	男女計	17	14			14	82.4%	4			4	3				0	0.0%					
			10	9			9	90.0%	2			2	2	1		1	11.1%	9.0	1				
			27	23			23	85.2%	6			6	5	1		1	4.3%	23.0	1				
情 報 処 理	1	男女計	8	3	1	1	5	62.5%	3		1	5	5		1		1	20.0%	5.0	1			
			1				0	0.0%															
			9	3	1	1	5	55.6%	3		1	5	5		1		1	20.0%	5.0	1			
少 年 補 導	2	男女計	4	2			2	50.0%	1			1	1				0	0.0%					
			10	7			7	70.0%	6			6	6	2		2	28.6%	3.5	2				
			14	9			9	64.3%	7			7	7	2		2	22.2%	4.5	2				
合 計	45	男女計	354	271	0	13	6	290	81.9%	80	0	3	2	85	78	29	0	1	1	31	10.7%	9.4	3
			165	121	0	1	1	123	74.5%	34	0	0	0	34	28	14	0	0	0	14	11.4%	8.8	5
			519	392	0	14	7	413	79.6%	114	0	3	2	119	106	43	0	1	1	45	10.9%	9.2	8

第1次試験：6月29日 第2次試験：7月27日～29日

試験種類	試験区分	採用予定人員	性別	受験申込者数 (A)	受験者数 (B)				受験率 (B)/(A)	第1次試験合格者数 (C)				第2次試験受験者数	最終合格者数 (D)				最終合格率 (D)/(B)	最終倍率 (B)/(D)	採用者数 H21.5.1現在		
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		計	大学卒	短大卒	高校卒		その他	計	大学卒	短大卒				高校卒	その他
高 校 卒 業 程 度	一般事務	1	男	7		4	2	6	85.7%		2	2	4	4		1	1	16.7%	6.0				
			女	6		2	2	1	5	83.3%		2	1	3	3		1	1	20.0%	5.0			
			計	13		2	6	3	11	84.6%		4	3	7	7		2	2	18.2%	5.5			
	土木	1	男	6		1	1	2	33.3%			1	1	1			0	0.0%					
			女	6			1	1	2	33.3%			1	1	1			0	0.0%				
	電気	1	男	1			1	1	100.0%			1	1	1			0	0.0%					
			女	1		1		1	100.0%		1		1	1	1		1	100.0%	1.0				
			計	2		1	1	2	100.0%		1	1	2	2	2		1	1	50.0%	2.0			
	学校事務A (出雲地区)	8	男	55	27	1	9	10	47	85.5%	6	1	3	10	9	1		1	2	4.3%	23.5		
			女	47	25	8	5	2	40	85.1%	6			6	4	4		4	10.0%	10.0			
計			102	52	9	14	12	87	85.3%	12	1	3	16	13	5	1	6	6.9%	14.5				
学校事務B (出雲地区)	4	男	17		2	6	7	15	88.2%		1	3	4	4			0	0.0%					
		女	18		6	5	5	16	88.9%		2	2	1	5	5	1	2	1	4	25.0%	4.0		
		計	35		8	11	12	31	88.6%		2	3	4	9	9	1	2	1	4	12.9%	7.8		
学校事務A (石見地区)	2	男	12	9		2		11	91.7%	2	1		3	3	1		1	9.1%	11.0				
		女	17	11	3	2		16	94.1%	4	2		6	5	1		1	6.3%	16.0				
		計	29	20	3	4		27	93.1%	6	3		9	8	2		2	7.4%	13.5				
学校事務B (石見地区)	1	男	3		1	1	2	66.7%			1	1	2	2			0	0.0%					
		女	2		1	1	2	100.0%		1			1	1	1	1	1	50.0%	2.0				
警察事務	2	男	10		5	4	9	90.0%			2	2	4	4			0	0.0%					
		女	8		3	2	3	8	100.0%		2	2	2	6	5	2	1	1	4	50.0%	2.0	3	
合計	20	男	111	36	3	28	26	93	83.8%	8	0	8	13	29	28	2	0	1	1	4	4.3%	23.3	0
		女	99	36	23	17	12	88	88.9%	10	5	9	4	28	24	5	4	5	2	16	18.2%	5.5	3
		計	210	72	26	45	38	181	86.2%	18	5	17	17	57	52	7	4	6	3	20	11.0%	9.1	3

第1次試験：9月28日 第2次試験：10月26日～10月28日

試験種類	試験区分	採用予定人員	性別	受験申込者数 (A)	受験者数 (B)				受験率 (B)/(A)	第1次試験合格者数 (C)				第2次試験受験者数	最終合格者数 (D)				最終合格率 (D)/(B)	最終倍率 (B)/(D)	採用者数 H21.5.1現在		
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		計	大学卒	短大卒	高校卒		その他	計	大学卒	短大卒				高校卒	その他
資格免許職	司書	3	男	10	6			6	60.0%	2			2	2	1			1	16.7%	6.0			
			女	48	26	14		40	83.3%	6			6	4	2			2	5.0%	20.0			
			計	58	32	14		46	79.3%	8			8	6	3			3	6.5%	15.3			
	診療放射線技師	2	男	5	2	1		2	5	100.0%	2	1		2	5		1		1	2	40.0%	2.5	
			女	5	2	1		2	5	100.0%	2	1		2	5		1		1	2	40.0%	2.5	
	作業療法士	1	男	1				0	0.0%														
			女	3		1		1	2	66.7%		1		1	2		1		1	50.0%	2.0		
	保健師	2	男	13	11	2		13	100.0%	7			7	6	2			2	15.4%	6.5			
			女	13	11	2		13	100.0%	7			7	6	2			2	15.4%	6.5			
	警察保健師	1	男	12	9	2		11	91.7%	5	1		6	6	1			1	9.1%	11.0	1		
			女	12	9	2		11	91.7%	5	1		6	6	1			1	9.1%	11.0	1		
	合計	9	男	16	8	1	0	2	11	68.8%	4	1	0	2	7	7	1	1	0	1	3	27.3%	3.7
女			76	46	19	0	1	66	86.8%	18	2	0	1	21	18	5	1	0	0	6	9.1%	11.0	1
		計	92	54	20	0	3	77	83.7%	22	3	0	3	28	25	6	2	0	1	9	11.7%	8.6	1

