

島根県報

令和8年9月30日（水）

号外 第 9 9 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8年9月30日

島根県知事職務代理者

島根県副知事 石 原 恵利子

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8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) 令和6年度の人件費率
令 和 7 年度	人 634,459	千円 504,935,256	千円 13,631,086	千円 123,710,543	% 24.5	% 24.2

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 7 年度	人 13,132	千円 57,246,626	千円 7,189,258	千円 22,326,470	千円 86,762,354	千円 6,607	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。

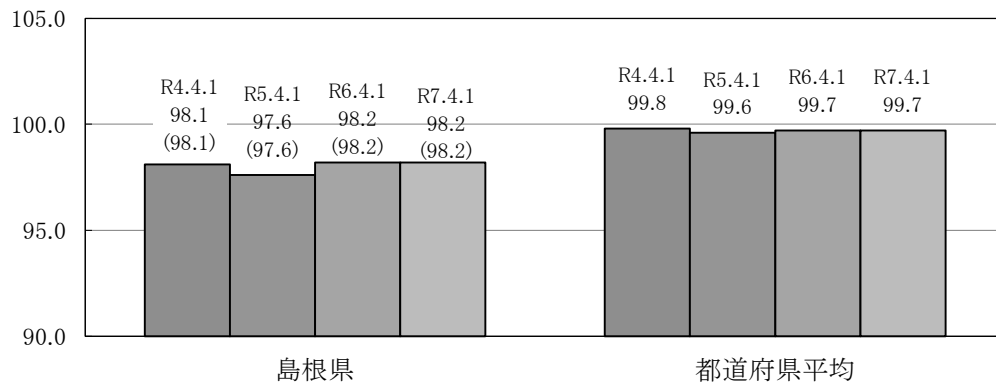
3 給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員の給与費が含まれているが、会計年度任用職員の給与費は含まれていない。

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。)のはね返り
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7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7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7年度	円 373,679	円 361,773	円 11,906 3.29%	% 3.29	% 3.29	% 3.62

(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7年度	月 4.49	月 4.40	月 0.09	月 0.10	月 4.50	月 4.65

(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 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）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

令和7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、3級から7級までの初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額の上上げを行うとともに、8級から9級の隣接する級間での給料月額の重なりを解消等を実施。

(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

通勤手当については国の見直し内容を踏まえて見直しを実施したほか、扶養手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については国と同様に見直しを実施（令和7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8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	42.0歳	336,042円	409,975円	363,194円
国	一歳	一円	一円	一円
都道府県平均	一歳	一円	一円	一円

(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	406,097円	457,839円
都道府県平均	一歳	一円	一円

(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	43.0歳	381,892円	425,766円
都道府県平均	一歳	一円	一円

(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	38.7歳	355,904円	468,305円	386,475円
国	一歳	一円	一円	一円
都道府県平均	一歳	一円	一円	一円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和8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 8 年 4 月 1 日現在）

区 分		島根県	国
一般行政職	大 学 卒	233,531 円	232,000 円
	高 校 卒	201,621 円	200,300 円
高等学校教育職	大 学 卒	261,514 円	—
小・中学校教育職	大 学 卒	261,514 円	—
警 察 職	大 学 卒	271,379 円	269,200 円
	高 校 卒	236,651 円	230,400 円

ウ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額（令和 8 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	297,126 円	368,451 円	399,098 円	414,214 円
	高校卒	264,375 円	318,566 円	341,651 円	378,167 円
高等学校教育職	大学卒	358,383 円	419,436 円	442,892 円	458,110 円
小・中学校教育職	大学卒	357,029 円	411,636 円	432,583 円	449,748 円
警 察 職	大学卒	319,756 円	392,657 円	423,650 円	441,139 円
	高校卒	300,984 円	366,921 円	413,051 円	423,842 円

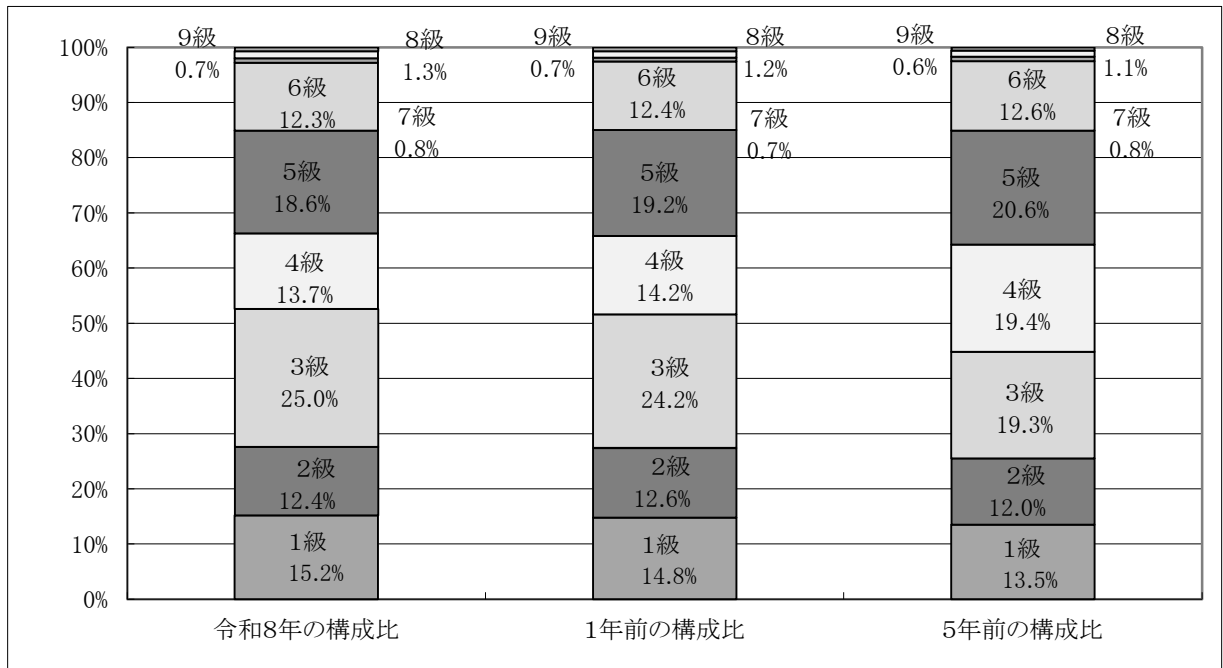
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

