

令和5年度 第12回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和5年10月4日(水) 午後0時15分から0時45分まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

三 出席者

- 1 人事委員 委 員 長 小 松 哲 也
委 員 中 本 久美子
委 員 細 田 耕 治
- 2 事務局職員 事務局長 山 本 雅 美 次長兼給与課長 前 田 俊 和
任用課長 尾 田 聡 子 係 長 米 田 康 孝
係 長 山 口 玲 夏 係 長 河 崎 卓 哉

※新型コロナウイルスの感染防止の観点から、事務局職員の委員室への入室は説明者など必要最小限の人数とし、必要に応じて隣室(執務室)から呼び出す形で対応

- 3 傍聴者 なし

四 議 題

議案第1号 鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 高校卒業程度、短大卒業程度)の第1次試験合格者の決定について

議案第2号 「2023年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

議案第3号 職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について

五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、議案第2号及び第3号は公開、議案第1号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 高校卒業程度、短大卒業程度)の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

「2023年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

要求事項	回 答
1 . 勧告・報告について	
(1) 地方公務員法24条はじめ、第13条及び第14条に基づき、国・他県との公務の近似性や人員確保に十分留意して、公務の職責・業務内容に見合った賃金を勧告すること。	民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、引き続き県民・職員の理解が得られる給与水準とする必要があると考えています。
(2) 一時金については、国・他県との格差が縮まるよう引き上げること。引き上げ分は、すべて期末手当に配分するこ	民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、引き続き県民・職員の理解が得られるものとする必要があると考えています。

要求事項	回 答
と。	
(3) 財源確保を理由とした賃金カットを行わないよう、各任命権者に対して指導すること。	労働基本権の代償機関としての人事委員会の勧告を踏まえて改正等された給与条例に基づき、職員の給与が決定されることが望ましいと考えています。
(4) 定年引上げの開始をふまえ、活力ある公務組織を維持し、職員の士気、モチベーションの向上を図るとともに、経験に基づいた能力を発揮するため、職位の整備を進めるよう、各任命権者に対して指導すること。	級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。
(5) 少数職種及び技術職の職位の整備を前進させるとともに、他の職種と同様の均衡のとれた任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。	級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。また、任用については、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要と考えており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等において、本委員会の考え方などを示していきたいと考えています。
(6) 長時間労働の是正のため、適切な人員配置、業務の削減に取り組むよう各任命権者に対して指導すること。	時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で時間外勤務の縮減に関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
2 . 賃金、諸手当に係る諸制度の改善について	
(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するとともに人員確保のため、全世代の給与水準を全国水準に合わせて改善すること。都道府県最下位が続いているラスパイレス指数を、100に近づけるよう努力すること。	民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、引き続き県民・職員の理解が得られる給与水準とする必要があると考えています。
(2) 人員確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員、保育士、児童相談所職員、総合土木職等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を早急に確保すること。	任命権者の意見を伺いながら、人員の確保に努めていきたいと考えています。
(3) 現行の人事評価制度は、多くの職員から評価結果に必ずしも納得が得られていないため、賃金への反映を拡大させないこと。	任命権者の意見を伺いながら、他県の状況も踏まえて検討していきたいと考えています。
(4) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	変更する考えはありません。
(5) 教育職給料表の統合については、労使協議を十分に尊重すること。	平成27年に、教育委員会から、教育職給料表の一本化に向けた課題の解消に向けた検討の見通しが示されたことなどから、当面、教育委員会の状況を注視していくこととしています。

