

令和7年度

人事委員会年次報告書

島根県人事委員会

目 次

I 人事委員会

- 1 委員会の権限・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 委員会の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 委員会の開催状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 人事委員会事務局

- 1 組織及び職員の配置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
 - (1) 組 織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
 - (2) 職員の配置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 事務分掌・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 3 公平委員会事務の受託団体・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

III 任用業務

- 1 競争試験・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (1) 採用試験・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - ア 試験実施概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - イ 試験実施結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 2 選 考・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - (1) 採用選考・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - ア 適用根拠規定状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - イ 職種別状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
 - ウ 公開選考試験実施結果・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

IV 給与業務

- 1 職員の給与等に関する報告及び勧告・・・・・・・・・・ 29
 - (1) 報 告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
 - ア 職員給与等に関する報告・・・・・・・・・・・・ 29
 - イ 人事管理に関する報告・・・・・・・・・・・・・・ 39
 - ウ 勧告実施の要請・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
 - (2) 勧 告
 - ア 職員の給与に関する条例、県立学校の教育職員の給与に関する条例及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例の改正・・・・・・・・ 47
 - イ 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正・・・・・・・・ 48
 - ウ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正・・・・・・・・ 48
 - エ 改定の実施時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
- 2 給与の支払監理の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 49

3	給与関係規則等の制定及び改正の状況	49
V	公平審査等業務	
1	公平審査事案の処理	51
(1)	不利益処分についての審査請求の審査	51
ア	県関係	51
イ	受託団体関係	51
(2)	勤務条件に関する措置要求の審査	51
ア	県関係	51
イ	受託団体関係	51
(3)	苦情処理に関する事項	51
ア	県関係	51
イ	受託団体関係	51
(4)	公立学校の学校医、学校歯科医師及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律第5条第1項の規定に基づく公務災害補償に関する審査	51
2	職員団体等関係事務	52
(1)	職員団体の登録	52
ア	県関係	52
イ	受託団体関係	53
(2)	職員団体等の規約の認証	54
(3)	管理職員等の範囲の指定	54
ア	県関係	54
イ	受託団体関係	54
3	労働基準監督機関の職権行使	55
(1)	労働基準法別表第1による号別区分	55
(2)	ボイラー及び第一種圧力容器の検査	56
(3)	労働基準及び労働安全衛生実態調査（事業場調査）の実施状況	57
4	勤務時間、休暇等関係規則の改正等の状況	58
(参 考)		
1	歴代人事委員会委員と在任期間（令和8年4月1日現在）	59
2	委員会の構成（令和8年4月1日現在）	61
3	事務局職員名簿（令和8年4月1日現在）	61

I 人 事 委 員 会

1 委員会 の 権 限

(1) 行政的権限

- ア 人事行政に関する事項について調査し、人事記録の管理及び人事に関する統計報告を作成すること。
- イ 給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の長又は任命権者に提出すること。
- ウ 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
- エ 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- オ 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。
- カ 職員の競争試験、選考等に関する事務を行うこと。
- キ 職員の給与が地方公務員法及びこれに基づく条例に適合して行われることを確保するために必要な範囲において、職員に対する給与の支払いを監理すること。
- ク 職員の研修及び人事評価に関すること。
- ケ 職員の苦情を処理すること。
- コ 職員の退職管理に関すること。
- サ 法律又は条例に基づき、その権限に属せしめられた事務（給料表に関する計画の立案及び提出、職員団体の登録に関する事務、非現業職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権行使等）

(2) 準立法的権限

法律又は条例に基づき、その権限に属せしめられた事項に関し、人事委員会規則を制定すること。

(3) 準司法的権限

- ア 職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する措置の要求を審査判定し、これに必要な措置を執ること。
- イ 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裁決又は決定をすること。
- ウ 学校医等に関わる公務災害補償に関する審査の請求を審査すること。

2 委員会の構成

職	氏 名	任 期	備 考
委 員 長	丑久保 和彦	令和5年7月26日～ 令和9年7月25日	弁護士
委員長職務 代 理 者	中 村 光 男	令和3年7月8日～ 令和7年7月7日	(元) 島根県中小企業団体中央会 専務理事
委 員 ※	松 浦 芳 彦	令和7年7月8日～ 令和11年7月7日	公益財団法人しまね自然と環境 財団 理事長 ※ R7.7.10から委員長職務代理者
委 員	坂 根 千 歳	令和4年10月11日～ 令和8年10月10日	(元) 県立学校長

3 委員会の開催状況

回	年月日	議 案
第 1599 回	R7. 4. 10	付議事項 - 令和7年度島根県職員採用大学卒業程度試験の実施について - 令和7年度島根県職員採用短大卒業程度試験及び島根県職員（資格免許職）採用試験の実施について - 令和7年度島根県職員（獣医師）採用選考試験及び島根県職員（薬剤師）採用選考試験の実施について - 令和7年度島根県職員（鳥獣対策）採用選考試験の実施について 報告事項 - 令和7年職種別民間給与実態調査の実施について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1600 回	R7. 4. 24	付議事項 - 令和7年度島根県警察官B（大学卒）採用試験の実施について - 令和7年度島根県警察官B（高校卒業程度）採用試験の実施について - 人事委員会事務局職員の人事異動について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について

回	年月日	議 案
第 1601 回	R7. 6. 12	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（行政 B（面接重視型））の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（技術 B）の合格者決定について 3. 宿日直許可について 報告事項 1. 条例案に対する意見について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1602 回	R7. 6. 26	付議事項 1. 令和 7 年度島根県警察官 A（大学卒）採用試験の合格者決定について 2. 人事委員会規則（給与関係）の一部改正について 3. 有機溶剤中毒予防規則一部適用除外認定申請について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1603 回	R7. 7. 10	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員（獣医師）採用選考試験の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員（鳥獣対策）採用選考試験の合格者決定について 3. 解雇予告除外認定申請について 4. 職員の採用選考について 報告事項 1. 職員の採用選考について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について

回	年月日	議 案
第 1604 回	R7. 7. 15	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用高校卒業程度試験の実施について 2. 令和 7 年度島根県警察官 A（高校卒業程度）採用試験の実施について 3. 令和 7 年度島根県職員（水産練習船乗組員）採用選考試験及び島根県警察職員（警備艇乗組員）採用選考試験の実施について 4. 令和 7 年度島根県職員（社会人キャリア）採用試験の実施について 5. 令和 7 年度島根県職員（地区別）採用試験の実施について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1605 回	R7. 8. 18	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員採用短大卒業程度試験の合格者決定について 3. 令和 7 年度島根県職員（資格免許職）採用試験の合格者決定について 4. 令和 7 年度障がい者を対象とした島根県職員採用選考試験の実施について 報告事項 1. 令和 7 年職種別民間給与実態調査の実施状況について 2. 人事院勧告・報告について 協議事項 1. 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について

回	年月日	議 案
第 1606 回	R7. 8. 29	付議事項 - 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（技術 B）（第 2 回）の実施について - 令和 7 年度島根県職員（U ターン・I ターン型経験者）採用選考試験の実施について - 令和 7 年度島根県職員（学芸員）採用選考試験の実施について - 研修、表彰等による昇給承認基準の見直しについて - 人事委員会規則（服務関係）の一部改正について 協議事項 - 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1607 回	R7. 9. 5	協議事項 - 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1608 回	R7. 9. 11	付議事項 - 令和 7 年度島根県警察官 B（大学卒）採用試験の合格者決定について - 令和 7 年度島根県警察官 B（高校卒業程度）採用試験の合格者決定について 協議事項 - 職員の給与等に関する報告及び勧告について 報告事項 - 研修及び表彰による昇給実施要領の一部改正について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1609 回	R7. 9. 17	協議事項 - 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1610 回	R7. 9. 26	協議事項 - 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 - 今後の人事委員会等の開催予定について

回	年月日	議 案
第 1611 回	R7. 10. 2	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験(第 2 回)の実施について 2. 令和 7 年度島根県職員（島根あさひ社会復帰促進センター診療所看護師）採用選考試験の実施について 3. 職員の給与等に関する報告及び勧告について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1612 回	R7. 10. 7	付議事項 1. 令和 7 年度島根県警察職員（警備艇乗組員）採用選考試験の合格者決定について 報告事項 1. 職員の給与等に関する報告及び勧告について
第 1613 回	R7. 11. 20	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用高校卒業程度試験の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県警察官 A（高校卒業程度）採用試験の合格者決定について 3. 条例案に対する意見について 4. 人事委員会規則（給与関係）の一部改正について 5. 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定による承認申請について
第 1614 回	R7. 12. 4	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員（社会人キャリア）採用試験の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員（地区別）採用試験の合格者決定について 3. 条例案に対する意見について
第 1615 回	R7. 12. 11	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（技術 B）（第 2 回）の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員（Uターン・Iターン型経験者）採用選考試験の合格者決定について 3. 令和 7 年度障がい者を対象とした島根県職員採用選考試験の合格者決定について 4. 令和 7 年度島根県職員（学芸員）採用選考試験の合格者決定について 協議事項 1. 警察官採用試験における新区分「サイバー」区分の設定について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について

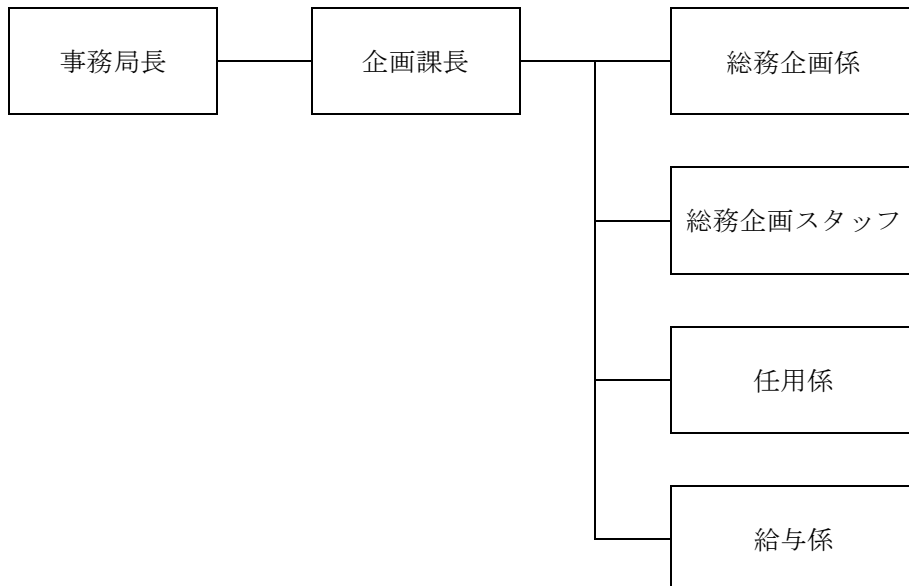
回	年月日	議 案
第 1616 回	R7. 12. 17	付議事項 1. 令和 7 年度島根県職員採用大学卒業程度試験(第 2 回)の合格者決定について 2. 令和 7 年度島根県職員（島根あさひ社会復帰促進センター診療所看護師）採用選考試験の合格者決定について 3. 人事委員会規則（給与関係）の一部改正について 4. 教育委員会規則（給与関係）の一部改正に係る協議について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1617 回	R8. 1. 22	協議事項 1. 採用候補者名簿の有効期限の延長について 2. 令和 8 年度職員採用試験の実施予定について 報告事項 1. 解雇予告除外認定について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1618 回	R8. 2. 5	付議事項 1. 条例に対する意見について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1619 回	R8. 2. 20	付議事項 1. 令和 8 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（行政 B（面接重視型））の実施について 2. 令和 8 年度島根県職員採用大学卒業程度試験（技術 B）の実施について 3. 令和 8 年度島根県警察官 A（大学卒）採用試験の実施について 4. 職員の定年等に関する規則第 10 条の人事委員会が別に定める職について 5. 条例に対する意見について 6. 職員の採用選考について 報告事項 1. 令和 7 年度労働基準及び労働安全衛生実態調査（事業場調査）について 2. 職員の定年等に関する規則第 9 条第 4 項に基づく人事委員会の承認について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について

回	年月日	議 案
第 1620 回	R8. 3. 9	付議事項 1. 人事委員会事務局職員の人事異動について 2. 職員の任用に関する権限を委任する規則の一部改正について 3. 人事委員会規則（任用関係）の一部改正について 4. 会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正について 5. 宿日直許可について 6. 採用試験合否判定要領の改正について その他 1. 島根県教職員働き方改革プラン（案）について 2. 今後の人事委員会等の開催予定について
第 1621 回	R8. 3. 25	付議事項 1. 人事委員会事務局の育休任期付職員の採用について 2. 人事委員会規則（給与関係）の一部改正について 3. 人事委員会規則（会計年度報酬等規則）の一部改正について 4. 教育委員会規則の一部改正について 5. 人事委員会規則（任用関係）の一部改正について 6. 島根県人事委員会聴聞手続規則等の一部改正について 7. 職員の採用選考について その他 1. 今後の人事委員会等の開催予定について

Ⅱ 人事委員会事務局

1 組織及び職員の配置

(1) 組 織



(2) 職員の配置

(単位：人)

区 分	職 名							計
	局長	課長	課長 補佐	係長	主任	主任 主事	主事	
事 務 局 長	1							1
企 画 課 長		1						1
総 務 企 画 係			1			1		2
総務企画スタッフ			1					1
任 用 係				1	2		1	4
給 与 係			1		1	1	1	4
計	1	1	3	1	3	2	2	13

(令和7年4月1日現在)

2 事務分掌

企画課

(総務企画係) (総務企画スタッフ)