ア 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和 8 年 4 月 1 日現在）

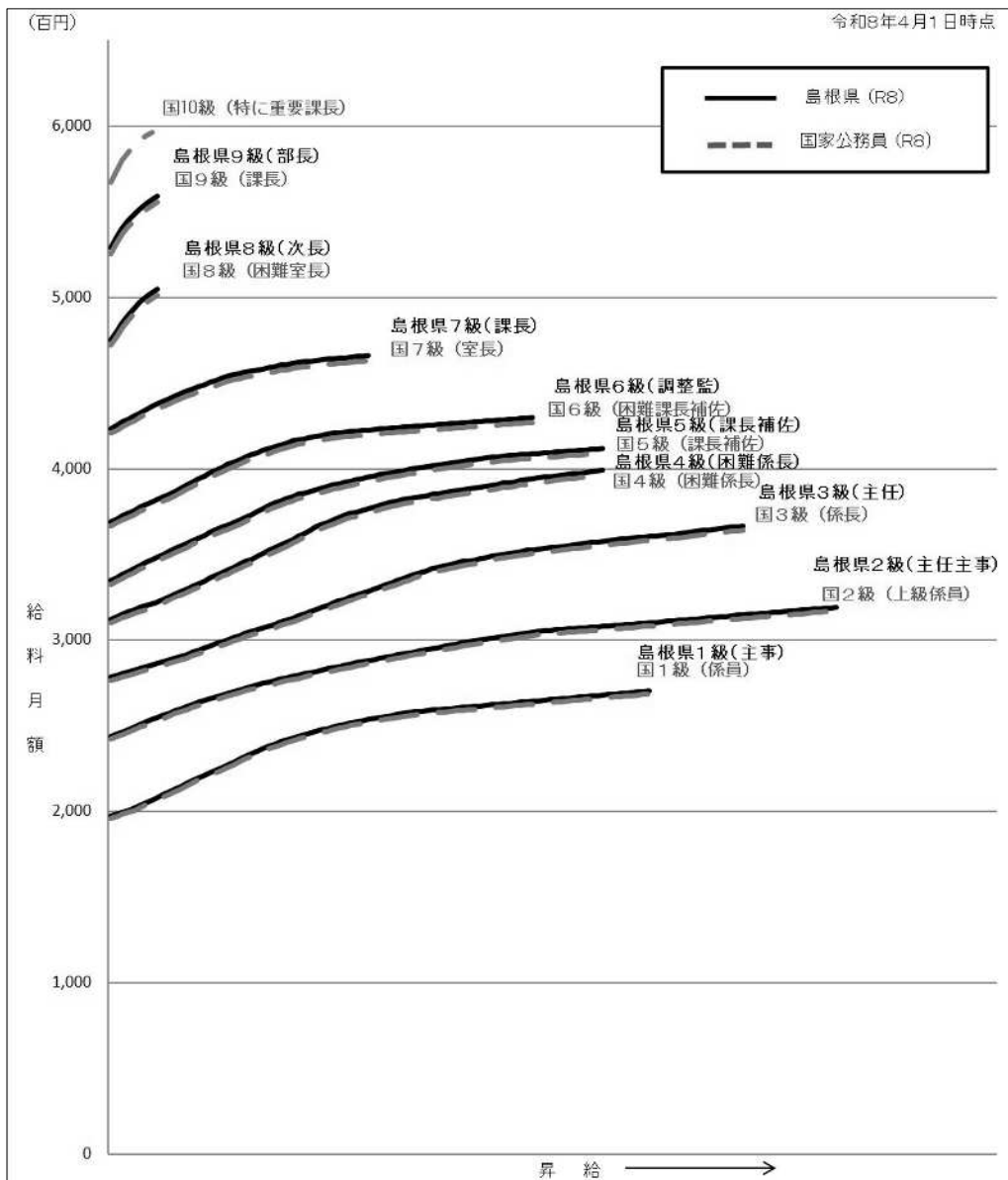
区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
1 級	主事、技師	人 550	% 15.2	197,092 円	270,070 円
2 級	主任主事、主任技師	人 447	% 12.4	243,597 円	318,890 円
3 級	係長、主任	人 905	% 25.0	278,123 円	366,603 円
4 級	係長、主幹	人 494	% 13.7	311,844 円	399,116 円
5 級	課長補佐	人 673	% 18.6	334,795 円	411,699 円
6 級	課長	人 444	% 12.3	369,220 円	429,818 円
7 級	課長	人 30	% 0.8	423,476 円	466,055 円
8 級	次長	人 46	% 1.3	475,014 円	504,809 円
9 級	部長	人 25	% 0.7	528,766 円	558,964 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8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7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7年度） 1,692千円	—
（令和7年度支給割合） 期末手当 2.45 月分 (1.275) 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.075) 月分	（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 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7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8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
調整率	83.7/100		調整率	83.7/100	
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					
	自己都合	勸奨・定年			
	1,997千円	22,706千円			