第1次試験：9月28日 第2次試験：10月26日～10月28日

試験 種類	試験区分	採用予定 人 員	性 別	受験申込 者数 (A)	受験者数 (B)				受験率 (B)/(A)	第1次試験合格者数 (C)				第2次試験 受験者数	最終合格者数 (D)				最終合格 率(D)/(B)	最終倍率 (B)/(D)	採用者数 H21.5.1現在			
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		計	大学卒	短大卒	高校卒		その他	計	大学卒	短大卒				高校卒	その他	計
警 察 官	大卒 (10月採用)	25	男	134	92				92	68.7%	63				63	58	20				20	21.7%	4.6	15
		25	女	134	92				92	68.7%	63				63	58	20				20	21.7%	4.6	15
	大卒	50	男	371	233				233	62.8%	126				126	105	50				50	21.5%	4.7	37
		2	女	54	26				26	48.1%	7				7	5	2				2	7.7%	13.0	2
		52	計	425	259				259	60.9%	133				133	110	52				52	20.1%	5.0	39
	高卒程度	15	男	176	2	92	25	119	67.6%	1	35	6	42	42	1 16				17	14.3%	7.0	17		
		2	女	20	2	11	3	16	80.0%	1	5	1	7	6	1 1				2	12.5%	8.0	1		
		17	計	196	4	103	28	135	68.9%	2	40	7	49	48	2 17				19	14.1%	7.1	18		
	武道A (大卒)	1	男	5	4				4	80.0%	3				3	3	1				1	25.0%	4.0	1
		1	女	5	4				4	80.0%	3				3	3	1				1	25.0%	4.0	1
	武道B (高卒程度)	1	男	2	2				2	100.0%	2				2	2	1				1	50.0%	2.0	1
		1	女	2	2				2	100.0%	2				2	2	1				1	50.0%	2.0	1
	合計	92	男	688	329	2	94	25	450	65.4%	189	1	35	6	231	205	71	1	17	0	89	19.8%	5.1	71
		4	女	74	26	2	11	3	42	56.8%	7	1	5	1	14	11	2	1	1	0	4	9.5%	10.5	3
96		計	762	355	4	105	28	492	64.6%	196	2	40	7	245	216	73	2	18	0	93	18.9%	5.3	74	

大卒試験(10月採用) ……第1次試験：5月11日、第2次試験：6月22日～24日

大卒試験 ……第1次試験：7月13日、第2次試験：8月24日～27日

高卒程度試験 ……第1次試験：9月21日、第2次試験：11月2日～4日

武道A試験 ……第1次試験：7月13日、第2次試験：8月23日～24日

武道B試験 ……第1次試験：9月21日、第2次試験：11月1日～2日

(イ) 昇任試験

a 試験実施概要

試験の種類	区分	受験資格	試験日程			試験内容	
			試験実施通知日	第1次試験	第2次試験	第1次試験	第2次試験
警部昇任試験	一般	警部補として勤務した期間が4年以上の者	6月18日	8月18日	9月19日	(法学試験) 勤務成績等評定 筆記試験3科目 (一次試験) 筆記試験 8科目 勤務成績等評定	口述試験 術科試験
警部補	一般	巡査部長として勤務した期間が4年(大卒者にあつては2年)以上の者	6月18日	(予備試験) 8月20日 (1次試験) 9月16日	10月29日	(予備試験) 勤務成績等評定 五肢択一式50問 (1次試験) 筆記試験8科目 勤務成績等評定	口述試験 術科試験
	専門	巡査部長として勤務した期間が8年以上の者	6月18日	9月16日	10月31日	筆記試験5科目 勤務成績等評定	口述試験 術科試験
巡査部長昇任試験	一般	巡査として勤務した期間が4年(大卒者にあつては2年)以上の者	6月18日	(予備試験) 8月21日 (1次試験) 9月17日	10月30日	(予備試験) 勤務成績等評定 五肢択一式50問 (1次試験) 筆記試験8科目 勤務成績等評定	口述試験 術科試験
	専門	巡査として勤務した期間が12年(大卒者にあつては8年)以上の者	6月18日	9月17日	10月31日	筆記試験5科目 勤務成績等評定	口述試験 術科試験

b 試験実施結果

試験の種類	区分	申込者数	予備試験			第1次試験			第2次試験合格者数	最終合格率	昇任者数
			受験者数	受験率	合格者数	受験者数	受験率	合格者数			
警部昇任試験	一般	140	135	96.4	78	78	100.0	25	12	15.4	12
警部補昇任試験	一般	※131	※129	98.5	67	99	99.0	44	28	28.3	28
	専門	8	—	—	—	7	87.5	5	3	60.0	3
	計	※139	※129	98.5	67	106	98.1	49	31	63.3	32
巡査部長昇任試験	一般	※186	※185	99.5	92	112	98.2	45	33	29.5	33
	専門	19	—	—	—	19	100.0	12	8	42.1	8
	計	※205	※185	99.5	92	131	98.5	57	41	31.3	41
合計		※484	※449	92.8	237	315	98.7	131	84	26.7	84

