

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・心理・児童福祉・保健師・食品衛生・農業・畜産・林業・水産・総合土木・建築・電気・埋蔵文化財保護・警察事務・少年補導	[行政] 平成元年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者若しくは平成9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31年3月31日までに卒業見込みの者 [行政を除く試験区分]	5月2日から5月25日まで	6月24日	7月28日から8月3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 記述式 (埋蔵文化財保護) 五肢択一式 55問から20問 自由選択90分 (行政・警察事務) 個別面接 (行政のみ)	人物試験 個別面接 討論型個別面接 (行政のみ) 論文試験 適性検査 筆記実技 (建築のみ)
	建築・埋蔵文化財保護	昭和61年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者若しくは平成9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31年3月31日までに卒業見込みの者	11月26日から12月18日まで	1月5日から1月6日まで	—	教養試験 五肢択一式 40問120分 専門試験 五肢択一式 30問120分 (建築) 記述式 (埋蔵文化財保護) 人物試験 個別面接 論文試験 適性検査	—
高校卒業程度試験	一般事務・総合土木・学校事務A,B(出雲)・学校事務A,B(石見)・学校事務A(隠岐)・警察事務	[学校事務A] 平成元年4月2日から平成9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] 平成9年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた者	7月23日から8月24日まで	9月23日	10月21日から10月24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 (総合土木のみ)	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査

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	診療放射線技師	平成2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者(取得見込み含む)	5月2日から5月25日まで	6月24日	7月29日から8月3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
	臨床検査技師	平成2年4月2日以降に生まれた者で、臨床検査技師の免許を有する者(取得見込み含む)	7月23日から8月24日まで	9月23日	10月21日から10月24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
経験者採用試験	行政	昭和56年4月2日から平成元年4月1日までに生まれた者	8月6日から9月14日まで	10月14日	11月24日から11月25日まで	教養試験 五肢択一式 50問120分 自己アピール論文試験 自己PR型面接試験	人物試験 個別面接 適性検査
	水産	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	同上	同上	11月24日	教養試験 五肢択一式 50問120分 専門試験 記述式 自己アピール論文試験	人物試験 個別面接 適性検査

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 (大学卒・ 第1回) 試験	10月採用男性・10月採用女性	昭和59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(9月30日までの卒業見込者含む)	3月12日から4月20日まで	5月13日	6月17日から6月21日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査 特技加点	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査
	4月採用男性・4月採用女性・武道	[男性・女性] 昭和60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(卒業見込者含む) [武道] 次のア及びビに該当する者 ア 平成4年4月2日以降に生まれた男性で、学校教育法による大学を卒業した者(卒業見込者含む) イ 柔道又は剣道の段位3段以上の者	同上	同上	6月16日から6月21日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査 (武道は身体検査のみ) 特技加点 (武道を除く)	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 (武道のみ)
警察官 (大学卒・ 第2回) 試験	男性・女性	[男性・女性] 昭和60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(卒業見込者含む)	5月14日から6月13日まで	7月8日	8月19日から8月21日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査 特技加点	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・ 第3回) 試験	男性・女性	[男性・女性] 昭和60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(卒業見込者含む)	8月13日から9月21日まで	10月20日	12月3日から12月5日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体・体力検査 特技加点	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	男性・女性 ・武道	[男性・女性] 昭和60年4月2日から平成13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) [武道] 次のア及びイのいずれにも該当する者 ア 平成4年4月2日から平成13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) イ 柔道又は剣道の段位3段以上の者(柔道は、平成31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)	7月23日から8月24日まで	9月16日	10月28日から10月30日まで	教養試験 五肢択一式 50問120分 身体・体力検査 (武道は身体検査のみ) 特技加点 (武道を除く)	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 (武道のみ)

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 R1.5.1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			
大 学 卒 業 程 度	行政	36	男	132	99	7	1	107	81.1%	53		4	57	55	22			22	20.6%	4.9	18
			女	62	47	1	1	49	79.0%	32	1		33	33	23			23	46.9%	2.1	19
			計	194	146	1	8	156	80.4%	85	1	4	90	88	45			45	28.8%	3.5	37
	化学	2	男	8	6			6	75.0%	6			6	5	2			2	33.3%	3.0	2
			女	4	2			2	50.0%				0								
			計	12	8			8	66.7%	6			6	5	2			2	25.0%	4.0	2
	心理	1	男	3	2			2	66.7%	1			1	1				0	0.0%		
			女	3	2			2	66.7%	2			2	2	1			1	50.0%	2.0	1
			計	6	4			4	66.7%	3			3	3	1			1	25.0%	4.0	1
	児童福祉	2	男	3	2			2	66.7%	2			2	2	1			1	50.0%	2.0	1
			女	3	3			3	100.0%	3			3	2	1			1	33.3%	3.0	1
			計	6	5			5	83.3%	5			5	4	2			2	40.0%	2.5	2
	保健師	2	男	2	2			2	100.0%	1			1	1	1			1	50.0%	2.0	1
			女	7	7			7	100.0%	5			5	5	1			1	14.3%	7.0	1
			計	9	9			9	100.0%	6			6	6	2			2	22.2%	4.5	2
	食品衛生	1	男	6	4			4	66.7%	2			2	2				0	0.0%		
女			6	6			6	100.0%	3			3	3	1			1	16.7%	6.0		
計			12	10			10	83.3%	5			5	5	1			1	10.0%	10.0		
農業	11	男	27	21		2	23	85.2%	19		2	21	19	7			7	30.4%	3.3	7	
		女	7	7			7	100.0%	6			6	6	4			4	57.1%	1.8	4	
		計	34	28		2	30	88.2%	25		2	27	25	11			11	36.7%	2.7	11	
畜産	3	男	2		1	1	2	100.0%		1		1	1		1		1	50.0%	2.0	1	
		女	3	3			3	100.0%	2			2	2	2			2	66.7%	1.5	2	
		計	5	3	1	1	5	100.0%	2	1		3	3	2	1		3	60.0%	1.7	3	
林業	6	男	11	10			10	90.9%	7			7	7	4			4	40.0%	2.5	4	
		女	4	2			2	50.0%	2			2	2	2			2	100.0%	1.0	2	
		計	15	12			12	80.0%	9			9	9	6			6	50.0%	2.0	6	
水産	3	男	5	3		2	5	100.0%	2		2	4	4	1			1	40.0%	2.5	2	
		女	2				0	0.0%													
		計	7	3		2	5	71.4%	2		2	4	4	1		1	2	40.0%	2.5	2	
総合土木	19	男	17	12			12	70.6%	7			7	7	7			7	58.3%	1.7	6	
		女	5	3		1	4	80.0%	2			2	2	2			2	50.0%	2.0	1	
		計	22	15		1	16	72.7%	9		2	9	9	9			9	56.3%	1.8	7	
建築	4	男	7	5			5	71.4%	5			5	5	4			4	80.0%	1.3	3	
		女	0																		
			計	7	5			5	71.4%	5			5	5	4			4	80.0%	1.3	3

