



島根県報

令和6年9月27日（金）

号外第89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6年9月27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6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) 4年度の人件費率
令和5 年度	人 650,624	千円 528,059,488	千円 17,519,582	千円 115,673,701	% 21.9	% 21.3

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5 年度	人 13,232	千円 54,767,389	千円 7,202,693	千円 20,355,794	千円 82,325,876	千円 6,222	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5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、再任用職員（短時間勤務）及び会計年度任用職員を含まない。

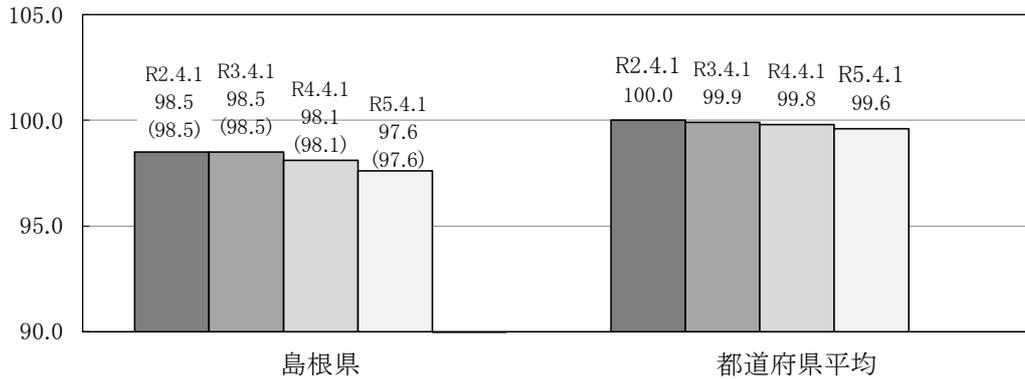
3 給与費については、任期付短時間勤務職員及び再任用職員（短時間勤務）の給与費が含まれているが、会計年度任用職員の給与費は含まれていない。

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、地域手当の支給率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率) / (1 + 国の指定基準に基づく地域手当支給率) により算出。)

オ 給与改定の状況（令和5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5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5年度	円 354,189	円 350,571	円 3,618 1.03%	% 1.03	% 1.03	% 1.1

(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。

(f) 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5年度	月 4.29	月 4.15	月 0.14	月 0.15	月 4.30	月 4.50

(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。

(i) 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）。

(ii) 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6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	42.1歳	316,271円	385,338円	342,826円
国	一歳	一円	一円	一円
都道府県平均	一歳	一円	一円	一円

(i) 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	46.4歳	384,272円	432,680円
都道府県平均	一歳	一円	一円

(ii) 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	43.6歳	359,893円	402,520円
都道府県平均	一歳	一円	一円

(三) 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	330,536円	442,529円	359,689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6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6年4月1日現在）

区 分		島根県	国
一般行政職	大 学 卒	197,561円	196,600円
	高 校 卒	167,756円	166,600円
高等学校教育職	大 学 卒	221,224円	—

小・中学校教育職	大 学 卒	221,224円	—
警 察 職	大 学 卒	229,481円	227,600円
	高 校 卒	196,252円	191,800円

ウ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和6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	269,337円	351,953円	379,837円	397,947円
	高校卒	232,035円	302,661円	338,525円	362,308円
高等学校教育職	大学卒	324,790円	399,574円	419,745円	434,885円
小・中学校教育職	大学卒	324,192円	391,452円	414,722円	426,810円
警 察 職	大学卒	292,327円	387,038円	408,588円	437,475円
	高校卒	268,757円	338,666円	392,012円	411,945円

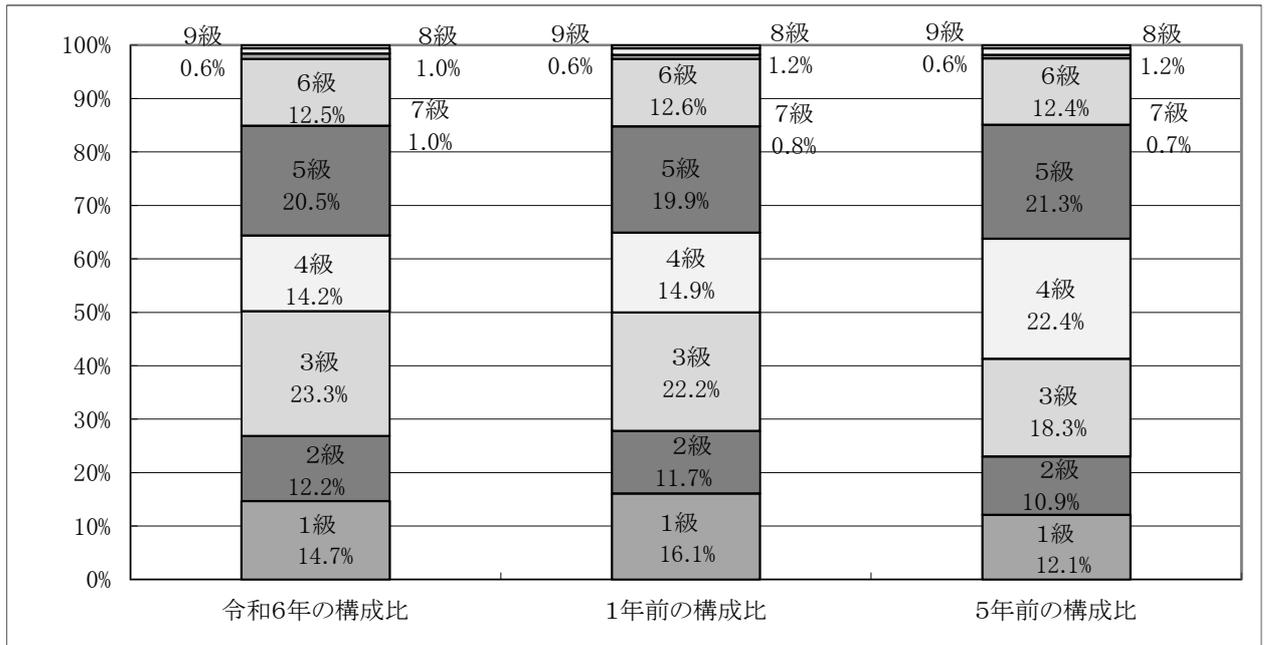
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

ア 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和6年4月1日現在）

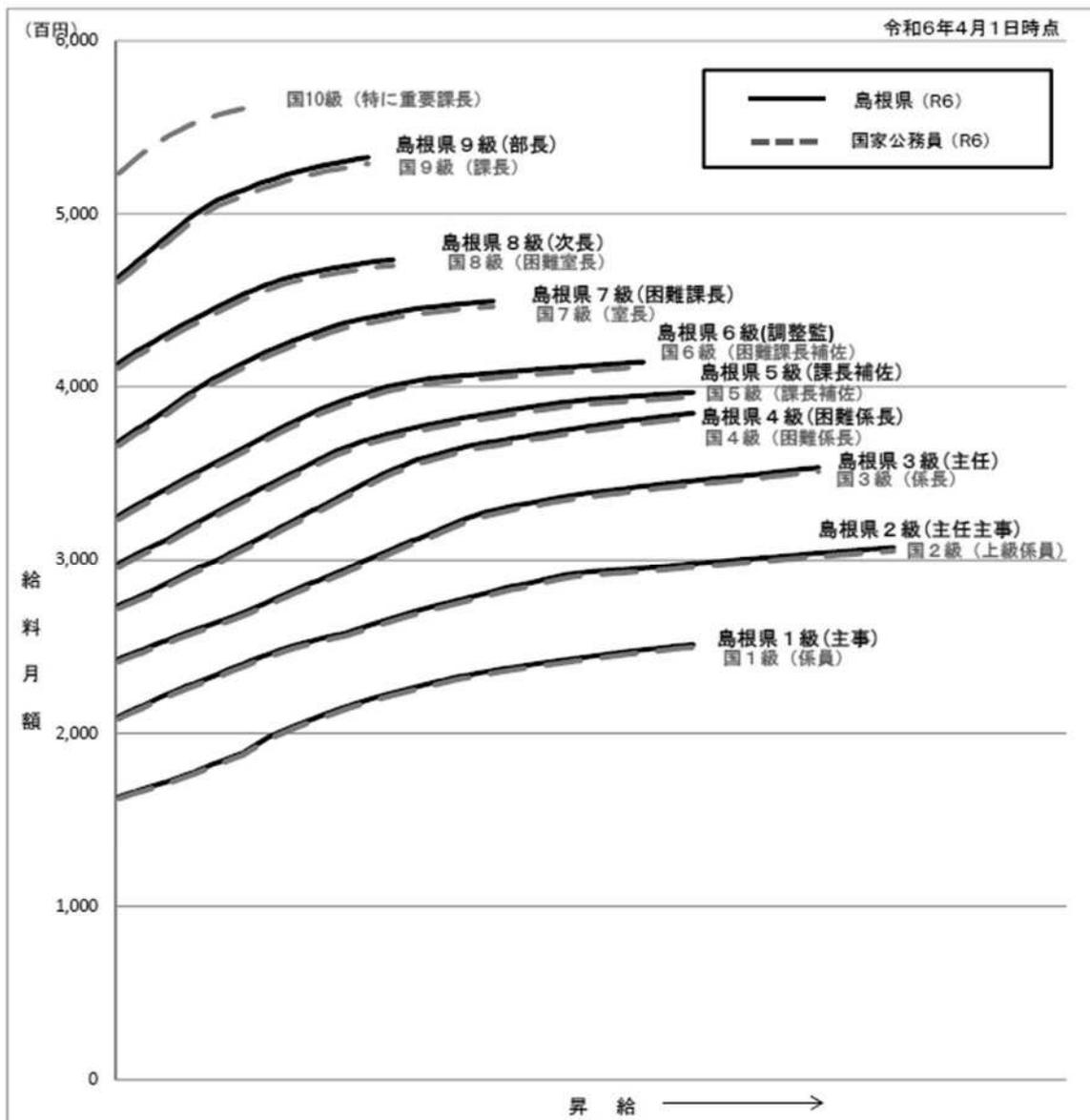
区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
1 級	主事、技師	人 541	% 14.7	163,224円	251,130円
2 級	主任主事、主任技師	人 448	% 12.2	209,443円	307,318円
3 級	係長、主任	人 856	% 23.3	242,571円	353,435円
4 級	係長、主幹	人 523	% 14.2	273,484円	384,651円
5 級	課長補佐	人 752	% 20.5	297,450円	396,734円
6 級	課長	人 460	% 12.5	325,342円	414,154円
7 級	課長	人 37	% 1.0	368,036円	449,296円
8 級	次長	人 36	% 1.0	413,147円	473,261円
9 級	部長	人 23	% 0.6	463,091円	532,570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6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5年度中における運用	管理職員		一般職員	
	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
イ. 人事評価を活用している				
活用している昇給区分				
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5年度）			—	
1,567千円				
(令和5年度支給割合)			(令和5年度支給割合)	
期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当
2.35月分	1.95月分		2.45月分	2.05月分
(1.20)月分	(1.05)月分		(1.375)月分	(0.975)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	10～25%

