

令和6年度 第24回人事委員会議事録

一 日 時 令和7年3月25日（火） 午後3時から4時まで

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 | 中 本 久美子 | | | |
| | 委 員 | 細 田 耕 治 | | | |
| | 委 員 | 小 松 哲 也 | | | |
| 2 事務局職員 | 事 務 局 長 | 山 本 雅 美 | 次長兼給与課長 | 灘 尾 幸 三 | |
| | 任 用 課 長 | 尾 田 聡 子 | 係 長 | 浅 田 瑞 生 | |
| | 係 長 | 山 口 玲 夏 | 係 長 | 河 崎 卓 哉 | |
| | 主 事 | 小 谷 健 太 | 主 事 | 蓮 佛 藍 子 | |
- ※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 人事委員会規則等の制定及び一部改正について（給与関係）
議案第2号 人事委員会規則等の一部改正について（旅費関係）
議案第3号 人事委員会規則等の一部改正について（組織改正関係）
議案第4号 人事委員会規則等の一部改正について（勤務時間関係）
議案第5号 人事委員会規則の一部改正について（アナログ規制の見直し関係）
議案第6号 選考により採用する職に係る承認について（言語聴覚士、薬剤師）
議案第7号 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の改訂について
報告第1号 令和6年度事業場調査の結果について

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、議事は公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

人事委員会規則等の制定及び一部改正（給与関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり規則及び通知を新設し、又は一部を改正する。

1 制定又は改正する規則及び定め of 名称

（1）規則

【新設】

○在宅勤務等手当の支給に関する規則

【改正】

①職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則

②職員等の給与の支給に関する規則

- ③初任給調整手当の支給に関する規則
- ④地域手当に関する規則
- ⑤住居手当に関する規則
- ⑥通勤手当の支給に関する規則
- ⑦単身赴任手当の支給に関する規則
- ⑧特地勤務手当に準ずる手当に関する規則
- ⑨管理職員特別勤務手当の支給に関する規則
- ⑩期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則
- ⑪任期付職員の採用等に関する条例施行規則

(2) 通知

【新設】

- 令和6年改正条例附則第4項及び第5項の規定に基づく号給の調整及び号給の切替えについて
- 在宅勤務等手当の運用について
- 扶養手当の運用について
- 単身赴任手当における異動等に伴う転居の取扱いについて

【改正】

- ①職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定による昇格について
- ②給与条例附則第11項、第13項、第15項又は第16項の規定による給料の運用について
- ③令和4年改正条例附則第5項の規定に基づく号給の調整について
- ④職員等の給与の支給に関する規則の解釈及び運用方針
- ⑤地域手当の運用
- ⑥住居手当の運用について
- ⑦通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針
- ⑧単身赴任手当の運用について
- ⑨在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと人事委員会が認めるもの等について
- ⑩管理職員特別勤務手当の運用について
- ⑪管理職員特別勤務手当の支給等について
- ⑫期末手当及び勤勉手当の運用について
- ⑬任期付職員制度の運用について

2 概要

①在宅勤務等手当関係【新設】

<規則>

- 在宅勤務等手当の支給に関する規則

<通知>

- 在宅勤務等手当の運用について

給与条例において在宅勤務等手当が新設されることに伴い、規則等を新設するもの。

条例から規則に委任された以下の事項について定める。

- ・手当を支給する在宅勤務を行う場所として、住居に準ずる場所を定める。(第2条)(国準拠)
- ・在宅勤務を行う時間について、休暇等正規の勤務時間から除く時間を定める。(第3条)(国準拠)
- ・その他支給に関して必要な事項を定める。(第4条以下)

(参考) 国との制度の違い

(国) 3箇月以上の期間について1箇月当たり平均10日を超えて在宅勤務を命ぜられた場合に支給

(県) 1箇月(月の初日から末日まで)の間に10日を超えて在宅勤務を行った場合に支給

②給与制度関係(初任給・昇給・昇格、管理監督職勤務上限年齢調整等)