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 R1.5.1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	電 気	3	男	10	6			1	7	70.0%	4			1	5	5	4				4	57.1%	1.8	4
			女	0																				
学	埋蔵文化財保護	2	男	16	14				14	87.5%	6				6	6	2				2	14.3%	7.0	1
			女	8	4				4	50.0%					0									
卒	警 察 事 務	3	男	5	4				4	80.0%	1				1	1					0	0.0%		
			女	18	13	1			14	77.8%	8	1			9	9	5					5	35.7%	2.8
業	少 年 補 導	2	男	3	2				2	66.7%	2				2	2	1				1	50.0%	2.0	1
			女	3	3				3	100.0%	2				2	2	1					1	33.3%	3.0
程	建 築 (1月実施)	1	男								第2次試験なし									0				
			女	0								第2次試験なし									0			
度	埋蔵文化財保護 (1月実施)	1	男	4	3				3	75.0%	第2次試験なし					1				1	33.3%	3.0	1	
			女	2	2				2	100.0%	第2次試験なし													
合	計	102	男	261	195	1	8	6	210	80.5%	118	1	4	5	128	123	57	1	0	1	59	28.1%	3.6	52
			女	137	104	2	1	1	108	78.8%	67	2	0	0	69	68	43	0	0	0	43	39.8%	2.5	36
			計	398	299	3	9	7	318	79.9%	185	3	4	5	197	191	100	1	0	1	102	32.1%	3.1	88

第1次試験：6月24日 第2次試験：7月28日～8月3日  
埋蔵文化財保護（1月実施） 1月5日～6日（第2次試験なし）

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 R1.5.1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	6	男	54		5	30	13	48	88.9%		2	5	5	12	12		1	1		2	4.2%	24.0	2
			女	19		2	10	3	15	78.9%		1	3		4	4		1		3	4	26.7%	3.8	3
			計	73		7	40	16	63	86.3%		3	8	5	16	16		2	1	3	6	9.5%	10.5	5
	総合土木	7	男	20			16	2	18	90.0%			15	2	17	17			9	2	11	61.1%	1.6	10
			女	5			2	3	5	100.0%			2	3	5	5			1	2	3	60.0%	1.7	1
			計	25			18	5	23	92.0%			17	5	22	22			10	4	14	60.9%	1.6	11
	学校事務A (出雲地区)	5	男	35	22	1	4	3	30	85.7%	9			1	10	9	3				3	10.0%	10.0	3
			女	31	16	4	2	3	25	80.6%	3				3	2	2				2	8.0%	12.5	2
	学校事務A (石見地区)	2	男	9	5			3	8	88.9%	3			1	4	4	1				1	12.5%	8.0	1
			女	5	4			1	5	100.0%	2				2	2	1				1	20.0%	5.0	1
学校事務B (出雲地区)	3	男	12		1	9	1	11	91.7%			3	1	4	4			1	1	2	18.2%	5.5	2	
		女	8		2	2	1	5	62.5%		1	1	2	4	4				1	1	20.0%	5.0	1	
学校事務B (石見地区)	1	男	2				2	2	100.0%				2	2	2					0	0.0%			
		女	3			2	1	3	100.0%			1	1	2	2			1		1	33.3%	3.0		
学校事務B (隠岐地区)	1	男	2			1	1	2	100.0%			1	1	2	2				1	1	50.0%	2.0	1	
		女	2			1	1	2	100.0%			1	1	2	2				1	1	50.0%	2.0	1	
警察事務	3	男	12	1		8	3	12	100.0%	1		5		6	6	4				1	5	41.7%	2.4	3
		女	20		4	9	5	18	90.0%		2	4	4	10	10		1	2	2	5	27.8%	3.6	5	
		計	32	1	4	17	8	30	93.8%	1	2	9	4	16	16	4	1	2	3	10	33.3%	3.0	8	
合計	28	男	146	28	7	68	28	131	89.7%	13	2	29	13	57	56	8	1	11	5	25	19.1%	5.2	22	
		女	91	20	12	27	17	76	83.5%	5	4	11	10	30	29	3	2	5	7	17	22.4%	4.5	13	
		計	237	48	19	95	45	207	87.3%	18	6	40	23	87	85	11	3	16	12	42	20.3%	4.9	35	

第1次試験：9月23日 第2次試験：10月21日～24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 R1.5.1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	診療放射線技師	1	男	3	3				3	100.0%	3				3	3	1				1	33.3%	3.0	1
			女	2	2				2	100.0%	1				1	1					0	0.0%		
			計	5	5				5	100.0%	4				4	4	1				1	20.0%	5.0	1
免許	臨床検査技師	1	男	0																				
			女	0																				
			計	0												0								0
職	合計	2	男	3	3	0	0	0	3	100.0%	3	0	0	0	3	3	1	0	0	0	1	33.3%	3.0	1
			女	2	2	0	0	0	2	100.0%	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0.0%		
			計	5	5	0	0	0	5	100.0%	4	0	0	0	4	4	1	0	0	0	1	20.0%	5.0	1

診療放射線: 第1次試験: 6月24日 第2次試験: 8月1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 R1.5.1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	行政	10	男	108	75	1	5	3	84	77.8%	19		2	1	22	19	8		2		10	11.9%	8.4	10	
			女	31	18	2	1	2	23	74.2%	11				11	9	5				5	21.7%	4.6	4	
			計	139	93	3	6	5	107	77.0%	30		2	1	33	28	13		2		15	14.0%	7.1	14	
	水産	1	男	3	2				2	66.7%	1				1										
			女	1	1				1	100.0%	1				1	1	1				1	100.0%	1.0	1	
			計	4	3				3	75.0%	2				2	1	1				1	33.3%	3.0	1	
	合計	11	男	111	77	1	5	3	86	77.5%	20	0	2	1	23	19	8	0	2	0	10	11.6%	8.6	10	
			女	32	19	2	1	2	24	75.0%	12	0	0	0	12	10	6	0	0	0	6	25.0%	4.0	5	
			計	143	96	3	6	5	110	76.9%	32	0	2	1	35	29	14	0	2	0	16	14.5%	6.9	15	