(注) 1 「1人当たり平均支給額」は、令和7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8年4月1日現在）

支 給 実 績（令和7年度）			57,600千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）			789,046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%	22人	20%
大阪府大阪市	16%	11人	16%
愛知県名古屋市	13%	2人	13%
広島県広島市	8%	9人	8%
石川県金沢市	4%	1人	4%
岡山県岡山市	4%	1人	4%
上記以外の市町村	0%	12,129人	0%
医師・歯科医師	16%	22人	16%
平均支給割合		15.79%	15.79%
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8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度）		511,701千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）		77,215円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和7年度）		47.8%
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

	支給額の多い手当	教育業務連絡指導手当
		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 7 年 度 ）	2, 510, 433千円
職 員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 （ 令 和 7 年 度 ）	458千円
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

（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8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7年度)	支 給 職 員 1 人 当 たり 平 均 支 給 年 額 (令和7年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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, 377, 681	円 264, 786
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及び手当上限額が異なる。	千円 832, 480	円 278, 701
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 1, 163, 487	円 116, 781

	通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円				
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 238,296	円 442,108
第一種初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 87,585	円 1,684,319
第二種初任給調整手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 913,656	円 667,389
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×4%～16%	同じ	—	千円 184,226	円 510,322
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×2%～6%	同じ	—	千円 99,754	円 215,919
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 330,174	円 423,843
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 35,603	円 161,099
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%			千円 8,801	円 135,395

	(教頭は1.5%)				
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 46,137	円 218,659
義務教育 等教員特 別手当	1 小・中・高・特別支援学校に勤務する教 育職員に支給 支給額 職務の級及び号給に応じて5,600円 を超えない額 (産業教育手当を支給される職員で、農業若 しくは水産に係る産業教育又は定時制教育若 しくは通信制教育に従事するものについて は、その額に4分の3を乗じて得た額) (産業教育手当を支給される職員で上記以外 のものについてはその額に4分の2を乗じて 得た額) 2 学級(特別支援学校の学級及び特別支援 学級を除く)を担当する校務を分掌する教育 職員に支給 1 学級を1名で担任する者又は人事委員会・ 教育委員会が定める者 支給額 3,000円 1 学級を2名で担任する者又は人事委員会・ 教育委員会が定める者 支給額 1,500円 ただし、給料の調整額が支給される教育職員 には1,500円は支給しない。			千円 398,146	円 61,795
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 205,699	円 99,516
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とき支給 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 67,774	円 80,780
宿日直手 当	支給額(勤務1回につき) 2,350円～22,500円	同じ	—	千円 338,115	円 192,768
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	同じ	—	千円 4,726	円 22,942

	は、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				
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 31,118	円 207,454
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8年4月1日現在）

区 分			給 料 月 額 等		
給 料	知 事		1,161,000円（1,290,000円）		
	副 知 事		929,200円（1,010,000円）		
報 酬	議 長		980,000円		
	副 議 長		860,000円		
	議 員		800,000円		
期 末 手 当	知 事		（令和7年度支給割合）		
	副 知 事		3.50月分		
	議 長		（令和7年度支給割合）		
	副 議 長 議 員		3.50月分		
退 職 手 当			（算定方式） （1期の手当額） （支給時期）		
	知 事		129万円×在職月数×0.494	3,058.85万円	任期毎
	副 知 事		101万円×在職月数×0.349	1,691.95万円	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)

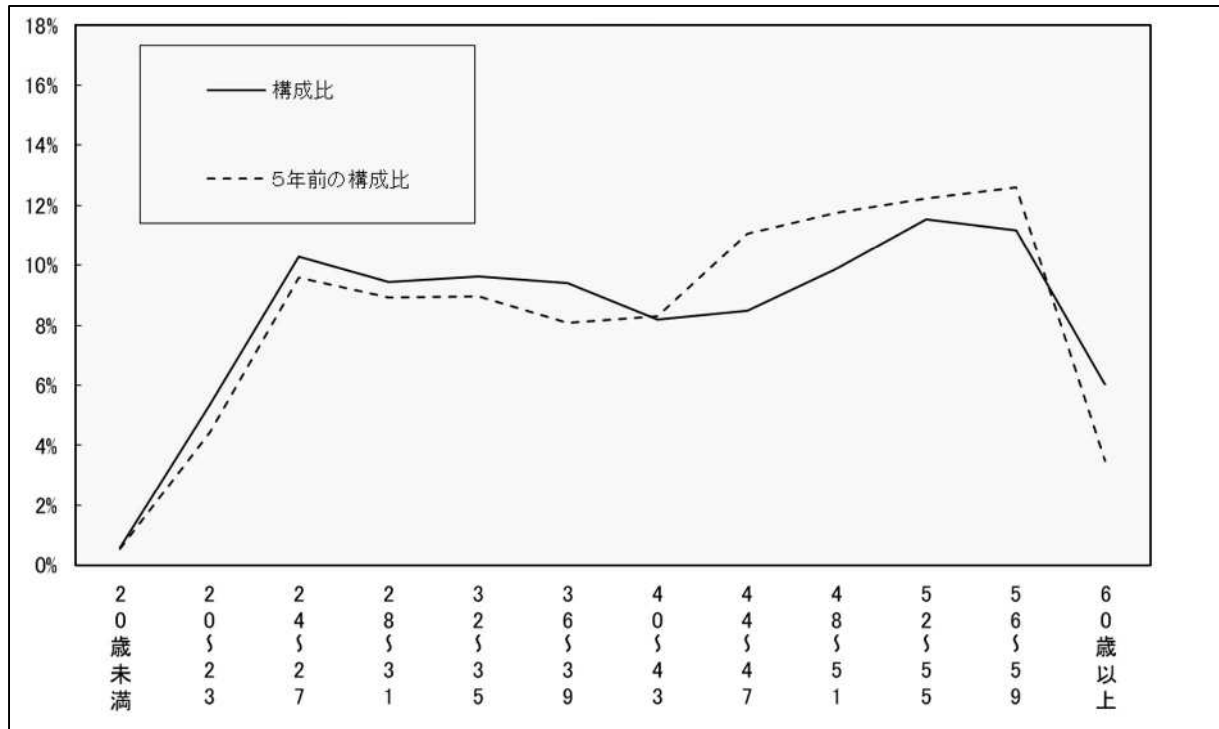
区 分 部 門			職 員 数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
			令和8年	令和7年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	20	20	0	国スポ・全スポ対応強化による増
		総 務	608	583	25	
		税 務	103	106	▲ 3	
		民 生	260	260	0	
		衛 生	460	464	▲ 4	
		労 働	56	53	3	
		農林水産	876	885	▲ 9	
		商 工	183	184	▲ 1	
		土 木	774	784	▲ 10	
		計	3,340	3,339	1	(参考：人口10万当たり職員数 526.43人)
	教育部門		7,346	7,376	▲ 30	学校統廃合や生徒数減に伴う減
	警察部門		1,802	1,808	▲ 6	
	小 計		12,488	12,523	▲ 35	(参考：人口10万当たり職員数 1,968.29人)
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		1,258	1,264	▲ 6	
	水 道		24	26	▲ 2	
	下水道		21	20	1	
	その他		75	76	▲ 1	
		小 計		1,378	1,386	▲ 8
合 計			13,866 [15,522]	13,909 [15,550]	▲ 43 [▲ 28]	(参考：人口10万当たり職員数 2,185.48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8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	82人	744人	1,428人	1,311人	1,332人	1,304人	1,136人	1,175人	1,370人	1,597人	1,550人	837人	13,866人