1. 人事委員会の議事に関すること。
2. 勤務時間その他の勤務条件の制度に関すること。
3. 勤務条件に関する措置の要求の審査に関すること。
4. 不利益処分についての審査請求の審査に関すること。
5. 職員からの苦情相談に関すること。
6. 退職管理に関すること。
7. 分限、懲戒及び処分に関すること。
8. 事務局職員の人事及び服務並びに福利厚生に関すること。
9. 文書管理及び公印の管守に関すること。
10. 予算、経理その他庶務事務に関すること。

(任用係)

1. 任用制度に関すること。
2. 採用試験に関すること。
3. 選考に関すること。

(給与係)

1. 給与制度に関すること。
2. 職員給与及び民間給与の実態調査に関すること。
3. 給与の支払監理に関すること。
4. 管理職員等の範囲、職員団体の登録に関すること。
5. 労働基準監督機関の職権の行使に関すること。

3 公平委員会事務の受託団体

令和7年度末で公平委員会の事務を受託している団体は、次のとおりである。

○ 町 村

町 村 名	職 員 数	受託年月日	町 村 名	職 員 数	受託年月日
奥 出 雲 町	264	H17. 3. 31	吉 賀 町	102	H17. 10. 1
飯 南 町	145	H17. 1. 1	海 士 町	91	S41. 4. 1
川 本 町	64	S41. 4. 1	西 ノ 島 町	78	S41. 4. 1
美 郷 町	91	H16. 10. 1	知 夫 村	36	S41. 4. 1
邑 南 町	206	H16. 10. 1	隠 岐 の 島 町	272	H16. 10. 1
津 和 野 町	124	H17. 9. 25	計	1, 473	

○ 一部事務組合等

一部事務組合等名	事務所の所在地	職 員 数	受託年月日
鹿足郡養護老人ホーム組合	吉賀町六日市263	17	S47. 4. 1
鹿 足 郡 事 務 組 合	津和野町滝元668	10	S47. 11. 1
島 前 町 村 組 合	西ノ島町美田2071-1	47	S52. 4. 1
雲南市・飯南町事務組合	雲南市掛合町掛合1261-3	27	S59. 4. 1
鹿足郡不燃物処理組合	吉賀町六日市幸地1319	2	S60. 7. 1
島根県市町村総合事務組合	松江市殿町8-3 市町村振興センター内	8	H5. 4. 1
邑智郡公立病院組合	邑南町中野3848-2 公立邑智病院内	136	H5. 8. 1
邑智郡総合事務組合	川本町大字川本332-15	21	H6. 8. 1
雲 南 広 域 連 合	雲南市木次町里方1100-6	126	H11. 10. 1
隠 岐 広 域 連 合	隠岐の島町都万2016	250	H11. 10. 1
島根県後期高齢者医療広域連合	松江市殿町8-3 市町村振興センター内	18	H19. 4. 1
計		662	

※職員数は、令和7年地方公務員給与実態調査等による。

Ⅲ 任 用 業 務

1 競争試験

(1) 採用試験

県職員採用試験については、昭和 56 年度まで実施していた級別(上級、中級、初級職)試験制度を改め、昭和 57 年度からは、程度別(大学卒業程度、高校卒業程度)試験を採用しており、令和 6 年度からは短大卒業程度を新設した。また、選考職種であった資格又は免許を必要とする職についても逐次競争試験に切り替え、昭和 59 年度から資格免許職試験として実施している。

平成 4 年度からは、民間企業等で培われた経験を県行政の展開の中で有効に生かせる人材を求めた「経験者試験」を実施するほか、平成 6 年度からは、石見、隠岐地区における人材の確保、住民サービスの向上及び定住の促進を図るために「地区別試験」を実施してきた。

一方、受験者確保のため、県外試験場の設置(東京:平成 3 年度～・大阪:平成 4 年度～)や、募集活動、受験申込みへのインターネットの活用など情報化に対応した取り組みも行ってきた。

平成 19 年度からは、警察本部機動隊への配属を前提とした警察官(武道)採用試験を新たに実施し、平成 20 年度からは、看護師、臨床検査技師等一部の職についての採用の選考権限を病院局へ委任した。

平成 25 年度からは、大学卒業程度試験の「行政」及び「警察事務」区分について、多様な人材が受験しやすくするため専門試験の解答数を 40 題から 20 題に減らし、試験時間を 120 分から 90 分に短縮した。

平成 28 年度は、受験年齢の見直しを行い、大学卒業程度試験「行政」区分の受験年齢上限を 32 歳から 29 歳に引き下げ、経験者採用試験「行政」区分の対象年齢を「25 歳～35 歳」から「30 歳～37 歳」に変更したほか、地区別採用試験でも変更を行った。また、経験者採用試験について、幅広い経験を持った多様な人材を確保するため、自己アピール論文試験及び自己 PR 型個別面接試験を導入し、平成 29 年度からは経験者採用試験「行政」以外の対象年齢を「33 歳～37 歳」から「33 歳～40 歳」に変更した。平成 30 年度は、9 月の資格免許職試験で実施していた診療放射線技師の実施時期の早期化を図り 6 月に実施、また、経験者採用試験に大阪会場を追加した。

令和元年度は、高校卒業程度試験「総合土木」で受験者確保のため 6 月に試験実施する A 日程を追加した。経験者採用試験については浜田会場を廃止し、広島会場を追加した。

令和 2 年度は、教養試験・専門試験がなく、従来の公務員試験対策が必要ない大学卒業程度試験(行政 B(自己アピール型))の実施を開始した。経験者採用試験については、就職氷河期世代支援対策として、国の集中取組期間である令和 4 年度試験まで、「行政」の受験対象年齢を就職氷河期世代全ての者が受験可能になるよう引き上げた(令和 2 年度の上限は 50 歳)。また、経験者採用試験の松江会場を廃止した。

令和 3 年度は、大学卒業程度試験(行政 A)の専門試験の内容について、「55 題から 20 題の選択回答」から「40 題必須回答」に変更するとともに、出題分野、1 次試験の配点も変更した。また、9 月の資格免許職試験で実施していた臨床検査技師の実施時期の早期化を図り、6 月に実施した。

令和 4 年度は、教養試験・専門試験がなく、従来の公務員試験対策が必要ない大学卒業程度試験(技術

B)の実施を開始した。また、大学卒業程度試験「農業」と「畜産」を1つの試験区分「農学(農業・畜産)」とした。さらに、受験者を確保するために、大学卒業程度試験の「4月実施」と「6月実施」の併願を可能とした。

令和6年度は、受験対象年齢が「20～21歳」の短大卒業程度試験を新設したことに伴い、同試験で実施される職種の高校卒業程度試験における受験対象年齢を「18～21歳」から「18～19歳」に変更すると共に、高校卒業程度試験の「A日程」を廃止した。地区別採用試験では1次試験の教養試験を廃止しテストセンター方式で受検可能なSCOAを導入すると共に、作文試験を2次試験種目に変更したため、1次試験は特定の試験会場を設けずに実施した。また、警察官採用試験の受験資格の年齢上限を33歳から35歳に引き上げると共に、教養試験がない警察官B試験を大学卒と高校卒業程度で新たに実施し、警察官B(高校卒業程度)採用試験については、高等学校在学中の者は受験対象外とした。

令和7年度は、大学卒業程度試験(行政B(面接重視型))及び(技術B)の1次試験におけるSPI3の実施方法を特定の試験会場を設けないテストセンター方式に変更した。また、経験者採用試験と島根創生推進枠を設けて実施していた採用選考試験を廃止し、社会人キャリア採用試験を新設した。警察官採用試験においては、警察官B試験についてテストセンター方式に変更すると共に、警察官A(大学卒)試験における1次試験会場に大阪会場を追加した。

本年度の実施状況については、大学卒業程度試験(4月・6月・11月・12月実施)では17区分で実施し、採用予定数は161人と前年を上回り、受験者数も前年を上回った。短大卒業程度試験と高校卒業程度試験では13区分で実施し、採用予定者数は47人と前年を上回り、受験者数も前年を上回った。

その他の競争試験としては、資格免許職試験(1区分)、社会人キャリア採用試験、地区別採用試験及び警察官採用試験を実施した。

ア 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B(面接重視型)	平成 8(1996)年 4 月 2 日から平成 16(2004)年 4 月 1 日までに生まれた者若しくは平成 16(2004)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令和 8(2026)年 3 月 31 日までに卒業見込みの者	3 月 3 日から 3 月 27 日まで	4 月 7 日から 4 月 21 日まで	5 月 17 日から 5 月 21 日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 35 分 性格検査 自己アピールシート試験	人物試験 自己 PR 型面接 個別面接 集団討論
	農学(農業・畜産)B・林業B・総合土木B・保健師B・建築B・電気B	[総合土木B] 平成 8(1996)年 4 月 2 日から平成 16(2004)年 4 月 1 日までに生まれた者若しくは平成 16(2004)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令和 8(2026)年 3 月 31 日までに卒業見込みの者	同上	同上	5 月 24 日から 5 月 27 日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 35 分 性格検査	人物試験 個別面接 専門口述試験 論文試験
	化学B・児童福祉B・食品衛生B・農学(農業・畜産)B・林業B・水産B・総合土木B・電気B・少年補導B	[総合土木B以外] 平成 5(1993)年 4 月 2 日から平成 16(2004)年 4 月 1 日までに生まれた者若しくは平成 16(2004)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令和 8(2026)年 3 月 31 日までに卒業見込みの者	9 月 12 日から 10 月 17 日まで	11 月 22 日から 11 月 23 日まで	—	SPI3 基礎能力試験 択一式 70 分 論文試験 人物試験 個別面接 専門口述試験 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
大学卒業程度試験	行政A・化学・心理・児童福祉・保健師A・食品衛生・管理栄養士・農学(農業・畜産)A・林業A・水産・総合土木A・建築A・機械・電気A・警察事務・少年補導	[行政A・総合土木A] 平成8(1996)年4月2日から平成16(2004)年4月1日までに生まれた者若しくは平成16(2004)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令和8(2026)年3月31日までに卒業見込みの者 [行政A・総合土木Aを除く試験区分] 平成5(1993)年4月2日から平成16(2004)年4月1日までに生まれた者若しくは平成16(2004)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令和8(2026)年3月31日までに卒業見込みの者	4月18日から 5月16日まで	6月15日	7月19日から 7月25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 48問から40問 自由選択120分 (総合土木A) 五肢択一式 55問から20問 自由選択90分 (農学(農学・畜産)A・警察事務) 性格検査	人物試験 個別面接 集団討論 (行政Aのみ) 論文試験 専門試験 5問から3問自由選択90分 (建築Aのみ)
	埋蔵文化財保護	平成5(1993)年4月2日から平成16(2004)年4月1日までに生まれた者若しくは平成16(2004)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令和8(2026)年3月31日までに卒業見込みの者	10月16日から 11月21日まで	12月6日から 12月7日まで	—	教養試験 五肢択一式 40問120分 専門試験 択一式及び記述式120分 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
短大卒業程度試験	総合土木・電気	平成16(2004)年4月2日から平成18(2006)年4月1日までに生まれた者	4月18日から5月16日まで	6月15日	7月21日から7月25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 35問140分 (総合土木) 五肢択一式 30問120分 (電気)	人物試験 個別面接 作文試験
高校卒業試験	一般事務・林業・総合土木・建築・電気・学校事務A,B(出雲)・学校事務A,B(石見)・学校事務B(隠岐)・警察事務	[学校事務A] 平成8(1996)年4月2日から平成16(2004)年4月1日までに生まれた者 [一般事務・学校事務B・警察事務] 平成16(2004)年4月2日から平成20(2008)年4月1日までに生まれた者 [林業・総合土木・建築・電気] 平成18(2006)年4月2日から平成20(2008)年4月1日までに生まれた者	7月30日から8月29日まで	9月28日	10月27日から10月31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 (林業・総合土木・建築・電気) 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験
資格免許職試験	診療放射線技師	平成9(1997)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)	4月18日から5月16日まで	6月15日	7月21日から7月25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 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験
社会人キャリア	行政・行政(デジタル)	昭和46(1971)年4月2日から平成8(1996)年4月1日までに生まれた者	7月30日から9月19日まで	10月1日から10月20日まで	11月15日から11月18日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 35分 性格検査 自己アピールシート試験	人物試験 自己PR型面接 個別面接
地区別採用試験	一般事務(石見地区)・一般事務(隠岐地区)	平成2(1990)年4月2日から平成16(2004)年4月1日までに生まれた人	7月30日から9月19日まで	10月1日から10月20日まで	11月15日から11月16日まで	SCOA 基礎能力試験 択一式 60分 適正検査	人物試験 個別面接 作文試験

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 A(大学卒)試験	10月採用 男性・10月 採用 女性	平成元(1989)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3日から 4月11日まで	5月11日	6月8日から 6月11日まで	教養試験 五肢択一式 50問 150分	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査 特技加点 体力検査
	4月採用男 性・4月採 用女性・武 道	[男性・女性] 平成2(1990)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] 次のア及びイに該当する者 ア 平成11(1999)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	同上	同上	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査 体力検査 (武道を除く) 特技加点 (武道を除く) 専門実技試験 (武道)
警察官 B(大学卒)試験	男性・女性	[男性・女性] 平成2(1990)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19日から 6月18日まで	7月1日から 7月14日まで	8月20日から 8月22日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 35分 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査 特技加点 体力検査
警察官 B(高校卒業程度)試験	男性・女性	[男性・女性] 平成2(1990)年4月2日から平成20(2008)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)	5月19日から 6月18日まで	7月1日から 7月14日まで	8月20日から 8月22日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 35分 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験 適性検査 身体検査 体力検査 特技加点

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 A(高校 卒業程 度)試験	男性・女性・ 武道	[男性・女性] 平成 2(1990)年 4 月 2 日 から平成 20(2008)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 11(1999)年 4 月 2 日から平成 20(2008)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、 令和 8(2026)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 30 日 から 8 月 29 日 まで	9 月 21 日	11 月 4 日 から 11 月 6 日 まで	教養試験 五肢択一式 50 問 120 分 身体検査 体力検査 (武道を除く) 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)