第1次試験： 10月14日 第2次試験： 11月24日～25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 R1.5.1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	大学卒 第1回 (10月採用)	12	男	37	20				20	54.1%	14				14	13	7				7	35.0%	2.9	5
		3	女	7	4				4	57.1%	2				2	2	2				2	50.0%	2.0	2
		15	計	44	24				24	54.5%	16				16	15	9				9	37.5%	2.7	7
	大学卒 第1回 (4月採用)	25	男	114	80				80	70.2%	68				68	56	24				24	30.0%	3.3	16
		5	女	31	21				21	67.7%	21				21	10	5				5	23.8%	4.2	4
		30	計	145	101				101	69.7%	89				89	66	29				29	28.7%	3.5	20
	大学卒 第1回 (武道)	1	男	2	2				2	100.0%	1				1	1					0	0.0%		
		1	女	2	2				2	100.0%	1				1	1					0	0.0%		0
	大学卒 第2回	6	男	113	36				36	31.9%	27				27	20	9				9	25.0%	4.0	3
		2	女	32	5				5	15.6%	3				3	2	2				2	40.0%	2.5	2
		8	計	145	41				41	28.3%	30				30	22	11				11	26.8%	3.7	5
	大学卒 第3回	5	男	56	29				29	51.8%	24				24	19	8				8	27.6%	3.6	7
		3	女	12	8				8	66.7%	6				6	4	3				3	37.5%	2.7	3
		8	計	68	37				37	54.4%	30				30	23	11				11	29.7%	3.4	10
	高校卒業程度	20	男	78		1	44	14	59	75.6%		1	37	13	51	48			18	3	21	35.6%	2.8	18
		4	女	28		1	17	6	24	85.7%		1	10	4	15	15		1	4	2	7	29.2%	3.4	5
		24	計	106		2	61	20	83	78.3%		2	47	17	66	63		1	22	5	28	33.7%	3.0	23
	高校卒業程度 (武道)	1	男	1			1		1	100.0%			1		1	1					0	0.0%		
1		女	1			1		1	100.0%			1		1	1					0	0.0%		0	
合計	70	男	401	167	1	45	14	227	56.6%	134	1	38	13	186	158	48	0	18	3	69	30.4%	3.3	49	
	17	女	110	38	1	17	6	62	56.4%	32	1	10	4	47	33	12	1	4	2	19	30.6%	3.3	16	
	87	計	511	205	2	62	20	289	56.6%	166	2	48	17	233	191	60	1	22	5	88	30.4%	3.3	65	

大学卒 (第1回) …第1次試験：5月13日、第2次試験：6月16日～19日

大学卒 (第2回) …第1次試験：7月8日、第2次試験：8月19日～20日

大学卒 (第3回) …第1次試験：10月20日、第2次試験：12月3日～4日

高校卒業程度……………第1次試験：9月16日、第2次試験：10月27日～29日

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 規 則	第 14 条 第 1 号・2 号・8 号 (行政職 3 級以上・公安職 4 級以上)	13 <sup>人</sup> (6)	— <sup>人</sup>	2 <sup>人</sup>	21 <sup>人</sup> (21)	2 <sup>人</sup> (1)	38 <sup>人</sup> (28)
	第 14 条 第 3 号 (海事職)	3	—	—	—	—	3
	第 14 条 第 4 号 (研究職の 2 級以上)	2	—	—	—	—	2
	第 14 条 第 5 号～7 号、9～11 号 (医療職)	13	37	—	—	—	50
第 14 条 第 3 号 (他の地方公共団体又は国の在職者)	2 (2)	—	—	7 (7)	—	9 (9)	
第 14 条 第 4 号 (かつて職員であった者)	—	—	—	—	—	—	
第 14 条 第 5 号・9 号 (競争試験を行うことが不適当な職)	8	1	—	2	—	11	
第 14 条 第 8 号 (任命権者に委任)	—	—	—	—	—	—	
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		41 (8)	38	2	30 (28)	2 (1)	113 (37)

(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	0				1	1
	課長級	3			1		4
	グループリーダー	2					2
	企画員	1				1	2
	主任・主任主事・主任技師 ・主事・技師級	17	1	2	2		22
	計	23	1	2	3	2	31
公 安 職	警 視				3		3
	警部・警部補級				16		16
	巡査部長				8		8
	巡 査						
	計				27		27
海 事 職		3					3
研 究 職	学 芸 員						
	研 究 員	2					2
医療職(一)	医 師	6					6
医療職(二)		7	7				14
医療職(三)			30				30
任期付職員							
合 計		41	38	2	30	2	113

c 公開選考試験実施結果（a及び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 R1.5.1現在	備考			
					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	警察心理	1	男女計	3	2			2	66.7%	第2次試験なし				1				1	50.0%	2.0	1	6/24実施			
				3	2			2	66.7%	1				1				1	50.0%	2.0					
	獣医師	8	男女計	4	4			4	100.0%	第2次試験なし				1				1	25.0%	4.0	2	6/24~25実施			
				3	3			3	100.0%	3				3				3	100.0%	1.0					
	薬剤師	2	男女計	1	1			1	100.0%	第2次試験なし				1				1	100.0%	1.0	1	6/24~25実施			
				1	1			1	100.0%	1				1				1	100.0%	1.0					
	船舶乗組員 (機関)	1	男女計	0						第2次試験なし															
	水産練習船乗組員 (航海)	1	男女計	0						第2次試験なし															
鳥獣対策	2	男女計	8	5			1	6	75.0%	5				5	5	2				2	33.3%	3.0	2	1次:10/14 2次:11/18	
			3	1			1	2	66.7%	1				1	1				0	0.0%					
身体障がい者対象 (一般事務)	3	男女計	1		1			1	100.0%	第2次試験なし								0	0.0%			2			
			2		1	1		2	100.0%						1	1			2	100.0%	1.0				
			3		2	1		3	100.0%						1	1			2	66.7%	1.5	2	10/21実施		