(注) ()内は、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5年度中における運用	管理職員		一般職員	
	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
イ. 人事評価を活用している				
活用している成績率				
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6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 定年前早期退職特例措置（2～20%加算）			その他の加算措置 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人当たり平均支給額		
4,191千円			22,226千円		

(注) 「1人当たり平均支給額」は、令和5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。

ウ 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度）		55,051千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）		775,365円	
支給対象地域・職種	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
東京都（特別区）	20%	27人	20%
大阪府大阪市	16%	10人	16%
さいたま市	15%	1人	15%
愛知県名古屋市	15%	2人	15%
広島県広島市	10%	10人	10%
岡山県岡山市	3%	1人	3%
上記以外の市町村	0%	12,242人	0%
医師・歯科医師	16%	20人	16%
平均支給率		16.5%	16.5%
地域手当補正後ラスパイレス指数 (ラスパイレス指数)		97.6 (97.6)	

(注) 「国の制度（支給率）」の欄の平均支給率は、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率で支給したと仮定した場合の加重平均の支給率である。

エ 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度）		525,828千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）		77,316円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）		48.9%	
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	
	支給額の多い手当	教員特殊業務手当	
		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
支給実績（令和4年度）	2,695,111千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度）	517千円

(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6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者 6,500円 子 10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級には、これらに相当する職務の級を含む。）	同じ	—	千円 1,353,021	円 251,398
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 $11,000円 + 1/2 \times (家賃 - 23,000円)$ 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 789,865	円 279,499
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 最高支給限度額 55,000円 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上 $2,100円 \sim 42,600円$ 自動四輪車以外の場合は半額	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 1,123,434	円 112,030
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 277,683	円 441,468

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～415,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 75,865	円 1,458,934
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 929,498	円 662,035
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	—	千円 170,028	円 485,795
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	—	千円 92,192	円 201,732
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 314,592	円 403,322
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 34,977	円 150,762
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（実績に基づき支給） 支給額 定時制（夜間） 1日 900円 通信制（日曜日） 1日 2,400円			千円 7,780	円 117,878
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（実績に基づき支給） 支給額 実習を伴う授業 授業1時間 300円 週休日等に行われる業務 1日 600円又は1,200円			千円 17,861	円 84,647
義務教育等教員特別手当	小・中・高・特別支援学校に勤務する教育職員に支給 最高支給限度額 8,000円			千円 424,942	円 65,547
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 208,407	円 93,205

			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。	千円 66,361	円 76,540
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 341,060	円 185,460
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） 平日の午前0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 5,120	円 26,528
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 29,266	円 210,547
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6年4月1日現在）

区 分			給 料 月 額 等
給料	知事	事	1,116,000円（1,240,000円）
	副知事	事	892,400円（970,000円）
報酬	議長	長	940,000円
	副議長	長	820,000円
	議員	員	760,000円
期	知事	事	（令和5年度支給割合）

未 手 当	副 知 事	3.30月分
	議 長	(令和5年度支給割合)
退 職 手 当	副 議 長	3.30月分
	議 員	
退 職 手 当	知 事	(算定方式) (1期の手当額) (支給時期)
	副 知 事	124万円×在職月数×0.494 2,940.29万円 任期毎
	備 考	97万円×在職月数×0.349 1,624.94万円 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)

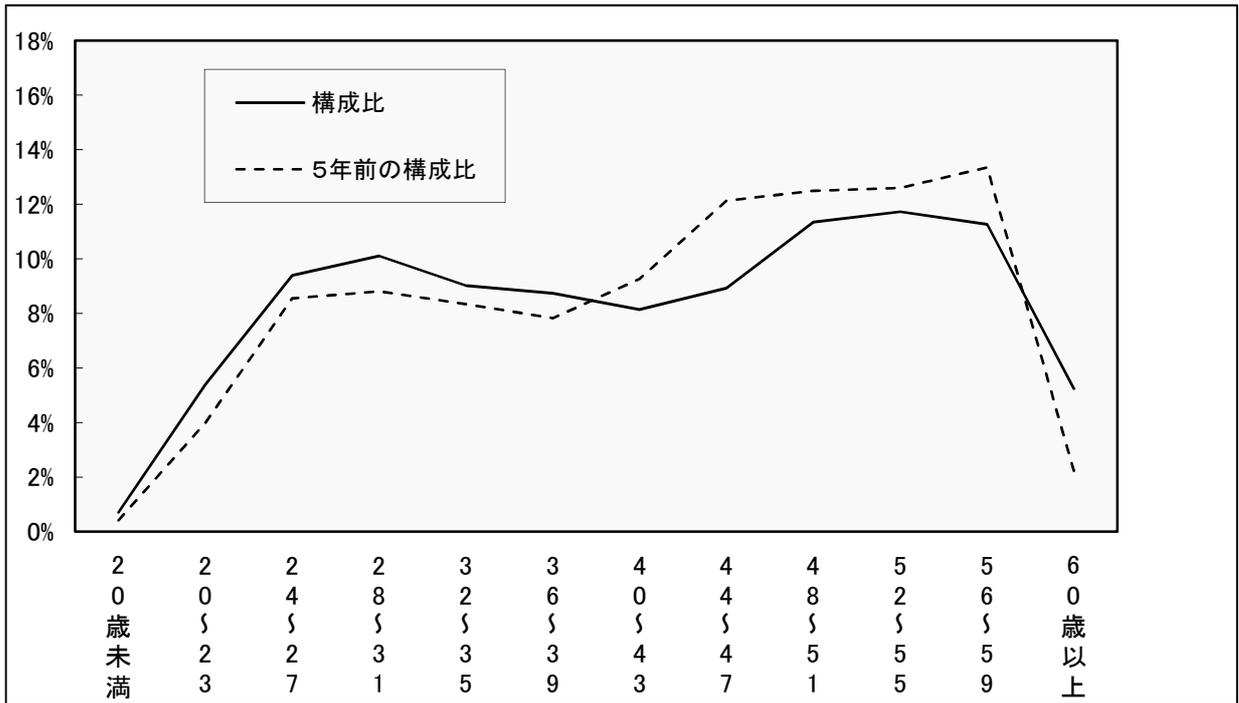
部 門	区 分		職 員 数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
			令和6年	令和5年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	21	21	0	新型コロナウイルス5類移行に伴う減
		総 務	575	564	11	
		税 務	104	106	▲ 2	
		民 生	255	253	2	
		衛 生	466	535	▲ 69	
		労 働	52	53	▲ 1	
		農林水産	889	881	8	
		商 工	186	184	2	
		土 木	789	786	3	
		計	3,337	3,383	▲ 46	(参考：人口10万当たり職員数 512.89人)
	教育部門		7,430	7,456	▲ 26	学校統廃合や生徒数減に伴う減
	警察部門		1,797	1,799	▲ 2	
	小 計		12,564	12,638	▲ 74	(参考：人口10万当たり職員数 1,931.06人)
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		1,238	1,191	47	委託業務の見直し等に伴う増
	水 道		26	27	▲ 1	
	下水道		19	19	0	
	その他		76	72	4	
	小 計		1,359	1,309	50	
合 計			13,923 [15,530]	13,947 [15,401]	▲ 24 [129]	(参考：人口10万当たり職員数 2,139.94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 令和6年の職員数には臨時職員600人(教育部門)を含まない。

イ 年齢別職員構成の状況（令和6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	98人	751人	1,308人	1,407人	1,255人	1,217人	1,133人	1,243人	1,580人	1,633人	1,568人	730人	13,923人