<規則>

- 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則

(1) 昇格時号給対応表の改正

給料表改正に伴い、昇格時号給対応表の改正を行う。

(2) 行政職給料表の8級以上の職員に相当する職員の新設（第12条の3）

- ・給与条例に新設された行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員を新たに定める。

ア 公安職給料表 9級

イ 研究職給料表 5級

ウ 医療職給料表(1) 4級

(3) 教育職(1)(2)級別資格基準表の改正

- ・「指導教諭の職の設置に伴う関係条例の整備に関する条例」の公布（令和6年12月24日公布、令和7年4月1日施行）に伴う改正を行う。

(4) 海事職給料表初任給基準表の改正

- ・人事院規則改正において、海事職俸給表(二)1級1～12号俸（中学卒区分前提の号俸）をカットすることに伴い、号俸カット前の初任給基準の金額と一致する号俸へ変更をすることから、同様に改正する。

（「航海士、機関士等」の「大卒区分（2級3号給）」は号給カットしていないため、初任給基準の設定も変更しない。）

(5) 特定級号給表の改正

- ・海事職給料表初任給基準表の改正に伴い、特定級号給表の海事職給料表1級の号給を82号給から74号給へ改正する。

(6) 昇給号給数表の改正

- ・人事院規則改正において、昇給号俸数表の改正（管理職層（本府省課室長級職員）区分の新設）等がされたことに伴い、昇給号給数表の改正（行政職給料表8級以上職員等の新設等）を行う。

※行政職給料表8級以上職員等の標準昇給号給数 0号給（現行4号給）

<通知>

○職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定による昇格について

- ・昇格の資格要件について、給料表切替（号給カット）後の号給に対応するように改正を行う。

○給与条例附則第11項、第13項、第15項又は第16項の規定による給料の運用について

- ・給料表の構造見直し（号給カット等、号給の大きくくり化）等により、管理監督職勤務上限年齢調整額の算出の特例を設ける。

○令和4年改正条例附則第5項の規定に基づく号給の調整について

- ・令和5年4月1日において定めた50歳に達している職員の昇給についての経過措置について、標準昇給号給数を0号給（現行4号給）とする行政職給料表8級以上職員等の本経過措置の対象から除く改正を行う。

○令和6年改正条例附則第4項及び第5項の規定に基づく号給の調整及び号給の切替えについて【新設】

- ・令和7年4月1日前に行政職給料表8級以上職員等の級へ昇格した職員について調整する規定を設ける。

③職員等の給与の支給関係

<規則>

○職員等の給与の支給に関する規則

- ・令和6年改正条例附則第8項の人事委員会で定める職員を規定。

<通知>

○職員等の給与の支給に関する規則の解釈及び運用方針

- ・扶養手当に関する規定を「扶養手当の運用について」へ移動

○扶養手当の運用について【新設】

- ・扶養手当の規定を個別で定める通知

④初任給調整手当関係

<規則>

○初任給調整手当の支給に関する規則

- ・医療職俸給表（一）の適用を受ける医師等の初任給調整手当の種別については、当面、現行の地域手当の級地区分に基づく種別によることとし、今般の地域手当の見直しに伴う手当額の変動が生じないよう所要の改正を行う。（国準拠）

⑤ 地域手当関係

<規則>

○地域手当に関する規則

- ・見直し後の地域手当の支給地域及び地域ごとの級地区分を定める。
7 区分（20%, 16%, 15%, 12%, 10%, 6%, 3%）⇒ 5 区分（20%, 16%, 12%, 8%, 4%）
- ・支給率の段階的見直し期間（令和 9 年度末まで。10 年度からは新たな支給率）における支給地域及び地域ごとの級地区分等、当該見直し期間における経過措置を定める。

〔激変緩和措置〕例：現行 4 級地 12%→見直し後 4 級地 8 %

令和 6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
12%	11%	10%	9 %	8 %

※支給率増加の場合の率は毎年度国から示される。

<通知>

○地域手当の運用

- ・規則附則別表に規定する「人事委員会が定めるもの」を定める。

⑥住居手当関係

<規則>

○住居手当に関する規則

扶養手当の見直し及び単身赴任手当の支給要件の拡大に伴う改正等

- ・「扶養親族たる者」の定義を変更。
- ・単身赴任手当の支給要件拡大に伴い権衡職員の範囲の規定を変更。

<通知>

○住居手当の運用について

- ・規則改正に伴う所要の改正。

⑦通勤手当関係

<規則>

○通勤手当の支給に関する規則

<通知>

○通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針

- ・支給限度額の引き上げ（1 月当たり 15 万円を限度）
- ・「異動等の直前の住居に相当する住宅」の要件緩和
- ・特別急行列車又は高速自動車国道等の利用時の短縮要件を削除

