

徳島県人事行政の運営等の状況

【徳島県人事行政の運営状況】

第1 職員の任免及び職員数に関する状況

1	職員の採用の状況	1
	(1) 徳島県人事委員会職員採用試験による採用状況	
	(2) 徳島県公立学校教員採用審査による採用状況	
	(3) 徳島県の各部局毎の採用人数の状況	
2	職員の退職の状況	2
3	職員数の状況	3
	(1) 部門別職員数	
	(2) 年齢別職員構成の状況	
	(3) 適正な組織・職員体制の構築について	
	ア 組織・職員体制の適正化に向けた目標	
	イ 組織・職員体制の適正化手法	

第2 職員の人事評価の状況

1	知事部局等・教育委員会・公営企業の状況	5
2	警察本部の状況	5

第3 職員の給与の状況

1	総括	6
	(1) 人件費の状況	
	(2) 職員給与費の状況	
	(3) 特記事項	
2	職員の平均給与月額、初任給等の状況	7
	(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況	
	(2) 職員の初任給の状況	
	(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況	
3	一般行政職の等級別職員数等の状況	9
	(1) 一般行政職の等級別職員数及び給料表の状況	
	(2) 昇給への人事評価の活用状況	
4	職員の手当の状況	11
	(1) 期末手当・勤勉手当	
	(2) 退職手当	
	(3) 地域手当	
	(4) 特殊勤務手当	
	(5) 時間外勤務手当	
	(6) その他の手当	
5	特別職の報酬等の状況	22
6	公営企業職員の状況	23
	(1) 電気事業	
	(2) 工業用水道事業	
	(3) 病院事業	

第4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	
1 勤務時間の状況 -----	3 9
(1) 知事部局等・教育委員会・公営企業の状況	
(2) 警察本部の状況	
2 休暇の状況 -----	3 9
(1) 年次有給休暇	
(2) 病気休暇	
(3) 特別休暇	
(4) 介護休暇	
3 育児短時間勤務の状況 -----	3 9
第5 職員の休業の状況	
1 育児休業の状況 -----	4 0
2 自己啓発休業の状況 -----	4 1
3 配偶者同行休業の状況 -----	4 1
4 修学部分休業の状況 -----	4 1
5 高齢者部分休業の状況 -----	4 1
第6 職員の分限及び懲戒処分	
1 分限の状況 -----	4 1
2 懲戒の状況 -----	4 1
第7 職員の服務の状況	
1 職務専念義務の状況 -----	4 1
2 営利企業等の従事制限の状況 -----	4 2
第8 職員の退職管理の状況	4 2
第9 職員の研修の状況	
1 知事部局等(公営企業含む)の状況 -----	4 2
(1) 自治研修センター研修	
ア 一般研修	
イ 特別研修	
(2) 派遣研修	
2 教育委員会の状況 -----	4 3
(1) 総合教育センター等研修	
ア 基本・職務研修	
イ 特別・推薦研修	
ウ 希望研修	
(2) 派遣研修	
3 警察本部の状況 -----	4 4
(1) 徳島県警察学校	
ア 階級別の研修	
イ その他の研修	
(2) 派遣研修	
第10 職員の福祉の状況	
1 安全衛生管理体制の状況 -----	4 4
2 健康診断事業の状況 -----	4 5

3	健康推進事業の状況	-----	4 5
4	互助会制度の状況	-----	4 5
5	公務災害の状況	-----	4 6
第 1 1	職員の利益の保護の状況		
1	知事部局等・教育委員会・警察本部の状況	-----	4 7
2	公営企業の状況	-----	4 7

第1 職員の競争試験及び選考の状況

1 採用試験	4 8
2 昇任試験	5 7
3 選考	5 8
(1) 採用の選考	
(2) 障がい者を対象とした職員採用選考	
4 昇任の選考及び転任の承認	5 8

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

1 人事行政に関する事項について	5 9
(1) 人材獲得競争への対応	
ア 時代に即した採用試験制度への見直し	
イ 採用広報活動の充実	
ウ 職員の挑戦を促すキャリア支援	
(2) 働きやすく魅力ある職場環境づくり	
ア 時代に即した多様な働き方の推進等	
イ 長時間労働の是正	
ウ 学校現場における教員の負担軽減	
エ 職員の健康増進	
オ ゼロ・ハラスメントの実現	
2 給与に関する事項について	6 6
(1) 職員給与と民間給与との比較	
(2) 令和7年の給与改定	
ア 月例給	
イ 初任給調整手当	
ウ 地域手当	
エ 通勤手当	
オ 宿日直手当	
カ 期末手当・勤勉手当	
キ 在宅勤務等手当	
ク 特勤勤務手当又はへき地手当と地域手当との調整の廃止	
ケ 改定の実施時期	
(3) 教員の給与	
ア 教職調整額等	
イ 義務教育等教員特別手当	
ウ 改定の実施時期	

第3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況 6 8

第4 不利益処分に関する審査請求の状況 6 8

第1 職員の任免及び職員数に関する状況

1 職員の採用の状況

人事委員会の職員採用試験による採用、公立学校教員採用審査による採用及び教員以外の選考採用を合わせて令和7年度中に徳島県全体で616名を採用した。

このほか、再任用職員（定年前再任用職員及び暫定再任用職員。以下同じ。）を268名、フルタイム会計年度任用職員を660名採用した。

(1) 徳島県人事委員会職員採用試験による採用状況

＜人事委員会による職員採用試験＞（令和6年度実施）

試験区分		採用 予定者数	申込者数 (人)	受験者数 a (人)	第1次試験 受験率 (%)	合格者数 b (人)	競争率 a/b (倍)	第2次試験 合格者数 c (人)	競争率 a/c (倍)	R7年度 採用者数 (人)
大学 卒業程度	行政事務	50名程度	320	264	82.50	120	2.20	80	3.30	47
	学校事務	4名程度	44	37	84.09	12	3.08	8	4.63	4
	警察事務	4名程度	36	31	86.11	12	2.58	10	3.10	4
	病院事務	2名程度	9	6	66.67	4	1.50	2	3.00	2
	電気	1名程度	3	3	100.00	2	1.50	2	1.50	1
	電気(設備)	3名程度	6	4	66.67	3	1.33	1	4.00	0
	機械	1名程度	2	1	50.00	0	—	0	—	0
	建築	4名程度	10	8	80.00	3	2.67	3	2.67	2
	総合土木	25名程度	28	25	89.29	22	1.14	17	1.47	7
	農業	16名程度	30	23	76.67	14	1.64	12	1.92	7
	農業(畜産)	2名程度	1	0	0.00	0	—	0	—	0
	林業	6名程度	17	14	82.35	8	1.75	6	2.33	3
	水産	2名程度	6	5	83.33	4	1.25	3	1.67	2
	薬剤師	5名程度	15	12	80.00	9	1.33	7	1.71	5
	管理栄養士	2名程度	21	21	100.00	6	3.50	4	5.25	2
	心理	5名程度	14	12	85.71	5	2.40	5	2.40	3
	保健師	5名程度	18	17	94.44	10	1.70	7	2.43	4
	化学	1名程度	5	3	60.00	3	1.00	2	1.50	0
	福祉	8名程度	17	17	100.00	10	1.70	9	1.89	4
	司書	1名程度	18	18	100.00	5	3.60	2	9.00	2
	少年補導職員	2名程度	5	5	100.00	2	2.50	2	2.50	1
計		149名程度	625	526	84.16	254	2.07	182	2.89	100
短大 卒業程度	総合土木	3名程度	1	1	100.00	1	1.00	0	—	0
	計	3名程度	1	1	100.00	1	1.00	0	—	0
高校 卒業程度	一般事務	4名程度	33	30	90.91	8	3.75	6	5.00	4
	学校事務	2名程度	17	16	94.12	7	2.29	5	3.20	2
	警察事務	2名程度	26	23	88.46	7	3.29	6	3.83	1
	病院事務	2名程度	8	8	100.00	6	1.33	4	2.00	2
	電気	1名程度	0	0	—	0	—	0	—	—
	総合土木	5名程度	3	3	100.00	2	1.50	2	1.50	2
	林業	2名程度	9	9	100.00	3	3.00	3	3.00	2
	計	18名程度	96	89	92.71	33	2.70	26	3.42	13
民間企業等 職務経験者	行政事務	25名程度	120	86	71.67	63	1.37	38	2.26	26
	行政事務(DX)	3名程度	3	2	66.67	1	2.00	1	2.00	0
	建築	2名程度	2	2	100.00	1	2.00	1	2.00	0
	総合土木	5名程度	6	6	100.00	5	1.20	3	2.00	0
	林業	2名程度	2	2	100.00	2	1.00	1	2.00	0
	保健師	2名程度	3	2	66.67	2	1.00	2	1.00	1
	福祉	2名程度	2	2	100.00	2	1.00	1	2.00	1
計		41名程度	138	102	73.91	76	1.34	47	2.17	28
民間企業等 職務経験者 (就職氷河期世代)	行政事務	5名程度	99	78	78.79	20	3.90	10	7.80	5
	計	5名程度	99	78	78.79	20	3.90	10	7.80	5
小計			959	796	83.00	384	2.07	265	3.00	146
警察官A(男性)		15名程度	118	66	55.93	46	1.43	30	2.20	12
警察官A(女性)		10名程度	50	30	60.00	28	1.07	21	1.43	10
警察官B(男性)		15名程度	87	52	59.77	42	1.24	30	1.73	15
警察官B(女性)		10名程度	36	29	80.56	27	1.07	24	1.21	13
小計			291	177	60.82	143	1.24	105	1.69	50
総計			1,250	973	77.84	527	1.85	370	2.63	196

このほか、令和7年度実施試験合格者の中から、大学卒業程度の行政事務1名、保健師1名、林業2名を令和7年度中に採用した。

(2) 徳島県公立学校教員採用審査による採用状況（令和6年度審査実施）

試 験 区 分		採 用 予 定 者 数	申 込 者 数 (人)	第 1 次 試 験				第 2 次 試 験	競 争 率 a/c (倍)	R7年度 採用者数 (人)
				受 験 者 数 a (人)	受 験 率 (%)	合 格 者 数 b (人)	競 争 率 a/b (倍)	合 格 者 数 c (人)		
小 学 校 教 諭		168名程度	335	268	80.00	189	1.42	123	2.18	113
中 学 校 教 諭			261	204	78.16	104	1.96	66	3.09	56
県 立 学 校 教 諭		66名程度	355	272	76.62	118	2.31	75	3.63	67
小中高特支養護教諭		4名程度	109	97	88.99	13	7.46	6	16.17	4
小 中 栄 養 教 諭		1名程度	19	16	84.21	3	5.33	2	8.00	1
障がい者 特別選考	中 学 校	5名程度	1	0	0.00	-	-	-	-	0
	高 等 学 校		1	1	100.00	0	-	-	-	0
	知肢病 (中高)		1	1	100.00	0	-	-	-	0
計			1,082	859	79.39	427	2.01	272	3.16	241

(3) 徳島県の各部局毎の採用人数の状況（令和7年度）

区分	右記以外の職員			再任用職員	フルタイム 会計年度任用職員
	人事委員会職員採用 試験及び教員採用 審査による採用	その他選考採用	合計		
知事部局等	137	47	184	73	287
教育委員会	247	35	282	172	38
警察本部	56	27	83	14	37
公営企業	4	63	67	9	298
計	444	172	616	268	660

（注）「知事部局等」とは、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び徳島海区漁業調整委員会事務局である。「公営企業」とは、企業局、病院局である。以下同じ。

2 職員の退職の状況

定年に達した退職者、早期退職募集制度による退職者及びその他自己都合や死亡等による退職者を合わせて令和7年度中に徳島県全体で514名が退職した。

このほか、再任用職員が174名退職した。

区分	右記以外の職員				再任用職員
	定年	早期	その他	合計	
知事部局等	1	27	121	149	49
教育委員会	2	38	187	227	110
警察本部	0	7	73	80	7
公営企業	2	5	68	75	8
計	5	77	449	531	174

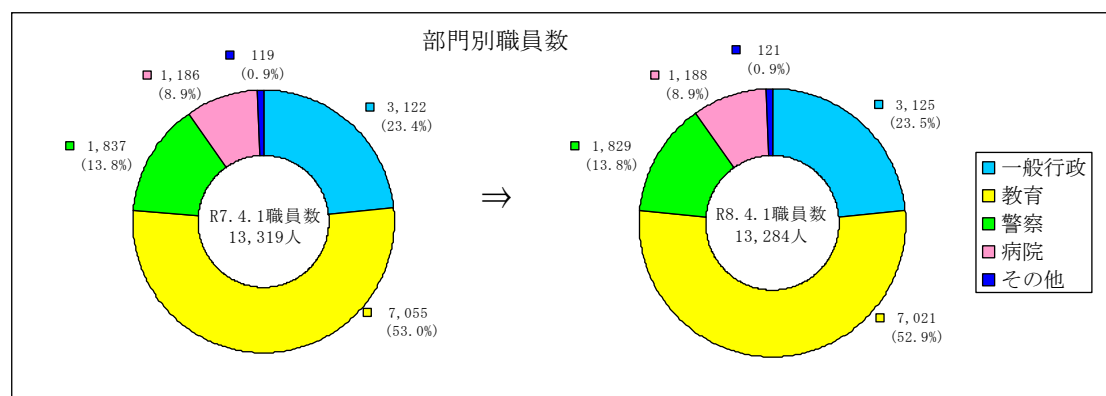
（注）フルタイム会計年度任用職員は含まない。

3 職員数の状況

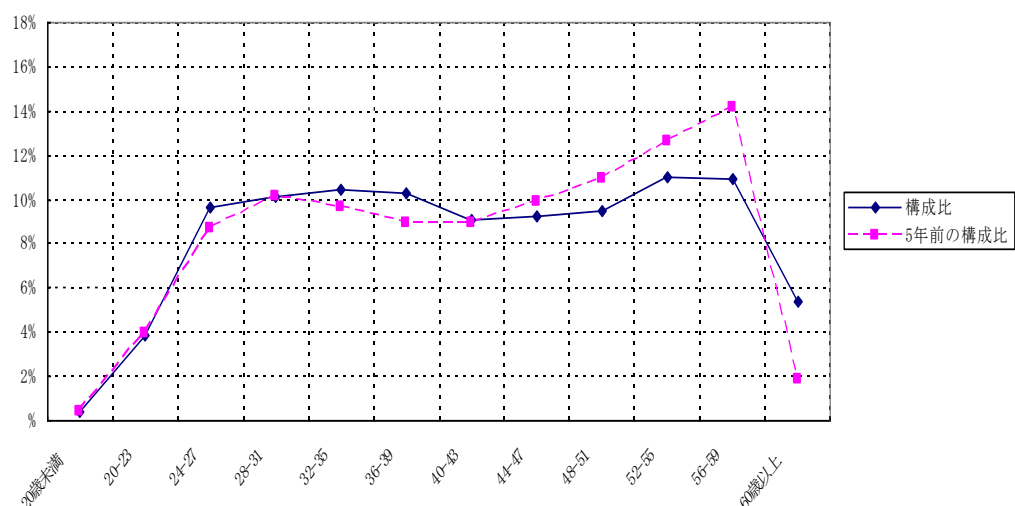
(1) 部門別職員数

部 門	区 分	職員数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
		R7. 4. 1	R8. 4. 1		
一 般 行 政 部 門	議 会	30	30	0	・組織改編に伴う増減
	総 務	699	693	△ 6	
	税 務	118	112	△ 6	
	民 生	330	333	3	
	衛 生	434	441	7	
	商 工	185	182	△ 3	
	労 働	60	60	0	
	農 林 水 産	644	644	0	
	土 木	622	630	8	
	小 計	3,122 <189> 《232》	3,125 <167> 《262》	3 △22 《30》	
特 別 行 政 部 門	教 育	7,055	7,021	△ 34	・退職者の補充を臨時職員等で行うことによる減
	警 察	1,837	1,829	△ 8	・出向者の増加による減
	小 計	8,892 <474> 《65》	8,850 <418> 《67》	△ 42 <△56> 《2》	
公営企業等会計部門	病 院	1,186	1,188	2	・医療の質向上に向けたスタッフの充実による増
	そ の 他	119	121	2	・新規採用による増
	小 計	1,305 <25> 《266》	1,309 <21> 《288》	4 <△4> 《22》	
合 計		13,319 <688> 《563》	13,284 <606> 《617》	△ 35 <△132> 《54》	

(注) <>内は再任用職員、《》内はフルタイム会計年度任用職員の数（外数）である。



(2) 年齢別職員構成の状況(令和8年4月1日現在)



区分	20歳未満	20歳 23歳	24歳 27歳	28歳 31歳	32歳 35歳	36歳 39歳	40歳 43歳	44歳 47歳	48歳 51歳	52歳 55歳	56歳 59歳	60歳 以上	計
職員数	52人	517人	1,283人	1,344人	1,384人	1,373人	1,206人	1,230人	1,260人	1,463人	1,453人	719人	13,284人

(3) 適正な組織・職員体制の構築について

社会情勢の変化に伴い顕在化する行政課題の解決に向け挑戦を続けられるよう、定員の柔軟性や組織・職員の多様性を高め、年齢構成の適正化を図ることにより、将来にわたる組織執行力の向上に取り組む。