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 R1.5.1現在	備考		
					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	身体障がい者対象 (学校事務)	1	男女計	0 0 0							第2次試験なし																
	知的障がい者対象 (一般事務)	1	男女計	6			2	4	6	100.0%	第2次試験なし								1	1	16.7%	6.0	1				
				4			1	3	4	100.0%										0	0.0%						
	精神障がい者対象 (一般事務)	1	男女計	25	9	1	3	8	21	84.0%	第2次試験なし					1				1	4.8%	21.0	1				
				6	1	1	1	1	4	66.7%										2	50.0%	2.0	1				
	U・Iターン型経験者 (農業)	1	男女計	3	2				2	66.7%	第2次試験なし					1				1	50.0%	2.0	1				
				3	2				2	66.7%										1	50.0%	2.0	1	11/17実施			
	U・Iターン型経験者 (総合土木)	3	男女計	7	3		1		4	57.1%	第2次試験なし					1		1		2	50.0%	2.0	2				
				7	3		1		4	57.1%										2	50.0%	2.0	2	11/17実施			
	U・Iターン型経験者 (建築)	1	男女計	0 0							第2次試験なし																11/17実施
	船舶船乗組員 (第2回) (機関)	1	男女計	3			3		3	100.0%	第2次試験なし									3	3	100.0%	1.0	3			
				1			1		1	100.0%											0	0.0%					
			4			4		4	100.0%										3	3	75.0%	1.3	3	12/8実施			
水産練習船乗組員 (第2回) (航海)	1	男女計	0 0 0							第2次試験なし																	
警察官 (再採用)	2	男女計	1	1				1	100.0%	第2次試験なし									0	0.0%							
			1	1				1	100.0%											1	100.0%	1.0	1				
			2	2				2	100.0%										1	50.0%	2.0	1	1/12実施				
合計	30	男女計	59	25	2	9	13	49	83.1%	5	0	0	0	5	5	7	0	4	1	12	24.5%	4.1	10				
			24	9	2	4	5	20	83.3%	1	0	0	0	1	1	6	2	2	0	10	50.0%	2.0	7				
			83	34	4	13	18	69	83.1%	6	0	0	0	6	6	13	2	6	1	22	31.9%	3.1	17				

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 R1.5.1現在	備考
					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 (知事部局)	研究員 (機械分野)	2	男女計	5	4				4	80.0%	4				4	4	2				2	50.0%	2.0	1	1次:6/24 2次:8/3
				5	4				4	80.0%	4				4	4	2				2	50.0%	2.0	1	
	研究員 (電子・電気分野)	1	男女計	1					0	0.0%															1次:6/24 2次:8/3
				1					0	0.0%					0										
	研究員 (電子・電気分野) 第二回	1	男女計	3	3				3	100.0%	3				3	2	1				1	33.3%	3.0	1	1次:11/4 2次:12/2
				3	3				3	100.0%	3				3	2	1				1	33.3%	3.0	1	
	合計	4	男女計	9	7	0	0	0	7	77.8%	7	0	0	0	7	6	3	0	0	0	3	42.9%	2.3	2	
				0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%		0	
				9	7	0	0	0	7	77.8%	7	0	0	0	7	6	3	0	0	0	3	42.9%	2.3	2	

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 R1.5.1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	(30)	男	8	3		5	8	100.0%	第2次試験なし				1			2	3	37.5%	2.7	3	H30.8.11			
			女	59	30	2	23	55	93.2%					21	1	16	38	69.1%	1.4	24	~				
			計	67	33	2	28	63	94.0%					22	1	18	41	65.1%	1.5	27	H30.8.12				
	助産師	(3)	男	5	2		3	5	100.0%	第2次試験なし				2			1	3	60.0%	1.7	3	H30.8.11			
			女	5	2		3	5	100.0%					2			1	3	60.0%	1.7	3	~			
	薬剤師	(6)	男女計	3	2			2	66.7%	第2次試験なし				1			1	50.0%	2.0	1	H30.6.30				
				3	2			2	66.7%					1			1	50.0%	2.0	1					
			男女計	1	1			1	100.0%	第2次試験なし				1			1	100.0%	1.0	0	H30.9.1				
				1	1			1	100.0%					1			1	100.0%	1.0	0					
	臨床工学技士	(1)	男	2	1		1	2	100.0%	第2次試験なし							1	1	50.0%	2.0	1	H30.9.1			
女			2	1		1	2	100.0%								1	1	50.0%	2.0	1					
社会福祉士	(1)	男	1	1			1	100.0%	第2次試験なし							0	0.0%								
		女	5	5			5	100.0%					1			1	20.0%	5.0	1	H30.9.1					
		女	6	6			6	100.0%				1	16.7%	6.0	1										
臨床検査技師	(3)	男	3	2		1	3	100.0%	第2次試験なし							0	0.0%								
		女	7	5	2		7	100.0%					2	1		3	42.9%	2.3	3	H30.7.29					
		計	10	7	2	1	10	100.0%					2	1		3	30.0%	3.3	3						
理学療法士	(1)	男	5	3		2	5	100.0%	第2次試験なし							0	0.0%								
		女	3	2		1	3	100.0%					1			1	33.3%	3.0	1	H30.10.27					
		計	8	5		3	8	100.0%					1			1	12.5%	8.0	1						
合計	(45)	男	19	10	0	0	9	19	100.0%					1	0	0	3	4	21.1%	4.8	4				
		女	83	47	4	0	27	78	94.0%					29	2	0	17	48	61.5%	1.6	33				
		計	102	57	4	0	36	97	95.1%					30	2	0	20	52	53.6%	1.9	37				



(2) 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は平成30年10月12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、併せて給与について勧告した。その概要は次のとおりである。

ア 報 告

(7) 職員給与等に関する報告

a 職員給与等の状況について

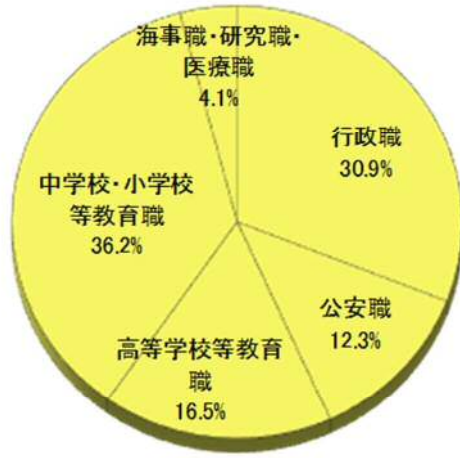
県職員の平成30年4月現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給料表別職員数等