ウ 職員数の推移

(単位：人・%)

部門別	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	過去5年間の増減数(率)
一般行政	3,288	3,270	3,307	3,350	3,383	3,337	49 (1.5%)
教育	7,451	7,450	7,528	7,506	7,456	7,430	▲21 (▲0.3%)
警察	1,835	1,832	1,820	1,813	1,799	1,797	▲38 (▲2.1%)
普通会計 計	12,574	12,552	12,655	12,669	12,638	12,564	▲10 (▲0.1%)
公営企業会計 計	1,283	1,266	1,265	1,286	1,309	1,359	76 (5.9%)
総合計	13,857	13,818	13,920	13,955	13,947	13,923	66 (0.5%)

(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 令和6年には臨時職員600人(教育部門)を含まない。

(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4年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和5 年度	千円 2,025,365	千円 66,812	千円 200,138	% 9.9	% 8.0

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費6,882千円を含まない。

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人あたり給与費
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和5 年度	人 22	千円 82,924	千円 18,571	千円 31,910	千円 133,405	千円 6,064	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及び再任用職員（短時間勤務）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6年4月1日現在）

区 分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	41.9歳	337,281円	512,857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人あたり平均支給額（令和5年度） 1,387千円		1人あたり平均支給額（令和5年度） 1,567千円	
(令和5年度支給割合)		(令和5年度支給割合)	
期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95月分 (1.05)月分	期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和6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 23,717千円			1人当たり平均支給額		
			4,191千円		22,226千円

(注) 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和3年度から令和5年度までの間に
 勸奨又は定年により退職した水道事業又は電気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5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。

(c) 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給総額（令和5年度）		556千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）		32,705円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）		77.3%
手当の種類（手当数）		6
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	

(e) 時間外勤務手当

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
支給実績（令和4年度）	6,343千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度）	334千円

(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6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5年度)	支給職員 1人当たり 平均支給 年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者	6,500円	同じ	千円	円
	子	10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級に				
				3,011	273,682

	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と手当上限額が異なる。	千円 1,380	円 276,080
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 最高支給限度額 55,000円 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	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 3,570	円 162,290
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 420	円 420,000
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～415,600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 1,627	円 813,600
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 959	円 95,894
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	異なる	勤務1時間当たりの給	千円 838	円 279,379

	支給額 夜間勤務時間数×勤務1時間当たりの給与額×25/100		与額の算出方法が異なる。		
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） 平日の午前0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) 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4年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和5 年度	千円 227,554	千円 ▲24,696	千円 36,834	% 16.2	% 15.2

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5 年度	人 4	千円 13,693	千円 3,504	千円 4,663	千円 21,860	千円 5,465	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及び再任用職員（短時間勤務）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6年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	42.0歳	283,684円	417,773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（工業用水道事業）	島 根 県
1人当たり平均支給額（令和5年度）	1人当たり平均支給額（令和5年度）

1,166千円			1,567千円		
(令和5年度支給割合)			(令和5年度支給割合)		
期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当	
2.35月分	1.95月分		2.35月分	1.95月分	
(1.20)月分	(1.05)月分		(1.20)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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当 (令和6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 23,717千円			1人当たり平均支給額		
			4,191千円 22,226千円		

(注) 「島根県(企業局職員)」の「1人当たり平均支給額」は、令和3年度から令和5年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業又は電気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5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。

(c) 地域手当 (令和6年4月1日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当 (令和6年4月1日現在)

支給総額(令和5年度)	336千円
支給職員1人当たり平均支給年額(令和5年度)	84,000円
職員全体に占める手当支給職員の割合(令和5年度)	100.0%
手当の種類(手当数)	6
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

(e) 時間外勤務手当

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
支給実績(令和4年度)	792千円
職員1人当たり平均支給年額(令和4年度)	198千円

(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。

(f) その他の手当 (令和6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者 6,500円 子 10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級には、これらに相当する職務の級を含む。)	同じ	—	実績なし	実績なし
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 240	円 240,000
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 最高支給限度額 55,000円 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	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 311	円 103,600
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 360	円 360,000
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~415,600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 447	円 111,687
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 431	円 215,285
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) 平日の午前0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

(c) 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4年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和5 年度	千円 2,824,495	千円 1,670,964	千円 608,315	% 21.5	% 18.0

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5 年度	人 63	千円 248,861	千円 58,718	千円 96,270	千円 403,849	千円 6,410	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及び再任用職員（短時間勤務）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6年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	44.6歳	347,845円	534,721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5年度）			1人当たり平均支給額（令和5年度）		
1,504千円			1,567千円		
（令和5年度支給割合）			（令和5年度支給割合）		
期末手当	勤勉手当		期末手当	勤勉手当	
2.35月分	1.95月分		2.35月分	1.95月分	
(1.20)月分	(1.05)月分		(1.20)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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和6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 23,717千円			1人当たり平均支給額		
			4,191千円 22,226千円		

(注) 「島根県（企業局職員）」の「1人当たり平均支給額」は、令和3年度から令和5年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業又は電気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5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。

(c) 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給総額（令和5年度）	1,219千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）	42,034円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）	46.0%
手当の種類（手当数）	6
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

(e) 時間外勤務手当

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
支給実績（令和4年度）	16,425千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度）	310千円

(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6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者 6,500円 子 10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級には、これらに相当する職務の級を含む。）	同じ	—	千円 7,316	円 221,711
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 $11,000円 + 1 / 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 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 2,355	円 261,667
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 最高支給限度額 55,000円 交通用具使用者 2キロ～78キロ以上	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 7,169	円 128,019

	2,100円～42,600円 自動四輪車以外の場合は半額				
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 3,564	円 509,143
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～415,600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 7,801	円 780,120
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	—	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 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 1,686	円 60,223
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 1,341	円 67,029
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）	同じ	—	千円 28	円 9,333

	平日の午前0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				
--	---	--	--	--	--

(d) 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4年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和5 年度	千円 28,301	千円 ▲59,568	千円 3,973	% 14.0	—

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費4,760千円を含まない。

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5 年度	人 1	千円 2,496	千円 577	千円 900	千円 3,973	千円 3,973	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及び再任用職員（短時間勤務）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6年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	43.6歳	324,566円	476,010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（宅地造成事業）		島 根 県	
1人当たり平均支給額（令和5年度） 900千円		1人当たり平均支給額（令和5年度） 1,567千円	
(令和5年度支給割合)		(令和5年度支給割合)	
期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95月分 (1.05)月分	期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95月分 (1.05)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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和6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 23,717千円			1人当たり平均支給額		
			4,191千円		22,226千円

(注) 「島根県(企業局職員)」の「1人当たり平均支給額」は、令和3年度から令和5年度までの間に勸奨又は定年により退職した水道事業又は電気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5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。

(c) 地域手当(令和6年4月1日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当(令和6年4月1日現在)

支給総額(令和5年度)	1千円
支給職員1人当たり平均支給年額(令和5年度)	1,000円
職員全体に占める手当支給職員の割合(令和5年度)	100.0%
手当の種類(手当数)	6
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

(e) 時間外勤務手当

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
支給実績(令和4年度)	—
職員1人当たり平均支給年額(令和4年度)	—

(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6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額(令和5年度)
扶養手当	配偶者	6,500円	同じ	—	実績なし
	子	10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表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 $11,000円 + 1 / 2 \times (家賃 - 23,000円)$ 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。	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 最高支給限度額 55,000円 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	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 202	円 201,600
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～415,600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	実績なし	実績なし

			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） 平日の午前0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 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4年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和5 年度	千円 24,009,147	千円 ▲755,615	千円 10,512,596	% 43.8	% 44.6

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5 年度	人 1,106	千円 4,399,299	千円 2,873,302	千円 1,214,535	千円 8,487,136	千円 7,674	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及び再任用職員（短時間勤務）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6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）	45.0歳	570,663円	1,420,538円
島根県（看護師）	36.8歳	312,590円	494,547円
島根県（事務職員）	35.1歳	272,926円	390,481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5年度）		1人当たり平均支給額（令和5年度）	
1,454千円		1,567千円	
（令和5年度支給割合）		（令和5年度支給割合）	
期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
2.35月分	1.95月分	2.35月分	1.95月分
(1.20)月分	(1.05)月分	(1.20)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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当（令和6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		
1,015千円		16,921千円	4,191千円		22,226千円

（注） 「島根県（病院事業）」の「1人当たり平均支給額」は、令和5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5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。

(c) 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度）		151,483千円	
支給職員一人当たり平均支給年額（令和5年度）		896,347円	
支給対象地域・職種	支給率	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給率）

医師・歯科医師	16%	165人	0%
県内全市町村	0%	1,010人	0%

(d) 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給総額（令和5年度）	396,867千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度）	370,557円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）	85.5%
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
支給実績（令和4年度）	760,898千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度）	703千円

(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6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者 6,500円 子 10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級には、これらに相当する職務の級を含む。）	同じ	—	千円 117,513	円 251,096
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 119,917	円 276,944
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	異なる	交通用具の区分及び距離	千円 55,951	円 64,758