ア 組織・職員体制の適正化に向けた目標

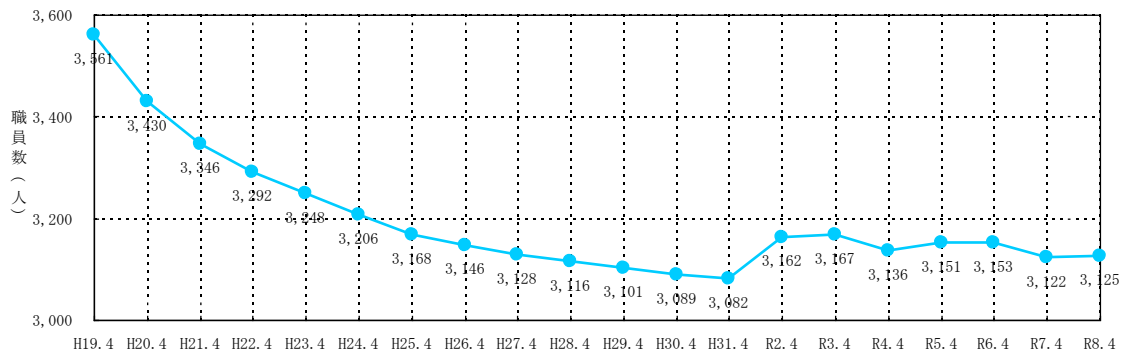
- ・ 適正な定員管理と組織人員体制の適正化
- ・ 組織・職員の多様性の向上
- ・ 将来を見据えた組織執行力の確保

イ 組織・職員体制の適正化手法

- ・ 社会情勢と行政需要の変化に応じて柔軟に職員数を管理しながら、業務執行力を最大化する組織づくり、職種や専門分野の垣根を越えた人員配分、適材適所の人事配置を実施
- ・ 任期付採用や県外社会人枠採用の活用、再任用職員や女性職員の活躍を推進
- ・ 年齢構成の適正化を図りながら、優秀な職員を確保

		H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	H19～ R8年 計
一般行政	職員数	3,561	3,430	3,346	3,292	3,248	3,206	3,168	3,146	3,128	3,116	3,101	3,089	3,082	3,162	3,167	3,136	3,151	3,153	3,122	3,125	
	減員		195	203	161	112	98	85	72	52	43	38	41	38	23	67	57	30	91	73	49	1,528
	増員		64	119	107	68	56	47	50	34	31	23	29	31	103	72	26	45	93	42	52	1,092
	削減数		△ 131	△ 84	△ 54	△ 44	△ 42	△ 38	△ 22	△ 18	△ 12	△ 15	△ 12	△ 7	80	5	△ 31	15	2	△ 31	3	△ 436

一般行政部門職員数の推移



第2 職員の人事評価の状況

1 知事部局等・教育委員会・公営企業の状況

能力及び業績に基づく公正な人事管理を行い、優れた人材の育成及び活用を図ることを目的として、人事評価及び自己申告を実施している。人事評価は職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価を、自己申告は職員の自己診断をさせるとともに、自らの意見及び希望その他人事管理上必要と思われる事項を申告させることをいう。

2 警察本部の状況

公正かつ合理的な人事管理を行い、職員の職務能率の向上に資することを目的として、人事評価を実施している。人事評価は、被評定者がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。また、人事評価に併せて自己申告を実施している。なお、自己申告とは、職員に自己診断をさせるとともに、自らの意見及び希望その他人事管理上必要と思われる事項を申告させることをいう。

第3 職員の給与の状況

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和8年1月1日)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 令和6年度の人件費率
令和7年度	人 691,229	千円 513,040,393	千円 14,076,598	千円 115,533,148	% 22.5	% 22.9

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 A	給与費				一人当たり 給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
令和7年度	人 12,014	千円 53,237,057	千円 10,530,596	千円 21,931,011	千円 85,698,664	千円 7,133

(注) 1 職員手当には退職手当を含まない。

2 職員数については、令和7年4月1日現在の人数である。また、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）、定年前再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を含まない。

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

(3) 特記事項

期間	給料	管理職手当
平成16年4月1日～平成19年3月31日	—	約10%減率
平成19年4月1日～平成19年12月31日	—	10%減額
平成20年1月1日～平成23年3月31日	7%～10%減額（医師を除く）	15%減額
平成23年4月1日～平成25年3月31日	1%～5%減額（医師を除く）	
平成25年7月1日～平成26年3月31日	3%～10%減額 （診療に従事する医師を除く）	10%減額

(注) 平成25年12月期については、管理職員に係る期末・勤勉手当を5%減額。

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和8年4月1日現在）

(ア) 一般行政職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
徳島県	42.9 歳	345,623 円	438,783 円

(イ) 技能労務職

区 分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額
徳島県	58.9 歳	20 人	373,320 円	411,654 円
うち用務員	60.5 歳	6 人	372,817 円	387,806 円

(ウ) 高等（特別支援・専修・各種）学校教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
徳島県	46.0 歳	402,112 円	451,027 円

(エ) 小・中学校（幼稚園）教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
徳島県	42.1 歳	381,638 円	423,567 円

(オ) 警 察 職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
徳島県	38.8 歳	350,444 円	498,551 円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和8年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均である。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべ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。

(2) 職員の初任給の状況（令和8年4月1日現在）

区 分		徳島県	国
一般行政職	大 学 卒	237,600 円	232,000 円
	高 校 卒	206,700 円	200,300 円
技能労務職	高 校 卒	205,000 円	—
	中 学 卒	円	—
高等学校教育職	大 学 卒	265,400 円	—
	高 校 卒	222,100 円	—
小・中学校教育職	大 学 卒	265,400 円	—
	高 校 卒	222,100 円	—
警 察 職	大 学 卒	265,600 円	269,200 円
	高 校 卒	235,100 円	230,400 円

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和8年4月1日現在）

区 分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大 学 卒	291,761 円	366,789 円	401,648 円	426,317 円
	高 校 卒	262,767 円	— 円	370,583 円	392,350 円
技能労務職	高 校 卒	— 円	— 円	— 円	— 円
	中 学 卒	— 円	— 円	— 円	— 円
高等学校教育職	大 学 卒	348,814 円	414,421 円	439,277 円	456,301 円
	高 校 卒	— 円	— 円	— 円	— 円
小・中学校教育職	大 学 卒	352,360 円	414,155 円	435,512 円	441,799 円
	高 校 卒	— 円	— 円	— 円	— 円
警 察 職	大 学 卒	308,070 円	384,208 円	418,988 円	438,862 円
	高 校 卒	296,717 円	355,489 円	393,671 円	408,529 円

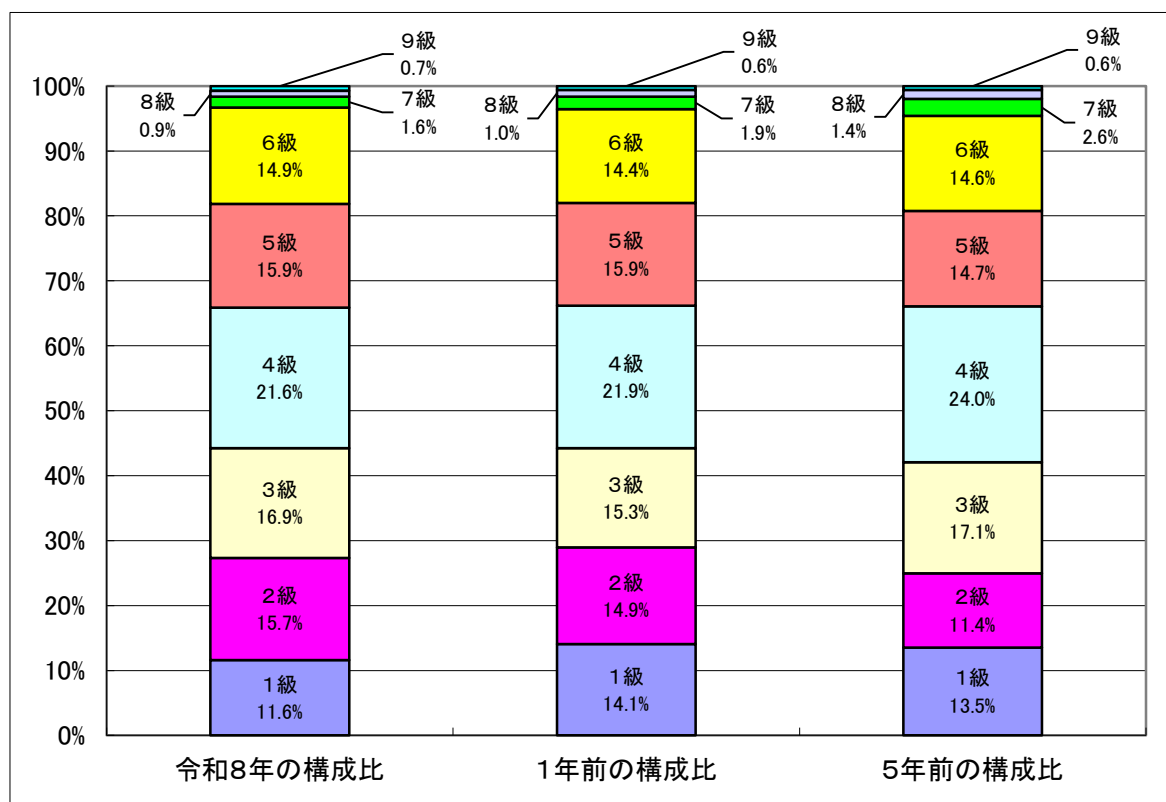
3 一般行政職の等級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の等級別職員数及び給料表の状況（令和8年4月1日現在）

職務の等級	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号俸の給料月額	最高号俸の給料月額
1級	主事	397人	11.6%	195,800円	268,300円
2級	主任主事	538人	15.7%	242,000円	316,800円
3級	主任	578人	16.9%	276,300円	364,200円
4級	係長	740人	21.6%	309,800円	396,500円
5級	課長補佐	545人	15.9%	332,600円	409,000円
6級	課長	509人	14.9%	366,800円	427,000円
7級	次長	56人	1.6%	420,700円	463,000円
8級	局長	32人	0.9%	471,900円	501,500円
9級	部長	25人	0.7%	525,300円	555,300円

(注) 1 徳島県の給与条例に基づく給料表の等級区分による職員数である。

2 標準的な職務内容とは、それぞれの等級に該当する代表的な職務である。



(2) 昇給への人事評価の活用状況（一般行政職）（知事部局）

令和7年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している	○		○	
活用している昇給区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
上位、標準、下位の区分	○		○	
上位、標準の区分		○		○
標準、下位の区分				
標準の区分のみ（一律）				
ロ. 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

徳 島 県	国
1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,836 千円	—
(令和7年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.525 月分 2.125 月分 (1.425) 月分 (1.025) 月分 (支給割合が、国の支給割合又は人事委員会が 勧告した支給割合のいずれか大きい方の支給 割合を上回っている場合、その理由)	(令和7年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.525 月分 2.125 月分 (1.425) 月分 (1.025) 月分
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20％ ・管理職加算 23～25％ (国を上回る加算措置となっている場合、 その理由)	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20％ ・管理職加算 10～25％

(注) ()内は、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（知事部局）

令和7年度中における運用	管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している	○		○	
活用している成績率	支給可能な 成績率	支給実績が ある成績率	支給可能な 成績率	支給実績が ある成績率
上位、標準、下位の成績率	○		○	
上位、標準の成績率		○		○
標準、下位の成績率				
標準の成績率のみ（一律）				
ロ. 人事評価を活用していない				
活用予定時期				

(2) 退職手当（令和8年4月1日現在）

徳 島 県				国			
(支給率) 自己都合		応募認定・定年		(支給率) 自己都合		応募認定・定年	
勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分		勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分	
勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分		勤続25年	28.0395 月分	33.27075 月分	
勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分		勤続35年	39.7575 月分	47.709 月分	
最高限度	47.709 月分	47.709 月分		最高限度	47.709 月分	47.709 月分	
調整率		83.7 /100		調整率		83.7 /100	
(国を上回る割合としている場合、その理由)							
その他の加算措置		定年前早期退職特例措置 (2%～4.5%加算)		その他の加算措置		定年前早期退職特例措置 (2%～4.5%加算)	
自己都合		応募認定・定年		—			
1人当たり平均支給額							
2,503 千円		22,462 千円					

(注) 1 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和7年度に退職した職員に支給された平均額である。

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

(3) 地域手当（令和8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度決算）			985,207 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）			79 千円
支給対象地域	支給対象職員数	支給割合	国の制度(支給割合)
東京都特別区	18 人	20 %	20 %
大阪府大阪市	12 人	16 %	16 %
神奈川県川崎市	1 人	16 %	16 %
愛知県名古屋市	5 人	13 %	13 %
広島県広島市	1 人	8 %	8 %
香川県高松市	5 人	4 %	4 %
石川県輪島市	2 人	1.7 %	0 %
鳥取県鳥取市	1 人	1.7 %	0 %
愛媛県松山市	1 人	1.7 %	0 %
徳島県徳島市・鳴門市・阿南市	7,432 人	1.7 %	1 %
県内 上記3市以外	4,903 人	1.7 %	0 %
医師	32 人	16 %	16 %
平 均 支 給 率		1.8 %	0.7 %
平均支給割合が国の制度による平均支給割合を上回る場合、その理由	R7年度の人事委員会勧告（報告）において、県内に在勤する職員に係る地域手当を現行の支給割合の水準とした平成30年4月以降、国に準じた給料表による給料と当該水準の地域手当等からなる職員給与が県内の民間給与と均衡する状況が続いており、民間給与との均衡の観点からは、県内で在勤する職員に係る地域手当について、その支給水準を直ちに見直すべき状況にあるとはいえず、当分の間、現行の支給割合を維持することが適当であるとされたため。		

(注) 「国の制度（支給割合）」の欄の平均支給割合は、支給対象職員に対し国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合である。

(4) 特殊勤務手当（令和8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度決算）	578,446 千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）	88 千円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和7年度）	52.6 %		
手当の種類（手当数）	35		
手当の名称	支給対象	支給実績 （令和7年度決算）	左記職員に対する 支給単価
困難折衝等業務手当	職員が次に掲げる業務に従事した場合に支給する。 (1) 納税義務者、滞納者等に対して行う県税の賦課徴収の業務又は地方税法の規定による県税に関する犯則事件の調査の業務若しくはこれに関連する調査の業務 (2) 土地の取得等に関し権利者と直接接して行う交渉業務 (3) 道路、河川、国有財産等の境界確定に関する交渉業務 (4) 徳島県港湾施設管理条例第8条の規定による使用料の徴収業務 (5) 要保護者等に対して行う指導、相談又は調査に関する業務	3,371 千円	(1)～(4) 日額 750円 (5) 日額 600円
取締等業務手当	職員が次に掲げる業務に従事した場合に支給する。 (1) 取締船に乗船して行う漁業取締りの業務又は取締船に乗船しないで漁業監督吏員として行う漁業取締りの業務 (2) 不法投棄等の取締り等のための指導又は監督の業務 (3) 道路、河川、海岸、港湾、森林等の管理に関する法令違反又は砂利採取若しくは採石に関する法令違反の取締り業務 (4) 徳島県生活環境保全条例の規定による特定事業に関する条例違反の指導業務	688 千円	(1) 日額 550円 (2)～(4) 日額 750円
危険等予防業務手当	職員が次に掲げる業務に従事した場合に支給する。 (1) 廃棄物の処理及び清掃に関する法律の規定による一般廃棄物処理施設、産業廃棄物処理施設等に関する立入検査等の業務 (2) 浄化槽法第53条第2項の規定による立入検査の業務 (3) 廃棄物処理施設又は浄化槽から排出される汚水の検査の業務 (4) 人体から排出されるふん便の集団的検査の業務 (5) 大気汚染防止法第26条第1項の規定によるばい煙発生施設等その他の物件の立入検査の業務 (6) 水質汚濁防止法第22条第1項の規定による特定施設その他の物件の立入検査の業務 (7) ダイオキシン類対策特別措置法第34条第1項の規定による特定施設その他の物件の立入検査の業務 (8) 化製場等に関する法律第6条第1項の規定による化製場又は死亡獣畜取扱場の立入検査の業務	70 千円	日額 310円

危険業務手当	職員が次に掲げる業務に従事した場合に支給する。 (1) 感染症の患者若しくは感染症の疑いのある患者の救護の業務又は感染症の病原体に汚染された物件等の処理業務 (2) 感染症の患者の診療、看護若しくは入院のための移送の業務又は感染症の病原体に汚染された物件等の処理業務 (3) 保健師として行う感染症の患者に対する面接療養指導の業務 (4) 家畜伝染病の病原体を有する家畜等に対する防疫業務（(4-2)の業務を除く） (4-2) 家畜伝染病のまん延を防止するために行う家畜のと殺、家畜の死体の焼却若しくは埋却又は畜舎等の消毒の業務 (4-3) 家畜伝染病のまん延を防止するために行う業務（(4-2)の業務を除く） (5) 感染症等の病原体の検索又は培養検査の業務 (6) 有害物を使用して行う健康を害するおそれがあると認められる程度の試験、研究又は検査の業務 (7) 計量法の規定による液化石油ガスメーターに係る検定又は立入検査の業務 (8) 家畜の飼養等の管理業務 (9) 放射線に関する業務 (10) 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第27条第1項の規定による精神障害者又はその疑いのある者の居住する家庭を訪問して行う調査の業務 (11) 精神保健指定医として行う法第27条第1項若しくは第2項又は第29条の2第1項の規定による診察の業務 (12) (11)に規定する精神保健指定医による診察への立会いの業務 (13) 法第29条の2の2第1項又は第34条の規定による精神障害者の病院への移送の業務 (14) 法第47条第1項に規定する相談及び援助の業務 (15) 狂犬病予防法の規定による犬の捕獲、抑留、殺処分若しくは病性鑑定又はこう傷犬の診断の業務 (16) と畜場法第14条の規定による獣畜のと殺又は解体に係る検査の業務 (17) 動物の愛護及び管理に関する法律第24条第1項、第24条の2第3項、第25条第5項若しくは第33条第1項の規定による立入検査、同法第35条第1項の規定による引取り又は同法第36条第2項の規定による収容の業務 (18) 徳島県動物の愛護及び管理に関する条例の規定による飼い犬の捕獲、収容又は殺処分の業務 (19) 航空機に搭乗して行う、大気又は海洋の汚染状況の調査の業務、災害時における救助活動等の業務 （特定新型インフルエンザ等により生じた事態に対処するための危険業務手当の特例） (20) 職員が特定新型インフルエンザ等（人事委員会規則で定めるものに限る。）から県民の生命及び健康を保護するために行われた措置に係る業務であって人事委員会規則で定めるもの	4,398 千円 (1)～(4)、(4-3)～(8) 日額310円 (4-2)日額 380円 (9)日額 350円 (10)日額 400円 (11)日額 400円 (12)日額 400円 (13)日額 550円 (14)日額 400円 (15)～(18)日額 750円 (19)1時間 1,900円 (20)日額 1,500円以内 （緊急・心身に著しい負担として人事委員会規則で定めるもの 日額 4,000円以内）
---------------	---	---

