

島根県報

令和7年9月30日（火）

号外 第 9 6 号

<https://www.pref.shimane.lg.jp/>

目 次

【公 告】

島根県人事行政の運営等の状況の公表

（人 事 課） 2

公 告

島根県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成16年島根県条例第74号）第4条第1号の規定により、次のとおり公表する。

令和7年9月30日

島根県知事 丸 山 達 也

1 島根県の給与・定員管理等について

(1) 総括

ア 人件費の状況（普通会計決算）

区 分	住民基本台帳人口 (令和7年1月1日)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B/A	(参考) 5年度の人件費率
令和6 年度	人 642,590	千円 509,639,149	千円 14,014,403	千円 123,249,280	% 24.2	% 21.9

イ 職員給与費の状況（普通会計決算）

区 分	職員数 A	給 与 費				1 人 当 た り 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和6 年度	人 13,164	千円 55,759,331	千円 7,416,634	千円 21,313,954	千円 84,489,919	千円 6,418	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和6年4月1日現在の人数である。また、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）、定年前再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を含まない。

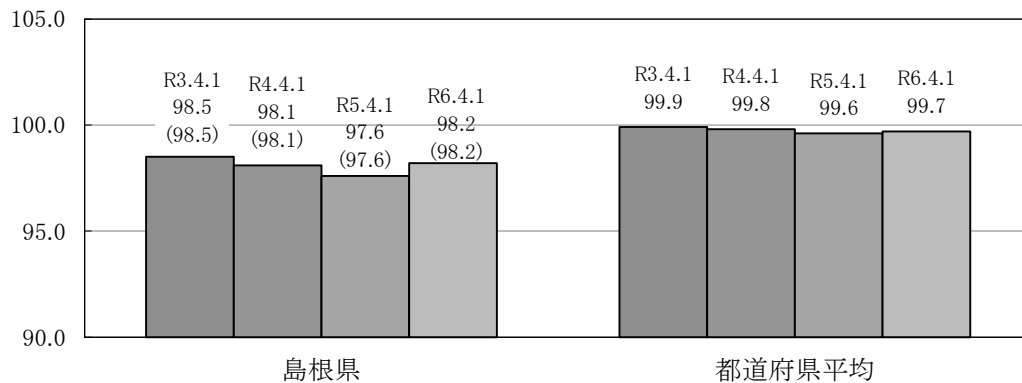
3 給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員の給与費が含まれているが、会計年度任用職員の給与費は含まれていない。

ウ 特記事項

特別職の職員の給与については、知事等の給与の特例に関する条例（令和5年島根県条例第22号）に基づき、令和9年4月29日までの間、次のとおり減額措置を行っている。

区分	給料月額	給料月額を算出基礎とする諸手当 (退職手当を除く。)のはね返し
知事	10%	10%
副知事	8%	8%
常勤の監査委員	6%	6%
病院事業管理者	6%	6%
教育長	6%	6%

エ ラスパイレス指数の状況



(注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数である。

2 () 書きの数値は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指す。地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給割合を用いて補正したラスパイレス指数。

(補正前のラスパイレス指数×(1+当該団体の地域手当支給割合)／(1+国の指定基準に基づく地域手当支給割合)により算出。)

3 ラスパイレス指数（地域手当補正後ラスパイレス指数を含む。）の算出に当たっては、60歳に達した日後の最初の4月1日以後に支給される給料月額について、本来の給料月額の7割水準に設定される職員を除いている。

オ 給与改定の状況（令和6年4月1日実施）

(7) 月例給

区 分	人事委員会の報告及び勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率 (令和6年4月1日実施)
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A－B	勧告 (改定率)		
令和6年度	円 362,215	円 352,878	円 9,337 2.65%	% 2.65	% 2.65	% 2.76

(注) 「民間給与」及び「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額である。

(4) 特別給

区 分	人事委員会の報告及び勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 A	公務員の 支給月数 B	較差 A－B	勧告 (改定月数)		
令和6年度	月 4.38	月 4.30	月 0.08	月 0.10	月 4.40	月 4.60

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

カ 給与制度の総合的見直しの実施状況について

(7) 給料表の見直し

a 給料表の改定実施時期

平成27年 4 月 1 日

b 内容

一般行政職の給料表については、国の見直し内容を踏まえ、平均約 2 %（最大約 4 %）引下げ。激変緩和のため、5 年間（令和 2 年 3 月 31 日まで）の経過措置（現給保障）を実施。

(4) 地域手当の見直し

国と同様に見直しを実施（島根県内は支給なし）。

(7) その他の見直し

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施（平成27年 4 月 1 日実施）

(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況

ア 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

(7) 一般行政職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
島根県	41.9歳	325,390円	395,981円	352,087円
国	－歳	－円	－円	－円
都道府県平均	－歳	－円	－円	－円

(4) 高等学校教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
島根県	46.7歳	390,390円	439,258円
都道府県平均	－歳	－円	－円

(7) 小・中学校教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
島根県	43.2歳	367,175円	410,217円
都道府県平均	－歳	－円	－円

(5) 警察職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
島根県	38.6歳	341,727円	446,957円	370,871円
国	－歳	－円	－円	－円
都道府県平均	－歳	－円	－円	－円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和 7 年 4 月 1 日現在における職種ごとの職員の基本給の平均である。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当等の全ての諸手当の額を合計したものであり、「地方公務員給与実態調査」において明らかにされているものである。

また、「平均給与月額（国ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものである。

イ 職員の初任給の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区 分		島根県	国
一般行政職	大 学 卒	220,983 円	220,000 円
	高 校 卒	188,840 円	188,000 円
高等学校教育職	大 学 卒	247,400 円	—
小・中学校教育職	大 学 卒	247,400 円	—
警 察 職	大 学 卒	256,642 円	255,200 円
	高 校 卒	222,188 円	216,400 円

ウ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	283,509円	357,771円	383,679円	404,348円
	高校卒	250,695円	304,481円	348,326円	376,433円
高等学校教育職	大学卒	338,081円	401,714円	428,869円	440,458円
小・中学校教育職	大学卒	339,454円	396,070円	412,383円	429,464円
警 察 職	大学卒	303,837円	387,282円	409,708円	421,341円
	高校卒	290,122円	343,877円	400,666円	413,626円

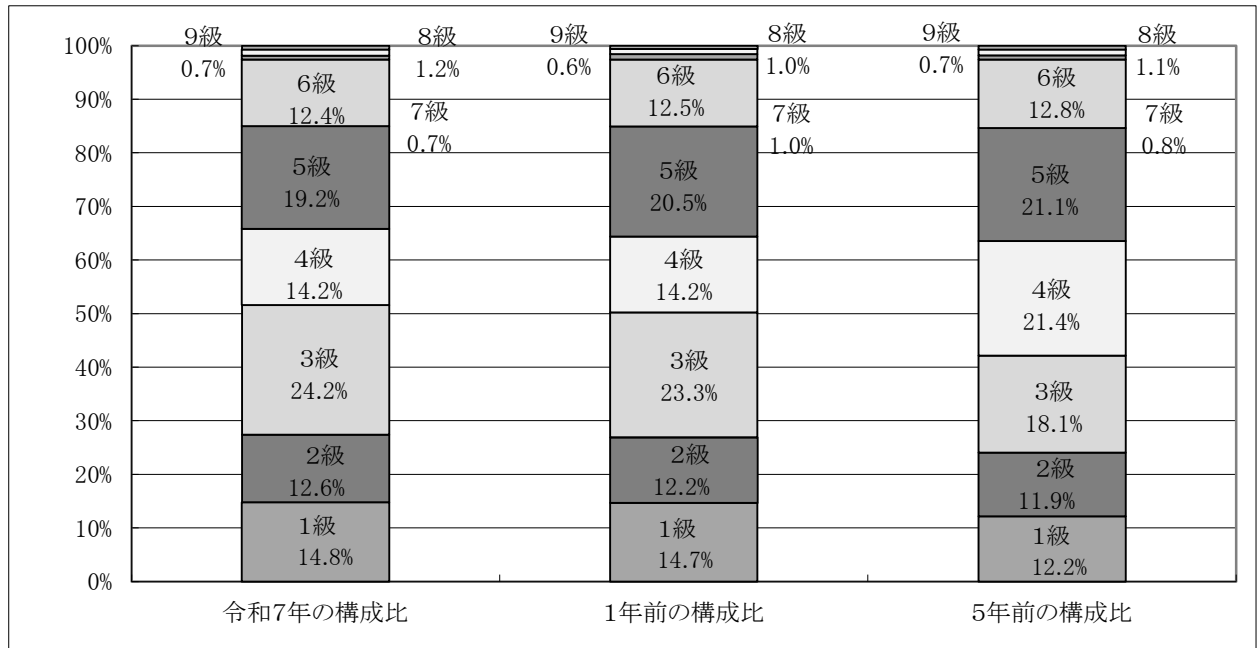
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

ア 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

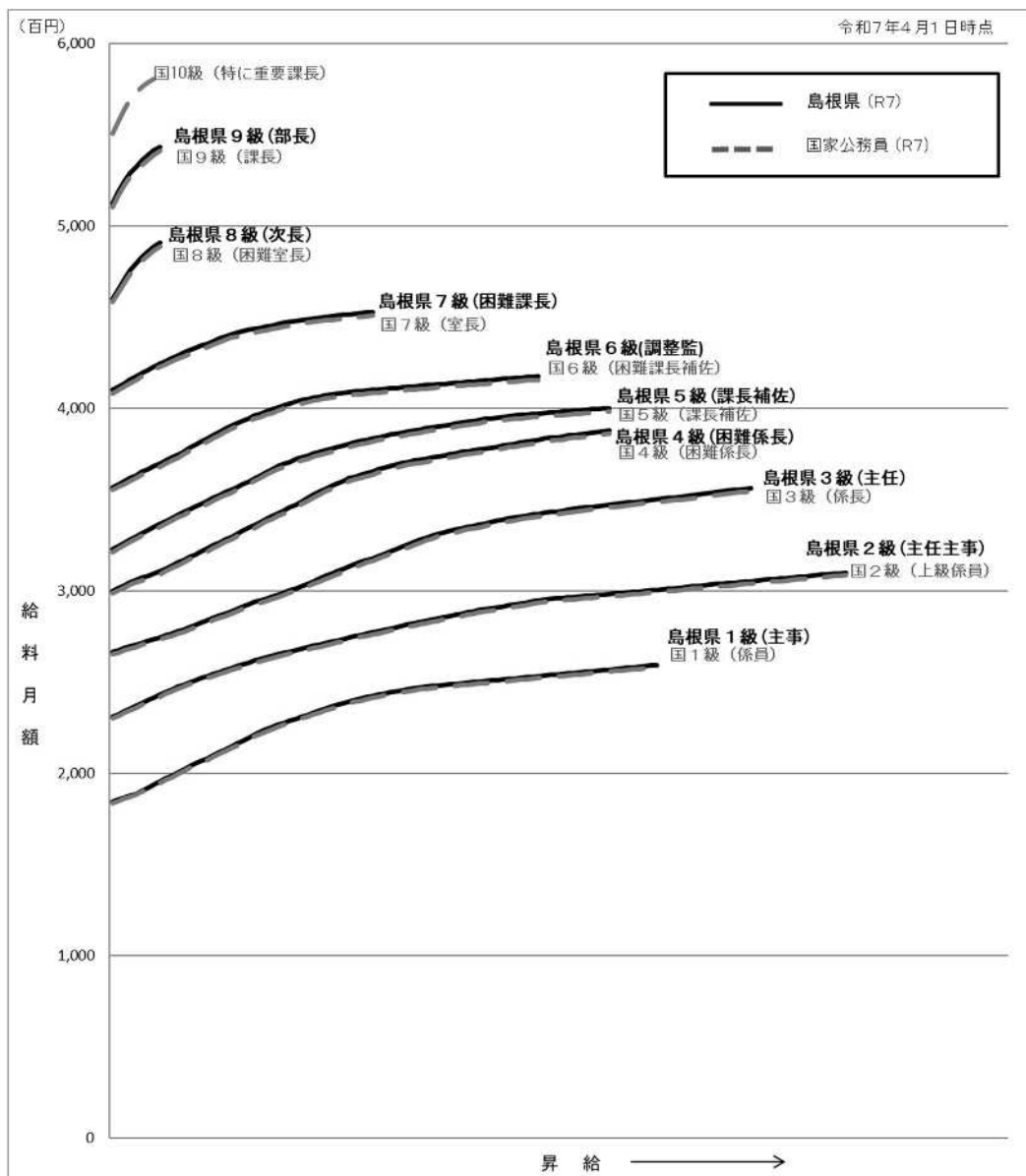
区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
1 級	主事、技師	人 537	% 14.8	184,320円	259,253円
2 級	主任主事、主任技師	人 458	% 12.6	231,028円	309,878円
3 級	係長、主任	人 878	% 24.2	266,485円	356,285円
4 級	係長、主幹	人 516	% 14.2	300,135円	387,825円
5 級	課長補佐	人 698	% 19.2	322,736円	399,979円
6 級	課長	人 449	% 12.4	356,787円	417,558円
7 級	課長	人 27	% 0.7	410,125円	452,915円
8 級	次長	人 43	% 1.2	460,348円	490,683円
9 級	部長	人 25	% 0.7	512,480円	543,317円

（注） 1 「標準的な職務内容」とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。

2 「職員数」は、職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）に基づく給料表の級区分による職員数である。



イ 国との給料表カーブ比較表（行政職（一））（令和7年4月1日現在）



ウ 昇給への人事評価の活用状況（一般行政職）（島根県）

令和 6 年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している				
活用している昇給区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
上位、標準、下位の区分	○		○	
上位、標準の区分		○		○
標準、下位の区分				
標準の区分のみ（一律）				
ロ. 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

(4) 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

島 根 県	国
1 人当たり平均支給額（令和 6 年度） 1,618 千円	—
（令和 6 年度支給割合） 期末手当 2.40 月分 (1.25) 月分 勤勉手当 2.00 月分 (1.05) 月分	（令和 6 年度支給割合） 期末手当 2.50 月分 (1.40) 月分 勤勉手当 2.10 月分 (1.00) 月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算 5～20% 管理職加算 15～25%	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算 5～20% 管理職加算 10～25%

