

- 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・化学・獣医師・薬学・農業・警察事務・警察科学(文書鑑定)	(獣医師を除く試験区分) 昭和 51 年 4 月 2 日から昭和 59 年 4 月 1 日までに生まれた者 昭和 59 年 4 月 2 日以降に生まれた者で大学を卒業したもの(卒業見込みの者を含む。) (獣医師) 昭和 47 年 4 月 2 日から昭和 57 年 4 月 1 日までに生まれた者 獣医師は、獣医師免許を有する者(5 月 31 日までに取得見込みの者を含む。) 薬学は、薬剤師免許を有する者(6 月 30 日までに取得見込みの者を含む。)	5 月 16 日から 6 月 3 日まで	6 月 26 日	7 月 25 日から 7 月 27 日まで	教養試験 五肢択一式 45 問 150 分 必須問題(25 問)及び選択問題(30 問中 20 問) 専門試験 五肢択一式 40 問 120 分	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
	少年補導	昭和 51 年 4 月 2 日から昭和 59 年 4 月 1 日までに生まれた者 昭和 59 年 4 月 2 日以降に生まれた者で大学を卒業したもの(卒業見込みの者を含む。)	平成 17 年 12 月 6 日から平成 18 年 1 月 6 日まで	1 月 22 日	2 月 20 日	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 論文試験 適性検査 身体検査
高校卒業程度試験	一般事務・学校事務(出雲)・警察事務	昭和 59 年 4 月 2 日から昭和 63 年 4 月 1 日までに生まれた者	8 月 8 日から 9 月 2 日まで	9 月 25 日	10 月 24 日から 10 月 26 日まで	教養試験 五肢択一式 50 問 120 分	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	診療放射線技師	昭和 52 年 4 月 2 日から昭和 60 年 4 月 1 日までに生まれた者で、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。)	8 月 8 日から 9 月 2 日まで	9 月 25 日	10 月 24 日から 10 月 27 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

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
資格免許 職 試 験	助 産 師	昭和 51 年 4 月 2 日 から 昭 和 60 年 4 月 1 日 までに生まれた 者で、助産師の 免許を有するも の（取得見込み の者を含む。）	8 月 8 日から 9 月 2 日まで	9 月 25 日	10 月 24 日から 10 月 27 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
	看 護 師 (第 1 回)	昭和 52 年 4 月 2 日 から 昭 和 61 年 4 月 1 日 までに生まれた 者で、看護師の 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
	学 校 栄 養 士	昭和 53 年 4 月 2 日 から 昭 和 61 年 4 月 1 日 までに生まれた 者で、栄養士の 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
	理 学 療 法 士	昭和 52 年 4 月 2 日 から 昭 和 60 年 4 月 1 日 までに生まれた 者で、理学療法 士の免許を有す るもの（取得見 込みの者を含む。）	平成 17 年 12 月 6 日 から 平 成 18 年 1 月 6 日 まで	1 月 22 日	2 月 20 日	教養試験 五肢択一式 50 問 150 分 専門試験 記述式 120 分	同 上
	看 護 師 (第 2 回)	昭和 52 年 4 月 2 日 から 昭 和 61 年 4 月 1 日 までに生まれた 者で、看護師の 免許を有するも の（取得見込み の者を含む。）	1 月 27 日 から 2 月 17 日まで	3 月 5 日から 3 月 6 日まで	なし	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	なし

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
経験者試験	看護師 (第1回)	次の各号に該当する者 ア 昭和45年4月2日から昭和55年4月1日までに生まれた者で、看護師の免許を有するもの イ 看護師免許取得後の看護業務経験が5年以上ある者	8月8日から9月2日まで	9月25日から9月26日まで	なし	教養試験 五肢択一式 30問90分 専門試験 五肢択一式 30問90分 人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査	なし
	看護師 (第2回)	次の各号に該当する者 ア 昭和45年4月2日から昭和52年4月1日までに生まれた者で、看護師の免許を有するもの イ 看護師免許取得後の看護業務経験が5年以上ある者	1月27日から2月17日まで	3月5日から3月6日まで	なし	同上	なし
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58年4月1日までに生まれた者で、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58年4月2日以降に生まれた者で、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。)	4月1日から4月28日まで	5月22日	7月4日から7月7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	昭和50年4月2日から昭和59年4月1日までに生まれた者で、大学を卒業したもの(卒業見込みの者を含む。) 昭和59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。)	5月16日から6月10日まで	7月10日	8月29日から8月31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

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 (高校卒業程度) 試験	警察官	昭和50年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者(大学を卒業した者及び卒業見込みの者を除く。)	7月8日から8月5日まで	9月18日	11月7日から11月9日まで	教養試験 五肢択一式 50問120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

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 H18.5.1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
大 学 卒 業 程 度	行政	8	男	201	144	2			146	72.6%	16				16	12	5				5	3.4%	29.2	5
			女	99	72	2	3		77	77.8%	6				6	5	3				3	3.9%	25.7	3
			計	300	216	4	3		223	74.3%	22				22	17	8				8	3.6%	27.9	8
	化学	2	男	31	27				27	87.1%	5				5	4	2				2	7.4%	13.5	2
			女	9	7				7	77.8%	2				2	2								
			計	40	34				34	85.0%	7				7	6	2				2	5.9%	17.0	2
	獣医師	6	男	1	1				1	100.0%	1				1	1	1				1	100.0%	1.0	
			女	2	1				1	50.0%	1				1	1	1				1	100.0%	1.0	1
			計	3	2				2	66.7%	2				2	2	2				2	100.0%	1.0	1
	薬学	5	男	12	5				5	41.7%	5				5	5	2				2	40.0%	2.5	1
			女	6	5				5	83.3%	3				3	2	2				2	40.0%	2.5	2
			計	18	10				10	55.6%	8				8	7	4				4	40.0%	2.5	3
	農業	1	男	15	8			1	9	60.0%	2				2	1	1				1	11.1%	9.0	1
			女	7	6				6	85.7%	2				2	2								
			計	22	14			1	15	68.2%	4				4	3	1				1	6.7%	15.0	1
	警察事務	3	男	39	30		1		31	79.5%	4				4	3	1				1	3.2%	31.0	1
			女	29	20				20	69.0%	3				3	3	2				2	10.0%	10.0	2
			計	68	50		1		51	75.0%	7				7	6	3				3	5.9%	17.0	3
	警察科学 （文書鑑定）	1	男	10	9				9	90.0%	3				3	3	1				1	11.1%	9.0	1
			女	11	6				6	54.5%	3				3	3								
			計	21	15				15	71.4%	6				6	6	1				1	6.7%	15.0	1
	少年補導	1	男	21	13				13	61.9%	3				3	1								
			女	23	18				18	78.3%	4				4	4	1				1	5.6%	18.0	1
			計	44	31				31	70.5%	7				7	5	1				1	3.2%	31.0	1
	合計	27	男	330	237	2	1	1	241	73.0%	39				39	30	13				13	5.4%	18.5	11
			女	186	135	2	3		140	75.3%	24				24	22	9				9	6.4%	15.6	9
			計	516	372	4	4	1	381	73.8%	63				63	52	22				22	5.8%	17.3	20