要求事項	回 答
(6) 労働組合専従休職者の復職時昇給調整を3分の3とすること。	変更する考えはありません。
(7) 通勤手当を以下のとおり改善すること。	
ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。	国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 自家用車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。	駐車料金の負担については、平成30年度に労使協議により一定の改善が図られたところであり、その後の状況を注視していきたいと考えています。なお、通勤手当は、通勤に要する経費を補助するものであり、通勤に要する実費を弁済するものではないと考えています。
(8) 扶養手当を以下のとおり改善すること。	
ア 教育加算額を引き上げること。	扶養手当は公民比較対象の給与であることから、民間給与実態調査の結果を踏まえた上で、国や他県の状況等を総合的に勘案し、検討したいと考えています。
イ 他の扶養者の所得の多寡に関わらず、手当を支給すること。	
(9) 月45時間超の時間外勤務手当の支給率を100分の150とすること。	民間事業所の状況を踏まえ、国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(10) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。	任命権者の意見を伺いながら、検討していきたいと考えています。
(11) 育児休業者について、一時金や退職手当の支給率等すべての除算率を改善すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(12) 住居手当について、鳥取県職員の実情に合わせて引き上げること。	住居手当は公民比較対象の給与であることから、民間給与実態調査の結果を踏まえた上で、家賃負担の実態、国や他県の状況等を総合的に勘案し、検討していきたいと考えています。
(13) 高齢者部分休業をした者の退職手当における除算期間を、実際に休業を行った時間を基に計算すること。	任命権者において検討されるべきことと考えています。
(14) 児童相談所の緊急携帯など特に日常生活が著しく拘束されるものについては、待機の実態に見合った手当を支給すること。	待機の時間については、行動に一定の制約を受ける場合もあるものの使用者の指揮命令下に置かれているとまではいえないことから、手当の支給などの待機に対する給与での措置はできないものと考えています。
3. 高齢雇用制度について	
(1) 定年引上げ開始をふまえ、組合との交渉・協議のもと、以下のことについて早急に取り組むこと。	
ア 多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。とりわけ、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うこと。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 引上げた定年までは昇給を実施するとともに、60歳以下の賃金水準を下げないこと。	
ウ 退職手当については、勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。	任命権者において検討されるべきことと考えています。
エ 少数職種の再任用時の格付けの改善を	暫定再任用職員等の格付けについては任命権者にお

要求事項		回 答
	図ること。	いて再任用制度の趣旨を踏まえつつ、職務と職責に応じて適切に決定されるべきものと考えています。
	オ 再任用職員に対し、生活関連手当を支給すること。	暫定再任用職員等の生活関連手当については、令和4年度の労使協議で継続協議とされたところと承知しており、その後の状況を注視していきたいと考えています。
	カ 定年引上げ期間中も、計画的・継続的な新規採用試験を実施すること。	年度ごとの採用職員数の平準化に努めていきたいと考えています。
4 . 非正規雇用職員の処遇改善について		
(1)	非正規雇用職員の任用や処遇改善に関わって、2017年5月11日に成立した「地方公務員法、地方自治法の一部を改正する法律」をふまえ、非正規雇用職員の処遇が改善される方向で人事委員会として必要な対応を行うこと。	非常勤職員等の処遇については、給与勧告に併せた人事管理報告等において本委員会の考えを示してきたところであり、令和2年度から任用上の要件を満たす会計年度任用職員に期末手当が支給されることとされたほか、令和3年度には病気休暇等の有給化、令和4年度には妻の出産休暇、育児参加休暇の新設など、法改正等を踏まえた処遇改善が行われたところです。
(2)	会計年度任用職員の報酬月額・一時金について、常勤職員と同様に4月に遡及して改定すること。	会計年度任用職員の報酬月額・一時金の改定時期については、令和4年度の労使協議で一定の合意が得られたところと承知しており、その後の状況を注視していきたいと考えています。
(3)	会計年度任用職員に対し、期末手当を正規と同等の月数とするとともに、勤勉手当を支給するよう勧告すること。	会計年度任用職員の報酬月額・一時金については、令和元年度に労使協議により定められたところと承知しており、その後の状況を注視していきたいと考えています。
(4)	会計年度任用職員の休暇制度を正規と同等に拡充するよう、各任命権者に対して指導すること。	会計年度任用職員の休暇制度については、制度の趣旨及び国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡及び一般労働法制を考慮し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えており、病気休暇や一部の特別休暇が有給となるなど、任命権者において一定の改善が図られたところです。
(5)	会計年度任用職員の継続雇用不安に直結している、育児休業、介護休業、病気休業等の取得要件を緩和すること。	会計年度任用職員の休暇制度については、制度の趣旨及び国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡及び一般労働法制を考慮し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えており、育児休業の取得要件の緩和など、任命権者において一定の改善が図られたところです。
5 . 休暇制度の改善について		
(1)	病気休暇制度を以下のとおり改善すること。	
	ア 現在一疾病180日間のクーリング期間について、国と同様に20日に短縮すること。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
	イ メンタル疾患等特定疾病に関する休暇期間を180日へ延長すること。	
	ウ 病気休暇の積算対象とならない、定期通院に対して職務専念義務免除とすること。	治療のための定期的な通院を病気休暇の対象としていることに特段の不都合は生じていないものと認識しており、職務専念義務を免除する必要があるとは考えていません。
(2)	介護に係る支援制度を以下のとおり改	