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

○ 勤勉手当への人事評価の活用状況（一般行政職）（島根県）

令和 6 年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している				
活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
上位、標準、下位の成績率	○		○	○
上位、標準の成績率		○		
標準、下位の成績率				
標準の成績率のみ（一律）				
ロ. 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

イ 退職手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

島 根 県	国
（支給率） 自己都合 勸奨・定年	（支給率） 自己都合 応募認定・定年

勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.7575月分	47.709月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度	47.709月分	47.709月分	最高限度	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～45%加算）		
1人当たり平均支給額					
1,969千円			21,941千円		

(注) 1 「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した職員に支給された退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」及び「応募認定・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合を含む。

ウ 地域手当（令和7年4月1日現在）

支 給 実 績（令和6年度）			59,561千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和6年度）			773,519円
支給対象地域・職種	支給割合	支給対象職員数	国の制度（支給割合）
東京都（特別区）	20%	23人	20%
大阪府大阪市	16%	10人	16%
埼玉県さいたま市	14%	1人	14%
愛知県名古屋市	14%	2人	14%
広島県広島市	9%	9人	9%
石川県金沢市	3%	1人	3%
岡山県岡山市	3%	1人	3%
上記以外の市町村	0%	12,188人	0%
医師・歯科医師	16%	23人	16%
平均支給割合		16.0%	16.0%
地域手当補正後ラスパイレス指数 （ラスパイレス指数）			98.2 (98.2)

(注) 「国の制度（支給割合）」の欄の平均支給割合は、企業会計等を除く普通会計から給与を支給されている一般職の職員に対し国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合である。

エ 特殊勤務手当（令和7年4月1日現在）

支給実績（令和6年度）		510,710千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和6年度）		68,820円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和6年度）		53.5%
手当の種類（手当数）		64
代表的な手当の名称	支給職員数の多い手当	教員特殊業務手当
		交通捜査取締手当
		教育業務連絡指導手当
		死体取扱手当
		捜査特別手当
		教員特殊業務手当
		教育業務連絡指導手当

	支給額の多い手当	夜間特殊業務手当（警察業務）
		警ら手当
		死体取扱手当

オ 時間外勤務手当

支 給 実 績 （ 令 和 6 年 度 ）	2,467,218千円
職員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 （ 令 和 6 年 度 ）	452千円
支 給 実 績 （ 令 和 5 年 度 ）	2,431,799千円
職員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 （ 令 和 5 年 度 ）	442千円

（注） 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

カ その他の手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

手 当 名	内 容 及 び 支 給 単 価	国 の 制 度 と の 異 同	国 の 制 度 と 異なる内容	支給実績 (令和6年度)	支給職員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 (令和6年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表 8 級及び 9 級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表 8 級職員にあつては、3,500円とし、同給料表 9 級職員にあつては、支給しない（行政職給料表 8 級及び 9 級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 1,323,514	円 247,988
住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 11,000円＋1／2×(家賃－23,000円) 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	千円 804,268	円 280,135
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1 箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 1,137,808	円 113,849

	行列車等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。				
単身赴任 手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	千円 246,948	円 445,754
初任給調 整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 83,892	円 1,613,317
管理職手 当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 927,128	円 665,084
特勤勤務 手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特勤公署に勤務する職員に支給 支給額（特勤公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1/2+その月の給料及び扶養手当の月額×1/2）×4%～16%	同じ	—	千円 172,019	円 487,307
特勤勤務 手当に準 ずる手当	特勤公署又は準特勤公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額×2%～6%	同じ	—	千円 91,588	円 199,975
へき地手 当	へき地学校等に勤務する教職員に支給 支給額 給料及び扶養手当の月額×4%～25%			千円 319,971	円 410,746
へき地手 当に準ず る手当	へき地学校、へき地学校に準ずる学校等に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 給料及び扶養手当の月額×2%～4%			千円 34,986	円 156,887
定時制通 信教育手 当	高等学校で定時制又は通信制の課程の教育に従事する教育職員に支給 支給額 定時制（夜間） 給料月額×3.5% （教頭は2.5%） 通信制（日曜日） 給料月額×2% （教頭は1.5%）			千円 7,671	円 116,230
産業教育 手当	高等学校の農業、水産又は工業に関する実習授業等に従事する教育職員に支給 支給額 給料月額×5%			千円 17,713	円 84,347
義務教育	小・中・高・特別支援学校に勤務する教育職			千円	円

等教員特別手当	員に支給 支給額 職務の級及び号給に応じて8,000円を超えない額			420,161	64,920
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×135/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 201,619	円 89,808
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 66,044	円 47,651
宿日直手当	支給額（勤務1回につき） 2,200円～21,000円	同じ	—	千円 334,100	円 188,438
管理職員特別勤務手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）4,000円～12,000円（実働時間が6時間を超える場合 6,000円～18,000円） 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）2,000円～6,000円	同じ	—	千円 6,327	円 24,812
農林漁業普及手当	農・林・水産業等に関する専門の事項について、調査研究を行う職員並びに技術及び知識の普及指導を行う職員に支給 支給額 給料月額×6/100			千円 30,360	円 213,804
災害派遣手当	災害応急対策又は災害復旧等のため国又は他の地方公共団体等から派遣された職員に支給 支給額（1日につき） 3,970円～6,620円			実績なし	実績なし
武力攻撃災害等派遣手当	武力攻撃事態等に至った際、国民保護のための措置の実施のため国又は他の地方公共団体等から派遣された職員に支給 支給額（1日につき） 3,970円～6,620円			実績なし	実績なし
特定新型インフルエンザ等対策派遣手当	特定新型インフルエンザ等対策の実施のため国又は他の地方公共団体等から派遣された職員に支給 支給額（1日につき） 3,970円～6,620円			実績なし	実績なし

(5) 特別職の報酬等の状況（令和7年4月1日現在）

区 分			給 料 月 額 等
給 料	知 事	事	1,152,000円 (1,280,000円)
	副 知 事	事	920,000円 (1,000,000円)
報 酬	議 長	長	970,000円
	副 議 長	長	850,000円
	議 員	員	790,000円
期 末 手 当	知 事	事	(令和6年度支給割合)
	副 知 事	事	3.40月分
	議 長	長	(令和6年度支給割合)
	副 議 長 議 員	長 員	3.40月分
退 職 手 当	(算定方式)		(1期の手当額) (支給時期)
	知 事	事	128万円×在職月数×0.494 3,035.14万円 任期毎
	副 知 事	事	100万円×在職月数×0.349 1,675.20万円 任期毎
	備 考		知事について10%、副知事については5%のカットを実施

(注) 1 「給料」及び「報酬」の()内は、減額措置を行う前の金額である。

2 「退職手当」の「(1期の手当額)」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年=48月)勤めた場合における退職手当の見込額である。

(6) 職員数の状況

ア 部門別職員数の状況と主な増減理由

(単位：人) (各年4月1日現在)

区 分 部 門			職 員 数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
			令和7年	令和6年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	20	21	▲ 1	国スポ対応強化による増 児童相談所の体制強化による増 災害対応業務終了による減
		総 務	583	575	8	
		税 務	106	104	2	
		民 生	260	255	5	
		衛 生	464	466	▲ 2	
		労 働	53	52	1	
		農林水産	885	889	▲ 4	
		商 工	184	186	▲ 2	
		土 木	784	789	▲ 5	
	計		3,339	3,337	2	(参考：人口10万当たり職員数 519.62人)
公 営 企 業 等 会	教育部門		7,376	7,430	▲ 54	学校統廃合や生徒数減に伴う減
	警察部門		1,808	1,797	11	
	小 計		12,523	12,564	▲ 41	(参考：人口10万当たり職員数 1,948.83人)
公 営 企 業 等 会	病 院		1,264	1,238	26	リハビリの充実等による増
	水 道		26	26	0	
	下水道		20	19	1	
	その他		76	76	0	

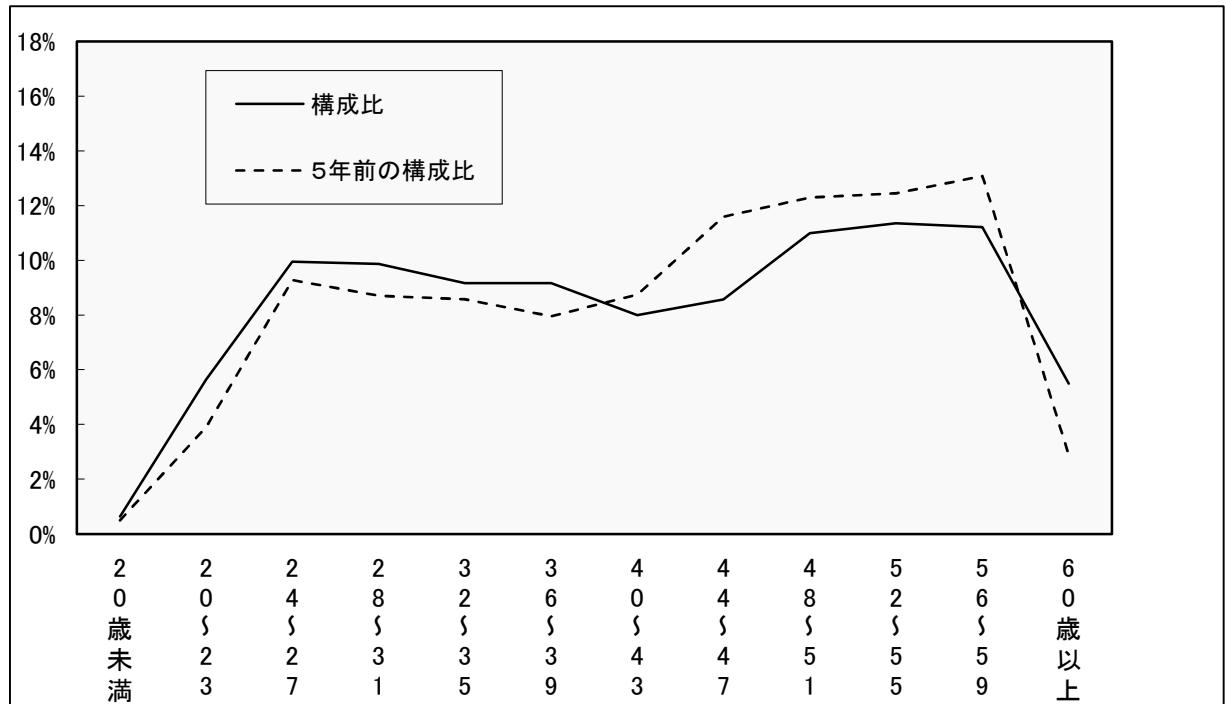
計 部 門	小 計	1, 386	1, 359	27	
合 計		13, 909 [15, 550]	13, 923 [15, 530]	▲ 14 [20]	(参考：人口10万当たり職員数 2, 164. 52人)

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数である。

2 []内は、条例定数の合計である。

3 臨時職員（教育部門）は含まない。

イ 年齢別職員構成の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）



区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	89人	784人	1, 383人	1, 372人	1, 274人	1, 274人	1, 112人	1, 191人	1, 529人	1, 579人	1, 559人	763人	13, 909人

ウ 職員数の推移

(単位：人・%)

部門別 \ 年度	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年	過去 5 年間の増減数(率)
一般行政	3, 270	3, 307	3, 350	3, 383	3, 337	3, 339	69 (2. 1%)
教育	7, 450	7, 528	7, 506	7, 456	7, 430	7, 376	▲ 74 (▲1. 0%)
警察	1, 832	1, 820	1, 813	1, 799	1, 797	1, 808	▲ 24 (▲1. 3%)
普通会計 計	12, 552	12, 655	12, 669	12, 638	12, 564	12, 523	▲ 29 (▲0. 2%)
公営企業会計 計	1, 266	1, 265	1, 286	1, 309	1, 359	1, 386	120 (9. 5%)
総合計	13, 818	13, 920	13, 955	13, 947	13, 923	13, 909	91 (0. 7%)

(注) 1 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数

2 臨時職員（教育部門）は含まない。

(7) 公営企業職員の状況

ア 企業局

(7) 総括

a 定員適正化目標

平成17年度策定の「企業局経営計画」の中で、平成22年までに10%程削減する計画について達成した。

(i) 水道事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和5年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和6 年 度	千円 1,984,455	千円 184,990	千円 164,893	% 8.3	% 9.9

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費8,191千円を含まない。

区 分	職員数 A	給 与 費				1 人 当 たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和6 年 度	人 21	千円 85,959	千円 16,489	千円 34,646	千円 137,094	千円 6,528	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和7年3月31日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年
前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和7年4月1日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	42.4歳	330,132円	501,053円
団体平均	—歳	—円	—円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県（ 水 道 事 業 ）		島 根 県	
1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）		1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）	
1,499千円		1,618千円	
(令和 6 年度支給割合)		(令和 6 年度支給割合)	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.40 月分	2.00 月分	2.40 月分	2.00 月分
(1.25)月分	(1.05)月分	(1.25)月分	(1.05)月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
役職加算	5 ～20%	役職加算	5 ～20%

管理職加算 15～25%

管理職加算 15～25%

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当 (令和 7 年 4 月 1 日現在)

島 根 県 (企 業 局 職 員)			島 根 県		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)			定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)		
1人当たり平均支給額 24,259千円			1人当たり平均支給額		
			1,969千円		21,941千円

(注) 1 「島根県(企業局職員)」の「1人当たり平均支給額」は、令和4年度から令和6年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業、電気事業又は宅地造成事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当 (令和 7 年 4 月 1 日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当 (令和 7 年 4 月 1 日現在)

支給総額 (令和 6 年度)		630千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 6 年度)		39,375円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和 6 年度)		76.2%
手当の種類 (手当数)		7
手当の名称	特殊現場作業従事手当 水質検査業務従事手当 用地等交渉手当 夜間特殊業務手当 防疫作業等従事手当 災害応急作業等従事手当 原子力災害応急作業従事手当	

(e) 時間外勤務手当

支給実績 (令和 6 年度)	5,582千円
職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 6 年度)	279千円
支給実績 (令和 5 年度)	6,534千円
職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 5 年度)	311千円

(注) 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総職員数(管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。)であり、短時間勤務職員を含む。

(f) その他の手当 (令和 7 年 4 月 1 日現在)