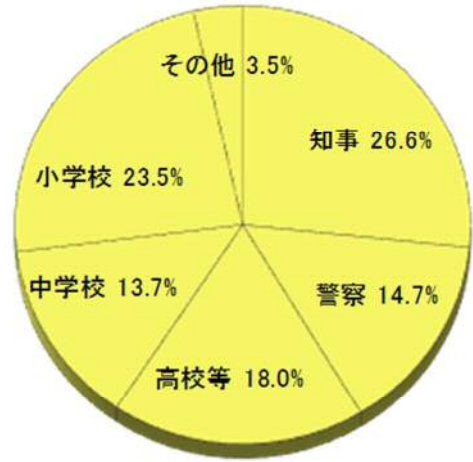
区 分 給 料 表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	平成30年	平成29年	平成30年	平成29年	平成30年	平成29年
行 政 職	3,782 (30.9%)	3,767 (30.6%)	43.3	43.6	21.9	22.2
公 安 職	1,499 (12.3%)	1,493 (12.1%)	38.3	38.2	16.9	17.0
海 事 職	48 (0.4%)	46 (0.4%)	38.4	38.6	18.6	18.9
研 究 職	250 (2.0%)	245 (2.0%)	42.1	42.4	18.9	19.1
医 療 職 ( 1 )	42 (0.3%)	46 (0.4%)	41.3	44.3	17.5	19.9
医 療 職 ( 2 )	89 (0.7%)	90 (0.7%)	41.6	43.0	17.7	19.0
医 療 職 ( 3 )	73 (0.6%)	73 (0.6%)	40.0	39.8	18.0	17.7
高 等 学 校 等 教 育 職	2,019 (16.5%)	2,030 (16.5%)	45.2	45.0	22.4	22.2
中 学 校 ・ 小 学 校 等 教 育 職	4,419 (36.2%)	4,534 (36.8%)	45.9	46.0	23.1	23.3
合 計	12,221 (100.0%)	12,324 (100.0%)	43.8	44.0	21.7	21.8

(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。

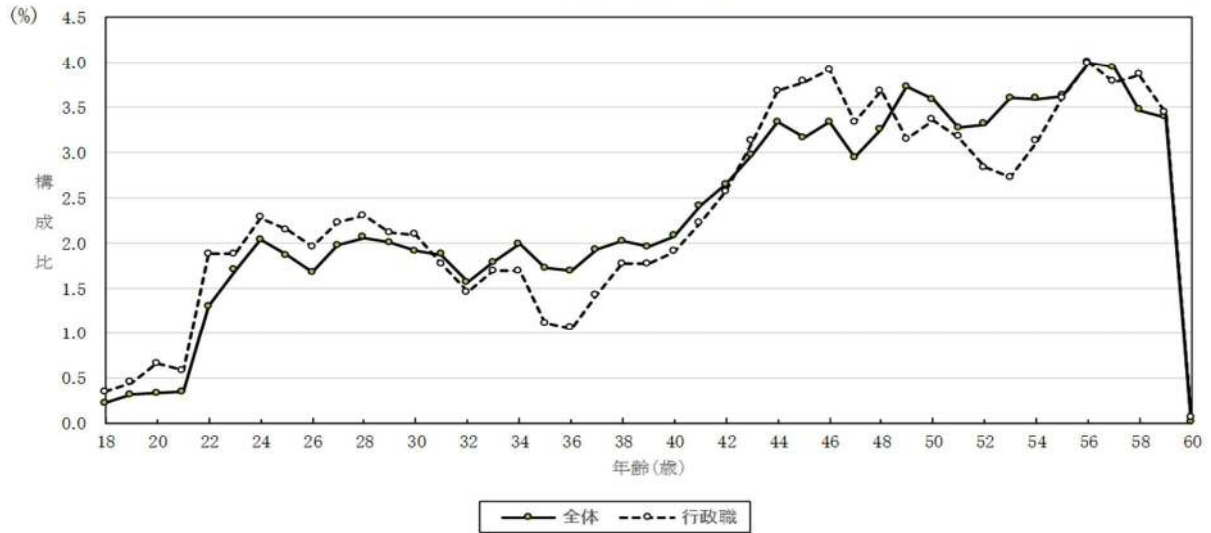
給料表別職員構成比



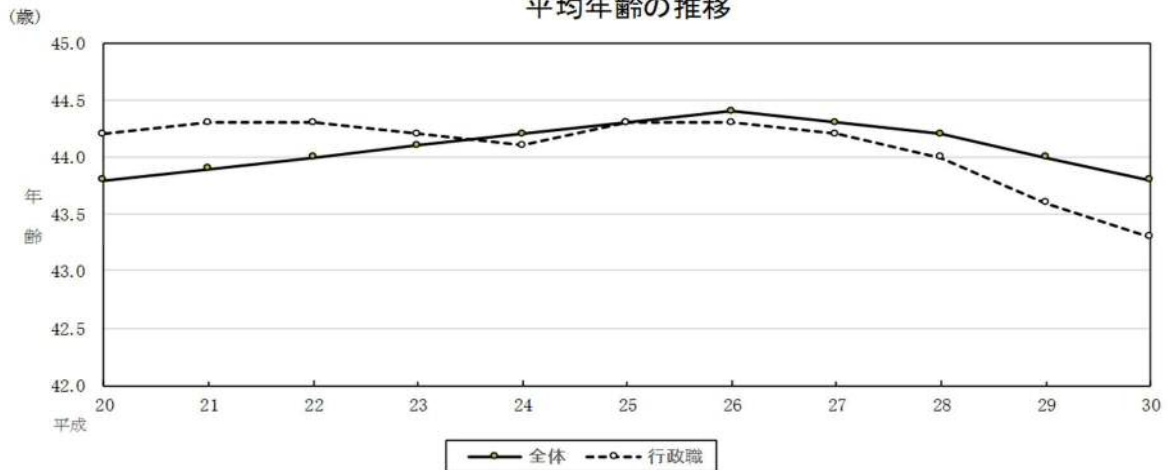
部局別職員構成比



年齢別人員構成比



平均年齢の推移



職員の平均給与月額の状態

項目	区分	全職員		行政職の職員	
		平成30年	平成29年	平成30年	平成29年
給料		円 357,230	円 358,402	円 328,156	円 330,103
管理職手当		6,475	6,271	8,622	8,324
扶養手当		10,588	10,057	10,429	10,288
地域手当		510	531	699	673
住居手当		4,356	4,216	3,552	3,319
特地勤務手当		3,884	3,931	2,694	2,731
その他		2,689	2,661	2,029	2,039
合計		385,732	386,069	356,181	357,477