要求事項	回 答
善すること。	
ア 介護休暇期間を1年に延長すること。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。	
ウ 介護休業制度を創設すること。	
エ 「短期介護休暇」の取得日数を1人あたりにするとともに、日数を増やすこと。	
(3) 育児時間を1日120分(60分×2回の分割取得も可能)に延長すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(4) 子の看護休暇について以下のとおり改善すること。	
ア 取得日数を子1人あたりにするとともに、日数を増やすこと。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 対象年齢を18歳まで拡大すること。	
ウ 養育の実態がある三親等への対象拡大や臨時休校に伴う子の世話も対象とするなど、取得要件の緩和を図ること。	
(5) 家族看護休暇を新設すること。	
(6) 不妊治療に関する休暇を以下のとおり改善すること。	
ア 特別休暇の不妊治療休暇を、頻繁な通院等の要件に関わらず年10日とすること。	令和4年から制度を拡充したところであり現時点では要件の撤廃は適切ではないと考えます。引き続き、より利用しやすい制度となるような方策を検討していきたいと考えています。
イ 特別休暇及び病気休暇が取得しやすい環境や運用を整備するよう各任命権者に対して指導すること。	良好で働きやすい職場環境の確保については、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
ウ 不妊治療について長期の休暇が取得できるよう制度化すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があり、利用状況等を注視していきたいと考えています。
(7) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(8) 子育て部分休暇を小学6年生までに拡充すること。	
(9) 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる育児目的休暇を制度化すること。	
6 . 労働基準監督強化について	
(1) 勧告・報告に教員を含めた全ての職員の時間外勤務の正確な実態を記載するとともに、各任命権者に対し、時間外勤務の正確な実態把握と事後検証を基にした、必要な人員配置や増員、業務の廃止も含めた見直しなど、時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう指導すること。	時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で時間外勤務の縮減に関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。