(注) ※印は予備試験免除を除く。(警部補予備免除者33名。巡査部長予備免除者22名)

イ 選 考

(ア) 採用選考

a 適用根拠規定状況

規 定		部 局					計
		知 事 部 局	病 院 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	委 員 会 等	
職 員 の 任 用 に 関 す る 細 則	第7条 細則第3条第1号・2号 ・8号 (行政職3級以上・公安職 4級以上)	11 ^人 (11)	— ^人	1 ^人	12 ^人 (12)	2 ^人 (2)	26 ^人 (25)
	第2条 細則第3条第3号 (海事職)	—	—	—	—	—	—1
	第2条 細則第3条第4号 (研究職の2級以上)	—	—	—	—	—	—
	第2条 細則第3条第5号～7号 、9～11号 (医療職)	4 (1)	2	—	—	—	6 (1)
	第7条第5号 (他の地方公共団体又は国の在 職者)	1 (1)	—	—	2 (2)	—	3 (3)
	第7条第6号 (かつて職員であった者)	—	—	—	—	—	—
	第7条第7号・8号 (競争試験を行うことが不適当 な職)	—	—	—	—	—	—
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		—	—	—	—	—	—
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		—	—	—	—	—	—
合 計		16 (12)	2	1	14 (14)	2 (2)	35 (28)

(注) () 内は割愛採用で、内数である。

b 職種別状況

職 種		部 局					計
		知事部局	病 院 局	教育委員会	警察本部	委員会等	
行 政 職	部・次長級	2					2
	課長級	4			1		5
	グループリーダー	3					3
	企画員	2		1		1	4
	主任・主任主事・主任技師 ・主事・技師級	1				1	2
	計	12		1	1	2	16
公 安 職	警 視				1		1
	警部・警部補級				10		10
	巡査部長				2		2
	巡 査						
	計				13		13
海 事 職							
研 究 職	学 芸 員						
	研 究 員						
医療職(一)	医 師	4	2				6
医療職(二)							
医療職(三)							
任期付研究員							
合 計		16	2	1	14	2	35

試験種類	試験区分	採用予定 人員	性別	受験申込 者数 (A)	受験者数 (B)				受験率 (B)/(A)	第1次試験合格者数 (C)				第2次試験 受験者数	最終合格者数 (D)				最終合格 率(D)/(B)	最終倍率 (B)/(D)	採用者数 H21.5.1現在	試験日			
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		計	大学卒	短大卒	高校卒		その他	計	大学卒	短大卒					高校卒	その他	計
選 考 試 験 （ 病 院 局 ）	看護師	98	男	14	1	8	5	14	100.0%	第2次試験なし				1	7	5	13	92.9%	1.1	9	8/9~11				
			女	97	26	37	30	93	95.9%					24	35	26	85	91.4%	1.1	55					
			計	111	27	45	35	107	96.4%					25	42	31	98	91.6%	1.1	64					
	助産師	5	男	5	2	3		5	100.0%	第2次試験なし				2	3		5	100.0%	1.0	4	8/9~10				
			女	5	2	3		5	100.0%					2	3		5	100.0%	1.0	4					
	社会福祉士	1	男	13	13			13	100.0%	第2次試験なし				1			1	7.7%	13.0		10/4~5				
			女	10	9			9	90.0%					0	0.0%										
			計	23	22			22	95.7%					1			1	4.5%	22.0	0					
	臨床検査技師	1	男	1	1			1	100.0%	第2次試験なし							0	0.0%			10/4~5				
			女	12	9	1	1	11	91.7%					1			1	9.1%	11.0	1					
計			13	10	1	1	12	92.3%	1							1	8.3%	12.0	1						
医療情報技師	1	男	1			1	100.0%	第2次試験なし						1	1	100.0%	1.0	1	10/4						
		女	1			1	100.0%							1	1	100.0%	1.0	1							
薬剤師	6	男	4	4			4	100.0%	第2次試験なし				3			3	75.0%	1.3	3	6/29					
		女	5	5			5	100.0%					3			3	60.0%	1.7	3						
		計	9	9			9	100.0%					6			6	66.7%	1.5	6						
経験者看護師	7	男	1			1	100.0%	第2次試験なし						1	1	100.0%	1.0	1	7/6						
		女	8		2	6	8					100.0%			2	4	6	75.0%		1.3	6				
		計	9		2	7	9					100.0%			2	5	7	77.8%		1.3	7				
経験者看護師 (2回目)	8	男	1			1	100.0%	第2次試験なし						1	1	100.0%	1.0	1	1/25						
		女	8		5	2	7					87.5%			5	2	7	100.0%		1.0	7				
		男女計	9		5	3	8	88.9%			5	3	8	100.0%	1.0	8									
		男女計	0														0								
合計	127	男	35	19	8	0	8	35	100.0%					5	7	0	8	20	57.1%	1.8	15				
		女	145	51	48	0	39	138	95.2%					30	45	0	32	107	77.5%	1.3	76				
		計	180	70	56	0	47	173	96.1%					35	52	0	40	127	73.4%	1.4	91				