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。

2 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。

3 その他は、単身赴任手当等である。

b 民間給与等の状況について

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人以上の県内の民間事業所264のうちから層化無作為抽出法により抽出した141事業所を対象に「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち135事業所の調査を完了した。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、95.7%と極めて高いものとなっている。

この調査では、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4,071人及び医師等職種948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等についても調査を行った。

(a) 本年の給与改定等の状況

i 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で47.0%（昨年50.8%）、高校卒で39.4%（同43.8%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で39.0%（同57.3%）、高校卒で38.4%（同55.7%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で61.0%（同42.7%）、高校卒で59.6%（同42.5%）となっている。

ii 給与改定の状況

一般の従業員（係員）の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は40.3%（昨年49.0%）、ベースアップを中止した事業所の割合は12.1%（同10.9%）となっている。

また、一般の従業員（係員）の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は90.7%（同90.4%）、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%（同0.0%）であった。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合が33.1%（同27.4%）、減額となっている事業所の割合が3.4%（同8.3%）となっている。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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	40.3 (49.0)	12.1 (10.9)	0.0 (0.0)	47.6 (40.1)
課長級	30.6 (42.2)	13.8 (11.9)	0.0 (0.7)	55.6 (45.2)

(注) 1 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。

2 ( ) 内の数字は、平成 29 年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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	90.7 (90.4)	90.7 (90.4)	33.1 (27.4)	3.4 (8.3)	54.2 (54.7)	0.0 (0.0)	9.3 (9.6)
課長級	79.1 (86.0)	79.1 (86.0)	27.9 (23.8)	3.4 (5.2)	47.8 (57.0)	0.0 (0.0)	20.9 (14.0)

(注) 1 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。

2 ( ) 内の数字は、平成 29 年の割合である。

c 物価及び生計費について

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 0.6%、松江市で 0.6%とそれぞれ上昇している。

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 170,170 円、208,380 円及び 246,580 円となっている。

d 国家公務員及び都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成 29 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、100.2 であった。

本県のラスパイレス指数は 97.8（平成 28 年 98.0）と、国家公務員より低い水準であり、都道府県でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	3
100以上 102未満	23
98以上 100未満	16
96以上 98未満	4
96未満	1
都道府県平均指数	100.2
島根県	97.8

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を 100 としたものの。

e 人事院勧告の概要 (省略)

f 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。

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 362,163 円に対して職員給与は 361,618 円であり、職員給与が 545 円 (0.15%) 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)
362,163円	361,618円	545円 (0.15%)

(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「職員の平均給与月額状況」の表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、平均所定内給与月額の 4.08 月分に相当していた。これは、昨年 (4.04 月分) より増加しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数 (4.05 月) を 0.03 月分上回っている。

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. 08月分	4. 05月分	0. 03月分

g 本年の給与改定

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

本年の民間事業所の給与等の状況をみると、一般の従業員（係員）で、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べ減少しているものの、定期昇給の昇給額が昨年と比べて増額している事業所の割合が昨年と比べ 5 ポイント程度増加していることや昨年と比べて減額している事業所の割合が 4 ポイント程度減少しているなど、やや改善の傾向が見られた。

このような状況の中で、本年 4 月分の給与について、職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与を比較すると、前記 f (a) のとおり、職員給与が民間給与を 545 円 (0.15%) 下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定することが適当と判断した。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年 8 月に人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、引上げ改定を行うこととする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、従来より国との均衡を重視してきたことから、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年 4 月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(b) 期末手当・勤勉手当について

前記 f (b) のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数 (4. 05 月) は、民間事業所の特別給の支給割合 (4. 08 月分) を 0. 03 月分下回っている。

よって、職員の期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0. 05 月分引き上げることが適当と判断した。

引上げに当たっては、国と同様に勤務実績に応じた給与の推進の観点から勤勉手当に配分することとし、本年度については、12 月期の勤勉手当を 0. 05 月分引き上げ、平成 31 年度以降においては、6 月期及び 12 月期の勤勉手当をそれぞれ 0. 025 月分ずつ引き上げることとする。

なお、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

このほか、平成 31 年度以降においては、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるよう配分する。

(c) 初任給調整手当について

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

(d) 宿日直手当について

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

h その他の課題

(a) 住居手当について

国においては、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、引き続き、住居手当の受給状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住居手当の支給状況等を踏まえ、宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討を行っていくとしている。

本県においては、制度・構造は国に準拠することを基本としていることから、国の住居手当の検討状況等について引き続き動向を注視していく必要がある。

(b) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行ってきたところであるが、昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、業務の実績や特殊性についてその現状を十分に把握した上で、手当の対象となる業務を精選し、適切な見直しを行う必要がある

(i) 人事管理に関する報告

a 人事管理上の課題について

(a) 人材の確保

コミュニケーション能力や企画立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、これまでも試験制度の見直し・改善を行ってきた。討論型や自己PR型の面接試験の導入、U・Iターン型経験者試験の実施及び受験年齢の拡大など、多様な人材が受験しやすい環境を整えるとともに、より人物重視の試験制度としてきたところである。

また、職員採用ガイダンスや大学等での説明会の開催、U・Iターンフェア等の合同説明会への参加などの広報活動を行い、試験制度の見直しと併せ受験者確保に取り組んできた。

しかしながら、若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲等を背景に、近年の受験者数は依然として減少傾向にあり、特に、技術系職種の人材確保が難しい状況にある。

このような状況を踏まえ、今後とも、試験ごとの検証を行い、適宜、必要に応じて制度の改正を図るとともに、任命権者と連携し、県職員の仕事の魅力ややりがい等についてより効果的な情報発信を積極的に行うなど、受験者の確保に取り組んで行く。

(b) 人材の育成

多様化・高度化する行政需要に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に伝えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、職員一人一人の公務に対する意欲と能力や公務員としての使命感・倫理観を高めるための人材育成がますます重要となっている。