要求事項	回 答
(2) 時間外勤務記録が正確になされているか定期的に調査し、必要に応じて各任命権者に対して是正勧告を行うなど、人事委員会として労働基準監督権を適切に行行使すること。	職場における適正な勤務時間管理が徹底されるよう必要な調査等を行い、労働基準監督機関としての職責を果たしていきたいと考えています。
7 . 職場環境の改善について	
(1) 長期療養者の人数、特に精神疾患の者が増加している実態をふまえ、メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策について、実態を把握したうえで、実効性のあるものとなるよう各任命権者に対して指導すること。	各職場における職員の安全と健康の確保については、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で健康管理体制や職場復帰への支援などに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(2) 労働災害を防止するため、管理職の責任を明確にして労働安全衛生体制の確立をするよう各任命権者に対して指導すること。	各職場における職員の安全と健康の確保については、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で健康管理体制や職場復帰への支援などに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(3) 良好な職場環境の整備は使用者の責任であることをふまえ、ハラスメントに当たるかどうかに限らず、勤務環境を悪化させる恐れのある行為が発生しないよう、各任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、研修体制の強化や発生した場合の対応について、各任命権者に対して指導を行うこと。	ハラスメントの防止については、重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、良好な職場環境づくりや、より適切な対応ができる体制づくりに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、特定事業主行動計画が実効性のあるものとなるよう、各任命権者に指導すること。	男女の別なく、子育てや家族等の介護を行う職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って仕事ができる環境の整備は、職員のワークライフバランスの実現や公務能率の一層の向上の観点からも重要な取組であると認識しています。このため、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(5) 休職者の職場復帰支援策の改善を各任命権者に対して指導すること。	休職者の職場復帰支援策については、引き続き、仕事と生活の両立支援、職員の健康保持の観点から、各任命権者の取組状況を注視していきます。
(6) 育児や介護等の事情で離職した職員の再採用制度を、他県や国の取り組みをふまえ創設すること。	他県の状況等を踏まえ研究していきたいと考えています。
(7) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。特にガンの治療をしながら勤務できるような制度を整備すること。	制度を創設することは考えていません。なお、治療と仕事の両立支援は人材確保の観点からも重要な課題と認識していますので、支援のあり方などについて、任命権者の意見も伺いながら、本委員会として何ができるのか、引き続き必要な検討をしていきたいと考えています。
(8) 地方公務員法第8条の第1項第2号をふまえて、健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、適正な制度の整備と運用を図るよう各任命権者に対して指導すること。	職員の健康管理については、重要事項であると認識していますので、引き続き、健康診断の実施状況など労働安全衛生法等法令の遵守状況を確認するとともに、状況に応じた必要な措置を検討していきたいと考えています。
(9) 全ての職種に対し、妊娠時の業務軽減	妊娠時の業務軽減については、各所属において事務

要求事項	回 答
のため、職員を配置できる予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。	分担の見直しなどの対応が図られているところです。また、学校においては、妊娠中の女性教諭等の負担軽減のための会計年度任用職員の配置などの取組が行われているところであり、予算措置については任命権者と話し合ってください。
(10) 労働基準法第36条第1項に規定する協定について、遵守するよう適切に各任命権者並びに所属長に対して指導すること。	引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
(11) 他の地方公共団体及び民間の状況を踏まえ、禁錮以上の刑を受けた場合の救済措置を定めた条例制度の制定について勧告・報告を行うこと。	職員の身分保障に関わることであり、まずは、各任命権者で検討されるべきことと考えています。
(12) 現行の「教職員の評価・育成制度」及び「人事評価制度」は、評価結果に納得が得られていないことから、育成の観点から所属長が丁寧な説明を行うよう各任命権者ならびに所属長に対して、指導すること。そのうえで、人事委員会事務局が、人事評価制度等の勤務条件等の相談窓口であることを県職員に周知すること。	人事委員会が職員から勤務条件等に関する苦情相談を行っていることについて、引き続き必要な周知を行います。
8 . その他の労働条件の改善について	
(1) 公務職場における外国人の採用を促進するとともに、昇任・昇格等で差をつけないこと。また、障害者差別解消法に基づき、障がい者雇用の促進を図ること。そのために、任命権者への指導を含め必要な措置を積極的に行うこと。	外国人については、ほとんどの職種で受験を認めているとともに、従来から身体障がい者を対象とした採用試験を、平成28年度からは知的障がい者や精神障がい者を対象とした採用試験も実施しているところです。また、職員の意欲・能力を高め、組織の活性化と行政サービスの質及び公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要であり、引き続き、給与勧告等に併せて本委員会の考え方などを示したいと考えています。
(2) 不服申し立てや措置要求等において、代理人による審査請求が可能となるように人事委員会規則を整備すること。	本県人事委員会規則では、既に代理人の制度を設けており、現行制度を見直す考えはありません。なお、代理人については、審理に際して参加することは考えられますが、地方公務員法の規定や審査請求・措置要求制度の趣旨に照らせば、請求自体は、職員本人の意思に基づき行うものであると考えていますので、請求をはじめ一切の行為を全面的に代理人に委任することは適切ではないと認識しています。
9 . 勧告・報告にあたっては、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分果たすとともに、労働組合との十分な交渉・協議と合意に基づいて行うこと。	
	職員団体等と意見交換しながら、勧告に向けて検討する考え方に変更はありません。