危険現場作業手当	職員が次に掲げる業務に従事した場合に支給する。 (1) 傾斜地、不整地等における道路運送車両法施行規則別表第1に掲げる大型特殊自動車若しくは小型特殊自動車の運転作業又は農業用機械の運転作業 (2) 火薬類取締法又は高圧ガス保安法の規定による保安検査、立入検査、自主検査の立会い又は災害調査の業務 (3) 地上又は水面上10メートル以上の足場の不安定な箇所における測量、調査、指導監督等の業務 (4) 橋脚の基礎工事その他河川、港湾等におけるこれに類する工事における水面下4メートル以上の深所で行う調査又は指導監督の業務 (5) 交通を遮断することなく行う道路の維持修繕、測量等の作業 (6) 海上にある異形ブロック等の足場の不安定な箇所における検査、指導監督若しくは調査の業務又は水上における流木の除去等の作業 (7) 調査又は研究のため船舶に乗り込んで行う採水、採泥等の作業 (8) 崩壊、転落等の危険性のある急傾斜地等における現場調査又は検査の業務、工事用重機が稼働している現場における指導監督等の業務 (9) トンネルの坑内におけるトンネル掘り作業の指導監督等の業務 (10) 洪水警戒体制時のダム管理業務 (11) 異常な自然現象により重大な災害が発生し、若しくは発生するおそれがある次に掲げる現場において行う巡回監視の業務又は当該現場における重大な災害の発生した箇所若しくは発生するおそれの著しい箇所において行う応急作業若しくは応急作業のための災害状況の調査の業務 ・河川の堤防等 ・道路法第46条第1項第1号の規定に基づき通行が禁止されている区間内の道路又はその周辺 ・港湾施設等 ・土地改良施設 ・治山施設等 (12) 異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある場合において、災害対策基本法第二十三条第一項又は第二十三条の二第一項の規定に基づき災害対策本部が設置された県外の地方公共団体の区域内において行う災害応急対策に係る連絡調整の業務、避難所運営の業務、罹災証明に係る家屋調査の業務又はこれらに相当する業務 (13) 潜水器具を着用して行う潜水作業 (東日本大震災に対処するための危険現場作業手当の特例) (14) 東京電力株式会社福島第一原子力発電所の敷地内において行う作業 (15) 帰還困難区域において行う作業 (16) 居住制限区域において行う作業	2,382 千円	(1) 日額 300円 (2)～(8) 日額 350円 (9) 日額 450円 (10) 日額 480円 (11) 巡回監視 日額 710円 応急作業等 日額 1,080円 (12) 日額 1,080円 (日没～日出 日額 1,620円) (危険区域 日額 2,160円) (日没～日出かつ危険区域 日額 2,700円) (13) 潜水深度 20メートルまで 1時間 350円 30メートルまで 1時間 780円 30メートル超 1時間 1,500円 (14) 原子炉建屋内 日額 40,000円 故障設備確認 日額 20,000円 免震重要棟内 日額 3,300円 その他 日額 13,300円 (15) 屋外 日額 6,600円 屋内 日額 1,330円 (16) 屋外 日額 3,300円 屋内 日額 660円
訓練業務手当	火災防衛訓練又は救助訓練の実技指導の業務に従事したとき	133 千円	日額 550円
外国勤務手当	外国に駐在を命ぜられた職員が、当該外国においてその命令に係る業務に従事したとき	30,983 千円	勤務1月につき、外務公務員とした場合に在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の規定により支給されることとなる在勤手当のうち、在勤基本手当、住居手当及び子女教育手当の額の合計額
特定大規模災害等対処作業手当	(1) 職員及び警察職員が特定大規模災害に対処するため死体の取扱いに関する作業に従事したとき (2) 原子力緊急事態宣言があった場合で、職員及び警察職員が次に掲げる作業に従事したとき ① 緊急事態応急対策実施区域に所在する原子力事業所の敷地内において行う作業 ② 原子力災害対策本部長指示に基づき設定された区域等において行う作業	0 千円	(1) 日額 4,000円以内 (2) ① 原子炉建屋内 日額 40,000円以内 原子炉建屋内以外 日額 20,000円以内 ② 日額 10,000円以内

昼夜間勤務手当	(1)夜間の定時制課程以外の課程(以下「昼間部」という)の勤務を本務とする教育職員が夜間の定時制課程(以下「夜間部」という)の授業又はその補助を行ったとき (2)夜間部の勤務を本務とする教育職員が昼間部の授業又はその補助を行ったとき (3)夜間部の事務若しくはその補助又は徳島県立しらさぎ中学校の夜間における事務若しくはその補助に従事する普通職員	127 千円	(1)1時間 600円 (2)1時間 600円 (3)日額 700円
夜間学級業務手当	徳島県立しらさぎ中学校の教育職員(定時制通信教育手当を受ける者を除く。)が、本務として同校の夜間学級の業務に従事する場合	2,817 千円	管理職手当受給者 月額 給料月額×4/100 その他 月額 給料月額×5/100
災害時教育支援等手当	学校職員が、異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある場合において、災害対策基本法第23条第1項又は第23条の2第1項の規定に基づき災害対策本部が設置された県外の地方公共団体の区域内において、被災した児童若しくは生徒に対する学習指導その他の学校教育活動の支援に係る業務又は避難所運営その他の災害応急対策に係る業務に従事した場合	0 千円	日額 1,080円
沖合手当	徳島県立徳島科学技術高等学校の学校職員が、漁業実習のため海上で勤務したとき	33 千円	日額 380円
考査手当	県立の中学校、高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の教育職員が、県立の中学校、高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の入学考査の結果処理のための勤務に従事したとき	2,792 千円	1時間 220円
特殊業務手当	小学校、中学校、高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の教育職員で職務の級が小学校中学校教育職給料表又は高等学校等教育職給料表の1級、2級又は特2級のものが、次に掲げる業務に従事した場合において、その業務が心身に著しい負担を与える程度に及ぶとき (1)学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で次に掲げるもの ①非常災害時における児童(幼児を含む。)若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務 ②児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務 ③児童又は生徒に対する緊急の補導業務 (2)修学旅行、林間・臨海学校等において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの (3)対外運動競技等において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの、又は週休日若しくは休日若しくは休日の代休日に行うもの (4)学校の管理下において行われる部活動における児童又は生徒に対する指導業務で週休日若しくは休日等又は休日等に当たる日以外の正規の勤務時間が3時間45分若しくは4時間である日に行うもの	281,165 千円	(1)①日額 8,000円 (基大災害 16,000円) ②日額 8,000円 ③日額 8,000円 (2)日額 5,100円 (3)日額 5,100円以内 (4)日額 3,600円以内
温室内作業手当	高等学校設置基準第6条第2項に規定する農業に関する学科を置く高等学校に勤務する学校職員がビニールハウス又はガラスハウス内において、生徒の実習に係る作業に1日につき2時間以上従事したとき	60 千円	日額 300円
教育業務連絡調整手当	小学校、中学校、高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の指導教諭又は教諭のうち教務主任、学年主任その他の主任等で、困難な職務を担当する指導教諭又は教諭が、当該担当に係る業務に従事したとき	55,638 千円	日額 200円
潜水手当	徳島県立徳島科学技術高等学校の学校職員が潜水器具を着用して潜水作業に従事したとき 潜水深度 (1)10メートルまで (2)20メートルまで (3)30メートルまで (4)30メートルを超える場合	0 千円	(1)1時間 310円 (2)1時間 550円 (3)1時間 780円 (4)1時間 1,500円

犯罪捜査作業手当	警察職員が次に掲げる作業に従事したとき (1)主として犯罪の予防若しくは捜査又は被疑者の逮捕に従事する私服員たる警察職員が行う作業 (2)銃器に係る犯罪の犯人の逮捕等の作業で次のいずれかに該当するもの ①銃器又は銃器と考えられる物が使用されている犯罪現場における犯人の逮捕、人質の救出又は犯人の説得の作業 ②銃器を使用した犯人又は銃器を所持する犯人の逮捕の作業 ③①に掲げる作業に付随して行われる固定配置による警戒の作業 ④②に掲げる作業に付随して行われる固定配置による警戒の作業 ⑤銃器が使用された暴力団の対立抗争事件に係る暴力団の事務所等の直近における固定配置による警戒作業 ⑥暴力団等による保護対象者に対する危害を未然に防止するために行う保護対策の作業	56,466 千円	(1)日額 560円 (2)①日額 1,640円 ②日額 1,100円 ③日額 1,100円 ④日額 820円 ⑤日額 820円 ⑥日額 820円
犯罪鑑識作業手当	警察職員が、指紋、手口若しくは写真を利用し、又は理化学、法医学若しくは銃器弾薬類の知識を利用して、次に掲げる作業に従事したとき (1)主として犯罪現場において行う犯罪鑑識作業 (2)(1)以外の犯罪鑑識作業	4,224 千円	(1)日額 560円 (2)日額 280円
交通捜査作業手当	警察職員（特殊自動車運転作業手当の支給を受ける警察職員を除く）が主として交通の指導取締り、交通事故の処理の作業又は交通事故事件の捜査作業に従事したとき	20,217 千円	日額 560円
特殊自動車運転作業手当	警察職員が次に掲げる作業に従事したとき (1)高速自動車国道又は自動車専用道路において高速道路交通警察隊に所属する警察職員が行う交通取締用自動車の運転作業 (2)交通取締用大型自動二輪車の運転作業 (3)交通取締用自動車その他特殊自動車の運転作業（(2)の作業を除く）	7,152 千円	(1)日額 560円 (2)日額 560円 (3)日額 420円
通信指令作業手当	警察職員が主として通信指令作業に従事したとき	557 千円	日額 160円
看守手当	警察職員が警察署において留置施設の看守業務に従事したとき	3,702 千円	日額 290円
警ら作業手当	警察職員が警ら活動その他の地域警察活動の作業に従事したとき	20,739 千円	日額 300円
少年補導手当	警察職員が主として少年の補導作業に従事したとき	265 千円	日額 350円
術科指導手当	警察職員が柔道、剣道等の術科指導に従事したとき	71 千円	日額 300円
死体処理手当	警察職員が次に掲げる作業に従事したとき (1)死体の解剖の立会い又は補助の作業 (2)死体の収容又は検視の作業	30,487 千円	検視官その他の警察本部長が指定する職にある警察職員 1 体 3,200円 その他の警察職員 (1)1 体 3,200円 (2)1 体 2,200円
夜間特殊業務手当	交替制勤務に服する警察職員が正規の勤務時間による勤務の一部が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）において行われる警ら、警戒、犯罪の捜査、交通の指導取締り又は留置施設の看守の業務に2時間以上従事したとき	43,855 千円	勤務1回につき650円
爆発物処理等手当	警察職員が、次に掲げる業務に従事したとき (1)爆発物容疑物件の処理作業 (2)特殊危険物質（サリン及びサリン以上の又はサリンに準ずる強い毒性を有する物質をいう。）又はその疑いのある物質の処理作業 (3)特殊危険物質による被害の危険がある区域内において行う作業（(2)に掲げる作業を除く） (4)特殊危険物質の製造過程を解明する等の目的で行う実験で当該物質が発生するおそれがある作業 (5)火薬類取締法又は高压ガス保安法の規定による立入検査又は災害調査の作業	11 千円	(1)爆発物容疑物件1個につき 5,200円 (2)日額 5,200円 (3)日額 250円 (4)日額 460円 (5)日額 300円
緊急呼出手当	警察職員が、突発的に発生した事件又は事故の処理作業に従事するため職務に専念する義務がない時間に緊急の呼出しを受け、正規の勤務時間外である夜間（午後9時から翌日の午前5時までの間）において、当該作業に従事したとき	1,110 千円	1回 1,240円

航空機搭乗業務手当	警察職員が航空機に搭乗し、次に掲げる業務に従事したとき (1) 航空機乗組員として行う業務 (2) 操縦練習又は教育訓練 (3) 捜索救難、犯罪捜査若しくは鎮圧、警備又は交通の取締り	3,204 千円	操縦士 公安職給料表6級以上 1時間 5,100円 公安職給料表5級以下 1時間 3,600円 整備士 1時間 2,200円 その他の警察職員 1時間 1,900円
災害警備等手当	警察職員が異常な自然現象又は大規模な事故により重大な災害が発生した箇所又はその周辺において次に掲げる作業に従事したとき (1) 都道府県警察に災害警備本部が設置された場合又は相当多数の死傷者のある災害が発生した場合における災害警備、遭難救助、通信施設の臨時設置、運用若しくは保守、鑑識作業又はこれらに相当する作業 (2) 著しく危険な人命救助の作業 ※災害警備等手当の加算措置 ①作業が日没時から日の出時までの間に行われた場合、支給額に100分の50に相当する額を加算する。 ②作業が特に著しく危険であると本部長が認める場合、支給額に100分の100に相当する額を加算する。 ③本部長が著しく危険であると認める区域で作業が行われた場合、支給額に100分の100に相当する額を加算する。(②に掲げる場合を除く。) (東日本大震災に対処するための災害警備等手当の特例) (3) 東京電力株式会社福島第一原子力発電所の敷地内において行う作業 (4) 帰還困難区域において行う作業 (5) 居住制限区域において行う作業	0 千円	(1) 日額 840円 (2) 日額 840円 (大規模な災害として本部長が定める災害に係る作業に従事した場合 日額 1,080円) (3) 原子炉建屋内 日額 40,000円 故障設備確認 日額 20,000円 免震重要棟内 日額 3,300円 その他 日額 13,300円 (4) 屋外 日額 6,600円 屋内 日額 1,330円 (5) 屋外 日額 3,300円 屋内 日額 660円
潜水手当	警察職員が潜水器具を着用して潜水作業に従事したとき	5 千円	1時間 550円
警護等手当	警察職員が天皇若しくは皇族等の身の警衛又は警護の業務に従事したとき	382 千円	日額 640円
感染危険手当	警察職員が特定新型インフルエンザ等の患者に係る業務に従事したとき	0 千円	日額 1,500円以内 (緊急・心身に著しい負担として人事委員会規則で定めるもの 日額 4,000円以内)

(5) 時間外勤務手当

支給実績（令和7年度決算）	3,438,078 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）	645 千円
支給実績（令和6年度決算）	3,459,740 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和6年度決算）	650 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（〇〇年度決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、教職員等、制度上時間外勤務手当の対象とならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(6) その他の手当 (令和8年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (令和7年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和7年度決算)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	同じ		860,558 千円	779 千円
初任給調整手当	次に掲げる職に新たに採用された職員に、次に定める額を超えない範囲内の額を、採用日から次に定める期間、1年を経過するごとにその額を減じて支給 (1)医療職給料表(一)の適用を受ける職員の職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額417,600円 35年以内 (2)獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額70,000円 20年以内 (3)医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額52,100円 35年以内	異なる	支給対象に獣医師を含めている	83,778 千円	1,289 千円
扶養手当	扶養親族のある職員に支給 (1)子 13,000円 ※満16歳年度初め～満22歳年度末にある子がいる場合は、子1人につき5,000円を加算 (2)父母等 6,500円 ※行政職給料表8級職員等は3,500円 ※行政職給料表9級職員等は支給なし	同じ		1,180,905 千円	262 千円
住居手当	(1)自ら居住するための住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 ①家賃25,000円以下 家賃額－14,000円 ②家賃25,000円超～59,000円未満 (家賃額－25,000円)×1/2+11,000円 ③家賃59,000円以上 28,000円 (2)単身赴任手当受給者で配偶者等が居住する住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 (1)の手当額の1/2	異なる	支給対象家賃下限	833,623 千円	310 千円
通勤手当	(1)通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位期間に係る運賃等相当額 (2)通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に支給 片道の使用距離に応じ4,200円～37,500円 ※54km以上は4kmごとに2,800円を加算 ※自動車等を使用する職員で自動車の駐車のための施設を併せて利用し、その料金を負担することを常例とするものには、1箇月当たりの料金に相当する額を加算(上限5,000円) (3)公署を異にする異動等に伴い通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で、通勤のため特別急行列車等を利用しその特別料金等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位に係る特別料金等の相当額(高速自動車国道及び通勤用定期乗車券以外の乗車券による特別急行列車の利用は実績に基づく額)	異なる	・自動車等使用の場合の 手当単価 ・特別料金 加算額の算 定方法及び 限度額	1,292,619 千円	125 千円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴い住居を移転し、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居することとなった職員で、通勤が困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常例とする職員等に支給 30,000円+距離に応じた額(70,000円以内)	同じ		65,415 千円	406 千円
在宅勤務等手当	住居その他これに準ずる場所において正規の勤務時間の全部を勤務することを、3箇月以上の期間について1箇月あたり平均10日を超えて命ぜられた職員に支給 月額3,000円	同じ		0 千円	0 千円
休日給	休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に支給 [勤務1時間当たりの給与額]×(125/100～150/100)	同じ		344,626 千円	65 千円