任命権者においては、「島根県人材育成基本方針」に基づき、職場研修、職場外研修、人事異動、人事評価制度、能力発揮のための環境整備などの各施策を相互に連携させ、人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成に取り組んでいる。

また、特定の行政分野に精通した専門的な能力を有する職員が求められていることから、中長期的な視点に立った人員配置により、専門的な知識や技術を身につける職員の育成を行っている。



今後もこうした取組を一層進めていく必要がある。

(c) 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、職員の能力と実績を適切に把握し、人員配置や昇進管理、勤勉手当・昇給の処遇に的確に反映していくことが必要である。

そのため、平成 28 年 4 月に施行された平成 26 年改正地方公務員法により、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入され、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられたところである。

本委員会では、これまでも、任命権者に対して、この改正法の趣旨・規定を踏まえ、公正な人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めるよう言及してきた。

改正法の施行後 2 年半が経過しており、この間、本県においても既に人事評価が実施されていることから、各任命権者においては、早急に評価結果を勤勉手当・昇給に活用する必要がある。

本委員会としては、今後、各任命権者に対して、評価結果の活用に向けた取組の内容や計画等を確認し、助言等を行うとともに、取組の状況に応じた必要な対応について検討を行う。

(d) 女性職員の能力発揮のための環境づくり

幅広い視点に立ち、きめ細やかな行政サービスを推進するためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していく必要があり、県の政策立案・方針決定過程においても、女性の視点や能力等を活用することが重要である。

こうした観点から、これまでも、女性職員が多様な経験を積めるように、担当業務の拡大や幅広い分野へ配置するなど計画的な人材育成が取り組まれており、管理職に占める女性職員の割合は年々向上している。

平成 28 年 3 月に策定された「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」に基づき、引き続き、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、キャリア形成や働きやすい環境整備を進め、女性職員の政策・方針決定過程への参画を拡大する必要がある。

(e) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人一人が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することは重要な課題であり、そのための環境整備に努めなければならない。

i 時間外勤務の縮減

(i) 働き方改革の一層の推進

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が本年 6 月に成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる 3 6 協定で定める時間外労働の上限等が定められ、平成 31 年 4 月から施行されることとなった。

公務の分野においても、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、公務能率の確保の観点から長時間勤務の是正は非常に重要な課題であり、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとされ、原則、1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員は、1 箇月については 100 時間かつ 1 年について 720 時間等）とし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができるが、上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的

に検証を行うものとされたところである。本県においても、今後の国及び他の都道府県等の動きを注視し、時間外勤務の上限規制等について、適切に対応する必要がある。

本県では、平成 28 年度から「いきいきと働きやすい職場づくり」による所属の実態に応じた取組の中で、36 協定に準じた時間外勤務の上限設定、個人単位の時間外勤務の進行管理、朝礼・終礼（事前命令の徹底）の実施など、これまで以上の時間外勤務縮減に向けた取組が実施されている。

時間外勤務の縮減のためには、管理監督者が職員ごとの在庁時間、業務負荷の状態、休暇取得状況等を適切に把握し、特定の職員に過度な業務が集中することのないよう業務の平準化を図るとともに、効率的な業務運営が行える職場環境を整える必要がある。また、職員一人一人も効率的な業務遂行に努め、計画的に仕事を進めていく必要がある。

また、本委員会では、本年度、「いきいきと働きやすい職場づくり」の中で業務改善に取り組む職場において意見交換を行ったところ、働き方改革専任スタッフを中心としたテレビ会議の導入、事務サポートスタッフの設置、外部委託の推進や職員の発案によるオフィス改革などの従前にはない取組が行われており、いずれも職務能率の向上や業務負担の軽減の効果が認められた。今後、任命権者において、同様の業務改善の努力を全ての部局・職場に波及させることが重要である。

このように、長時間勤務の是正のためには、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことが不可欠であり、幹部職員が先頭に立って、業務の取捨選択や優先順位の明確化、業務プロセスの改善など、より一層の業務改革に取り組むことが必要である。

#### (ii) 教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、文部科学省は、中央教育審議会の議論を踏まえ、平成 29 年 12 月に「学校における働き方改革に係る緊急対策」を取りまとめ、今後勤務時間に関する上限の目安を含むガイドラインを示すこととしている。またスポーツ庁からは、本年 3 月に「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」が示されたところである。

本県の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、多数の者が長時間の時間外勤務<sup>(注1)</sup>を行っており、県立学校の教育職員のうち平成 29 年度の月 100 時間を超える時間外勤務をした者の割合<sup>(注2)</sup>は平成 28 年度より減少しているものの 10.7%に達している状況にある。

本委員会がこれまで実施した学校現場における意見交換会においても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われていること、教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要があることが確認されている。

任命権者では、教職員の働き方改革に関して、勤務時間の客観的把握や時間外勤務縮減等に向けた数値目標の設定、目標を達成するための手段などを盛り込んだ「教職員の働き方改革プラン」の策定に向け検討が進められている。

部活動の在り方に関しては、平成 29 年度に「部活動の在り方検討会」が設置され、今年度において、休養日と活動時間の基準等を示す「部活動の在り方に関する方針」が策定されることとなっている。

また、本年度から県立高校の教員の負担軽減を図るため、大規模高校に教員の事務作業を補助する業務アシスタントが配置されたほか、中山間地域・離島の県立高校に主幹教諭等を加配するなどの取組が行われている。

学校における働き方改革に関する国の取組も念頭に、引き続き、学校ごとの実態を踏まえ、現在検討・策定が進められている「教職員の働き方改革プラン」や「部活動の在り方に関す

る方針」において具体的な取組を講ずるとともに、常に取組の効果を検証し、必要な見直しと改善を行い、より実効性の高い教育職員の負担軽減策を進めていく必要がある。

(注1) 教育職員の申告により把握する「各学校で割り振られた勤務時間以外に勤務している時間」をいう。

(注2) 平成29年度月100時間を超える時間外勤務をした教育職員の割合は、平成29年4月から平成30年3月までの間に月100時間を超える時間外勤務をした教育職員の延人数を、同期間における毎月の教育職員数を合計した人数で除して得た割合である。

## ii 仕事と育児・介護等の両立支援の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現のために、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・充実に努めてきており、平成29年1月には、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大などの制度改正が行われた。

任命権者は、平成28年3月に策定した「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」に基づき、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率<sup>(注)</sup>及び男性職員の育児休業取得率を、平成32年度までに、それぞれ100%及び13%に向上させることを目標として取組を行っている。