第1次試験：6月26日 第2次試験：7月25日～7月27日
 少年補導 第1次試験：1月22日 第2次試験：2月20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 H18.5.1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			
高 校 卒 業 程 度	一般事務	2	男	23		3	10	10	23	100.0%		2	3	3	8	8				2	2	8.7%	11.5	1
			女	14		6	5		11	78.6%														
			計	37		9	15	10	34	91.9%		2	3	3	8	8				2	2	5.9%	17.0	1
	学校事務 (出雲地区)	3	男	26			10	13	23	88.5%			6	5	11	11								
			女	6		1	3	2	6	100.0%			3	1	4	4			2	1	3	50.0%	2.0	3
			計	32		1	13	15	29	90.6%			9	6	15	15			2	1	3	10.3%	9.7	3
	警察事務	2	男	10			5	4	9	90.0%			4	1	5	5			2		2	22.2%	4.5	1
			女	10		2	4	3	9	90.0%		1	1	1	3	3								
			計	20		2	9	7	18	90.0%		1	5	2	8	8			2		2	11.1%	9.0	1
	合計	7	男	59		3	25	27	55	93.2%		2	13	9	24	24			2	2	4	7.3%	13.8	2
			女	30		9	12	5	26	86.7%		1	4	2	7	7			2	1	3	11.5%	8.7	3
			計	89		12	37	32	81	91.0%		3	17	11	31	31			4	3	7	8.6%	11.6	5

第1次試験：9月25日

第2次試験：10月24日～10月26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 H18.5.1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			
資 格 免 許 職	診療放射線 技 師	2	男 女 計	8	3			4	7	87.5%	1			3	4	4	1				1	14.3%	7.0	1
				3		2		1	3	100.0%		1		1	2	2				1	1	33.3%	3.0	1
				11	3	2		5	10	90.9%	1	1		4	6	6	1			1	2	20.0%	5.0	2
	助産師	4	男 女 計	5	2	3			5	100.0%	2	2			4	4	2	2			4	80.0%	1.3	2
				5	2	3			5	100.0%	2	2			4	4	2	2			4	80.0%	1.3	2
	看護師	66	男 女 計	4	1	2		1	4	100.0%	1	2		1	4	4	1	1		1	3	75.0%	1.3	2
				110	29	47		24	100	90.9%	29	46		22	97	91	22	29		12	63	63.0%	1.6	27
				114	30	49		25	104	91.2%	30	48		23	101	95	23	30		13	66	63.5%	1.6	29
	学校栄養士	1	男 女 計	1	1				1	100.0%						5	1				1	2.9%	34.0	1
37				21	13			34	91.9%	5	1			6	5	1				1		2.9%	34.0	1
38				22	13			35	92.1%	5	1			6	5	1				1		2.9%	35.0	1
理学療法士	2	男 女 計	4				2	2	50.0%				2	2	2				1	1	50.0%	2.0	1	
			2	1			1	2	100.0%	1			1	2	1				1	1	50.0%	2.0	1	
			6	1			3	4	66.7%	1			3	4	3				2	2	50.0%	2.0	2	
看護師	5	男 女 計								第 2 次試験なし									4	5	55.6%	1.8		
			11		3		6	9	81.8%										4	5	55.6%	1.8		
			11		3		6	9	81.8%										4	5	55.6%	1.8		
合計	80	男 女 計	17	5	2		7	14	82.4%	2	2		6	10	10	2	1		2	5	35.7%	2.8	4	
			168	53	68		32	153	91.1%	37	50		24	111	103	25	32		18	75	49.0%	2.0	32	
			185	58	70		39	167	90.3%	39	52		30	121	113	27	33		20	80	47.9%	2.1	36	

第1次試験：9月25日

第2次試験：10月24日～10月27日

理学療法士

第1次試験：1月22日

第2次試験：2月20日

看護師（第2回）試験：3月 5日～ 3月 6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)					1 次 合格率	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 H18.5.1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			
経 験 者	看護師	11	男	19	1	4		14	19	100.0%	第 2 次試験なし							1	2		8	11	57.9%	1.7	11
			女計	19	1	4		14	19	100.0%								1	2		8	11	57.9%	1.7	11
	看護師 (第 2 回)	5	男	5	2			2	4	80.0%	第 2 次試験なし							2			1	3	75.0%	1.3	3
			女計	5	2			2	4	80.0%								2			1	3	75.0%	1.3	3
	合計	16	男	24	3	4		16	23	95.8%								3	2		9	14	60.9%	1.6	14
			女計	24	3	4		16	23	95.8%								3	2		9	14	60.9%	1.6	14

