松江市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 20 年 12 月 1 日策定
平成 21 年 12 月 1 日更新
平成 22 年 12 月 1 日更新
平成 23 年 12 月 1 日更新
平成 24 年 12 月 1 日更新
平成 25 年 12 月 1 日更新
平成 26 年　9 月 1 日更新
平成 27 年 11 月 25 日更新
平成 28 年 11 月 28 日更新
平成 29 年 11 月 30 日更新
平成 30 年 11 月 30 日更新
令和元年 11 月 30 日更新
令和 2 年 11 月 30 日更新
令和 3 年 11 月 18 日更新
令和 4 年 10 月 27 日更新
令和 5 年 11 月 13 日更新
令和 6 年 11 月 7 日更新
令和 7 年 10 月 31 日更新
令和 8 年 10 月 31 日更新

松　　江　　市

1．現　状

（1）松江市の状況

① 職員数・平均年齢・平均給与等　　（令和 8 年 4 月 1 日現在）

職　種	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 (国比較ベース)
技能労務職員	21 人	47.1 歳	291,619 円	304,976 円

※平均給料月額：職員の基本給の平均額

※平均給与月額（国比較ベース）：平均給料月額に諸手当（時間外勤務手当等を除く）の平均月額を加えたもの

※職務区分ごとの内訳は個人情報保護の観点から掲載していません。

② 職員数の推移

区　分	H12	H14	H16	H18	H20	H21	H22
技能労務職員数	282 人	230 人	175 人	140 人	60 人	45 人	43 人
増減数(H12 比較)		▲52 人	▲107 人	▲142 人	▲222 人	▲237 人	▲239 人
増減率(H12 比較)		▲18%	▲38%	▲50%	▲79%	▲84%	▲85%
平均年齢	39.3 歳	41.8 歳	42.1 歳	44.8 歳	48.1 歳	50.8 歳	51.1 歳
新規採用者数	7 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

区　分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
技能労務職員数	35 人	31 人	27 人	21 人	14 人	14 人	11 人
増減数(H12 比較)	▲247 人	▲251 人	▲255 人	▲261 人	▲268 人	▲268 人	▲271 人
増減率(H12 比較)	▲88%	▲89%	▲90%	▲93%	▲95%	▲95%	▲96%
平均年齢	52.6 歳	51.4 歳	52.3 歳	54.3 歳	52.3 歳	53.3 歳	55.1 歳
新規採用者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

区　分	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
技能労務職員数	7 人	6 人	13 人	14 人	18 人	19 人	22 人
増減数(H12 比較)	▲275 人	▲276 人	▲269 人	▲268 人	▲264 人	▲263 人	▲260 人
増減率(H12 比較)	▲98%	▲98%	▲95%	▲95%	▲94%	▲93%	▲92%
平均年齢	55.3 歳	55.0 歳	49.0 歳	47.7 歳	45.3 歳	45.5 歳	46.9 歳
新規採用者数	0 人	0 人	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人

区　分	R7	R8
技能労務職員数	23 人	21 人
増減数(H12 比較)	▲259 人	▲261 人
増減率(H12 比較)	▲92%	▲92%
平均年齢	47.1 歳	47.1 歳
新規採用者数	5 人	3 人

※合併(H17 年)前の技能労務職員数は合併市町村の計、平均年齢・新規採用者数は旧松江市の状況（H14 年以降の新規採用は行なっていない）

※合併後は職種転換に向けての経過措置として事務部門に配置された技能労務職員を除く

※「松江市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」の一部改正（R2.4.1 施行）により、調理業務等に従事する一般任期付職員が行政職給料表（二）を適用されることになったことに伴い、R2～R8 の職員数が増となった。

③ その他給与に関する事項

ア 給料表等

・一般行政職と同じ給料表を適用していたが、平成 19 年 5 月から技能労務職給料表として国家公務員と同じ行政職給料表（二）を適用

イ 諸手当

・扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当、退職手当

ウ 昇給基準

・毎年 1 月 1 日に前 1 年間における勤務実績に応じて 4 号給（55 歳以上の職員は通常の成績では昇給なし）を標準として昇給

・但し、平成 18 年度から平成 21 年度までは 1 号昇給抑制措置を実施したため、3 号給を標準として昇給

（２）国及び他自治体の給与等の状況

（令和８年４月１日現在）

区　分	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額 （国比較ベース）
国	―　人	―　歳	―　円	―　円
島根県	―　人	―　歳	―　円	―　円
特例市平均	―　人	―　歳	―　円	―　円