⑧単身赴任手当関係

<規則>

○単身赴任手当の支給に関する規則

- ・新たに職員の給与に関する条例の適用を受けることとなった職員を支給対象に加える。

<通知>

○単身赴任手当の運用について

○在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと人事委員会が認めるもの等について

- ・単身赴任に係る配偶者の転居先として認められる要件を一部拡大する改正（異動等の直前の住居と同一の市町村内に所在する住宅、配偶者が引き続き就業する場合において当該就業のために転居した住宅）等。

○単身赴任手当における異動等に伴う転居の取扱いについて【新設】

- ・異動等の日から3年以内の転居であって、要件を満たす場合には、単身赴任手当を支給する。

⑨特地勤務手当に準ずる手当関係

<規則>

○特地勤務手当に準ずる手当に関する規則

- 再任用された職員への手当支給の拡大に伴い、手当額の算出方法等を規定。

⑩管理職員特別勤務手当関係

<規則>

○管理職員特別勤務手当の支給に関する規則

<通知>

○管理職員特別勤務手当の運用について

○管理職員特別勤務手当の支給等について

- ・平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間の拡大に伴い、平日深夜勤務(22:00～(24:00)に引き続き週休日等勤務を行った場合等の併給禁止規定を整備する。

⑪期末手当及び勤勉手当関係

<規則>

○期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則

給与条例が改正され、特定任期付職員に勤勉手当が新たに支給されること等に伴う改正

- ・新たに勤勉手当が支給されることとなる特定任期付職員の成績率を定める。

(1) 勤務成績が優秀な職員 100分の75.0以上100分の150.0以下

(2) 勤務成績が良好な職員 100分の72.5

(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の66.5以下

- ・鳥取方式短時間勤務職員が働き方支援休暇により勤務しなかった期間が30日を超える場合にはその全期間を勤勉手当の勤務期間から除くことを規定。(子育て部分休暇と同じ扱い)

<通知>

○期末手当及び勤勉手当の運用について

- ・刑法の一部が改正され、懲役刑及び禁錮刑が廃止されるとともに、拘禁刑が創設されることに伴い、「禁錮」を「拘禁刑」に改める。
- ・特定任期付職員に勤勉手当が新たに支給されること等に伴う規定の整備

⑫特定任期付職員関係

<規則>

○任期付職員の採用等に関する条例施行規則

<通知>

○任期付職員制度の運用について

- ・地方自治法が改正され特定任期付職員業績手当が廃止されることから、関係規定を削除する。

4 施行日 令和7年4月1日

(「期末手当及び勤勉手当の運用について」のうち刑法改正に伴う改正は令和7年6月1日)

◇議案第2号

人事委員会規則等の一部改正(旅費関係)について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

以下のとおり規則等の一部を改正する。

1 改正する規則等の名称

(1) 規則 職員の旅費等に関する条例施行規則(昭和45年人事委員会規則第25号)