平成29年度の男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率は、知事部局等98.3%、教育委員会75.0%、警察94.1%であった。また、平成29年度の男性職員の育児休業取得率は、6.6%であった。

介護のための休暇の取得者数は、平成28年度の310人に対し平成29年度は328人であった。

数値目標の実績値は上昇傾向にあるが、仕事と育児・介護等の両立支援の取組を推進するためには、管理監督者がその重要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に努めるとともに、職場全体としても、育児・介護のための休暇や育児休業等を取得しやすい環境づくりに、引き続き努めていく必要がある。

(注) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率は、妻の出産休暇（3日以内）又は男性の育児参加休暇（5日以内）を1日以上取得した者の割合である。

## iii その他

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得や連続取得の促進も重要であり、引き続き各職場の実情に応じ、休暇を取得しやすい職場環境の整備などに取り組む必要がある。

また、平成29年度から全ての任命権者において育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度が導入されたところである。

適切な公務運営を確保しつつ柔軟な働き方が可能となるような勤務時間制度を導入することはワーク・ライフ・バランスの推進に資するものであることから、国や他の都道府県の動向を注視しながら、その他の弾力的な勤務時間制度の導入についても、引き続き研究を行う必要がある。

## (f) メンタルヘルス対策

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今においては、職員の心身の健康を保持増進することが重要である。とりわけ、精神疾患による長期の休暇・休職者の割合が依然として高い状況にあつては、メンタルヘルス対策は、極めて重要な課題であり、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者は、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行ってきたり、平成28年度には、すべ

ての任命権者において、労働安全衛生法の規定に基づくストレスチェック制度の運用が開始されたところである。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度を職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するとともに、休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなど、実効性のある対策を進めていく必要がある。

(g) ハラスメント対策

ハラスメントについては、ハラスメントを受けた者が人格を侵害され、精神的苦痛を受けるばかりか、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

平成 29 年度に知事部局において実施された職員への各種ハラスメントのアンケート調査によれば、そのうちパワーハラスメントを過去 1 年間に受けたと感じたことがあると回答した職員の割合が回答総数 (1,953 人) の 9.4%となっている。

各任命権者においては、これまでもハラスメント防止に関する指針の作成、研修の実施、相談窓口の設置、専門相談員の配置などの取組が行われており、平成 29 年 1 月の育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正を踏まえて、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくセクシュアル・ハラスメントの防止についても、取組が行われているところである。

アンケート調査の結果を踏まえ、引き続き、職員一人一人のハラスメント防止に関する意識をより高めるなど、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進める必要がある。

(h) 高齢層職員の活用

公務員の高齢期雇用については、関係政府機関による「公務員の定年の引上げに関する検討会」で論点が整理され、本年 2 月、人事院に対して政府の論点整理を踏まえた国家公務員の定年の引上げについて検討要請が行われた。

人事院ではこれを受け、「質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に 65 歳まで引き上げる」こと、「民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 70%水準に設定」すること、「能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持」すること、「短時間勤務制の導入により、60 歳超の職員の多様な働き方を実現」すること、を主な内容とする「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を本年 8 月に行ったところである。

本県では、平成 26 年度から新たな再任用制度を開始しており、本年 4 月 1 日現在の再任用職員数は 312 人(行政職 104 人)で平成 25 年 4 月 1 日現在と比較して 267 人(行政職 98 人)増加している。

本県においても、高齢層職員の能力や経験を本格的に活用する必要性については、国と同様の状況にあることから、今後の政府・国会等の動きを十分に注視しつつ、職員の定年の引上げについて遅滞なく適切に対応できるよう検討を進める必要がある。

(i) 臨時・非常勤職員制度の改正

平成 29 年 5 月に地方公務員法及び地方自治法が改正され、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図ることとされた。

任命権者においては、法改正の趣旨等を十分に踏まえ、引き続き、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化(職の整理)や服務、勤務時間、給与その他の会計年度任用職員制度の整備等について検討を進め、平成 32 年 4 月 1 日の改正法施行時に改正後の臨時・非常勤職員制度へ適切かつ円滑に移行できるよう着実に準備を行う必要がある。

(ウ) 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として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ことにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

現在、厳しい県財政の下、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。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

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。

(ア) 職員の給与に関する条例（昭和 26 年島根県条例第 1 号）、県立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 29 年島根県条例第 6 号）及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例（昭和 29 年島根県条例第 7 号）の改正

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

(a) 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 414,800 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を 50,800 円とすること。

(b) 宿日直手当について

勤務 1 回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は 4,400 円、人事委員会規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は 7,400 円、人事委員会規則又は県教育委員会規則で定める管理又は監督の業務その他特殊な業務を主とする教育職員の宿日直勤務は 8,300 円（執務時間が通常の執務日の 2 分の 1 の時間である日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ 6,600 円、11,100 円、12,450 円）とすること。

(c) 期末手当及び勤勉手当について

- i 平成 30 年 12 月期の支給割合  
勤勉手当の支給割合を 0.875 月分（特定管理職にあっては、1.075 月分）とすること。
- ii 平成 31 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 1.2 月分ずつ（特定管理職にあっては、それぞれ 1.0 月分ずつ）とし、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 0.85 月分ずつ（特定管理職にあっては、それぞれ 1.05 月分ずつ）とすること。  
再任用職員については、6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.625 月分ずつ（特定管理職にあっては、0.525 月分ずつ）とすること。

(イ) 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）の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第 2 のとおり改定すること。

- b 期末手当について
  - (a) 平成 30 年 12 月期の支給割合  
期末手当の支給割合を 1.6 月分とすること。
  - (b) 平成 31 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 1.55 月分とすること。
  
- (ウ) 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）の改正
  - 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 特定任期付職員の期末手当について
    - (a) 平成 30 年 12 月期の支給割合  
期末手当の支給割合を 1.6 月分とすること。
    - (b) 平成 31 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 1.55 月分とすること。
  
- (エ) 改定の実施時期  
この改定は、平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、(ア)の b の(c)の i、(イ)の b の(a)及び(ウ)の b の(a)については平成 30 年 12 月 1 日から、(ア)の b の(c)の ii、(イ)の b の(b)及び(ウ)の b の(b)については平成 31 年 4 月 1 日から実施すること。

(別記第 1 から第 3 まで省略)