※総務省からデータの公表がされた後に掲載します。

２．基本的な考え方

技能労務職員の業務については、合併前の旧松江市の時代から、行財政改革大綱に基づき計画的に民間委託等の推進を図り、併せて人員の削減を行なってきています。

また給与面においては、地域民間給与水準を的確に反映させるための地域給与制度の導入、島根県人事委員会勧告の公民較差に基づく給与減額措置の実施など、給与水準の適正化に努めてきました。

さらに平成 19 年 5 月から、技能労務職給料表として国に準じた行政職給料表（二）を導入し、抜本的な見直しを図ってきたところです。

今後については、民間委託の状況等も検証しつつ、引きつづき人員と給与の両面で適正化を推進していく考えです。

３．具体的な取組内容

（１）民間委託等の推進（人員の削減）

松江市では、市民サービス及び行政効率の向上を柱として平成８年から「行政改革大綱」を策定し、全ての業務を対象に様々な行財政改革を実施しています。

特に技能労務職場については、民間と競合する部分が多く、行政のサービス供給責任を確保しつつ、適正な管理監督のもとに、民間が経済性に優れている業務、民間で代替できる業務について、積極的・計画的に民間委託等の推進を図ってきました。（下表参照）

その結果として、技能労務職員数は平成 12 年度の 282 人（合併町村含む）から、平成 29 年度には 11 人にまで減少しています。この職員数は、特例市の平成 28 年度の平均が 154 人であるという現状から考えると、かなりの進捗度合であることが伺えます。（１ -（1）- ②「職員数の推移」参照）

また、平成 14 年度以降、技能労務職員の新規採用は行っておらず、在職者について、経過措置的に事務部門配置を行い、本人の適性を見極めた上での職種転換を推進することにより人員の削減を図っています。

実施年度	実　施　内　容
H 3 年度	し尿収集業務（全部）の民間委託
H 7 年度	電話交換業務（全部）の民間委託
H12 年度	資源ごみ収集業務（ﾍﾟｯﾄﾎﾞﾄﾙのみ）の民間委託
H13 年度	資源ごみ収集業務（びんのみ）の民間委託

H14 年度	資源ごみ収集業務（古紙・古着のみ）の民間委託
	道路パトロール業務（全部）の民間委託
	車両運転手（一部）の嘱託職員化（H14 年度～H15 年度）
	校務技師（一部）の嘱託職員化（H14 年度～継続中）
	学校給食調理員の臨時職員化（H14 年度～H16 年度）
H15 年度	資源ごみ収集業務（缶のみ）の民間委託
	市営葬儀業務の廃止
H16 年度	資源ごみ収集業務（全部）の民間委託
H17 年度	不燃ごみ収集業務（全部）の民間委託
	西学校給食センター（学校給食調理業務）の民間委託
H18 年度	合併町村の可燃ごみ及び資源ごみ収集業務の民間委託
	浩生寮（養護老人ホーム）の民営化
H19 年度	可燃ごみ収集業務（全部）の民間委託
H20 年度	北学校給食センター（学校給食調理業務）の民間委託
	島根学校給食センター（学校給食調理業務）の民間委託
H21 年度	南学校給食センター（学校給食調理業務）の民間委託
	宍道学校給食センター（学校給食調理業務）の民間委託

（２）給与の見直し

① 地域給与制度の導入（平成 18 年 4 月～）

地域民間給与水準を的確に反映させるために、給料表を平均約 4.8%引き下げ

② 給与減額措置の実施（平成 19 年 4 月～平成 27 年 3 月）

島根県人事委員会勧告の公民較差を基に本市独自の給与減額措置

（平成 19 年度：2.8%減額、平成 20 年度～平成 23 年度：1.5%減額、平成 24 年度: 1.1%減額、平成 25 年度：0.6%減額、平成 26 年度：0.3%減額）

③ 技能労務職給料表の導入（平成 19 年 5 月～）

技能労務職に対し、一般行政職と同じ給料表を適用していたのを見直し、技能労務職給料表として国家公務員と同じ行政職給料表（二）を導入

松江市交通局技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 20 年 12 月 1 日策定
平成 24 年 12 月 1 日更新
平成 25 年 12 月 1 日更新
平成 26 年 9 月 1 日更新
平成 28 年 11 月 28 日更新
平成 29 年 11 月 30 日更新
平成 30 年 11 月 30 日更新
令和元年 11 月 30 日更新
令和 2 年 11 月 30 日更新
令和 3 年 11 月 18 日更新
令和 4 年 10 月 27 日更新
令和 5 年 11 月 13 日更新
令和 6 年 11 月 7 日更新
令和 7 年 10 月 31 日更新
令和 8 年 10 月 31 日更新
松　江　市　交　通　局