イ 試験実施結果

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
大 学 卒 業 程 度 試 験	行 政 B (面接重視型)	30	236	188	79.7%	90	79	55	29.3%	3.4	32
	農 学 B	12	32	27	84.4%	27	22	15	55.6%	1.8	8
	林 業 B	4	17	14	82.4%	12	9	8	57.1%	1.8	3
	総合土木 B	16	17	15	88.2%	14	11	11	73.3%	1.4	6
	保健師 B	2	11	10	90.9%	6	6	2	20.0%	5.0	2
	建 築 B	1	4	3	75.0%	3	2	2	66.7%	1.5	1
	電 気 B	2	5	2	40.0%	2	2	0	0.0%		0
	行 政 A	31	107	54	50.5%	45	44	23	42.6%	2.3	16
	化 学	4	4	2	50.0%	2	2	2	100.0%	1.0	1
	心 理	2	5	5	100.0%	3	3	2	40.0%	2.5	2
	児 童 福 祉	1	2	2	100.0%	1	1	1	50.0%	2.0	1
	保 健 師 A	1	6	4	66.7%	4	4	1	25.0%	4.0	1
	食 品 衛 生	2	4	4	100.0%	2	2	1	25.0%	4.0	1
	管理栄養士	1	5	4	80.0%	4	4	1	25.0%	4.0	1
	農 学 A	3	15	3	20.0%	2	2	1	33.3%	3.0	1
	林 業 A	3	3	1	33.3%	1	0				0
	水 産	2	1	1	100.0%	0					0
大 学 卒 業 程 度 試 験	総合土木 A	5	7	2	28.6%	1	1	1	50.0%	2.0	1
	建 築 A	1	3	0	0.0%						0

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
大 学 卒 業 程 度 試 験	機 械	1	2	2	100.0%	2	1	1	50.0%	2.0	1
	電 気 A	2	2	1	50.0%	1	1	0	0.0%		0
	警 察 事 務	6	36	28	77.8%	19	17	10	35.7%	2.8	7
	少 年 補 導	3	2	1	50.0%	1	1	0	0.0%		0
	化 学 B (11月実施)	2	4	2	50.0%	第2次試験なし		2	100.0%	1.0	2
	児童福祉B (11月実施)	1	2	1	50.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1
	食品衛生B (11月実施)	1	6	4	66.7%	第2次試験なし		1	25.0%	4.0	1
	農 学 B (11月実施)	5	11	7	63.6%	第2次試験なし		5	71.4%	1.4	5
	林 業 B (11月実施)	1	2	1	50.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1
	水 産 B (11月実施)	3	9	8	88.9%	第2次試験なし		5	62.5%	1.6	4
	総合土木B (11月実施)	5	6	5	83.3%	第2次試験なし		4	80.0%	1.3	3
	電 気 B (11月実施)	4	3	1	33.3%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1
	少年補導B (11月実施)	3	2	2	100.0%	第2次試験なし		0	0.0%		0
	埋蔵文化財保護 (12月実施)	1	2	1	50.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1
	合 計	161	573	405	70.7%	242	214	158	39.0%	2.6	104

行政B(面接重視型)及び技術Bを除く試験区分・・・第1次試験:6月15日 第2次試験:7月19日～22日
 行政B(面接重視型)・・・第1次試験:4月7日～21日 第2次試験:5月17日～20日
 技術B・・・第1次試験:4月7日～21日 第2次試験:5月24日～25日
 11月実施試験:11月22日～24日(第2次試験なし)
 12月実施試験:12月6日～7日(第2次試験なし)

試験種類	試験区分	採用予定人員	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R8.5.1現在
短大卒業程度試験	総合土木	3	2	2	100.0%	2	2	2	100.0%	1.0	2
	電気	1	0								0
	合計	4	2	2	100.0%	2	2	2		1.0	2

6月実施試験 第1次試験:6月15日 第2次試験:7月21日

試験種類	試験区分	採用予定人員	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R8.5.1現在
高校卒業程度試験	一般事務	5	41	38	92.7%	38	35	20	52.6%	1.9	13
	林業	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1
	総合土木	21	17	16	94.1%	14	12	12	75.0%	1.3	8
	建築	1	4	3	75.0%	3	3	3	100.0%	1.0	2
	電気	4	0								0
	学校事務A (出雲地区)	3	12	10	83.3%	10	10	4	40.0%	2.5	4
	学校事務A (石見地区)	1	4	4	100.0%	4	4	2	50.0%	2.0	2
	学校事務B (出雲地区)	1	4	4	100.0%	4	4	1	25.0%	4.0	1
	学校事務B (石見地区)	1	5	5	100.0%	5	5	2	40.0%	2.5	2
	学校事務B (隠岐地区)	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1
警察事務		4	23	23	100.0%	16	15	6	26.1%	3.8	3
	合計	43	112	105	93.8%	96	90	52	49.5%	2.0	37

9月実施試験 第1次試験:9月28日 第2次試験:10月27日～29日

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
資格 免許 試験	診療放射線技師 (6月実施)	2	7	5	71.4%	5	4	2	40.0%	2.5	2
	合 計	2	7	5	71.4%	5	4	2	40.0%	2.5	2

6月実施試験 第1次試験:6月15日 第2次試験 7月21日

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
社会人 キャリア	行政	8	211	166	78.7%	61	53	27	16.3%	6.1	25
	行政 (デジタル)	2	22	18	81.8%	12	11	4	22.2%	4.5	3
	合 計	10	233	184	79.0%	73	64	31	16.8%	5.9	28

第1次試験:10月1日～20日 第2次試験:11月15日～18日

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
地区 別	一般事務 (右見地区)	1	20	14	70.0%	8	6	2	14.3%	7.0	2
	一般事務 (隠岐地区)	1	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	2
	合 計	2	23	17	73.9%	11	9	4	23.5%	4.3	4

第1次試験:10月1日～20日 第2次試験:11月15日

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在
警 察 官	A 大 学 卒 (武 道)	1	3	3	100.0%		3	1	33.3%	3.0	1
	A 大 学 卒 (10月採用男性)	6	10	7	70.0%		7	2	28.6%	3.5	1
	A 大 学 卒 (10月採用女性)	2	0								0
	A 大 学 卒 (4月採用男性)	17	49	36	73.5%	34	33	21	58.3%	1.7	19
	A 大 学 卒 (4月採用女性)	6	22	14	63.6%	14	14	9	64.3%	1.6	2
	B 大 学 卒 (男 性)	7	59	26	44.1%	14	6	2	7.7%	13.0	2
	B 大 学 卒 (女 性)	3	25	14	56.0%	11	6	1	7.1%	14.0	1
	B 高校卒業程度 (男 性)	7	76	45	59.2%	33	20	7	15.6%	6.4	4
	B 高校卒業程度 (女 性)	2	26	11	42.3%	8	5	2	18.2%	5.5	2
	A 高校卒業程度 (武 道)	1	0								0
	A 高校卒業程度 (男 性)	15	43	34	79.1%	31	29	16	47.1%	2.1	16
	A 高校卒業程度 (女 性)	5	13	12	92.3%	10	7	4	33.3%	3.0	3
	合 計	72	326	202	62.0%	165	130	65	32.2%	3.1	51

A大学卒…第1次試験:5月11日 第2次試験:6月8日～9日
 B大学卒…第1次試験:7月1日～14日 第2次試験:8月20日～22日
 B高校卒業程度…第1次試験:7月1日～14日 第2次試験:8月20日～22日
 A高校卒業程度…第1次試験:9月21日 第2次試験:11月4日～5日

2 選考

職員の採用選考の状況は、(1)のとおりである。

(1)採用選考

ア 適用根拠規定状況

部局 規定			知事部局	病院局	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	第14条第1号	細則第7条第1号・2号・8号 (行政職3級以上・公安職4級以上)	人 8 (8)	人	人	人 19 (19)	人 1	人 28 (27)
		細則第7条第3号 (海事職)						0
		規則第7条第4号 (研究職の2級以上)	1					1
		規則第7条第5号～7号、9～11号(医療職)	6 (2)	36				42 (2)
	第14条第3号 (他の地方公共団体又は国の在職者)	5 (5)			1 (1)		6 (6)	
		第14条第4号 (かつて職員であった者)					0	
		第14条第5号・9号 (競争試験を行うことが不適当な職)	3	2			5	
		第14条第8号 (任命権者に委任)					0	
	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		4				4	
	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4条		19				19	
地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用に関する法律第3条						0		
合 計		46 (15)	38	0	20 (20)	1	105 (35)	

(注) ()内は割愛採用で、内数である。

イ 職種別状況

部局 職種		知事部局	病院局	教育委員会	警察本部	委員会等	計
行政職	部・次長級	2					2
	課長級	2					2
	課長補佐級	2					2
	係長・主幹級						0
	主任・主任主事・主任技師・主事・技師級	9	2		1	1	13
	計	15	2	0	1	1	19
公安職	警視				5		5
	警部・警部補級				13		13
	巡査部長				1		1
	巡査長・巡査						0
	計	0	0	0	19	0	19
海事職							0
研究職	学芸員	1					1
	研究員	1					1
医療職（一）	医師	4	1				5
医療職（二）		1	8				9
医療職（三）		1	27				28
任期付職員		23					23
合計		46	38	0	20	1	105

ウ 公開選考試験実施結果(ア及びビの一部)

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在	試験日
選 考 試 験	鳥 獣 対 策	1	3	2	66.7%	第2次試験なし		1	50.0%	2.0	1	6/22
	獣 医 師	9	3	3	100.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	1	6/22
	薬 剤 師	1	2	0	0.0%	第2次試験なし					0	6/22
	水産練習船乗組員 (航 海)	3	0			第2次試験なし					0	
	水産練習船乗組員 (機 関)	1	0			第2次試験なし					0	
	警 備 艇 乗 組 員	1	3	2	66.7%	第2次試験なし		0	0.0%		0	9/28
	障 がい 者 対 象 一 般 事 務 (知的障がい者)	1	2	2	100.0%	0					0	1次:11/2
	障 がい 者 対 象 一 般 事 務 (身体障がい者)	1	1	1	100.0%	0					0	1次:11/2
	障 がい 者 対 象 一 般 事 務 (精神障がい者)	1	10	9	90.0%	6	6	1	11.1%	9.0	1	1次:11/2 2次:11/27
	障 がい 者 対 象 学 校 事 務	1	0								0	
	障 がい 者 対 象 警 察 事 務	2	3	3	100.0%	2	2	0	0.0%		0	1次:11/2 2次:11/27

試験種類	試験区分	採用予定人員	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R8.5.1現在	試験日
選考試験	Uターン・Iターン型経験者 総合土木	2	1	0	0.0%	第2次試験なし					0	11/22
	Uターン・Iターン型経験者 電気	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	11/22
	学芸員 (日本美術史) (近世以前)	1	6	5	83.3%	第2次試験なし		1	20.0%	5.0	1	11/23
	あさひ診療所 経験者看護師	1	2	1	50.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	12/7
	合 計	27	37	29	78.4%	8	8	8	27.6%	3.6	6	

試験種類	試験区分	採用予定人員	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R8.5.1現在	試験日
(知選 事考 部試 局験)	研究員 (電子・電気)	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	1次:6/15~16 2次:7/25
	合 計	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	

試験 種類	試験区分	採用予定 人員	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 R8.5.1現在	試験日
選 考 試 験 （ 病 院 局 ）	看護師 （推薦枠）	7	5	5	100.0%	第2次試験なし	5	5	100.0%	1.0	5	5/17
	看護師	25	49	33	67.3%	第2次試験なし	24	24	72.7%	1.4	19	7/20～21
	薬剤師	3	1	1	100.0%	第2次試験なし	1	1	100.0%	1.0	1	6/7
	薬剤師 （2回目）	2	0			第2次試験なし						
	薬剤師 （随時）	2	0			第2次試験なし						
	臨床検査技師	1	6	6	100.0%	第2次試験なし	1	1	16.7%	6.0	1	8/2
	臨床工学技士	2	6	6	100.0%	第2次試験なし	2	2	33.3%	3.0	2	8/2
	作業療法士	2	3	3	100.0%	第2次試験なし	2	2	66.7%	1.5	2	1/17
	歯科衛生士	1	5	5	100.0%	第2次試験なし	2	2	40.0%	2.5	2	8/23
	社会福祉士	1	8	7	87.5%	第2次試験なし	1	1	14.3%	7.0	1	8/2
	社会福祉士 （2回目）	1	1	1	100.0%	第2次試験なし	1	1	100.0%	1.0	1	1/17
	医療情報技師	1	0			第2次試験なし						
	医療情報技師 （2回目）	1	0			第2次試験なし						
	助産師	3	6	5	83.3%	第2次試験なし	3	3	60.0%	1.7	3	7/20～21
	合 計	52	90	72	80.0%		42	42	58.3%	1.7	37	

Ⅳ 給 与 業 務

1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は県議会及び知事に対し、令和7年10月16日、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。

(1) 報 告

ア 職員給与等に関する報告

(ア) 職員給与等の状況

県職員の令和7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	
	令和7年	令和6年	令和7年	令和6年	令和7年	令和6年
	人	人	歳	歳	年	年
行 政 職	3,662 (31.5%)	3,662 (31.3%)	41.3	41.4	19.7	19.8
公 安 職	1,449 (12.5%)	1,443 (12.3%)	38.0	38.1	17.0	17.0
海 事 職	43 (0.4%)	45 (0.4%)	37.9	37.1	17.7	17.7
研 究 職	227 (2.0%)	223 (1.9%)	41.8	42.5	18.7	19.4
医 療 職 (1)	59 (0.5%)	57 (0.5%)	40.0	39.5	16.1	15.6
医 療 職 (2)	95 (0.8%)	98 (0.8%)	42.3	42.6	18.7	18.9
医 療 職 (3)	92 (0.8%)	87 (0.7%)	38.8	38.3	16.3	15.9
高等学校等教育職	1,913 (16.5%)	1,943 (16.6%)	45.6	45.6	22.8	22.8
中学校・小学校等 教 育 職	4,079 (35.1%)	4,139 (35.4%)	42.1	42.6	19.3	19.8
合 計	11,619 (100.0%)	11,697 (100.0%)	41.9	42.1	19.7	19.9