看護師 試験：9月25日～ 9月26日

看護師(第 2 回) 試験：3月 5日～ 3月 6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 H18.5.1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)	17	男	140	111				111	79.3%	42				42	40	14				14	12.6%	7.9	14
		2	女	22	15				15	68.2%	7				7	7	2				2	13.3%	7.5	2
		19	計	162	126				126	77.8%	49				49	47	16				16	12.7%	7.9	16
	大卒	30	男	322	211				211	65.5%	91				91	67	30				30	14.2%	7.0	25
		5	女	80	48				48	60.0%	14				14	12	5				5	10.4%	9.6	4
		35	計	402	259				259	64.4%	105				105	79	35				35	13.5%	7.4	29
	高卒程度	12	男	172		9	93	28	130	75.6%		3	21	7	31	29		1	11		12	9.2%	10.8	12
		3	女	34		4	20	2	26	76.5%		1	5	1	7	7			3		3	11.5%	8.7	3
		15	計	206		13	113	30	156	75.7%		4	26	8	38	36		1	14		15	9.6%	10.4	15
	合計	59	男	634	322	9	93	28	452	71.3%	133	3	21	7	164	136	44	1	11		56	12.4%	8.1	51
		10	女	136	63	4	20	2	89	65.4%	21	1	5	1	28	26	7	0	3		10	11.2%	8.9	9
		69	計	770	385	13	113	30	541	70.3%	154	4	26	8	192	162	51	1	14		66	12.2%	8.2	60

大卒試験(10月採用)

大卒試験

高卒程度試験

第1次試験：5月22日、第2次試験：7月4日～7日

第1次試験：7月10日、第2次試験：8月29日～31日

第1次試験：9月18日、第2次試験：11月7日～11月9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	警部補として勤務が4年以上の者	6月9日	10月13日	11月15日	筆記試験 8科目 勤務成績等評定	口述科 試験
警部補昇任試験	一般	巡査部長として勤務が4年以上(大卒者は2年以上)の者	6月9日	(予備試験) 9月21日 (1次試験) 10月12日	11月18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	口述科 試験
	専門	巡査部長として勤務が8年以上の者	6月9日	10月12日	11月18日	筆記試験4科目 勤務成績等評定	口述科 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(大卒者は2年以上)の者	6月9日	(予備試験) 9月21日 (1次試験) 10月11日	11月21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	口述科 試験
	専門	巡査として勤務した期間が12年(大卒者は8年以上)の者	6月9日	10月11日	11月21日	筆記試験4科目 勤務成績等評定	口述科 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 数	受 験 率	合 格 数	受 験 数	受 験 率	合 格 数			
警部昇任試験	一般	125	-	-	-	114	91.2	30	17	14.9	17
警部補 昇任試験	一般	147	124	84.4	58	77	97.5	48	32	41.6	32
	専門	24	-	-	-	22	91.7	15	8	36.4	8
	計	171	124	84.4	58	99	96.1	63	40	40.4	40
巡査部長 昇任試験	一般	214	190	88.8	74	98	100.0	51	42	42.9	42
	専門	39	-	-	-	39	100.0	16	11	28.2	11
	計	253	190	88.8	74	137	100.0	67	53	38.7	53
合計		549	314	87.0	132	350	95.9	160	110	31.4	110

(注) 印は予備試験免除を除く(警部補予備免除者21名及び巡査部長予備免除者24名)。

イ 選考

(ア) 採用選考

a 適用根拠規定状況

規 定			知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	委 員 会 等	計
職員の任用に関する規則 (昭和27年島根県人事委員会規則第12号)	第7条	職員の任用に関する細則（昭和28年島根県人事委員会細則第1号）第3条第1号及び第2号 （行政職・公安職の4級以上）	10 (10)	4 (2)	10 (10)	1 (1)	25 (23)
	第2号	職員の任用に関する細則第3条第3号 （海事職）	-	-	-	-	-
		職員の任用に関する細則第3条第4号 （研究職の2級以上）	-	(1)	-	-	(1)
		職員の任用に関する細則第3条第5号～7号 （医療職）	23	-	-	-	23
		第7条第5号 （他の地方公共団体又は国の在職者）	3 (3)	-	3 (3)	-	6 (6)
		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）	-	-	-	-	-
		附則第2項 （第5条第1項にかかわらず選考に よることができるもの）	-	-	-	-	-
		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(平成14年法律第48号)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(平成12年法律第51号)第3条	-	-	-	-	-
合 計		36 (13)	5 (3)	13 (13)	1 (1)	55 (30)	

(注) () 内は割愛採用で、内数である。

b 職種別状況

職 種	部 局	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	委 員 会 等	計
行 政 職	部・次長級	3人	2人			5人
	課長級	2	1	1		4
	ク・ル・フ・リ・タ・ー		1		1	2
	主任・主任主事・主任技師 ・主事・技師級	8				8
	計	13	4	1	1	19
公 安 職	警 視			2		2
	警部・警部補級			7		7
	巡 査 部 長			3		3
	巡 査					
	計			12		12
海 事 職						
研 究 職	学 芸 員					
	研 究 員		1			1
医 療 職 (一)	医 師	23				23