(イ)昇任選考

a 級別昇任者数

給料表	部局	知事部局	病院局	企業局、議会、 各委員会等	教育委員会	警察本部	計
	級						
行政職	9	5人	1人	2人	1人	人	9人
	8	20		1	1	1	23
	7	17	1	2	1	1	22
	6	58		7	8	3	76
	5	46	2	4	17	11	80
	4	95		2	13	13	124
	3	46	1	3	3	8	60
	2	18			4	4	26
	計	305	5	21	48	41	420
公安職	9					2	2
	8					7	7
	7					9	9
	6					19	19
	5					34	34
	4					27	27
	3						
	2						
	計					98	98
海事職	5						
	4						
	3	1			2		3
	2	1			1		2
	計	2			3		5
研究職	5						
	4	5				1	6
	3	2				1	3
	2						
	計	7				2	9
医療職(一)	4	1	4				5
	3	1	2				3
	2	1					1
	計	3	6				9
医療職(二)	7						
	6	1					1
	5	1					1
	4	3	2				5
	3	4	5				9
	2	1	2				3
	計	10	9				19
医療職(三)	7						
	6		2				2
	5	1	13				14
	4	3	20				23
	3	4	33				37
	2						
	計	8	68				76
合	計	335	88	21	51	145	636

(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

ア 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、平成20年10月16日、県議会及び知事に対し、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等に関する報告を行い、あわせて給与の改定について勧告した。その概要は、次のとおりである。

(ア) 報告

a 職員給与の概況

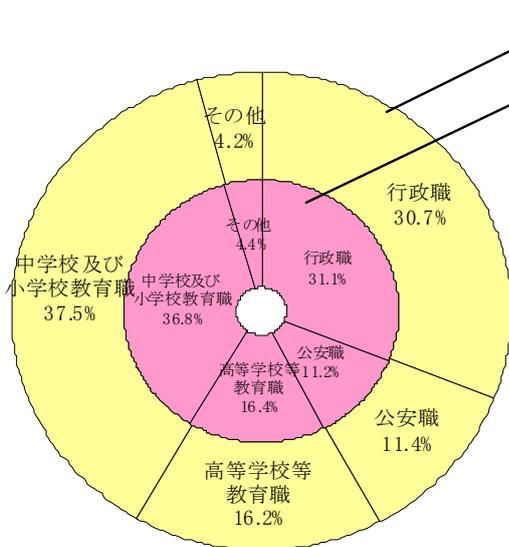
県職員の平成20年4月1日現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給料表別職員数等

給料表	職員数(構成比)		平均年齢		平均経験年数	
	平成20年 人	平成19年 人	平成20年 歳	平成19年 歳	平成20年 年	平成19年 年
行政職	3,939 (30.7%)	4,054 (31.1%)	44.2	43.9	22.7	22.3
公安職	1,456 (11.4%)	1,465 (11.2%)	40.8	41.2	19.9	20.5
海事職	54 (0.4%)	57 (0.4%)	42.7	42.8	22.9	23.0
研究職	246 (1.9%)	244 (1.9%)	42.9	42.8	19.8	19.7
医療職(1)	24 (0.2%)	46 (0.4%)	46.5	40.5	20.4	15.0
医療職(2)	142 (1.1%)	167 (1.3%)	44.6	44.9	22.0	22.5
医療職(3)	70 (0.5%)	62 (0.5%)	44.6	46.3	22.1	23.8
高等学校等教育職	2,077 (16.2%)	2,140 (16.4%)	43.3	43.0	20.7	20.4
中学校及び小学校教育職	4,807 (37.5%)	4,793 (36.8%)	44.7	44.4	22.0	21.8
合計	12,815 (100.0%)	13,028 (100.0%)	43.8	43.6	21.7	21.5

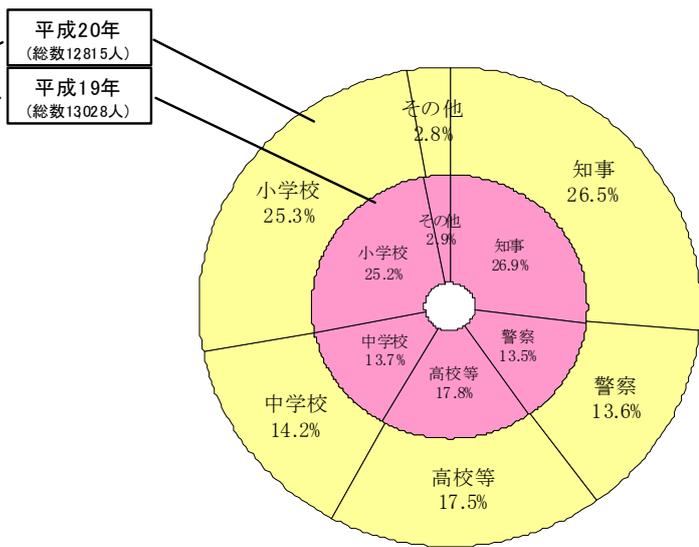
(注)構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