ウ 職員数の推移

(単位：人・%)

部門別	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	3,307	3,350	3,383	3,337	3,339	3,340	33 (1.0%)
教育	7,528	7,506	7,456	7,430	7,376	7,346	▲ 18 (▲2.4%)
警察	1,820	1,813	1,799	1,797	1,808	1,802	▲ 18 (▲1.0%)
普通会計 計	12,655	12,669	12,638	12,564	12,523	12,488	▲ 167 (▲1.3%)
公営企業会計 計	1,265	1,286	1,309	1,359	1,386	1,378	113 (8.9%)
総合計	13,920	13,955	13,947	13,923	13,909	13,866	▲ 54 (▲0.4%)

(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) 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 6 年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和 7 年度	千円 2,050,421	千円 95,926	千円 168,830	% 8.2	% 8.3

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費5,536千円を含まない。

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 7 年度	人 22	千円 83,654	千円 15,964	千円 33,482	千円 133,100	千円 6,050	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 8 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 8 年 4 月 1 日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	41.7歳	348,459円	542,387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（ 水 道 事 業 ）				島 根 県			
1人当たり平均支給額（令和7年度）				1人当たり平均支給額（令和7年度）			
1,522千円				1,692千円			
(令和7年度支給割合)				(令和7年度支給割合)			
期末手当		勤勉手当		期末手当		勤勉手当	
2.45 月分		2.05 月分		2.45 月分		2.05 月分	
(1.275) 月分		(1.075) 月分		(1.275) 月分		(1.075) 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 8 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
調整率	83.7/100		調整率	83.7/100	

その他の加算措置 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 24,596千円	その他の加算措置 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 自己都合 1,997千円 勸奨・定年 22,706千円
---	--

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和5年度から令和7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7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8年4月1日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和8年4月1日現在）

支給総額（令和7年度）	496千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）	35,429円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和7年度）	63.6%
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7年度）	4,921千円
職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）	246千円
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

(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8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7年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和7年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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	同じ	—	千円 1,656	円 236,571

	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。）。				
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 1,218	円 243,600
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、1箇月当たり通勤手当の額、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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円	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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 4,424	円 210,679
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
第一種初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600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
第二種初任給調整手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 1,627	円 813,600
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×4%～16%	同じ	—	実績なし	実績なし

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 現に受ける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 812	円 90,204
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とき支給 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 695	円 173,632
宿日直手 当	支給額（勤務1回につき） 2,350円～22,500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時間を超える場合は、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 2	円 2,000

(イ) 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6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7 年度	千円 249,549	千円 10,561	千円 29,135	% 11.7	% 11.2

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7 年度	人 4	千円 13,843	千円 4,610	千円 5,067	千円 23,520	千円 5,880	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8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 8 年 4 月 1 日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	26.9歳	253,235円	405,700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 7 年度）				1 人当たり平均支給額（令和 7 年度）			
1, 272千円				1, 692千円			
（令和 7 年度支給割合）				（令和 7 年度支給割合）			
期末手当		勤勉手当		期末手当		勤勉手当	
2. 45 月分		2. 05 月分		2. 45 月分		2. 05 月分	
(1. 275) 月分		(1. 075) 月分		(1. 275) 月分		(1. 075) 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 8 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
調整率 83.7/100			調整率 83.7/100		
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 24,596千円			1人当たり平均支給額		
			自己都合		勸奨・定年
			1,997千円		22,706千円

（注） 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和 5 年度から令和 7 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 7 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 8 年 4 月 1 日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和 8 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 7 年度）	452千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）	113,000円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 7 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 7 年度）	1,346千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）	337千円
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