(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。

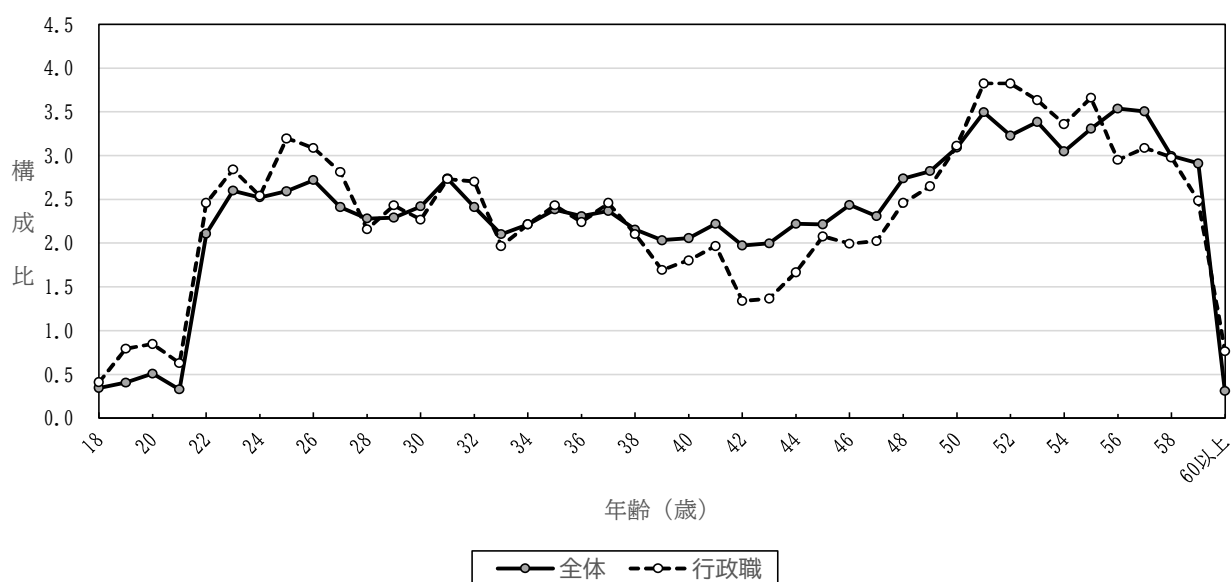
給料表別職員構成比



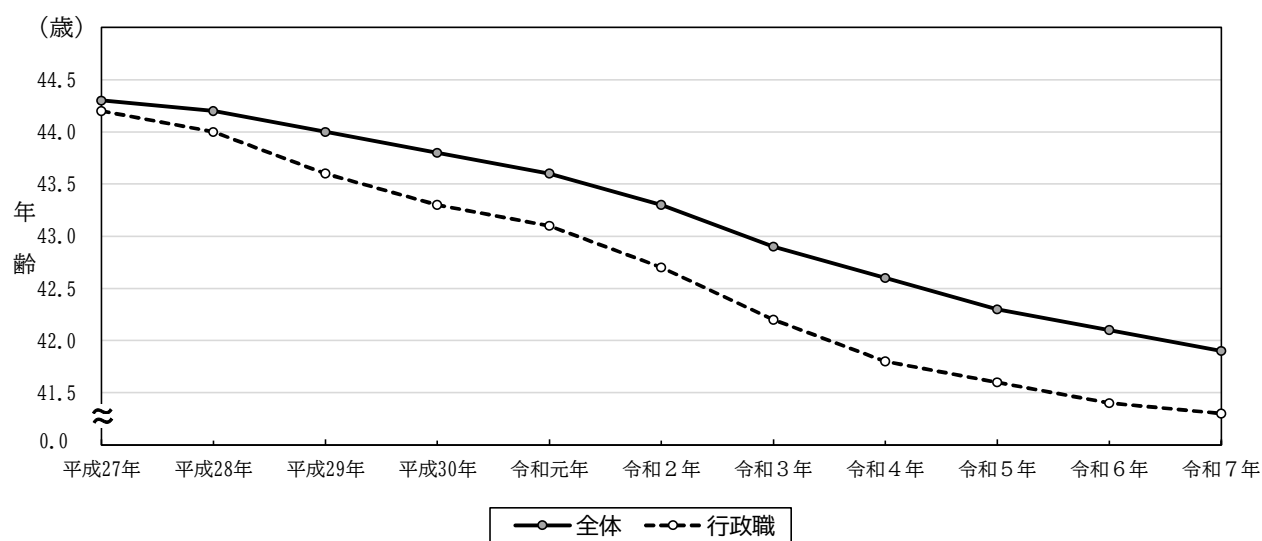
部局別職員構成



年齢別人員構成比



平均年齢の推移



職員の平均給与月額状況

区 分 項 目	全職員		行政職の職員	
	令和 7 年	令和 6 年	令和 7 年	令和 6 年
	円	円	円	円
給 料	359,362	350,625	328,287	318,874
管 理 職 手 当	6,466	6,520	8,918	8,962
扶 養 手 当	9,801	9,378	8,614	8,523
地 域 手 当	641	626	616	647
住 居 手 当	5,775	5,637	5,663	5,423
特 地 勤 務 手 当	4,319	4,278	2,827	2,811
そ の 他	3,063	3,022	1,305	1,511
合 計	389,427	380,086	356,230	346,751

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
 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(基礎額)等である。

(イ) 民間給与等の状況

① 本年の民間給与実態調査の状況

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院等と共同で、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 240 のうちから層化無作為抽出法により抽出した 130 事業所を対象に「令和 7 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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 4,402 人及び医師等職種 944 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、87.7%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

なお、後記(カ)①のとおり、公民給与の比較手法の見直しを行うことから、令和 7 年の職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模 100 人以上の事業所におけるものとする。

② 本年の給与改定等の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 61.3%、高校卒で 47.9%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 80.1%、高校卒で 75.3%、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 19.9%、高校卒で 22.9%となっている。

また、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61.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は3.3%となっている。

さらに、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97.1%、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%であり、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に引き続き高い割合を示しており、人材確保の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

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	ベース改定 の慣行なし
	企業規模				
係 員	規模計	61.1	3.3	0.0	35.6
	500人以上	66.4	0.0	0.0	33.6
	100人以上 500人未満	58.4	4.9	0.0	36.7
	【参考】50人以上 100人未満	54.5	0.0	0.0	45.5
課長級	規模計	58.7	5.7	1.2	34.4
	500人以上	62.8	3.6	3.6	30.0
	100人以上 500人未満	56.6	6.7	0.0	36.7
	【参考】50人以上 100人未満	42.9	0.0	0.0	57.1

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 「規模計」とは、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業における割合である。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

役職 段階		項 目 企業規模	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
					昨年 に 比 増 額	昨年 に 比 減 額		
係 員	規模計	97.1	97.1	32.9	8.5	55.7	0.0	2.9
	500人以上	96.2	96.2	36.2	3.8	56.2	0.0	3.8
	100人以上 500人未満	97.7	97.7	31.0	11.2	55.5	0.0	2.3
	【参考】50人以上 100人未満	80.0	80.0	26.7	6.6	46.7	0.0	20.0
課長級	規模計	88.8	88.8	28.5	8.6	51.7	0.0	11.2
	500人以上	78.6	78.6	30.1	3.8	44.7	0.0	21.4
	100人以上 500人未満	95.0	95.0	27.5	11.4	56.1	0.0	5.0
	【参考】50人以上 100人未満	86.7	86.7	20.0	13.3	53.4	0.0	13.3

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 「規模計」とは、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所における割合である。

(ウ) 物価及び生計費

松江市の本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ3.0%の上昇となっている。

また、標準的な生活の水準を求めるため、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159,980円、182,060円及び204,130円となっている。

(エ) 国家公務員及び都道府県職員の給与

先に総務省が公表した令和6年4月1日現在の本県のラスパイレス指数（行政職）は98.2（令和5年97.6）であった。

なお、都道府県ラスパイレス指数の平均は、99.7であった。

(オ) 人事院勧告等の概要 （省略）

(カ) 職員給与と民間給与との比較

① 比較手法の見直し

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、学歴、年齢を同じ

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

この比較においては、一定の企業規模以上の民間給与水準を公務に反映させるとともに、一般的に、同一の役職でも企業規模が大きいほど職務・職責も大きくなることを踏まえ、民間との公務の各役職段階の対応関係に一定の差を設けている。

本年は、行政課題が複雑化・多様化している中で、質の高い行政サービスを提供する優秀な人材を確保する観点から、国と同様に以下のとおり見直しを行うこととした。

a 比較対象企業規模

従来の50人以上から100人以上に引き上げる。

b 特別給の比較方法

月例級における比較対象企業規模との整合性を考慮し、特別給の公民比較においても企業規模 100 人以上の民間企業を比較対象とする。

② 月例給

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 373,679 円に対して職員給与は 361,773 円であり、職員給与が 11,906 円（3.29%）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）
373,679円	361,773円	11,906円（3.29%）

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者及び任期付職員は含まれていないため、職員給与の額は 1（ア）の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

③ 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間ににおいて、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 4.49 月分に相当していた。これは、昨年（4.38 月分）より増加しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数（4.40 月）を 0.09 月分上回っている。

職員の期末手当及び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）
4.49月分	4.40月分	0.09月分

（キ） 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て検討した結果、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。

① 月例給

前記（カ）②のとおり、本年 4 月分の給与について、職員給与が民間給与を 11,906 円（3.29%）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。

本年8月に人事院が勧告した俸給表においては、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を大きく引き上げ、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員が在職する号俸については、改定額を逡減させつつ引上げ改定を行うこととされている。

民間との給与比較を行っている本県の行政職給料表については、人事院が勧告した俸給表をもとに、民間企業における初任給の動向や本県の公民較差を考慮し、若年層に重点を置きつつ、その他の職員においても昨年を上回る引上げ改定を行うこととする。

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。

② 期末手当及び勤勉手当

前記(カ)③のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.40月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.49月分)を0.09月分下回っている。

よって、職員の期末手当及び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、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げにあたっては、国の支給割合との均衡を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を0.05月分ずつ引き上げ、令和8年度以降においては、6月期と12月期の期末手当及び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、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても、支給月数を引き上げることとする。

③ 初任給調整手当

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。

④ 地域手当

令和6年に社会と公務の変化に応じた給与制度の設備の一環として報告した支給割合の引上げ及び引下げについては、国に準じて段階的に行うこととしている。令和8年度の支給割合は次表に示すとおりとする。

令和8年度の地域手当の級地別支給割合

支給地域	見直し後の 級地 (支給割合)	見直し前の 級地 (支給割合)	改定幅	令和8年度の 地域手当の 支給割合(%)	
					(参考) 令和7年度(%)
東京都特別区	1級地 (20%)	1級地 (20%)	0	20	20
大阪市	2級地 (16%)	2級地 (16%)	0	16	16
広島市	4級地 (8%)	5級地 (10%)	△2	8	9

- (注) 1 「見直し前の級地」は令和6年度の級地を「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。
- 2 この表に掲げる級地別支給割合以外の支給割合については、人事院報告の例による。

⑤ 通勤手当

a 自動車等使用者に対する通勤手当

国においては、自動車使用者に対する通勤手当について5 kmごとの距離区分により手当額を定め、上限を「60 km以上」としているが、民間の支給状況や、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮して、現行の「10 km以上 15 km未満」から「60 km以上」までの区分の引上げ改定を行うとともに、上限を「100 km以上」とし、「60 km以上」の部分について5 km刻みで新たな距離区分を設けることとされた。

本県における自動車等使用者に対する通勤手当は、4 kmごとの距離区分として「78 km以上」を上限に定めているが、それを上回る長距離通勤者が一定数存在していること、国の動向や県内民間企業の通勤手当の支給状況等を踏まえ、現行の「34 km以上 38 km未満」から「78 km以上」までの区分について引上げ改定を行うとともに、上限を「102 km以上」とし、「78 km以上」の部分について新たな距離区分を設けることとする。改定後の自動車等使用者に対する距離区分ごとの手当額は次表に示すとおりとする。

改定後の自動車等使用者に対する通勤手当額

使用距離 (片道)	通勤手当 の額	使用距離 (片道)	通勤手当 の額	使用距離 (片道)	通勤手当 の額
4 km未満	2, 100円	34km以上 38km未満	21, 200円	70km以上 74km未満	42, 000円
4 km以上 6 km未満	3, 500円	38km以上 42km未満	23, 400円	74km以上 78km未満	44, 400円
6 km以上 10km未満	5, 500円	42km以上 46km未満	25, 700円	78km以上 82km未満	46, 700円
10km以上 14km未満	7, 900円	46km以上 50km未満	28, 100円	82km以上 86km未満	49, 000円
14km以上 18km未満	10, 200円	50km以上 54km未満	30, 400円	86km以上 90km未満	51, 400円
18km以上 22km未満	12, 500円	54km以上 58km未満	32, 700円	90km以上 94km未満	53, 700円
22km以上 26km未満	14, 700円	58km以上 62km未満	35, 000円	94km以上 98km未満	56, 000円
26km以上 30km未満	16, 800円	62km以上 66km未満	37, 400円	98km以上 102km未満	58, 400円
30km以上 34km未満	18, 900円	66km以上 70km未満	39, 700円	102km以上	60, 700円