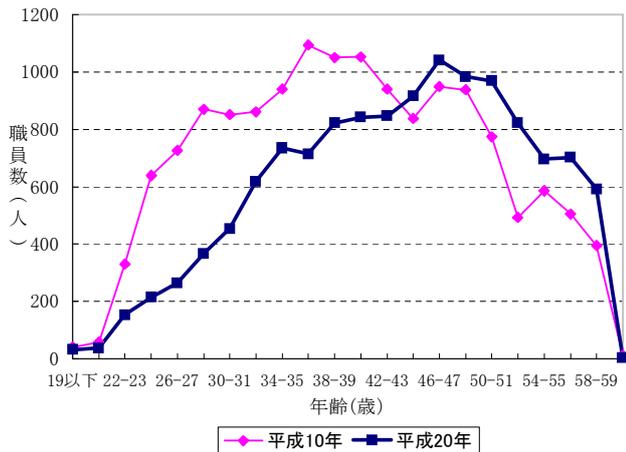
(参考資料第1表)

部局別職員構成比



(参考資料第2表)

年齢階層別職員数（全職員）



年齢階層別職員数（行政職）



職員の平均給与月額状況

項目	全職員		行政職の職員	
	平成20年	平成19年	平成20年	平成19年
給料	377,976	380,593	355,432	357,132
管理職手当	6,270	6,515	7,559	7,812
扶養手当	11,899	11,670	13,211	12,744
地域手当	312	370	513	457
住居手当	3,452	3,380	2,311	2,260
特地勤務手当	4,816	4,772	3,554	3,391
その他	1,907	2,368	1,857	1,810
合計	406,632 (381,357)	409,668 (384,981)	384,437 (359,959)	385,606 (361,962)

- (注) 1 合計の欄の()は減額措置後の額である。
 2 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに切替に伴う差額を含む。
 3 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。
 4 その他は、初任給調整手当等である。

b 民間給与実態調査の概要

本年5月から6月にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内241の民間事業所のうちから層化無作為抽出法により抽出した124事業所を対象に「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち120事業所の調査を完了した。

また、平成18年から調査対象企業の範囲を拡大しているが、調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、引き続き96.8%と極めて高いものとなっている。

なお、調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種3,760人及び研究員、医師等職種1,009人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査を行った。

(a) 本年の給与改定等の状況

一般の従業員(係員)の給与改定状況を見ると、ベースアップの慣行のない事業所の割

合が44.2%（昨年38.4%）となっている。ベースアップを実施した事業所の割合は38.0%（同34.1%）と昨年に比べて増加し、ベースアップを中止した事業所は16.9%（同27.5%）と減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所について、昨年は0%であったが、本年は0.9%となった。

また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は79.7%（昨年73.4%）となっている。昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は45.4%（同35.1%）と昨年に比べ増加する一方、減額となっている事業所の割合も16.1%（同6.7%）と増加している。

民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	38.0	16.9	0.9	44.2
課 長 級	25.8	19.2	0.9	54.1

（注）ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を含む。

民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		昨年 に 比 べ 増 額	昨年 に 比 べ 減 額	昨年と 変 化 な し			
係 員	81.4	79.7	45.4	16.1	18.2	1.7	18.6
課 長 級	67.6	64.1	38.5	12.4	13.2	3.5	32.4

（注）ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所は除く。

(b) 雇用調整の実施状況

平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.1%と昨年（18.1%）に比べて増加している。

民間における雇用調整の実施状況

項目 区分	採用の停 止・抑制	部門整理・ 部門間配転	委託・派遣 社員へ転換	転籍出向	一時帰休 ・休業	残業の規制	希望退職 者の募集	正社員 の解雇	賃金カット	計
平成20年	9.6	6.9	1.0	2.4	0.9	4.8	4.5	0.0	1.0	23.1
平成19年	3.6	4.8	3.2	4.3	2.1	3.9	5.0	2.8	1.8	18.1

（注）1 平成20年は平成20年1月以降の実施状況、平成19年は平成19年1月以降の実施状況である。

2 雇用調整の有無を項目別に調査（各項目は重複回答）。計欄は何らかの雇用調整を行った事業所の割合である。

c 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国で0.8%、松江市で1.3%それぞれ増加している。

また、勤労者世帯における消費支出（総務省「家計調査」）等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ186,880円、207,630円及び228,350円となっている。

d 都道府県職員の給与

先に総務省が公表した平成19年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、99.6であった。

本県のラスパイレス指数は、特例条例による給与の減額措置の影響もあり92.6となっており、平成17年度以降は全国最低水準となっている。

e 職員給与と民間給与との比較

(a) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

なお、平成18年の勧告以降、民間企業従業員の給与をより広く把握し、職員の給与に反映させるため、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に拡大している。

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与375,492円に対して職員給与は減額措置前では385,191円であり、9,699円（2.52%）上回っているが、減額措置後では360,663円であり、逆に14,829円（4.11%）下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		較 差
			A - B ((A-B)/B*100)
375,492円	減額措置前	385,191円	△ 9,699円 (△2.52%)
	減額措置後	360,663円	14,829円 (4.11%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていないため、職員給与の額はア(ア) aの「職員の平均給与月額」の額とは異なっている。

(b) 特別給

昨年8月から本年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は、所定内給与月額の4.01月分に相当し、おおむね昨年(4.02月分)並みであった。これは、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.25月)を0.24月分下回っている。

なお、特例条例により、期末手当・勤勉手当も連動して減額されており、期末手当・勤勉手当の支給月数から特例条例による減額率分に相当する月数を減じた月数(4.00月分)は、民間の支給割合とおおむね均衡している。

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員の期末・勤勉手当(B)	差(A - B)
4.01月分	4.25月分 (4.00月分)	△0.24月分 (0.01月分)

(注) ()内は、期末・勤勉手当の支給月数(4.25月)から、特例条例の減額率(3~10%)分に相当する月数を減じた場合の月数である。

f むすび

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向並びに特例条例による減額措置が行われていること等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与等について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(a) 月例給について