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和 6 年度)	支給職員 1 人当たり平均支給年額
-----	----------	----------	------------	----------------	-------------------

					(令和6年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表8級及び9級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表8級職員にあつては、3,500円とし、同給料表9級職員にあつては、支給しない（行政職給料表8級及び9級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 2,038	円 226,415
住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 $11,000円 + 1 \div 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	千円 1,091	円 218,200
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 3,462	円 164,860
単身赴任手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	千円 450	円 225,000
初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	実績なし	実績なし
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 1,461	円 730,400
特地勤務	離島その他の生活の不便な地に所在する特地	同じ	—	実績なし	実績なし

手当	公署に勤務する職員に支給 支給額 (特地公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1/2+その月の給料及び扶養手当の月額×1/2)×4%~16%				
特地勤務手当に準ずる手当	特地公署又は準特地公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額×2%~6%	同じ	—	実績なし	実績なし
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×135/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 892	円 89,191
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 893	円 127,585
宿日直手当	支給額 (勤務1回につき) 2,200円~21,000円	同じ	—	実績なし	実績なし
管理職員特別勤務手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額 (勤務1回につき) 4,000円~12,000円 (実働時間が6時間を超える場合 6,000円~18,000円) 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額 (勤務1回につき) 2,000円~6,000円	同じ	—	千円 10	円 100,000

(7) 工業用水道事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和5年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和6 年度	千円 237,442	千円 ▲22,914	千円 26,576	% 11.2	% 16.2

区 分	職員数 A	給 与 費				1 人 当 たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		

令和 6 年度	人 4	千円 13,845	千円 2,970	千円 4,874	千円 21,689	千円 5,422	千円 —
------------	--------	--------------	-------------	-------------	--------------	-------------	---------

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和 7 年 3 月 31 日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	32.6歳	279,920円	429,545円
団体平均	一歳	一円	一円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県（工業用水道事業）		島 根 県	
1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）		1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）	
1, 218千円		1, 618千円	
（令和 6 年度支給割合）		（令和 6 年度支給割合）	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2. 40 月分	2. 00 月分	2. 40 月分	2. 00 月分
(1. 25) 月分	(1. 05) 月分	(1. 25) 月分	(1. 05) 月分
（加算措置の状況）		（加算措置の状況）	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
役職加算	5 ～20％	役職加算	5 ～20％
管理職加算	15～25％	管理職加算	15～25％

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

島 根 県（企業局職員）			島 根 県		
（支給率）	自己都合	勸奨・定年	（支給率）	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～20%加算）		
1人当たり平均支給額 24,259千円			1人当たり平均支給額		
			1,969千円 21,941千円		

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和 4 年度から令和 6 年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業、電気事業又は宅地造成事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和 6 年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その

者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 6 年度）	318 千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）	79,500 円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 6 年度）	100.0%
手当の種類（手当数）	7
手当の名称	特殊現場作業従事手当 水質検査業務従事手当 用地等交渉手当 夜間特殊業務手当 防疫作業等従事手当 災害応急作業等従事手当 原子力災害応急作業従事手当

(e) 時間外勤務手当

支給実績（令和 6 年度）	677 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）	169 千円
支給実績（令和 5 年度）	1,379 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 5 年度）	345 千円

（注） 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(f) その他の手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和 6 年度)	支給職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 6 年度)
扶養手当	配偶者 3,000 円 子 11,500 円 父母等 6,500 円 特定期間（満 16 歳年度初めから満 22 歳年度末まで）の子の加算 5,000 円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表 8 級及び 9 級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表 8 級職員にあつては、3,500 円とし、同給料表 9 級職員にあつては、支給しない（行政職給料表 8 級及び 9 級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 318	円 318,000
住居手当	借家・借間居住者 家賃 23,000 円以下の場合 家賃－12,000 円 家賃 23,000 円を超える場合 11,000 円＋1／2×（家賃－23,000 円） 手当上限額 27,000 円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	実績なし	実績なし

通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 392	円 130,800
単身赴任手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	実績なし	実績なし
初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	実績なし	実績なし
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	実績なし	実績なし
特勤手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特勤公署に勤務する職員に支給 支給額（特勤公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1/2+その月の給料及び扶養手当の月額×1/2）×4%～16%	同じ	—	実績なし	実績なし
特勤手当に準ずる手当	特勤公署又は準特勤公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額×2%～6%	同じ	—	実績なし	実績なし
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×135/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 516	円 128,890
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 430	円 215,021

宿日直手当	支給額（勤務1回につき） 2,200円～21,000円	同じ	—	実績なし	実績なし
管理職員 特別勤務 手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等 により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）4,000円～12,000 円 （実働時間が6時間を超える場合 6,000円 ～18,000円） 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務 した場合 支給額（勤務1回につき）2,000円～6,000円	同じ	—	実績なし	実績なし

(イ) 電気事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和5年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和6 年度	千円 2,763,409	千円 1,574,042	千円 519,446	% 18.8	% 21.5

区 分	職員数 A	給 与 費				1人当たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和6 年度	人 62	千円 251,276	千円 53,391	千円 99,678	千円 404,345	千円 6,522	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和7年3月31日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和7年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	43.9歳	347,943円	525,873円
団体平均	一歳	一円	一円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県（電 気 事 業）	島 根 県
1人当たり平均支給額（令和6年度） 1,582千円	1人当たり平均支給額（令和6年度） 1,618千円
（令和6年度支給割合）	（令和6年度支給割合）

期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.40 月分	2.00 月分	2.40 月分	2.00 月分
(1.25)月分	(1.05)月分	(1.25)月分	(1.05)月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
役職加算 5～20%		役職加算 5～20%	
管理職加算 15～25%		管理職加算 15～25%	

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

島 根 県（ 企 業 局 職 員 ）			島 根 県		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～20%加算）		
1人当たり平均支給額 24,259千円			1人当たり平均支給額		
			1,969千円 21,941千円		

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和4年度から令和6年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業、電気事業又は宅地造成事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 6 年度）		1,206千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）		34,457円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 6 年度）		56.5%
手当の種類（手当数）		7
手当の名称	特殊現場作業従事手当 水質検査業務従事手当 用地等交渉手当 夜間特殊業務手当 防疫作業等従事手当 災害応急作業等従事手当 原子力災害応急作業従事手当	

(e) 時間外勤務手当

支 給 実 績（ 令 和 6 年 度 ）	14,108千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）	288千円
支 給 実 績（ 令 和 5 年 度 ）	17,334千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 5 年度）	340千円

(注) 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総

職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(i) その他の手当（令和7年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和6年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和6年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表8級及び9級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表8級職員にあつては、3,500円とし、同給料表9級職員にあつては、支給しない（行政職給料表8級及び9級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 7,556	円 228,955
住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 $11,000円 + 1 \div 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	千円 2,500	円 312,500
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 7,113	円 134,209
単身赴任手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	千円 2,760	円 460,000
初任給調	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種	異なる	支給対象及	実績なし	実績なし

整手当	に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円		び支給額が異なる。		
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 7,801	円 780,120
特地勤務手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特地公署に勤務する職員に支給 支給額（特地公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1／2＋その月の給料及び扶養手当の月額×1／2）×4％～16％	同じ	－	実績なし	実績なし
特地勤務手当に準ずる手当	特地公署又は準特地公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額×2％～6％	同じ	－	実績なし	実績なし
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×135／100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 1,581	円 83,216
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25／100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 1,329	円 57,782
宿日直手当	支給額（勤務1回につき） 2,200円～21,000円	同じ	－	実績なし	実績なし
管理職員特別勤務手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）4,000円～12,000円 （実働時間が6時間を超える場合 6,000円～18,000円） 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）2,000円～6,000円	同じ	－	千円 40	円 6,667

(㊦) 宅地造成事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率	(参考) 令和5年度の総
-----	----------	---------------	------------	--------------------	-----------------

				B/A	費用に占める職員給与費比率
令和 6 年度	千円 1,063,077	千円 ▲657,159	千円 43,487	% 4.1	% 14.0

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費52,007千円を含まない。

区 分	職員数 A	給 与 費				1 人 当 たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費 千円 —
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和 6 年度	人 7	千円 27,423	千円 4,764	千円 11,300	千円 43,487	千円 6,212	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和年 7 年 3 月 31 日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年
前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	41.8歳	345,024円	530,676円
団体平均	一歳	一円	一円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県（ 宅 地 造 成 事 業 ）		島 根 県	
1人当たり平均支給額（令和 6 年度） 1,614千円		1人当たり平均支給額（令和 6 年度） 1,618千円	
(令和 6 年度支給割合)		(令和 6 年度支給割合)	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.40 月分	2.00 月分	2.40 月分	2.00 月分
(1.25)月分	(1.05)月分	(1.25)月分	(1.05)月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
役職加算	5～20%	役職加算	5～20%
管理職加算	15～25%	管理職加算	15～25%

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

島 根 県（ 企 業 局 職 員 ）			島 根 県		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～20%加算）		

1人当たり平均支給額 24,259千円	1人当たり平均支給額 1,969千円 21,941千円
---------------------	--------------------------------

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和4年度から令和6年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業、電気事業又は宅地造成事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当（令和7年4月1日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和7年4月1日現在）

支給総額（令和6年度）	61千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和6年度）	20,333円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和6年度）	42.9%
手当の種類（手当数）	7
手当の名称	特殊現場作業従事手当 水質検査業務従事手当 用地等交渉手当 夜間特殊業務手当 防疫作業等従事手当 災害応急作業等従事手当 原子力災害応急作業従事手当

(e) 時間外勤務手当

支給実績（令和6年度）	1,383千円
職員1人当たり平均支給年額（令和6年度）	277千円
支給実績（令和5年度）	374千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）	374千円

(注) 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(f) その他の手当（令和7年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和6年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和6年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表8級及び9級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表8級職員にあっては、3,500円とし、同給料表9級職員にあっては、支給しない（行政職給料表8級及び9	同じ	—	千円 618	円 206,000

	級には、これらに相当する職務の級を含む。）。				
住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 $11,000円 + 1 \div 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額及び手当上限額が異なる。	千円 282	円 282,000
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 1,075	円 153,629
単身赴任手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	実績なし	実績なし
初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	実績なし	実績なし
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 1,297	円 648,600
特勤手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特勤公署に勤務する職員に支給 支給額（特勤公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1÷2＋その月の給料及び扶養手当の月額×1÷2）×4%～16%	同じ	－	実績なし	実績なし
特勤手当に準ずる手当	特勤公署又は準特勤公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手の月額×2%～6%	同じ	－	実績なし	実績なし
休日勤務	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たり	異なる	勤務1時間	実績なし	実績なし

手当	の給与額×135／100		当たりの給与額の算出方法が異なる。		
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25／100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	実績なし	実績なし
宿日直手当	支給額（勤務1回につき） 2,200円～21,000円	同じ	—	実績なし	実績なし
管理職員特別勤務手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）4,000円～12,000円 （実働時間が6時間を超える場合 6,000円～18,000円） 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）2,000円～6,000円	同じ	—	千円 48	円 24,000

イ 病院局

(7) 総括

a 定員適正化目標

今後の医療情勢を踏まえ、より適切な医療を提供するために必要とする職員を、経営状況を勘案しながら適切に確保する。

(4) 病院事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B／A	(参考) 令和5年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和6 年度	千円 25,349,845	千円 ▲1,865,231	千円 11,532,512	% 45.5	% 43.8

区 分	職員数 A	給 与 費				1 人 当 たり 給与費 B／A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和6 年度	人 1,153	千円 4,706,463	千円 3,136,158	千円 1,339,732	千円 9,182,353	千円 7,964	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和 7 年 3 月 31 日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年
前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県（医師）	44.3歳	578,827円	1,417,066円
島根県（看護師）	37.2歳	327,329円	507,077円
島根県（事務職員）	34.7歳	289,633円	409,505円
団体平均（医師）	－歳	－円	－円
団体平均（看護師）	－歳	－円	－円
団体平均（事務職員）	－歳	－円	－円

（注） 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県（ 病 院 事 業 ）		島 根 県	
1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）		1 人当たり平均支給額（令和 6 年度）	
1, 518千円		1, 618千円	
（令和 6 年度支給割合）		（令和 6 年度支給割合）	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2. 40 月分	2. 00 月分	2. 40 月分	2. 00 月分
(1. 25)月分	(1. 05)月分	(1. 25)月分	(1. 05)月分
（加算措置の状況）		（加算措置の状況）	
職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置	
役職加算	5 ～20％	役職加算	5 ～20％
管理職加算	15～25％	管理職加算	15～25％

（注）（ ）内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

島 根 県（ 病 院 事 業 ）			島 根 県		
（支給率）	自己都合	勸奨・定年	（支給率）	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075 月分
勤続35年	39.7575月分	47.709 月分	勤続35年	39.7575月分	47.709 月分
最高限度	47.709 月分	47.709 月分	最高限度	47.709 月分	47.709 月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			定年前早期退職特例措置（2～20%加算）		
1人当たり平均支給額			1人当たり平均支給額		
1,338千円		21,705千円	1,969千円		21,941千円

（注） 1 「島根県（病院事業）」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した病院事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その

者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給実績（令和 6 年度）			160,663千円
支給職員一人当たり平均支給年額（令和 6 年度）			923,348円
支給対象地域・職種	支給割合	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給割合）
医師・歯科医師	16%	166人	0%
県内全市町村	0%	1,045人	0%

(d) 特殊勤務手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 6 年度）		386,093千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）		351,954円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 6 年度）		87.9%
手当の種類（手当数）		12
手当の名称	有害物取扱手当 特殊現場作業従事手当 特殊自動車等運転手当 防疫作業等従事手当 死体取扱手当 精神保健業務手当 夜間特殊業務手当 放射線取扱業務等従事手当 機能回復訓練従事手当 病院業務従事手当 航空業務従事手当 災害応急業務等従事手当	

(e) 時間外勤務手当

支給実績（令和 6 年度）	924,543千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）	774千円
支給実績（令和 5 年度）	840,998千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 5 年度）	730千円

（注） 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(f) その他の手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和 6 年度)	支給職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 6 年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表 8 級及び 9 級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表 8 級職員にあっては、3,500円とし、同給料表 9 級職員にあっては、支給しない（行政職給料表 8 級及び 9 級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 122,483	円 256,778

