

職員団体等との交渉概要

1 職員団体等

鹿児島県地方公務員労働組合協議会

2 交渉場所・日時等

(1) 交渉場所 7-A-2 (行政庁舎7階会議室)

(2) 交渉日時・参加人数

	交渉日時	参加人数 (当局側を除く)
1回目	令和6年11月7日(木) 10:30~12:05(1時間35分)	28人
	【職員団体等からの回答】 今回の交渉を踏まえ再検討をお願いする。	
2回目	令和6年11月18日(月) 10:00~11:31(1時間31分)	72人
	【職員団体等からの回答】 今回の交渉を踏まえ再検討をお願いする。	
3回目	令和6年11月18日(月) 15:00~16:10(1時間10分)	73人
	【職員団体等からの回答】 扶養手当の配偶者に係る手当の廃止の取扱い等について、経過措置や手当額の再検討をお願いする。 その他、今回の交渉を踏まえ再検討をお願いする。	
4回目	令和6年11月18日(月) 19:30~19:43(13分)	77人
	21:30~21:42(12分)	76人
	【職員団体等からの回答】 当局からの提案等について妥結とする。	

3 要求項目及び当局の回答要旨

要求項目	当局の回答要旨			
	1回目	2回目	3回目	4回目
<p>1 基本賃金及び一時金について</p> <p>(1) 2024年度の賃金改定に当たっては、鹿児島県地方公務員労働組合協議会と十分に交渉・協議を尽くし、年内に改定・支給すること。</p> <p>(2) 賃金改定は、九州低位の月例賃金である県公務員労働者の生活改善につながるよう本県人事委員会勧告を最低とし、一切の合理化・抑制を行わないこと。</p>	<p>要求書の1の(1)及び(2)の本年度の給与の改定等については、大変厳しい行財政環境の中ではあるが、皆さん方と誠意をもって、交渉・協議を進め、後ほど申し上げる改定を行いたいと考えている。</p>	<p>本年度の給与の改定については、大変厳しい行財政環境の中ではあるが、皆さん方と誠意をもって、交渉・協議を進め、後ほど申し上げる改定を行いたいと考えている。</p>	<p>本年度の給与改定及び期末・勤勉手当の支給割合の取扱いについては、後ほど申し上げる。</p>	
<p>(3) 一時金を以下のとおり改善すること。</p> <p>① 支給月数を4.60月以上に引き上げること。</p> <p>② 勤勉手当は期末手当に一元化し、一般職員の0.03月分の抑制と暫定再任用職員の0.015月分の抑制を中止すること。</p> <p>③ 職務段階別格差支</p>	<p>(3)の期末・勤勉手当の支給割合については、後ほど申し上げる。</p> <p>また、期末・勤勉手当については、国の制度に準じたものであり、期末手当への一本化は考えていません。</p> <p>勤勉手当における査定枠については、勤勉手当への勤務実績反映のために必要な査定原資</p>	<p>期末・勤勉手当の支給割合については、後ほど申し上げる。</p>		

<p>給は廃止し、一律加算すること。</p>	<p>として、皆さん方との協議を経て設けたものである。</p> <p>また、期末・勤勉手当の職務段階別の加算措置の取扱いについては、皆さん方との協議を経て、基本的に国の制度に準じて導入したところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>(4) 退職手当については、現行の支給水準を維持すること。また、勤続25年以上かつ50歳以上の定年前早期退職者に係る退職手当については、鹿児島県職員退職手当支給条例第5条を適用すること。</p>	<p>現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>(5) 人事評価の給与等への反映については、公平性・透明性・客観性・納得性が担保されるよう県公労との合意に基づき運用すること。</p>	<p>評価結果の上位区分の給与への反映について、平成30年度の皆さん方との協議を経て、勤勉手当について令和元年12月期支給から、昇給について令和3年1月昇給から実施しているところ。</p> <p>また、昨年度の皆さん</p>	<p>次に人事評価結果の上位区分の給与への反映については、前回申し上げたとおり、評価の結果を給与に適切に反映させることが重要であると考えており、私どもの責任と判断により適切に対処していく。</p> <p>なお、前回、教育委員</p>	<p>人事評価結果の上位区分の給与への反映については、前回申し上げたとおり、私どもの責任と判断により適切に対処していく。</p> <p>また、人事評価制度の運用に当たっては、引き続き、評価者研修の充</p>	

<p>方との協議を経て、令和8年1月昇給から昇給区分「A」の昇給幅を8号給以上、昇給区分「B」の昇給幅を6号給とするなど、本来の取扱いとすることとしているところ。</p> <p>なお、国の給与制度のアップデートを踏まえた本県の初任層の昇給の取扱いについては、後ほど申し上げる。</p> <p>評価結果の上位区分の給与への反映における運用については、評価結果を給与に適切に反映させることが重要であると考えており、私どもの責任と判断により適切に対処してまいる。</p> <p>また、人事評価制度については、地方公務員法に基づき、運用を開始し、これまで全評価者を対象とした説明会の実施をはじめとして、階層別の研修やフォローアップ研修の実施、内容の充実・見直しなど、様々な取組を通じて、皆さんの納得性が高まるよう努めているところ。</p>	<p>会における評価者研修についてお話をあったが、教育委員会においては、</p> <p>「令和6年度における新任校長、新任教頭及び県立学校事務長を対象にした管理職研修会について、令和5年度より研修時間の充実を図ったところである。</p> <p>また、新任以外の教頭を対象にした管理職研修会において、受講者の抱える課題に関するグループ協議と質疑応答の充実を図るため、講義内容をオンデマンドによる事前配信とすることで、協議時間を確保するとともに、繰り返し内容を確認できるようにしたところである。」</p> <p>「今後とも、評価の公正性や納得性を高められるよう、評価者研修の充実を図ってまいりたい。」と聞いている。</p>	<p>実等を図り、職員の皆さん方の納得性が高まるよう努めていく。</p> <p>前回、離島・へき地勤務に関するお話があった。</p> <p>これまで申し上げたとおり、現在の昇給制度においては、「昇給は、勤務成績に応じて行う」とこととされていることから、勤務成績とは別個に離島・へき地に勤務することのみをもって通常の4号給を超えて昇給をさせることは困難。</p> <p>なお、離島・へき地勤務に対しては、それぞれ特地勤務手当、へき地手当が支給されているところ。</p>	
---	---	---	--

今年度からは、人材育成への更なる活用を図る観点から、国の人事評価制度の見直しなどを踏まえ、職員の能力・実績を的確に把握し、適切なフィードバックにつなげるなど、必要な見直しを行ったところ。

