

Ⅳ 給 与 業 務

1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は県議会及び知事に対し、令和7年10月16日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等に関する報告を行い、併せて給与について勧告した。その概要は次のとおりである。

(1) 報 告

ア 職員給与等に関する報告

(ア) 職員給与等の状況

県職員の令和7年4月現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給料表別職員数等

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

(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

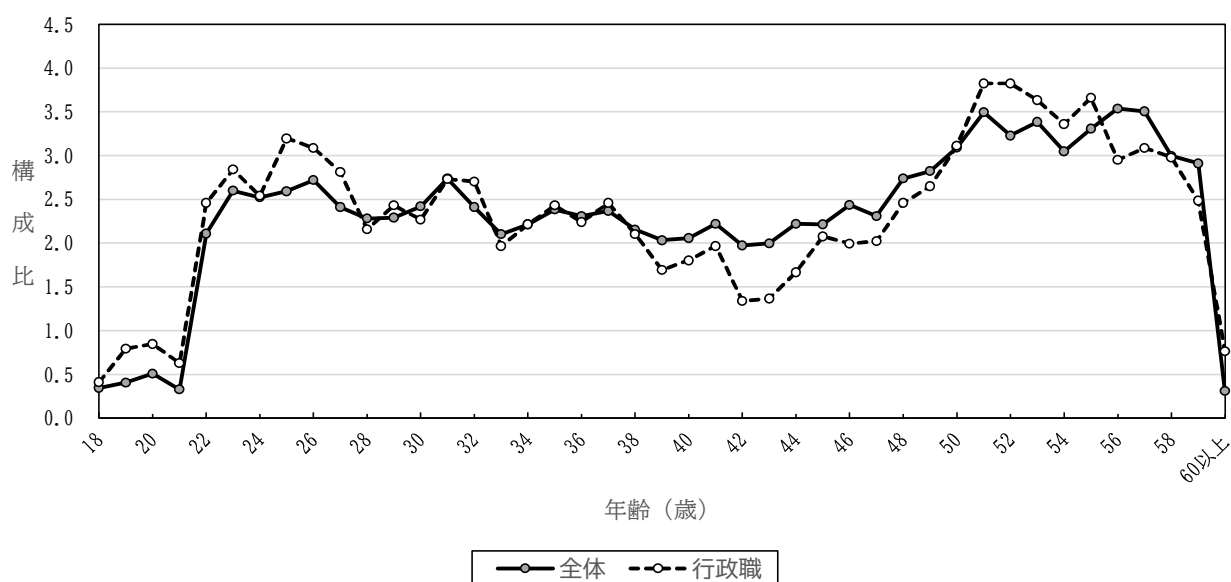
給料表別職員構成比



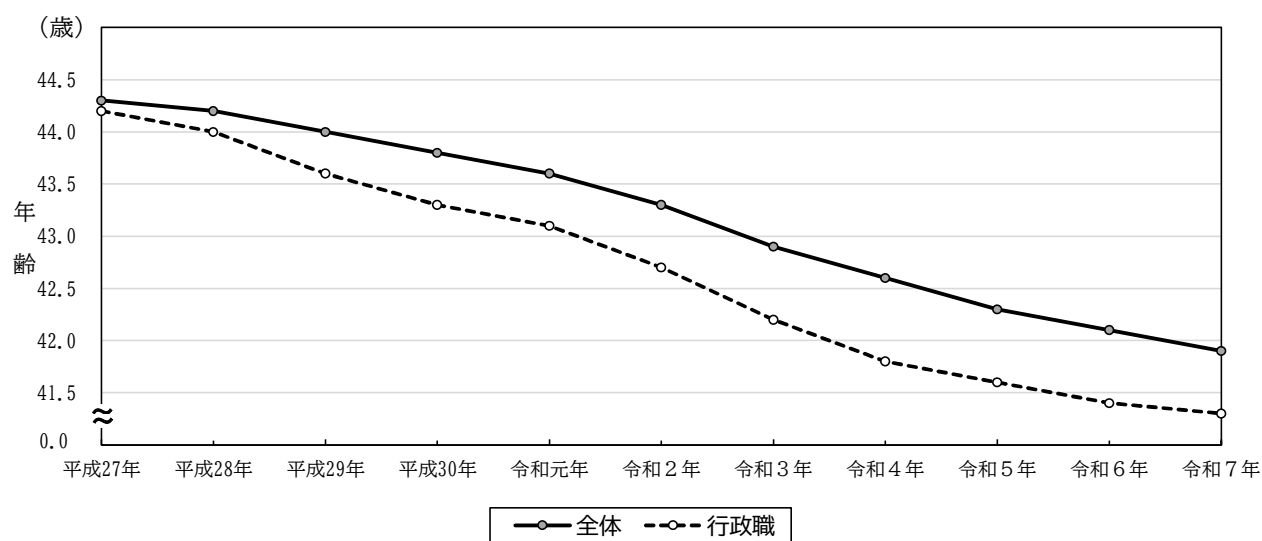
部局別職員構成



年齢別人員構成比



平均年齢の推移



職員の平均給与月額状況

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

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
2 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)及びへき地手当(準ずる手当を含む。)の合計額である。
3 その他は、単身赴任手当(基礎額)等である。

(イ) 民間給与等の状況

① 本年の民間給与実態調査の状況

本委員会は、職員の給与等と比較検討するため、人事院等と共同で、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 240 のうちから層化無作為抽出法により抽出した 130 事業所を対象に「令和 7 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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