住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 $11,000円 + 1 \div 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	千円 123,673	円 278,543
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 57,477	円 65,240
単身赴任手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000円～70,000円）	異なる	加算額が異なる（国：距離により8,000円～70,000円）。	千円 2,378	円 475,600
初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 592,458	円 3,634,709
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 45,385	円 872,792
特勤手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特勤公署に勤務する職員に支給 支給額（特勤公署異動時の給料及び扶養手当の月額 $\times 1 \div 2$ + その月の給料及び扶養手当の月額 $\times 1 \div 2$ ） $\times 4\% \sim 16\%$	同じ	—	千円 135	円 135,433
特勤手当に準ずる手当	特勤公署又は準特勤公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額 $\times 2\% \sim 6\%$	同じ	—	千円 51	円 50,786
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数 $\times$ 勤務1時間当たりの給与額 $\times 135 \div 100$	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 16,049	円 67,433

夜間勤務 手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100	異なる	勤務1時間 当たりの給 与額の算出 方法が異なる。	千円 91,316	円 117,979
宿日直手 当	支給額（勤務1回につき） 2,200円～21,000円	同じ	—	千円 44,634	円 277,230
管理職員 特別勤務 手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）4,000円～12,000円 （実働時間が6時間を超える場合 6,000円～18,000円） 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額（勤務1回につき）2,000円～6,000円	同じ	—	千円 156	円 52,000

ウ 下水道推進課

(7) 下水道事業

a 職員給与費の状況

(a) 決算

区 分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和5年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和6 年度	千円 4,412,769	千円 60,759	千円 103,619	% 2.3	% 2.4

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費58,835千円を含まない。

区 分	職員数 A	給 与 費				1人当たり 給与費 B/A	(参考)都道府県平均 1人当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和6 年度	人 19	千円 73,768	千円 13,134	千円 37,010	千円 123,912	千円 6,522	千円 —

(注) 1 「職員手当」には、退職手当を含まない。

2 「職員数」については、令和7年3月31日現在の人数である。

3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年
前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

b 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和7年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	47.9歳	349,029円	546,284円
団体平均	—歳	—円	—円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

c 職員の手当の状況

(a) 期末手当・勤勉手当

島 根 県 (下 水 道 事 業)			島 根 県		
1人当たり平均支給額 (令和6年度)			1人当たり平均支給額 (令和6年度)		
1,492千円			1,618千円		
(令和6年度支給割合)			(令和6年度支給割合)		
期末手当		勤勉手当	期末手当		勤勉手当
2.40月分		2.00月分	2.40月分		2.00月分
(1.25)月分		(1.05)月分	(1.25)月分		(1.05)月分
(加算措置の状況)			(加算措置の状況)		
職制上の段階、職務の級等による加算措置			職制上の段階、職務の級等による加算措置		
役職加算		5～20%	役職加算		5～20%
管理職加算		15～25%	管理職加算		15～25%

(注) ()内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当 (令和7年4月1日現在)

島 根 県 (下 水 道 事 業)			島 根 県		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.7575月分	47.709月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度	47.709月分	47.709月分	最高限度	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置			その他の加算措置		
定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)			定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)		
1人当たり平均支給額 19,541千円			1人当たり平均支給額		
			1,969千円		21,941千円

(注) 1 「島根県(下水道事業)」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した下水道事業職員に支給された退職手当の平均額である。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和6年度に退職した全職種の職員の退職手当の平均額である。

2 「勸奨・定年」のうち「定年」には、定年退職及び定年引上げ前の定年年齢に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合を含む。

(c) 地域手当 (令和7年4月1日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当 (令和7年4月1日現在)

支給総額 (令和6年度)		11千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和6年度)		1,375円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和6年度)		42.1%
手当の種類 (手当数)		4
手当の名称	特殊現場作業従事手当 特殊環境施設業務従事手当 防疫作業等従事手当 災害応急作業等従事手当	

(e) 時間外勤務手当

支給実績 (令和6年度)	5,756千円
--------------	---------

職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度）	339千円
支 給 実 績 （ 令 和 5 年 度 ）	7,578千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 5 年度）	446千円

（注） 職員 1 人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績」と同じ年度の 4 月 1 日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(i) その他の手当（令和 7 年 4 月 1 日現在）

手当名	内容及び支給単価	国 の 制 度 と の 異 同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和 6 年度)	支給職員 1 人当たり平 均支給年額 (令和 6 年度)
扶養手当	配偶者 3,000円 子 11,500円 父母等 6,500円 特定期間（満16歳年度初めから満22歳年度末まで）の子の加算 5,000円 ただし、配偶者の支給額は、行政職給料表 8 級及び 9 級職員は支給しない。また、父母等の支給額は、行政職給料表 8 級職員にあつては、3,500円とし、同給料表 9 級職員にあつては、支給しない（行政職給料表 8 級及び 9 級には、これらに相当する職務の級を含む。）。	同じ	—	千円 2,222	円 222,200
住居手当	借家・借間居住者 家賃23,000円以下の場合 家賃－12,000円 家賃23,000円を超える場合 $11,000円 + 1 \div 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 手当上限額 27,000円	異なる	支給対象となる家賃の下限額と手当上限額が異なる。	千円 324	円 324,000
通勤手当	交通機関利用者 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額 1 箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。	異なる	交通用具の区分及び距離の区分並びに特別料金等の支給要件が異なる。	千円 1,944	円 114,374
単身赴任 手当	支給額 30,000円 ただし、職員の住居と配偶者の住居間の距離が80キロ以上の場合加算（距離により5,000	異なる	加算額が異なる（国：距離により	実績なし	実績なし

	円～70,000円)		8,000円～70,000円)。		
初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師等採用の困難な職種に支給 支給額 (月額) 3,000円～416,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	実績なし	実績なし
管理職手当	給料表別・職務の級別・支給区分別の定額 支給額 41,600円～130,300円		国：俸給の特別調整額として支給	千円 1,397	円 698,400
特地勤務手当	離島その他の生活の不便な地に所在する特地公署に勤務する職員に支給 支給額 (特地公署異動時の給料及び扶養手当の月額×1/2+その月の給料及び扶養手当の月額×1/2)×4%～16%	同じ	—	実績なし	実績なし
特地勤務手当に準ずる手当	特地公署又は準特地公署に異動し、当該異動に伴って住居を移転した職員に支給 支給額 異動時の給料及び扶養手当の月額×2%～6%	同じ	—	実績なし	実績なし
休日勤務手当	支給額 休日勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×135/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 44	円 10,933
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した時支給 支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100	異なる	勤務1時間当たりの給与額の算出方法が異なる。	千円 4	円 4,333
宿日直手当	支給額 (勤務1回につき) 2,200円～21,000円	同じ	—	千円 9	円 8,800
管理職員特別勤務手当	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要等により勤務した管理職員に支給 週休日又は休日に勤務した場合 支給額 (勤務1回につき) 4,000円～12,000円 (実働時間が6時間を超える場合 6,000円～18,000円) 平日の午後10時から午前5時までの間に勤務した場合 支給額 (勤務1回につき) 2,000円～6,000円	同じ	—	実績なし	実績なし

(8) 退職者 (管理職) の再就職状況

令和 6 年度末退職者（管理職）の再就職の状況

区分	退職者数	合計	左のうち再就職した者					
			島根県に再就職した者			島根県以外に再就職した者		
			再任用職員	会計年度任用職員	臨時的任用職員	民間企業等	国、他の地方公共団体	公共的団体等
一般職員	48	24	4	1	0	13	0	6
教育職員	8	7	2	1	1	1	1	1
警察職員	7	6	0	0	0	3	2	1
計	63	37	6	2	1	17	3	8

(注) 1 「管理職」とは、退職時に課長級以上の職にあった職員

2 「島根県以外に再就職した者」は、令和 7 年 5 月 31 日時点で民間企業等、国・他の地方公共団体及び公共的団体等に再就職したとして届出があった者

3 「再任用職員」とは、地方公務員法第 22 条の 4 又は同法改正法附則第 4 条・第 6 条の規定により再度任用された者

4 「会計年度任用職員」とは、地方公務員法第 22 条の 2 の規定により任用された者

5 「臨時的任用職員」とは、地方公務員法第 22 条の 3 の規定により任用された者

6 「国・他の地方公共団体」へ再就職した者には、国又は他の地方公共団体との人事交流のため退職し、再就職した者は除く。

7 「公共的団体等」とは、公益的法人、社会福祉法人等の民間企業等及び国・他の地方公共団体以外の団体

8 「一般職員」とは、教育職員及び警察職員を除く職員

2 職員の勤務条件等について

(1) 職員の勤務時間

ア 職員の勤務時間（標準）

1 週間の正規の勤務時間	1 日の正規の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間	休息時間
38 時間 45 分	7 時間 45 分	8:30	17:15	12:00～13:00	

(参考) 職員の勤務時間に関する条例（昭和 27 年島根県条例第 9 号）、職員の勤務時間に関する規則（平成元年島根県人事委員会規則第 5 号）、職員の勤務時間に関する規程（平成元年島根県訓令第 5 号）及び職員の勤務時間に関する規程（平成 4 年島根県教育委員会訓令第 5 号）（知事部局等、教育委員会、警察本部）

イ 休暇の概要

種 類	概 要
年次有給休暇	1 年（※暦年）につき 20 日 年末に年次有給休暇の使用残日数があるときは、20 日を限度として翌年に繰り越すことができる。
公務傷病等休暇	職員が公務上又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合において任命権者が療養を必要と認めたときは、その療養期間中は有給休暇
私傷病休暇	職員が負傷し、又は疾病にかかった場合において、任命権者が療養を必要と認めたときは、結核性疾患 1 年、人事委員会規則で定める特定の疾患 180 日、その他の疾患 90 日

	の期間は有給休暇
夏季休暇	6月から10月までの間に4日以内
生理休暇 (健康管理休暇)	生理日の就業が著しく困難な職員は、2日を超えない範囲内で生理休暇(健康管理休暇)の取得が可能
産前産後休暇	産前：8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が請求した場合 → 出産の日までの請求した期間 産後：女子職員が出産した場合 → 出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間
慶弔休暇	本人の結婚：7日以内 妻の出産：3日以内 忌引：配偶者10日以内、父母7日以内(血族)等 父母、配偶者及び子の祭日：年各々1日
介護休暇	職員が、親族で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、介護を要する一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間で介護休暇を受けることができる。休暇期間中の給与は減額
介護時間	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で取得可能
特別休暇	特別休暇は、風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊、生後3年に達しない子を育てる場合(育児時間)等、特定の事由がある場合に限り与える

(参考) 職員の休日及び休暇に関する条例(昭和27年島根県条例第10号)、職員の休日及び休暇に関する規則(昭和27年島根県人事委員会規則第4号)、島根県企業局職員就業規程(昭和48年公営企業管理規程第2号)、島根県病院局職員就業規程(平成19年島根県病院局管理規程第8号)、県立高等学校等の教育職員の休日及び休暇に関する条例(昭和31年島根県条例第36号)及び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(昭和31年島根県人事委員会規則第11号)

ウ 特別休暇の種類(主なもの)

種 類	付与日数
骨髄等提供のための休暇	必要と認める期間
ボランティア休暇	5日以内
育児時間	満1歳まで1日120分以内、満1歳～3歳まで60分以内(30分を単位として2回に分けて取得可)
男性職員の育児のための休暇	5日以内
子の看護等のための休暇	5日以内(中学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する場合は10日以内)
短期の介護休暇	5日以内(要介護者が2人以上の場合は、10日以内)
妊娠障害(つわり)	10日以内

(2) 職員の分限及び懲戒処分状況

(注) 各項目のうち教育委員会の数値については、県費負担教職員を含むもの

ア 分限処分者数

知事部局等

処分の種類	降 任	免 職	休 職	降 給	合 計	失職
処分事由						

勤務実績がよくない場合 (地公法第28条第1項第1号)	0	0	0	0	0	
心身の故障の場合 (地公法第28条第1項第2号) (地公法第28条第2項第1号)	0	0	124	0	124	
職に必要な適格性を欠く場合 (地公法第28条第1項第3号)	0	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	0	
合 計	0	0	124	0	124	
地公法第28条第4項による失職						0

教育委員会

処分の種類 処分事由	降 任	免 職	休 職	降 給	合 計	失職
勤務実績がよくない場合 (地公法第28条第1項第1号)	0	0	0	0	0	
心身の故障の場合 (地公法第28条第1項第2号) (地公法第28条第2項第1号)	0	0	101	0	101	
職に必要な適格性を欠く場合 (地公法第28条第1項第3号)	0	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	0	
合 計	0	0	101	0	101	
地公法第28条第4項による失職						0

警察本部

処分の種類 処分事由	降 任	免 職	休 職	降 給	合 計	失職
勤務実績がよくない場合 (地公法第28条第1項第1号)	0	0	0	0	0	
心身の故障の場合 (地公法第28条第1項第2号) (地公法第28条第2項第1号)	0	0	19	0	19	
職に必要な適格性を欠く場合 (地公法第28条第1項第3号)	0	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	0	
合 計	0	0	19	0	19	
地公法第28条第4項による失職						0

イ 懲戒処分者数

知事部局等

処分の種類 処分事由	戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
法令に違反した場合 (地公法第29条第1項第1号)	0	0	0	0	0
職務上の義務に違反し又は職務を怠 った場合 (地公法第29条第1項第2号)	1	1	0	0	2
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行のあった場合 (地公法第29条第1項第3号)	0	0	0	0	0
合 計	1	1	0	0	2

教育委員会

処分の種類 処分事由	戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
法令に違反した場合 (地公法第29条第1項第1号)	0	2	1	4	7
職務上の義務に違反し又は職務を怠 った場合 (地公法第29条第1項第2号)	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行のあった場合 (地公法第29条第1項第3号)	0	0	0	0	0
合 計	0	2	1	4	7

警察本部

処分の種類 処分事由	戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
法令に違反した場合 (地公法第29条第1項第1号)	1	2	0	0	3
職務上の義務に違反し又は職務を怠 った場合 (地公法第29条第1項第2号)	0	0	0	0	0
全体の奉仕者たるにふさわしくない 非行のあった場合 (地公法第29条第1項第3号)	0	0	0	0	0
合 計	1	2	0	0	3