医 療 職 (二)						
医 療 職 (三)						
任期付研究員						
合 計	3 6	5	1 3	1	5 5	

c 公開選考試験実施結果（a又はbの一部）

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 H18.5.1現在	備考
					大学卒	短大卒	高校卒	その他		大学卒	短大卒	高校卒	その他		大学卒	短大卒	高校卒	その他				
選 考 試 験	学芸員 (日本近世絵画)	1	男 女 計	10 16 26	8 13 21				80.0% 81.3% 80.8%	3 2 5				3 2 5	3 2 5	1 1 1			12.5% 4.8%	8.0 21.0		1次：9/25 ～9/26 2次：11/7
	研究員 (電気・電子)	1	男 女 計	5 5 5	4 4 4				80.0% 80.0% 80.0%	3 3 3				3 3 3	3 3 3	1 1 1			25.0% 25.0%	4.0 4.0	1 1	1次：9/25 ～9/26 2次：11/7
	研究員 (応用物理)	1	男 女 計	5 2 7	4 1 5				80.0% 50.0% 71.4%	2 1 2				2 1 2	2 1 2							1次：9/25 ～9/26 2次：11/7
	研究員 (応用化学)	1	男 女 計	16 3 19	13 3 16	1 1 1			87.5% 100.0% 89.5%	5 1 6	1 1 1			6 1 7	6 1 7	1 1 1			7.1% 5.9%	14.0 17.0	1 1	1次：9/25 ～9/26 2次：11/7
	身体障害者対象 (一般事務)	1	男 女 計	6 3 9	2 2 2			2 3	83.3% 66.7% 77.8%	第2次試験なし								1 1	20.0% 14.3%	5.0 7.0	1 1	11/26実施
	船舶乗組員	1	男 女 計	5 5 5	1 1 1		2 2	2 2	100.0% 100.0%									1 1	20.0% 20.0%	5.0 5.0	1 1	2/13実施
	学芸員 (日本近世絵画)	1	男 女 計	7 17 24	6 17 23				85.7% 100.0% 95.8%	第2次試験なし												2/12～ 2/13実施
	合計	6	男 女 計	54 41 95	38 34 72	1 2 1	2 2 4	5 3 5	85.2% 87.8% 86.3%	13 3 16	1 3 1			14 3 17	14 3 17	4 3 4		1 1	10.9% 6.1%	9.2 16.4	4 4	

(イ) 昇任選考

a 旧給料表

級別昇任者数 (平成17年度中途昇任)

給料表	部 局 級	知 事 部 局	企業局、議会 各 委 員 等	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計
行 政 職	11	1 人	人	人	人	1 人
	10					
	9					
	8	3				3
	7					
	6					
	5					
	4					
	3					
	2					
	計	4				4
公 安 職	10					
	9					
	8					
	7					
	6					
	5					
	4					
	3					
海 事 職	2					
	計					
	5					
	4					
	3					
研 究 職	2					
	計					
	5					
	4					
	3					
医 療 職 (一)	2					
	計					
	4					
	3					
医 療 職 (二)	2					
	計					
	7					
	6					
	5					
	4					
医 療 職 (三)	3					
	計					
	7					
	6					
	5					
	4					
合 計		4				4

b 新給料表

級別昇任者数（平成18年4月1日昇任分）

給料表	部 局	知 事 部 局	企業局、議会 各 委 員 等	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計
	級					
行 政 職	9	3 人	1 人	人	人	4 人
	8	15				15
	7	9		1		10
	6	43	2	6	1	52
	5	20		15	4	39
	4	91	4	6	2	103
	3	127	8	22	8	165
	2	55	2	3	10	70
	計	363	17	53	25	458
公 安 職	9				5	5
	8				7	7
	7				6	6
	6				24	24
	5				52	52
	4				39	39
	3					
	2					
	計				133	133
海 事 職	5					
	4					
	3	2		1	1	4
	2	1		1		2
	計	3		2	1	6
研 究 職	5					
	4					
	3	7				7
	2					
	計	7				7
医 療 職 (一)	4	6				6
	3	2				2
	2	2				2
	計	10				10
医 療 職 (二)	7					
	6					
	5	2		3		5
	4	2				2
	3	8		2		10
	2	1				1
	計	13		5		18
医 療 職 (三)	7					
	6					
	5	2				2
	4	19				19
	3	20				20
	2					
	計	41				41
合 計		437	17	60	159	673

(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17年10月17日、県議会議長及び知事に対し、地方公務員法第8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

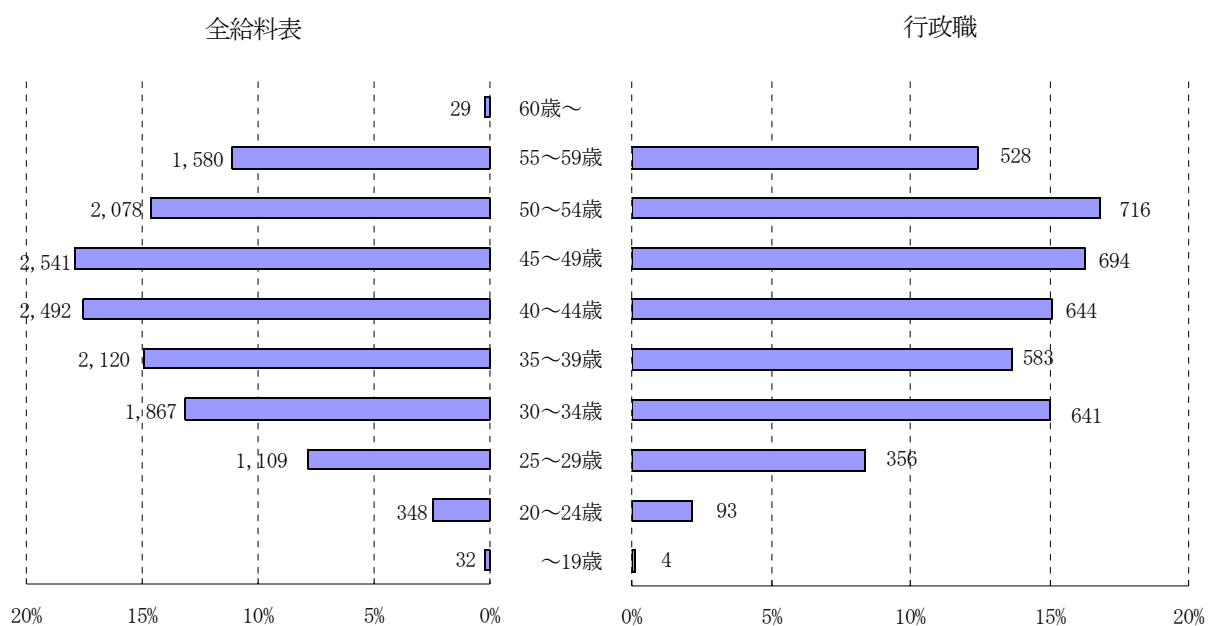
a 職員給与の概況

県職員の平成17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 及 び 構 成 比

給 料 表 \ 区 分	職 員 数		構 成 比	
	平成 17 年	平成 16 年	平成 17 年	平成 16 年
	人	人	%	%
行 政 職	4,259	4,337	30.0	30.2
公 安 職	1,436	1,422	10.1	9.9
海 事 職	60	62	0.4	0.4
研 究 職	250	244	1.8	1.7
医 療 職 (1)	142	141	1.0	1.0
医 療 職 (2)	280	292	2.0	2.0
医 療 職 (3)	563	576	4.0	4.0
大 学 教 育 職	127	127	0.9	0.9
高 等 学 校 等 教 育 職	2,173	2,193	15.3	15.3
中 学 校 及 び 小 学 校 教 育 職	4,906	4,984	34.6	34.7
合 計	14,196	14,378	100.0	100.0