本県の民間事業所の状況を見ると、ベースアップを実施した事業所が増加する一方で、定期昇給が昨年に比べ減額となっている事業所や、雇用調整を行っている事業所の割合が増加するなど、各企業、事業所により給与等の状況に差が見られた。

また、本年4月分の給与について、職員給与と民間給与とを比較したところ、昨年に引き続き減額措置前では職員給与が民間給与を上回り、減額措置後では民間給与を下回るこ

ととなった。

一方、国においては、医師を除き、月例給については水準改定を行わないこととされたところである。

このような状況を踏まえ、職員の月例給については以下のとおりとすることが適当であると判断した。

i 給料表

給料表については、切替に伴う差額が年を追って減少することにより、給料水準が段階的に引き下げられている^(注)こと等を勘案し、本年については、人事院勧告に準じて改定を行わないこととする。

(注) 職員給与のうち給料については、平成18年は359,971円（うち切替に伴う差額16,214円）であったが、平成20年は355,432円（うち切替に伴う差額9,766円）と、切替に伴う差額が年を追って減少していることにより、平均年齢が上昇（平成18年：43.4歳→平成20年：44.2歳）しているにも関わらず減少している。

※ 額はいずれも減額措置前のものである。

なお、高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮し、水準の改定を行わないこととする^(注)が、このうち、中学校及び小学校教育職給料表については、後述のとおり新たな職の設置に伴う改定を行うこととする。

(注) 国においては、平成16年4月の国立大学の法人化に伴い、本県の高等学校等教育職給料表並びに中学校及び小学校教育職給料表に相当する俸給表は廃止されているため、当該俸給表にかかる勧告は行われていない。

ii 初任給調整手当

医師不足が深刻化する中、県の機関に勤務する医師の人材確保の重要性に鑑み、人事院勧告に準じて、初任給調整手当の最高支給限度額を引き上げることとする。

(b) 期末手当・勤勉手当について

本委員会は、昨年の勧告において、職員の士気の高揚や有能な人材確保の観点から、国や他の都道府県の職員との均衡を考慮し、一定の水準を確保しつつ、地域の民間事業所における支給実態をより反映したものとする必要があると判断し、期末手当・勤勉手当について0.2月分の引下げを勧告したところである。

本年については、前記のとおり、国においては期末手当・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととされ、また、県内の民間事業所の特別給の支給割合についてもおおむね昨年並みであったこと等を勘案し、改定を行わないこととする。

(c) 新たに設置される主幹教諭の処遇について

昨年6月に公布された「学校教育法等の一部を改正する法律」により、学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るため、小・中学校等に新たな職として副校長、主幹教諭、指導教諭^(注)を置くことができることとされた（平成20年4月1日施行）。

(注) 各職の職務内容

- ・副校長：校長を助け、命を受けて校務をつかさどる
- ・主幹教諭：校長等を助け、命を受けて校務の一部を整理するとともに、児童生徒の教育等をつかさどる
- ・指導教諭：児童生徒の教育をつかさどるとともに、他の教諭等に対して、教育指導の改善・充実のために必要な指導・助言を行う

本委員会は、昨年の勧告時の報告において、新たな職の設置に関する任命権者における検討結果を踏まえ、その処遇等にかかる検討を行う旨言及したが、今般、教育委員会においては、平成21年度より小・中学校に主幹教諭を設置する方針を決定されたところである。

この方針決定を受け、本委員会として主幹教諭の処遇を検討した結果、以下のとおりとすることが適当であると判断した。

i 主幹教諭の給料表

職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度合に基づき、給料表に定める職務の級に分類することとされており、現在の4級制の中学校及び小学校教育職給料表のうち、教諭は2級、教頭は3級に分類されている。

新たに設置される小・中学校の主幹教諭の職務については、その職責等が現在の教諭、教頭のいずれとも異なることから、現行の2級と3級の間に新たな級（特2級）を設けることとする。

なお、昨年3月の中央教育審議会（文部科学大臣の諮問機関）の答申「今後の教員給与の在り方について」においては、「主幹（仮称）又は指導教諭（仮称）が新たな職として位置付けられ、配置される場合には…都道府県において、必要に応じて…新たな級を創設することが望ましい」とされており、既に主幹教諭を設置された他県においても、教諭と教頭の間新たに級を設けて処遇されているところである。

ii 主幹教諭の諸手当等

主幹教諭については、教職調整額を支給することとし、管理職手当は支給しない。また、期末手当・勤勉手当における役職段階別加算の割合については、100分の10とする。

（注）教育職員には時間外勤務手当は支給されず、校長及び教頭には管理職手当（職務の級及び職に応じた定額）が、職務の級が1級又は2級の教諭等には教職調整額（給料月額4%）が支給されている。

また、期末手当及び勤勉手当の基礎となる額については、職の職制上の段階、職務の級等に応じ、校長及び教頭については給料の月額の10～20%が、教諭については給料の月額の0～10%が、それぞれ加算（役職段階別加算）されている。

(d) その他の手当等について

i 地域手当

民間賃金の高い地域に勤務する職員等を支給対象とする地域手当については、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合について、人事院勧告に準じて、次表のとおりとする。

平成21年度の地域手当の級地別支給割合

級地 (支給割合)	支給地域	平成21年度の 地域手当の支給割合	平成18年3月31日の 調整手当の支給割合
1級地 (18%)	東京都 特別区	17	12
2級地 (15%)	大阪府 大阪市	14 ※	10 ※
4級地 (10%)	広島県 広島市	9	3