(注) 自動車以外を使用する職員の通勤手当の額は、この表に示す額の2分の1に相当する額とする。

また、国においては、職員が通勤の際に外部の駐車場を自らの負担により利用している状況が見られることや、民間における従業員の駐車場利用に係る費用の自己負担の状況等を踏まえ、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設することとしている。

本県においても、通勤のために外部に駐車場を自らの負担により利用する職員が見られる状況は同様であることから、県内民間企業の駐車場に係る手当の支給状況を踏まえ、1か月当たり3,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する。

b 月の途中で採用された職員等の通勤手当

国は、月の途中で採用された職員等が最初の月の通勤に要する費用を自ら負担している状況を改めるべく、採用日等から通勤手当を支給できるよう、支給方法を見直すこととしている。

本県においても柔軟に手当を支給できるよう、国に準じて見直しを行うこととする。

⑥ 宿日直手当

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。

(ク) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

本年の人事院報告においては、優秀な人材の確保のため、令和6年に給与制度のアップデートとして行った職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組をさらに強化する必要があるという認識のもと、人事給与業務の効率化の視点も踏まえながら人事制度の抜本的な見直しを検討していくことが示された。この見直しについては、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告することとされているが、職務・職責を重視した給与を実現し、給与上の課題に速やかに対処する観点から、令和7年度においても、官民給与の比較対象の見直しや在級期間に係る制度、特地勤務手当等について先行して措置することとされた。

本県の給与制度については、従来から国の給与制度を基本としていることから、国に準じて次のとおり見直しを行うとともに、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

① 在級期間に係る制度等の見直し

国においては、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与処遇の確保を引き続き推進していくため、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止するとともに、これに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行うこととしている。

本県においても、優秀な人材を確保し定着させていくためには、職務・職責に応じた給与処遇を実現していく必要があることから、在級期間に係る制度等の見直しを検討する必要がある。

② 特地勤務手当等の見直し

国においては、特地勤務手当の額については「現に受ける俸給等」の2分の1と特地官署への「異動時の俸給等」の2分の1の合計額を、特地勤務手当に準ずる手当の額については「異動時の俸給等」をそれぞれ算定基礎としているが、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いる方法に改めることとしている。

本県においても、同様の観点から特地勤務手当の額及び特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎の見直しを国に準じて本年4月に遡及して実施することとする。

(ケ) その他の課題

① 再任用職員の処遇

地方公務員の再任用制度は、共済年金の定額支給部分の支給開始年齢の段階的引上げ等に対応して平成13年度から導入された制度である。その後、共済年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう、雇用と年金を確実に接続するため、平成26年度からは年金支給開始年齢まで希望する職員を再任用（希望する職員の再任用を義務化）する「新たな再任用制度」が開始された。

本県においても、こうした地方公務員法改正を踏まえて再任用制度を実施してきており、その給与・手当について、本委員会では、従前から地方公務員法第24条の均衡の原則を踏まえ、国の制度に準拠して勧告を行ってきたところである。

近年、再任用職員数（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を含む。）は増加しており、新たな再任用制度が始まった平成26年4月時点では86人（うちフルタイム58人）であったのに対し、令和7年4月時点では574人（うちフルタイム449人）となっている。

また、再任用職員に期待される役割についても、近年、複雑・高度化する行政課題に対応するため、また、本県では専門職を中心に正規職員の人材確保が困難な状況が続く中で、長年培ってきた能力や経験を有する再任用職員の重要性は高まっている。

さらに、令和5年度から段階的な定年引上げが始まったことにより、定年前再任用短時間勤務職員が導入され、併せて定年の段階的な引上げ期間においては、それまでの再任用職員は暫定再任用職員として65歳までの継続的な勤務を可能とする制度が設けられた。これにより、同じ高齢層職員の中で定年引上げ職員と再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員をいう。以下同じ。）という2つの類型が生じることとなった。

地方公務員法第24条第1項の職務給の原則により、職員の給料は、職務と職責に応ずるものとなっているものの、期末手当及び勤勉手当の支給月数については、令和7年4月1日現在、定年引上げ職員が正規職員と同じ4.4月であるのに対して再任用職員は2.3月となっており、これだけの差に見合う業務の違いがあるのか検討の余地がある。

特に学校現場においては、定年引上げの教員もフルタイムの再任用教員も、教員確保が困難な中で、いずれも担任などの困難な職務を担っているにもかかわらず、高齢層の職員間で給与差が存在する状況となっており、改善を要する喫緊の課題である。

任命権者においては、再任用職員の現在の業務実態と給与水準について点検を行い、給与水準に見合った業務とすることが適当であるが、それが困難である場合には、少なくとも、期末手当及び勤勉手当について、本委員会が勧告する支給月数を下回らず、正規職員の支給月数を超えない範囲内で所要の改善を検討する必要がある。

② 教育職員の給与

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が本年6月18日に公布され、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進めるための措置が講じられることとなった。

給与に関する事項としては、学校の教育活動に関し、教職員間の総合的な調整を担う「主務教諭」を置くことができること（令和8年4月施行）、教職調整額の率を現行の4%から10%に段階的に引き上げること（令和8年1月施行。毎年1%ずつ段階的に引き上げ。）、義務教育等教員特別手当について校務類型に係る業務の困難性等に応じた額とすること（令和8年1月施行）などが盛り込まれている。

また、本年度の文部科学省予算においては、教職調整額の引上げ等の処遇改善にあわせて義務教育等教員特別手当の縮減や多学年学級担当手当の廃止、教職調整額が支給されない校長等

の管理職の本給の加算などが措置されているところである。

本委員会においては、主務教諭の設置に関する任命権者の検討結果を踏まえ、必要に応じ、その処遇等にかかる検討を行っていく。

教職調整額や義務教育等教員特別手当については、任命権者において法改正に適切に対応するよう見直す必要がある。

教員給与の見直しについては、本県においても今後とも国や他の都道府県の動向を注視しつつ、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。

③ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

本年の人事院勧告において、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、国家公務員の月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を令和8年4月から措置することが示された。

本県においては、地方自治法の改正の動向や他の都道府県の動向を注視し、所要の検討を進めていく必要がある。

イ 人事管理に関する報告

(ア) 人材の確保及び育成

① 人材の確保

a 職員の採用

若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲、他の自治体との競合等を背景に、近年、採用試験の受験者確保に苦慮している。

このため、これまでも、特別な公務員試験対策を要しない試験区分の創設、新たな経験者採用試験の実施、試験日程の追加など、受験者確保のための試験制度の見直しを行ってきた。

また、県職員の仕事の魅力ややりがい等を伝えるため、Web サイトや SNS の活用、就職説明会の開催、島根県庁短期仕事体験（旧インターンシップ）や学生との座談会、県庁職場体験の実施等、任命権者と連携のうえ、より効果的な情報発信を積極的に行い、受験者確保に取り組んでいる。

このような取組を行っているものの、大学卒業程度試験の受験者は昨年度から微増にとどまり、一部の技術系職種については受験者数が採用予定者数を下回るなど、人材の確保が困難な状況が続いている。特に獣医師については、毎年度10名近い欠員が生じており、人材の確保が大きな課題となっている。

今後も任命権者と連携して、県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信し、また、短期仕事体験の充実や、短期仕事体験を通じて得られた情報を採用に活用するなど、県職員を志望する者を増やす取組を進めるとともに、試験区分ごとに検証を行い、中堅層や即戦力確保のため、経験者採用試験を有効に活用するなど、適宜、必要に応じて試験制度の見直しを行うことで受験者確保を図っていく。

b 教育職員の採用

全国的に教育職員の不足が問題となっており、本県においても令和7年4月1日時点に公立学校において64名の欠員が生じる等、人材の確保が大きな課題となっている。

教育職員が不足する要因として、志望者の減少等により、必要数に見合った教育職員を確保できないことが挙げられる。

このため、教育委員会では採用試験の前倒しや県外試験会場の設置等により受験者の確保に努めるとともに、教員の魅力を発信するポータルサイトの開設や県内大学及び県外私立大学との連携協定の活用等、高校生や大学1、2年生へのアプローチも含め、教員志望者の裾野を広げ

る取組を行っている。

さらに、志望者減少の背景として長時間勤務等、勤務環境への懸念・不安等も存在していると考えられることから、働き方改革にも取り組んでいる。

また、これまで教育現場を支えてきた講師や再任用職員の確保が困難になっていることも教育職員の不足の要因となっている。

このため、働き方改革をより一層進めるとともに、教員志望者を増やすための魅力発信、受験者確保のための試験制度の見直しなど総合的に取組を引き続き行っていく必要がある。

c 警察官の採用

警察官採用試験の受験者は、近年、大幅に減少しており人材確保が厳しい状況が続いている。

こうした背景には、若年人口の減少に加え、厳しい職務内容のイメージがあることも要因の一つと考えられる。

このため、実際に警察官とふれあい、仕事を体験できるオープンポリスの実施、県内外の大学及び専門学校や県内高校への訪問、オンラインによる説明会の実施、若手職員の人脈を活かした採用募集活動、SNS 等を活用した情報発信等の活動を積極的に行い、受験者確保のための取組を強化している。

また、受験可能年齢の引上げや高校既卒者のみを対象とした試験区分の創設、特別な公務員試験対策を要しない筆記試験を導入する等多様な選択肢を提供するとともに、新たに県外の試験会場を設ける等により受験者の利便性を向上させることで受験者確保を図っている。

今後も、警察官の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信していくとともに、必要に応じて試験制度の見直しを検討していく必要がある。

また、警察官は採用後、警察学校への入校が必須となることから、寮室の増設など校舎設備や寮の居住環境を向上させ、警察学校での教育・訓練効果を高め、現場職務への円滑な移行につなげる取組も行われている。

これらに加えて、ワーク・ライフ・バランスの向上など、働きやすい職場環境の整備にも努め、人材確保につなげていく必要がある。

d 障がい者の雇用

障がい者の雇用にあたっては、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めることが必要であり、各任命権者は、策定している障がい者活躍推進計画に基づき、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進している。

引き続き、障がい者の積極的な採用に努めるとともに、同計画に定める取組を着実に実施し、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりを進める必要がある。

② 人材の育成

人口減少・少子高齢化が進む中、過去に経験のない新たな課題に直面するなど、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に応えていくためには、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を高めるための人材育成がますます重要となっている。

このため、各任命権者においては、人材育成基本方針等に基づき、求められる人材を効果的に育成していくため、階層別研修の充実や人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組が行われている。

今後、管理職や課長補佐級を担う職員が減少し、若手職員が増加することが見込まれることから、管理職を見据えた職員の育成を進めるとともに、職員一人一人の能力が最大限に発揮されるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、人材育成の取組を一層進めていく必要がある。

また、会計年度任用職員についても、職務に応じた能力が発揮できるよう、人材育成を工夫す

る必要がある。

(イ) 働き方改革の推進

職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間勤務の是正は喫緊の課題であり、その縮減に取り組んでいく必要がある。

公務職場が魅力的であるためには、職員が働きやすい勤務環境を整備し、働き方改革を推進していくことが重要である。

① 長時間勤務の是正

本県では、令和元年度から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、月 45 時間、年 360 時間以内とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年 720 時間以内、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とした。

なお、大規模な災害への対応等公務の運営上、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。

上限の時間を超えた場合には、当該時間外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したが、緊急的な対応にあっても、職員の勤務状況や健康状態を注視し、安易な運用にならないようにすることが重要である。

この上限規制の導入に併せ、任命権者において、時間外勤務の縮減に向けた働き方改革の取組が強化され、予算編成を通じた事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、業務プロセスの見直しなど、業務量の削減、効率化が推し進められている。

また、業務量の削減、効率化には組織トップや管理職員のリーダーシップが果たす役割が大きいことから、管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、時間外勤務もやむを得ないといった職場の雰囲気や職員意識を変革する必要がある。

本委員会としては、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、長時間勤務是正の進捗状況を注視していく。

② 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、本県の教育職員についても、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。

本委員会でも、近年、小・中・高等学校及び特別支援学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、働き方改革の取組状況など、教職員の勤務状況についての実態把握を行い、教職員の負担を軽減し、児童・生徒と向き合える時間の確保及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があることを確認している。

教職員の負担軽減への対策について、任命権者では、国のガイドラインを踏まえ、平成31年3月に「教職員の働き方改革プラン」を策定し、令和元年度以降3年間を重点期間として、時間外勤務時間の削減に向けた取組を進めた。取組の結果、1人あたりの時間外勤務時間の平均が減少するなど、一定の成果が見られたが目標達成には至らず、年次有給休暇の取得日数や、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合も目標を達成できていない状況であった。

前年度に引き続き令和6年度にも、38校（小学校20校、中学校10校、高等学校6校、特別支援学校2校）約1,000人を対象に「教職員の休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態調査」が行われ、各対象校で任意に定めた1週間において、調査対象者の約半数（46.3%）が持ち帰り仕事をし

ており、日数と時間は、週あたり3.4日、1回あたり約80分との結果であった。また、勤務日5日間の休憩時間について、すべての時間で休憩できたと回答した割合は21%に留まった。この結果は令和5年度に比べ若干の改善は見られるものの大きな違いはなく、児童・生徒への指導や授業準備等により、多くの教職員が休憩時間をとれていない状況が続いていることが明らかになった。

引き続き教職員の働き方改革の取組について本委員会としても注視していく。

令和7年度には全市町村教育委員会を県教育委員会教育監、学校企画課が訪問して各市町村の取組を把握するとともに、昨年度に引き続き、年間授業時数の見直しや業務削減など管理職への改革意識醸成を行う等の取組が行われている。

また、専門的知見を基に困難事案について助言を行うスクールロイヤー、教頭の事務負担軽減を図るための教頭マネジメント支援員など、教職員の負担軽減を図る新たな外部サポート人材の活用が進められている。