(2) 定め 旅費の運用等について（平成 13 年 3 月 30 日付鳥人委第 333 号）

2 改正の概要

- (1) 鉄道賃の特別急行列車又は普通急行列車の座席指定料金に係る距離の制限を廃止（現行 片道 100 キロメートル以上）する。
- (2) その他の交通費（現行 車賃）の支給の対象となる費用にタクシー、レンタカー、有料道路又は有料駐車場の利用に係るものを加える。
- (3) 宿泊費（現行 宿泊料）の支給額は、宿泊に係る特別な事情がある場合を除き、宿泊先の区分に応じて定める宿泊費基準額とする。
- (4) 移動及び宿泊に対する一体の対価として支払われる費用に関する旅費種目として包括宿泊費を新たに設ける。
- (5) 宿泊手当（現行 日当）の支給額は、宿泊を伴う旅行について 1 夜につき 2,400 円（現行 1 日につき 2,200 円）とする。
- (6) 転居費（現行 移転料）の支給額は、転居の実態を勘案して算定される額（現行 旧在勤地から新在勤地までの路程に応じた定額）とする。
- (7) 着後滞在費（現行 着後手当）の支給額は、5 夜分を限度として現に宿泊した夜数に係る宿泊費及び宿泊手当の合計額に相当する額（現行 日当及び宿泊料定額の 5 夜分）とする。
- (8) 旅費の支給額の上限は、旅費の種目ごとにそれぞれの費用又は種目について計算した額と現に支払った額を比較し、いずれか少ない額を合計した額とする。
- (9) 旅行者がこの条例の規定に違反して旅費の支給を受けた場合には、その後においてその者に対し支出し、又は支払う給与又は旅費の額から、当該旅費に相当する金額を差し引くことができることとする。
- (10) 旅費の請求に必要な書類（例：宿泊費…領収書、予約確認書等）を定める。
- (11) 定額支給から実費支給に変更のあった旅費の種目について、調整規定を改正する。
- (12) その他所要の改正を行う。

3 施行日

令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

◇議案第 3 号

人事委員会規則等の一部改正（組織改正関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり規則及び通知を改正する。

1 改正する規則及び通知の名称

(1) 組織改正関係

ア 規則

- (ア) 職員の職務の級の分類に関する規則（平成 18 年鳥取県人事委員会規則第 1 号）……………①
- (イ) 管理職員等の範囲を定める規則（昭和 41 年鳥取県人事委員会規則第 30 号）……………②
- (ウ) 管理職手当に関する規則（昭和 33 年鳥取県人事委員会規則第 22 号）……………③
- (エ) 給料表の適用範囲に関する規則（昭和 32 年鳥取県人事委員会規則第 7 号）……………④
- (オ) 義務教育等教員特別手当に関する規則（昭和 50 年鳥取県人事委員会規則第 19 号）……………⑤

イ 通知

- (ア) 管理職手当に関する規則別表第 1 中の「人事委員会が承認したもの」について（平成 19 年 3 月 30 日付第 200600204250 号）……………⑥
- (イ) 給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について（令和 6 年 3 月 29

- 日付第 202300330804 号)⑦
- (ウ) 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則に関する規則の運用について（昭和 52 年
発鳥人委第 14 号）⑧
- (2) 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の組織改正関係
- 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則（昭
和 41 年鳥取県
人事委員会規則第 31 号）⑨

2 概要

(1) 組織改正関係・・・①～⑧

県の組織改正に伴い、関係規則等について所要の改正を行う。

ア 県の組織改正の概要

- 男女協働未来創造本部を設置
- 令和の改新戦略本部を設置
- 美術館に地域連携課及び学芸課を設置
- 関西本部に大阪・関西万博課を設置
- スポーツ振興局に関西ワールドマスターズゲームズ課を設置
- 農業振興局に鳥獣対策課を設置
- 販路拡大・輸出促進課に民芸芸室を設置
- 公文書館に県史編さん室を設置
- 産業未来創造課に産学官連携担当を設置
- 総務部に教育学術課を設置

イ 関係規則等の改正の概要

組織、職の変更、新設、廃止に伴い、関係する規則等についても規定の変更、追加、削除を行
う。

○職員の職務の級・・・①

組織改正、職の改廃に伴い、職員の職務の級について、変更する。

- ・政策戦略本部、企画課 → 令和の改新推進本部、令和の改新推進課
- ・ねんりんピック事務局、男女共同参画センター、鳥獣対策センターの廃止
- ・職の新設、廃止

新設された職：女性相談支援幹、指導教諭など

廃止された職：中山間地域振興リーダー、主任教授、観光誘客チーフコーディネーター
など

- ・その他職の設置、格付けの変更等に伴う所要の改正

○管理職員等の範囲・・・②

- ・「女性相談支援幹」「総合療育センターの医務部長」「山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館
の館長」を追加、「美術館整備監」「男女共同参画センターの所長及び次長」「総合療育センタ
ーの院長代理」「鳥獣対策センターの所長」を削除 など