教育委員会においては、「新たな評価制度の導入に伴い、評価者スキルの向上を図るため、評価者である校長、教頭、事務長に対する研修を行っている。

これらの研修は、評価者として資質向上につながるよう、毎年改善に努めている。」と聞いています。

引き続き、評価者研修の充実を図り、職員の皆さん方の納得性が高まるよう努めるとともに、研修等の機会を捉えて、評価者に対し、普段からのコミュニケーションを通じた業務改善や、人材育成の観点から面談や必要な助言・指導を適切に行うよう周知する。

併せて、評価者に対して、定期的に研修を受講

	<p>するよう働きかけるとともに、被評価者に対しても、評価制度のより一層の周知徹底に取組み、各所属における制度の実施状況も把握しながら、私どもの責任と判断により適切に運用してまいります。</p>			
<p>(6) 2013年度の国家公務員の臨時特例法による地方公務員の賃金削減や8年半に及ぶ県条例による賃金削減など、職員の給与減額措置は二度と行わないこと。また、これまで減額した賃金を職員に返還するとともに、処遇改善を行うこと。</p>	<p>国においては、財政健全化の「旗」を下ろさず、これまでの財政健全化目標に取り組むとされており、また、令和7年度の国・地方を合わせたプライマリー・バランスの黒字化を目指すとともに、債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すという財政健全化目標を堅持していることから、今後、地方交付税等について厳しい調整が行われることも予想される。</p> <p>さらに、本県においては、一層の高齢化の進行などにより扶助費が増加する傾向にあることや、今後、改修や更新を要する県有施設等の増加が見込まれること</p>	<p>前回来年度の給与の減額措置についてのお話があつたが、これまで申し上げているとおり、本県は、自主財源に乏しい脆弱な財政構造にあり、地方交付税や国庫支出金等の依存財源に頼らざるを得ず、国の予算や地方財政制度の内容次第で、本県の歳入が大きく左右される財政構造となっていることから、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くものと予想されている。</p> <p>このような状況を踏まえると、現時点で、来年度以降の減額措置の取扱いの動向について申し上げることは困難だが、令和7年度当初予</p>		

<p>などを踏まえると、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くものと考えている。</p> <p>このような状況を踏まえると、現時点で、来年度以降の減額措置の取扱いの動向について申し上げることは困難だが、令和7年度当初予算編成においては、限られた財源の中で物価や景気の動向を踏まえ、必要な対応を講じつつ持続可能な行財政構造を構築するため、「行財政運営指針」を踏まえ、歳入・歳出両面にわたる徹底した行財政改革に引き続き取り組むなど、今後の財政運営に最大限努力していく考え。</p> <p>これまでのカット額の返還の要求については、個別の職員の給料の減額額に応じて、返還することは制度上困難であり、また、引き続き行財政改革に取り組まざるを得ない本県の厳しい財政事情の面からも困難と言わざるを得ないところ。</p>	<p>算編成においては、限られた財源の中で、物価や景気の動向を踏まえ、必要な対応を講じつつ持続可能な行財政構造を構築するため、「行財政運営指針」を踏まえ、歳入・歳出両面にわたる徹底した行財政改革に引き続き取り組むなど、今後の財政運営に最大限努力していく考え。</p>		
(7) 「55歳を超える職	本県の昇給・昇格制度		

<p>員の原則昇給停止」や「高位号給から昇格した場合の給料月額の増加額を縮減する措置」を廃止すること。</p>	<p>については、これまで人事委員会勧告に基づき、国に準じてきており、現行のとおりでまいりたい。</p>			
<p>(8) 離島・へき地勤務及び学位取得を賃金に反映させること。また、休職等にともなう昇給に係る不利益は、復職後速やかに解消すること。</p>	<p>平成18年4月1日から導入した現在の昇給制度においては、普通昇給と特別昇給が統合され、「昇給は、勤務成績に応じて行う」ととされている。したがって、勤務成績とは別個に通常の4号給を超えて昇給をさせることは困難。</p> <p>休職者等に対する復職時の調整については、これまでも基本的には国に準じて取り扱っているところ。</p>			
<p>(9) 初任給の引き上げをはかるとともに、全職員に在職者調整を行うこと。</p> <p>(10) 免許職種の前歴換算については、免許取得以前の前歴経験も換算すること。</p> <p>(11) 中途採用者の初任</p>	<p>(9)から(11)については、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>(11)については、採用の時期、形態等によつて、様々な実態があり、給与制度としては基本的に国に準じているところ。</p>			

<p>給決定基準については、経験年数の起算及び換算の見直しを行うとともに、特に中高年齢者の抜本的な不合理・不均衡是正を行うこと。また、入職までの職歴等の経験がある場合、経験年数により初任給格付け以上の上位級とすることとし、採用区分により差をつけないこと。更に在職者調整を行うこと。</p> <p>(12) 賃金水準の改善のため、全ての給料表において人事委員会勧告以上の号給継ぎ足しの措置を行うこと。</p>				
<p>(13) 昇任基準は、男女・職種・学歴・試験区分・組合活動による一切の差別を行わないこと。</p>	<p>適切に対処してまいりたい。</p>			
<p>(14) 行政職給料表適用者については、全員を38歳で4級、4</p>	<p>現在の給料表の導入に当たっては、年功的な給与上昇の抑制と職務</p>	<p>昇格については、現在の給料表の導入に当たっては、公務員給与、と</p>	<p>昇格については、現在の給料表の導入に当たっては、年功的な給与上</p>	<p>昇格について様々なお話があった。 5級格付けの件につ</p>

6歳で5級に到達させ、50歳で6級に到達させるとともに、2級から3級への昇格基準を早めること。また、他の給料表適用者についても、同様の措置を講ずること。

・職責に応じた制度への転換を図るという給与構造改革の趣旨を踏まえ、職務給の徹底を図ることとし、ポスト職など正に任用による職とそうでない職については、職務給の原則から位置付けられるべき級は明確に区分する必要があるとの考え方のもと、行政職4級等への昇格について、平成17年度、県公労との協議を経て、現行の取扱いとしたところ。

係長ポストや専門員等への任用については、私どもの責任と判断により適切に対処してまいりたい。

平成18年4月1日から導入した現在の給与制度においては、行政職であれば3級までの昇格時期について、基本的に従前と同様の取扱いとし、他の給料表もこれに準ずる取扱いとしたところ。

現行のとおりでまいりたい。

りわけ「わたり運用」等への強い批判の中で、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた制度への転換を図るという給与構造改革の趣旨を踏まえ、職務給の徹底を図ることとし、ポスト職など正に任用による職とそうでない職については、職務給の原則から位置付けられるべき級は明確に区分する必要があるとの考え方のもと、行政職4級等への昇格については、平成17年度、皆さん方との協議を経て、ご案内のような取扱いとしたところ。

係長ポストや専門員等への任用については、私どもの責任と判断により適切に対処してまいりたい。

また、平成18年4月1日から導入した現在の給与制度においては、行政職であれば3級までの昇格時期について、基本的に従前と同様の取扱いとし、他の給料表もこれに準ずる取扱い