1．現　状

（1）松江市交通局の状況

① 職種ごとの職員数・平均年齢・平均給与等

(令和 8 年 4 月 1 日現在)

職　種	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
運転士・整備士	56 人	46.9 歳	280,132 円	322,093 円

※整備士は 2 人

※平均給料月額：職員の基本給の平均額

※平均給与月額：平均給料月額に諸手当（扶養手当・住居手当等）の平均月額を加えたもの

② 職員数の推移

区　分	H12	H14	H16	H20	H22	H23	H24
技能労務職員数	45 人	42 人	24 人	19 人	23 人	24 人	27 人
増減数(H12 比較)		▲3 人	▲21 人	▲26 人	▲22 人	▲21 人	▲18 人
増減率(H12 比較)		▲7%	▲47%	▲58%	▲49%	▲47%	▲40%
平均年齢	―	―	47.9 歳	45.6 歳	42.5 歳	42.8 歳	41.3 歳
新規採用者数	0 人	0 人	0 人	0 人	5 人	2 人	8 人

区　分	H25	H26	H28	H29	H30	H31	R2
技能労務職員数	34 人	39 人	43 人	47 人	50 人	53 人	53 人
増減数(H12 比較)	▲11 人	▲6 人	▲2 人	2 人	5 人	8 人	8 人
増減率(H12 比較)	▲24%	▲14%	▲4%	4%	11%	18%	18%
平均年齢	40.2 歳	41.3 歳	43.1 歳	43.6 歳	44.6 歳	45.1 歳	45.3 歳
新規採用者数	9 人	6 人	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人

区　分	R3	R4	R5	R6	R7	R8
技能労務職員数	52 人	52 人	53 人	55 人	57 人	56 人
増減数(H12 比較)	7 人	7 人	8 人	10 人	12 人	11 人
増減率(H12 比較)	16%	16%	18%	22%	27%	24%
平均年齢	46.1 歳	46.1 歳	45.9 歳	46.5 歳	47.0 歳	46.9 歳
新規採用者数	1 人	3 人	4 人	3 人	3 人	1 人

※　H20 年度より新規採用を行なっている

※　技能労務職員数にはその他職員は含んでいません

③ その他給与に関する事項

ア 給料表等

・一般行政職と同じ給料表を適用していたが、平成 20 年 5 月から技能労務職給料表として国家公務員と同じ行政職給料表（二）を適用

・平成 21 年 1 月 1 日（昇給時期）より 5 年間の給与減額措置により調整

イ 諸手当

・扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当、退職手当

ウ 昇給基準

・毎年 1 月 1 日に前 1 年間における勤務実績に応じて 4 号給を標準として昇給

・但し、平成 21 年度までは 1 号昇給抑制措置を実施したため、3 号給を標準として昇給（平成 24 年度及び平成 25 年度に復元措置実施）

（２）公営交通事業の給与等の状況

全国の公営交通事業者のデータとして、公営交通事業協会（公営交通事業決算調）のデータが公表されていますので、参考までに掲載します。

（令和 7 年度決算より）

区　分	職員数	年齢	給料月額	給与月額
全国平均（バス運転士）	450 人	49.1 歳	311,556 円	531,254 円

※給与月額：給料月額に諸手当（扶養手当等）の平均月額を加えたもの

２．基本的な考え方

松江市公共交通体系整備計画策定委員会の提言により、平成 19 年 4 月 1 日に民間バス事業者との路線再編等の役割分担を行ってきました。

しかしながら、累積欠損金が年々増加している状況において、公営企業として現状のまま存続して行くことが困難であることから、「交通局の組織のあり方」について見直しを行い、「改善型公営企業」として存続していくこととしました。

給与の見直しについては、平成 20 年 5 月 1 日より、技能労務職員に行政職給料表（二）を適用しました。

組織体制については、市のまちづくりや福祉政策の達成及び公共交通サービスの安定的供給を確保するため、正規職員比率を現状の 25%から 5 割以上に高めることとしました。

今後については、民間の状況等も検証しつつ、引きつづき人員と給与の両面で適正化を推進していく考えです。

３．具体的な取組内容

① 国に準じた行政職給料表（二）の導入（H20.5.1 実施）

② 公共交通サービスの安定的供給を確保するため、新規採用試験を実施し正規職員比率を高める

③ 新規採用職員においては、地域の民間給与水準（同職種）に抑えた給与制度の導入（行政職給料表（二）の 4 級制など）