（注）2級地の欄中の※印は、医師等に係る地域手当の特例措置における支給割合を含む。

ii 通勤手当

自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当については、昨年来のガソリン価格の高騰を契機として、その改定の必要性について慎重に検討してきたところである。

その結果、本県と他の都道府県の手当額を比較した場合に改定が必要と認められるほ

どの差がないことや、国においても改定の勧告がなされなかったこと、更には今後のガソリン価格の動向が不透明であること等から、本年については改定を行わないこととする。

iii 教育職員の給与等

前記の中央教育審議会答申「今後の教員給与の在り方について」においては、「それぞれの職務に応じてメリハリを付けた教員給与にしていくことが必要」とした上で、教職調整額や教員に特有の手当等について見直しの必要性が指摘されており、本年度の文部科学省予算において、義務教育等教員特別手当の縮減や、部活動手当等の拡充が措置されたところである。

文部科学省予算における教員給与の見直しは、来年度以降も引き続き行われることとされており、本県においても国の動向を注視するとともに、職務や実績に見合った教育職員の処遇により教育の質の向上を図る観点から、適時適切に改定を行っていく必要がある。

また、産業教育手当及び定時制通信教育手当については、平成17年勧告時の報告以降、社会情勢の変化や学校教育の現状に適切に対応したものとなるよう、他の都道府県の動向を踏まえた検討が必要である旨言及してきたところであり、この検討結果を踏まえた改定を行う必要がある。

(e) 職員の勤務時間について

勤務時間は、給与と同様、基本的な勤務条件として業務運営の基礎となるものであり、人事院においては、前記のとおり1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定する旨の勧告を行ったところである。

本県の民間企業における所定労働時間については「職種別民間給与実態調査」により平成18年から本年まで継続して調査を行ったところであるが、本年の調査結果は、1日当たり7時間47分、1週間当たり38時間53分であり、国の調査とおおむね同様の結果となっている。

基本的な勤務条件である勤務時間については、国及び他の都道府県との均衡を図ることが基本であり、また、勤務時間短縮に当たっては、県民サービスの維持と行政コストの増加を招かないことが前提となる。これらの状況が整えば、本県においても速やかに実施する必要があると考える。

民間企業の所定労働時間の推移

	1日当たりの所定労働時間	1週間当たりの所定労働時間
平成18年	7:47 <small>時間：分</small>	39:07 <small>時間：分</small>
平成19年	7:48	38:58
平成20年	7:47	38:53

(注) 「職種別民間給与実態調査」による

i 勤務時間を短縮した場合の影響

(i) 県民サービスの維持

勤務時間の短縮に当たっては、これまでの県民サービスを維持し、かつ行政コストの増加を招かないことが基本である。

業務を遂行する際、常にコスト意識を持って取り組むことは当然であるが、勤務時間の短縮によって時間外勤務や休日勤務の増加を招くことのないよう、公務能率を一層向上させる必要がある。

そのためには、職員一人ひとりが現在の仕事の進め方や働き方を再度点検し、最大限の能率を発揮するよう努めるとともに、管理監督者は、組織全体を把握する者として、業務の進め方や内容を常に見直し、改善していく必要がある。

(ii) 仕事と生活の調和

近年、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性が指摘されている。

昨年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針が国において策定されたところであり、その実現に向けた効果的な取組が必要となっている。

勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実につながり、仕事と生活の調和にも寄与するものとする。なお、仕事と生活の調和を推進するためには、時間外勤務の縮減も重要な課題であることから、より一層の取組を行う必要がある。

ii 実施時期

国並びに他の都道府県の動向を注視しつつ、各職場における勤務体制等について、県民サービスの維持及び行政コストの増加を招かないという観点から検討を行い、時間短縮に向けての状況が整い次第速やかに実施する。

(f) 人事管理上の課題について

i 人材の確保・育成と女性職員の登用等

近年の複雑かつ高度化する行政ニーズを的確に捉え、良質な行政サービスを提供していくためには、高い資質と使命感を有する幅広い人材の確保が重要である。

このため、現在の大学・高校の新卒者を中心とした人材確保に加えて、民間企業経験者、国際経験の豊富な者、高度な専門的知識を有する者など幅広く多様な人材を積極的に採用していく必要がある。

また、職員採用試験における応募者数は、民間企業における採用意欲の高まりや、受験年齢人口の減少、採用者数の抑制等により減少傾向にあり、人材確保上、厳しい状況が続いている。

採用試験の実施に当たっては、年齢要件等の更なる拡大や、募集方法・広報活動の充実などに努めるとともに、引き続き、有能な人材を確保するための試験制度の見直し・改善に取り組む必要がある。

一方、地方自治体の主体性の強化が求められる中で、県民の期待と信頼に応えていくためには、個々の職員の意識改革と資質向上が必要不可欠である。

とりわけ、大幅な人員削減への取組が行われている状況にあって、行政水準の維持・向上を図るためには、職員一人ひとりの能力開発がこれまで以上に重要になっている。

このため、昨年12月に、本県の人材育成の目的・方策を明確にした「島根県人材育成基本方針」が策定されたところであるが、今後はこの方針に基づく具体的施策を確実に実行していく必要がある。

また、県政の発展を維持増進していくためには、女性職員の育成が喫緊かつ重要な課題となっており、女性職員の意思形成過程への参加機会の充実や管理職への積極的登用など、その育成・登用に引き続き取り組んでいく必要がある。

ii 能力・実績に基づく人事管理

職員の公務に対する意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、能力・実績に基づく人事管理を推進する必要がある。