引き続き、スクールサポートスタッフの配置促進など、外部サポート人材の活用を一層進めることにより、負担の軽減を図る必要がある。

これらの取組を進め、さらなる時間外縮減を図るとともに、教職員が児童・生徒と向き合える時間を確保していく必要がある。

部活動のあり方については、「部活動の在り方に関する方針」を令和6年2月に改訂し、同年7月に学校部活動の地域連携や新たな地域クラブ活動の在り方等を検討する「島根県部活動地域移行検討委員会」を立ち上げ、令和7年3月には「島根県公立中学校における部活動の地域連携・地域移行に係る方針」を策定した。この方針に沿って引き続き、国の方針も踏まえつつ、部活動の適正な運営のあり方を検討し、教職員の部活動指導における負担軽減を図っていく必要がある。

特に、部活動の指導について、部活動指導員や外部指導者の確保は時間外勤務縮減や精神的負担軽減など、教職員の負担軽減を進めるうえで有効であることから、地域の実情を踏まえながら取り組んでいく必要がある。

教育職員の時間外勤務については、県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理に関する規則などに定められた時間外在校等時間の上限時間を超えないよう業務の量の管理を適切に行い、長時間勤務の是正をさらに図る必要がある。

なお、令和5年12月に、広く県民に教職員の働き方改革について理解と協力を求めるため発表した県及び市町村教育委員会教育長による「共同メッセージ」の続編として、理解と協力に感謝を示すと共に一層の協力を求める「共同メッセージ」が令和7年2月に発表された。本委員会としても、教職員の負担軽減の推進は、教育委員会や教職員の努力だけで達成することは難しいと認識しており、地域社会のより一層の理解と協力をお願いする。

引き続き、教職員の心身の健康保持が図られ、やりがいを感じながら児童・生徒と向き合うことができる環境の整備が図られるよう、取組状況を注視していく。

これらの取組に加え、令和7年6月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が成立し、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画策定が教育委員会に義務づけられた。また、同法の附則により、令和11年度までに公立の義務教育諸学校等の教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標に、一人当たりの担当する授業時数を削減するなどの措置を政府が講じることとなっている。これらを踏まえ、今後の国の動向や教育委員会の対応についても注視していく。

(ウ) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、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

入されており、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ている。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、地方公務員法の趣旨・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ており、令和5年度からすべての任命権者において、勤勉手当及び昇給に活用が図られている。

人事評価制度の活用においては、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という人事評価制度の趣旨を踏まえた制度運用が重要であるが、知事部局における人事評価制度に関するアンケートにおいて、職員の概ね8割が自らの人材育成に役立っているとする一方で、「頑張っても、頑張らなくても評価が変わらない」といった意見もあるように、評価が職員の意欲向上に必ずしも繋がっていない面も見られる。

近年、若手職員のほか、新たな経験者の採用試験区分創設や受験年齢の拡大などにより、多様な経歴を持った職員も増える中、任命権者において、職員の能力と実績を適切に把握し、人事異動や昇進管理、給与処遇等に適時的確に反映することの重要性も高まっている。

このことから、職員の意欲向上をより一層図るためにも、成果、能力、努力が認められる職員が正しく評価され、その職員の処遇に的確に反映されるよう改善を図る必要がある。

また、人事評価のプロセスを通じて職員個人の成長を組織としての課題解決能力に繋げていくためには、評価を行う職員が具体的な行動や成果などの事実に基づき公正かつ適正な評価を行うことができるよう、評価・育成能力の向上に向けた研修等を充実させるとともに、期首面談での目標等の共通認識、期末面談での評価結果のフィードバック等を通じて、評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを適切に図り、評価職員と部下職員双方にとって納得感のある運用をしていくことが重要である。

加えて、人事異動が毎年行われる環境の下、職員個人の成長を組織として継続的に促すためには、過年度分も含めて評価者に被評価者に関する適切な情報を伝えることが重要であり、より効果的な評価制度となるよう運用の見直しを継続的に行っていくことも必要である。

(エ) 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、令和2年3月に策定した「すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場づくり推進計画-島根県特定事業主行動計画-」（以下、「特定事業主行動計画」という。）を令和7年3月に改定した。新たに令和12年度までを計画期間とし、引き続き「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場」を「目指す姿」として様々な取組が進められている。

職員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・バランスを実現することは重要な課題であり、そのための勤務環境の整備に努めなければならない。

① 女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

a 女性職員の能力発揮のための環境づくり

女性職員がその能力を伸ばし発揮していくために、多様な部署への積極的な配置や、個々の持つ能力や強みを活用して管理職への登用を行う等、自らが希望する働き方を選択しながら、意欲をもって働くことのできる職場環境づくりが進められている。

また、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身につけることができるよう、キャリア形成支援の取組も進められている。

このような取組の結果、知事部局における職員の管理職に占める女性の割合、教育委員会における初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合はいずれも着実に増加している。

引き続き、特定事業主行動計画に掲げた「目指す姿」の達成に向けて、計画で示した様々な

取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行していくことが必要である。

本委員会としても、女性職員がやりがいを感じながら活躍することができるよう、取組状況を注視する。

b 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援を推進するためには、年次有給休暇等の休暇が取得しやすい職場環境づくりを進める必要があり、特定事業主行動計画において年次有給休暇の年間平均取得日数の目標を定め、取得促進に取り組んでいる。

このような取組に加えて、出産や育児など様々なライフイベントに応じた支援を充実させていくことも重要である。

令和4年4月1日に改正施行された職員の育児休業等に関する条例において、任命権者に対して、職員が育児休業を取得しやすい環境を整備するための措置が義務づけられた。これを受け、取得を希望する男性職員すべてが職場に気兼ねなく育児休業を取得できるよう、配偶者が妊娠した男性職員から「育児休業等取得計画書」を提出してもらい、育児休業等の計画が1か月に満たない場合は、その理由を確認するとともに職員が不在にする間の「職場対応計画書」を作成するなどの取組が行われている。

こうした取り組みの効果もあり、男性職員の育児休業取得率は近年、大幅に上昇している。

男性職員が育児休業を取得することは、仕事と生活の両立支援の推進が図られるだけでなく、「女性の出産による心身両面の負担軽減」や「女性が意欲を持って働くことができる環境づくりやキャリア形成」を進めるうえでも重要である。

このため、該当するすべての男性職員が育児休業を取得できるよう、育児休業中の業務分担や業務の見直しへの配慮を行うなど、育児休業を気兼ねなく取得できる職場づくりをより一層進めていく必要がある。

なお、令和6年の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正を踏まえ、令和7年4月1日から子の看護休暇について、予防接種、健康診断については対象の子が小学校3年修了時までには拡大し、取得事由については子の行事参加も含めるなど拡大している。

また、令和7年の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う職員の育児休業等に関する条例の改正により、部分休業の取得パターンが多様化している。

法令の改正に合わせて、これらの制度を必要とする職員への制度周知や意向確認が義務づけられているので、本委員会としてはそれらが適切に行われているか注視していく。

② 柔軟な働き方等への取組

職員がワーク・ライフ・バランスを実現するためには、長時間勤務の是正はもとより、職員の希望や事情に応じた、より柔軟な働き方が可能な環境を整備し、出産、育児、介護等、職員それぞれのライフステージに即した制度の充実が求められる。

本県では、これまでも、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得及び連続取得の推進や、年次有給休暇取得日数の目標値の引上げ、時差出勤勤務制度の拡充などが行われてきた。

また、在宅勤務について、試行運用から本格運用に移行するなど導入が進んでいる。今後も、柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るため、各種制度の効果や課題を検証していく必要がある。

なお、人事院は令和7年の人事院報告において、新たな無給休暇の導入及びフレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化などについて検討し、具体的な措置の内容について令和8年に報告するとしている。

これらの制度については、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

③ 健康増進への取組

行政課題の複雑・高度化による職務の困難性の増加やその他様々な要因により、ストレスが増大している中、職員の心身の健康の保持・増進が必要である。

近年、心身の不調により長期の休暇・休職をする職員が増加していることから、健康増進の取組を進めていく必要がある。

このことは、職員が能力を最大限に発揮し、県民に対して質の高いサービスを提供する観点からも重要である。

a 健康管理

定年の引上げにより、今後、高齢層職員が増加していくことが見込まれることから、これまで以上に健康管理施策を推進していく必要がある。

令和6年度は、ほぼすべての職員が定期健康診断を受診しているが、受診の結果、精密検査の必要があるとされた職員のうち、実際に精密検査を受診した者は約7割となっている。

職員の健康管理を図るためにも、精密検査の必要があるすべての職員が検査を受けるよう受診の勧奨や生活習慣の改善提案等の取組を進めていく必要がある。

b メンタルヘルス対策

精神疾患により長期の休暇・休職をする職員が高止まりしており、令和6年度は長期の休暇・休職をした職員のうち、7割を超える者が精神疾患を理由とするものとなっており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

また、精神疾患を理由に、新規に長期休暇・休職をする職員のうち、20～30代の職員の占める割合が高いことから、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで若手職員をサポートする職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、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ており、例えば教育委員会では、新規採用教員向けのメンタルヘルスに係る動画作成、初めて本庁に勤務する職員に向けた健康相談の実施及び教職員のための臨床心理士等による相談の拡充など、取組のさらなる強化が図られている。

今後も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の主旨を繰り返し職員に周知し、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。

④ ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、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。

任命権者においては、これまでもパワーハラスメントを含むハラスメントの防止に関して、「ハラスメントの防止等に関する要綱」等を作成し、研修の実施、相談窓口の複数設置、専門相談員の配置などの取組を行うとともに、令和2年6月1日施行の労働施策総合推進法の改正や国家公務員における人事院規則の整備状況も踏まえ、さらに苦情相談体制の充実など対策の強化を図っている。

その一環として令和6年度に知事部局で実施されたハラスメントの職員アンケートでは、パワーハラスメントを受けた際には、上司、先輩、同僚等が身近な相談相手として重要な役割を果たしていることが見受けられる一方で、約2割の職員が誰にも相談していないという結果と

なっている。

このため、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組んでいくとともに、引き続き、職員一人一人にハラスメントに対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進める必要がある。

また、行政サービスの利用者からの言動で、当該言動を受ける職員が属する部局・所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。令和6年度に知事部局で実施されたアンケートでは、18.1%の職員がカスタマー・ハラスメントを受けたと感じたことがあると回答している。職員が安心して働ける職場環境をつくるため、カスタマー・ハラスメントに対しては、当該部局・所属が組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることから、相談体制の整備や、マニュアルの見直し、職員向け研修の実施などの取組を進める必要があり、知事部局においては、カスタマー・ハラスメント対応を念頭に「行政対象暴力対応マニュアル」を「クレーム対応マニュアル」に改定するなどしている。

(オ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げに伴い令和6年4月から、60歳を超える高齢層職員の勤務形態は、暫定再任用職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や役職定年制により降任した職員など多様化している。

任命権者においては、対象となる職員が、60歳以降の働き方について、制度を正しく理解し、納得したうえで選択することができるよう、丁寧な情報提供・意思確認を引き続き行う必要がある。

また、対象となる職員が、これまでの職務経験を活かして、例えば若手・中堅職員の人材育成に寄与するなどの役割に高い意欲を持って取り組むことができるよう、配置ポストなど職務のあり方を検討する必要がある。

あわせて、すべての職員に対して高齢層職員の働き方に係る理解促進を図り、島根県の組織全体の活性化につながるよう努めていく必要がある。

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ことから、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。

また、職員には、県民の期待に応えるため、持てる能力を最大限発揮し、直面する諸課題に士気高く立ち向かっていくことが求められている。

そうした中で、本年4月から始動した第2期島根創生計画のもと、職員は「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現を目指して、県民の期待と信頼に応えるべく日々職務に精励している。

給与をはじめとする職員の勤務条件は、職員の努力や成果に的確に報いるとともに、組織の活力向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与す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御理解をいただき、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

(2) 勧 告

本委員会は、職員の給与等に関する報告に基づき、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）、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）、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）及び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）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、県立学校の教育職員の給与に関する条例及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例の改正

(ア) 給料表

① 令和7年4月1日からの給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

② 令和8年1月1日からの給料表

a ①による改定後の「高等学校等教育職給料表」の備考2を「この表の適用を受ける教育職員でその職務の級が3級であるものの給料月額は、この表の額に11,575円を、同じく4級であるものの給料月額は、3,825円をそれぞれ加算する。」とする。

b ①による改定後の「中学校・小学校等教育職給料表」の備考2を「この表の適用を受ける教育職員でその職務の級が3級であるものの給料月額は、この表の額に11,575円を、同じく4級であるものの給料月額は、4,026円をそれぞれ加算する。」とする。

(イ) 諸手当

① 初任給調整手当について

a 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の限度を417,600円とすること。

b 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52,100円とすること。

② 期末手当及び勤勉手当について

a 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.25月分（特定管理職員にあっては、1.05月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分（特定管理職員にあっては、1.25月分）とすること。

定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.65月分（特定管理職員にあっては、0.55月分）とし、勤勉手当の支給割合を0.55月分（特定管理職員にあっては、0.65月分）とすること。

b 令和8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1.225月分ずつ（特定管理職員にあっては、それぞれ1.025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1.025月分ずつ（特定管理職員にあっては、それぞれ1.225月分ずつ）とすること。

定年前再任用短時間勤務職員については、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0.6375月分ずつ（特定管理職員にあっては、それぞれ0.5375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0.5375月分ずつ（特定管理職員にあっては、それぞれ0.6375月分ずつ）とすること。