（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 8 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 7 年度)	支給職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 7 年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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 276	円 276,000
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及び手当上限額が異なる。	千円 324	千円 324,000
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、1 箇月当たりの交通機関等に係る通	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並びに駐車場等の料	千円 641	円 213,600

	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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円		金の上限額が異なる。		
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）。	実績なし	実績なし
第一種初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600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
第二種初任給調整手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×4%～16%	同じ	—	実績なし	実績なし
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 現に受ける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 655	円 163,781
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とき支給 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 636	円 212,133
宿日直手当	支給額（勤務1回につき） 2,350円～22,500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 は、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
--------------------	---	----	---	------	------

(7) 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 6 年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和 7 年度	千円 2,794,767	千円 917,731	千円 527,914	% 18.9	% 18.8

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 7 年度	人 61	千円 251,076	千円 57,343	千円 102,586	千円 411,005	千円 6,738	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 8 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 8 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	358,329 円	548,941 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（電 気 事 業）				島 根 県			
1 人当たり平均支給額（令和 7 年度）				1 人当たり平均支給額（令和 7 年度）			
1,655 千円				1,692 千円			
(令和 7 年度支給割合)				(令和 7 年度支給割合)			
期末手当		勤勉手当		期末手当		勤勉手当	
2.45 月分		2.05 月分		2.45 月分		2.05 月分	
(1.275) 月分		(1.075) 月分		(1.275) 月分		(1.075) 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 8 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
調整率 83.7/100			調整率 83.7/100		
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 24,596千円			1人当たり平均支給額		
			自己都合 勸奨・定年		
			1,997千円 22,706千円		

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和 5 年度から令和 7 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 7 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 8 年 4 月 1 日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和 8 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 7 年度）	1,073千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）	38,321円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 7 年度）	45.9%
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 7 年度）	15,307千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）	306千円
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

(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。）である。

り、短時間勤務職員を含む。

(i) その他の手当（令和 8 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 7 年度)	支給職員 1 人当たり平 均支給年額 (令和 7 年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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 8,450	円 241,437
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 限額及び手 当上限額が異なる。	千円 3,289	円 274,067
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～ 60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円	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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 8,320	円 160,004
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 1,392	円 464,000
第一種初	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な	異なる	支給対象及び	実績なし	実績なし

任給調整 手当	職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600円		支給額が異なる。		
第二種初 任給調整 手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額 を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を 月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 8,107	円 810,680
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額 ×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 現に受ける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 1,615	円 95,029
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とき支給 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 1,279	円 106,607
宿日直手 当	支給額（勤務1回につき） 2,350円～22,500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 は、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 69	円 9,857

(イ) 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 B/A	(参考) 令和 6 年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和 7 年度	千円 1, 067, 601	千円 ▲59, 445	千円 40, 139	% 3. 8	% 4. 1

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費48,166千円を含まない。

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 7 年度	人 6	千円 25, 051	千円 4, 507	千円 10, 581	千円 40, 139	千円 6, 690	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 8 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 8 年 4 月 1 日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	40.7歳	357,747円	519,524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 7 年度）		1 人当たり平均支給額（令和 7 年度）	
1,764千円		1,692千円	
（令和 7 年度支給割合）		（令和 7 年度支給割合）	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.45 月分	2.05 月分	2.45 月分	2.05 月分
(1.275) 月分	(1.075) 月分	(1.275) 月分	(1.075) 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 8 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
調整率	83.7/100		調整率	83.7/100	

その他の加算措置 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 24,596千円	その他の加算措置 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 自己都合 勸奨・定年 1,997千円 22,706千円
---	--

(注) 1 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和5年度から令和7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7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8年4月1日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和8年4月1日現在）

支給総額（令和7年度）	59千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）	19,667円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和7年度）	50.0%
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7年度）	1,007千円
職員1人当たり平均支給年額（令和7年度）	252千円
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

(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8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7年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和7年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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	同じ	—	千円 708	円 236,000

	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。）。				
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及び手当上限額が異なる。	千円 579	円 289,500
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円	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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 853	円 142,087
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
第一種初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600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
第二種初任給調整手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×4%～16%	同じ	—	実績なし	実績なし

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 現に受ける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。	実績なし	実績なし
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とき支給 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） 2,350円～22,500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時間を超える場合は、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 4	円 4,000

イ 病院局

(7) 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6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7 年度	千円 26,281,703	千円 ▲2,161,569	千円 11,985,634	% 45.6	% 45.5

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7 年度	人 1,172	千円 5,009,387	千円 3,116,836	千円 1,438,106	千円 9,564,330	千円 8,161	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8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 8 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）	44.1歳	596,638円	1,450,133円
島根県（看護師）	37.5歳	340,741円	523,793円
島根県（事務職員）	37.0歳	317,823円	466,607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 7 年度）		1 人当たり平均支給額（令和 7 年度）	
1,609千円		1,692千円	
（令和 7 年度支給割合）		（令和 7 年度支給割合）	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.45 月分	2.05 月分	2.45 月分	2.05 月分
(1.275) 月分	(1.075) 月分	(1.275) 月分	(1.075) 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 8 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
調整率 83.7/100			調整率 83.7/100		
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		
	自己都合	勸奨・定年		自己都合	勸奨・定年
	1,157千円	23,224千円		1,997千円	22,706千円

（注） 1 「島根県（病院事業）」の「1人当たり平均支給額」は、令和 7 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 7 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 8 年 4 月 1 日現在）

支給実績（令和 7 年度）			164, 141 千円
支給職員一人当たり平均支給年額（令和 7 年度）			932, 620 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, 040 人	0 %

(d) 特殊勤務手当（令和 8 年 4 月 1 日現在）

支給総額（令和 7 年度）		388, 694 千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）		389, 083 円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 7 年度）		78. 8%
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 7 年度）	885, 864 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度）	724 千円
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