管理職員特別勤務手当	(1)管理職手当受給者が公務の運営の必要により 週休日等に勤務した場合に支給 勤務1回につき 12,000円以内 (2)管理職手当受給者が臨時又は緊急の必要により 午後十時から翌日の午前五時(週休日等に含ま れる時間を除く。)までの間に勤務した場合に支 給 勤務1回につき 6,000円以内	同じ		11,617 千円	11 千円
特地勤務手 当	離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公 署に勤務する職員に支給 (給料+扶養手当)×20/100以内	同じ		30,888 千円	417 千円
農林漁業普 及指導手当	農業改良助長法第8条第1項に規定する普及指導 員、森林法第187条第1項に規定する林業普及指導 員及び沿岸漁業等の改良普及に関する業務に従事 する職員に支給 給料月額×12/100以内			20,103 千円	258 千円
災害派遣手 当	災害対策基本法第32条第1項又は大規模災害から の復興に関する法律第56条第1項に規定する職員 で住所又は居所を離れて県の区域内に滞在するこ とを要するものに支給 1日につき 6,620円以内			0 千円	0 千円
夜勤手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5 時までの間に勤務することを命ぜられた職員に支 給 [勤務1時間当たりの給与額]×25/100	同じ		時間外勤務手当に含む	
義務教育等 教員特別手 当	義務教育諸学校に勤務する教育職員に支給 月額8,600円以内 ※学校教育法に規定する高等学校、中等教育学校 の後期課程又は特別支援学校の高等部若しくは幼 稚部に勤務する教育職員については、前掲の教育 職員との権衡上必要と認められる範囲内において 支給			396,901 千円	58 千円
産業教育手 当	教育職員のうち、農業、水産又は工業に関する課 程を置く高等学校の副校長、教頭、主幹教諭、指 導教諭、教諭、助教諭又は講師で高等学校の農業 若しくは農業実習、水産若しくは水産実習又は工 業若しくは工業実習の教諭又は助教諭の免許状を 有する者が、当該農業、水産又は工業に関する課 程において、実習を伴う農業、水産又は工業に関 する科目を主として担任する場合に支給 給料月額×5/100以内(定時制通信教育手当と の併給者3/100)			41,567 千円	221 千円
定時制通信 教育手当	高等学校で、定時制の課程を置くもの又は通信教 育を行うものの校長、副校長、教頭、主幹教諭、 指導教諭及び教員に支給 ①定時制課程(夜間)、通信教育課程 給料月額×5/100(管理職手当受給者4/100) ②定時制課程(昼間) 給料月額×3/100(管理職手当受給者2/100)			23,536 千円	205 千円
へき地手当	へき地学校等に勤務する学校職員に支給 (給料+扶養手当)×20/100以内 ※定年前再任用短時間勤務学校職員にあつては、 (給料)×20/100以内)			49,918 千円	337 千円

5 特別職の報酬等の状況（令和8年4月1日現在）

区 分		給 料 月 額 等
給料	知 事	1,300,000 円
	副 知 事	990,000 円
報酬	議 長	950,000 円
	副 議 長	860,000 円
	議 員	810,000 円
期末手当	知 事	(令和7年度支給割合)
	副 知 事	3.50 月分
	議 長	(令和7年度支給割合)
	副 議 長 議 員	3.50 月分
退職手当		(算定方式) (1期の手当額) (支給時期)
	知 事	130万円×在職月数×50/100 31,200,000 円 任期毎
	副 知 事	99万円×在職月数×40/100 19,008,000 円 任期毎
	備 考	令和5年5月18日において知事であった者には、同日を含む任期に係る退職手当は、支給しない。

- (注) 1 給料月額等について、知事は平成19年11月から令和6年3月までは25%減額した額を、
副知事は平成26年4月から令和6年3月までは10%減額した額を、
議長は平成29年4月から令和6年3月までは3万円減額した額を、
副議長及び議員は平成29年4月から令和6年3月までは2万円減額した額を支給した。
また、知事、副知事の期末手当について、平成19年11月から平成26年3月までは減額後の額を
基礎として支給した。
- 2 退職手当の「1期の手当額」は、令和8年4月1日現在の支給率に基づき、
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 公営企業職員の状況

(1) 電気事業

ア 職員給与費の状況

(ア) 決算

区分	総費用 A	純損益又は実 質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7年度	千円 3,246,055	千円 1,240,136	千円 817,935	% 25.2	% 22.1

区分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
令和7年度	人 94	千円 400,814	千円 82,763	千円 168,984	千円 652,561	千円 6,942

- (注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。
2 職員数については、令和8年3月31日現在の人数である。
3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定及び再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

(イ) 特記事項

期間	給料	管理職手当
平成16年4月1日～平成19年3月31日	—	約10%減率
平成19年4月1日～平成19年12月31日	—	10%減額
平成20年1月1日～平成23年3月31日	7%～10%減額	15%減額
平成23年4月1日～平成25年3月31日	1%～5%減額	
平成25年7月1日～平成26年3月31日	3%～10%減額	10%減額

(注) 平成25年12月期については、管理職員に係る期末・勤勉手当を5%減額。

イ 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和8年4月1日現在）

区 分	平 均 年 齢	基本給	平均月収額
徳島県（電気事業）	43.5 歳	371,865 円	608,554 円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

ウ 職員の手当の状況

(ア) 期末手当・勤勉手当

徳島県（電気事業）	徳島県
1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,798 千円	1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,836 千円
（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分	（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20％ ・管理職加算 23～25％	（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 23～25％

（注）（ ）内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(イ) 退職手当（令和8年4月1日現在）

徳島県（電気事業・工業用水道事業）	徳島県
（支給率） 自己都合 応募認定・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%～45%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 0 千円 0 千円	1人当たり平均支給額 2,503 千円 22,462 千円

（注）1 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和7年度に退職した職員に支給された平均額である。

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

(ウ) 地域手当（令和8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度決算）		6,849 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）		73 千円	
支給対象地域	支給割合	支給対象職員数	一般行政職の制度(支給割合)
県内全市町村	1.7 %	94 人	1.7 %

(エ) 特殊勤務手当（令和 8 年 4 月 1 日現在）

支給実績（令和 7 年度決算）	6,832 千円		
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度決算）	108 千円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 7 年度）	67.0 %		
手当の種類（手当数）	7		
手当の名称	支給対象	支給実績 （令和 7 年度決算）	左記職員に対する 支給単価
危険作業手当	総合管理推進センター等に勤務する職員が特に危険を伴うおそれのある特殊な作業に従事したとき	0 千円	1 時間 100円～170円
交替勤務手当	総合管理推進センターに勤務する職員が交替勤務に従事したとき	3,595 千円	超過勤務手当相当額× (10/100～30/100)
発電給水業務手当	(1)電気事業及び工業用水道事業に係る業務に従事したとき (2)総合管理推進センターに勤務する技術系職員が電気事業及び工業用水道事業に係る業務に従事したとき	3,227 千円	(1)日額 650円 (2)日額 750円
用地取得等交渉業務手当	職員が土地の取得等に関し権利者と直接接して行う交渉業務に従事したとき	10 千円	日額 750円
特殊自動車等運転作業手当	職員が傾斜地、不整地等において道路運送車両法施行規則別表第一に掲げる大型特殊自動車又は小型特殊自動車の運転作業に従事したとき	0 千円	日額 300円
ダム管理責任業務手当	河川法第 50 条第 1 項に規定する管理主任技術者が、洪水時、洪水警戒時及び予備警戒時に主任技術者としての業務に従事したとき	0 千円	日額 600円
災害時支援業務等手当	災害対策基本法の規定に基づき災害対策本部が設置された県外の地方公共団体の区域内において行う災害応急対策に係る業務に従事したとき	0 千円	日額 1,080円

(オ) 時間外勤務手当

支給実績（令和 7 年度決算）	45,578 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度決算）	524 千円
支給実績（令和 6 年度決算）	41,162 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度決算）	473 千円

(注) 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

(カ) その他の手当 (令和8年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 (令和7年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和7年度決算)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	同じ		8,789 千円	1,256 千円
初任給調整手当	専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員に支給 月額2,500円	同じ		0 千円	0 千円
扶養手当	扶養親族のある職員に支給 (1)子 13,000円 ※満16歳年度初め～満22歳年度末にある子がいる場合は、子1人につき5,000円を加算 (2)父母等 6,500円 ※行政職給料表8級職員等は3,500円 ※行政職給料表9級職員等は支給なし	同じ		11,577 千円	246 千円
住居手当	(1)自ら居住するための住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 ①家賃25,000円以下 家賃額－14,000円 ②家賃25,000円超～59,000円未満 (家賃額－25,000円)×1/2+11,000円 ③家賃59,000円以上 28,000円 (2)単身赴任手当受給者で配偶者等が居住する住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 (1)の手当額の1/2	同じ		3,846 千円	256 千円
通勤手当	(1)通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位期間に係る運賃等相当額 (2)通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に支給 片道の使用距離に応じ4,200円～37,500円 ※54km以上は4kmごとに2,800円を加算 ※自動車等を使用する職員で自動車の駐車のための施設を併せて利用し、その料金を負担することを常例とするものには、1箇月当たりの料金に相当する額を加算(上限5,000円) (3)公署を異にする異動等に伴い通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で、通勤のため特別急行列車等を利用しその特別料金等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位に係る特別料金等の相当額(高速自動車国道及び通勤用定期乗車券以外の乗車券による特別急行列車の利用は実績に基づく額)	同じ		6,511 千円	112 千円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴い住居を移転し、やむを得ない事情により同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、通勤が困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員等に支給 30,000円+距離に応じた額(70,000円以内)	同じ		1,080 千円	360 千円
在宅勤務等手当	住居その他これに準ずる場所において正規の勤務時間の全部を勤務することを、3箇月以上の期間について1箇月あたり平均10日を超えて命ぜられた職員に支給 月額3,000円	同じ		0 千円	0 千円
特地勤務手当	離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員に支給 (給料+扶養手当)×8/100	同じ		7,046 千円	282 千円
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時までの間に勤務することを命ぜられた職員に支給 [勤務1時間当たりの給与額]×25/100	同じ		0 千円	0 千円
宿日直手当	宿直又は日直の勤務に従事したときに支給 予算の範囲内で定める額	同じ		2,521 千円	55 千円

管理職員特別勤務手当	(1)管理職手当受給者が公務の運営の必要により 週休日等に勤務した場合に支給 勤務1回につき 12,000円以内 (2)管理職手当受給者が臨時又は緊急の必要により 午後十時から翌日の午前五時（週休日等に含ま れる時間を除く。）までの間に勤務した場合に支 給 勤務1回につき 6,000円以内	同じ		97 千円	49 千円
災害派遣手当	災害対策基本法第32条第1項又は大規模災害から の復興に関する法律第56条第1項に規定する職員 で住所又は居所を離れて県の区域内に滞在するこ とを要するものに支給 1日につき 6,620円以内	同じ		0 千円	0 千円

(2) 工業用水道事業

ア 職員給与費の状況

(ア) 決算

区分	総費用 A	純損益又は実 質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7年度	千円 1,002,965	千円 188,224	千円 132,127	% 13.2	% 12.7

区分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
令和7年度	人 17	千円 72,016	千円 17,267	千円 20,723	千円 110,006	千円 6,471

- (注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。
 2 職員数については、令和8年3月31日現在の人数である。
 3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定及び再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

(イ) 特記事項

期間	給料	管理職手当
平成16年4月1日～平成19年3月31日	—	約10%減率
平成19年4月1日～平成19年12月31日	—	10%減額
平成20年1月1日～平成23年3月31日	7%～10%減額	15%減額
平成23年4月1日～平成25年3月31日	1%～5%減額	
平成25年7月1日～平成26年3月31日	3%～10%減額	10%減額

(注) 平成25年12月期については、管理職員に係る期末・勤勉手当を5%減額。

イ 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和8年4月1日現在）

区 分	平 均 年 齢	基本給	平均月収額
徳島県（工業用水道事業）	40.1 歳	340,865 円	529,973 円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

ウ 職員の手当の状況

(ア) 期末手当・勤勉手当

徳島県（工業用水道事業）	徳島県
1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,219 千円	1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,836 千円
（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分	（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20％ ・管理職加算 23～25％	（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 23～25％

（注）（ ）内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(イ) 退職手当（令和8年4月1日現在）

徳島県（電気事業・工業用水道事業）	徳島県
（支給率） 自己都合 応募認定・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%～45%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 0 千円 0 千円	1人当たり平均支給額 2,503 千円 22,462 千円

（注）1 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和7年度に退職した職員に支給された平均額である。

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

(ウ) 地域手当（令和8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度決算）			1,235 千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）			73 千円
支給対象地域	支給割合	支給対象職員数	一般行政職の制度(支給割合)
県内全市町村	1.7 %	17 人	1.7 %

(エ) 特殊勤務手当（令和 8 年 4 月 1 日現在）

支給実績（令和 7 年度決算）	3,791 千円		
支給職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度決算）	271 千円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和 7 年度）	82.4 %		
手当の種類（手当数）	6		
手当の名称	支給対象	支給実績 （令和 7 年度決算）	左記職員に対する 支給単価
危険作業手当	総合管理推進センター等に勤務する職員が特に危険を伴うおそれのある特殊な作業に従事したとき	0 千円	1 時間 100円～170円
交替勤務手当	総合管理推進センターに勤務する職員が交替勤務に従事したとき	2,987 千円	超過勤務手当相当額× (10/100～30/100)
発電給水業務手当	(1)電気事業及び工業用水道事業に係る業務に従事したとき (2)総合管理推進センターに勤務する技術系職員が電気事業及び工業用水道事業に係る業務に従事したとき	801 千円	(1)日額 650円 (2)日額 750円
用地取得等交渉業務手当	職員が土地の取得等に関し権利者と直接接して行う交渉業務に従事したとき	3 千円	日額 750円
特殊自動車等運転作業手当	職員が傾斜地、不整地等において道路運送車両法施行規則別表第一に掲げる大型特殊自動車又は小型特殊自動車の運転作業に従事したとき	0 千円	日額 300円
災害時支援業務等手当	災害対策基本法の規定に基づき災害対策本部が設置された県外の地方公共団体の区域内において行う災害応急対策に係る業務に従事したとき	0 千円	日額 1,080円

(オ) 時間外勤務手当

支給実績（令和 7 年度決算）	8,586 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 7 年度決算）	572 千円
支給実績（令和 6 年度決算）	5,499 千円
職員 1 人当たり平均支給年額（令和 6 年度決算）	367 千円

(注) 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

(カ) その他の手当（令和8年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 (令和7年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和7年度決算)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	同じ		1,838 千円	919 千円
初任給調整手当	専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員に支給 月額2,500円	同じ		0 千円	0 千円
扶養手当	扶養親族のある職員に支給 (1)子 13,000円 ※満16歳年度初め～満22歳年度末にある子がいる場合は、子1人につき5,000円を加算 (2)父母等 6,500円 ※行政職給料表8級職員等は3,500円 ※行政職給料表9級職員等は支給なし	同じ		1,729 千円	192 千円
住居手当	(1)自ら居住するための住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 ①家賃25,000円以下 家賃額－14,000円 ②家賃25,000円超～59,000円未満 (家賃額－25,000円)×1/2＋11,000円 ③家賃59,000円以上 28,000円 (2)単身赴任手当受給者で配偶者等が居住する住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 (1)の手当額の1/2	同じ		1,146 千円	287 千円
通勤手当	(1)通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位期間に係る運賃等相当額 (2)通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に支給 片道の使用距離に応じ4,200円～37,500円 ※54km以上は4kmごとに2,800円を加算 ※自動車等を使用する職員で自動車の駐車のための施設を併せて利用し、その料金を負担することを常例とするものには、1箇月当たりの料金に相当する額を加算（上限5,000円） (3)公署を異にする異動等に伴い通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で、通勤のため特別急行列車等を利用しその特別料金等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位に係る特別料金等の相当額(高速自動車国道及び通勤用定期乗車券以外の乗車券による特別急行列車の利用は実績に基づく額)	同じ		1,207 千円	93 千円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴い住居を移転し、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居することとなった職員で、通勤が困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員等に支給 30,000円＋距離に応じた額（70,000円以内）	同じ		0 千円	0 千円
在宅勤務等手当	住居その他これに準ずる場所において正規の勤務時間の全部を勤務することを、3箇月以上の期間について1箇月あたり平均10日を超えて命ぜられた職員に支給 月額3,000円	同じ		0 千円	0 千円
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時までの間に勤務することを命ぜられた職員に支給 〔勤務1時間当たりの給与額〕×25/100	同じ		0 千円	0 千円
管理職員特別勤務手当	(1)管理職手当受給者が公務の運営の必要により週休日等に勤務した場合に支給 勤務1回につき 12,000円以内 (2)管理職手当受給者が臨時又は緊急の必要により午後十時から翌日の午前五時（週休日等に含まれる時間を除く。）までの間に勤務した場合に支給 勤務1回につき 6,000円以内	同じ		0 千円	0 千円

災害派遣手当	災害対策基本法第32条第1項又は大規模災害からの復興に関する法律第56条第1項に規定する職員で住所又は居所を離れて県の区域内に滞在することを要するものに支給 1日につき 6,620円以内	同じ		0 千円	0 千円
--------	--	----	--	------	------

(3) 病院事業

ア 職員給与費の状況

(ア) 決算

区分	総費用 A	純損益又は実 質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和6年度の総費用に 占める職員給与費比率
令和7年度	千円 31,568,244	千円 △ 1,274,047	千円 12,966,013	% 41.1	% 41.1

区分	職員数 A	給 与 費				一人当たり 給与費 B/A
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
令和7年度	人 1,199	千円 4,964,277	千円 3,012,421	千円 2,203,254	千円 10,179,952	千円 8,490