○管理職手当・・・③⑥

< 1 種 >

- ・「政策戦略本部の本部長」を「令和の改新推進本部の本部長」へ改正
- ・「男女協働未来創造本部の本部長」を追加 など

< 2 種 >

- ・「ねんりんピックはばたけ鳥取 2 0 2 4 実施本部事務局の次長」、「美術館整備監」を削除
など

< 3 種 >

- ・「ねんりんピックはばたけ鳥取 2 0 2 4 実施本部事務局の次長」「感染症対策センターの副所

長」

「衛生環境研究所の次長」「山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館の館長」「男女共同参画センターの所長」「鳥獣対策センターの所長」を削除 など

< 4 種 >

「美術館の課長」「衛生環境研究所の次長」「政策戦略局関西本部の課長」「女性相談支援幹」を追加 など

< 5 種 >

「総合療育センターの療法士長」を追加、「主任教授」を削除 など

○給料表の適用範囲…④⑦

- ・教育職（１）（２）給料表の適用範囲に「指導教諭」を追加
- ・「いじめ・不登校総合対策センター」を「生徒支援・教育相談センター」へ改正
- ・「総合教育推進課」を「教育学術課」へ改正
- ・「山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館」を本庁から地方機関へ改正
- ・「男女共同参画センター」を廃止 など

○初任給、昇格、昇給等の基準…⑧

- ・指導教諭の職の設置に伴う改正

（２）公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の組織改正関係…⑨

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の組織改正に伴い、関係規則について所要の改正を行う。

○管理職員等の範囲…⑨

- ・若桜町の町長部局に「政策統轄監」を追加

3 施行（適用）日

○１（１）アのうち美術館開館に合わせた体制整備に伴う規則の一部改正に関する事項＝令和 7 年 3 月 3 0 日

○（２）＝公布日施行

○上記以外＝令和 7 年 4 月 1 日

◇議案第 4 号

人事委員会規則等の一部改正（勤務時間関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり規則等の一部を改正する。

1 改正する規則等の名称

（１）規則

- ア 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 6 年鳥取県人事委員会規則第 15 号）
- イ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 6 年鳥取県人事委員会規則第 17 号）

（２）定め

- ア 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成 6 年 12 月 21 日発鳥人委第 57 号）
- イ 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成 6 年 12 月 21 日発鳥人委第 58 号）

2 改正の概要

（１）フレックスタイム制度の拡充

- ア 選択的週休 3 日制等の対象に新たに追加される活力ある地域社会の実現に資する活動に従事する職員として人事委員会規則で定めるものを規定する。

イ 最短勤務時間（現行 6 時間）を 2 時間以上 4 時間以下で任命権者が部局又は機関ごとにあらかじめ定める時間とする。

ウ コアタイム（現行 5 時間）を任命権者が部局又は機関ごとに 2 時間以上 4 時間以下であらかじめ定める連続する時間（週 1 回は免除可）とする。

エ 設定可能な始業の時刻（現行 午前 6 時 30 分以後）を午前 5 時以後とする。

※アについては勤務時間条例第 3 条第 4 項に係る職員、イからエについては同条例第 3 条第 3 項に係る職員の例

（2）休憩時間の一斉付与の適用除外

フレックスタイム制度を利用する職員及び勤務間インターバルを確保するため始業時刻を遅らせる職員の休憩時間について、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼし、又は能率を甚だしく阻害する場合に該当するものとして一斉付与の適用除外とする。

（3）子の看護休暇の拡充

子の看護休暇について、対象事由、休暇日数、対象者を以下のとおり拡充する。

ア 子育て休暇（従来の子の看護休暇の拡充）

対象者	休暇の対象事由	日 数
中学生（15 歳）までの子 ※離別により別居する子を含む	<子の看護関係（従来どおり）> 子の看護、予防接種又は健康診断、児童発達支援を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合	10 日 ※子が 2 人以上の場合は 15 日
	<学校行事関係（新規）> ・入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典 ・運動会、学習発表会、文化祭、授業参観、家庭訪問・個人懇談、入学・入園説明会等（参加の案内があるものに限り） <学校休業関係（新規）> ・感染症に伴う学級閉鎖、体験的学習活動等休業日等に子を養育する場合	
高校生世代（18 歳）の子で 2 週間以上にわたって療養を要する負傷・疾病のある子 ※離別により別居する子を含む	<子の看護関係（従来どおり）> 子の看護、予防接種又は健康診断、児童発達支援を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合	5 日 ※対象の子が 2 人以上の場合は 10 日 ※ただし、対象の子以外に中学生の子がいる場合は、上記の区分と合わせて最大 15 日まで