(3) 職員のサービスの状況

ア 職員の年次有給休暇の取得状況

区 分	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数
-----	-------	--------	--------

	a (日)	b (人)	a/b (日)
知事部局等	56,035	4,076	13.7
教育委員会	36,315	2,768	13.1
警 察 本 部	24,046	1,548	15.5
合 計	116,396	8,392	42.3

(注) 対象期間：暦年（令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 12 月 31 日）

イ 育児休業等の取得状況

区 分		育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	育児短時間 勤務取得者数
知事部局等	男性職員	66	4	1
	女性職員	89	32	17
教育委員会	男性職員	51	0	0
	女性職員	151	11	7
警 察 本 部	男性職員	77	0	0
	女性職員	21	2	0
計		455	49	25

(注) 令和 6 年度に新たに取得した者の数

(注) 各項目のうち教育委員会の数値については、県費負担教職員を含むもの

ウ 介護休暇の取得状況

		介護休暇 取得者数
知事部局等	男性職員	1
	女性職員	2
教育委員会	男性職員	0
	女性職員	5
警 察 本 部	男性職員	1
	女性職員	0
計		9

		介護休暇承認期間					
		1 月以下	1 月超え 2 月以下	2 月超え 3 月以下	3 月超え 4 月以下	4 月超え 5 月以下	5 月超え
知事部局等	男性職員	1	0	0	0	0	0
	女性職員	2	0	0	0	0	0
教育委員会	男性職員	0	0	0	0	0	0
	女性職員	0	2	2	0	0	1
警 察 本 部	男性職員	1	0	0	0	0	0

	女性職員	0	0	0	0	0	0
	計	4	2	2	0	0	1

(注) 各項目のうち教育委員会の数値については、県費負担教職員を含むもの

エ 自己啓発休業・修学部分休業の取得状況

		自己啓発休業 取得者数	修学部分休業 取得者数
知事部局等	男性職員	1	0
	女性職員	0	0
教育委員会	男性職員	0	0
	女性職員	1	0
警 察 本 部	男性職員	0	0
	女性職員	0	0
計		2	0

(注) 各項目のうち教育委員会の数値については、県費負担教職員を含むもの

(4) 職員の研修及び人事評価の状況

ア 研修の状況

一般職員（自治研修所）

研修名等	研修回数	研修日数	受講者数	備 考
新規採用職員	11	34	420	市町村職員含む。
一般職員第Ⅰ課程	7	14	267	市町村職員含む。
一般職員第Ⅱ課程	6	12	221	市町村職員含む。
中堅職員	6	12	231	市町村職員含む。
管理監督者第Ⅰ課程 （旧新任係長）	5	10	211	市町村職員対象
新任係長・主幹	4	8	317	
新任課長補佐等	3	6	94	
管理監督者第Ⅱ課程 （旧新任課長補佐）	4	8	153	市町村職員対象
新任課長	7	14	199	市町村職員含む。
選択研修	29	29	828	全16講座29開催 市町村職員含む。 ※日数及び回数には、オンラインを含まない。

教育職員（教育センター）

研修名等	研修回数	研修日数	受講者数	備 考
初任者	55	81	1,141	教諭、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭、学校事務職員、実習教員
経験者	45	46	1,126	6年目研修、11年目研修
管理職	24	24	925	校長（新任、2年目） 教頭・副校長（新任、2・3年目）

職務	62	67	2,645	特別支援教育専任教員研修、教務主任研修等
テーマ研修	11	11	1,143	キャリア教育研修、体育科実技研修等
能力開発	165	166	920	教科等、生徒指導等、情報教育
出前講座	115	115	1,994	教育課題、教科等、情報教育、教育相談、特別支援教育等

(注) 対象：小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、幼稚園

警察職員（警察学校）

研修名等	研修回数	研修日数	受講者数	備 考
初任科	2	484	46	短期課程（6月）、長期課程（10月）
一般職員初任科	1	25	20	一般職員対象
初任補修科	2	142	48	短期課程（2月）、長期課程（3月）
警部補・巡査部長任用科	2	24	11	警部補、巡査部長各1回
部門別任用科	4	62	38	生活安全、刑事、交通、警備
専科（業務に直結）	26	180	214	交通事故事件捜査、被害者支援等

イ 人事評価の状況

区 分	項 目	評価回数	評価時期	評価対象者数
知事部局等	人事評価（病院局医療職等を除く）	2	6年9月、7年3月	3,749人
	人事評価（病院局医療職等）	2	6年9月、7年3月	1,098人
教育委員会	人事評価（事務局等職員）	2	6年9月、7年3月	612人
	勤務評価（県立学校教育職員）	1	7年2月	1,972人
	勤務評価（市町村立学校教職員）	1	7年2月	4,442人
警 察	人事評価	2	6年9月、7年3月	1,686人

(5) 職員の福祉及び利益の保護の状況

ア 安全衛生管理体制

選任状況 区 分	総括安全 衛生管理者		安全管理者		衛生管理者			安全衛生 推進者等	
	事業場数	選任すべき うち選任 数	事業場数	選任すべき うち選任 数	事業場数	選任すべき うち選任 数	選任者数	事業場数	選任すべき うち選任 数
知事部局等	6	6	7	7	23	21	28	51	51
教育委員会	0	0	0	0	39	39	42	22	22
警 察 本 部	0	0	0	0	8	8	14	5	5

選任状況 区 分	産 業 医				委 員 会					左のうち、安全衛生委員 会として設置してい る事業場数
					衛生委員会		安全委員会			
	選任すべき 事業場数	うち選任 事業場数	選任者数	実選任者数	設置すべき 事業場数	うち設置 事業場数	設置すべき 事業場数	うち選任 事業場数		
知事部局等	23	23	23	16	23	23	7	7	7	
教育委員会	39	39	39	38	39	39	0	0	0	
警 察 本 部	8	8	9	8	8	8	0	0	0	

イ 職員のための福利厚生活動事業費

知事部局等

事業名	事業の概要・目的	決算額 (千円)
職員会館管理・運営事業	職員が健康づくりや文化的教養を高める施設として、職員会館の管理・運営を行った。	16,830
労働安全・衛生事務	職員が職場で安全で健康に働けるようにするため、安全衛生委員会の開催や、安全管理者、衛生管理者、産業医の設置等を行った。	14,042
健康相談・指導事務	職員が身体の疾病を予防し、健康の保持、増進に関して適切なアドバイスが受けられるように健康相談等を実施した。	245
メンタルヘルス対策事業	精神疾患の予防や病気、医療に関して適切なアドバイスが受けられるようにストレスチェック制度、職員相談、専門相談、研修等を実施した。また、メンタルヘルス対策強化事業として、重点課題である若手職員への支援（新規採用職員相談、2年目職員カウンセリング、2部署目職員相談）、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善等を実施した。	13,660
健康診断事業	職員に対して、法定健康診断及び生活習慣病対策としての各種健康診断を実施した。また、健康管理システムを運用し、職員の健康管理の効率化を図った。	57,179
被服貸与費	島根県職員被服等貸与規程に基づき職員に被服（作業衣、白衣等）を貸与した。	5,732
合 計		107,688

教育委員会

事業名	事業の概要・目的	決算額 (千円)
労働安全・衛生推進事務	職場の環境改善や教職員の健康管理を徹底するため、衛生委員会の開催や衛生管理者・産業医を配置、またそれに伴う研修等を行った。	2,634

メンタルヘルス対策事業	教職員が心の健康についての理解を深め、予防と早期の対処を行えるようストレスチェックの実施、専門相談や研修会等を実施した。	9,102
健康診断事業	教職員の疾病の早期発見や予防に努め、心身ともに健康で働くことができるよう、各種法定健康診断等を実施した。	51,132
合 計		62,868

警察本部

事業名	事業の概要・目的	決算額 (千円)
労働安全・衛生事務	職員が職場で安全で健康に働けるようにするため、安全衛生委員会の開催や、衛生管理者・産業医の配置等を行った。	5,790
健康相談・指導事務	職員が身体の疾病を予防し、健康の保持、増進に関して適切なアドバイスが受けられるように、健康相談・健康教育等を実施した。	700
メンタルヘルス対策事業	職員が心の健康についての理解を深め、精神疾患の予防や病気、医療に関して適切なアドバイスが受けられるように健康相談、研修、ストレスチェック制度、職場復帰支援制度等を実施した。	373
生活支援事業	職員の生活設計の補助として、年代別ライフプランセミナーや、退職に備え退職者説明会を実施した。また職員が相互に助け合うピアサポート制度の研修を実施した。	972
健康診断事業	職員が健康に働くことができるように疾病予防や早期発見・早期治療を目的とし、各種法定健康診断等を実施した。	27,194
合 計		29,386

ウ 職員の健康診断の状況

健康診断の種類	知事部局等		教育委員会		警察本部	
	対象者	受診者	対象者	受診者	対象者	受診者
雇入時健康診断	271	271	296	296	73	73
定期健康診断	2,612	2,611	2,733	2,689	1,181	1,181
人間ドック	2,152	2,152	1,388	1,385	543	543

エ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和6年度中において人事委員会からの勧告はなかった。

オ 不利益処分に関する不服申立の状況

令和6年度中において人事委員会からは是正の指示はなかった。

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

(7) 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B（面接重視型）	平成7（1995）年4月2日から平成15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者	3月1日から同月25日まで	4月14日	5月18日から同月24日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 70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・電気B	[総合土木B] 平成7（1995）年4月2日から平成15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者	同上	同上	5月25日から同月26日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 70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・保健師B・農学（農業・畜産）B・林業B・総合土木B・建築B・電気B・少年補導B	た者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者 [総合土木B以外] 平成4（1992）年4月2日から平成15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者	9月13日から10月18日まで	11月16日から同月17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・機械・電気A・埋蔵文化財保護・警察事務・警察化学・少年補導	〔行政A・総合土木A〕 平成7（1995）年4月2日から平成15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）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4（1992）年4月2日から平成	4月19日から 5月17日まで	6月16日	7月20日から 同月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 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A・警察事務） 択一式及び 記述式 120分 （埋蔵文化財保護） 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 筆記実技試験 （建築のみ）
	精神保健福祉士	15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者	9月13日から 10月18日まで	※実施なし	—	教養試験 五肢択一式 40問120分 専門試験 五肢択一式 40問120分 人物試験 個別面接 論文試験 適性検査	—
	精神保健福祉士・埋蔵文化財保護	15（2003）年4月1日までに生まれた者若しくは平成15（2003）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7（2025）年3月31日までに卒業見込みの者	11月22日から 12月19日まで	1月11日から 同月12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 40問120分 （精神保健福祉士） 択一式及び 記述式120分 （埋蔵文化財保護） 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15（2003）年4月2日から平成17（2005）年4月1日までに生まれた者	4月19日から5月17日まで	6月16日	※実施なし	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） 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験
高校卒業程度試験	一般事務・総合土木・建築・機械・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7（1995）年4月2日から平成15（2003）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15（2003）年4月2日から平成19（2007）年4月1日までに生まれた者 [総合土木・建築・機械・電気] 平成17（2005）年4月2日から平成19（2007）年4月1日までに生まれた者	7月31日から8月30日まで	9月29日	10月28日から同月30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・建築・機械・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	臨床検査技師	平成8（1996）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）	4月19日から5月17日まで	6月16日	7月24日	教養試験 五肢択一式 50問150分 専門試験 五肢択一式 40問120分 性格検査	人物試験 個別面接 作文試験
	診療放射線技師	平成8（1996）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）					
経験者採用試験	行政	昭和45（1970）年4月2日から平成7（1995）年4月1日までに生まれた者	7月31日から9月20日まで	10月20日	11月30日から12月2日まで	教養試験 五肢択一式 50問120分 自己アピールシート試験 性格検査	人物試験 自己PR型面接 個別面接

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
地区別採用試験	一般事務（石見地区）・一般事務（隠岐地区）	平成元（1989）年4月2日から平成15（2003）年4月1日までに生まれた者	7月31日から9月20日まで	10月4日から同月21日のうち受験者が選択する日	11月24日	SCOA 基礎能力試験 択一式 60分 適性検査	人物試験 個別面接 作文試験
警察官A（大学卒）試験	10月採用男性・10月採用女性	昭和63（1988）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4日から4月12日まで	5月12日	6月9日から同月10日まで	教養試験 五肢択一式 50問150分 身体検査 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〕 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（卒業見込者含む） 〔武道〕 次のア及びイに該当する者 ア 平成10（1998）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				教養試験 五肢択一式 50問150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）
警察官B（大学卒）試験	男性・女性	〔男性・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（卒業見込者含む）	5月20日から6月19日まで	7月14日	8月27日から同月28日まで	SPI3 基礎能力試験 択一式 70分 身体検査 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B（高校卒業程度）試験	男性・女性	[男性・女性] 平成元（1989）年4月2日から平成19（2007）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（卒業見込者含む）又は学校教育法による高等学校在学中の者を除く）	同上	同上	同上	SPI3 基礎能力試験 択一式 70分 身体検査 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A（高校卒業程度）試験	男性・女性・武道	[男性・女性] 平成元（1989）年4月2日から平成19（2007）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10（1998）年4月2日から平成19（2007）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7（2025）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31日から8月30日まで	9月22日	11月5日から同月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）