③ 通勤手当について

a 交通用具使用者に対する通勤手当の額を、60,700円を超えない範囲内で自動車等の使用距離の区分に応じて人事委員会規則で定める額とすること。

b 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等で人事委員会規則で定めるものを利用し、その料金を負担することを常例とする職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）に対し、3,000円を超えない範囲内で1か月当たりの料金に相当する額として人事委員会規則で定める額を支給すること

c 1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額、特別急行列車等に係る通勤手当の額及び駐車に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。

④ 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4,700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7,700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8,600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7,050円、11,550円、12,900円）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の改正

(ア) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(イ) 期末手当について

① 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

② 令和8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1.7月分ずつとすること。

ウ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(ア) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(イ) 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当について

① 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.0月分とし、勤勉手当の支給割合を0.85月分とすること。

② 令和8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0.975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0.825月分ずつとすること。

エ 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、アの(イ)の②のa、イの(イ)の①及びウの(イ)の①については令和7年12月1日から、アの(ア)の②については令和8年1月1日から、アの(イ)の②のb、イの(イ)の②及びウの(イ)の②については令和8年4月1日から、アの(イ)の③について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。

2 給与の支払監理の実施状況

地方公務員法第8条第1項第8号の規定に基づく、職員に対する給与の支払監理を行った。本年度は、令和7年度より通勤手当の支給限度額の引上げ、特別料金の支給要件緩和及び支給管理の厳格化、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、令和7年4月から住居手当、地域手当、特地勤務手当・へき地勤務手当の支給を開始したことから、当該手当の支給が適切に行われているかを監理し、支給額に誤りがないことを確認した。

3 給与関係規則等の制定及び改正の状況

令和7年度中における状況は次のとおりである。

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 11. 28	第25号	R7. 12. 1	・ 令和7年給与改定に伴う改正
R8. 3. 31	第2号	R. 8. 4. 1 (R7. 4. 1)	・ 条例改正等に伴う改正

○ 職員の初任給、昇格、昇級等の基準に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 7. 4	第19号	公 布 日	・ 条例改正に伴う改正

○ 島根県が公平委員会の事務を受託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 8. 1	第20号	公 布 日	・ 行政組織の改正等に伴う改正

○ 給料表の適用範囲に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 7. 4	第18号	公 布 日	・ 条例改正に伴う改正
R8. 3. 31	第3号	R8. 4. 1 (R7. 4. 1)	・ 行政組織の改正に伴う改正

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 12. 26	第27号	R8. 1. 1	・ 条例改正に伴う改正
R8. 3. 31	第4号	R8. 4. 1 (R7. 4. 1)	・ 条例改正に伴う改正

○ 職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 12. 26	第28号	R8. 1. 1	・ 条例改正に伴う改正

○ 地方警察職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 12. 26	第29号	R8. 1. 1	・ 条例改正に伴う改正

○ 会計年度任用職員の報酬等及び費用弁償の支給に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第11号	R8. 4. 1	・ 通勤手当に係る改正

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第14号	R8. 4. 1	・ 条例改正に伴う改正

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部を改正する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 11. 28 R8. 3. 31 R8. 3. 31	第26号 第12号 第15号	R7. 12. 1 R8. 4. 1 R8. 4. 1	・ 令和7年給与改定に伴う改正 ・ 条例改正に伴う改正 ・ 条例改正に伴う改正

○ 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第6号	R8. 4. 1	・ 行政組織の改正等に伴う改正

○ 専門的教育職員の給与の特例に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第7号	R8. 4. 1	・ 条例改正に伴う改正

○ 級別職務分類に関する規則の一部改正

公布年月日	細則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第1号	R8. 4. 1	・ 行政組織の改正等に伴う改正

V 公平審査等業務

1 公平審査事案の処理

(1) 不利益処分についての審査請求の審査

ア 県関係

令和7年度中に取り扱った事案はなかった。

イ 受託団体関係

令和7年度中に取り扱った事案はなかった。

(2) 勤務条件に関する措置要求の審査

ア 県関係

令和7年度中に取り扱った事案はなかった。

イ 受託団体関係

令和7年度中に取り扱った事案はなかった。

(3) 苦情処理に関する事項

ア 県関係

令和7年度中に取り扱った苦情相談は11件であった。

イ 受託団体関係

令和7年度中に取り扱った苦情相談は3件であった。

	区 分	県 関 係	受託団体関係	合 計
件 数	前年度からの繰越し	1		1
	新 規	10	3	13
	計	11	3	14
相 談 区 分	任 用	5	1	6
	ハ ラ ス メ ン ト	2		2
	服 務	1	1	2
	給 与			
	休 暇	1		1
	人 事 評 価			
	そ の 他	2	1	3
	計	11	3	14
処 理 状 況	制度説明及び助言	5	1	6
	当局への伝達	4	2	6
	あ っ せ ん			
	そ の 他	2		2
	計	11	3	14
	次 年 度 に 繰 越			

※相談区分に1事案につき複数計上しているものがある場合は、件数及び処理状況の数値と一致しない。

※これらのほか、企業職員等(人事委員会が行う苦情相談を利用できない職員)から8件の相談があった。

(4) 公立学校の学校医、学校歯科医師及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律第5条第1項の規定に基づく公務災害補償に関する審査

令和7年度中に取り扱った事案はなかった。

2 職員団体等関係事務

(1) 職員団体の登録

ア 県関係

令和7年度末における登録職員団体の状況は、次のとおりである。

登録 番号	職員団体名	登録年月日	法人格取得 申出の有無	事務所所在地	令和7年度変更内容 (変更登録年月日)
1	島根県高等学校教 職員組合	S41. 9. 20	有	松江市母衣町55-2 島根県教育会館内	役員改選 (R7.4.3)
2	島根県職員労働組 合	S41. 9. 20	有	松江市殿町1 島根県庁内	役員改選 (R8.2.17)
3	島根県教職員組合	S41. 9. 20	有	松江市母衣町55 島根県教育会館内	役員改選 (R8.3.10)
7	島根県教職員協議 会	S55. 3. 26	無	出雲市大津町2214 出雲市立第一中学校内	役員改選 (R7.5.1)
8	島根教職員組合	H 2. 1. 26	有	松江市母衣町55-2 教育会館1F	
9	島根県学校事務職 員労働組合	H 2. 5. 21	無	松江市浜乃木二丁目8番 20号	
56	島根県非常勤職員 労働組合	R 2. 7. 21	無	松江市殿町1番地	役員改選 (R7.6.17)

イ 受託団体関係

令和7年度末における登録職員団体の状況は、次のとおりである。

登録 番号	職員団体名	登録年月日	法人格取得 申出の有無	事務所所在地	令和7年度変更内容 (変更登録年月日)
16	西ノ島町職員組合	S51. 5. 20	無	隠岐郡西ノ島町大字美田600-4 西ノ島町役場内	役員改選 (R7.11.17)
18	知夫村職員組合	S52. 10. 31	無	隠岐郡知夫村1065 知夫村役場内	規約改正・役員改選 (R7.7.17) 役員改選 (R8.1. 20)
31	邑智郡総合事務 組合職員労働組 合	H 7. 12. 20	無	邑智郡川本町大字川本332-15 邑智郡総合事務組合内	役員改選 (R8.3.4)
33	海士町職員組合	H 8. 7. 31	無	隠岐郡海士町大字海士1490 海士町役場内	役員改選 (R8.3.10)
40	隠岐広域連合職 員組合	H11. 11. 18	無	隠岐郡隠岐の島町城北町355 隠岐広域連合立隠岐病院内	役員改選 (R7.8.6)
45	隠岐の島町職員 組合	H17. 1. 7	無	隠岐郡隠岐の島町下西78番地2 隠岐の島町役場内	役員改選 (R7.4.17) 役員改選 (R7.11.17)
46	邑南町職員組合	H17. 2. 22	無	邑智郡邑南町矢上6000 邑南町役場内	役員改選 (R7.4.17) 役員改選 (R7.7.22) 役員改選 (R8.1.29)
48	自治労飯南町職 員組合	H17. 4. 11	無	飯石郡飯南町下赤名890 飯南町役場旧赤名庁舎内	役員改選 (R8.1.29)
49	川本町職員組合	H17. 9. 30	無	邑智郡川本町大字川本271-3 川本町役場内	
51	自治労奥出雲町 職員組合	H17. 12. 5	無	仁多郡奥出雲町三成358-1 奥出雲町役場仁多庁舎内	役員改選 (R8.1.5)
52	美郷町職員組合	H19. 3. 30	無	邑智郡美郷町粕淵168 美郷町役場内	役員改選 (R7.12.4)

53	津和野町職員組合	H24. 7. 11	無	鹿足郡津和野町枕瀬218番地18 津和野町役場内	役員改選 (R7.4.9) 役員改選 (R7.6.10) 規約改正・役員改選 (R8.2.5)
54	吉賀町職員労働組合	H25. 9. 11	無	鹿足郡吉賀町六日市750 吉賀町役場内	役員改選 (R8.1.26)
55	雲南市・飯南町事務組合職員組合	H27. 10. 2	無	雲南市加茂町三代1331-1 雲南市・飯南町事務組合雲南 エネルギーセンター内	役員改選 (R7.8.14)

(2) 職員団体等の規約の認証

令和7年度において、職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第4条の規定に基づく規約の認証の申請はなかった。

なお、令和7年度末における認証状況は次のとおりである。

団 体 名	認証年月日	事務所所在地
全日本自治団体労働組合島根県本部	S54. 11. 29	松江市中原町14

(3) 管理職員等の範囲の指定

ア 県関係

令和7年度中における管理職員等の範囲を定める規則(昭和 41 年島根県人事委員会規則第 22 号)の改正の状況は次のとおりである。

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R8. 3. 31	第6号	R8. 4. 1	・行政組織の改正等に伴う改正

イ 受託団体関係

令和7年度中における、島根県が公平委員会の事務を受託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則(昭和 41 年島根県人事委員会規則第 23 号)の改正の状況は次のとおりである。

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 8. 1	第20号	公布日	・行政組織の改正等に伴う改正

3 労働基準監督機関の職権行使

(1) 労働基準法別表第1による号別区分

労働基準法、労働安全衛生法等を適用する場合の職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、地方公務員法第 58 条第5項の規程により、労働基準法別表第1の第 11 号、第 12 号及びいずれの号にも区分されない事業に従事する職員については、人事委員会またはその委任を受けた人事委員会の委員が行使することとされている。県の行う事業が労働基準法別表第1各号に掲げる事業のうちいずれかに該当するかについては、人事委員会が労働局(船舶については運輸局)と協議して決定している。

令和7年度末における号別区分は次のとおりである。

○事業所

号別区分	事業所名	監督機関
第 1 号	宍道湖流域下水道事務所	労働基準監督署
第 3 号	県土整備事務所(6) 県土整備事務所土木事業所(3) 県土整備事務所事業所(1) 浜田河川総合開発事務所 隠岐支庁県土整備局 浜田港湾振興センター	労働基準監督署
第 4 号	出雲空港管理事務所	労働基準監督署
第 6 号	林業課(緑化センター管理スタッフ)	労働基準監督署
第 11 号	水産技術センター附属漁業無線指導所	人事委員会
第 12 号	原子力環境センター 自治研修所 消防学校 美術館 芸術文化センター 保健環境科学研究所 農業技術センター 中山間地域研究センター 農林大学校 畜産課家畜病性鑑定室 病虫害防除所 畜産技術センター 水産技術センター 同内水面浅海部浅海科 同内水面科 産業技術センター 同浜田技術センター 東部高等技術校 西部高等技術校 埋蔵文化財調査センター 教育センター 同浜田教育センター 東部社会教育研修センター 西部社会教育研修センター 図書館 西部読書普及センター 青少年の家 少年自然の家 古代出雲歴史博物館 高等学校(35) 特別支援学校(12) 警察学校	人事委員会
第 13 号	松江市・島根県共同設置松江保健所 保健所(6) 隠岐保健所(島前地域危機管理担当・島前保健環境課) 島根あさひ社会復帰促進センター診療所 心と体の相談センター わかたけ学園 食肉衛生検査所 特別支援学校寄宿舎(8)	労働基準監督署
区分されない事業所	知事部局本庁 東京事務所 隠岐支庁(県土整備局、保健所を除く) 県民センター(2) 県民センター事務所(4) 公文書センター 女性相談センター 同西部分室 児童相談所(4) 農林水産振興センター(2) 農林水産振興センター事務所(4) 家畜保健衛生所(4) 大阪事務所 広島事務所 教育庁本庁 教育事務所(5) 警察本部 警察署(12) 議会事務局 人事委員会事務局 監査委員事務局 労働委員会事務局 島根海区漁業調整委員会事務局 隠岐海区漁業調整委員会事務局	人事委員会

○船 舶

号別区分	船名（総トン数、船員の労務管理をする事務所）	監督機関
第 12 号	島 根 丸（142.0 トン、水産技術センター） やそしま（ 9.10 トン、〃 内水面浅海部浅海科） 神 海 丸（699.0 トン、教育庁本庁（学校企画課）） あわしま（19.00 トン、浜田水産高校） みこしま（19.00 トン、隠岐水産高校）	人事委員会
区分され ない事業 所	せいふう（125.0 トン、知事部局本庁（水産課）） うらかぜ（ 20.0 トン、浦郷警察署）	人事委員会

【参考】労働基準法別表第1による事業

- 第1号 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 第2号 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- 第3号 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 第4号 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 第5号 ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 第6号 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 第7号 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 第8号 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 第9号 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 第10号 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 第11号 郵便、信書便又は電気通信の事業
- 第12号 教育、研究又は調査の事業
- 第13号 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 第14号 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 第15号 焼却、清掃又はと畜場の事業

(2) ボイラー及び第一種圧力容器の検査

労働安全衛生法並びにボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年労働省令第 33 号）の規定に基づき検査を行っている。