（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 8 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 7 年度)	支給職員 1 人当たり平 均支給年額 (令和 7 年度)
扶養手当	支給額 子 13, 000 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、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 141, 183	円 284, 642
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	異なる	支給対象となる家賃の下限	千円 122, 981	円 276, 984

	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		額及び手当上限額が異なる。		
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円	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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 59,045	円 65,171
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 1,208	円 201,333
第一種初任給調整手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 597,131	円 3,597,174
第二種初任給調整手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 44,591	円 891,816
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×4%～16%	同じ	—	千円 954	円 119,273
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額×2%～6%	同じ	—	千円 390	円 48,711
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時間当	千円	円

手当	の給与額×135/100		たりの給与額 の算出方法が 異なる。	16,745	70,063
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とき支給 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 94,885	円 117,287
宿日直手 当	支給額（勤務1回につき） 2,350円～22,500円	同じ	—	千円 42,055	円 247,382
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 は、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 306	円 306,000

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6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7 年度	千円 4,644,116	千円 ▲40,657	千円 122,502	% 2.6	% 2.3

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費68,748千円を含まない。

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7 年度	人 20	千円 86,219	千円 18,332	千円 45,695	千円 150,246	千円 7,512	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8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8年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	48.8歳	349,104円	554,414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 7 年度) 1,626 千円	1 人当たり平均支給額 (令和 7 年度) 1,692 千円
(令和 7 年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 (1.275) 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.075) 月分	(令和 7 年度支給割合) 期末手当 2.45 月分 (1.275) 月分 勤勉手当 2.05 月分 (1.075) 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 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 8 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 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35年 39.7575月分 47.709 月分 最高限度 47.709 月分 47.709 月分 調整率 83.7/100 その他の加算措置 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 一千円	(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25年 28.0395月分 33.27075 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 調整率 83.7/100 その他の加算措置 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 自己都合 1,997千円 勸奨・定年 22,706千円

(注) 1 「島根県 (下水道事業)」の「1 人当たり平均支給額」は、対象人数が 1 人のため、個人情報保護の観点から「―」としている。「島根県」の「1 人当たり平均支給額」は、令和 7 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 8 年 4 月 1 日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当 (令和 8 年 4 月 1 日現在)

支給総額 (令和 7 年度)	1 千円
支給職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 7 年度)	1,000 円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和 7 年度)	5.0%
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 7 年 度)	9,184千円
職員 1 人当たり平均支給年額 (令和 7 年度)	510千円
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

(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 8 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 7 年度)	支給職員 1 人当たり平 均支給年額 (令和 7 年度)
扶養手当	支給額 子 13,000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、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 2,554	円 232,175
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 945	円 315,000
通勤手当	交通機関利用者 支給額 定期券又は回数乗車券等の価額 交通用具使用者 支給額 2キロ～102キロ以上 2,100円～60,700円（自動四輪車以外の場合は半額） ただし、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。 通勤のために自動車等を使用すること又は交通機関等と自動車等を併用することを常例としている職員で、駐車場等を利用し、その料	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並びに駐車場等の料金の上限額が異なる。	千円 1,776	円 104,495

	金を負担することを常例とする職員 上限額 3,000円				
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
第一種初 任給調整 手当	医師、歯科医師、獣医師その他採用が困難な 職種に支給 支給額（月額） 3,000円～417,600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
第二種初 任給調整 手当	基礎的な給与が地域別最低賃金に相当する額 を下回る職員に支給 支給額（月額） 基準額と特定額との差額を 月額に換算した額	同じ	—	—	—
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 現に受ける給料及び扶養手当の月額 × 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 現に受ける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 113	円 18,818
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とき支給 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） 2,350円～22,500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 は、6,000円～18,000円）	同じ	—	実績なし	実績なし

	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				
--	---	--	--	--	--

(8) 退職者（管理職）の再就職状況

令和7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	59	27	4	0	0	13	0	10
教育職員	7	4	2	0	0	1	1	0
警察職員	4	4	0	0	0	3	0	1
計	70	35	6	0	0	17	1	11

(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8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っては、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 処分事由	降 任	免 職	休 職	降 給	合 計	失 職
勤務実績がよい場合 (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	123	0	123	
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	123	0	123	
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	82	0	82	
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	82	0	82	
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	21	0	21	
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	21	0	21	
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	2	0	2	4
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	1	0	0	1
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	2	0	2
合 計	0	3	2	2	7

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)	3	4	4	1	12
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	3	4	4	1	12

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)	0	1	0	0	1
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	0	0	0	1
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

(3) 職員の服務の状況

ア 職員の年次有給休暇の取得状況

区 分	総取得日数 a (日)	全対象職員数 b (人)	平均取得日数 a / b (日)
知事部局等	53,902	3,881	13.9
教育委員会	34,875	2,818	12.3

警 察 本 部	25, 223	1, 547	16. 3
合 計	114, 000	8, 246	13. 8

(注) 対象期間：暦年（令和 7 年 1 月 1 日～令和 7 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	85	4	3
	女性職員	94	22	16
教育委員会	男性職員	90	0	1
	女性職員	173	1	8
警 察 本 部	男性職員	83	0	0
	女性職員	23	1	1
計		548	28	29

(注) 令和 7 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	4
	女性職員	2
教育委員会	男性職員	2
	女性職員	6
警 察 本 部	男性職員	0
	女性職員	0
計		14