昇の抑制と職務・職責に応じた制度への転換を図るという給与構造改革の趣旨を踏まえ、職務給の徹底を図ることとし、ポスト職など正に任用による職とそうでない職については、職務給の原則から位置付けられるべき級は明確に区分する必要があるとの考え方のもと、ご案内のような取扱いとしたところ。

係長ポストや専門員等への任用については、今後とも私どもの責任と判断により適切に対処してまいりたい。

5級の職については、まさに任用による職であることから、勤務実績などを勘案し、私どもの責任と判断で行う任用に基づき適切に対処しているところ。

いては、主幹など補佐級の職は、等級別基準職務表上、4級から6級に格付することとされており、これまでも、その職務の内容等を踏まえ、私どもの責任と判断で行う任用により適切に対処しているところ。

引き続き、等級別基準職務表を踏まえ、私どもの責任と判断で行う任用に基づき、適切に対処していく。

		としたところ。現行のとおりでまいりたい。		
(15) 教育職給料表(一)適用者のうち、助教の賃金改善をはかること。	本県においては、人事委員会の報告を踏まえて給与条例に規定した等級別基準職務表に基づき、助教は1級に位置づけられている。			
<p>2 諸手当について</p> <p>(1) 扶養手当については、教育加算などの改善を図るとともに、配偶者の扶養手当については、廃止しないこと。また、配偶者の扶養手当、配偶者がない場合の子・父母等の扶養手当を復元すること。</p> <p>(2) 通勤手当については、次のとおり改善すること。</p> <p>① 交通用具使用者に対しては、実費弁償の原則に基づき、手当額を引上げること。また、通勤手当の有料道路料金について、職員の負担軽減のため全額実費支給とすること。</p>	<p>諸手当については、基本的に国に準じた取扱いとしているところであり、国の給与制度のアップデートを踏まえた本県の諸手当の取扱いに関しては、後ほど申し上げる。</p> <p>通勤手当について、後ほど申し上げる国の給与制度のアップデートを踏まえて見直したいと思うが、前回皆さん方からお話のあった交通用具使用者に係る通勤手当については、本県の手当額は、全体として、国の水準及び九州各県と比べましても遜色のないところであり、引き上げる状況にはないところ。</p>	<p>通勤手当については、前回、交通用具使用者に係る通勤手当の支給額の見直しについてお話をあったが、本県の通勤手当額は、従来からガソリン価格に連動した改定は行っておらず、人事委員会勧告等を踏まえ改定に係る検討を行ってきているところだが、本県の手当額は、全体として、国の水準及び九州各県と比べても遜色のないところであり、また、人事委員会からの勧告等もないので、引き上げる状況にはないところ。</p> <p>単身赴任手当については国や九州各県の取</p>	<p>通勤手当については、前回、交通用具使用者に係る通勤手当の支給額の見直しについてお話をあったが、前回、申し上げたとおり、本県の通勤手当額は、従来からガソリン価格に連動した改定は行っておらず、人事委員会勧告等を踏まえ改定を行ってきているところだが、本県の手当額は、全体として、国の水準及び九州各県と比べても遜色のないところであり、また、人事委員会からの勧告等もないので、現時点で引き上げる状況にはないところ。</p> <p>単身赴任手当につい</p>	<p>交通用具使用者に係る通勤手当については、これまで申し上げているとおり、本県の手当額は、全体として、国の水準及び九州各県と比べましても遜色のないところであり、また、人事委員会からの勧告等もないので、現時点で引き上げる状況にはない。</p> <p>今後とも、人事委員会勧告や国、他の都道府県との均衡等を考慮し、対処してまいりたい。</p>

<p>なお、当面少なくとも交通用具通勤の手当上限の 55,000 円を 85 km 以上とし、65 km までを 2003 年度までの水準として区分を見直すこと。</p> <p>② 新幹線などの特急料金について、支給要件を緩和するとともに、職員の経済的負担軽減のため全額支給すること。</p> <p>③ 採用日を職員たる要件を具備されるに至った日とする取扱いについて、離島からの赴任についても 10 日間とすること。</p> <p>(3) 単身赴任手当の支給要件を緩和するとともに、支給額の改善を行うこと。特に、新規採用者が採用前から別居状態にあった場合でも手当を支給するなど、異動前の同居要件を廃止すること。また、年度途中で結婚し別居せざるをえない場合などは支給が可能となるよう支給要件を緩和す</p>	<p>単身赴任手当については、平成 26 年の県公労との協議を経て、国に準じた支給額に見直しを行ったところ。また、国や九州各県の取扱いを踏まえると、同居要件の廃止などの支給要件の緩和は困難。</p> <p>超過勤務手当については、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>地方自治法第 204 条第 2 項において広域異動手当に相当する手当は規定されていないところ。</p> <p>住居手当については、基本的には国に準じた取扱いとしているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>扱いを踏まえると、同居要件の廃止などの支給要件の緩和は困難。</p> <p>個別具体的な事例については、各任命権者にお問い合わせいただきたい。</p>	<p>ては前回申し上げたとおり、国や九州各県の取扱いを踏まえると、同居要件の廃止などの支給要件の緩和は困難。</p> <p>なお、前回、学校現場における個別具体的な事例についてお話をあつたが、権衡職員として認められるかどうか等を含め、任命権者にお問い合わせいただきたい。</p>	
--	---	--	---	--

<p>ること。</p> <p>(4) 超過勤務手当については、月60時間以下の超過勤務時間に係る割増率を30/100とすること。</p> <p>(5) 南北600kmにわたる鹿児島県の地理的実情を勘案し、国家公務員の広域異動手当相当の手当を支給すること。</p> <p>(6) 住居手当については、次のとおり改善すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 昨今の家賃高騰を踏まえて住居手当の上限を引上げること ② 借家に居住し住居周辺に住居とは別に駐車場を契約している場合、駐車場代も住居手当の対象とすること。 ③ 採用日を「居住に係る要件」を具備した日とする取扱いについて、離島からの赴任についても10日間とすること。 				
<p>3 雇用と年金の確実な接続について</p> <p>(1) 無年金者の雇用と</p>	<p>地方公務員法の改正に伴う本県職員の定年引上げ等については、令</p>	<p>再任用職員の給与については、前回、皆さん方から、再任用職員の期末</p>		