b 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 R7.5.1現在
大 学 卒 業 程 度 試 験	行 政 (面接重視型)	25	230	194	84.3%	87	79	47	24.2%	4.1	30
	農 学 B	12	31	27	87.1%	27	26	21	77.8%	1.3	11
	林 業 B	5	10	8	80.0%	8	7	6	75.0%	1.3	3
	総合土木B	15	18	16	88.9%	16	14	13	81.3%	1.2	8
	保健師 B	1	7	7	100.0%	4	4	2	28.6%	3.5	2
	電気 B	1	4	2	50.0%	2	2	1	50.0%	2.0	0
	行 政 A	33	110	52	47.3%	51	48	34	65.4%	1.5	26
	学 校	3	2	2	100.0%	2	2	2	100.0%	1.0	2
	心 理	3	7	6	85.7%	5	5	3	50.0%	2.0	3
	児童福祉	2	5	2	40.0%	2	2	2	100.0%	1.0	2
	保健師 A	2	3	1	33.3%	1	1	0	0.0%		
	食品衛生	1	3	2	66.7%	1	1	1	50.0%	2.0	1
	管理栄養士	1	11	6	54.5%	4	4	1	16.7%	6.0	1
	農 学 A	6	17	4	23.5%	4	4	2	50.0%	2.0	2
	林 業 A	3	0								
	水 産	1	5	2	40.0%	2	2	1	50.0%	2.0	1
	総合土木A	5	10	2	20.0%	1	1	1	50.0%	2.0	0
	建 築	2	4	3	75.0%	3	3	2	66.7%	1.5	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 R7.5.1現在
大 学 卒 業 程 度 試 験	機 械	1	2	2	100.0%	2	2	1	50.0%	2.0	1
	電 気 A	4	4	4	100.0%	4	4	3	75.0%	1.3	3
	埋蔵文化財保護	2	10	7	70.0%	4	4	2	28.6%	3.5	1
	警 察 事 務	8	14	10	71.4%	7	7	6	60.0%	1.7	4
	警 察 化 学	1	7	4	57.1%	3	3	1	25.0%	4.0	1
	少 年 補 導	3	5	3	60.0%	2	2	2	66.7%	1.5	2
	精神保健福祉士 (11月実施)	1	0			第2次試験なし					
	化 学 B (11月実施)	3	2	1	50.0%		第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1
	保 健 師 B (11月実施)	2	3	2	66.7%		第2次試験なし	1	50.0%	2.0	1
	農 学 B (11月実施)	6	8	4	50.0%		第2次試験なし	4	100.0%	1.0	4
	林 業 B (11月実施)	7	1	1	100.0%		第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1
	総合土木B (11月実施)	4	2	1	50.0%		第2次試験なし	1	100.0%	1.0	0
	建 築 B (11月実施)	2	2	2	100.0%		第2次試験なし	1	50.0%	2.0	1
	電 気 B (11月実施)	5	5	5	100.0%		第2次試験なし	3	60.0%	1.7	3
	少年補導B (11月実施)	1	4	3	75.0%		第2次試験なし	1	33.3%	3.0	1
	精神保健福祉士 (11月実施)	1	2	1	50.0%		第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1
	埋蔵文化財保護 (11月実施)	1	1	1	100.0%		第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1
	合 計	173	549	387	70.5%	242	227	169	43.7%	2.3	119

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16日 第2次試験:7月20日～24日

行政B(面接重視型)・・・第1次試験:4月14日 第2次試験:5月18日～24日

技術B・・・第1次試験:4月14日 第2次試験:5月25日～26日

11月実施試験:11月16日～17日(第2次試験なし)

1月実施試験:1月11日～12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R7.5.1現在
短大卒業程度試験	総合土木	3	0								
	電気	1	1	1	100.0%	1	0				
	合計	4	1	1	100.0%	1	0	0			0

6月実施試験 第1次試験:6月16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R7.5.1現在
高校卒業程度試験	一般事務	5	34	32	94.1%	26	25	14	43.8%	2.3	11
	総合土木	15	18	18	100.0%	15	11	10	55.6%	1.8	6
	建築	1	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	0
	機械	1	0								
	電気	3	0								
	学校事務A(出雲地区)	1	12	9	75.0%	6	6	3	33.3%	3.0	3
	学校事務A(石見地区)	1	3	3	100.0%	3	3	3	100.0%	1.0	3
	学校事務B(出雲地区)	2	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	0
	学校事務B(石見地区)	2	2	2	100.0%	2	1	0	0.0%		
	学校事務B(隠岐地区)	1	3	3	100.0%	3	3	1	33.3%	3.0	1
	警察事務	4	21	18	85.7%	17	17	10	55.6%	1.8	5
	合計	36	99	91	91.9%	78	72	45	49.5%	2.0	29

9月実施試験 第1次試験:9月29日 第2次試験:10月28日～10月30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 R7.5.1現在
資格 免許 職	臨床検査技師 (6月実施)	2	3	3	100.0%	3	3	3	100.0%	1.0	2
	診療放射線技師 (6月実施)	2	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	2
	合 計	4	6	6	100.0%	6	6	5	83.3%	1.2	4

6月実施試験 第1次試験:6月16日 第2次試験 7月24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 R7.5.1現在
経 験 者	行 政	7	126	85	67.5%	43	37	14	16.5%	6.1	11
	合 計	7	126	85	67.5%	43	37	14	16.5%	6.1	11

第1次試験:10月20日 第2次試験:11月30日～12月2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 R7.5.1現在
地 区 別	一 般 事 務 (石見地区)	1	12	8	66.7%	5	5	2	25.0%	4.0	2
	一 般 事 務 (隠岐地区)	1	4	4	100.0%	4	4	2	50.0%	2.0	2
	合 計	2	16	12	75.0%	9	9	4	33.3%	3.0	4

第1次試験:10月4日～21日のうち受験者が選択する日 第2次試験:11月24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 R7.5.1現在
警察官	A 大 学 卒 (武 道)	1	4	4	100.0%	3	2	1	25.0%	4.0	1
	A 大 学 卒 (10月採用男性)	5	11	5	45.5%	4	4	2	40.0%	2.5	0
	A 大 学 卒 (10月採用女性)	3	2	1	50.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1
	A 大 学 卒 (4月採用男性)	27	62	42	67.7%	38	37	30	71.4%	1.4	20
	A 大 学 卒 (4月採用女性)	7	17	10	58.8%	10	10	8	80.0%	1.3	3
	B 大 学 卒 (男 性)	5	58	17	29.3%	12	7	4	23.5%	4.3	0
	B 大 学 卒 (女 性)	3	16	9	56.3%	6	3	2	22.2%	4.5	1
	B 高 校 卒 業 程 度 (男 性)	4	54	35	64.8%	30	23	14	40.0%	2.5	9
	B 高 校 卒 業 程 度 (女 性)	2	5	3	60.0%	3	2	2	66.7%	1.5	2
	A 高 校 卒 業 程 度 (武 道)	1	3	2	66.7%	2	2	1	50.0%	2.0	1
	A 高 校 卒 業 程 度 (男 性)	18	58	46	79.3%	40	38	22	47.8%	2.1	19
	A 高 校 卒 業 程 度 (女 性)	5	15	15	100.0%	14	14	11	73.3%	1.4	7
	合 計	81	305	189	62.0%	163	143	98	51.9%	1.9	64

A大学卒・・・第1次試験:5月12日 第2次試験:6月9日～10日
 B大学卒・・・第1次試験:7月14日 第2次試験:8月27日～28日
 B高校卒業程度・・・第1次試験:7月14日 第2次試験:8月27日～8月28日
 A高校卒業程度・・・第1次試験:9月22日 第2次試験:11月5日～11月6日

b 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						0
	課 長 級	3			1		4
	課 長 補 佐	1					1
	係長・主幹級	1		1			2
	主任・主任主事・主任技師・主事・技師級	31	5	1	2		39
	計	36	5	2	3	0	46
公 安 職	警 視				2		2
	警部・警部補級				19		19
	巡 査 部 長				2		2
	巡査長・巡査						0
	計	0	0	0	23	0	23
海 事 職		2		1	1		4
研 究 職	学 芸 員	2					2
	研 究 員	2		1			3
医療職(一)	医 師	9					9
医療職(二)		2	12				14
医療職(三)		1	43				44
任期付職員		8					8
合 計		62	60	4	27	0	153

イ 選考

(7) 採用選考

a 適用根拠規定状況

規 定			部 局					
			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 29 (6)	人 1 (1)	人 2 (1)	人 22 (22)	人	人 54 (30)
		細則第 7 条第 3 号 (海事職)	2	—	1	1	—	4
		細則第 7 条第 4 号 (研究職の 2 級以上)	4	—	1	—	—	5
		細則第 7 条第 5 号～ 7 号、 9 ～11号 (医療職)	12 (2)	59	—	—	—	71 (2)
	関 する 規 則	第14条第 3 号 (他の地方公共団体又は国の 在職者)	1 (1)	—	—	3 (3)	—	4 (4)
		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)	6	—	—	1	—	7
		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			8	—	—	—	—
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			—	—	—	—	—	—
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			—	—	—	—	—	—
合 計			62 (9)	60 (1)	4 (1)	27 (25)	—	153 (36)

(注) () 内は割愛採用で、内数である。

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	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 R7.5.1現在	試験日
選 考 試 験	原 子 力	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	4/6
	獣 医 師	11	3	3	100.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	1	6/23
	薬 剤 師	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	6/23
	学 芸 員 (浮 世 絵)	1	4	3	75.0%	3	3	1	33.3%	3.0	1	1次:6/16 2次:7/25
	学 芸 員 (写 真 史)	1	6	3	50.0%	3	3	1	33.3%	3.0	1	1次:6/16 2次:7/25
	文化財研究員 (日 本 民 俗 学)	1	7	4	57.1%	4	3	1	25.0%	4.0	1	1次:6/16 2次:7/25
	島根創生推進幹 (行 政)	7	62	44	71.0%	37	34	16	36.4%	2.8	15	1次:10/20 2次:11/23～25
	ヘリコプター操縦士	1	2	0	0.0%	第2次試験なし						9/22
	船 舶 乗 組 員 (機 関)	1	2	2	100.0%	第2次試験なし		2	100.0%	1.0	2	9/29
	水産練習船乗組員 (機 関)	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	0	9/29
	警備艇乗組員	1	12	9	75.0%	第2次試験なし		2	22.2%	4.5	1	9/29～30
	鳥 獣 対 策	2	2	1	50.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	1次:9/29 2次:10/28
	職業訓練指導員 (事 務 フラワー科)	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		0	0.0%			11/3
	障がい者対象 一 般 事 務 (身体障がい者)	2	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	2	1次:11/3 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 R7.5.1現在	試験日
選考試験	障がい者対象 一般事務 (知的障がい者)	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	1次:11/3 2次:11/27~12/3
	障がい者対象 一般事務 (精神障がい者)	1	7	7	100.0%	6	6	1	14.3%	7.0	1	1次:11/3 2次:11/27
	障がい者対象 学校事務	1	2	1	50.0%	0						1次:11/3 2次:11/27
	障がい者対象 警務	2	5	5	100.0%	3	2	1	20.0%	5.0	1	1次:11/3 2次:11/27
	インターン型試験者 総合土木	3	2	2	100.0%	第2次試験なし		2	100.0%	1.0	1	11/16
	水産練習船乗組員 (航海)	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	12/8
	ヘルコプター操縦士 (第2回)	1	2	1	50.0%	第2次試験なし		0	0.0%			12/8
	あさひ診療所 経験者看護師	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	R7/1/12
	合 計	43	128	95	74.2%	61	56	39	41.1%	2.4	33	

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 R7.5.1現在	試験日
選考試験(知事部局)	研究員 (応用化学分野)	1	4	2	50.0%	2	2	2	100.0%	1.0	1	1次:6/16~17 2次:7/26
	研究員 (機械・金属分野)	1	1	0	0.0%							
	研究員 (木質材料分野)	1	0	0								
	中山間地域 研究員	1	4	4	100.0%	3	3	1	25.0%	4.0		1次:書類選考 2次:12/7
	研究員 (機械・金属分野) (11月実施)	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	1次:11/4~5 2次:11/29
	研究員 (木質材料分野) (11月実施)	1	0	0								
	研究員 (電子・電気分野) (11月実施)	1	0	0								
合 計		7	10	7	70.0%	6	6	4	57.1%	1.8	2	

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 R7.5.1現在	試験日
選 考 試 験 (病 院 局)	看護師 (推薦枠)	7	6	6	100.0%	第2次試験なし		6	100.0%	1.0	6	5/18
	看護師	30	62	49	79.0%	第2次試験なし		39	79.6%	1.3	35	7/14～15
	薬剤師	3	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	6/1
	薬剤師 (2 回 目)	2	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	8/3
	臨床検査技師	1	5	3	60.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	2	8/3
	臨床工学技士	2	5	5	100.0%	第2次試験なし		2	40.0%	2.5	2	8/3
	理学療法士	2	5	4	80.0%	第2次試験なし		3	75.0%	1.3	3	8/17
	作業療法士	3	7	7	100.0%	第2次試験なし		3	42.9%	2.3	3	8/17
	社会福祉士	1	3	3	100.0%	第2次試験なし		1	33.3%	3.0	1	8/17
	診療情報管理 士	1	4	4	100.0%	第2次試験なし		1	25.0%	4.0	1	8/31
	臨床心理士	2	4	3	75.0%	第2次試験なし		2	66.7%	1.5	2	9/7
	医療情報技師	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		0	0.0%		0	11/9
	助産師	3	3	3	100.0%	第2次試験なし		2	66.7%	1.5	2	7/14～15
	合 計	58	107	90	84.1%			64	71.1%	1.4	59	

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 R7.5.1現在	試験日
選 考 試 験 (病 院 局)	看護師 (推薦枠)	7	6	6	100.0%	第2次試験なし		6	100.0%	1.0	6	5/18
	看護師	30	62	49	79.0%	第2次試験なし		39	79.6%	1.3	35	7/14～15
	薬剤師	3	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	6/1
	薬剤師 (2 回 目)	2	1	1	100.0%	第2次試験なし		1	100.0%	1.0	1	8/3
	臨床検査技師	1	5	3	60.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	2	8/3
	臨床工学技士	2	5	5	100.0%	第2次試験なし		2	40.0%	2.5	2	8/3
	理学療法士	2	5	4	80.0%	第2次試験なし		3	75.0%	1.3	3	8/17
	作業療法士	3	7	7	100.0%	第2次試験なし		3	42.9%	2.3	3	8/17
	社会福祉士	1	3	3	100.0%	第2次試験なし		1	33.3%	3.0	1	8/17
	診療情報管理 士	1	4	4	100.0%	第2次試験なし		1	25.0%	4.0	1	8/31
	臨床心理士	2	4	3	75.0%	第2次試験なし		2	66.7%	1.5	2	9/7
	医療情報技師	1	1	1	100.0%	第2次試験なし		0	0.0%		0	11/9
	助産師	3	3	3	100.0%	第2次試験なし		2	66.7%	1.5	2	7/14～15
	合 計	58	107	90	84.1%			64	71.1%	1.4	59	

(2) 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 6 年 10 月 17 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。