<日数の整理>

	年 齢	日 数
子が 1 人	中学生までの子	10 日
	療養を要する高校生世代の子	5 日
子が 2 人以上	中学生までの子 2 人以上	15 日
	中学生までの子 1 人 + 療養を要する高校生世代の子 1 人以上	15 日
	療養を要する高校生世代の子 2 人以上	10 日

イ 家族看護休暇（新規）

（ア）対 象 者 配偶者、二親等以内の親族（アの対象となる子を除く）

（イ）日 数 5 日

（ウ）取得事由 家族の負傷や疾病等に伴う看護、予防接種、健康診断

※ アとイを合わせて最大で 20 日取得可能。

（4）夏季休暇の拡充

夏季休暇の取得期間（現行 6 月から 9 月まで）を 6 月から 10 月までとする。

3 施行日

令和7年4月1日

【質疑等】

委員：選択的週休3日制の対象に活力ある地域社会の実現に資する活動に従事する職員が追加されることに関連して、昨年度新設したふるさと応援休暇は職員に利用されているか。

事務局：利用されている。

委員：同休暇を利用した感想等は確認しているか。職員にとってどれだけ意義のあるものとなっているか。

事務局：感想等について任命権者から提供を受けていないが、そのような活動の行う際に年次有給休暇ではなく同休暇を利用できるということは、より積極的に活動に取り組むことができる環境につながっていると考えます。例年、各任命権者に各休暇の利用状況等の照会を行っており、来年度の照会の際に、同休暇についてはより具体的に照会することを検討したい。

委員：近年、休暇の新設や拡充が行われているが、別に年次有給休暇が付与されている中、それらの休暇にどれだけの効果があるか把握できるとよい。

委員：まずは休暇の利用状況等の実態について確認してほしい。

◇議案第5号

人事委員会規則の一部改正（アナログ規制の見直し関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

下記のとおり規則の一部を改正する。

1 改正する規則の名称

退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則（平成21年鳥取県人事委員会規則第28号）

2 概要

行政手続法（平成5年法律第88号）及び鳥取県行政手続条例（平成6年鳥取県条例第34号）の一部改正に伴い、情報通信技術の進展を踏まえたその効果的な活用のための規制の見直しを推進するため、所要の改正を行う。

（1）公示の方法による意見陳述の機会の通知は、公示事項を一定の方法により不特定多数の者が閲覧することができる状態に置くとともに、公示事項が記載された書面を知事等の事務所の掲示場に掲示し、又は公示事項を当該事務所に設置した電子計算機の映像面に表示したものの閲覧をすることができる状態に置く措置をとることによって行うものとする。

（2）令和7年2月議会において、鳥取県行政手続条例の一部改正が上程されており、同条例の改正により条ずれが発生するため、その条ずれに対応する。

3 施行日

鳥取県立博物館の設置及び管理に関する条例等の一部を改正する条例第2条の規定の施行の日（鳥取県行政手続条例改正の施行日）

◇議案第6号

選考により採用する職に係る承認（言語聴覚士、薬剤師）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

職員の任用に関する規則第 19 条第 2 項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県営病院事業管理者から下記のとおり申請があり、適当と認められるので申請のとおり承認する。

1 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
言語聴覚士	1 名程度	欠員の補充
薬剤師	6 名程度	・ 令和 7 年度末退職者の補充 ・ 欠員の補充

2 採用予定日

令和 8 年 4 月 1 日

※欠員等の状況によっては、それ以前に採用する場合もある。

3 選定方法

病院局において選考試験を実施

(1) 受験資格

ア 年齢要件（全職種共通）

昭和 41 年 4 月 2 日以降に生まれた者（59 歳以下）

イ 資格・免許

職種	資格・免許
言語聴覚士	言語聴覚士法（平成 9 年法律第 132 号）第 3 条に規定する言語聴覚士免許を有する者又は令和 8 年 4 月 30 日までに同免許を取得する見込みの者
薬剤師	薬剤師法（昭和 35 年法律第 146 号）第 2 条に規定する薬剤師免許を有する者又は令和 8 年 4 月 30 日までに同免許を取得する見込みの者