(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	0	0
	女性職員	0	0
教育委員会	男性職員	0	0
	女性職員	0	0
警 察 本 部	男性職員	0	0
	女性職員	0	0
計		0	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	10	34	439	市町村職員含む。
一般職員第Ⅰ課程	7	14	315	市町村職員含む。
一般職員第Ⅱ課程	6	12	250	市町村職員含む。
中堅職員	6	12	250	市町村職員含む。
管理監督者第Ⅰ課程 (旧新任係長)	5	10	215	市町村職員対象
新任係長・主幹	3	6	115	
新任課長補佐等	3	3	70	
管理監督者第Ⅱ課程 (旧新任課長補佐)	4	8	161	市町村職員対象
新任課長	6	11	221	市町村職員含む。
選択研修	28	29	847	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
新任教職員	50	72	1,696	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	30	30	856	教職経験6年目研修、中堅教諭等資質向上研修、専門性向上研修
管理職	24	24	884	校長（新任、2年目） 教頭・副校長（新任、2・3年目）
職務	71	71	2,455	特別支援教育専任教員研修、教務主任研修等
テーマ研修	19	19	1,058	キャリア教育研修、体育科実技研修等
能力開発	196	188	1,451	教科等、生徒指導等、情報教育
出前講座	104	104	1,764	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	65	短期課程（6月）、長期課程（10月）
一般職員初任科	1	24	14	一般職員対象
初任補修科	2	142	46	短期課程（2月）、長期課程（3月）
警部補・巡査部長任用科	2	24	7	警部補、巡査部長各1回
部門別任用科	4	62	37	生活安全、刑事、交通、警備
専科（業務に直結）	26	162	222	交通事故事件捜査、被害者支援等

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	7年9月、8年3月	3,647人
	人事評価（病院局医療職等）	2	7年9月、8年3月	1,119人
教育委員会	人事評価（事務局等職員）	2	7年9月、8年3月	608人
	勤務評価（県立学校教育職員）	1	8年2月	1,983人
	勤務評価（市町村立学校教職員）	1	8年2月	4,423人
警察本部	人事評価	2	7年9月、8年3月	1,685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	事業 場数 うち選 任	事業 場数 選任す べき	事業 場数 うち選 任	事業 場数 選任す べき	事業 場数 うち選 任	選 任者 数	事業 場数 選任す べき	事業 場数 うち選 任
知事部局等	6	6	7	7	24	24	31	51	51
教育委員会	0	0	0	0	37	37	40	24	24
警 察 本 部	0	0	0	0	8	8	19	5	5

選任状況 区 分	産 業 医				委 員 会				
	事業 場数 選任す べき	事業 場数 うち選 任	選 任者 数	実 選 任者 数	衛生委員会		安全委員会		左の うち、 安全衛 生委 員会 とし て設 置し てい る事 業場 数
知事部局等	24	24	24	17	24	24	7	7	7
教育委員会	37	37	37	36	37	37	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。	23,366
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。	14,210
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	89

	た。	
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。	14,043
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。	59,995
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。	5,890
合 計		117,593

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。	2,541
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。	8,101
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。	49,219
合 計		59,861

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。	5,842
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。	773
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。	298
	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	

生活支援事業	一や、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。	962
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。	28,116
合 計		35,991

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	263	263	312	312	79	79
定期健康診断	2,467	2,466	2,494	2,479	1,149	1,149
人間ドック	2,096	2,096	1,370	1,370	584	584

エ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和 7 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 7 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 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 同月 27 日まで	4 月 7 日から 同月 21 日まで	5 月 17 日から 同月 21 日まで	S P I 3 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 P R 型面接 個別面接 集団討論
大学卒業程度試験	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	3 月 3 日から 同月 27 日まで	4 月 7 日から 同月 21 日まで	5 月 24 日から 同月 27 日まで	S P I 3 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	法による大学を卒業した者又は令和	9 月 12 日から	11 月 22 日から	—	S P I 3 基礎能力試験	—

	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	8（2026）年 3 月 31 日までに卒業見込みの者 〔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	10 月 17 日まで	同月 23 日まで		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	
	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 同月 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）
大学卒業程度試験	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	10 月 16 日から 11 月 21 日まで	12 月 6 日から 同月 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	—

		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				人物試験 個別面接 適性検査	
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日から同月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
高校卒業程度試験	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日から同月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日から同月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日から同月20日まで	11月15日から同月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日から同月20日まで	11月15日から同月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

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 同月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 同月14日 まで	8月20日 から 同月22日 まで	S P I 3 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）	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 特技加点
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〕	7月30日 から 8月29日 まで	9月21日	11月4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）

		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）					
--	--	--	--	--	--	--	--

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 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
大 学 卒 業 程 度 試 験	水産	2	1	1	100.0%	0					0
	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 (石見地区)	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

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 8 (8)	人	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。

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	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

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 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	

(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 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。

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 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。