◇議案第3号

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

当委員会は、地方公務員法第26条の規定に基づき、毎年少なくとも1回、職員の給料表が適当であるかどうかについて、県議会及び知事に対して給与に関する報告を行うこととされており、併せて必要な勧告等も行っている。

本年も給与に関する報告等に当たり、職種別民間給与実態調査により県内民間事業所従業員の給料、手当、賞与等を調査し、併せて県職員の給与の実態も把握したところ。

委員の皆様には、これら実態調査結果のほか、職員団体との意見交換、任命権者の意見等の把握も行いながら、国及び他の地方公共団体の給与と勧告等の状況、県内の経済・雇用情勢その他地方公務員法に規定する諸事情・諸情勢を総合的に勘案していただき、本年の給与報告・勧告の内容について、これまでご検討いただいたところ。

本日、その内容が取りまとまったので、付議するもの。

議決後は、鳥取県議会議長及び鳥取県知事に対して、次のとおり報告・勧告を行う予定。

○報告日 令和5年10月4日（水）

○報告及び勧告の内容

1 給与に関する報告・勧告

(1) 給与決定の原則

地方公務員法は「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定。これらの判断基準を調査し、総合的に勘案する。

(2) 職員の給与を取り巻く状況

① 県内民間事業所従業員の給与の状況

- ・県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の245事業所から140事業所を無作為に抽出し、従業員の個人別給与を人事院等と共同で調査し、県職員と比較した。

〈月例給・特別給（ボーナス）の公民比較〉

（注）月例給は、ラスパイレス方式による比較

区 分	県内民間（A）	県職員（B）	公民較差（A－B）
月例給（R5年4月分）	348,424円	345,428円	2,996円(0.87%)
特別給（R4年8月～R5年7月）	4.18月分	4.10月分	0.08月分

② 国家公務員の給与の状況

- ・人事院は8月7日に官民較差に基づく月例給（0.96%）及び特別給（0.10月）の引上げについて勧告を行った。

〈国公ラス（国＝100）〉

H30年	H31年	R2年	R3年	R4年	R5年
95.3	95.3	95.4	95.5	95.8	未公表

③ 他の都道府県の職員の給与の状況

- ・他の地方公共団体においては、概ね本県と同様に国と類似の給与制度をとっている。
- ・また、給与改定に際しては、概ねそれぞれの地域の実態を反映した勧告が行われている。

④ 生計費及びその他の事情

- ・勧告後の給与は、生計費を充足している。
- ・本県の状況をみると、景気の基調は、令和4年1月頃から見られた持ち直しの動きに令和4年秋頃から足踏みが見られる。（「鳥取県の経済動向」令和5年10月号）

(3) 勧告の考え方及び内容

上記(1)の給与決定の原則に基づき、次のとおり判断した。

① 月例給（給料及び諸手当）

ア 考え方

- ・県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を0.87%下回っていることから、民間給与との均衡を図るため月例給を引き上げる必要がある。

- ・本県における初任給等の状況は概ね国と同様であることなどから、若年層に重点を置いて改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うことが適当である。

イ 内容

- ・本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行う。

<参考>改定後の月例給

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	345,428 円	348,269 円	2,841 円	0.82%

<参考>改定後の初任給

大卒：(改定前) 191,700 円 → (改定後) 202,400 円 (+10,700 円)

高卒：(改定前) 158,900 円 → (改定後) 170,900 円 (+12,000 円)

② 特別給 (期末手当及び勤勉手当)