<p>年金の接続に関しては、次のとおりとすること。</p> <p>① 段階的定年引上げの施行にあたって、2022年8月19日の妥結内容に基づき、定年引上げの円滑かつ安定的な実現のため環境を整えること。</p> <p>② 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の賃金水準や諸手当等については、60歳超常勤職員との均衡を図ること。また、一時金の支給割合を常勤職員と同等に引上げること。</p> <p>(2) 年金の報酬比例部分が支給される職員の暫定再任用についても、希望する者を全員、希望する勤務時間により雇用するとともに、賃金・手当の改善を行うこと。</p>	<p>和4年度の県公労との協議を経て、令和5年4月から施行したところ。再任用職員の給与については、これまで国の取扱いに準じているところ。</p> <p>なお、本年度の給与改定及び国の給与制度のアップデートを踏まえた再任用職員の手当の取扱いについては、後ほど申し上げる。</p>	<p>勤勉手当の支給月数についてのお話があつたが、再任用職員の給与については、これまで国の取扱いに準じているところ。現行の取扱いでまいりたい。</p>	
<p>4 労働時間の縮減について</p> <p>(1) 年間総労働時間</p>	<p>超過勤務命令の上限設定については、皆さん方との協議を経て制度</p>	<p>次に年間総実労働時間の短縮については前回、教育委員会における</p>	

<p>1,800時間体制を確立に向けて具体的改善を図るため、職員の過重労働に対する解決策として、2024年度から取り組まれている勤務時間インターバルの確保について、課題の把握を行うなどして取り組みを進めること。また、時間外勤務上限規制の例外業務時間が過労死ラインであることから改善を図ること。さらに、超過勤務時間の上限時間の8割に達した場合、あらたな超過勤務命令を行わない等の配慮をすること。</p>	<p>化したところであり、令和元年11月1日から施行したところ。超過勤務は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に命ずることができるものであるが、上限設定の制度上、超過勤務命令は必要最小限とするものとしており、職員の健康保持などの制度の趣旨を踏まえ、適切な運用に努めてまいる。</p> <p>また、「公務の運営上真にやむを得ない場合」として上限を超えて超過勤務を命ずる場合は特例的な取扱いであり、業務の内容や実施時期、業務量など、具体的な業務の状況等に応じて、その判断が厳格に行われるよう、適切に対処している。</p> <p>勤務間インターバルの確保については、職員の健康保持と公務能率の更なる向上等の観点に加え、業務の円滑な執行も考慮し、令和6年4月から、全ての職員を対象に努力義務として、勤務間のインターバルの</p>	<p>勤務間インターバルの確保に関する検討状況についてお話をあったが、教育委員会においては、「学校現場では、児童生徒に対する教育指導等の開始時刻があらかじめ定められていることなどから、単純に翌日の勤務開始時刻を遅くすることは学校運営に支障が生じるなどの課題がある。</p> <p>このため、中央教育審議会の答申においても「学校の特性も踏まえた留意事項や工夫事例を整理することが必要」と示されている。</p> <p>県教委としても、国における議論の状況なども注視し、引き続き、検討を進めてまいりたい。」と聞いている。</p>		
--	---	---	--	--

	<p>確保に資する取組を推進することとしたところ。</p> <p>具体的には、業務の合理化等による超過勤務縮減や年次有給休暇の取得、時差出勤制度の活用により、11時間の勤務間のインターバルの確保に取り組むこととしており、この取組の内容を職員に周知するとともに、職員が勤務間のインターバルを確保しやすい職場環境の醸成に努めるよう通知したところ。</p> <p>また、先般、各所属における具体的な取組みを一層推進するため、所属長に対し、インターバル確保に向けた取組例を示した通知を行った。</p>		
<p>(2) 職員の健康を保持するため、2017年1月に厚労省から発表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」等の周知・遵守を徹底すること。</p>	<p>引き続き、周知・徹底を図ってまいりたい。</p>		

(3) 超過勤務の実態調査を実施し、超過勤務の縮減・排除に向けた実効ある具体策を講ずること。超過勤務命令簿に記載されない不払い残業が多く存在することから、人員増などの具体的な措置を行うこと。

超過勤務の縮減については、令和4年3月に策定した「行財政運営指針」において、「職員がより柔軟で多様な働き方を選択できるよう、超過勤務の縮減など、職場環境の改善を推進する」ことを明記している。

同指針を踏まえ、超過勤務の縮減については、これまでも、超過勤務の縮減に向けた具体的取組と意識付けに努めてきた。

先日開催した超過勤務縮減対策チーム会議においては、特に管理監督者に対し、上限時間等設定の趣旨を周知・徹底するとともに、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和等の観点から、改めて、「超過勤務等の縮減のための指針」等に基づき、管理監督者などの取組を明確にした上で、超過勤務の縮減に向けた取組の積極的な実施と更なるICTの積極的な活用による業務の効率化・簡素化の実施について周知したほか、

	<p>今般の人事委員会の報告を踏まえ、今後、超過勤務の縮減に一層努めるよう各所属長等へ通知したところ。</p> <p>さらに、職員の健康保持の観点から、長時間労働による健康障害の防止のために適切な対策を講じるとともに、職員の健康状態の十分な把握に努めるよう、周知した。</p> <p>今後とも、日々の業務を通じた研修の実施や機会を捉えた周知などにより超過勤務の縮減に向けた意識の徹底を図るとともに、働きやすい、意欲を持って仕事に取り組める職場環境づくりに努めていく。</p>			
<p>(4) 教職員の勤務時間については、次のような措置を講ずること。</p> <p>① 文科省通知、教育委員会通知等を踏まえ、学校現場における超勤・多忙化に対し、実効性のある超勤縮減と校務の精選を実施すること。</p> <p>② 任命権者である県教職員の働き方改革に</p>	<p>実効性のある超勤縮減と校務の精選については、国の働き方改革の動きを踏まえ、平成31年4月から3年間にわたり実施された「学校における業務改善アクションプラン」終了後においても、県立学校及び市町村立学校を通じた教職</p>	<p>実効性のある超勤縮減と校務の精選については、教育委員会からは、国の働き方改革の動きを踏まえ、平成31年4月から3年間にわたり実施された「学校における業務改善アクションプラン」終了後においても、県立学校及び市町</p>	<p>実効性のある超勤縮減と校務の精選については、前回申し上げたとおり。</p> <p>なお前回、学校現場における持ち帰り業務についてお話をあったが、教育委員会からは「持ち帰り業務の縮減については、市町村教育委員会</p>	<p>教職員の働き方改革についてこれまで、皆さん方から学校現場の状況等に関するお話を様々お聞きしたところだが、市町村教育委員会とも、より連携し、学校現場においても適切な対応が図られるよう、私から任命権者にお伝えする。</p>

教委と、服務監督権者である市町村教育委員会がより連携しながら、各市町村教育委員会が定めた「教育職員の健康及び福祉の確保を図るために措置」にもとづき、とりくみを推進するよう要請すること。

取り組んでいると聞いている。
本県公立学校教職員の勤務時間は、令和5年度下半期の調査によるところ、時間外在校等時間が国の指針に基づく上限の月45時間以内であった教職員の割合は、令和2年度と比較すると、改善が見られており、業務改善は一定程度進んでいるが、依然として月45時間を超える教職員があり、更なる業務改善を進める必要があると聞いている。