	最高支給限度額 55,000円 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		離の区分が異なる。		
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）。	千円 1,464	円 488,000
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～415,600円	異なる	支給対象及び支給額が異なる。	千円 569,757	円 3,517,017
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 43,997	円 879,936
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 17,550	円 62,680
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 86,728	円 114,720
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 42,517	円 242,955
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	同じ	—	千円 195	円 97,500

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） 平日の午前0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				
--	--	--	--	--

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4年度の総 費用に占める職 員給与費比率
令和5 年度	千円 4,444,537	千円 57,076	千円 104,958	% 2.4	% 2.6

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費64,136千円を含まない。

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5 年度	人 19	千円 76,578	千円 16,045	千円 38,329	千円 130,952	千円 6,892	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3月31日現在の人数である。

3 職員数及び給与については、任期付短時間勤務職員及び再任用職員（短時間勤務）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6年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
島根県	48.3歳	324,885円	502,977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5年度） 1,407千円		1人当たり平均支給額（令和5年度） 1,495千円	
(令和5年度支給割合)		(令和5年度支給割合)	
期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95月分 (1.05)月分	期末手当 2.35月分 (1.20)月分	勤勉手当 1.95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 役職加算 5～20% 管理職加算 15～25%	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、再任用職員に係る支給割合である。

(b) 退職手当 (令和6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		一千円	1人当たり平均支給額		4,191千円 22,226千円

(注) 「島根県(下水道事業)」の「1人当たり平均支給額」は、退職手当の支給対象者がいないため、「-」としている。「島根県」の「1人当たり平均支給額」は、令和5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。

(c) 地域手当 (令和6年4月1日現在)

支給対象なし

(d) 特殊勤務手当 (令和6年4月1日現在)

支給総額 (令和5年度)	10千円
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)	2,500円
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和5年度)	21.1%
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
支給実績 (令和4年度)	4,957千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和4年度)	292千円

(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6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5年度)	支給職員1人当たり平均支給年額 (令和5年度)
扶養手当	配偶者 6,500円	同じ	-	千円	円

	子 10,000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、配偶者及び父母等の支給額は、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級及び行政職給料表9級には、これらに相当する職務の級を含む。）			1,826	260,857
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 857	円 214,250
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 最高支給限度額 55,000円 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	異なる	交通用具の区分及び距離の区分が異なる。	千円 2,134	円 133,347
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～415,600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×	同じ	—	実績なし	実績なし

	2%～6%				
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 30	円 15,190
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	—	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） 平日の午前0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 8	円 8,000

(8) 退職者（管理職）の再就職状況

令和5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	62	43	6	0	0	28	0	9
教育職員	8	7	1	3	0	0	3	0
警察職員	9	8	0	0	0	5	0	3
計	79	58	7	3	0	33	3	12

(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6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28条の4・第28条の5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るときは、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るときは、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)
男性職員の育児参加のための休暇	5日以内
子の看護のための休暇	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の状況

(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	処分の種類					
	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	137	0	137	
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	137	0	137	
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	処分の種類					
	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	106	0	106	

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	106	0	106	
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	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	1	1	0	2
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	1	0	0	1
合 計	0	2	1	0	3

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	0	1	3	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	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	1	0	1
合 計	0	0	2	3	5

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	1	0	0	2
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	1	0	0	1
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 a (日)	全対象職員数 b (人)	平均取得日数 a/b (日)
知事部局等	55,489	4,065	13.7
教育委員会	37,434	2,839	13.2
警 察 本 部	24,096	1,693	14.2
合 計	117,019	8,597	13.6

(注) 対象期間：暦年（令和5年1月1日～令和5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	62	2	1
	女性職員	91	70	14
教育委員会	男性職員	34	0	0
	女性職員	137	10	2
警 察 本 部	男性職員	77	0	0
	女性職員	21	2	0

計	422	84	17
---	-----	----	----

(注) 令和5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	4
教育委員会	男性職員	2
	女性職員	10
警察本部	男性職員	0
	女性職員	0
計		20

		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	3	0	0	0	1	0
	女性職員	2	1	1	0	0	0
教育委員会	男性職員	0	0	0	0	0	2
	女性職員	0	3	2	0	1	4
警察本部	男性職員	0	0	0	0	0	0
	女性職員	0	0	0	0	0	0
計		5	4	3	0	2	6

(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	454	市町村職員含む。
一般職員第Ⅰ課程	7	14	292	市町村職員含む。
一般職員第Ⅱ課程	6	12	240	市町村職員含む。
中堅職員	6	12	235	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	249	
新任課長補佐等	4	8	133	
管理監督者第Ⅱ課程 (旧新任課長補佐)	4	8	151	市町村職員対象
新任課長	7	13	242	市町村職員含む。
選択研修	28	28	846	全15講座28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	52	76	1,376	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	37	37	1,302	6年目研修、11年目研修
管理職	24	24	1,210	校長（新任、2年目） 教頭・副校長（新任、2・3年目）
職務	66	103	2,651	特別支援教育専任教員研修、教務主任研修等
テーマ研修	77	78	2,010	キャリア教育研修、体育科実技研修等
能力開発	137	111	823	教科等、生徒指導等、情報教育
出前講座	131	131	2,268	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	475	46	短期課程（6月）、長期課程（10月）
一般職員初任科	1	25	11	一般職員対象
初任補修科	2	143	40	短期課程（2月）、長期課程（3月）
警部補・巡査部長等任用科	3	34	9	巡査部長、係長、主任各1回
部門別任用科	4	62	33	生活安全、刑事、交通、警備
専科（業務に直結）	27	181	230	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	評定回数	評定時期	評定対象者数
-----	-----	------	------	--------

知事部局等	人事評価（病院局医療職等を除く）	2	5年9月、6年3月	3,736人
	人事評価（病院局医療職等）	1	5年9月	928人
教育委員会	人事評価（事務局等職員）	2	5年9月、6年3月	629人
	勤務評価（県立学校教育職員）	1	6年2月	1,983人
	勤務評価（市町村立学校教職員）	1	6年2月	4,464人
警 察	人事評価	2	5年9月、6年3月	1,684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	
	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 事業場数	選任者数	選任すべき 事業場数	うち選任 事業場数
知事部局等	6	6	7	7	23	21	28	51	51
教育委員会	0	0	0	0	37	37	40	26	26
警 察 本 部	0	0	0	0	8	8	13	5	5

選任状況 区分	産 業 医				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	衛生委員会	安全委員会	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
					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	37	37	37	36	37	37	0	0	0
警 察 本 部	8	8	10	9	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。	13,758
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。	12,734

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。	251
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。令和5年度は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。	12,934
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。	52,707
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。	5,465
合 計		97,849

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。	2,717
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。	7,981
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。	45,595
合 計		56,293

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。	5,795
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。	638
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	338

	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。	
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。	697
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。	24,834
合 計		32,302

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	251	251	299	299	69	69
定期健康診断	2,424	2,424	2,917	2,757	1,223	1,223
人間ドック	2,029	2,029	1,202	1,202	567	567

エ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和5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5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6（1994）年4月2日から平成14（2002）年4月1日までに生まれた者若しくは平成14（2002）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6	3月1日から同月24日まで	4月15日	5月20日から同月24日まで	基礎能力試験 択一式 70分 （SPI3（基礎能力検査・性格検査）） 自己アピール論文試験	人物試験 自己PR型面接 個別面接 集団討論

	(2024)年3月31日までに卒業見込みの者						
保健師B・農学(農業・畜産)B・林業B・総合土木B	[総合土木B] 平成6(1994)年4月2日から平成14(2002)年4月1日までに生まれた者若	同上	同上	5月27日から同月29日まで	基礎能力試験 択一式 70分 (SPI3(基礎能力検査・性格検査))	人物試験 個別面接 専門口述試験 論文試験	
保健師B・農学(農業・畜産)B・林業B・総合土木B・少年補導B	しくは平成14(2002)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6(2024)年3月31日までに卒業	9月15日から10月20日まで	11月18日から同月19日まで	—	基礎能力試験 択一式 70分 (SPI3(基礎能力検査)) 論文試験 人物試験 個別面接 専門口述試験 適性検査	—	
化学B・林業B・総合土木B	見込みの者 [総合土木B以外] 平成3(1991)年4月2日から平成14(2002)年4月1日までに生まれた者若しくは平成14(2002)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6(2024)年3月31日までに卒業見込みの者	11月24日から12月21日まで	1月13日	—	基礎能力試験 択一式 70分 (SPI3(基礎能力検査)) 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	[行政A・総合土木A] 平成6(1994)年4月2日から平成14(2002)	4月21日から5月19日まで	6月18日	7月15日から同月19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	人物試験 個別面接 集団討論 (行政Aのみ) 論文試験	

	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・埋蔵文 化財保護・ 警察事務・ 少年補導	年4月1日まで に生まれた者若 しくは平成14 (2002)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6 (2024)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3(1991) 年4月2日から 平成14(2002)				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	筆記実技試験 (建築のみ)
	建築・電気	年4月1日まで に生まれた者若 しくは平成14 (2002)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6 (2024)年3月 31日までに卒業 見込みの者	9月15日 から 10月20日 まで	11月19日 から 同月20日 まで	—	教養試験 五肢択一式 40問120分 専門試験 五肢択一式 30問120分 人物試験 個別面接 論文試験 適性検査 筆記実技試験 (建築のみ)	—
高校卒 業程度 試験	総合土木・ 建築・電気	平成14(2002) 年4月2日から 平成18(2006) 年4月1日まで に生まれた者 (ただし、学校 教育法による高 等学校在学中の 者を除く)	4月21日 から 5月19日 まで	6月18日	7月19日	教養試験 五肢択一式 40問120分 専門試験 五肢択一式 35問105分 (総合土 木) 五肢択一式 30問90分 (建築・電	人物試験 個別面接 作文試験