職員の年齢階層別人数及び構成比



職員の平均給与月額の状態

区 分 項 目	全 職 員		行 政 職 の 職 員	
	平成 17 年	平成 16 年	平成 17 年	平成 16 年
給 料	円 383,658	円 380,175	円 360,030	円 355,543
管理職手当	6,745	6,632	8,115	7,784
扶 養 手 当	11,577	11,602	13,061	12,940
調 整 手 当	670	653	380	377
住 居 手 当	3,730	4,174	2,447	2,914
特地勤務手当	4,910	5,107	3,650	3,794
そ の 他	3,992	3,392	2,002	1,972
合 計	415,282 (390,469)	411,735 (400,046)	389,685 (365,865)	385,324 (374,042)

- (注) 1 「合計」の()内は、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を含む。
 3 「特地勤務手当」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、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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内 163 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 100 事業所のうち 96 事業所に対し「平成 17 年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務に類似すると認められる職務に従事する者 3,202 人について、本年４月分として支払われた給与月額、特別給（ボーナス）をはじめとした諸手当及び雇用情勢等の調査を行った。

民 間 給 与 の 状 況

民間の従業者（事務・技術関係職種）		民 間 給 与
企業規模 500 人以上	企業規模 500 人未満	
支店長・工場長、部長、次長	――	631,395 円
課 長	支店長・工場長、部長、次長	550,870
課 長 代 理	課 長	452,951
係 長	課 長 代 理	392,626
係 長	係 長	325,233
主 任	係 長	270,619
主 任	主 任 ・ 係 員	212,598
係 員	主 任 ・ 係 員	191,312
全	体	371,371

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		
一 般 職	83.1 %	78.3 %	32.0 %	14.5 %	31.8 %	4.8 %	16.9 %
管 理 職	69.2	60.9	29.3	8.9	22.7	8.3	30.8

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	ベース慣行なし
一 般 職	27.8 %	41.0 %	0.0 %	31.2 %
管 理 職	27.3	41.9	0.0	30.8

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
平成 17 年	15.6 %	15.2 %	17.5 %	5.2 %	— %	4.2 %	3.0 %	1.0 %
平成 16 年	8.7	6.8	10.1	8.8	—	5.7	2.5	1.1

(注) 雇用調整の有無を項目別に調査。雇用調整の各項目は重複回答。

c 職員給与と民間給与との比較

(a) 公民給与の較差

職員給与と民間給与を比較すると、職員給与は減額措置前 389,685 円であり、民間給与 371,371 円に対して 18,314 円 (4.70 %) 上回り、減額措置後 365,865 円では 5,506 円 (1.50 %) 下回っている。

本県（行政職）の職員給与と県内の民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)		較 差 (A－B)
371,371 円	減額措置前	389,685 円	△ 18,314 円 (△ 4.70 %)
	減額措置後	365,865 円	5,506 円 (1.50 %)

(b) 扶養手当

民間における家族（扶養）手当の支給状況については、職員の扶養手当の支給がやや上回っている。

民間の家族手当及び職員の扶養手当の状況

	民 間	職 員
配偶者	13,976 円	13,500 円
配偶者と子 1 人	18,857 円	19,500 円
配偶者と子 2 人	22,512 円	25,500 円

(c) 住居手当

民間における住居手当については、52.9% (昨年 51.2%) の事業所で支給されていた。

(d) 特別給

民間における、特別給については、直近 1 年間で調査したところ、年間計 4.10 月分 (昨年 4.13 月分) が支給されており、概ね昨年並みであった。

民間における特別給の支給状況

特 別 給 の 支 給 割 合			
平成 17 年	下半期 (平成 16 年 8 月～平成 17 年 1 月)	上半期 (平成 17 年 2 月～平成 17 年 7 月)	年 間 計
	2 . 1 2 月分	1 . 9 8 月分	4 . 1 0 月分
平成 16 年	下半期 (平成 15 年 8 月～平成 16 年 1 月)	上半期 (平成 16 年 2 月～平成 16 年 7 月)	年 間 計
	2 . 1 2 月分	2 . 0 2 月分	4 . 1 3 月分

- (注) 1 支給割合については、小数第 3 位を四捨五入しているため年間計と一致しない場合がある。
 2 職員の場合、年間の平均支給月数は 4.40 月である。

d 物価及び生計費

本年 4 月の消費者物価指数（総務省「小売物価統計調査」）は、全国では 97.9（前年 97.9）と昨年と同水準になっており、松江市で 0.2 ポイント下落の 97.8（同 98.0）となっている。
 一方、本年 4 月の勤労者世帯における消費支出（同省「家計調査」）は、昨年に比べ全国で 3.0%減の 354,991 円（前年 366,027 円）、松江市では 8.7%減の 355,883 円（同 390,088 円）となっている。