(2) 試験内容

○専門試験 専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験

○面接試験 個別面接による人物、専門的知識についての口述試験

○適性検査 職務遂行に関する適性についての検査

(3) 試験実施スケジュール（予定）

4 月 14 日（月） 募集開始

5 月 16 日（金） 募集〆切

6 月 1 日（日） 試験日

6 月 24 日（火） 合格発表

4 人事委員会の判断

上記の職は「常に選考によるものとするが、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要するもの」として整理されている職であり、また、選定方法も適当であると判断する。

【質疑等】

委 員：薬剤師の人材確保が困難な理由としてどのようなものが挙げられるか。

事務局：給与等の処遇面が要因の一つと考えられる。また、県内に薬剤師を養成する機関がないことも影響していると考えられる。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の改訂について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

次世代育成支援対策推進法に基づき、令和2年度から令和6年度までの5か年の鳥取県特定事業主行動計画として「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」を定めているところであるが、下記のとおり改訂する。

1 改訂する計画の名称 子育てにやさしい職場づくり推進プログラム
(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

2 計画の概要

次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために、事業主として行動計画の策定が義務づけられている。

本県では令和2年度から令和6年度までの5か年計画を策定し取り組んでいるが、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い定めることが必要となった項目の追加や若手職員による県庁働き方改革緊急対策チームから提案された取組の追加などを内容とする改訂を行うものである。

なお、現行計画については、知事部局（職員支援課）が県としての行動計画案を作成し、知事及び他の任命権者（教育委員会、病院局、警察本部を除く）が同様の内容で策定し、連名で公表している。

3 改訂概要

(1) 重点目標 (※変更なし)

すべての男性職員が「1か月以上の育児に伴う休暇・休業」を取得することを目指し、以下の取組を重点目標として実施する。

- ・所属長と対象職員のプランニング面談の実施 100%
- ・対象職員によるプランニングシートの作成 100%
- ・男性職員への1か月以上の休暇・休業取得勧奨 100%

(2) 計画期間 (※変更あり)

令和2年度～令和7年度 ※1年延長（現行：終期 令和6年度）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画「輝く女性活躍推進プログラム」（計画期間：令和3年度から令和7年度まで）と相互に関連する部分が多いことから、令和8年度以降、2計画を一本化することとし、「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の計画期間を令和7年度末まで1年延長する。

(3) 対象職員 (※変更なし)

知事部局及び各任命権者（教育委員会・病院局・警察本部を除く）に勤務する職員

(4) 数値目標 (※変更あり)

次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令に制定（R6. 10. 31 公布）された内容を盛り込むこととする。

項目	現行 (終期：R6年度)	改訂案 (終期：～R7年度に延長)	(参考) R5実績
①男性職員の育児休業取得率	50%	100%（1週間以上）	87.5%
②男性職員の 「妻の出産時の休暇」取得率	100%	100% ※変更なし	80.0%
③男性職員の 「育児参加休暇」の取得率	100%	100% ※変更なし	75.0%
④職員1人当たりの月平均時間外勤務時間	10.0 時間未満	10.0 時間未満 (本庁及び本庁以外の機関(注))	12.5 時間
⑤職員1人当たりの休暇取得日数(夏季休暇を含む)	17 日以上	17 日以上 ※変更なし	18.5 日

(注) 月平均時間外勤務時間は、内閣府令により、本庁及び本庁以外の機関として目標値を設定することが定

められている。本県においては、以前より本庁と地方機関の区別なく時間外勤務時間の削減を進めていることから、目標値は同値とする。

(5) 具体的な取組の例（※変更あり（下線を追加））

①子育てを理解して応援できる職場づくり

- ・「イクボス・ファミボス研修」、「イクボス・ファミボス度」の人事評価を勤勉手当にも反映
- ・育児休業等取得促進のためのプランニングシート充実、子育て応援プランニング面談の実施
- ・育児休業等取得職員の職場における同僚職員への手当支給