県教育委員会では、今後も各学校や市町村教育委員会と連携して教職員の勤務時間の把握に努めるとともに、効果のあった取組等を紹介し同様の取組の実施を促したり、業務改善を含めた管理職のマネジメント能力の向上を図る研修を実施するなど、多様な学校の実態に応じた業務改善が進められるよう支援していくと聞いている。

員の働き方改革に取り組んでいると聞いている。

県教育委員会では、今後も各学校や市町村教育委員会と連携して教職員の勤務時間の把握に努めるとともに、効果のあった取組等を紹介し同様の取組の実施を促したり、業務改善を含めた管理職のマネジメント能力の向上を図る研修を実施するなど、多様な学校の実態に応じた業務改善が進められるよう支援していくと聞いている。

なお前回、学校現場の働き方改革についてお話をあったが、教育委員会からは、「今年度は市町村教育長会において働き方改革等に關し、情報共有や協議を行うなど、連携を深めている。」と聞いている。

に対し、持ち帰りが行われている実態把握に努めるとともに、その縮減に向けた取組を進めることを求めていているところ。各学校では、管理職による職員面談等により業務の持ち帰りを含め、職員個々の働き方に応じた実態把握とその改善に取り組んでいるが、引き続き、市町村教育委員会及び各学校に対し、適切な指導・助言を行っていく。」と聞いている。

また前回、学校現場の働き方改革についてお話をあったが、前回申し上げたとおり、教育委員会からは、「今年度は市町村教育長会において働き方改革等に關し、情報共有や協議を行うなど、連携を深めている。」と聞いている。

<p>5 休暇、休業について</p> <p>(1) 年次有給休暇の完全取得に向けて、職員の届け出に基づく年休取得・連続取得が可能となるよう職場改善環境を図ること。併せてリフレッシュ休暇を新設するとともに、夏季休暇の取得期間をさらに拡充するなど、職員の生活環境等の充実を図る改善を行うこと。</p>	<p>今後とも年次有給休暇の計画的使用や連続取得のしやすい環境づくりのため、事務事業の徹底した見直しや事務の簡素効率化の推進に、更に一層、努めてまいりたい。</p> <p>また、夏季休暇の取得可能期間については、令和4年度から、皆さん方のご主張を踏まえ、全ての職員を対象に、従前の7月から9月までの取得可能期間を10月まで延長したところ。現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>夏季休暇について、前回、皆さん方から取得可能期間についてお話をあったが、前回申し上げたとおり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		
<p>(2) 県立短大ではいわゆる「単位の実質化」により「祝日の授業日」が常態となってきているが、入試の時期などでは1日単位・8週間以内という制約により代休が取得できないケースがあるため、より弾力的な運用を行うこと。</p>	<p>県立短期大学における教員の方々の休日の代休については、条例に基づき、適切に取扱う必要があると考えている。</p>			

<p>(3) 自己啓発休業制度については休業の対象事由の拡大や、給与上の取扱いの改善を行うこと。また、自己啓発休業制度以外にも社会貢献のための休暇制度を設けること。</p> <p>自己啓発等休業の取得要件を、新たな免許・資格の取得などへ拡大すること。</p>	<p>自己啓発等休業の対象は、地方公務員法の規定により、公務の運営に支障がなく、かつ当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認められる場合に、大学等課程の履修又は国際貢献活動のうち職員として参加することが適当と認められるものに限られているところ。</p> <p>現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>6 臨時的任用職員の勤務・労働条件の改善について</p> <p>(1) 臨時的任用職員・臨時的任用教職員の賃金の上限を撤廃すること。</p>	<p>臨時的任用職員の給与については、各任命権者において当該職員の位置づけを総合的に勘案し、給与の決定を行っているところ。知事部局においては、臨時的任用職員は、地方公務員法において、任用に当たり、競争試験や選考といった厳格な能力実証を要しないとされていることや、常勤職員の代替として、臨時に任用するものであり、その職務の困難、複雑、責任の度合いは常勤職員と同一の</p>	<p>臨時的任用職員の給与については、各任命権者において当該職員の位置づけを総合的に勘案し、給与の決定を行っているところ。臨時的任用の職の位置付けについて、前回、申し上げたとおり、知事部局においては、臨時的任用職員は、地方公務員法において、任用に当たり、競争試験や選考といった厳格な能力実証を要しないとされていることや、常勤職員の代替として、臨時に任用するもの</p>	<p>臨時的任用職員の勤務・労働条件については、前回、様々なお話をあった。</p> <p>臨時的任用職員の皆様が、日頃からそれぞれの職場で職務に精励いただいていることは承知している。</p> <p>他方で、前回も申し上げましたとおり、上限の取扱いについては、その時々の他県の動向及び本県の財政状況を踏まえる必要があるところ</p>	<p>臨時的任用職員の給与については、前回お話をあった、上限の撤廃については、引き続き他県の動向を注視し、本県の厳しい財政状況等を踏まえながら検討していく必要があると考えている。</p> <p>そのような中、厳しい財政状況ではあるが、皆さん方の強いご主張も踏まえ、当面の措置として、上限について、新たに4号給引き上げたいと思う。</p>

<p>ものとは言えないことから、常勤職員とは職の位置付けが異なるものと考えている。</p> <p>したがって、臨時的任用職員の給与については、そのような考え方を踏まえた上で決定する必要があると考えている。地公法の改正により、任用については、臨時的任用職員は「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に限り任用できること」が明確化され、また、給与については、会計年度任用職員制度の導入等に向けた国のマニュアルにおいて、「常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取扱いは改める必要がある」とされるなど、その取扱いに関する統一的な考え方が示されたところであり、他県においても上限の取扱いについて、様々な検討が行われたところ。</p>	<p>であり、その職務の困難、複雑、責任の度合いは常勤職員と同一のものとは言えないことから、常勤職員とは職の位置付けが異なるものと考えている。したがって、臨時的任用職員の給与については、そのような考え方を踏まえた上で決定する必要があると考えている。上限の取扱いについては、その時々の他県の動向及び本県の財政状況を踏まえる必要があるところだが、まず、他県においては現在、上限を撤廃した団体がある一方で、将来的な上限撤廃を見据えた段階的措置を講じた団体や上限は撤廃せず、上限の引上げを行った団体、また、上限の見直しを行わなかった団体があるなど、引き続き様々な状況となっていること、また、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くと予想されることなどを踏まえると、現時点においては、新たに上限を引上げる状況にはないと</p>	<p>だが、まず、他県においては引き続き様々な状況となっていること、また、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くと予想されることなどを踏まえると、現時点においては、新たに上限を引上げる状況にはないと考えているところであり、当面の間、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>具体的には、令和7年度以降に新たに任用する臨時的任用職員について、行政職給料表が適用されるものについては、当面の措置として、現在の上限である1級45号給に4号給を加え、1級49号給を上限としたいと思う。</p>
		<p>教育委員会の期限付き教職員の給与の決定については、まずは、任命権者と協議していただきたいと考えている。</p>	<p>また、他の給料表を適用する臨時的任用職員についても、行政職の取扱いに準じ、当面の措置として、それぞれの職種に応じて設定している上限に4号給を加えた号給を上限としたいと考えている。</p>