- (注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。
 2 職員数については、令和8年3月31日現在の人数である。
 3 職員数及び給与費については、任期付短時間勤務職員、暫定及び再任用職員（短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員を含み、会計年度任用職員を含まない。

(イ) 特記事項

期間	給料	管理職手当
平成16年4月1日～平成19年3月31日	—	約10%減率
平成19年4月1日～平成19年12月31日	—	10%減額
平成20年1月1日～平成23年3月31日	7%～10%減額（医師を除く）	15%減額 （医師については10%減額）
平成23年4月1日～平成25年3月31日	1%～5%減額（医師を除く）	
平成25年7月1日～平成26年3月31日	3%～10%減額（医師を除く）	10%減額

- (注) 平成25年12月期については、管理職員に係る期末・勤勉手当を5%減額。
 （医師を除く）

イ 職員の平均年齢、基本給及び平均月収額の状況（令和8年4月1日現在）

(ア) 医師

区 分	平 均 年 齢	基本給	平均月収額
徳 島 県	43.1 歳	597,563 円	1,504,124 円

(イ) 看護師

区 分	平 均 年 齢	基本給	平均月収額
徳 島 県	39.5 歳	364,639 円	600,422 円

(ウ) 事務

区 分	平 均 年 齢	基本給	平均月収額
徳 島 県	40.4 歳	343,447 円	613,300 円

- (注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

ウ 職員の手当の状況

(ア) 期末手当・勤勉手当

徳島県（病院事業）	徳島県
1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,844 千円	1人当たり平均支給額（令和7年度） 1,836 千円
（令和7年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分	（令和6年度支給割合） 期末手当 2.525 月分 (1.425) 月分 勤勉手当 2.125 月分 (1.025) 月分
（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5～20％ ・管理職加算 23～25％	（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 23～25％

（注）（ ）内は、暫定再任用職員に係る支給割合である。

(イ) 退職手当（令和8年4月1日現在）

徳島県（病院事業）	徳島県
（支給率） 自己都合 応募認定・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%～45%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 1,218 千円 22,658 千円	1人当たり平均支給額 2,503 千円 22,462 千円

（注）1 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和7年度に退職した職員に支給された平均額である。

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

(ウ) 地域手当（令和8年4月1日現在）

支給実績（令和7年度決算）		242,724 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）		201 千円	
支給対象地域	支給割合	支給対象職員数	一般行政職の制度（支給割合）
県内全市町村	1.7 %	1,037 人	1.7 %
医師	16 %	170 人	16 %

(エ) 特殊勤務手当 (令和8年4月1日現在)

支給実績 (令和7年度決算)		401,564 千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (令和7年度決算)		455 千円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (令和7年度)		72.9 %	
手当の種類 (手当数)		9	
手当の名称	支給対象	支給実績 (令和7年度決算)	左記職員に対する 支給単価
感染症防疫等作業手当	(1) 感染症が発生し、又は発生するおそれがある場合における感染症の患者若しくは感染症の疑いのある患者の救護の業務又は感染症の病原体に汚染された物件等の処理作業に従事したとき (2) 感染症の病原体に汚染されている区域における感染症の患者の診療、看護若しくは入院のための移送の業務又は感染症の病原体に汚染された物件等の処理作業に従事したとき	257 千円	(2) の患者の入院のための移送業務に従事した場合 日額 550円 ※このうち、心身に著しい負担を与える業務であって感染症の患者に接して行う者に従事した場合 日額1,100円 (1)(2) に掲げる作業又は業務に従事した場合 (前号に掲げる場合を除く) 日額 310円 ※このうち、心身に著しい負担を与える業務であって感染症の患者又は感染症の疑いのある患者に接して行うものに従事した場合は、日額620円
放射線取扱手当	(1) 月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が、100マイクロシーベルト以上であったことが、測定により認められた業務に従事したとき (2) 放射線機器を使用して、エックス線等を人体に対して照射する作業を行う際に従事する診療又は介助若しくは介護の業務に従事したとき	3,649 千円	日額 350円
死体処理手当	病院に勤務する職員のうち医療職給料表(一)の適用を受ける職員以外の職員が死体解剖の補助作業に従事したとき	15 千円	1体 2,500円

医療等業務手当	(1) 病院に勤務する助産師、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師、衛生検査技師、診療放射線技師、診療エックス線技師等が、正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)において行われる看護等の業務又は救命救急センターにおける救急医療等に関する業務に従事したとき (2) 病院に勤務する助産師、看護師又は准看護師が、特に高度又は困難な看護業務に従事したとき (3) 病院に勤務する医師等が、正規の勤務時間以外の時間において、特別な事情の下で救急医療等の業務に従事したとき (4) 病院に勤務する医師等のうち管理者が定める職員が、救急患者に対処するために待機したとき (5) 病院に勤務する医師(管理者が定める職員に限る。)又は歯科医師が、県立病院又は公立の医療施設相互の間で行う診療の応援業務に従事したとき (6) 管理職手当の支給を受ける医師又は歯科医師が、正規の勤務時間外において、解剖、手術、救急医療又は容態が著しく悪化した患者の診療業務等に従事したとき (7) 病院に勤務する医師又は歯科医師(医師法第16条の2第1項の医師を除く。)が、宿日直勤務において、救急医療の業務に従事したとき (8) 病院に勤務する医師のうち管理者の定める職員が、県立病院又は公立の医療施設で分べん業務に従事したとき (9) 医師(初期研修医に限る。)が正規の勤務時間外において、職員の日直勤務に準じた勤務に服したとき (10) 管理者が指定する診療看護師、専門看護師又は認定看護師として認定されている職員及びこれに準ずると管理者が認める資格を有する職員が、その専門性に関する業務、研究又は指導に従事したとき (11) 病院に勤務する助産師、看護師又は准看護師が正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜において行われる業務に専ら従事することを命じられ、当該業務に従事したとき	396,018 千円	(1) I その勤務1回につき、次に掲げる区分に応じて定める額 ① その勤務時間が深夜の全部を含む場合 7,300円 (その勤務が1月につき4回を超える場合は、その超えた勤務1回につき10,300円) ② 深夜における勤務時間が4時間以上である場合(前号に掲げる場合を除く) 3,550円(月8回超のとき5,050円) ③ 深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満である場合 3,100円(月8回超のとき4,600円) ④ 深夜における勤務時間が2時間未満である場合 2,150円(月8回超のとき3,350円) II 深夜勤務の交替に伴う通勤を行う場合には次の額を支給 通勤距離が片道5km未満 1回380円 通勤距離が片道5km以上10km未満 1回760円 通勤距離が片道10km以上 1回1,140円 (2) 日額 350円 (3) 勤務1回につき 1,620円(訪問看護に従事する場合は3,240円) (4) 待機1回につき ① ②③以外の場合 810円 ② 待機時間が18時間を超える場合 1,220円 ③ 待機時間が5時間未満の場合 410円 (訪問看護のために待機する場合は各手当額の100/100の額を加算) (5) ① 勤務1回につき 13,000円 (当直勤務は7,000円) ② 同一の二次保健医療圏内の場合は勤務1回につき 6,500円 (当直勤務は3,500円) (6) 1時間につき 3,800円(宿直体制に係る勤務の場合は6,300円、日直体制に係る勤務の場合は7,000円) (7) 勤務1回につき 12,400円以内(宿直勤務) 勤務1回につき 9,000円以内(日直勤務) (8) 業務1回につき 10,000円 (9) 勤務1回につき 5,000円 (10) 日額 2,000円(診療看護師(経験年数5年以上)) 日額 1,000円(診療看護師(経験年数5年未満)) 日額 350円(専門看護師、特定認定看護師) 日額 150円(上記以外の資格) (11) 勤務1回につき 11,500円
---------	--	------------	---

有害物取扱手当	(1)有害物を使用して、健康を害するおそれがあると認められる程度の試験、研究又は検査の作業に従事したとき (2)病院の薬剤師が管理者が定める調剤業務に従事したとき	326 千円	日額 310円
用地取得等交渉業務手当	土地の取得等に関し、権利者と直接接して行う交渉業務に従事したとき	0 千円	日額 750円
航空機搭乗業務手当	職員が航空機に搭乗し、救急医療業務に従事したとき	1,195 千円	搭乗1回につき 1,900円
災害応急業務等手当	職員が異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある場合において、災害対策本部が設置された県外の地方公共団体の区域内において行う災害応急対策に係る業務のうち、次の業務に従事したときに支給。 (1)災害応急対策に係る連絡調整の業務、避難所運営の業務、罹災照明に係る家屋調査の業務又はこれらに相当する業務 (2)徳島県及び災害医療活動を行う団体等からの要請に基づく医療救護活動等の業務	0 千円	ア 基本額 業務に従事した日一日につき1,080円 イ 加算額 (ア)日没時から日出時までの間に行われた場合…基本額の100分の50に相当する額を加算 (イ)管理者が特に危険であると認める区域で行われた場合…基本額の100分の100に相当する額を加算
ドクターカー搭乗救急医療手当	県又は消防機関等からの要請によりドクターカーに搭乗し、現場又は搬送途上において、患者の救護に従事したとき	104 千円	日額 350円

(オ) 時間外勤務手当

支給実績（令和7年度決算）	1,150,608 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和7年度決算）	1,027 千円
支給実績（令和6年度決算）	1,141,952 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和6年度決算）	1,014 千円

(注) 1 時間外勤務手当には、休日勤務手当を含む。

- 2 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（〇〇年度決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員等、制度上時間外勤務手当の対象とならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(カ) その他の手当（令和8年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 (令和7年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (令和7年度決算)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に支給	同じ		90,399 千円	1,004 千円
初任給調整手当	次の職に新たに採用された職員に対して、その額を超えない範囲内で1年を経過することによりその額を減じて支給 ・医療職給料表（一）の適用を受ける職員の職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額416,300円	異なる	医師等の専門性に関する資格等を有する職員のうち、職務にその資格が直接役立つかと管理者が認めた場合の支給額	606,725 千円	3,590 千円
扶養手当	扶養親族のある職員に支給 (1)子 13,000円 ※満16歳年度初め～満22歳年度末にある子がいる場合は、子1人につき5,000円を加算 (2)父母等 6,500円 ※行政職給料表8級職員等は3,500円 ※行政職給料表9級職員等は支給なし	同じ		119,246 千円	285 千円

住居手当	(1)自ら居住するための住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 ①家賃25,000円以下 家賃額－14,000円 ②家賃25,000円超～59,000円未満 (家賃額－25,000円)×1/2+11,000円 ③家賃59,000円以上 28,000円 (2)単身赴任手当受給者で配偶者等が居住する住宅を借り受け、月額14,000円を超える家賃を支払っている職員に支給 (1)の手当額の1/2	同じ		95,999 千円	310 千円
通勤手当	(1)通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位期間に係る運賃等相当額 (2)通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に支給 片道の使用距離に応じ4,200円～37,500円 ※54km以上は4kmごとに2,800円を加算 ※自動車等を使用する職員で自動車の駐車のための施設を併せて利用し、その料金を負担することを常例とするものには、1箇月当たりの料金の相当する額を加算(上限5,000円) (3)公署を異にする異動等に伴い通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で、通勤のため特別急行列車等を利用しその特別料金等を負担することを常例とする職員に支給 支給単位に係る特別料金等の相当額(高速自動車国道及び通勤用定期乗車券以外の乗車券による特別急行列車の利用は実績に基づく額)	同じ		135,941 千円	159 千円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴い住居を移転し、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居することとなった職員で、通勤が困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員等に支給 30,000円+距離に応じた額(70,000円以内)	同じ		8,166 千円	430 千円
在宅勤務等手当	住居その他これに準ずる場所において正規の勤務時間の全部を勤務することを、3箇月以上の期間について1箇月あたり平均10日を超えて命ぜられた職員に支給 月額3,000円	同じ		0 千円	0 千円
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時までの間に勤務することを命ぜられた職員に支給 [勤務1時間当たりの給与額]×25/100	同じ		101,506 千円	181 千円
宿日直手当	宿直又は日直の勤務に従事した場合に支給 ・次に掲げる宿直又は日直の勤務1回につきそれぞれ定める額(勤務時間が5時間未満の場合は、それぞれ定める額に50/100を乗じた額) ①入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の当直勤務 (7)主として救急患者に対処するための勤務の場合 33,000円(管理職手当の支給を受ける職員が行うものは40,000円) (4)主として入院患者に対処するための勤務の場合 25,000円(管理職手当の支給を受ける職員が行うものは30,000円) ②救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の看護業務、医療技術業務又は事務を行うための宿直勤務又は日直勤務 6,100円 ③看護業務の管理又は監督のための看護師長等の宿直勤務 7,400円 ④上記以外の宿直勤務又は日直勤務 4,400円	同じ		55,302 千円	450 千円
管理職員特別勤務手当	(1)管理職手当受給者が公務の運営の必要により週休日等に勤務した場合に支給 勤務1回につき 12,000円以内 (2)管理職手当受給者が臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時(週休日等に含まれる時間を除く。)までの間に勤務した場合に支給 勤務1回につき 6,000円以内	同じ		4,241 千円	47 千円
災害派遣手当	災害対策基本法第32条第1項又は大規模災害からの復興に関する法律第56条第1項に規定する職員で住所又は居所を離れて県の区域内に滞在することを要するものに支給 1日につき 6,620円以内	同じ		0 千円	0 千円

第4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

1 勤務時間の状況

(1) 知事部局等・教育委員会・公営企業の状況

職員の1週間の勤務時間は38時間45分であり、1日の勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までである（公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員等を除く）。また、休憩時間は午後零時から午後1時までである。

なお、令和3年度からは、「長時間労働の是正」と「ワークライフバランスの確立」をより一層推進するため、「多様な勤務形態」を導入し、公務運営上支障が生じないことを前提として勤務形態を「全6形態」に拡充した。

(2) 警察本部の状況

職員の1週間の勤務時間は38時間45分であり、1日の勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までである。また、休憩時間は午後零時から午後1時までである。なお、職員の多様な働き方に対応しワークライフバランスの推進を目的として時差出勤（9パターン）を行っている。

2 休暇の状況

(1) 年次有給休暇

職員には、1年を通じて20日間の年次有給休暇が与えられる。当該年に与えられた年次有給休暇の日数のうち、その年に使用しなかった日数がある場合は、翌年に限りこの残日数を繰り越して使用することができる。

(2) 病気休暇

病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇である。病気休暇が承認される期間は、公務又は通勤に起因する傷病の場合、その他の私傷病の場合等、病気の発生事由又は病気の種類により区分された期間の範囲内において、休養を要する程度に応じ、最小限度必要と認める日又は時間である。

(3) 特別休暇

特別休暇は、選挙権の行使、官公署の呼出しに応じる場合、出産その他の特別の事由により、職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則等で定める場合における休暇である。

(4) 介護休暇

職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をする場合には、介護休暇が付与される。介護休暇については、その勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給与額が減額される。

3 育児短時間勤務の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育

するため、当該子はその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次のいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。

なお、育児短時間勤務職員の給与は、1週間当たりの勤務時間数に応じた額となる。

号	週 休 日	勤 務 日 ・ 時 間
1	土、日	月～金に3時間55分ずつ（計19時間35分勤務）
2	土、日	月～金に4時間55分ずつ（計24時間35分勤務）
3	土、日と月～金のうち2日	残り3日に7時間45分ずつ（計23時間15分勤務）
4	土、日と月～金のうち2日	残り3日のうち2日に7時間45分ずつ、1日に3時間55分 （計19時間25分勤務）
5	19時間25分～24時間35分の範囲内で育休条例第12条に規定する勤務形態 （※交代制等勤務職員のみ対象）	

第5 職員の休業の状況

1 育児休業の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達するまで、育児休業をすることができる。育児休業をしている期間については、給与は支給されない。

また、職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため「1日につき2時間を超えない範囲内」又は「1年につき10日の範囲内」で部分休業を請求することができる。任命権者は、公務の運営に支障がないと認めるときは、勤務しないことを承認することができる。部分休業の承認を受けて勤務しない時間は、給与額が減額される。

【育児休業等の取得状況】

		令和7年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児短時間勤務取得者数	部分休業取得者数 (R7.4月～9月)	第1号部分休業取得者数 (R7.10月～R8.3月)	第2号部分休業取得者数 (R7.10月～R8.3月)
知事部局等	男性	75	68	2	4	3	0
	女性	42	42	4	48	48	0
教育委員会	男性	143	52	2	4	4	0
	女性	140	139	33	53	81	0
警察本部	男性	63	51	0	0	0	0
	女性	13	13	1	4	3	0
公営企業	男性	29	21	0	0	0	0
	女性	34	34	9	18	17	0
計	男性	310	192	4	8	7	0
	女性	229	228	47	123	149	0
総合計		539	420	51	131	156	0

※取得者数は、令和7年度に新たに育児休業、部分休業又は育児短時間勤務を取得した職員数

2 自己啓発休業の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、大学等課程の履修又は国際貢献活動等に参加するための休業をすることができる。自己啓発休業をしている期間については、給与は支給されない。

3 配偶者同行休業の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、外国での勤務等により外国で生活する配偶者と生活を共にするための休業をすることができる。配偶者同行休業をしている期間については、給与は支給されない。

4 修学部分休業の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、大学等の教育施設における修学するための休業をすることができる。修学部分休業をしている期間については、給与は支給されない。

5 高齢者部分休業の状況

職員は、任命権者の承認を受けて、55歳以降に1週間の勤務時間の一部を休業することができる。高齢者部分休業をしている期間については、給与は支給されない。

第6 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 分限の状況

職員がその職責を十分に果たすことを期待できない場合に、公務能率の維持を目的としてなされる不利益処分であり、その種類は、免職、休職、降任、降給である。

2 懲戒の状況

職員の義務違反に対し地方公共団体の規律と公務遂行の秩序を維持する目的で、職員にその道義的責任を負わせる不利益処分であり、その種類は、免職、停職、減給、戒告である。