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

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

② 本年の給与改定等の状況

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

また、一般の従業員（係員）の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は61.1%、ベースアップを中止した事業所の割合は3.3%となっている。

さらに、一般の従業員（係員）の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は97.1%、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%であり、9割を超える事業所が定期昇給を実施している。

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

民間における給与改定の状況

(単位：%)

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

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

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

民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

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

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

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

(ウ) 物価及び生計費

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

また、標準的な生活の水準を求めるため、勤労者世帯における消費支出（総務省「家計調査」）等を基礎として算定した本年4月の松江市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ159,980円、182,060円及び204,130円となっている。

(エ) 国家公務員及び都道府県職員の給与

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

なお、都道府県ラスパイレス指数の平均は、99.7であった。

(オ) 人事院勧告等の概要 （省略）

(カ) 職員給与と民間給与との比較

① 比較手法の見直し

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じ

くする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている

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

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

a 比較対象企業規模

従来の50人以上から100人以上に引き上げる。

b 特別給の比較方法

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

② 月例給

本年 4 月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与 373,679 円に対して職員給与は 361,773 円であり、職員給与が 11,906 円（3.29%）下回っている。

職員給与と民間給与との較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差 A－B（(A-B)/B×100）
373,679円	361,773円	11,906円（3.29%）

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

③ 特別給

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

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

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給（A）	職員の期末・勤勉手当（B）	差（A－B）
4.49月分	4.40月分	0.09月分

（キ） 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえて検討した結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

① 月例給

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

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

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

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

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

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

② 期末手当及び勤勉手当

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

よって、職員の期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げにあたっては、国の支給割合との均衡を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を0.05月分ずつ引き上げ、令和8年度以降においては、6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ引き上げることとする。

なお、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても、支給月数を引き上げることとする。

③ 初任給調整手当

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

④ 地域手当

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

令和8年度の地域手当の級地別支給割合

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

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

⑤ 通勤手当

a 自動車等使用者に対する通勤手当

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

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

改定後の自動車等使用者に対する通勤手当額

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

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

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

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

b 月の途中で採用された職員等の通勤手当

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

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

⑥ 宿日直手当

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

(ク) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

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

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

① 在級期間に係る制度等の見直し

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

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

② 特地勤務手当等の見直し

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

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

(ケ) その他の課題

① 再任用職員の処遇

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

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

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

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

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

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

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

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

② 教育職員の給与

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

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

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

の管理職の本給の加算などが措置されているところである。

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

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

教員給与の見直しについては、本県においても今後とも国や他の都道府県の動向を注視しつつ、職務や実績に見合った教育職員の処遇により教育の質の向上を図る観点から、適時適切に改定を行っていく必要がある。

③ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

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

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

イ 人事管理に関する報告

(ア) 人材の確保及び育成

① 人材の確保

a 職員の採用

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

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

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

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

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

b 教育職員の採用

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

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

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

る取組を行っている。

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

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

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

c 警察官の採用

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

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

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

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

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

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

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

d 障がい者の雇用

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

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

② 人材の育成

人口減少・少子高齢化が進む中、過去に経験のない新たな課題に直面するなど、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に応えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、職員一人一人の公務に対する意欲と能力を高めるための人材育成がますます重要となっている。

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

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

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

る必要がある。

(イ) 働き方改革の推進

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

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

① 長時間勤務の是正

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

なお、大規模な災害への対応等公務の運営上、真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができる。

上限の時間を超えた場合には、当該時間外勤務を命ずることが公務の運営上、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとしたが、緊急的な対応にあっても、職員の勤務状況や健康状態を注視し、安易な運用にならないようにすることが重要である。

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

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

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

② 教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、本県の教育職員についても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われていること、教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要があることが確認されている。

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

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

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

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

引き続き教職員の働き方改革の取組について本委員会としても注視していく。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ウ) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導

入されており、任命権者において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられている。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、地方公務員法の趣旨・規定を踏まえ、公正な人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めるよう言及してきており、令和5年度からすべての任命権者において、勤勉手当及び昇給に活用が図られている。

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

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

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

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

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

(エ) 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

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

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

① 女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

a 女性職員の能力発揮のための環境づくり

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

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

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

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

取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行していくことが必要である。

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

b 仕事と生活の両立支援

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

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

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

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

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

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

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

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

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

② 柔軟な働き方等への取組

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

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

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

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

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

③ 健康増進への取組

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

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

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

a 健康管理

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

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

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

b メンタルヘルス対策

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

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

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

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

④ ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は重要な課題である。

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

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

なっている。

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

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

(オ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

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

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

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

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

ウ 勧告実施の要請

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

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

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

給与をはじめとする職員の勤務条件は、職員の努力や成果に的確に報いるとともに、組織の活力向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものでなければならない。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に御理解をいただき、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

2 給与の支払監理の実施状況

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

3 給与関係規則等の制定及び改正の状況

令和7年度中における状況は次のとおりである。

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部改正

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

○ 職員の初任給、昇格、昇級等の基準に関する規則の一部改正

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

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

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

○ 給料表の適用範囲に関する規則の一部改正

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

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部改正

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

○ 職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

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

○ 地方警察職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

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

○ 会計年度任用職員の報酬等及び費用弁償の支給に関する規則の一部改正

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

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則の一部改正

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

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部を改正する規則の一部改正

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

○ 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正

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

○ 専門的教育職員の給与の特例に関する規則の一部改正

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

○ 級別職務分類に関する規則の一部改正

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