	<p>こうした動きを踏まえまして、県公労との協議の場において、「上限の取扱いについては、引き続き他県の動向を注視し、本県の厳しい財政状況も踏まえながら検討していく必要がある」と申し上げた上で、当面の措置として、令和2年度以降、上限の号給の引上げを行ったところ。このように、上限の取扱いについては、その時々の他県の動向及び本県の財政状況を踏まえる必要があるところだが、まず、他県においては現在、上限を撤廃した団体がある一方で、将来的な上限撤廃を見据えた段階的措置を講じた団体や上限は撤廃せず、上限の引上げを行った団体、また、上限の見直しを行わなかった団体があるなど、引き続き様々な状況となっていること、また、本県の財政状況については予断を許さない状況が続くと予想されることなどを踏まえると、現時点においては、上限を引上げる状況に</p> <p>考えているところであり、当面の間、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員につきましても、常勤職員とは職の位置づけが異なる訳だが、その給与の決定については、まずは、任命権者と協議していただきたい。</p>		<p>を比較した場合、教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については最高号給数までの差が相当数あることや、他県の教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)の上限見直しの状況を考慮して取り扱う必要があると考えている。</p> <p>具体的には、「教育職給料表(二)においては、現行の上限である1級67号給に8号給を加え、1級75号給を上限とし、教育職給料表(三)については、教育職給料表(二)との均衡に鑑み、1級75号給を上限とすることとしたい。」と聞いている。</p>
--	---	--	---

	<p>はないと考えているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員についても、常勤職員とは職の位置づけが異なるが、その給与の決定については、任命権者と協議していただきたい。</p>			
(2) 臨時的任用職員に、正規職員と均衡をはかった退職手当を支給すること。	<p>退職手当については、任用期間に応じて一般職員に準じた取扱いとなつており、現行の取扱いでまいりたい。</p>			
(3) 教職員定数の都合上、始業式当日に任用される臨時的任用教職員について、4月分の住居手当、通勤手当等の生活関連手当を支給すること。	<p>学校職員の住居手当、通勤手当については、県職員同様に、国の取扱いに準じ、支給の始期について、要件を具備するに至った日の属する月の翌月、ただし、要件を具備するに至った日が月の初日であるときは、その日の属する月から開始するものとして、関係規則に基づき支給していると聞いている。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員の任用時期に</p>			

	については、任命権者の責任と判断で決定するものと考えている。		
7 会計年度任用職員の勤務労働条件について (1) 常勤職員の賃金改定等を踏まえ、常勤職員の例により支給される会計年度任用職員の賃金について引き上げること。	<p>会計年度任用職員の給与等の改定については、常勤職員の給与について、今期の協議を経て、改定する場合にあつては、常勤職員の例により支給する会計年度任用職員の給与等についても、それらの改定が反映されることとなる。</p> <p>全国統一の基準で報酬が設定されている職については、給料表にはよらず、別途定める職であることから、その報酬は、常勤職員の給料表改定は反映されないこととなる。</p>		
(2) 常勤職員との均衡をはかるため報酬額の上限を撤廃すること。	<p>国のマニュアルにおいて「職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当」とされていることを踏まえ、「大枠」において、個別の職ごとに一定の上限を設けることと</p>		<p>報酬額については、国のマニュアルにおいて「職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当」とされていることを踏まえ、「大枠」において、個別の職ごとに一定の</p>

	したところ。			上限を設けることとしたところであり、現行のとおりでまいりたい。
(3) 職歴がある場合、経験を報酬に反映させるため3か月を1号として換算すること。	会計年度任用職員の報酬決定に当たり考慮する職務経験等については、常勤職員の例によることとしたところ。			
(4) 勤務時間が8時30分から17時30分以外に割り振られている会計年度任用職員については、正規職員と同様に割増報酬を支給すること。	現行のとおりでまいりたい。			
(5) 休日等の勤務が割り振られている会計年度任用職員については、正規職員と同様に時間外勤務扱いとし、加算額を支給すること。				
(6) 週当たりの勤務時間が15時間30分未満の会計年度任用職員についても一時金を支給すること。				

<p>(7) やむを得ず時間外に勤務する必要があり、その分の振替等の対応が困難な場合は追加報酬を支給すること。また、命令なくして職員が正規の勤務時間を超えて業務に従事することがないことを任命権者が所属長に周知・徹底を図ること。</p>	<p>(7)の時間外勤務については、原則として命じうこととし、やむを得ず時間外に勤務をする必要がある場合には、他の勤務時間と振り替える等の調整を行うこととしている。</p> <p>なお、振替等の対応が困難な事例が生じた場合は、追加報酬を支給することとなる。</p> <p>このことについては、令和2年4月に「会計年度任用職員時間外勤務等取扱要領」を策定し、全所属に通知しているところ。</p>	<p>会計年度任用職員の時間外勤務について、前回皆さん方から非常勤講師の報酬についてお話をあったが、教育委員会からは、「学校で勤務する教科指導等に係る非常勤講師については、正規職員の配置状況など、学校の実情に応じて、校長が真に必要と認める場合に、予算の範囲内で授業以外の業務について勤務を命じ、その報酬を支給しているところ。引き続き校長を通じて支給対象者に対し、授業以外の業務の取扱いについて周知を図ってまいりたい。」と聞いている。</p>	
<p>(8) 任用終了時に任用期間に応じた退職手当を支給すること。算定方法については、鹿児島県職員退職手当支給条例に基づくこと。</p> <p>(9) 借家等の家賃補助や家族を扶養するための手当を支給するこ</p>	<p>パートタイムの会計年度任用職員には、地方自治法上、報酬、費用弁償、期末手当及び勤勉手当しか支給できず、退職手当その他の手当は支給できないこととされているところ。</p>		