(令和7年度分限及び懲戒処分件数)

区 分	分 限	懲 戒
知 事 部 局 等	59	5
教 育 委 員 会	104	2
警 察 本 部	17	3
公 営 企 業	41	0
計	221	10

第7 職員の服務の状況

1 職務専念義務の状況

職員は、法律又は条例に特別の定めがあって例外が認められる場合のほかは、その勤務時間中は、職務上の注意力のすべてを自己の職責遂行のために用い、自己が勤務する地方公共団体がなすべき責めを有する職務にのみ従事しなければならない。職務

専念義務の例外として認められている場合に、法律に定めがある場合(休職等)、条例に定めがある場合(研修を受ける場合等)等がある。

2 営利企業等の従事制限の状況

職員は、公共の利益のために勤務し、全力を挙げて職務に専念しなければならないことから、勤務時間の内外を問わず、原則として営利企業等を営むことは許されない。但し、任命権者が、許可の基準(職務の遂行に支障がないこと、その職員の職との間に、特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと、法の精神に反しないこと)と照らしてさしつかえないと認めて許可を与えた場合に限り認められる。

第8 職員の退職管理の状況

令和7年度に徳島県を退職した者のうち徳島県全体で、再任用職員や非常勤職員等として再度徳島県に就職した者、行政連携団体等の県の関係団体に再就職した者及びその他民間等に再就職した者を合わせて210名が再就職している。

区 分	県	県の関係団体	その他	合計
知 事 部 局 等	35	4	16	55
教 育 委 員 会	66	0	45	111
警 察 本 部	20	0	13	33
公 営 企 業	9	0	2	11
計	130	4	76	210

第9 職員の研修の状況

1 知事部局等（公営企業含む）の状況

(1) 自治研修センター研修(令和7年度)

徳島県自治研修センターにおいて、次の区分により実施した。

ア 一般研修

職員がその職務を遂行するために必要な知識、技能その他基礎的教養を一般的に修得させることを目的として行うものであり、階層別に行う「階層別研修」として新規採用職員研修、担当リーダー級研修等7研修を実施したほか、多様な選択課目の中から職務内容や適性に応じて研修課目を選択できる「単位研修」として、デザイン思考研修、クリティカルシンキング講座等24研修を実施した。

イ 特別研修

職員がその職務を遂行するために必要な専門的な知識又は技能を修得させること及び職員の一般的な教養を高めることを目的として行うものであり、メンター養成研修、人事評価研修等4研修を実施した。

区 分		実施回数	受講延日数（日）	受講人員（人）
一般研修		31	64	1,341
	階層別研修	7	37	948
	単位研修	24	27	393
特別研修		6	6	731

(2) 派遣研修(令和7年度)

職員を、一定期間、国や他県、大学等の教育研究機関などに派遣して必要な知識及び技能等を修得させることを目的として行うものであり、財務省、外務省や四国の他県、団体などの30機関に46名を、また、自治大学校をはじめとした各種教育研究機関等に24名を派遣した。

また、企業局においては国機関に1名を、病院局においては、教育研究機関等に4名を派遣した。

2 教育委員会の状況

自治研修センター研修のほか、次のとおり研修を実施した。

(1) 総合教育センター等研修(令和7年度)

徳島県立総合教育センター等において、次の区分により実施した。

ア 基本・職務研修

教育者としての使命の自覚と責任感の高揚を図るとともに、資質及び指導力の向上を図ることを目的として、教職員の経験年数及び職務別に行うものであり、フレッシュ研修、ミドルリーダー研修、学校リーダー研修等58講座を6,509名に対して実施した。

イ 特別・推薦研修

教育委員会や学校からの推薦を受けて実施するもので、リーダーシップ養成研修、教育課程研究集会等24講座を3,049名に対して実施した。

ウ 希望研修

今日的な教育課題や教科指導、情報教育に関して受講者の希望により受講できるもので、学校カウンセリングゼミナール、“あわ”じんけん講座等10講座を133名に対して実施した。

区 分	講座回数	受講延日数（日）	受講人員（人）
基本・職務研修	58	155	6,509
特別・推薦研修	24	21	3,049
希望研修	10	9	133

(2) 派遣研修(令和7年度)

教員を、一定期間、大学、研究所等の教育研究機関、児童福祉施設や社会教育施設、民間企業などに派遣して、幅広い視野に立った識見の獲得、実践的指導能力の向上、さらに他の教員への効果の波及を図ることを目的として行うものであり、鳴

門教育大学大学院に50名、研究所等の教育研究機関に26名、児童福祉施設等に10名、民間企業に1名、合計87名を派遣した。

3 警察本部の状況

(1) 徳島県警察学校（令和7年度）

徳島県警察学校において、次の区分により実施した。

ア 階級別の研修

職員がその職務を遂行するために必要な知識、技能その他基礎的教養を一般的に修得させることを目的として階級別に行うものであり、初任科、初任補修科、警部補任用科等8研修を136名に対して実施した。

イ その他の研修

職員がその職務を遂行するために必要な専門的知識又は技能を修得させること及び職員の一般的な教養を高めることを目的として行うものであり、部門別任用科、専科等27研修を267名に対して実施した。

(2) 派遣研修（令和7年度）

職員として必要な知識及び技能等を修得させるため、職員を一定期間、警察大学校や中国四国管区警察学校をはじめとした各管区警察学校等7機関に210名を派遣し研修を実施した。

区 分	実施回数（回）	受講延日数（日）	受講人員（人）
階級別の研修	8	728	136
その他の研修	27	250	267
派遣研修	135	2,807	210

第10 職員の福祉の状況

1 安全衛生管理体制の状況（令和7年度）

労働安全衛生法等に基づき、職員の安全衛生管理組織の確立、健康管理の徹底及び快適な職場環境の形成を図るため、次の安全衛生管理体制を整えた。

区 分	委員会名	設置数
知 事 部 局 等	総括安全衛生委員会	1
	衛生委員会	11
	安全衛生委員会	5
教 育 委 員 会	総括安全衛生委員会	1
	衛生委員会	32
警 察 本 部	安全衛生委員会	12
公 営 企 業	総括安全衛生委員会	1
	衛生委員会	1
	安全衛生委員会	1

2 健康診断事業の状況（令和7年度）

労働安全衛生法等に基づき、職員の疾病予防、健康障害の早期発見を図るため、定期健康診断及びその他の健康診断を実施した。

区 分	主な実施事業	定期健康診断受診率 (人間ドックによるものを含む)
知 事 部 局 等	定期健康診断、各種がん検診、骨粗しょう症検診、特定業務従事者健康診断、人間ドック、歯科健診、ストレスチェック、就業判定等	95.1%
教 育 委 員 会	定期健康診断、特定業務従事者健康診断、人間ドック、各種がん検診（胃・大腸・肺・子宮・乳）、ストレスチェック、就業判定	96.7%
警 察 本 部	定期健康診断、特定業務従事者健康診断、人間ドック等	99.9%
公 営 企 業	定期健康診断・人間ドック、情報機器作業従事者健康診断、歯科検診、交代制勤務者健康診断、給食従事者腸内細菌検査、ストレスチェック	98.5%

3 健康推進事業の状況（令和7年度）

区分	主な実施事業
知 事 部 局 等	○健康相談（定期健康診断等事後指導578件、健康相談等59件） ○メンタルヘルス事業（徳島県職員こころの健康相談事業（専門医、カウンセラーによる相談、嘱託医によるメンタルヘルス相談、保健師等による相談）、職場復帰支援制度、メンタルヘルスセルフチェックシステム、メンタルヘルス研修（一般、実務者、管理職）、新規採用職員研修、徳島県職員気軽になんでも相談 ○健康管理啓発事業（過重労働者及び高ストレス者に対する医師面接指導、予防接種事業、糖尿病重症化予防事業） ○禁煙外来治療助成事業及び禁煙サポート事業
教 育 委 員 会	○健康相談（定期健康診断事後指導9件、定期健康相談30件） ○メンタルヘルス事業（教職員相談事業（メンタルヘルスカウンセリング・メンタルヘルス出前講座）、フレッシュ研修（初任者）、メンタルヘルスマネジメント支援講座、教職員職場復帰支援事業、教職員復帰審査会、新規採用教職員等カウンセリング事業） ○健康管理啓発事業（長時間労働者及び高ストレス者に対する医師面接指導、オンライン産業医面接指導強化事業）
警 察 本 部	○健康相談（定期健康診断事後指導88件、定期健康相談0件） ○メンタルヘルス事業（ストレスチェック、メンタルヘルス相談事業、メンタルヘルス教養、メンタルヘルスセミナー開催） ○健康管理啓発事業（巡回健康相談における減酒・禁煙支援、部内機関誌へ啓発記事掲載、ヘルスアップセミナー開催）

4 互助会制度の状況

徳島県職員互助団体に関する条例のほか、徳島県職員互助会、一般財団法人徳島県教職員互助組合及び徳島県警察職員互助会の諸規程に基づき、福利厚生事業を実施した。

なお、平成18年度から、各職員互助会への県費補助金は、廃止するとともに、各種事業の抜本的な見直しを行った。

(1) 会員数（令和8年4月1日現在）

区分	互助会名	会員数
知事部局等・公営企業	徳島県職員互助会	4,721
教育委員会	(一財) 徳島県教職員互助組合	7,939
警察本部	徳島県警察職員互助会	1,912

(2) 財源

区分		会員掛金
知事部局等 ・ 公営企業	令和7年度決算額	113,623,000
	令和8年度予算額	114,453,000
教育委員会	令和7年度決算額	188,465,780
	令和8年度予算額	197,556,120
警察本部	令和7年度決算額	47,263,513
	令和8年度予算額	44,512,000

5 公務災害の状況

地方公務員災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金徳島県支部が補償事務を実施した。

公務災害等の認定状況（令和7年度）

区分	認定件数（件）		
	公務災害	通勤災害	計
知事部局等	15	7	22
教育委員会	51	2	53
警察本部	33	0	33
公営企業	21	1	22
計	120	10	130

第11 職員の利益の保護の状況

1 知事部局等・教育委員会・警察本部の状況

(1) 勤務条件に関する措置の要求

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。

(2) 不利益処分に関する審査請求

懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対して審査請求をすることができる。

2 公営企業の状況

職員の苦情等を迅速、適正に解決するために公営企業と労働組合は、苦情処理共同調整会議を設けており、申立書が提出されたときは、会議において事実審理を行うこととされている。労働関係の紛争については、労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度が適用される。

第1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の採用及び昇任等は、採用試験、昇任試験、選考等による能力の実証に基づいて行うこととなっており、令和7年度におけるこれらの実施状況は次のとおり。

1 採用試験

(1) 大学卒業程度

大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験

- ・ 早期枠（令和7年度新設）： 3 試験区分
- ・ 通常試験（従来枠）： 21 試験区分
- ・ 秋試験（令和7年度新設）： 4 試験区分
- ・ 春試験： 10 試験区分

(2) 短期大学卒業程度

短期大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験

- ・ 実施数：2 試験区分

(3) 高等学校卒業程度

高等学校卒業程度の学力を有する者を対象にした試験

- ・ 実施数：7 試験区分

(4) 民間企業等職務経験者

徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算して5年以上有し、県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者以外の者を対象にした試験

令和7年度から、「春」と「秋」の年2回実施

- ・ 第1回（令和7年度新設）：3 試験区分
- ・ 第2回（従来枠）：9 試験区分
- ・ 春期枠：4 試験区分

(5) 就職氷河期世代

就職氷河期世代を対象とした試験

- ・ 実施数：1 試験区分

(6) 警察官

大学卒業者及び大学卒業見込みの者を対象とした「警察官A」試験及びそれ以外の者を対象とした「警察官B」試験に加え、令和7年度においては、警察業務に生かすことのできるキャリア（知識や経験）をアピールする「警察官（キャリアアピール）」を新設

- ・ 警察官A：3 試験区分（男性、女性、キャリアアピール）
- ・ 警察官B：3 試験区分（男性、女性、キャリアアピール）

それぞれの試験の受験資格、試験方法及び実施状況は、以下のとおり。

受験資格

種別		区分	受験資格
大 学 卒 業 程 度	早期卒	建築 総合土木 林業	次の①又は②に該当する者 ①平成10年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を含む。）若しくは高等専門学校を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
		行政事務 学校事務 警察事務 病院事務 電気 電気(設備) 機械 建築 総合土木 農業 農業(畜産) 林業 水産 薬剤師 管理栄養士 心理 保健師 化学 福祉 司書 少年補導職員	(1)「建築」「総合土木」「林業」以外 次の①又は②に該当する者 ①平成元年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ただし、薬剤師については、平成元年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた者 保健師については、平成元年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） (2)「建築」「総合土木」「林業」 次の①又は②に該当する者 ①平成元年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ただし、総合土木については平成7年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を含む）若しくは高等専門学校を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） ◎薬剤師、管理栄養士、保健師、福祉及び司書については、次の要件を満たしていること (1)薬剤師については、薬剤師免許を有する者又は令和8年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (2)管理栄養士については、管理栄養士免許を有する者又は令和8年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (3)保健師については、保健師免許を有する者又は令和8年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (4)福祉については、児童福祉司、児童自立支援専門員及び社会福祉主事のいずれかの任用資格を有する者又は令和8年3月31日までに当該任用資格を取得する見込みのある者 (5)司書については、司書の資格を有する者又は令和8年3月31日までに当該資格を取得する見込みの者
	秋試験	行政事務 建築 総合土木 林業	(1)「行政事務」 次の①又は②に該当する者 ①平成10年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和9年3月31日までに卒業する見込みの者【大学3年生から受験可能】（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） (2)「建築」「総合土木」「林業」 次の①から③のいずれかに該当する者 ①平成10年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和9年3月31日までに卒業する見込みの者【大学3年生から受験可能】（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） ③平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による短期大学若しくは高等専門学校を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）

種別		区分	受験資格
大学卒業程度	春試験	電気 電気(設備) 機械 建築 総合土木 農業 農業(畜産) 林業 水産 少年補導職員	(1)「建築」「総合土木」「林業」以外 次の①又は②に該当する者 ①平成10年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和9年3月31日までに卒業する見込みの者【大学3年生から受験可能】（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） (2)「建築」「総合土木」「林業」 次の①から③のいずれかに該当する者 ①平成10年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ②平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和9年3月31日までに卒業する見込みの者【大学3年生から受験可能】（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） ③平成16年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による短期大学若しくは高等専門学校を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
	短期大学	総合土木 農業	平成13年4月2日から平成18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（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は受験できない。
高等学校		行政事務 学校事務 警察事務 病院事務 電気 総合土木 林業	(1)平成16年4月2日から平成20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（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。 (2)総合土木については、平成17年4月2日から平成20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、短期大学、高等専門学校を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。
民間企業等職務経験者	第1回	建築 総合土木 林業	次の(1)から(3)のいずれにも該当する者 (1)昭和41年4月2日以降に生まれた者 (2)令和7年2月28日時点において、徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算5年以上有する者 (3)令和7年2月28日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者 ◎建築については、次の免許が必要 1級建築士又は2級建築士
	第2回	行政事務 行政事務(DX) 建築 総合土木 農業 農業(畜産) 林業 水産 福祉	次の(1)から(3)のいずれにも該当する者 (1)昭和41年4月2日以降に生まれた者 (2)令和7年7月31日時点において、徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算5年以上有する者 (3)令和7年7月31日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者 ◎建築及び福祉については、次の免許が必要 (1)建築については、1級建築士又は2級建築士 (2)福祉については、児童福祉司、児童自立支援専門員及び社会福祉主事のいずれかの任用資格を有する者

種別		区分	受験資格
民間企業等職務経験者	春期	行政事務 建築 総合土木 林業	次の(1)から(3)のいずれにも該当する者 (1)昭和42年4月2日以降に生まれた者 (2)令和8年1月5日時点において、徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算5年以上有する者 (3)令和8年1月5日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者 ◎建築については、次の免許が必要 1級建築士又は2級建築士
	就職氷河期世代	行政事務	次の(1)及び(2)に該当する者 (1)昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者 (2)令和7年7月31日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者
警察官	警察官A	男性 女性 キャリアアピール	平成元年4月2日以降に生まれた者であって、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
	警察官B	男性 女性	平成元年4月2日から平成20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（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は受験できない。
		キャリアアピール	平成元年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた者 ただし、次の者は受験できない。 ・学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。） ・学校教育法による高等学校を令和8年3月31日までに卒業する見込みの者

試験方法

試験の種類	第 1 次試験			第 2 次試験
	種目	形式	時間	
大学卒業程度 (早期卒)	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション)
	エントリーシート	—	—	
	論文試験	1 題	1 時間30分	
	適性検査	—	—	
大学卒業程度	教養試験 (建築・総合土木・林業以外)	択一式	2 時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査 ※建築・総合土木・林業は 論文試験及び適性検査を第1 次試験で実施
	職務能力試験 (建築・総合土木・林業)	択一式	1 時間	
	専門試験	択一式	行政事務 2 時間15分 その他 2 時間	
大学卒業程度 (秋試験)	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション)
	適性検査	—	—	
大学卒業程度 (春試験)	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション)
	エントリーシート	—	—	
	適性検査	—	—	
短期大学 卒業程度	教養試験	択一式	2 時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査
	専門試験	択一式	2 時間	
高等学校 卒業程度	教養試験	択一式	2 時間	※高等学校卒業程度は論文 試験及び適性検査を第 1 次 試験で実施
	専門試験	択一式	2 時間	