その前提として、職員の能力と実績を的確に評価できる人事評価の実施が求められている。

国においては、昨年7月の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる新たな人事評価制度が導入され、この結果を昇任、昇給・勤勉手当などの給与、免職や降任などの分限処分、人材育成などに広く活用していくこととしている。

本県においても、職員の能力・実績をよりの確に評価し、給与等にも反映できる制度づくりが進められているところであるが、その進捗具合や人事管理への活用状況には任命権者間に差異が見られる。

今後、任命権者においては、国の制度等も参考にしながら、人事管理の基礎として活用し得る人事評価制度を早期に整備する必要がある。

iii 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康の保持・増進及び公務能率の維持・向上の面においても、仕事と生活の調和を図る上でも重要な課題である。

任命権者においても時間外勤務の縮減は重要な課題と位置づけられており、様々な取組がなされているところであるが、管理監督者においては、時間外勤務の縮減への取組が自らの重要な職責であるとの認識のもと、適正な勤務時間管理や業務の進行管理、事前命令及び事後確認による管理を更に徹底するとともに、職員一人ひとりにおいては公務能率の一層の向上に努める必要がある。

iv 両立支援の推進

仕事と生活の調和を図るため、育児や介護を行う職員に対する適切な支援策を講じていくことは重要な課題である。

本県では、これまでも育児・介護のための休暇や、育児休業制度の整備が行われてきたところであり、本年4月からは新たに育児のための短時間勤務制度が導入されたところである。

今後もこれらの制度を利用しやすい環境づくりを進めるとともに、男性職員の育児休業制度等に対する理解を深めるため、男性職員に対する制度の周知に努める必要がある。

v メンタルヘルス対策

職員の心身両面にわたる健康は、職員個人や家族の充実した生活に資するとともに、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためにも重要な課題であることから、引き続き健康管理の対策を推進する必要がある。

特に、精神疾患による休職者が増加していることから、メンタルヘルス対策が重要かつ喫緊の課題となっている。

管理監督者においては、メンタルヘルスクエアが職場における管理監督者の重要な役割の一つであることを認識し、日ごろからコミュニケーションの良い職場環境や雰囲気づくりに心がけるとともに、職員の執務状況、健康状態、出勤状況等を常に把握しておくことが重要である。また、職員自らも自分の心の健康状態を把握し、早期に対処する方法を身につけることが必要である。任命権者においては、引き続き職員への相談事業、研修事業を行うとともに利用可能な制度の周知を図るなど、それぞれの立場での継続した取組が求められる。

そして、これらの取組を効果的に進めるためには、これまで「個人の問題」として位置づけられがちであったメンタルヘルスを「組織の問題」として位置づけ、人事部門、健康管理部門、研修部門がより一層の連携を図り、対策に取り組む必要がある。

vi 退職管理～高齢期の雇用問題～

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴って、満額年金受給までの空白期間が生じることを受け、公務においても職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備する必要がある。

人事院では、昨年9月に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」が設置され、本年7月に「中間とりまとめ」がなされ、その中で、65歳までの定年延長を最終的目標とする旨の方向性が示された。また、本年6月に成立した国家公務員制度改革基本法においても「政府は定年を65歳に引き上げることについて検討すること」とされたところである。

本県においても、今後、在職期間の延長等についての検討が必要となるため、国等の動向を十分注視していく必要がある。

(g) 勧告実施の要請について

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき、公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるためのものとして、県民の理解と支持を得て定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

現在、危機的な状況にある県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向か

っていくことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

職員の給与の減額措置については、昨年12月に特例条例が改正され、減額期間が平成23年度まで更に4年間延長されたところである。この減額措置は、県財政が極めて厳しい状況下でのやむを得ない措置であるとはいえ、職員の生活や職務に対する士気に与える影響が極めて大きく、可能な限り早期に本来あるべき給与水準が確保されることを期待するものである。

県議会及び知事におかれては、この報告並びに勧告に深い理解を示され、適切な対応をいただくよう要請する。

(イ) 勧告

本委員会は、職員の給与等に関する報告に基づき、次の事項について改定措置を執られるよう勧告する。

a 職員の給与に関する条例の改正

(a) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

b 中学校及び小学校への主幹教諭の設置に伴う関係条例の改正

(a) 市町村立学校の教職員の給与等に関する条例の改正

i 給料表について

現行の中学校及び小学校教育職給料表を別記第1のとおり改定すること。

この給料表への切替えは、別記第2の切替要領によること。

ii 級別職務分類基準表について

現行の中学校及び小学校教育職給料表級別職務分類基準表を別記第3のとおり改定すること。

iii 期末手当及び勤勉手当について

主幹教諭について、その職の職制上の段階、職務の級等に応じた支給が可能となるよう、所要の措置を講ずること。

(b) 教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の改正

主幹教諭を教職調整額の支給対象職員とすること。

c 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

(別記第1、第2及び第3 省略)

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成20年度中において、4件の措置要求があり、いずれも係属中である。
また、この他に係属中の事案はなかった。

(4) 不利益処分に関する不服申立ての状況

事案名	処分者	処分内容	請求者	不服申立年月日	請求内容	審査状況等
平成20年(不)第2号事案	教育委員会	分限免職	県立学校教員	平成20年3月31日	処分の取消し	平成21年3月2日棄却

また、係属中の事案はなかった。