<p>と。手当の支給については、再任用以外の正規職員に準じること。</p>				
<p>(10) 知事部局及び教育庁の判断に基づきフルタイム職員を雇用・配置すること。</p>	<p>会計年度任用の「職」の設置については、それぞれの職の必要性を十分に検討した上で、私どもの責任と判断で行っていく。その上で、フルタイムとすべきか、パートタイムとすべきかについても、それぞれの「職」の職務の内容や標準的な職務の量を考慮して、私どもの責任と判断で定めることとなる。</p>			
<p>(11) 常勤職員との権衡の観点から、休暇制度を改善すること。</p>	<p>休暇制度については、国のマニュアルにおいて、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえることが必要とされていることから、基本的に国の非常勤職員と同様の休暇を付与することとしたところ。</p>	<p>会計年度任用職員の休暇制度について、前回、皆さん方から、会計年度任用職員の私傷病休暇についてお話がありましたが、前回も申し上げましたとおり、国のマニュアルにおいて、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえることが必要とされていることから、基本的に国の非常勤職員と同様の休暇を付与することとしたところ。</p>	<p>次に前回、会計年度任用職員の休暇についてお話があったが、前回申し上げたとおり、国のマニュアルにおいて、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえることが必要とされていることから、基本的に国の非常勤職員と同様の休暇を付与することとしたところ。</p>	<p>休暇については、前回申し上げたとおり。</p>

		ところ。		
(12) 職務の実態に応じた、被服貸与規定を策定し、被服を貸与すること。	被服貸与については、貸与規則に基づき貸与しているところだが、対象貸与品目や期間の設定に当たっては、各所管部の意見を聞きながら、職務遂行上、真に必要な被服について貸与するという制度の趣旨に沿って対処しているところ。			
(13) 県立短大の教務補助員（第二部保健室担当）については、12か月雇用すること。	会計年度任用職員の任期については、業務の状況に応じて私どもにおいて決定すべき事項。 県立短大の第二部保健室担当の教務補助員については、学生の健康保持増進業務の補助のため任用しているものであり、業務の状況に応じて、現行の任用期間としているところ。			
(14) 県立学校の「学校図書補助員」、「寮監」の報酬形態を2019年度の賃金水準	会計年度任用職員の報酬は、地方自治法第203条の2第2項において「その勤務日数に応		また、学校図書補助員のフルタイム職の設定についてのお話があつたが、個別の職の勤務	

<p>を維持した上で月額報酬に戻すこと。</p>	<p>じてこれを支給する」とされ、日額とすることが原則であることから、日額の設定がなじまない一部の職を除き、制度移行前に月額報酬であつた職についても、原則、日額報酬とすべきであると考えている。</p>		<p>形態については、まずは任命権者とお話をいただきたい。</p>
<p>(15) 職の継続性や安定的雇用を確保するため、報酬形態や賃金水準を改善すること。</p>	<p>会計年度任用職員制度の趣旨を踏まえ、適切に対処していく。</p>		
<p>(16) 子育て支援策については、休業・休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。</p>	<p>子育て支援策については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い、会計年度任用職員については、令和4年10月からいわゆる育児休業の取得が原則2回まで可能となつたほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために講じる措置として、本県においても、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の新設、産前休暇と産後休暇の有給化、育児休業・介護休暇等の取得の柔軟</p>		

	<p>化などを、国の取扱いに準じて、令和4年1月以降、順次導入したところ。</p> <p>なお、(11)の休暇制度及び(16)の子育て支援について、本年5月の民間育児・介護休業法の改正等を踏まえた休暇等の取扱いについては、後ほど申し上げる。</p>			
8 「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とする地公法の「臨時的任用の適性確保」の趣旨に基づき、臨時的任用の乱用を行わず、常勤職員を増員すること。	欠員代替職員の確保については、それぞれの職場における業務が円滑に遂行されるよう、今後とも対処してまいりたい。			
9 労働安全衛生法に基づく体制を確立し、メンタルヘルス対策をはじめとする具体的施策の拡充を行うこと。また、ストレスチェックについては、職場ごとの集団分析、結果の職場環境の改善への活用、総括労働安全衛生委員会での活用など具体	メンタルヘルス対策については、令和元年度から、「メンタルヘルス総合対策事業」として、臨床心理相談員の設置や職員健康相談室の開設、精神科医による相談を充実させるなどし、より専門的知見に基づくタイムリーかつ効果的	メンタルヘルス対策については、前回申し上げたとおり、職員の心身の負担が過度となることがないよう、臨床心理相談員の増員による相談体制の充実・強化やレジリエンスを高めるための研修の実施、医師による面接指導等を通じ		

<p>的とりくみを実施・強化すること。</p>	<p>な相談体制の充実・強化に努めている。また、ストレスチェックについては、平成28年度から実施しており、各所属に対して、その結果を職場環境の改善につなげることなどを促しているところ。さらに、職員の心身の負担が過度となることがないよう、臨床心理相談員の増員による相談体制の充実・強化やレジリエンスを高めるための研修の実施、医師による面接指導等を通じて、職員の更なる健康管理の充実に努めているところ。今後とも、職員自らストレスに気づきセルフケアに努めるとともに、早めの対応ができるよう環境整備に努めてまいりたい。</p> <p>教育委員会におけるメンタルヘルス対策については、教職員よろず相談やメンタルヘルス相談を実施するとともに、管理職及び職員を対象とした研修会の中で実施されるメンタルヘルス講座への講師を派遣している。特に、教職</p>	<p>て、職員の更なる健康管理の充実に努めているほか、本年6月には、メンタルヘルスケアにおける管理監督者の役割や必要な対応などをまとめたハンドブックを作成し、職場において、メンタルヘルス不調となつた職員への早期対応や円滑な職場復帰などが図られるよう努めているところ。</p> <p>今後とも、職員自らストレスに気づきセルフケアに努めるとともに、早めの対応ができるよう環境整備に努めてまいりたいと考えている。</p> <p>教育委員会においても、「管理職を対象とした研修会や、市町村教育委員会のメンタルヘルス研修会において、専門の医師等を講師として派遣し、教職員のためのメンタルヘルス対策等についての講演を実施するなど、管理職員に対する研修の充実に努めている。」と聞いている。</p>		
-------------------------	---	---	--	--

	<p>員よろず相談については、相談員を2人体制とし、相談時間を夜8時までとするなど、サポート体制の充実を図っていると聞いている。</p> <p>なお、改正労働安全衛生法で実施が義務づけられている、いわゆるストレスチェックについては、今年度も10月下旬から実施し、不調者への早期対応・職場復帰支援・再発防止など、計画的・継続的な対策を講じていると聞いている。また、市町村教育委員会に対しても、引き続き、集団分析結果の衛生委員会等での活用など、必要な対策が講じられるよう、指導していくと聞いている。</p>			
10 あらゆるハラスメント防止にむけて、全職員を対象とした実効性のある研修の実施、二次被害の防止、相談窓口の充実、相談受付後のフォロー、担当者研修など具体策を講ずること。また、職員のニーズに応じた相談窓	知事部局においては、令和2年12月に各種ハラスメントの防止等に関する規程を策定し、職員の責務として、ハラスメントをしてはならないことを定めたほか、監督者の責務として、ハラスメントの防止等に	次に、あらゆるハラスメントの防止については、前回申し上げたとおり。	前回、ハラスメント防止について、お話をあつた。	ハラスメント防止対策については、これまで申し上げたとおり、今後とも、あらゆる機会を捉えて、様々なハラスメントの防止等の対策について、管理職員をはじめ職員に対し、研修等を通じた周知・徹底を