						気) 性格検査	
	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)・ 警察事務	[学校事務A] 平成6(1994) 年4月2日から 平成14(2002) 年4月1日まで に生まれた者 [学校事務A以 外] 平成14(2002) 年4月2日から 平成18(2006) 年4月1日まで に生まれた者	7月26日 から 8月25日 まで	9月24日	10月23日 から 同月25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7(1995) 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21日 から 5月19日 まで	6月18日	7月19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
			7月26日 から 8月25日 まで	9月24日	10月23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7(1995) 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21日 から 5月19日 まで	6月18日	7月19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
経験者 採用試 験	行政	昭和45(1970) 年4月2日から 平成6(1994)年 4月1日までに 生まれた者	8月1日 から 9月22日 まで	10月15日	11月25日 から 同月27日 まで	教養試験 五肢択一式 50問120分 自己アピール論 文試験	人物試験 自己PR型面接 個別面接

						性格検査	
警察官 (大学 卒・第 1回) 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6日 から 4月14日 まで	5月14日	6月11日 から 同月12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9(19 97)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	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 (大学 卒・第 2回) 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15日 から 6月14日 まで	7月30日 ※豪雨の 影響で試 験日を変 更	8月29日 から 同月30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
警察官 (高校)	男性・女 性・武道	[男性・女性] 平成2(1990)	7月26日 から	9月17日	10月29日 から	教養試験 五肢択一式	人物試験 個別面接

卒業程 度) 試験		年4月2日から 平成18(2006) 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9(19 97)年4月2日 から平成18(20 06)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6(20 24)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)	8月25日 まで		同月31日 まで	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)	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R6.5.1現在
大学卒業程度試験	行政(面接重視型)	20	278	220	79.1	64	62	40	18.2%	5.5	19
	保健師	2	13	13	100.0	6	5	2	15.4%	6.5	2
	農学	12	40	33	82.5	31	30	14	42.4%	2.4	9
	林業	4	16	16	100.0	12	10	5	31.3%	3.2	2
	総合土木	11	23	21	91.3	21	19	13	61.9%	1.6	6
	行政	26	118	57	48.3	49	48	28	49.1%	2.0	21
	化学	1	4	2	50.0	2	2	1	50.0%	2.0	1
	心理	2	6	5	83.3	5	5	2	40.0%	2.5	2
	児童福祉	2	2	2	100.0	2	2	2	100.0%	1.0	2
	保健師	3	8	5	62.5	5	5	4	80.0%	1.3	3
	食品衛生	1	2	2	100.0	2	2	2	100.0%	1.0	2
	管理栄養士	1	8	8	100.0	4	4	1	12.5%	8.0	1
	農学	4	18	7	38.9	6	6	4	57.1%	1.8	3
	林業	3	5	2	40.0	1	1	1	50.0%	2.0	0
	水産	2	7	6	85.7	6	6	2	33.3%	3.0	2
	総合土木	7	12	2	16.7	1	1	1	50.0%	2.0	1
建築	2	2	1	50.0	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 R6.5.1現在
大学卒業程度試験	機械	1	2	2	100.0	1	1	1	50.0%	2.0	1
	電気	2	5	4	80.0	4	4	3	75.0%	1.3	2
	埋蔵文化財保護	1	9	5	55.6	3	3	1	20.0%	5.0	1
	警察事務	6	24	17	70.8	15	15	9	52.9%	1.9	8
	少年補導	3	4	2	50.0	2	2	2	100.0%	1.0	1
	建築(11月実施)	2	0				第2次試験なし				
	電気(11月実施)	1	1	1	100.0		第2次試験なし	0			
	保健師B(11月実施)	1	1	1	100.0		第2次試験なし	0			
	農学B(11月実施)	3	7	5	71.4		第2次試験なし	3	60.0%	1.7	2
	林業B(11月実施)	3	2	2	100.0		第2次試験なし	1	50.0%	2.0	1
	総合土木B(11月実施)	8	5	2	40.0		第2次試験なし	2	100.0%	1.0	1
	少年補導B(11月実施)	1	2	2	100.0		第2次試験なし	2	100.0%	1.0	2
	化学B(1月実施)	1	2	2	100.0		第2次試験なし	1	50.0%	2.0	1
	林業B(1月実施)	1	0				第2次試験なし				
	総合土木B(1月実施)	4	1	1	100.0		第2次試験なし	0			
	合計		141	627	448	71.5%	243	234	148	33.0%	3.0

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18日 第2次試験:7月15日～19日
 11月実施試験:11月19日～20日(第2次試験なし)
 行政B(面接重視型)・・・第1次試験:4月15日 第2次試験:5月20日～24日
 技術B・・・第1次試験:4月15日 第2次試験:5月27日～29日
 11月実施試験:11月18日～19日(第2次試験なし)
 1月実施試験:1月13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R6.5.1現在
高校卒業課程 程度試験	総合土木(6月実施)	3	3	2	66.7%	2	2	1	50.0%	2.0	0
	建築(6月実施)	1	0								
	電気(6月実施)	1	0								
	一般事務	5	56	53	94.6%	42	39	22	41.5%	2.4	12
	総合土木	11	13	12	92.3%	12	11	11	91.7%	1.1	7
	建築	2	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1
	機械	1	3	3	100.0%	3	3	3	100.0%	1.0	2
	電気	1	1	1	100.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1
	学校事務A(出雲地区)	1	14	8	57.1%	4	3	1	12.5%	8.0	1
	学校事務A(石見地区)	1	7	5	71.4%	4	3	1	20.0%	5.0	1
	学校事務B(出雲地区)	2	8	8	100.0%	6	5	3	37.5%	2.7	2
	学校事務B(石見地区)	2	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	2
	警察事務	5	29	23	79.3%	16	16	9	39.1%	2.6	7
	合計		36	138	119	86.2%	94	87	55	46.2%	2.2

6月実施試験 第1次試験:6月18日 第2次試験:7月19日
 9月実施試験 第1次試験:9月24日 第2次試験:10月23日~25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)/(E)	最終倍率(B)/(D)	採用者数R6.5.1現在
資格	臨床検査実技師 (6月)	1	0								
資格	診療放射線技師 (6月)	1	2	2	100.0%	2	1	1	50.0%	2.0	1
免許	臨床検査実技師 (9月)	1	4	3	75.0%	3	2	1	33.3%	3.0	1
職	合 計	3	6	5	83.3%	5	3	2	40.0%	2.5	2

6月実施試験 第1次試験:6月18日 第2次試験 7月19日
 9月実施試験 第1次試験:9月24日 第2次試験 10月23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)/(E)	最終停率(B)/(D)	採用者数R6.5.1現在
経 験 者	政	5	123	80	65.0%	43	40	16	20.0%	5.0	13
	計	5	123	80	65.0%	43	40	16	20.0%	5.0	13

第1次試験:10月15日 第2次試験:11月25日~27日

試験種別	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R6.5.1現在	
警察官	大第1回(武道)	1	0									
	大第1回(10月採用男性)	12	10	5	50.0%	5	5	2	40.0%	2.5	2	
	大第1回(10月採用女性)	3	2	1	50.0%	1	1	1	100.0%	1.0	1	
	大第1回(4月採用男性)	26	47	37	78.7%	34	30	24	64.9%	1.5	12	
	大第1回(4月採用女性)	4	18	16	88.9%	12	11	8	50.0%	2.0	6	
	大第2回(男性)	12	66	25	37.9%	23	17	5	20.0%	5.0	2	
	大第2回(女性)	3	16	10	62.5%	6	4	3	30.0%	3.3	1	
	高校卒業程度(武道)	1	2	2	100.0%	2	2	1	50.0%	2.0	1	
	高校卒業程度(男性)	17	50	39	78.0%	31	30	19	48.7%	2.1	18	
	高校卒業程度(女性)	3	16	15	93.8%	12	12	8	53.3%	1.9	8	
	合計		82	227	150	66.1%	126	112	71	47.3%	2.1	51

大学卒(第1回)・・・第1次試験:5月14日 第2次試験:6月11日～12日 第2次試験:8月29日～30日
 大学卒(第2回)・・・第1次試験:7月9日→7月30日※豪雨のため実施日を変更
 高校卒業程度・・・第1次試験:9月17日 第2次試験:10月29日～10月31日

イ 選考

(7) 採用選考

a 適用根拠規定状況

規 定		部 局					計	
		知事部局	病院局	教育委員会	警察本部	委員会等		
職 員 の 任 用 に 関 す る 規 則	第 14 条 第 1 号	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 30 (9)	人 1	人 1	人 13 (13)	人 1 (22)	人 46 (22)
		細則第7条第3号 (海事職)	1	—	—	—	—	1
		細則第7条第4号 (研究職の2級以上)	2	—	1	—	—	3
		細則第7条第5号～ 7号、9～11号 (医療職)	10 (1)	65	—	—	—	75 (1)
	第14条第3号 (他の地方公共団体又は国の 在職者)	4 (4)	—	—	3 (3)	—	7 (7)	
	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)	3	4	—	3	—	10	
	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		9	—	—	—	—	9	
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		59 (14)	70	2	19 (16)	1	151 (30)	