また、前記の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、4 人世帯及び 5 人世帯の標準生計費は、それぞれ 176,970 円、207,020 円、237,070 円及び 267,100 円となっている。

e 教育職員の給料表について

高等学校並びに中学校及び小学校の教育職員に適用する給料表については、これまで国に準じて改定していたところであるが、平成 16 年 4 月の国立大学の法人化に伴い、当該俸給表が廃止されたことから、教育職の職員に適用される関係法令の趣旨を踏まえ、他の都道府県及び行政職給料表との均衡が図れるよう、調査・研究を行った。

f 都道府県職員の給与について

先に総務省で公表された、平成 16 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（95.9）は、都道府県の平均を 3.7 ポイント下回っている。

g 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どのように評価し、どのような措置を行っていくのが適当か、国及び他の都道府県の動向並びに任命権者及び職員団体の意見を聴取し、さらに特例条例による給与の減額措置等を踏まえて、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、次のとおりの結論に達した。

(a) 給与改定について

本県の民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、「採用の停止・抑制」、「委託・派遣社員への転換」等の措置が昨年に引き続き実施されており、給与面ではベースア

ップを行っていない事業所が依然として多いなど厳しい状況は変わっていない。

本年4月分の給与額を比較するに当たり、特例条例による減額措置の前後で比較したところ、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。

このような状況並びに国及び他の都道府県の動向などを考慮した上で、国と同様に月例給の引下げ改定を行うことが適当であると判断し、次のとおり報告する。

i 給料表

現行の給料表（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を除く。）は、人事院勧告に準じて全給料表の全給料月額を引き下げる必要がある。

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は、行政職給料表との均衡を考慮して、全給料月額を引き下げる必要がある。

ii 扶養手当

扶養手当は、人事院勧告に準じて配偶者に係る支給月額を引き下げる必要がある。

iii 通勤手当（比較給与項目外）

交通用具使用者に対する通勤手当については、燃料費の高騰を考慮し改定を行う必要がある。

iv 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当は、他の都道府県の動向も勘案し、人事院勧告に準じてその支給月数を引き上げる必要がある。

v 初任給調整手当

医療職給料表（1）適用者等に対する初任給調整手当は、人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

vi 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、引き続き手当ごとの業務実態等を精査し、社会情勢の変化等により特殊性が薄れているものについて、廃止も含めて見直すとともに、実績を重視した支給内容となるよう検討を進める必要がある。

vii 教育職員の諸手当等

給料の調整額、産業教育手当及び定時制通信教育手当などは、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注視しながら、引き続き検討を進める必要がある。

(b) 給与制度の見直しについて

i 見直しの必要性

昨今、全国的にみると地域間における民間賃金の格差が拡大しており、現下の厳しい地域経済の状況等を背景に、地方公務員の給与は、地域の賃金水準と比較して高すぎるのではないかとの批判が強まっている。

これまで、本県における給与制度については、職務給の原則に従い見直しや制度改正を進めてきたところであるが、経験年数を重視した昇格運用やいわゆる持ち回りの運用の面も指摘される特別昇給等の要因により、職員の給与が年功的となっていることから、これを是正するため、職務の級間の水準の重なるの縮小、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化、枠外昇給制度の廃止などの措置を講ずる必要がある。

また、職員の昇給、昇格に当たっては、現在、任命権者において新たな人事評価制度の構築がなされているところであるが、昇給や勤勉手当に関し、成績判定結果を的確に反映し得る給与制度の整備が喫緊の課題である。

ii 見直すべき事項

(i) 行政職給料表の見直し

給料表の水準是正

本年の改定を行った後の給料表の水準を国に準じて平均 4.8 %引き下げる。

(ii) 級構成の再編

職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった現行 1 級及び 2 級並びに現行 4 級及び 5 級をそれぞれ統合し、現行の 11 級制から 9 級制の級構成とする。

(iii) 号給構成等

- 現行の 1 号給当たりの昇給額では、きめ細かい勤務実績の反映を行うことが困難と考えられることから、現行の号給を 4 分割する。
- 職務の級間の水準の重複を減少させるため、初任の職務の級を除く現行 4 級以上の各職務の級について、在職実態を考慮し初号等の号給をカットする。
- 現時点における最高号給を超える者の在職実態を考慮し、一定の号給の増設を行い、枠外昇給制度を廃止する。

(iv) 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本とし、職務の級及び号給構成、水準是正などの見直しを行う。

(v) 地域手当の新設

- 国に準じ、これまでの調整手当に替え、地域手当を新設する。
- 支給地域、支給区分及び手当額については、国に準じて行うこととし、現行の調整手当支給地域を対象とする。
- 民間における医師の給与水準を考慮して、医療職給料表（1）適用者について国に準じて特例措置として 15 %の地域手当を支給する。
- 現行の調整手当と同様に、諸手当（時間外勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

(vi) 勤務成績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給と普通昇給は、ともに勤務成績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一律的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合するとともに、昇給の区分を 5 段階（A～E）設けることで、職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとする。

○ 昇給時期の変更

現行の年 4 回の昇給時期を年 1 回とする。

○ 昇給の基準

昇給の基準は、昇給区分ごとの昇給幅及び人員分布率の運用指針として別表第 1 のとおり設定する。

○ 枠外昇給制度の廃止等

年功的な昇給制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、最高号給に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば特別に最高号給を超えた給料月額に決定し得る現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する。

○ 55 歳昇給停止措置に替わる 55 歳昇給抑制措置の導入

公務の中高齢層の給与は民間より高いこと、民間では年齢による昇給停止が多く行われていたことなどから、公務でも 55 歳昇給停止措置を行ってきている。

今回の見直しによって中高齢層の水準を平均引下げ率より更に 2 %程度引き下げ、給与カーブのフラット化を進め、いわゆる枠外昇給制度を廃止することにより、中高齢層の給与上昇が抑制されることになる。

このような抑制措置をとることに加え、勤務実績に基づく昇給制度が導入

されれば、中高年齢層についても勤務実績を給与により適切に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止することが適当と考えられる。

しかし、その場合においても、民間事業所において成果主義の導入が広がりつつあるものの依然として昇給停止措置を行う事業所も見受けられることから、55 歳以上の昇給についてはその昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