試験の種類	第 1 次試験			第 2 次試験
	種目	形式	時間	
民間企業等 職務経験者 (第 1 回) (第 2 回)	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション)
	エントリーシート	—	—	
	論文試験	1 題	1 時間30分	
	適性検査	—	—	
民間企業等 職務経験者 (春期枠)	職務能力試験	択一式	1 時間	
	エントリーシート	—	—	
	適性検査	—	—	
就職氷河期世代	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション)
	エントリーシート	—	—	
	論文試験	1 題	1 時間30分	
	適性検査	—	—	
警察官 A 警察官 B	教養試験	択一式	警察官 A 2 時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査 身体精密検査
			警察官 B 2 時間	
	身体・体力検査	—	—	
警察官 A (キャリアアピール) 警察官 B (キャリアアピール)	職務能力試験	択一式	1 時間	口述試験 (個別面接) 身体精密検査
	身体・体力検査	—	—	
	論文試験	1 題	1 時間	
	適性検査	—	—	

実施状況

試験区分		採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
				受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
大 学 卒業程度 (早期枠)	建 築	5名程度	9	8	88.89%	8	1.00倍	8	8	1.00倍
	総合土木	20名程度	29	27	93.10%	26	1.04倍	22	22	1.23倍
	林 業	10名程度	11	10	90.91%	10	1.00倍	9	9	1.11倍
	小 計	35名程度	49	45	91.84%	44	1.02倍	39	39	1.15倍
大 学 卒業程度	行政事務	40名程度	259	224	86.49%	106	2.11倍	98	70	3.20倍
	学校事務	4名程度	30	24	80.00%	12	2.00倍	12	8	3.00倍
	警察事務	7名程度	40	31	77.50%	15	2.07倍	14	11	2.82倍
	病院事務	1名程度	4	4	100.00%	3	1.33倍	3	2	2.00倍
	電 気	3名程度	3	3	100.00%	1	3.00倍	1	0	—
	電気(設備)	4名程度	2	2	100.00%	1	2.00倍	1	0	—
	機 械	1名程度	4	3	75.00%	2	1.50倍	2	2	1.50倍
	建 築	6名程度	8	4	50.00%	2	2.00倍	1	1	4.00倍
	総合土木	25名程度	20	6	30.00%	4	1.50倍	2	2	3.00倍
	農 業	16名程度	31	27	87.10%	20	1.35倍	18	17	1.59倍
	農業(畜産)	3名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	林 業	7名程度	13	6	46.15%	3	2.00倍	3	2	3.00倍
	水 産	4名程度	3	3	100.00%	3	1.00倍	2	1	3.00倍
	薬 剤 師	6名程度	17	14	82.35%	12	1.17倍	11	9	1.56倍
	管理栄養士	1名程度	19	17	89.47%	5	3.40倍	5	2	8.50倍
	心 理	5名程度	13	10	76.92%	5	2.00倍	5	5	2.00倍
	保 健 師	6名程度	9	9	100.00%	7	1.29倍	7	7	1.29倍
	化 学	1名程度	9	9	100.00%	5	1.80倍	4	2	4.50倍
	福 祉	8名程度	19	17	89.47%	11	1.55倍	11	10	1.70倍
	司 書	1名程度	13	10	76.92%	5	2.00倍	5	2	5.00倍
	少年補導職員	3名程度	7	4	57.14%	0	—	0	0	—
	小 計	152名程度	524	428	81.68%	223	1.92倍	206	154	2.78倍
大 学 卒業程度 (秋試験)	行政事務	50名程度	367	330	89.92%	164	2.01倍	147	65	5.08倍
	建 築	10名程度	6	6	100.00%	5	1.20倍	5	2	3.00倍
	総合土木	30名程度	20	19	95.00%	19	1.00倍	17	12	1.58倍
	林 業	10名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	0	—
	小 計	100名程度	395	357	90.38%	190	1.88倍	171	79	4.52倍
大 学 卒業程度 (春試験)	電 気	3名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	電気(設備)	4名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	機 械	1名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	建 築	5名程度	3	3	100.00%	2	1.50倍	2	1	3.00倍
	総合土木	20名程度	12	11	91.67%	11	1.00倍	10	8	1.38倍
	農 業	10名程度	20	19	95.00%	18	1.06倍	15	7	2.71倍
	農業(畜産)	2名程度	8	7	87.50%	6	1.17倍	4	4	1.75倍
	林 業	10名程度	3	3	100.00%	3	1.00倍	3	2	1.50倍
	水 産	5名程度	22	20	90.91%	13	1.54倍	13	10	2.00倍
	少年補導職員	3名程度	29	26	89.66%	9	2.89倍	9	4	6.50倍
	小 計	63名程度	99	91	91.92%	64	1.42倍	58	38	2.39倍
大 学 卒業程度	計	350名程度	1067	921	86.32%	521	1.77倍	474	310	2.97倍

試験区分		採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
				受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
短大 卒業程度	総合土木	3名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	農業	2名程度	5	5	100.00%	5	1.00倍	5	4	1.25倍
	計	5名程度	5	5	100.00%	5	1.00倍	5	4	1.25倍
高校 卒業程度	行政事務	4名程度	20	19	95.00%	9	2.11倍	9	6	3.17倍
	学校事務	2名程度	10	9	90.00%	8	1.13倍	8	3	3.00倍
	警察事務	4名程度	24	21	87.50%	18	1.17倍	18	12	1.75倍
	病院事務	1名程度	2	1	50.00%	0	—	0	0	—
	電気	1名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	総合土木	5名程度	2	1	50.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	林業	3名程度	2	2	100.00%	1	2.00倍	1	0	—
	計	20名程度	61	54	88.52%	38	1.42倍	38	23	2.35倍
民間企業等 職務経験者 (第1回)	建築	5名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	総合土木	5名程度	5	5	100.00%	4	1.25倍	4	3	1.67倍
	林業	5名程度	2	1	50.00%	1	1.00倍	1	0	—
	小計	15名程度	8	7	87.50%	6	1.17倍	6	4	1.75倍
民間企業等 職務経験者 (第2回)	行政事務	25名程度	78	53	69.74%	47	1.13倍	44	30	1.77倍
	行政事務 (DX)	3名程度	4	2	50.00%	2	1.00倍	1	1	2.00倍
	建築	5名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	総合土木	5名程度	6	5	83.33%	5	1.00倍	4	2	2.50倍
	農業	5名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	0	—
	農業(畜産)	2名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	林業	5名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	水産	2名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	福祉	2名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	小計	54名程度	92	68	71.74%	60	1.10倍	55	37	1.78倍
民間企業等 職務経験者 (春期枠)	行政事務	15名程度	62	58	93.55%	20	2.90倍	19	14	4.14倍
	建築	5名程度	0	0	—	0	—	0	0	—
	総合土木	5名程度	1	1	100.00%	0	—	0	0	—
	林業	5名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	小計	30名程度	64	60	93.75%	21	2.86倍	20	15	4.00倍
民間企業等 職務経験者	計	99名程度	164	133	81.10%	87	1.53倍	81	56	2.38倍
就職氷河期世代	行政事務	5名程度	110	75	68.18%	20	3.75倍	18	10	7.50倍
	計	5名程度	110	75	68.18%	20	3.75倍	18	10	7.50倍
総計		479名程度	1407	1188	84.43%	671	1.77倍	616	403	2.95倍

試験区分	採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
			受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
警察官A(男性)	11名程度	110	73	66.36%	34	2.15倍	31	27	2.70倍
警察官A(女性)	7名程度	49	33	67.35%	21	1.57倍	20	17	1.94倍
警察官A(キャリア枠外)	4名程度	49	25	51.02%	16	1.56倍	14	9	2.78倍
警察官B(男性)	11名程度	144	85	59.03%	45	1.89倍	38	32	2.66倍
警察官B(女性)	7名程度	42	27	64.29%	27	1.00倍	23	20	1.35倍
警察官B(キャリア枠外)	3名程度	43	35	81.40%	12	2.92倍	12	4	8.75倍
計	43名程度	437	278	63.62%	155	1.79倍	138	109	2.55倍

区分	第1次試験	第1次試験 合格発表	第2次試験		最 終 合格発表
			論文試験・適性検査	口述試験	
大学卒業程度（早期卒）	4月13日	5月8日	※1次で実施	5月24日～26日	6月11日
大学卒業程度	6月15日	6月26日	7月5日	7月11日～18日	7月30日
大学卒業程度（秋試験）	9月20日～ 10月5日	10月16日	—	11月5日～19日	12月11日
大学卒業程度（春試験）	令和8年 2月7日～23日	令和8年 3月5日	—	令和8年 3月16日～18日	令和8年 3月26日
大卒（司書）、短大、高校卒業程度	9月28日	10月8日	10月27日 ※高卒は1次で実施	10月22日～11月7日	11月20日
民間企業等職務経験者（第1回）	4月13日	5月8日	※1次で実施	5月25日～26日	6月11日
民間企業等職務経験者（第2回）、就職氷河期世代	9月28日	10月8日	※1次で実施	11月1日～15日	11月20日
民間企業等職務経験者（春期卒）	令和8年 2月7日～23日	令和8年 3月5日	—	令和8年 3月14日	令和8年 3月26日
警察官A、警察官B（キャリアアピール）	7月13日	7月24日	8月1日 ※キャリアアピールは1次で実施	8月6日	8月20日
警察官B、警察官A（キャリアアピール）	10月19日	10月29日	11月7日 ※キャリアアピールは1次で実施	11月12日～13日	11月20日

2 昇任試験

警察官のうち、警部、警部補及び巡査部長の階級への昇任について、次のとおり実施した。

区 分			受験資格	方法	受付期間	試験日	申込者数	受験者数	合格者数
警 部	一般昇任試験	1次	警部補在級4年以上	論文式筆記	8月22日 ～ 9月10日	9月24日	131	126	15
		2次		口述・術科		10月30日		25	
警 部 補	一般昇任試験	予備	巡査部長在級3年（大卒2年）以上	択一式筆記	4月 4日 ～ 4月16日	5月 9日	218 (30)	186	25
		1次	巡査部長在級3年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月22日		98	
		2次		口述・術科		7月 1日		40	
	専門昇任試験	予備	巡査部長在級7年以上	択一式筆記	4月 4日 ～ 4月16日	5月 9日	65 (5)	60	6
		1次	巡査部長在級7年以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月22日		22	
		2次		口述・術科		7月 1日		10	
巡 査 部 長	一般昇任試験	予備	巡査在級5年（大卒2年・短大卒3年）以上	択一式筆記	4月 4日 ～ 4月16日	5月 8日	313 (21)	290	33
		1次	巡査在級5年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月21日		101	
		2次		口述・術科		6月30日		43	
	専門昇任試験	予備	巡査在級13年（大卒9年・短大卒11年）以上	択一式筆記	4月 4日 ～ 4月16日	5月 8日	74 (5)	68	5
		1次	巡査在級13年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月21日		21	
		2次		口述・術科		6月30日		11	
合 計							801 (61)	予備 604	84
								1次 368	
								2次 129	

※申込欄の（ ）内数字は予備試験免除者で内数

3 選考

(1) 採用の選考

国又は他の地方公共団体に現に又はかつて正式に任用されている者をもって補充しようとする職、かつて職員であった者をもって補充しようとする職、競争試験を行っても十分な競争者が得られない職、職務の遂行能力についての順位の判定が困難な職等の採用について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区 分	知事部局	病院局	企業局	教育委員会	警察本部	合計
部長級	4	0	0	1	0	5
課長級	1	0	0	7	1	9
課長補佐級	5	4	0	3	0	12
係長級	12	5	0	6	0	23
係員	141	68	0	1	4	214
合計	163	77	0	18	5	263

区分	警察本部
警視	3
警部	8
警部補	4
巡査部長	1
巡査	4
合計	20

(2) 障がい者を対象とした職員採用選考

障がい者の雇用の促進を図るため、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象として、選考考査を実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	選考方法	受付期間	申込者数	選考日	受験者数	合格者数
行政事務 学校事務 警察事務	第1次選考 教養考査 論文考査 適性検査	8月1日 ～ 8月26日	47	11月2日	39	16
	第2次選考 口述考査 (個別面接)			11月28日	15	3

4 昇任の選考及び転任の承認

役付職等への昇任の選考、異種と認められる職への転任の承認について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	知事部局	教育委員会	計
部長級	7	1	8
課長級	4	5	9
課長補佐級	5	2	7
係長級	8	3	11
係員	0	0	0
合計	24	11	35

区分	警察本部
警視	7
警部	11
警部補	7
巡査部長	4
巡査長	0
合計	29

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生制度その他の職員に関する制度について、調査研究を行い、議会及び知事に報告するとともに、給与制度については、毎年少なくとも1回給与決定上の諸条件の変化の状況を議会及び知事に報告し、必要に応じて勧告を行っている。

令和7年度は、10月17日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その概要は、次のとおりである。

1 人事行政に関する事項について

(1) 人材獲得競争への対応

若年層をはじめとした人材獲得競争が年々激しくなっている一方で、知事部局では今後15年でボリューム層を占める50歳代の職員が定年を迎えるとともに、少子化による若年人口のさらなる減少が見込まれており、本県の人材確保に向けた取組は、待ったなしの状況である。

こうした中においても引き続き県行政を担う有為な人材を確保していくためには、採用プロセスの不断の見直しや、公務員の魅力を伝え志望者を増やす広報活動、職員の挑戦が評価されるやりがいのある職場環境づくりなど、あらゆる手段による人材確保を推進する必要がある。

ア 時代に即した採用試験制度への見直し

本委員会では令和7年度、新たに若年層を対象とした試験制度を創設した。

「大学卒業程度（早期枠）」では、建築、総合土木、林業の3試験区分において4月に第1次試験を実施し、「大学卒業程度（秋試験）」では、行政事務を加えた4試験区分において大学3年生から受験可能とするとともに、第1次試験では受験者が受験会場や受験日を選択できるC B T方式（コンピュータを使用して実施する試験方式）を導入するなど受験者の利便性の向上と受験機会の拡大に取り組んできた。

本委員会としては、民間企業の採用活動が一層、活発化・早期化する中で、県職員という進路をより身近に感じ選択できるよう、試験実施時期の前倒しや受験機会の拡大を図っていく。

新たな受験対象となる大学3年生については、早期の採用試験合格後も県職員としてのキャリアをイメージし、主体的にスキルの習得や経験、研究等を行えるよう、採用プロセスのアップデートを行っていく。

また、職員構成上の課題である中堅層の確保においては、民間企業等で培った、様々なキャリアを有する幅広い年齢層の人材が即戦力として活躍できるよう、より受験しやすい制度への見直しを進める。

今後とも、有為な人材の確保を図るため、採用試験制度も含めた採用の在り方について、不断の見直しを行っていきたい。

イ 採用広報活動の充実

採用広報活動は、県職員のやりがいや魅力を伝え、受験者数の増加と優秀な人材の獲得のみならず、早期離職の抑制と定着率向上などにおいて不可欠な役割を果たしている。

本委員会では、対面に加えオンラインでも参加可能な説明会の実施、職種

ごとの個別相談会の開催、SNSによるタイムリーな情報発信、高校生や中学生も対象とした出前説明会など活動の強化を図ってきた。任命権者においても、リクルート活動の強化を目指して、インターンシップのプログラムの充実、実践的な業務を体験できる有給インターンシップ制度の実施、職員との面談により業務内容に理解を深め、進路決定に役立ててもらおう「県庁版OB・OG訪問」、職員採用動画配信の充実にも取り組んでいるところである。

将来の進路選択を考える上で早い段階からの採用広報活動は、志望意欲の喚起拡大をはじめ、採用後のミスマッチを防止し、キャリアデザインを描きやすくする材料としても重要である。そのため、県職員として働くやりがいやキャリア形成の魅力を積極的に発信するとともに、県外に進学・就職した後にUIJターンにより採用され、培ってきた経験・能力を発揮している職員の紹介なども盛り込むなど、職種や専門性に応じた効果的な広報を任命権者と連携し、積極的に行っていく。

また、人材獲得競争の状況では、複数の企業等から内定を得る大学生が増加している傾向があることから、採用試験合格後においても高い志望意欲を維持するための継続的なコミュニケーションが重要となっており、「インターンシップ」や「県庁版OB・OG訪問」などの活用を推進していく必要がある。

ウ 職員の挑戦を促すキャリア支援

生産年齢人口が減少していく中で、有為な人材を継続的に確保していくためには、職員が自己の仕事に誇りを持ち、やりがいを持って業務に取り組むことのできる職場環境の整備が必要である。

また、複雑化・多様化する行政課題を解決し、行政サービスの向上を図っていくためには、職員が現在求められている役割の中でスキルアップできる環境を整えることが必要である。

任命権者においては、職責に応じた階層別研修に加え、実務能力の向上や行政課題に応じた研修を体系的に実施しており、今後も職員のニーズを踏まえた主体的なキャリア形成を支援する研修メニューの充実が求められる。

また、リスクリングについては、その重要性がますます高まっており、学習に取り組みやすい職場環境が不可欠である。特に喫緊の課題であるデジタル分野においては、研修プログラムを整備するなど、すべての職員が必要な知識・技能を習得できる支援が必要である。

人事評価制度については、所属長面談等において組織や個人の目標と職員に求められる役割等を明確化し、共有した上で、適切な評価項目や基準等に基づき評価を行うことで、職員の主体性や意欲を向上させ、成長につなげていくことが重要である。

職員一人一人が仕事を通じた成長を実感できるキャリア支援を行うことにより、組織パフォーマンスの向上につながることが期待される。

(ア) 多様な経歴の人材活躍

民間企業をはじめとした多様な経歴を有する人材確保については、本委員会においては令和元年から「民間企業等職務経験者採用試験」を実施しているとともに、任命権者においては「行政実務経験者採用」や、やむを