(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	1			
課長級	3				1		4
課長補佐	2					1	3
係長	1						1
主任・主任 主事・主任 技師・主 事・技師級	30		5	1	2		38
計	37		5	1	3	1	47
公 安 職	警 視					4	
	警部・警部 補級				8		8
	巡査部長				3		3
	巡査長・巡 査				1		1
	計				16		16
海 事 職	1					1	
研 究 職	学 芸 員	1					1
	研 究 員	1		1			2
医 療 職 (一)	医 師	6				6	
医 療 職 (二)		4	15			19	
医 療 職 (三)			50			50	
任 期 付 職 員		9				9	
合 計		59	70	2	19	1	151

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 R6.5.1現在	試験日	
選考試験	獣医師	13	3	3	100.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	2	6/25	
	薬剤師	1	4	3	75.0%	第2次試験なし		3	100.0%	1.0	2	6/25	
	原子力 芸普及員	1	0			第2次試験なし							
	文化財研究員 (日本古代史)	1	21	15	50.0%	6	6	1	6.7%	15.0	1	1次:6/18 2次:7/22	
	文化財研究員 (日本民俗学)	1	9	19	90.5%	6	6	1	5.3%	19.0	1	1次:6/18 2次:7/22	
	島根創生推進幹事 (行政)	5	93	62	66.7%	44	43	14	22.6%	4.4	14	1次:10/15 2次:11/11~13	
	学校事務 (経験者・出雲地区)	9	3	3	100.0%	3	3	2	66.7%	1.5	1	1次:9/24 2次:10/23	
	障がい者対象 一般事務 (身体障がい者)	2	2	2	100.0%	2	2	1	50.0%	2.0	1	1次:10/22 2次:11/23	
	障がい者対象 一般事務 (知的障がい者)	1	6	6	100.0%	4	4	0				1次:10/22 2次:11/23	
	障がい者対象 一般事務 (精神障がい者)	1	6	5	83.3%	3	3	1	20.0%	5.0	1	1次:10/22 2次:11/23	
	障がい者対象 学校事務	1	1	1	100.0%	1	1	0				1次:10/22 2次:11/23	
	障がい者対象 警察事務	1	4	2	50.0%	1	1	1	50.0%	2.0	1	1次:10/22 2次:11/23	
	無線従事者	1	3	3	100.0%	第2次試験なし		1	33.3%	3.0	1	9/24	
	船舶乗組員 (航海)	1	0			第2次試験なし							9/24

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R6.5.1現在	試験日
選考試験	船舶乗組員 (航海)(第2回)	1	1	1	100.0%	第2次試験なし	1	1	100.0%	1.0	1	1/6
	警備艇乗組員	2	2	2	100.0%	第2次試験なし	0	0				9/24
	警察官 (再採用)	2	2	1	50.0%	第2次試験なし	1	1	100.0%	1.0	1	9/3
	ヘリコプター整備士	1	2	2	100.0%	第2次試験なし	2	2	100.0%	1.0	1	4/23
	職業訓練指導員 (事務ワーク科)	1	1	1	100.0%	第2次試験なし	0	0				11/5
	Uターン・Uターン型経験者 総合士 木	2	1	1	100.0%	第2次試験なし	0	0				11/18
	鳥獣対策	1	2	0	0.0%	第2次試験なし						12/2
	合計	50	196	140	71.4%	72	71	33	23.6%	4.2	28	

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R6.5.1現在	試験日
選考試験(知事部局)	研究員 (応用科学分野)	1	3	3	100.0%	3	3	1	33.3%	3.0	1	1次:6/18~19 2次:7/21
	研究員 (機械・金属分野)	1	1	1	100.0%	1	0	0	0.0%			1次:6/18~19 2次:7/21
	研究員 (機械・金属分野) (11月実施)	1	1	0	0.0%							1次:11/5~6 2次:12/2
	合計	3	4	3	75.0%	3	3	1	33.3%	3.0	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R6.5.1現在	試験日
選考試験(病院局)	看護師(推奨枠)	7	6	6	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	5	83.3%	1.2	5	5/20
	看護師	50	53	51	96.2%	第2次試験なし	第2次試験なし	44	86.3%	1.2	37	7/16~17
	看護師(2回目)	20	8	8	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	6	75.0%	1.3	6	11/23
	薬剤師	3	3	3	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	3	100.0%	1.0	2	6/3
	臨床検査技師	4	8	8	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	6	75.0%	1.3	6	8/5
	臨床工学技士	3	6	6	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	3	50.0%	2.0	3	8/5
	診療情報管理士	1				第2次試験なし	第2次試験なし				0	
	理学療法士	1	8	8	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	1	12.5%	8.0	1	8/26
	言語聴覚士	1	1	1	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1	8/26
	栄養士	1	3	3	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	1	33.3%	3.0	1	8/26
	臨床検査技師(経験者)	2	1	1	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1	9/2
	医療情報技師	1	1	1	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	1	100.0%	1.0	1	9/16
	社会福祉士	2	5	5	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	2	40.0%	2.5	1	9/16
	診療情報管理士(2回目)	1	2	2	100.0%	第2次試験なし	第2次試験なし	2	100.0%	1.0	2	11/23
助産師	3	6	5	83.3%	第2次試験なし	第2次試験なし	3	60.0%	1.7	2	7/16~17	
合計		100	111	108	97.3%			79	73.1%	1.4	69	

(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5年10月12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 職員給与等の状況について

県職員の令和5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5年	令和4年	令和5年	令和4年	令和5年	令和4年
	人	人	歳	歳	年	年
行 政 職	3,737 (31.5%)	3,717 (31.1%)	41.6	41.8	20.0	20.2
公 安 職	1,467 (12.4%)	1,474 (12.3%)	38.1	38.0	17.0	16.8
海 事 職	45 (0.4%)	48 (0.4%)	36.3	36.6	16.9	17.1
研 究 職	225 (1.9%)	226 (1.9%)	42.7	42.5	19.7	19.5
医 療 職 (1)	54 (0.5%)	49 (0.4%)	39.7	39.9	15.8	15.8
医 療 職 (2)	102 (0.8%)	101 (0.8%)	43.0	42.4	19.3	18.4
医 療 職 (3)	85 (0.7%)	87 (0.7%)	37.6	38.1	15.3	15.8
高 等 学 校 等 教 育 職	1,967 (16.6%)	1,998 (16.7%)	45.5	45.3	22.7	22.4
中 学 校 ・ 小 学 校 等 教 育 職	4,190 (35.3%)	4,245 (35.5%)	43.2	43.8	20.3	20.9
合 計	11,872 (100.0%)	11,945 (100.0%)	42.3	42.6	20.1	20.3