ア 考え方

- ・県職員の特別給は 0.05 月単位で改定を行ってきており、県職員の特別給の支給月数が県内民間事業所の支給月数を 0.08 月分下回っていたことから、民間の特別給の支給月数に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

イ 内容

- ・支給月数を 0.10 月分引き上げ、4.10 月分 (現行) から 4.20 月分とする。
- ・国及び他の地方公共団体の期末手当及び勤勉手当の支給月数等の状況並びに民間事業所の状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

<一般の職員の場合の支給月数>

年度	6 月期		12 月期	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
R 5	1.2 月 (支給済み)	0.85 月 (支給済み)	1.25 月 (現行 1.2 月)	0.9 月 (現行 0.85 月)
R 6	1.225 月	0.875 月	1.225 月	0.875 月

③ 実施時期等

ア 月例給 R 5 年 4 月 1 日

イ 特別給 R 5 年 12 月 1 日 (②イのうち R 6 年度以降に係るものは R 6 年 4 月 1 日)

<参考>給与改定による年間給与の影響額 (行政職一人当たり平均、平均年齢 42.5 歳)

	現行 (A)	改正後 (B)	影響額 (B - A)
年間給与	5,511,880 円	5,597,200 円	85,320 円

※影響額の内訳 [月例給 37,379 円、特別給 47,941 円]

2 人事管理に関する報告

鳥取県と県民を取り巻く環境が厳しさを増し、行政サービスに対するニーズが高度化、多様化する中、県民の安全、安心な生活を守っていくには、「職員」の能力向上・発揮とそのための「職場環境」の整備の 2 点が必要。

(1) やりがいをもって、能力を高め、発揮する職員

① 人材から選ばれる鳥取県 (人材の確保)

「人材獲得競争」激化の中、人材確保は全庁を挙げて取り組むべき最重要の課題。

県職員の仕事やその魅力等を伝えていくとともに、魅力等を発掘し、一層磨いていくなど「選ばれる」対策の強化が必要。

② 人材の能力向上及び発揮を促し、支援する鳥取県 (採用後の支援)

職員の能力向上・発揮を組織として喚起、支援していく組織文化、風土とそのための仕組みが不可欠。

(2) 職員が能力を発揮できる職場環境

職員の能力向上・発揮を阻む要因の除去及び勤務上の支障 (健康面、家庭面等) が生じた職員の支援が必要。

① 疾病の予防・治療、労働災害の防止

長期療養者は近年増加傾向。原因や傾向を分析し、その結果を組織的な対策に反映する等の取組及びその取組に必要な体制整備について検討が必要。

② 長時間労働の是正等

ア 時間外勤務の縮減と上限時間の遵守

新型コロナウイルス感染症の五類感染症移行を契機に時間外勤務縮減等の「再起動」が必要。

イ 業務量に応じた体制整備と体制に応じた業務の見直し、削減

上記アの取組を進めてもなお業務量に比して要員が十分でない所属等について、要員の配置など柔軟な人事管理が重要。併せて人員に応じた業務量という視点も念頭においた業務の見直しが重要。

ウ 勤務時間の適正管理

勤務時間管理を適正化するとともに、随時点検を続けることが必要。

③ 仕事と生活の両立

仕事と生活の両立支援制度及び制度を利用しやすい環境の整備並びに柔軟で多様な勤務制度の検討が必要。

④ ハラスメントの防止・対策

発生防止と併せ発生後の対応に係る取組及び取組に必要な体制の整備、強化等を含む検討が必要。

⑤ 服務規律の徹底

職員の公務員倫理の確保と併せ、組織として再発防止の体制、仕組みを設けることが重要。

(3) 結び

多様な職員が自由、活発に意見を交わし、伸び伸びと能力を向上・発揮し、連携・協力する風通しのよい組織文化、風土の醸成に継続して取り組むことを期待。

六 次回人事委員会の開催

令和5年10月16日（月）午前10時00分から開催することとした。