(vii) 勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当についても、勤務実績を支給額により反映し得るよう、勤務成績による割合（成績率）の上限を現行 100 分の 105 から 100 分の 145（特定幹部職員にあっては、現行 100 分の 135 から 100 分の 185）に拡大する。

iii 実施時期及び導入に当たっての特例措置

(i) 実施時期

ii の改定は、平成 18 年 4 月 1 日から実施する。

(ii) 導入に当たっての特例措置

○ 給料月額

新たな給料表の給料月額が平成 18 年 3 月 31 日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置としてその差額を支給する。

○ 給料の調整額

新たな給料の調整額が平成 18 年 3 月 31 日に受けていた給料の調整額（同日において、職員の給与の支給に関する規則（昭和 27 年島根県人事委員会規則第 1 号）附則に定める額を受けていた職員にあっては、当該附則の適用がないものとした場合の額）に達しない職員に対しては、平成 19 年 4 月 1 日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

○ 地域手当

平成 18 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの間の地域手当は、人事委員会規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とする。

なお、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間の支給割合を示すと、別表第 2 のとおりである。

iv 今後の課題

適切な評価に基づく勤務実績の給与への反映は、能力・実績主義を一層推進し、個々の職員が高い士気を持って職務に精励することを確保していく上で必要不可欠である。

しかし、今回の給与制度の見直しは、職員全員に影響が及ぶものであり、この見直しを円滑かつ着実に進めるためには、職員の理解と協力を得て、実効性のある人事評価制度が早期に確立される必要がある。

なお、同一の職が複数の級に格付けされるなど、経験年数や在級年数を重視した一律的な昇任・昇格が行われていることも、職員の給与が年功的になっている要因であり、給与制度の構造的な転換が必要である。特に同一の級に複数の職位の職が混在していることは、職務・職責、勤務実績に応じた職務給の原則に必ずしも沿ったものとは言えず、早急に改正を行う必要がある。

(c) 人事管理上の課題について

i 総労働時間の短縮

総労働時間の短縮は、職員の健康管理及び公務能率の維持・向上のため重要である。各任命権者においては、時間外勤務の縮減に向けて対策を講じているところであるが、引き続き効率的な業務の管理に努めるなど時間外勤務の縮減を図る必要がある。また、年次有給休暇の取得を促進することも総労働時間の短縮のため重要で

ある。

教育職員の終業時間以降の時間外在校時間の縮減は、適切な健康管理とゆとりある生活の実現に資するために重要であり、学校全体で勤務時間の適正化について共通理解を図った上で効果的な対策を講じ、時間外在校時間の縮減に努める必要がある。

ii メンタルヘルス対策

近年の公務の高度化、複雑化に伴って職員のメンタルヘルス対策は、ますます重要になってきている。各任命権者においては、研修会の開催や相談事業などを行っているが、今後とも有効な対策に取り組む必要がある。

iii 男女共同参画社会の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、女性の管理職への積極的な登用や、意思形成過程への参加機会の充実が必要である。

また、各任命権者においては、セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために今後とも継続的に職員の啓発に努め、良好な職場環境づくりを進める必要がある。

iv 職業生活と家庭生活の両立支援

職員が充実した家庭生活を送ることは、公務能率の維持・向上のためにも重要である。

本年、本県においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てしやすい職場づくり推進計画」（特定事業主行動計画）が策定された。この計画を着実に実行していくためには、各職場での理解と協力が不可欠である。

一方、本県では高齢化が進行していることから高齢者の介護のための時間も必要であり、子育てや介護のための休暇制度等が効果的に利用されるよう職場の環境づくりを進める必要がある。

v 職場の活性化と人材育成

複雑・高度化する行政ニーズに的確に 대응していくためには、今後、さらなる職場の活性化を図るとともに、個々の職員の専門的知識や政策形成能力の向上に向けての人材育成を図る必要がある。

職場の活性化に当たっては、管理・監督者は、職員一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう、適切なマネジメントに努める必要がある。

また、職員間においては横のつながりや良好なコミュニケーションが不可欠であり、その上で職員同士が議論・研鑽しあいながら、目標を共通認識し、諸課題に取り組む必要がある。

人材育成に当たっては、職員一人ひとりが自己啓発に努めるとともに、日常業務の中で実施される職場研修をはじめとした研修の充実にも努める必要がある。

vi 休暇・休職制度について

私傷病による休暇・休職制度については、休暇の期間や休職中の給与において、国及び他の都道府県と均衡を失していることから、見直す必要がある。

(d) 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、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給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得て、職員給与の決定方式として定着している。

現在、個々の職員は、増大する行政ニーズにより業務が複雑・多様化する中で、強い使命感をもってこれらに立ち向かうことが求められており、職員給与は、そのような職員の努力や成果に的確に報いなければならない。

昨今、地方公務員の給与については、それぞれの地域の民間給与の状況が、よりの確

に反映されるような制度に見直すことが強く求められており、本年の勧告は月例給の引下げに加えて、地域間格差を是正するという国の給与構造改革に準じて、抜本的な給与制度の見直しを行うこととした。

この仕組みは、長期的には職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、前述のような職員の努力や成果に的確に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

現在行われている特例条例による給与の減額措置は、財政再建団体への転落を回避するための緊急避難的なものであるとはいえ、新たな給与制度下での職員への影響は極めて大きいものであり、諸情勢が整い次第、本来あるべき職員の給与水準が確保されるべきと考える。

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。

別表第1 行政職給料表における昇給区分ごとの昇給幅及び人員分布率

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給幅	8号給以上	6号給	4号給	2号給	昇給なし
人員分布率	5%以内	20%以内			

(注) 行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して設定する。

【職員の昇給区分を決定する際の基準】

- A 職員の勤務成績が極めて良好であること及びこの昇給区分に決定される職員の占める割合が上記の人事委員会が定める分布率に概ね一致していること。
- B 職員の勤務成績が特に良好であること及びこの昇給区分に決定される職員の占める割合が上記の人事委員会が定める分布率に概ね一致していること。
- C 職員の勤務成績が良好であること。
- D 職員の勤務成績がやや良好でないものとして人事委員会の定める場合
- E 職員の勤務成績が良好でないものとして人事委員会の定める場合