(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。

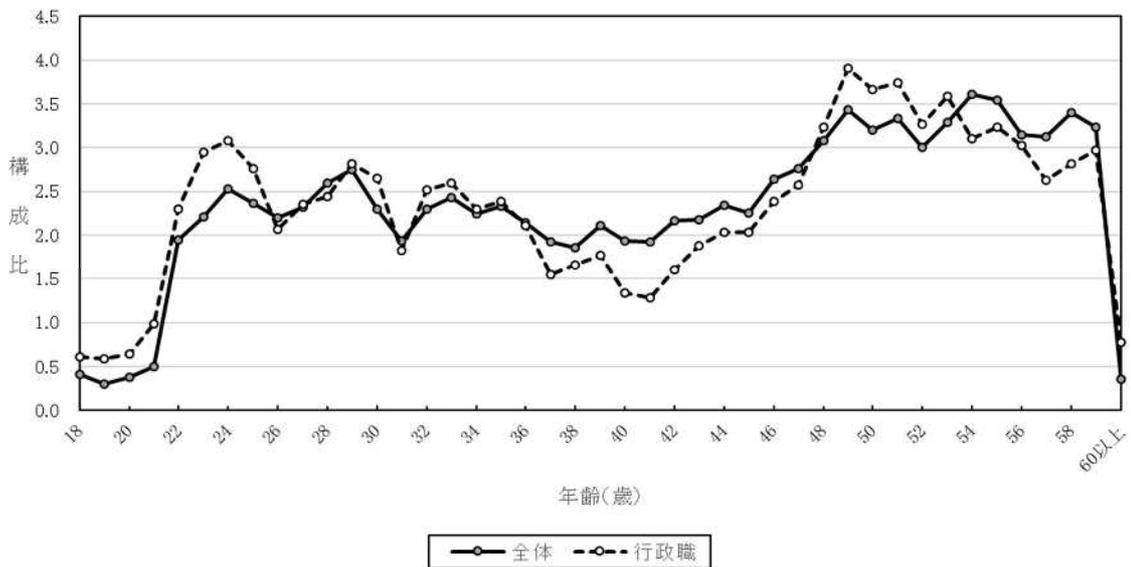
給料表別職員構成比

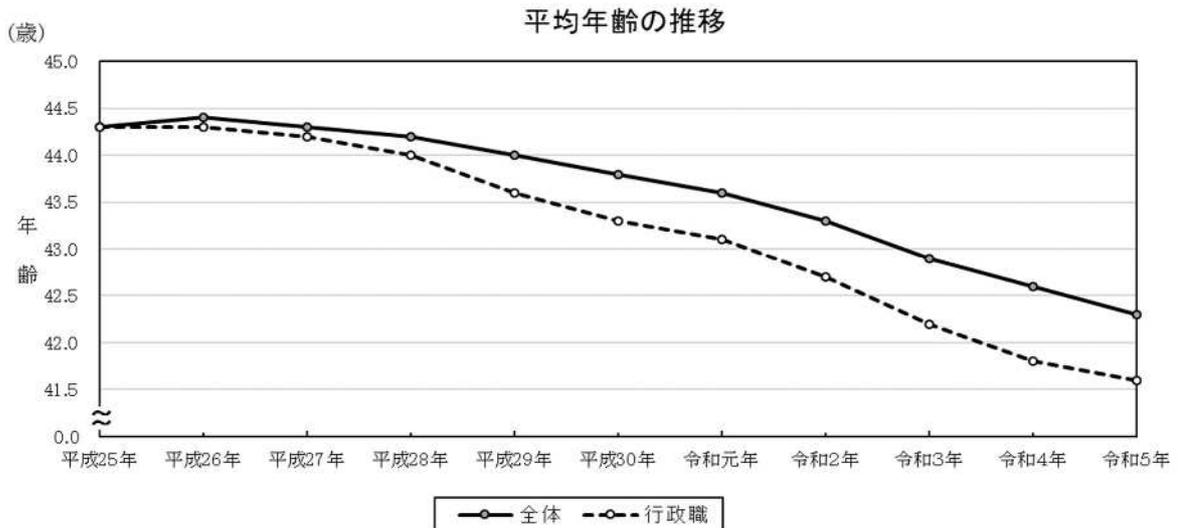


部局別職員構成比



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5年	令和4年	令和5年	令和4年
	円	円	円	円
給 料	347,780	348,472	315,463	317,040
管 理 職 手 当	6,474	6,458	8,813	8,856
扶 養 手 当	9,506	9,719	8,662	9,064
地 域 手 当	585	546	623	639
住 居 手 当	5,313	5,146	5,097	4,713
特 地 勤 務 手 当	4,264	4,090	2,867	2,632
そ の 他	2,971	2,800	1,517	1,542
合 計	376,893	377,231	343,042	344,486

(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 民間給与等の状況について

(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244のうちから層化無作為抽出法により抽出した134事業所を対象に「令和5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4,285人及び医師等職種903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、88.1%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58.7%（昨年56.5%）、高校卒で48.9%（同49.1%）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64.3%（同57.3%）、高校卒で63.8%（同43.4%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で35.7%（同42.7%）、高校卒で36.2%（同56.6%）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44.4%（昨年39.7%）、ベースアップを中止した事業所の割合は6.0%（同4.7%）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93.7%（同95.4%）、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（同2.3%）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より増加しており、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：％）

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
係 員	44.4 (39.7)	6.0 (4.7)	0.0 (0.9)	49.6 (54.7)
課長級	37.6 (32.9)	9.3 (8.8)	0.0 (0.0)	53.1 (58.3)

(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：％）

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 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係 員	93.7 (97.7)	93.7 (95.4)	31.7 (41.0)	7.7 (3.7)	54.3 (50.7)	0.0 (2.3)	6.3 (2.3)
課長級	90.8 (89.4)	90.8 (87.1)	25.3 (35.6)	7.8 (3.3)	57.7 (48.2)	0.0 (2.3)	9.2 (10.6)

(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 物価及び生計費について

原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響等により、物価は継続して上昇しており、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国で3.5%、松江市で4.0%と大きく上昇した。

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119,650円、164,820円及び209,980円となっている。

最近の物価の上昇は3%を超える大きなものとなっており、今後、物価の動向や、これを受けた民間給与の状況や生活面への影響がどうなっていくのか、注視していく必要がある。

d 国家公務員及び都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した令和4年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数（行政職）の平均は、98.9であった。

本県のラスパイレス指数は98.1（令和3年98.5）と、国家公務員より低い水準であり、都道府県でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

（令和4年4月1日現在）

指数分布区分	都道府県数
102以上	1
100以上 102未満	19
98以上 100未満	23
96以上 98未満	3
96未満	1
都道府県平均指数	98.9
島根県	98.1

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

e 人事院勧告等の概要（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。

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354,189円に対して職員給与は350,571円であり、職員給与が3,618円（1.03%）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)
354,189円	350,571円	3,618円 (1.03%)

(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4.29月分に相当していた。これは、昨年（4.15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（4.15月）を0.14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）
4.29月分	4.15月分	0.14月分

g 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(a) 月例給について

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3,618円（1.03%）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重点を置き、そこから改定率を低減させる形で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、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（4.15月）は、民間事業所の特別給の支給割合（4.29月分）を0.14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、0.15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配分することとし、本年度については、12月期の期末手当を0.1月分、勤勉手当を0.05月分引き上げ、令和6年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当をそれぞれ0.05月分ずつ、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 その他の課題

(a) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行ってきたところであるが、昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、業務の実績や特殊性についてその現状を十分に把握したうえで、それぞれの業務の特殊性を適切に反映した支給内容となるよう、見直しを行う必要がある。

(b) 通勤手当について

自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当については、昨今のガソリン価格の上昇を踏まえ、その改定の必要性について慎重に検討してきたところである。

その結果、現行手当額改定時と比較して燃費が向上していることや、国及び他の都道府県の手当額と比較しても概ね均衡しており改定が必要と認められる状況ではないこと、国においても改定の勧告がなされなかったことから、本年については改定を行わないこととする。

なお、今後の燃料価格の動向が不透明であることから、引き続き注視していく必要がある。

(c) 在宅勤務等手当について

本年の人事院勧告において、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員に対する在宅勤務等手当を新たに設けることが示された。

本県における在宅勤務の実施状況を踏まえ、他の都道府県の手当導入状況等を参考としつつ、慎重に検討していく必要がある。

(d) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

本年の人事院報告において、給与制度のアップデートの概要として、行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系となることを方針とした「令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が示された。

骨格案においては、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」及び「働き方やライフスタイルの多様化への対応」を念頭に、主に取り組む事項が示されたところであるが、具体的な制度設計の詳細は今後検討され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。

(e) 会計年度任用職員の給与について

国は、本年5月に地方自治法を改正し、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を令和6年度から可能とした。

これに伴い、任命権者においては、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について、法改正の趣旨等を踏まえ、検討を進める必要がある。

あわせて、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての成績率の取扱いや人事評価の結果の活用等の具体的な支給方法については、職種や業務内容が多岐にわたるため、十分な検討を行う必要がある。

また、国は、非常勤職員の給与について、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。

これに伴い、本県においても、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについて、国の取扱いを踏まえ、検討を行う必要がある。

(f) 人事管理に関する報告

a 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。

さらに、知事部局においては月の途中で個人毎の時間外勤務の状況を確認し、総務部と各部局が連携して、改善策の共有や長時間勤務是正に向けた取組を行っているほか、毎月の部局長会議において、各部局の長時間勤務職員数（月80時間超、月45時間超）を報告し、各部局に改善を求める等、時間外勤務縮減に向けた取組が進められている。（注1）

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応があったものの、全庁的に取り組む体制を構築する等の取組を進めたことにより、時間外勤務は前年度に比べ減少した。さらに、令和5年度は、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが第5類感染症に変更されたことに伴う業務負担軽減や、これまでの取組の成果により、第1四半期における時間外勤務は前年度の同時期と比べ減少している。

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。

（注1）

1 月45時間を超える時間外勤務を行った職員の延べ人数（病院局を除く。）

R2年度：2,631人 R3年度：3,528人 R4年度：2,925人

2 「1」の内、月100時間又は月平均80時間超の時間外勤務を行った職員の延べ人数（病院局を除く。）

R2年度：273人 R3年度：579人 R4年度：471人

(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、昨年8月に県立の高等学校を、本年7月には県内の小学校、中学校を訪問し、教職員の時間外勤務の状況、教職員と部活動の関わりやICTを活用した業務負担の軽減、教育活動における地域との連携の現状など、教職員の勤務状況等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（高等学校）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、総合的な取組が行われた。

令和4年度には、3年間の取組の検証が行われ、プラン策定前は月65.1時間であった1人あたりの時間外勤務時間の平均が令和3年度には月36.6時間まで減少するなど、一定の成果が見られた。

一方で、時間外勤務について、学校種・学校規模・職種による差異^(注1)や教職員間での二極化の傾向があること、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が令和元年度に比べ減少している^(注2)ことなど、新たな課題も明らかになった。

今回の検証等を踏まえ、教育職員が担うべき業務については、専門的知見を基に困難事案について教育職員を支えるスクールロイヤーやスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを、また、教育職員以外でも担うことができる業務については、教育職員の業務を代わって行うスクールサポートスタッフや学校アシスタント等、外部サポート人材を活用することにより、負担の軽減を図る必要がある。併せて、教職員間での二極化を解消するために、業務の平準化に関する好事例の収集・展開等を図り、教職員一人一人が担う業務の適正化を推進する必要がある。