ア 報 告

(7) 職員給与等に関する報告

a 職員給与等の状況

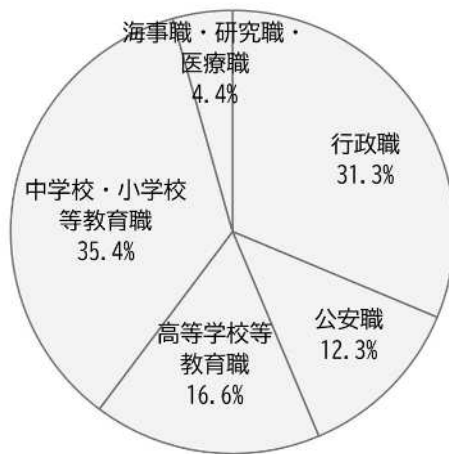
県職員の令和 6 年 4 月現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給料表別職員数等

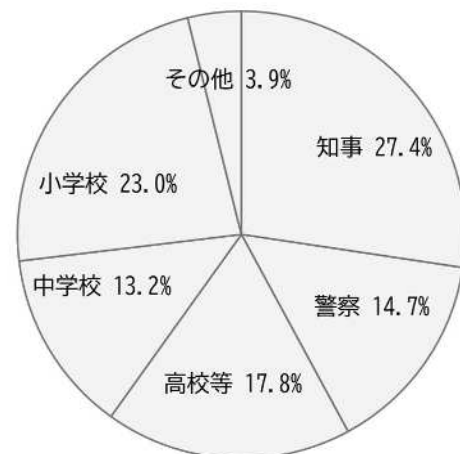
区 分 給 料 表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	令和 6 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 5 年
	人	人	歳	歳	年	年
行 政 職	3,662 (31.3%)	3,737 (31.5%)	41.4	41.6	19.8	20.0
公 安 職	1,443 (12.3%)	1,467 (12.4%)	38.1	38.1	17.0	17.0
海 事 職	45 (0.4%)	45 (0.4%)	37.1	36.3	17.7	16.9
研 究 職	223 (1.9%)	225 (1.9%)	42.5	42.7	19.4	19.7
医 療 職 (1)	57 (0.5%)	54 (0.5%)	39.5	39.7	15.6	15.8
医 療 職 (2)	98 (0.8%)	102 (0.8%)	42.6	43.0	18.9	19.3
医 療 職 (3)	87 (0.7%)	85 (0.7%)	38.3	37.6	15.9	15.3
高 等 学 校 等 教 育 職	1,943 (16.6%)	1,967 (16.6%)	45.6	45.5	22.8	22.7
中 学 校 ・ 小 学 校 等 教 育 職	4,139 (35.4%)	4,190 (35.3%)	42.6	43.2	19.8	20.3
合 計	11,697 (100.0%)	11,872 (100.0%)	42.1	42.3	19.9	20.1

(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。

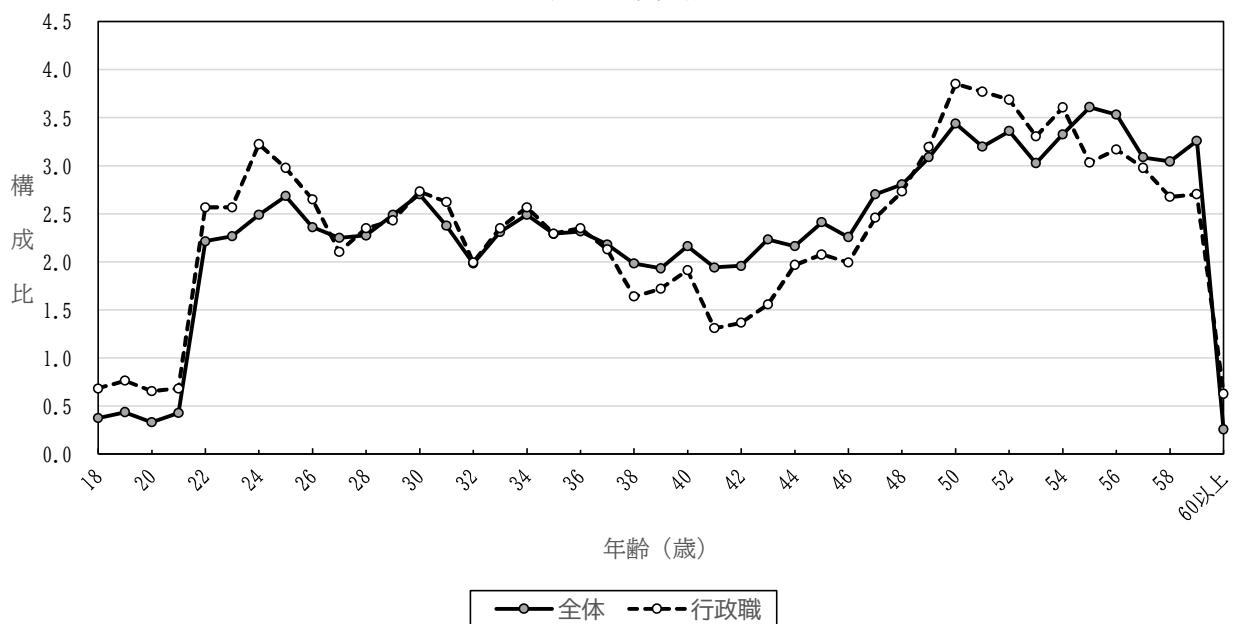
給料表別職員構成比

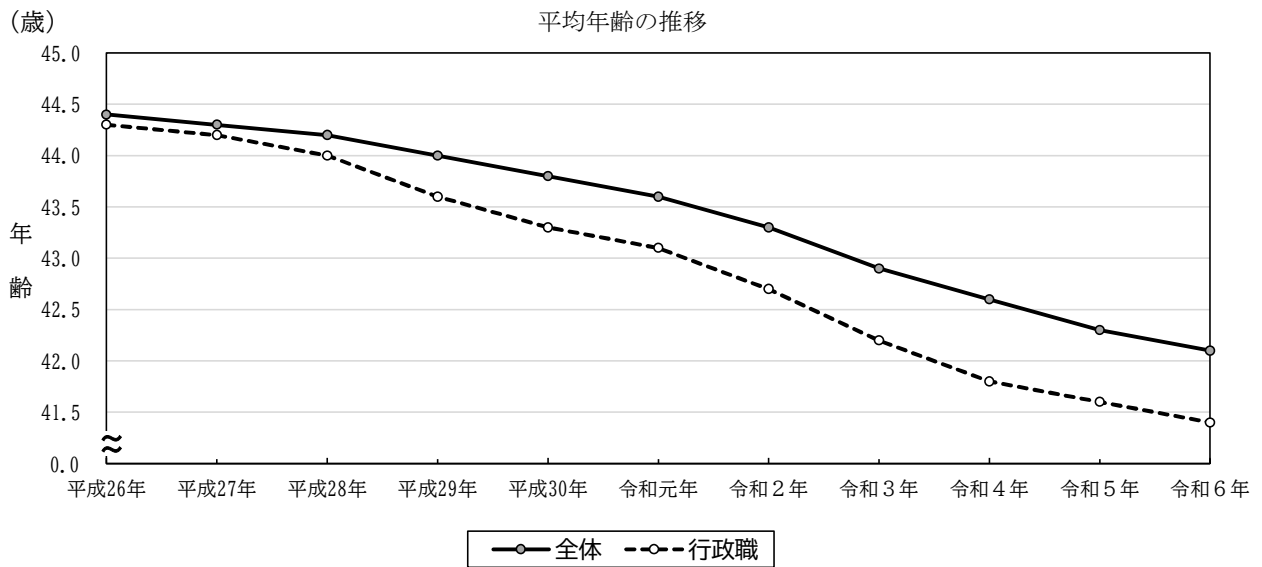


部局別職員構成比



年齢別人員構成比





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 6 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 5 年
	円	円	円	円
給 料	350,625	347,780	318,874	315,463
管 理 職 手 当	6,520	6,474	8,962	8,813
扶 養 手 当	9,378	9,506	8,523	8,662
地 域 手 当	626	585	647	623
住 居 手 当	5,637	5,313	5,423	5,097
特 地 勤 務 手 当	4,278	4,264	2,811	2,867
そ の 他	3,022	2,971	1,511	1,517
合 計	380,086	376,893	346,751	343,042

(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。

b 民間給与等の状況

(a) 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243のうちから層化無作為抽出法により抽出した132事業所を対象に「令和6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4,421人及び医師等職種843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、89.4%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。

(b) 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50.7%（昨年58.7%）、高校卒で50.8%（同48.9%）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77.6%（同64.3%）、高校卒で91.0%（同63.8%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で20.6%（同35.7%）、高校卒で9.0%（同36.2%）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63.4%（昨年44.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は2.8%（同6.0%）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91.3%（同93.7%）、定期昇給を中止した事業所の割合は2.1%（同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増加しており、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：％）

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係 員	63.4 (44.4)	2.8 (6.0)	0.0 (0.0)	33.8 (49.6)
課長級	57.3 (37.6)	6.4 (9.3)	0.0 (0.0)	36.3 (53.1)

（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 （ ）内の数字は、昨年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	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 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし		
係 員	93.4 (93.7)	91.3 (93.7)	33.8 (31.7)	2.7 (7.7)	54.8 (54.3)	2.1 (0.0)	6.6 (6.3)
課長級	88.1 (90.8)	85.9 (90.8)	28.4 (25.3)	1.9 (7.8)	55.6 (57.7)	2.2 (0.0)	11.9 (9.2)

（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 （ ）内の数字は、昨年の割合である。

c 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2.3%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160,920円、187,080円及び213,250円となっている。

d 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5年4月1日現在の本県のラスパイレス指数（行政職）は97.6（令和4年98.1）であった。

なお、都道府県ラスパイレス指数の平均は、99.6であった。

e 人事院勧告等の概要（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・技術関係職種のもの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。

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362,215円に対して職員給与は352,878円であり、職員給与が9,337円（2.65%）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)
362,215円	352,878円	9,337円 (2.65%)

(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aの表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(b) 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4.38月分に相当していた。これは、昨年（4.29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（4.30月）を0.08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）
4.38月分	4.30月分	0.08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。

(a) 月例給について

前記 f (a) 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9,337円（2.65%）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、民間企業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、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、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き、その他の職員が在職する号俸については改定率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、若年層を中心とした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。

(b) 期末手当及び勤勉手当について

前記 f (b) 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（4.30月）は、民間事業所の特別給の支給割合（4.38月分）を0.08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7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の期末手当並びに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、支給月数を引き上げることとする。

(c) 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。

h 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

(a) 見直しの必要性

国においては、本年の人事院報告の中で、危機的な状況にある国家公務員の人材確保の現状について、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化などが要因であると分析している。

そのうえで、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対し、給与面においても対応が求められていると認識している。

この給与面における対応について、令和5年の人事院報告で給与制度のアップデートの概要となる「令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が示されていたところであり、本年の人事院報告において、この具体的な制度設計の詳細として、次の6点を主眼とした給与制度の整備を行うことが示された。

①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

④地域における民間給与水準の反映

⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの対応

⑥その他環境の変化への対応

本県においては、「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本として勧告してきたところである。

本県における給与水準については、全体として県内民間給与水準との均衡を図っている。一方で、近年、採用試験の受験者数が減少し、人材の確保が大きな課題となっていること、職員の意欲と能力を引き出すためにも能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要があること、ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応する必要があることや、東西に長い本県の地理的事情から人事異動に伴い長距離通勤をせざるを得ない職員に対する経済的負担を考慮する必要があることなど、本県についても国と同様の状況が見られる。

こうした状況のもと、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、国に準じて見直しを行うこととする。

(b) 見直すべき事項

i 行政給料表の見直し

(i) 係員級（1級・2級）

国においては、公務における人材確保の困難性や民間の水準を踏まえた初任給の大幅な引上げについて、本年の官民較差に基づく給与改定において先行して措置することとしている。

本県においては、前述のとおり「制度」・「構造」は国に準じ、「水準」については県内民間給与水準との均衡を図ることを基本としていることから、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た改定を本年4月に遡及して行うこととする。

(ii) 係長級～本庁困難課長級（3級～7級）

国においては、若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善する観点から、各級の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げることとし、新たな俸給表に移行する際にカットされる号俸に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替えることとしている。

本県における令和7年4月からの給料表についても、人事院が勧告した同月における国の俸給表に定める俸給月額に、本年の給与改定における本県の公民較差を考慮した水準割合を乗じた給料表とし、国に準じた見直しを行う。

(iii) 本庁部次長級（8級・9級）

国においては、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとすることで、より職責を重視した俸給体系への大幅な見直しを行うこととしている。あわせて、現行の号俸を大きくくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成にすることとし、この号俸構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保することとしている。

本県においても、国の給料体系とのバランスを担保する観点から国の見直しに係る俸給表に準じ、給料表を見直すこととする。この際、令和7年4月からの給料表に対する水準については、前記(ii)の給料表の見直しと同様に取り扱うこととする。

また、国は、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員について、新たな俸給表に移行する際、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行うこととしており、本県においても同様の調整を行うこととする。

ii 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表との均衡を基本に前記 i に相当する見直しを行うこととする。ただし、医療職給料表(1)については、医師の人材確保の観点から、従前より国の俸給表を基本としているため、前記 i (ii)及び(iii)のような水準調整は行わないこととする。

この場合において、前記 i (iii)の措置の導入対象となる給料表及び職務の級は次のとおりである。

行政職給料表 8 級及び 9 級と同様の見直しを行う給料表及び職務の級

給料表	職務の級
公安職給料表	9 級
研究職給料表	5 級
医療職給料表(1)	4 級

また、国において、近年の採用状況を踏まえ、海事職俸給表(二)の 1 級のうち中学卒業後直ちに採用される場合を前提として設定されている号俸がカットされたことに伴い、本県における海事職給料表についても所要の改正を行うこととする。

なお、国においては、任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表の俸給体系について見直しが行われなかったことから、本県においても、任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表の給料体系に係る見直しは行わないこととする。

iii 地域手当

県外事務所等の民間賃金の高い地域に勤務する職員の地域手当については、その地域の民間給与水準を考慮し、次表のとおり、人事院勧告に準じて支給地域及びその級地区分・支給割合の見直しを行うこととする。