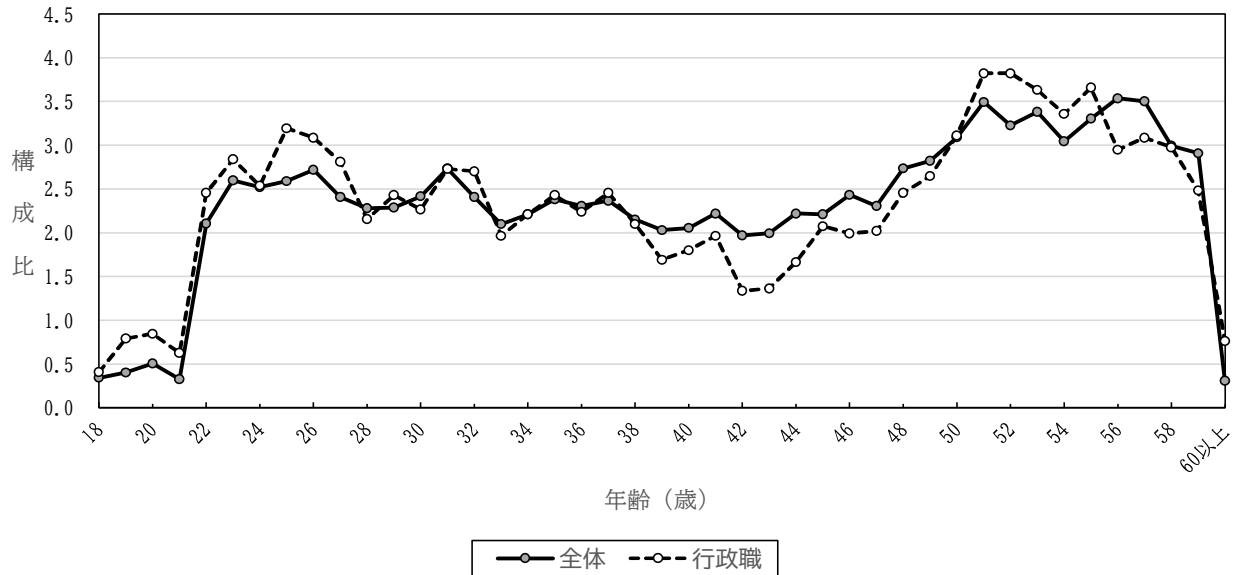
給料表別職員構成比



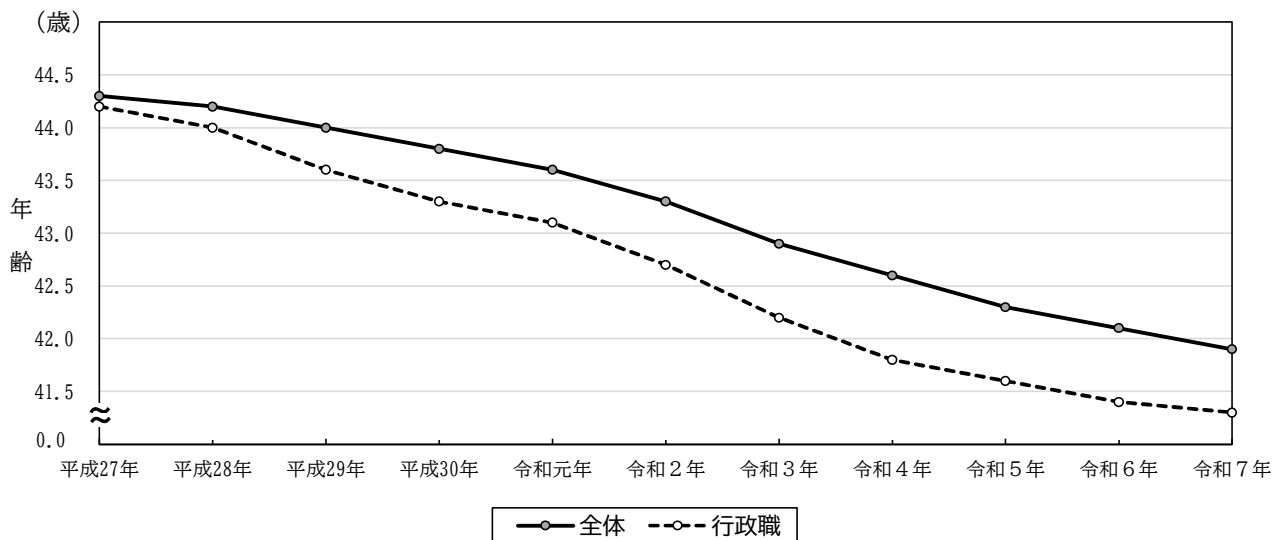
部局別職員構成比



年齢別人員構成比



平均年齢の推移



職員の平均給与月額状況

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。

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 f (a) 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。

(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	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。

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。

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。

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) 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。

i 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。

ii 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。

(b) 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aの表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(c) 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

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

前記f(b)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、改定額を通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。

(b) 期末手当及び勤勉手当

前記 f (c) 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。

(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。

(d) 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。

(e) 通勤手当

i 自動車等使用者に対する通勤手当

国においては、自動車等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「60km 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「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの区分の引上げ改定を行うとともに、上限を「100km 以上」とし、「60km 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「78km 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「34km 以上 38km 未満」から「78km 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「102km以上」とし、「78km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。

ii 月の途中に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。

(f) 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。

h 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。

(a) 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。

(b) 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。

i その他の課題

(a) 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。

(b) 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。

(c) 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。

(d) 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。

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。

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。

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を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。

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、長時間勤務は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。

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。

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。

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。

(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心から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。

(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、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。

(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。

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。

(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 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。

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。

(f) 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。

イ 勸 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) 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

(a) 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（別記第1は省略）。

(b) 令和8年1月1日からの給料表

- i (a)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、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。
- ii (a)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、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。

b 諸手当

(a) 初任給調整手当について

- i 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を417,600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52,100円とすること。

(b) 期末手当及び勤勉手当について

i 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。

ii 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。

(c) 通勤手当について

- i 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。
- ii 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か月当たりの料金の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。

- iii 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。

(d) 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

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（別記第2は省略）。

b 期末手当について

(a) 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75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1.7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

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（別記第3は省略）。

b 特定任期付職員の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1.0月分とし、勤勉手当の支給割合を0.85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bの(b)のi、(イ)のbの(a)及び(ウ)のbの(a)については令和7年12月1日から、(ア)のaの(b)については令和8年1月1日から、(ア)のbの(b)のii、(イ)のbの(b)及び(ウ)のbの(b)については令和8年4月1日から、(ア)のbの(c)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。