これらの取組を進め、更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。

また、令和4年10月に4校（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校 各1校）を対象に実施された教職員の持ち帰り仕事の実態調査では、約7割の教職員が持ち帰り仕事を行っていたとの結果となった。当該調査は限られた範囲での調査であったことから、令和5年度には、持ち帰り仕事の実態について幅広く調査を行うこととされている。持ち帰り仕事の有無や時間、内容について分析を行い、当該分析結果を踏まえて教職員の働き方改革の取組を進めていく必要がある。

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「部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」と「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した「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」が示された。国の方針も踏まえつつ、部活動の適正な運営の在り方を検討し、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、本年8月に中央教育審議会の特別部会で「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」が取りまとめられた。この提言の内容等も踏まえながら、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、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く、地域社会の理解と協力を得ることが重要であると認識している。

本委員会としても、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。

(注1) 時間外勤務の状況（令和3年度）

1 学校種別時間外勤務の時間数ごとの人数分布の状況（月平均）

学 校 種	15h 未満	15～30h 未満	30～45h 未満	45～60h 未満	60～80h 未満	80h以上
-------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------

小 学 校	27%	24%	21%	14%	10%	4%
中 学 校	17%	20%	18%	17%	15%	13%
高 等 学 校	20%	20%	18%	14%	13%	15%
特別支援学校	39%	31%	20%	7%	3%	0%

2 学校規模別の時間外勤務状況（高等学校のみ）（月平均）

	1 学年 2 学級以下	1 学年 3 ～ 4 学級	1 学年 5 学級以上
全高等学校の平均	37.9h	42.2h	51.1h
普通高等学校の平均	36.9h	48.2h	57.2h

3 職種別時間外勤務の状況（月平均）

学 校 種	校 長	教 頭	主幹教諭	教 諭	養護教諭	栄養教諭
小 ・ 中 学 校	32.1h	49.6h	56.9h	42.0h	26.3h	22.0h
高 等 学 校	34.6h	52.5h	70.1h	45.8h	19.5h	-
特 別 支 援 学 校	28.2h	47.7h	35.8h	21.3h	10.7h	12.3h

※1 教諭には助教諭・講師を含む。

※2 養護教諭には養護助教諭を含む。

※3 栄養教諭には学校栄養職員を含む。

(注2) 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（全校種）

令和元年度	令和2年度	令和3年度
57%	64%	42.6%

b 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、採用試験の受験者数が減少している。

このため、これまで、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、新たなWebサイトの開設、就職説明会の開催、島根県庁短期仕事体験や学生との座談会の実施等、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^(注1)、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となっている。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、県職員の仕事の魅力ややりがい等を積極的に情報発信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、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。

障がい者の採用については、昭和63年度から身体障がいを対象として選考試験を実施してきたが、障がい者雇用の一層の促進を図るため、一般事務については平成30年度から試験区分を、学校事務及び警察事務については令和2年度から受験資格を、それぞれ身体・知的・精神の3障がいに拡大し実施しているところである。

障がい者の採用にあたっては、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、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。

(注1) 4月と6月に実施した大学卒業程度採用試験第一次試験受験者数の比較

R4年度：472人 R5年度：433人

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5年4月1日時点で公立学校において37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、教員の魅力を発信するポータルサイトの開設等、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。

このため、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、職業体験の実施、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、結婚や出産、介護等でやむを得ず警察官を退職した人で、再び警察官として勤務したいと考えている方を対象とした警察官（再採用）試験を実施する等、人材確保を図っている。

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。

(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。

職員の人材育成については、令和5年4月に人材育成基本方針が改定され、職場研修、職場外研修、人事異動、人事評価制度、能力発揮のための環境整備などの各施策を相互に連携させ、人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組が行われている。

令和5年度からは、本庁係制や定年引上げを踏まえ、「新任係長・主幹研修」、60歳を迎える職員向け研修を実施するなど新たな取組も行われている。

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。

c 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、職員の能力と実績を適切に把握し、人事異動や昇進管理、給与処遇に適時的確に反映していくことが必要である。

そのため、地方公務員法が改正され、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入され、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられている。

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。

職員の意欲と能力を引き出すためには、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、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。（注1）

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。

（注1） 特定事業主行動計画で定められた数値目標に対する実績

1 職員の管理職に占める女性の割合（知事部局等）（目標値 15%）

R 2年：12.4% R 3年：13.0% R 4年：14.1% R 5年：14.8%

2 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（教育委員会）（目標値 15%）

R 2年：13.6% R 3年：14.8% R 4年：16.3% R 5年：17.2%

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。（注2）

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」を提出してもらうこととされた。所属においては、育児休業等の計画が1か月に満たない場合は、業務調整等が支障になっていないかなど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」を作成するという新たな取組が始められている。

取組の効果もあり、知事部局における男性職員の育児休業取得率は近年、大幅に上昇している。（注3）

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。

（注2）（注3） 特定事業主行動計画で定められた数値目標に対する実績

1 年次有給休暇の年間平均取得日数（目標値 15 日）

知事部局	R元年：12.5日	R2年：12.1日	R3年：12.4日	R4年：12.3日
教育委員会	H30年：11.1日	R元年：10.5日	R2年：9.5日	R3年：11.9日
警察	R元年：10.9日	R2年：13.3日	R3年：13.4日	R4年：13.3日

2 男性職員の育児休業取得率（目標値 知事部局等 30%、その他 13%）

知事部局等	R元年：17.1%	R2年：36.0%	R3年：48.1%	R4年：64.6%
教育委員会・病院局	R元年：5.8%	R2年：4.0%	R3年：10.1%	R4年：16.6%
警察	R元年：-	R2年：16.3%	R3年：17.5%	R4年：27.3%

3 男性の妻の出産休暇及び育児参加休暇を5日以上取得した職員の割合（県全体）（目標値 50%）

R元年：16.8%	R2年：27.4%	R3年：34.0%	R4年：42.9%
-----------	-----------	-----------	-----------

(b) 柔軟な働き方等への取組

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や連続取得を推進してきたが、令和2年4月から、年次有給休暇の取得日数の目標値が、年13日から年15日に引き上げられた。

また、職員の希望や事情に応じて柔軟な働き方が可能となるよう、令和元年8月から時差出勤勤務制度が導入され、令和5年度には制度の更なる拡充が行われ、より柔軟な働き方が可能となった。

在宅勤務については、令和2年3月から新型コロナウイルス感染症拡大防止のための在宅勤務が実施されることとなり、同年12月からは、育児、介護等と仕事の両立を支援するための在宅勤務の試行も開始され、令和3年12月には、在宅勤務制度をより柔軟に活用できるよう、職員の意見を踏まえ申請手続きの見直しが行われた。

今後も、柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るうえで、どのような制度とすることが望まし

いのか課題を検証していく必要がある。

なお、令和5年度の人事院勧告において柔軟な働き方を実現するための取組として、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。

このため、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。

(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

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4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・休職をする職員が増加しており、令和4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、精神疾患を理由に長期休暇・休職をする職員のうち、20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たおり、令和5年度からは高ストレス職場に対する職場環境改善の取組に十分な時間を確保するため、これまで10月に実施していたストレスチェックの一斉実施を7月に前倒しするなど、取組のさらなる強化を図っている。

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」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。

しかしながら、令和4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と感じたことがある職員のうち、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、職員一人一人のハラスメント防止に関する意識をより高めるなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進める必要がある。

また、職員が安心して働ける職場環境をつくるため、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については、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。

e 定年の引き上げ

職員の定年については、今年度から2年に1歳ずつ引き上げられ、令和13年度には65歳まで引き上げられることとなっている。

さらに、定年引上げに併せて、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、情報提供・意思確認制度、60歳に達した職員に係る給与制度及び退職手当制度の改正等が行われている。

今後は、60歳以降も高い意欲と希望を持って働くことができることや、これまでの職務経験を活かして若手・中堅職員の人材育成に寄与することなどに考慮しつつ、島根県の組織全体の活性化が図られるよう、配置ポストや役割など職務のあり方を検討する必要がある。

また、定年引上げ期間中についても、毎年度計画的に職員を採用し、職員の年齢構成のバランスが取れたものにしていく必要がある。

(6) 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

厳しい県財政の下、職員には、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感を持って立ち向かっていくことが求められている。

そうした中で、島根創生計画が目指す「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、職員は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、また、今後の公務組織を支える人材確保も重要であることを踏まえて、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

イ 勧 告

本委員会は、職員の給与等に関する報告に基づき、次の事項について改定措置を執られるよう勧告する。

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

a 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

b 諸手当

(a) 初任給調整手当について

i 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を415,600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を51,100円とすること。

(b) 期末手当及び勤勉手当について

i 令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.225月分（特定管理職員にあつては、1.025月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.0月分（特定管理職員にあつては、1.2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0.625月分（特定管理職員にあつては、0.525月分）とすること。

ii 令和6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1.175月分ずつ（特定管理職員にあつては、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0.975月分ずつ（特定管理職員にあつては、それぞれ1.175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0.6月分ずつ（特定管理職員にあつては、それぞれ0.5月分ずつ）とすること。

(イ) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年島根県条例第7号）の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

b 期末手当について

(a) 令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

(b) 令和6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1.625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（平成15年島根県条例第8号）の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

b 特定任期付職員の期末手当について

(a) 令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

(b) 令和6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1.625月分ずつとすること。

(エ) 改定の実施時期

この改定は、令和5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5年12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6年4月1日から実施すること。