得ない事情により県職員を離職した職員を対象とした「キャリアリターン採用」を実施しており、個々の専門性や能力を活かせる業務において、即戦力となって活躍することが期待される。

(イ) 若手職員のやりがい向上

これからの県行政を担う若手職員が、それぞれの持つ能力や行動力を十分に発揮でき、成長実感を持ちながら主体的にキャリアを考えていくことが重要である。特に、若手職員が新たな意見やアイデアを提案し、積極的に挑戦することを応援する職場風土の醸成は重要である。若手職員が多様な経験を積み、新たな価値を創造するなど、活力ある職場環境を生み出すことで、次の世代への好循環につながることを期待される。

(ウ) 女性職員のキャリア形成

女性職員については、これまでも任命権者において、その育成・登用を積極的に推進しているところであり、知事部局における女性管理職員の割合は、令和6年度21.2%のところ、令和7年度は21.9%に増加している。今後も、ライフステージに応じたキャリア形成につながるよう、長期的なキャリアを見据えた人事管理により、女性職員の意欲を高め育成していく必要がある。

加えて、出産・育児期の職員が、仕事と生活との両立やキャリアアップを図ることについて、依然として不安を感じていることなどから、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、さらには男性職員の育児休業の取得促進をはじめとした「共育て」を応援するなど、すべての職員が働きやすい職場環境の整備をより一層進める必要がある。

(エ) 障がいのある職員が活躍できる環境づくり

障がい者の雇用については、国及び地方公共団体の障がい者法定雇用率が、令和8年7月には3.0%に引き上げられることを踏まえ、各任命権者が策定している「障がい者活躍推進計画」の確実な推進が必要である。

障がいのある職員がいきいきと活躍できるよう、職員の個性や能力、適性を活かしたキャリア形成支援が重要となる。特に、それぞれの障がいの特性や必要な配慮については、面談等を通じて十分に把握し、共に働く職員への周知や理解を促進するとともに、業務の遂行に当たり円滑なコミュニケーションを図ることが必要である。

(オ) 高齢層職員の知識・経験の活用

人材獲得競争が激しくなる中で、高齢層職員の豊富な知識、技術、経験等を最大限活用していくことがこれまで以上に求められる。

任命権者においては、高齢層職員が持つ能力や健康状態等について、丁寧に確認を行った上で、個々の適正や能力に応じた配置を行うことで、モチベーションの維持・向上に努める必要がある。特に、新たな職務能力が必要となる職員に対してはフォローアップ等を十分に行うとともに、家庭の事情や体力の不安に配慮した働きやすい環境づくりにより、高齢層職員の活躍を一層促進できる取組が必要である。

また、令和5年度から定年が段階的に引き上げられており、管理監督職

勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制などの導入による高齢期の多様な働き方を見据えたキャリア形成を支援するため、早い段階からの情報提供や研修の充実に努める必要がある。

(カ) 会計年度任用職員に係る適切な制度運用

会計年度任用職員制度の運用については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続き適切な対応に努められたい。

(2) 働きやすく魅力ある職場環境づくり

ア 時代に即した多様な働き方の推進等

(ア) 柔軟な働き方の推進

職員が意欲とやりがいを持って健康的に働くとともに、趣味や自己啓発、友人や家族との時間を確保し、豊かな生活を実現することで、仕事と生活の好循環を生み出すことができるよう、それぞれのライフスタイルに応じた多様な働き方を実現していくことが重要である。

人事院においては、令和7年4月から、フレックスタイム制の活用による勤務時間を割り振らない日（「ゼロ割振り日」）の設定対象を、育児・介護等を行う職員以外に拡大した。

本県においては、令和6年度末にフレックスタイム制について国家公務員に準拠した条例改正を行った上で、15時間30分（7時間45分×2日分）の勤務時間を2日間で長短の差をつけて割り振る「セット勤務」、午前11時から午後2時までの間で休憩時間を取得可能とする「昼休みの柔軟化」、週1日を限度に勤務を割り振らない日を設定し、他の勤務日で1日分（7時間45分）の勤務時間を補う「選択的週休3日制」を令和7年度末まで試行的に実施している。

さらに、令和7年4月からテレワークの運用が拡大され、時間単位での実施が可能になるとともに、週1日以上の出勤要件が緩和された。加えて、自宅以外の場所でも実施可能となったことにより、ワーケーションの実施も可能となった。

任命権者においては、職員による制度の利用状況等を踏まえつつ、フレックスタイム制の本格導入など本県に適した勤務時間制度の在り方を引き続き前向きに検討されたい。

なお、人事院においては令和6年4月、各府省に職員の勤務間インターバルの確保に関する努力義務を課した。本県における勤務間インターバル制度の導入については、職員の健康維持や生活の充実、公務能率向上の観点から今後も検討が必要である。

(イ) 仕事と生活の両立支援の推進

国においては、令和7年、育児時間について、1日2時間を超えない範囲内の形態に加え、新たに1年につき10日以内の形態を設けるとともに、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇の見直しなど、仕事と生活の両立支援を拡充するための一体的な措置が講じられた。

本県においても、こうした国の動きを踏まえ、令和7年、関係条例等の

改正を行ったところであり、男性職員の育児休業取得等を促すとともに、中高年齢職員の介護離職を防ぐため、育児・介護に関する両立支援制度の周知と利用促進の取組が求められている。令和7年度より、長期の育休等取得職員の業務をフォローした職員に対する勤勉手当の成績率の加算が行われているが、このような周囲の負担に配慮した取組を更に進めることにより、育児・介護に係る両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努める必要がある。あわせて、年次有給休暇をはじめとする各種休暇についても、取得しやすい環境整備に努める必要がある。

本委員会としても、任命権者と連携し、両立支援制度に対する職員のニーズの把握と制度の充実に向けた検討を進めていく。

(ウ) 兼業制度・休暇制度の見直し

人事院においては令和8年度に、職員が有する知識・技術を活かした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、統一的な承認基準の新設を予定している。職員の自己実現や社会課題の解決につながるような自営兼業を行うことは、職員の自律的なキャリア形成促進やモチベーション向上を通じ、本業にも好影響を与え得るものであり、人材確保の観点からも有益である。本県においても、国の動きを注視し、適切に対応していく必要がある。

また、人事院においては、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じた「無給の休暇」や「年次休暇取得単位の更なる柔軟化」の導入を検討中である。本県においても、国の動向を注視し、適切に対応していく必要がある。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、公務能率の向上や職員の心身の健康確保の観点からもより、人材確保、魅力ある職場づくりの観点からも重要かつ喫緊の課題であり、本委員会からも任命権者に対し、これまで実効性のある取組を繰り返して求めてきたところである。

任命権者においては、「やらない業務・やめるべき業務」の決定などの抜本的な業務の見直し、「粗い段階での完成イメージの共有」や「複数幹部へのまとめてレク」、「説明資料のペーパーレス化」などの仕事の進め方改革に取り組んでいる。

こうした取組により、近年、超過勤務時間は縮減傾向にある一方、依然として長時間の超過勤務が集中する職員や所属が多く見られる。今後とも効率的な業務執行に向けた業務の在り方、進め方の徹底した見直しが不可欠であることを念頭に置くとともに、社会情勢の変化や複雑多様化する行政課題を解決するために必要な「戦略的な定数管理」と「業務量に応じた人員配置」に積極的に取り組まれない。

あわせて、上限規制を超える超過勤務命令については、より厳格な運用を行うとともに、災害その他避けることのできない事由により臨時的に勤務させる必要がある場合の業務（特例業務）で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、その要因の整理・分析・検証を実施し、それを踏まえた適切な対策に取り組む必要がある。

また、県庁DXの取組の一環として、万代庁舎全体のWi-Fi化や新たなコ

コミュニケーションプラットフォームの導入も進められている。庁内の情報共有の在り方が見直され、職員間のコミュニケーションが活性化するとともに、生成AI等の活用により生産性が向上し、職員の負担軽減と行政サービスの維持・向上の両立につながることが期待される。

管理職員にあつては、職員に超過勤務を命ずる権限を有する一方で、業務の遂行に伴う職員の心身の健康確保に対する安全配慮義務があることを認識するとともに、人事管理が複雑化する中で、管理職員としてのマネジメント能力を向上させ、その能力を最大限発揮されたい。特に、部局長による業務の大胆な見直しや柔軟な人員配置等、トップマネジメントの役割強化を求めたい。

本委員会としても、従来、いわゆる「36協定」を締結する事業所を対象として実施していた超過勤務の実態調査について、その他の所属にも対象を広げ、ヒアリング調査の結果を踏まえた指導を行うなど、労働基準監督機関としての取組を強化している。今後とも、任命権者をはじめとする関係機関と連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を支援していく。

ウ 学校現場における教員の負担軽減

令和7年6月、「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（令和7年法律第68号）」が成立、公布された。これにより、教育委員会に対し、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の策定・公表等が義務付けられた。また、同法に対する附帯決議がなされ、時間外在校等時間を令和11年度までに平均30時間程度にすること、原則業務の持ち帰りは行わないことなどに加え、人事委員会による労働基準監督権限の役割を十全に果たすこと等が附言された。本委員会においても、これらの制度改正に適切に対応していく。

教育委員会においては、「とくしまの学校における働き方改革プラン（第3期）」を推進し、「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく業務削減・役割分担の適正化やクラウドツールの活用による業務効率化等により、教員が本来業務に専念できる環境の整備に取り組んでいる。これまでの取組における課題や効果を検証しつつ、多くの教員が働き方改革の効果を実感できるよう、引き続き、学校DXや校務支援に係る外部人材の更なる活用など実効性のある取組を推進していく必要がある。

令和7年度の新たな取組として、働き方改革の専門的知見を有するサポーターを県内の学校に派遣し、業務改善に係るアイデアや学校内の問題を見える化するためのワークショップを開催するなど、各校が自走して業務改善を行うための伴走支援を実施しており、時間外在校等時間の縮減につながることが期待される。

また、教員の健康確保の観点からは、休憩時間の確保に資するよう校時表の見直し等の県内外の先行事例も参考にしつつ、学校現場に対する好事例の周知に取り組まれない。

校長等の管理職員においては、こうした点を踏まえ、引き続き教員の勤務状況を的確に把握し、業務の平準化や見直しに取り組むとともに、支援スタッフや地域・行政との連携において適切なマネジメントを行う必要がある。

加えて、教員の抜本的な負担軽減を図るためには、これらの取組と並行して、将来にわたり十分な教育体制を安定的に確保していくことが不可欠である。既に、教育委員会においては、教員採用審査の採用予定者数を段階的に増やすとともに、県外現職教員（正規）を対象とした選考や大学3年生等を対象とした選考を実施するなど、採用方法の見直しを進めているところであるが、少子化の進行や教員採用審査志願者数の動向等に留意しつつ、教員採用計画や選考方法の在り方について積極的に検討していくことが望ましい。

エ 職員の健康増進

職員の心身の健康は、ウェルビーイングの実現と活力ある組織づくりに不可欠であり、疾病予防に加えて、個々の職員を、より健康的に、いきいきと活気あふれる状態へと導いていくことが重要である。

民間企業においては健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が進んでおり、その一環として、オフィス環境を整備することで健康の保持・増進につながる行動を誘発し、働く人の心身の調和と活力の向上を図る「健康経営オフィス」を経済産業省が推奨している。

本県においても、運動促進をはじめとした健康づくりや心身両面の健康相談、保健指導等の健康管理施策に積極的に取り組むことに加え、来庁者と職員双方の快適さに配慮した食堂・展望者ロビー等のリニューアルが万代庁舎で行われ、コミュニケーションスペースとしても活用されているほか、年間を通じた服装の柔軟化などにも取り組んでいる。これらの取組は、インフォーマルなコミュニケーションを促すとともに、職場の魅力の向上にもつながるものであり、人材確保の面でも有効である。

今後、若年層から高齢層職員、障がいのある職員など、多様な職員が心身ともにより快適に、健やかに働くことができるオフィス環境を、執務スペースや他の庁舎においても整備していくことが望まれる。

また、近年の全国的傾向であるが、本県でも精神疾患を原因とする長期病休者が増加している。任命権者においては、24時間対応の外部相談窓口の設置に加え、令和6年度からは管理職や担当リーダー等の職位に応じた対応方法を学ぶラインケア研修にも取り組んでいる。こうした研修により部下、同僚に対するケアに加え、立場・職責に応じた自らのケアを学ぶ機会を提供するなど、当該職員はもとより、関係所属の管理職等に対する組織的フォローの強化に積極的に取り組まれない。

オ ゼロ・ハラスメントの実現

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職員の心身の健康や職場環境に悪影響を及ぼすものであり、業務の能率的な遂行に支障をもたらし、県及び職員全体の品位と信頼を失墜させ、県行政の円滑な推進に多大な影響を与える。

このため、職員一人一人が人権やコンプライアンスに対する意識を高めるとともに、多様性を尊重し、役職、任用の形態等にかかわらず、信頼関係をベースに安心して自由に発言し、相互に意思疎通のできる風通しの良い職場環境が必要である。

任命権者においては、コンプライアンス研修の充実、ハラスメント相談窓口の周知、相談員の専門性向上等に一層積極的に取り組むとともに、各階

層、各職種、各職場の職員が安心して自由に意見交換し、相談できる環境づくりに取り組まれない。

また、人事院においては、民間労働法制の施行時期に遅れることなく、カスタマー・ハラスメントについて必要となる取組を人事院規則に明記予定である。

本県としても、従前より実施している「不当要求行為対応マニュアル」の整備や通話録音装置の設置に加え、令和7年度、名札の表記改善や紙の職員録の廃止などの取組を進めているが、今般の国の動きも踏まえつつ、カスタマー・ハラスメントに対し、組織として毅然とした対応を取りやすくすることが望まれる。

本委員会としても、職員からの苦情相談に適切に対応することで、職員の不満や不安の軽減、早期の解消、職場環境の改善につなげていく。

2 給与に関する事項について

(1) 職員給与と民間給与との比較

比較対象企業規模を、人事院の見直しに準じて「50人以上」から「100人以上」とすることが適当である。

(2) 令和7年の給与改定

ア 月例給

行政職給料表については、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、初任給を含む若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ改定を行った人事院勧告に準じて引上げることが適当である。その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引き上げることが適当である。

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率 (A-B)/B
379,471円	368,596円	10,875円	2.95%

イ 初任給調整手当

(ア) 医師については、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

・支給月額の限度を引上げ 416,600円 → 417,600円

(イ) 獣医師については、公務員獣医師の安定的な確保を図るため、支給月額の限度を引き上げるとともに、支給期間の限度を延長することが適当である。

・支給月額を引上げ 50,000円 → 70,000円

・支給期間の限度を延長 15年 → 20年

ウ 地域手当

県内で在勤する職員に係る地域手当については、当分の間、現行の支給割合を維持することが適当である。

エ 通勤手当

人事院勧告に準じ、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支給することが適当である。

オ 宿日直手当

人事院の報告及び勧告の内容を踏まえ、所要の改定を行うことが適当である。

カ 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数と民間の年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	計
7年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.275月(現行1.25月)	2.525月
	勤勉手当	1.05月(支給済み)	1.075月(現行1.05月)	2.125月
	計	2.30月	2.35月	4.65月
8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月
	計	2.325月	2.325月	4.65月

キ 在宅勤務等手当

国の支給内容に準じ、在宅勤務等手当を支給することが適当である。

ク 特地勤務手当又はへき地手当と地域手当との調整の廃止

- ・人事院の報告に準じ、特地勤務手当と地域手当との調整措置を廃止することが適当である。
- ・へき地手当と地域手当との調整措置については、文部科学省令の改正の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

ケ 改定の実施時期

令和7年4月1日から実施する。ただし、2の(2)のカのうち、令和7年度分については同年12月1日から、2の(2)のイの(イ)、エ、カのうち、令和8年度以降分及びキについては同年4月1日から実施する。

(3) 教員の給与

ア 教職調整額等

(ア) 教員に支給される教職調整額を当該職員の給料月額額の100分の10に相当する額とすることが適当である。(令和8年1月1日から毎年100分の1ずつ段階的に実施)

(イ) 教職調整額の引上げを踏まえ、副校長及び教頭の給料表の給料月額等に

加算する額を段階的に引き上げるとともに、校長について同様の加算措置を講ずることが適当である。

イ 義務教育等教員特別手当
学級担任への加算措置を講ずる等の所要の改定を行うことが適当である。

ウ 改定の実施時期
令和 8 年 1 月 1 日から実施する。

第 3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員(※)は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求することができる。

この要求があったときにおいて、人事委員会は、審査を行い事案を判定し、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については権限を有する地方公共団体の機関に対し必要な勧告をしなければならないこととされている。

措置の要求は、令和 7 年度当初係属事案及び令和 7 年度内の要求事案ともに該当はなかった。

(※)「職員」には、人事委員会に対して公平委員会の事務処理を委託した地方公共団体の職員を含む。第 4 において同じ。

第 4 不利益処分に関する審査請求の状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して審査請求ができる。

この審査請求を受理したときにおいて、人事委員会は、その事案の審査を行い、その処分の承認、修正又は取消しを行い、必要がある場合は、任命権者に対し職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならないこととされている。

令和7年度における審査請求とその処理状況は次のとおりである。

事案別		7年度当初 係属件数	7年度内 請求件数	7年度内 処理件数	7年度末 係属件数
懲 戒 処 分	免職	2	2	2	2
	停職	0	1 ※1	0	1 ※1
	減給	0	1	0	1
	戒告	0	0	0	0
分 限 処 分	免職	0	0	0	0
	休職	0	0	0	0
	降任	0	1 ※1	0	1 ※1
その他		0	1 ※2	0	1 ※2
処分件数計		2	6	2	6
事案件数計		2	5	2	5

※1 1件の審査請求で「停職」及び「降任」の取消しを求めているものである。

※2 その他は、「退職承認処分」である。