②仕事と子育てを両立できる職場づくり

- ・育児休業等に対する代替職員の柔軟・きめ細かな配置
- ・働き方の見直しや業務の効率化・平準化による時間外勤務縮減
- ・フレックスタイム制度の拡充（地域貢献活動等を行う一般職員への選択的週休3日制の拡充、コアタイムの縮小、フレキシブルタイムの拡大 等）
- ・在宅勤務等手当の新設（月10日超を在宅勤務する場合に支給）
- ・試行運用中の在宅勤務制度の拡充（試行実施中の利用上限日数の拡大（週1日→週3日）、対象職員の拡大（会計年度任用職員も対象）、利用場所に自宅以外も認める）の本格実施
- ・勤務間インターバル制度の実施
- ・看護師、保育士等について鳥取方式による短時間勤務正職員の制度を創設 等

③安心して子育てに専念できる職場づくり

- ・次世代庁内LAN新テレワーク環境の整備による育休中での自席パソコンの利用
- ・職場復帰支援（eラーニング、研修会）の開催 等

【質疑等】

委員：育児休業を取得した職員の声は把握されているか。

事務局：育児休業を取得した職員がよかったことや大変だったこと等をまとめた体験談を職員支援課が全庁的に周知するなどしている。

委員：育児休業の取得率等のデータだけでなく、よりメリットを感じられる育児休業となるよう質の向上も重要と考える。

◇報告第1号

令和6年度事業場調査の結果について、事務局が説明した。

【説明】

1 調査概要

労働基準法及び労働安全衛生法遵守の観点から、人事委員会が労働基準監督の職権を行使する119事業場（12号事業場（教育・研究・調査）及び官公署）に対して実施した。調査内容は次のとおり。

(1) 労働安全衛生法に規定される遵守事項関係

安全衛生管理体制（衛生管理者等の選任状況、衛生委員会の開催状況）、事故・死傷病者の発生状況、放射線業務等有害な業務の有無及び業務内容、ボイラー等特定の機械等の定期自主検査実施状況

(2) 労働基準法に規定される遵守事項関係

勤務時間、休憩時間、時間外勤務、宿日直業務の状況

2 調査結果、対応等

(1) 労働安全衛生法に規定される遵守事項関係

ア 安全衛生管理体制（衛生管理者等の選任状況、衛生委員会の開催状況）

- ・特段の指摘事項なし。

イ 事故・死傷病者の発生状況

- ・特段の指摘事項なし。

ウ 有害な業務及び特定の機械等の取扱状況

- ・特段の指導事項なし。

(2) 労働基準法に規定される遵守事項関係

時間外労働、休日労働に関する協定（以下「36 協定」）の遵守状況

- ・ 36 協定に定める年間限度時間の超過が 1 事業場、月間限度時間の超過が 3 事業場、1 日の限度時間の超過が 3 事業場、休日労働の超過が 1 事業所あった。（いずれかの超過があった事業場は計 5 事業場）
- ・ 臨時的又は特別な事情によるものもあるが、通常業務の時期的繁忙等により限度時間を超過したものも見受けられ、協定内容の遵守が軽視されていることが原因の一つと考えられる。
- ・ 36 協定違反があった所属に対しては、「協定違反は努力目標ではなく使用者に刑法上の刑罰が科される可能性もあること」、「協定遵守が困難となった時点で直ちに協定内容を変更すること」、等の注意事項と併せて文書により是正指導を行い、違反が 2 年以上連続となった事業場については対応方針について回答を求めることとし、文書による是正指導の内容を各任命権者に提供することとする。

3 今後の労働基準監督、労働安全衛生管理について

労働基準法や労働安全衛生法に係る規定の遵守については、毎年、一部の所属で違反がみられる状況が続いている。（36 協定違反： R2 年度 4 所属 R3 年度 4 所属 R4 年度 5 所属 R5 年度 3 所属）

いずれの違反事例も協定内容の遵守が軽視されていることや法令等の内容の理解が不十分なことが原因の一つと考えられることから、事業場調査等を通じた指導助言のほか、本年度と同様に年度当初にすべての対象事業場に対して注意喚起文書を送付する等の方法により、違反の未然防止を図ることとする。

【質疑等】

委員：36 協定に定める時間外勤務の限度時間の超過の解消に向けて、類似の業務を行い、過去に超過を解消することができた所属の取組事例を活かすことができるとよい。

六 次回人事委員会の開催

令和 7 年 4 月 16 日（水）午後 3 時 00 分から開催することとした。