ただし、上記D及びEには、病気休暇、育児休業等により勤務成績判定期間の6分の1（Eの場合は2分の1）に相当する期間の勤務成績を欠く場合を含むものとする。

別表第2 平成18年度の地域手当の級地別支給割合

級 地 (支給割合)	地 域	平 成 1 8 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23区	13%	12%
2 級地 (15%)	大阪市	11※	10※
3 級地 (10%)	広島市	4	3
4 級地 (3%)	北九州市	3	3

(注) 1 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。

1 北九州市に在勤する職員については、上記の支給割合のほか、経過措置として地域手当(1%)が平成20年3月31日まで支給される。

(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（昭和26年島根県条例第1号）の改定内容

(a) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(b) 諸手当

i 初任給調整手当について

(i) 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306,900円とすること。

(ii) 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,000円とすること。

ii 扶養手当について

配偶者に係る手当の月額を13,000円とすること。

iii 通勤手当について

交通用具使用者に対する通勤手当の額を別記第2のとおりとすること。

iv 期末手当について

中央病院の院長及び大学の学長にあつては、12月に支給される期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

v 勤勉手当について

(i) 平成17年度の支給割合

○ 平成17年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.75月分（特定幹部職員にあつては、0.95月分）とすること。

- 再任用職員については、平成 17 年 12 月に支給される勤勉手当の支給割合を 0.4 月分（特定幹部職員にあっては、0.5 月分）とすること。
- (ii) 平成 18 年度以降の支給割合
 - 6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.725 月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ 0.925 月分）とすること。
 - 再任用職員については、12 月に支給される勤勉手当の支給割合を 0.4 月分（特定幹部職員にあっては、0.5 月分）とすること。
- b 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成 15 年島根県条例第 7 号）の改定内容
 - (a) 給料表
 - 現行の給料表を別記第 3 のとおり改定すること。
 - (b) 期末手当について
 - 12 月に支給される期末手当の支給割合を 1.75 月分とすること。
- c 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 15 年島根県条例第 8 号）の改定内容
 - (a) 給料表
 - 現行の給料表を別記第 4 のとおり改定すること。
 - (b) 特定任期付職員の期末手当について
 - 12 月に支給される期末手当の支給割合を 1.75 月分とすること。
- d 給与制度の見直しのための関係条例の改定内容
 - (a) 給料表
 - a の(a)による改定後の給料表を別記第 5 のとおり改定すること。
 - 新給料表への切替えは、別記第 6 の切替要領によること。
 - (b) 昇給制度について
 - 昇給制度について、次のように改めること。
 - i 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に昇給のための勤務成績判定期間におけるその者の勤務成績等に応じて、人事委員会規則の定めるところにより行うものとする。
 - ii i の場合における昇給の号給数は、i に定める期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を 4 号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。ただし、55 歳（医療職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては、57 歳）を超える職員を昇給させる場合の号給数は、i に定める期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を 2 号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。
 - iii 職員は、その属する職務の級における最高の号給を超えて昇給しないものとする。
 - (c) 地域手当について
 - 職員の給与に関する条例第 9 条の 2 の規定による調整手当を、次のとおり、地域手当に改めること。
 - i 地域手当は、地域における民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して人事委員会規則で定める地域に在勤する職員に支給すること。
 - ii 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の表に掲げる地域手当の級地の区分に応じ、同表に定める支給割合を乗じて得た額とすること。

級 地	支給割合
1 級地	1 0 0 分の 1 8
2 級地	1 0 0 分の 1 5
3 級地	1 0 0 分の 1 0
4 級地	1 0 0 分の 3

iii 地域手当の級地は、人事委員会規則で定めること。

iv 職員の給与に関する条例第9条の3の規定による調整手当を地域手当に改め、1級地及び2級地に係る地域並びに公署以外の地域又は公署に在勤する医療職給料表（1）の適用を受ける職員には、当分の間、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に100分の15を乗じて得た月額の地域手当を支給すること。

(d) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

bの(a)による改定後の給料表を別記第7のとおり改定すること。

(e) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

cの(a)による改定後の給料表を別記第8のとおり改定すること。

e 改定の実施時期

これらの改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の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、aの(b)のvの(ii)、d並びにgの(a)及び(b)については、平成18年4月1日から実施すること。

f 平成17年12月に支給する期末手当に関する特例

平成17年12月に支給する期末手当に関する特例については、人事院勧告に準じて、その較差率（△0.36%）に基づき所要の措置を講ずること。

g 経過措置

(a) 差額の支給

i dによる改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）における給料月額が切替日の前日において受けていた給料月額に達しない職員に対しては、その者の受ける給料月額が同日に受けていた給料月額（給料表の適用を異にして異動した場合その他の人事委員会の定める事由に該当する場合にあっては、人事委員会の定める額。以下「切替前給料月額」という。）に達するまでの間、切替前給料月額とその者の受ける給料月額との差額に相当する額を支給すること。切替日以後に新たに給料表の適用を受けることとなった職員のうち、任用の事情を考慮して上記の差額に相当する額の支給を受ける職員との権衡上必要があると認められる職員についても、これに準じて差額に相当する額を支給すること。

ii iの差額に相当する額は、職員の給与に関する条例の適用に当たって、同条例に規定する給料に含まれるものとする。

(b) 地域手当の支給割合の特例措置

平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、dの(c)の(ii)中「支給割合を」とあるのは「支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を」とし、dの(c)のiv中「100分の15」とあるのは「100分の15を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とすること。

(c) その他所要の経過措置

(a)及び(b)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

(別記第1から別記第8まで省略)

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成17年度中において措置の要求はなかった。

また、係属中の事案もなかった。

(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	請求人	不服申立年月日	請求内容	審査状況等
平成17年(不) 第1号事案	県教委	指導力不足 教員の認定 と研修命令	県立学校 教員	平成17年3月22日	処分の 取消し	平成17年9月21日 棄却
平成17年(不) 第2号事案	県知事	分限免職	県職員	平成17年5月27日	処分の 取消し	係属中(1件)