令和7年度末におけるボイラー等の設置状況は次のとおりである。

○ボイラーの設置状況

なし

○第一種圧力容器の設置状況

事業所名	種類	検査証番号	最高使用圧力	内容積
隠岐水産高校	蒸煮器(円筒型)	第106号	3.0kg/cm ²	2.07 m ³
邇摩高校	蒸煮器(円筒型)	第76号	2.0kg/cm ²	0.56 m ³
農林大学校	蒸煮器(横置円筒型)	第86号	2.0kg/cm ²	0.64 m ³
出雲農林高校	蒸煮器(円筒型)	第72号	2.0kg/cm ²	0.58 m ³
出雲農林高校	蒸煮器(円筒型)	第105号	3.0kg/cm ²	0.64 m ³
松江農林高校	蒸煮器(角横型)	第102号	1.2kg/cm ²	1.65 m ³
松江農林高校	蒸煮器(円筒型)	第103号	3.0kg/cm ²	0.63 m ³
松江農林高校	蒸煮器(円筒型)	第104号	3.0kg/cm ²	0.135 m ³
浜田水産高校	殺菌器	第114号	0.50MPa	0.61 m ³
浜田水産高校	殺菌器	第115号	0.29MPa	0.28 m ³
矢上高校	蒸煮器(円筒型)	第101号	2.0kg/cm ²	0.24 m ³
中山間地域研究センター	加熱器	第111号	2.45MPa	0.171 m ³
中山間地域研究センター	加熱器	第112号	2.94MPa	0.015 m ³
産業技術センター 浜田技術センター	オートクレーブ	第116号	1.96MPa	0.104 m ³
計 9事業所	14 基			

(3) 労働基準及び労働安全衛生実態調査(事業場調査)の実施状況

労働基準法及び労働安全衛生法に規定された職員の勤務条件等に係る基準の遵守状況、職員の勤務の実態等を調査することにより、その実態を把握し、労働関係法令の適正な履行を図るとともに、この調査の過程を通して、制度の趣旨や規制の内容、事業場の長としての責務などの周知を図り、事業場の主体的な取組を促進し、もって職員の勤務条件の改善及び職場の安全衛生の確保の推進を図ることを目的として平成 26 年度から、各事業場の実態調査を実施している。

令和7年度においては、人事委員会が労働基準監督権限の職権行使をする事業場のうち危険な業務又は有害な業務のある事業場の一部について実地調査を実施した。

○調査時期 令和7年11月から令和8年1月

○対象事業場 知事部局所管事業所 6事業所

教育委員会所管事業所 4事業所

警察所管事業所 1事業所

○調査事項 クレーンやボイラーの取扱等の危険な業務、有機溶剤や特定化学物質の取扱等の有害な業務について、法令に従い必要な措置を講じているか調査を実施。

4 勤務時間、休暇等関係規則の改正等の状況

令和7年度中における状況は、次のとおりである。

○職員の休日及び休暇に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 9. 16	第21号	R7. 10. 1	・職員の育児休業等に関する条例の改正による部分休業制度の拡充に伴い、時間単位の介護休暇及び介護時間について、取得時間帯の制限をなくすこととし、勤務時間の始め又は終わりに限るとする規定を削除

○県立高等学校等の教育職員の休日及び休暇に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 9. 16	第22号	R7. 10. 1	・職員の育児休業等に関する条例の改正による部分休業制度の拡充に伴い、時間単位の介護休暇及び介護時間について、取得時間帯の制限をなくすこととし、勤務時間の始め又は終わりに限るとする規定を削除

○職員の育児休業等に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 9. 16	第23号	R7. 10. 1	・条例第32条の2第2項の規定により、3歳に満たない子を養育する職員に対し、「育児期両立支援制度等」その他の事項を知らせるための措置を講じる期間を「対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間」と定めた。 ・部分休業の承認の請求が可能な非常勤職員の要件から「1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務時間があるもの」を削除

○会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
R7. 9. 16	第24号	R7. 10. 1	・職員の育児休業等に関する条例の改正による部分休業制度の拡充に伴い、時間単位の介護休暇及び介護時間について、取得時間帯の制限をなくすこととし、勤務時間の始め又は終わりに限るとする規定を削除
R8. 3. 17	第1号	R8. 4. 1	・次の休暇(子の看護等休暇、育児時間、短期の介護休暇、骨髄等ドナー休暇)を有給化 ・通勤上の傷病休暇(無給)を新設

(参 考)

1 歴代人事委員会委員と在任期間

(令和 8 年 4 月 1 日現在)

氏 名	委員在任期間	左のうち委員長就任期間
中 田 敏 哉	S 26. 6. 5 ～ S 27. 3. 31 (1 期)	S 26. 6. 5 ～ S 27. 3. 31 (1)
新 宮 保 重	S 26. 6. 5 ～ S 28. 6. 4 (2 期) S 28. 7. 1 ～ S 30. 4. 19	S 27. 4. 1 ～ S 28. 6. 4 (2)
松 田 賢 吉	S 26. 6. 5 ～ S 29. 6. 4 (2 期) S 29. 6. 5 ～ S 31. 9. 30	S 28. 7. 6 ～ S 29. 7. 7 (3) S 30. 7. 7 ～ S 31. 7. 6 (5)
手 銭 白三郎	S 27. 4. 1 ～ S 30. 6. 4 (2 期) S 30. 7. 6 ～ S 34. 7. 5	S 29. 7. 8 ～ S 30. 6. 4 (4) S 32. 7. 5 ～ S 33. 7. 14 (7)
太 田 直 行	S 30. 5. 19 ～ S 32. 6. 30 (2 期) S 32. 7. 1 ～ S 36. 6. 30	S 31. 7. 7 ～ S 32. 6. 30 (6) S 34. 7. 15 ～ S 35. 7. 20 (9)
柳 幸 大 資	S 31. 10. 1 ～ S 33. 6. 4 (2 期) S 33. 6. 25 ～ S 37. 6. 24	S 33. 7. 15 ～ S 34. 7. 14 (8) S 36. 10. 1 ～ S 37. 6. 24 (11)
片 山 義 雄	S 34. 7. 8 ～ S 36. 9. 30 (1 期)	S 35. 7. 21 ～ S 36. 9. 30 (10)
安 食 義 憲	S 36. 7. 1 ～ S 39. 2. 1 (1 期)	S 37. 7. 19 ～ S 38. 7. 25 (12)
岩 田 維 保	S 36. 10. 1 ～ S 38. 2. 3 (1 期)	
遠 藤 剛 一	S 37. 7. 14 ～ S 41. 7. 13 (1 期)	S 38. 7. 26 ～ S 41. 7. 13 (13)
大 井 修 一	S 38. 2. 23 ～ S 38. 7. 7 (2 期) S 38. 7. 8 ～ S 41. 4. 7	
大 島 六次郎	S 39. 3. 1 ～ S 40. 6. 30 (3 期) S 40. 7. 1 ～ S 44. 6. 30 S 44. 7. 1 ～ S 46. 9. 29	S 41. 9. 1 ～ S 44. 6. 30 (14) S 44. 7. 4 ～ S 46. 9. 29 (15)
高 橋 定 一	S 41. 7. 1 ～ S 42. 7. 7 (3 期) S 42. 7. 8 ～ S 46. 7. 7 S 46. 7. 10 ～ S 50. 7. 9	S 46. 10. 13 ～ S 50. 7. 9 (16)
武 井 正 臣	S 41. 9. 1 ～ S 45. 8. 31 (1 期)	
堀 江 珪 一	S 45. 10. 8 ～ S 49. 10. 7 (1 期)	
山 田 政 治	S 46. 10. 1 ～ S 48. 6. 30 (2 期) S 48. 7. 3 ～ S 52. 7. 2	
三 代 良 信	S 49. 10. 9 ～ S 53. 10. 8 (1 期)	S 50. 7. 14 ～ S 53. 10. 8 (17)
兼 折 博	S 50. 7. 10 ～ S 54. 7. 9 (1 期)	S 53. 10. 11 ～ S 54. 7. 9 (18)
森 脇 孝	S 52. 7. 3 ～ S 56. 7. 2 (3 期) S 58. 7. 26 ～ S 62. 7. 25 S 62. 7. 26 ～ S 63. 5. 15 (死亡)	S 54. 8. 1 ～ S 56. 7. 2 (19) S 61. 10. 13 ～ S 62. 7. 25 (24)
高 橋 正 夫	S 53. 10. 9 ～ S 57. 10. 8 (1 期)	S 56. 7. 3 ～ S 57. 10. 8 (20)
北 川 泉	S 54. 7. 26 ～ S 58. 7. 25 (1 期)	S 57. 10. 9 ～ S 58. 7. 25 (21)
田 江 武 彦	S 56. 7. 3 ～ S 60. 7. 2 (2 期) S 60. 7. 5 ～ H 1. 7. 4	S 58. 8. 2 ～ S 60. 7. 2 (22) S 62. 7. 28 ～ S 63. 12. 22 (25)

氏 名	委員在任期間	左のうち委員長就任期間
脇 坂 才 夫	S 57. 10. 9 ～ S 61. 10. 8 (1期)	S 60. 7. 5 ～ S 61. 10. 8 (23)
星 野 春 雄	S 61. 10. 9 ～ H 2. 10. 8 (1期)	S 63. 12. 23 ～ H 2. 10. 8 (26)
中 村 寿 夫	S 63. 7. 15 ～ H 3. 7. 25 H 3. 7. 26 ～ H 7. 7. 25 H 7. 7. 26 ～ H 11. 7. 25 H 11. 7. 26 ～ H 15. 7. 25 (8期) H 15. 7. 26 ～ H 19. 7. 25 H 19. 7. 26 ～ H 23. 7. 25 H 23. 7. 26 ～ H 27. 7. 25 H 27. 7. 26 ～ R 元. 7. 25	H 2. 10. 8 ～ H 3. 7. 25 (27) H 3. 7. 29 ～ H 4. 2. 20 (28) H 6. 10. 31 ～ H 7. 10. 3 (30) H 10. 8. 4 ～ H 13. 3. 31 (32) H 14. 10. 25 ～ R 元. 7. 25 (34)
丸 磐 根	H 1. 7. 5 ～ H 5. 7. 4 (1期)	
長谷川 博 憲	H 2. 10. 9 ～ H 6. 10. 8 (1期)	H 4. 2. 21 ～ H 6. 10. 8 (29)
竹 内 宇右衛門	(1期) H 5. 7. 8 ～ H 7. 5. 15 (死亡)	
大 澤 亮 三	H 6. 10. 11 ～ H 10. 10. 10 (1期)	H 7. 10. 4 ～ H 10. 8. 3 (31)
山 本 隆 志	H 7. 7. 5 ～ H 9. 7. 7 H 9. 7. 8 ～ H 13. 7. 7 (2期)	
吉 岡 瑩	H 10. 10. 11 ～ H 14. 10. 10 (1期)	H 13. 4. 1 ～ H 14. 10. 10 (33)
池 淵 功 二	H 13. 7. 8 ～ H 17. 7. 7 (1期)	
後 藤 美 利	H 14. 10. 11 ～ H 18. 10. 10 (1期)	
林 興 平	H 17. 7. 8 ～ H 21. 7. 7 (1期)	
清 原 茂 治	H 18. 10. 11 ～ H 22. 10. 10 (1期)	
猪 野 郁 子	H 21. 7. 8 ～ H 25. 7. 7 H 25. 7. 8 ～ H 29. 7. 7 (2期)	
永 田 伸 二	H 22. 10. 11 ～ H 26. 10. 10 (1期)	
本 間 恵美子	H 26. 10. 11 ～ H 30. 10. 10 H 30. 10. 11 ～ R 4. 10. 10 (2期)	R 元. 7. 26 ～ R 4. 10. 10 (35)
長谷川 眞 二	H 29. 7. 8 ～ R 3. 7. 7 (1期)	
丑久保 和 彦	R 元. 7. 26 ～ R 5. 7. 25 R 5. 7. 26 ～ 現在 (2期)	R 4. 10. 11 ～ 現在 (36)
中 村 光 男	R 3. 7. 8 ～ R 7. 7. 7	
坂 根 千 歳	R 4. 10. 11 ～ 現在	
松 浦 芳 彦	R 7. 7. 8 ～ 現在	

2.委員会の構成

(令和8年4月1日現在)

職	氏 名	任 期	備 考
委 員 長	丑久保 和 彦	令和5年7月26日 ～ 令和9年7月25日	弁護士
委 員 (委員長職務代理者)	松 浦 芳 彦	令和7年7月8日 ～ 令和11年7月7日	公益財団法人しまね自然と 環境財団 理事長
委 員	坂 根 千 歳	令和4年10月11日 ～ 令和8年10月10日	(元) 県立学校長

3.事務局職員名簿

(令和8年4月1日現在)

職	氏 名	現所属発令年月日
事 務 局 長	小 畑 芳 夫	令和8年4月1日
企 画 課 長	栗 山 政 和	令和7年4月1日
課 長 補 佐 (総務企画係長事務取扱)	山 根 伸 司	令和7年4月1日
主 任 主 事	森 本 千 陽	令和8年4月1日
課 長 補 佐 (総 務 企 画 S)	佐 々 木 昭 子	令和7年4月1日
任 用 係 長	梶 裕 典	令和8年4月1日
主 任	勝 部 貴 大	令和7年4月1日
主 任	縄 知 子	令和7年4月1日
主 事	石 橋 裕 子	令和7年12月8日
主 事	川 上 弦	令和8年4月1日
課 長 補 佐 (給与係長事務取扱)	大 石 憲 治	令和8年4月1日
主 任	吉 岡 美 紀	令和8年4月1日
主 任 主 事	長 島 美 緒	令和7年4月1日
主 事	平 野 知 史	令和7年4月1日

令和7年度人事委員会年次報告書

発行日 令和8年6月

編集・発行 島根県人事委員会事務局
松江市殿町8番地