地域手当の支給地域及び支給割合

級地区分	支給割合	支給地域
1 級地	20%	東京都特別区
2 級地	16%	大阪市
3 級地	12%	
4 級地	8 %	広島市
5 級地	4 %	

(注) 1 本表は令和 6 年 4 月 1 日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日（令和 7 年 4 月 1 日予定）現在の地域による。

2 この表に掲げる支給地域及び級地（以下「支給地域等」という。）以外の支給地域等については、人事院勧告及び報告の例による。

また、支給割合の引上げ及び引下げについても、国と同様に段階的に行うこととする。なお、令和 7 年度の支給割合は次表に示すとおりとする。

令和 7 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 7 年度の 地域手当の 支給割合
東京都特別区	1 級地 (20%)	1 級地 (20%)	0	20%
大阪市	2 級地 (16%)	2 級地 (16%)	0	16%

広島市	4級地（8%）	5級地（10%）	△2	9%
-----	---------	----------	----	----

（注）1 「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。

iv 扶養手当

(i) 配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の見直し

この度の人事院勧告において、配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る手当額の引上げが言及された。

本県における民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況は、次表のとおり国と同様の傾向を示している。

民間事業所における配偶者に手当を支給する事業所

	平成28年（A）	令和6年（B）	差（A－B）
全 国	66.8%	53.5%	△13.3
島根県	71.2%	52.6%	△18.6

（注） 家族手当制度の有無を回答した事業所を100とした割合である。

公務における配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合

	平成28年（A）	令和6年（B）	差（A－B）
全 国	39.6%	25.3%	△14.3
島根県	23.5%	14.1%	△9.4

（注） 全給料表適用職員を100とした割合である。

こうした本県における配偶者に係る手当の支給状況の変化を踏まえ、人事院勧告に準じ、配偶者に係る扶養手当を廃止する。

なお、配偶者に係る扶養手当受給者の背景には、様々な事情が想定される。今回の見直しにより、職員が家庭の中で果たす役割も変化していく可能性があることから、任命権者は休暇をはじめとする諸制度を活用しやすい環境づくりなど、職員のワーク・ライフ・バランスに一層配慮する必要がある。

また、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策の推進がなされている社会状況から、人事院勧告に準じ、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。

(ii) 実施時期等

配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国に準じて、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて実施する。

また、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。

なお、各年度における手当額は次表に示すとおりとする。

各年度の扶養手当の手当額

（単位：円）

年 度		令和6年度	令和7年度	令和8年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000	（支給しない）
	行政職給料表8級	3,500	（支給しない）	（支給しない）
子		10,000	11,500	13,000

(注) 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

v 通勤手当

(i) 通勤手当の支給限度額等

国においては、民間企業の通勤手当の状況や、ライフスタイルの多様化を背景に、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことで勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止に資する観点から、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げることとしている。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとしている。

本県における交通機関等を利用する場合の通勤手当は、原則として1か月当たり55,000円を限度に交通機関等の運賃等相当額を支給し、異動等に伴い特別急行列車等を利用する職員にあっては、これに加え、特別料金等の額の2分の1に相当する額を支給している。

本県においても、職員が個々の事情に応じた通勤手段をより柔軟に選択できるようにすることは、東西に長い本県の地理的事情のもとで勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止に資する観点から取り組む必要がある。このことから、人事院勧告に準じて通勤手当の支給限度額を、特別急行列車等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、また、この支給限度額の範囲内で、特別急行列車等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとする。

(ii) 特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件

国においては、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととしている。

具体的には、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の廃止や、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要があるものに対しても手当を支給することとしている。

本県においても、国と同様に、多様化するワークスタイルやライフスタイルに対応し、異動をめぐる様々なニーズに適応した手当の支給が求められていることから、国に準じた支給要件の見直しを行うこととする。

具体的には、特別急行列車等の利用により通勤時間が30分以上短縮されることを求める等の基準を廃止する。また、本県においては、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などについて、父母の介護その他のやむを得ない事情により転居して特別急行列車等による通勤を必要とする職員については、異動等により特別急行列車等による通勤を行う職員と同様に取り扱うこととしている。この要件をさらに緩和し、育児等のやむを得ない事情についても対象に含めることとする。

(iii) 高速自動車国道等の有料道路利用に係る通勤手当の支給要件

本県においては、新幹線がなく、公共交通機関の利便性も低い中、県内各地に点在する公署・学校への自動車による長距離通勤の実態が多くみられる。公共交通機関の運行状況から、自動車による長距離通勤をせざるを得ない実態がある本県職員の場合、前記(i)による改善を図ることとしても、国と同様の処遇改善の効果は小さいと考えられる。

異動の円滑化や離職防止に加え、長距離通勤による身体的負担の軽減や働き方改革に資する観点からも、有料道路利用に係る通勤手当の支給要件について、本県の事情を考慮した所要の検討を行う必要がある。

vi 管理職員特別勤務手当

国においては、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、現行では午前

0時から午前5時までとなっている平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までに拡大することとしている。

本県においても、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う事態もあることから、人事院勧告に準じて平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大する。

また、国においては、各府省において管理職員特別勤務手当が適切に支給されるよう、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件を明確化する予定であることから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

vii 特別給

(i) 勤勉手当の成績率等

国においては、勤務成績に応じて支給される勤勉手当において、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げることとしている。

本県においても、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、職員の能力と実績を適切に把握し、給与処遇に適時的確に反映していく必要がある。このため、国に準じ、制度として現在平均支給月数の2倍に設定している成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げる。

なお、実際の運用に当たっては、各任命権者において、職員の意欲と組織パフォーマンスが極大化されるよう適切な評価を行うとともに職員の納得感が担保されるよう配慮する必要がある。

(ii) 特定任期付職員のボーナス制度

本県においても、国と同様に、現行の特定任期付職員のボーナスは、期末手当のみで勤勉手当は支給されず、特に顕著な業績を挙げた場合には、年に1回特定任期付職員業績手当（給料月額1か月分）が支給可能となっている。

国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理の推進や人材確保の観点から、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとしている。

これに伴い、本県においても同様の改正を行う。

① 期末手当及び勤勉手当の支給月数等

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、民間事業所における特別給の支給状況及び国の動向を総合的に勘案し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.60月とする。また、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定める。

② 勤勉手当の成績率

特定任期付職員の勤勉手当における成績率の上限について、国に準じ、平均支給月数の3倍に設定する。

viii 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じていることから、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給することとしている。

本県においても、高齢層職員の職務経験を活かした人事管理ができるよう給与面からも支援する必要がある、人事院勧告に準じた改正を行う。

具体的には、地域手当（特例的に支給されるもの）、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及びへき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

なお、特勤勤務手当に準ずる手当及びへき地手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

i その他の課題

(a) 通勤手当の支給管理

本勧告に基づく通勤手当の改正にあたっては、特別急行列車等に係る通勤手当について、通勤実績に応じた適切な支給及び管理がなされるよう対応する必要がある。

(b) 教育職員の給与

本年8月の中央教育審議会（文部科学大臣の諮問機関）の答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」において、教員に一律4%支給されている教職調整額の率を少なくとも10%以上にすることや、教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し6級制とすることなど、教育職員の処遇について改善を図る必要があるとされたところであり、本県においても国の動向を注視する必要がある。

また、産業教育手当及び定時制通信教育手当については、社会情勢の変化に適切に対応したものとなるよう、昨今の教員確保の状況や他の都道府県の状況等を踏まえて見直しを行う必要がある。

(f) 人事管理に関する報告

a 人材の確保及び育成

(a) 人材の確保

i 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と比べ減少し、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名程度の欠員が生じており、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。

ii 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6年4月1日時点で公立学校において29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、教育委員会では新たな試験制度の導入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行っていく必要がある。

iii 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となっている。

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し、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。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上に努めるなど、働きやすい職場環境の整備に努めるほか、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、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がるよう、校舎設備や寮の居住環境を整え、人材確保につなげていく必要がある。

iv 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。

(b) 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。

b 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。

(a) 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。

知事部局においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応に伴う業務量増加により、令和3年度まで時間外勤務が増加していたが、令和4年度以降は減少している。しかし、コロナ禍で縮小されていた業務が元に戻る懸念もあり、引き続き時間外勤務縮減に向けた取組を進めることが必要である。

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。

(b) 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た。

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、時間外勤務時間を全学種平均で1人あたり月45時間、年360時間以内とする目標に向け、事務作業を補助するスクールサポートスタッフ（小中学校）及び業務アシスタント（県立学校、令和5年度から学校アシスタントに改称）の配置、全日制普通科高等学校すべてに主幹教諭を県単独で加配する等の取組が行われた。また、各学校においても、ICTを活用した業務負担の軽減など、それぞれ工夫して取組を進めてきた。これらの取組の結果、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。

令和5年度には、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（53.8%）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90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18%に留まり、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も明らかになった。

この調査は今年度も実施されることとされており、その結果や分析を踏まえた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6年度には、市町村立小中学校を県及び市町村教育委員会教育長が訪問し、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、スポーツ庁・文化庁から令和4年12月に「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が示され、本県においても「部活動の在り方に関する方針」が令和6年2月に改訂された。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、保護者や地域住民をはじめ広く県民に対して、改めて教職員の働き方改革について理解と協力を求めるため、県及び市町村教育委員会教育長による「共同メッセージ」が発表された。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。

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。

c 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。

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していくことは、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観点からも重要であり、公正な人事評価制度の運用が不可欠である。

このため、評価を行う職員の評価・育成能力の向上に向けた研修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で、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必要がある。

d 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、令和6年度までを計画期間とする「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。）が策定され、「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、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。

(a) 女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

i 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。

ii 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」を提出してもらう、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。

こうした取組の効果もあり、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年の人事院勧告において、民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置拡充として、育児時間の取得パターンの多様化や、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇の取得事由の拡大などの見直しを図ることが示された。

これらの制度について国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(b) 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、現在、育児、介護等と仕事の両立を支援するための試行運用が行われている。

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、令和5年の人事院勧告において、令和7年4月からフレックスタイム制により週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする制度を導入することが示された。さらに、同勧告において、人事院規則に勤務間インターバル確保の努力義務規定を設け、令和6年4月から施行することを目指すことが示された。このうち、勤務間インターバル確保については、人事院は、本年4月から、インターバルの目安となる時間を11時間とするなどの通知をしたところである。

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。

(c) 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。

i 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5年度は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。

ii 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5年度は長期の休暇・休職をした職員のうち、6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、例えば知事部局では、ストレスチェックの一斉実施の前倒しや高ストレス職場に対する外部アドバイザーによる助言・指導に基づく職場環境改善事業など、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。

(d) 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5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、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3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5年度に知事部局で実施されたアンケートでは、17.5%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、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る。

e 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。

本年の勧告では、県内民間事業所の調査結果に基づく月例給及び特別給の引上げと、本年8月の人事院が勧告した社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に準じた給与制度の改正について言及した。

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。

イ 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。

(7) 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等のための関係条例の改正

a 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

(a) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(b) 諸手当

i 初任給調整手当について

(i) 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を416,600円とすること。

(ii) 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を51,600円とすること。

ii 期末手当及び勤勉手当について

(i) 令和6年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.225月分（特定管理職員にあっては、1.025月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.025月分（特定管理職員にあっては、1.225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）とすること。

(ii) 令和7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（特定管理職員にあっては、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1.0月分ずつ

(特定管理職員にあつては、それぞれ1.2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0.625月分ずつ(特定管理職員にあつては、それぞれ0.525月分ずつ) とすること。

b 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(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

i 令和6年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

ii 令和7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1.65月分ずつとすること。

c 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(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) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当について

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

(f) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための関係条例の改正

a 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

(a) 給料表

(7)のaの(a)による改定後の給料表を別記第4のとおり改定すること。

新給料表への切替えは、別記第5の切替要領によること。

(b) 昇給制度

職員の給与に関する条例について、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、職員の給与に関する条例第4条第5項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

なお、市町村立学校の教職員の給与等に関する条例に基づき行政職給料表の適用を受ける職員についても、同様の取扱いができるよう、市町村立学校の教職員の給与等に関する条例を改正すること。

(c) 諸手当

i 扶養手当について

(i) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額(扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあつては、職員の給与に関する条例第8条第4項、県立学校の教育職員の給与に関する条例第18条第4項及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例第16条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき13,000円とすること。

(ii) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

ii 地域手当について

職員の給与に関する条例において定める地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

(i) 1級地 100分の20

(ii) 2級地 100分の16

(iii) 3級地 100分の12

(iv) 4級地 100分の8

(v) 5級地 100分の4

iii 通勤手当について

(i) 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、自動車等に係る通勤手当の額及び特別急行列車等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。

(ii) 特別急行列車等に係る通勤手当の要件のうち、対象とする特別急行列車等の利用を、人事委員会規則又は教育委員会規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものに限る取扱いを廃止すること。

IV 管理職員特別勤務手当について

(i) 管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(ii) (i)の管理職員特別勤務手当の額は、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則又は教育委員会規則で定める額（その勤務に従事する時間等を考慮して人事委員会規則又は教育委員会規則で定める勤務をした職員にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額）とすること。

v 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の諸手当について

(i) 職員の給与に関する条例の改正

第9条の3の規定による地域手当、住居手当、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

(ii) 県立学校の教育職員の給与に関する条例の改正

住居手当、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

(iii) 市町村立学校の教職員の給与等に関する条例の改正

住居手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給すること。

b 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。

(a) 勤勉手当を支給すること。

(b) 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0.95月分とすること。

(c) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、各任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の80を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。

(d) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

(7) 改定の実施時期等

a 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、(7)のaの(b)のiiの(i)、bの(b)のi及びcの(b)については令和6年12月1日から、(7)のaの(b)のiiの(ii)及びbの(b)のii、(i)並びに(7)のbについては令和7年4月1日から実施すること。

b 経過措置等

(a) 扶養手当の月額等の特例措置

i 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職給料表の適用を受ける職員でその

職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当する職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。

- ii 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第8条第4項、県立学校の教育職員の給与に関する条例第18条第4項及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例第16条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき11,500円とすること。

(b) 地域手当の支給割合等の特例措置

令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事委員会規則で定める級地の区分に応じて、100分の20を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とすること。