<p>口となっているか検証を行うこと。なお、問題が発生した場合は速やかに有効な手立てを講ずること。</p> <p>これまで各種ハラスメントの防止策として、毎年度当初に各所属長等に対しハラスメントの防止と排除に努める旨の通知を発出しているところだが、今年4月の通知においても、規程で明確化した責務等に十分留意するよう、改めて周知・徹底を図ったところ。</p> <p>また、各所属における職場研修や、階層別の研修等を通じて、ハラスメント防止の重要性について再認識するよう徹底するとともに、令和3年度からは、各種ハラスメントの防止等に関する規程に基づき、新たに新規採用職員をはじめ、一般職員や管理監督者等を対象とした特別研修や、ハラスメント相談員向けの研修を設け、実施しているところであり、これらの研修を通じて、職員に対し一層の意識啓発及び知識の更なる向上を図っている</p>	<p>努めなければならないことを明確化したところ。</p> <p>これまで各種ハラスメントの防止策として、毎年度当初に各所属長等に対しハラスメントの防止と排除に努める旨の通知を発出しているところだが、今年4月の通知においても、規程で明確化した責務等に十分留意するよう、改めて周知・徹底を図ったところ。</p> <p>また、各所属における職場研修や、階層別の研修等を通じて、ハラスメント防止の重要性について再認識するよう徹底するとともに、令和3年度からは、各種ハラスメントの防止等に関する規程に基づき、新たに新規採用職員をはじめ、一般職員や管理監督者等を対象とした特別研修や、ハラスメント相談員向けの研修を設け、実施しているところであり、これらの研修を通じて、職員に対し一層の意識啓発及び知識の更なる向上を図っている</p>	<p>ては、「これまで申し上げたとおり、各種ハラスメント防止に取り組んでいるところである。</p> <p>また、市町村教育委員会に対しては、ハラスメントの防止についての指針の策定や、相談窓口の開設、相談への対応等、適切な対応が図られるよう求めているところであり、引き続き、相談窓口の周知や研修の充実を含めて、指針を踏まえたハラスメント防止の取組が一層充実するよう働きかけていく。」と聞いている。</p>	<p>今後とも、あらゆる機会を捉えて、様々なハラスメントの防止等の対策について、管理職員をはじめ職員に対し、研修等を通じた周知・徹底を図り、職員の方々の働きやすい職場づくりに努めてまいる。</p> <p>また、学校現場の相談窓口の対応についてもお話をあった。</p> <p>教育委員会においては、前回申し上げたとおり、「市町村教育委員会に対し、引き続き、相談窓口の周知や研修の充実を含めて、指針を踏まえたハラスメント防止の取組が一層充実するよう働きかけていく。」と聞いている。</p>	<p>り、職員の方々の働きやすい職場づくりに努めてまいる。</p> <p>また、教育現場におけるハラスメント防止対策について、皆さん方から学校現場の状況等に関するお話を聞きしたところだが、相談窓口における対応等を含め、指針を踏まえたハラスメント防止の取組が学校現場においても適切に行われるよう、改めて私から任命権者にお伝えする。</p>
---	---	---	--	--

ところ。
さらには、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、当事者からの事情聴取のほか、必要に応じ関係者からの事情聴取などの調査を行い、措置を講じるとともに、様々なハラスメントに関して職員が安心して相談できるよう、専用メールアドレスを設けている。

教育委員会においても、令和5年6月に「鹿児島県立学校におけるハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、各県立学校長及び各市町村教育委員会教育長に対して、校内研修等を通じた意識啓発を行うなどその防止と排除について通知を行うとともに、管理職研修会等において、当該通知を踏まえた学校経営にあたるよう指導しており、今年度は、7月に管理職の研修を、8月には各学校での研修を実施しているほか、教職員よろず相談や全ての学校及び市町村教育委員会の相談

	<p>窓口においても相談に応じることとしていると聞いている。</p> <p>今後とも、あらゆる機会を捉えて、様々なハラスメントの防止等の対策について、管理職員をはじめ職員に対し、研修等を通じた周知・徹底を図り、職員の方々の働きやすい職場づくりに努めてまいる。</p>			
<p>11 職員の精神疾患対策について</p> <p>(1) 療養・病気休暇、病気休職をすべて使い切った者の復職後の検診・加療のための休暇制度を改善すること。</p> <p>(2) カウンセリング等のために、常勤で専任の産業医を配置すること。また、社会復帰のケアのために専門スタッフを配置すること。</p> <p>(3) 円滑な職場復帰のために、復職後の試し出勤期間などの条件整備を行うこと。</p> <p>(4) 精神疾患による療休・病休、休職の代替職員は、復帰後も必要</p>	<p>現行の取扱いでまいりたい。</p>			

な一定期間、配置を継続すること。				
12 次世代育成支援対策推進法・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」について (1) 前期計画の総括及び後期計画における取り組みの進捗状況等について回答すること。 (2) 「特定事業主行動計画」は、毎年度当初に、職員に周知すること。 (3) 次世代育成支援対策推進法第19条第5項並びに女性活躍推進法第15条第6項に基づき、毎年の措置などの実施状況を公表するとともに実効性の確保を図ること。	「特定事業主行動計画」については、年次有給休暇や男性職員の育児休業等の数値目標を掲げており、これらの目標の達成状況については、概ね順調に推移している。 具体的な各種取組については、毎年度当初に職員への周知を行っているところ。計画の推進にあたっては、知事部局及び教育委員会が、毎年度の進捗状況を把握し、公表した上で、その結果等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行っているところ。			
13 LGBT理解促進法の公布・施行を踏まえ、知事部局及び県教育委員会における各種研修会等の実施や周知・啓発を増進すること。	知事部局においては、セクハラ指針及びハラスメント相談窓口チラシにおいて、ハラスメントになり得る言動として「性的指向や性自認をからかいやいじめの対			

	<p>象」とすることを例示しているほか、ハラスメント防止等研修や人権同和研修会等における周知・啓発等を行っている。</p> <p>教育委員会においても、教職員等の性的マイノリティへの正しい理解と認識を深めるためのリーフレットや研修資料を作成するとともに、各種研修会における指導を行うなど、周知・啓発を行っていると聞いている。</p>			
14 障がい者の雇用機会の就労環境整備を進め、障害者差別解消法並びに障害者雇用促進法に基づく合理的配慮を行うこと。また、国の示す障害者法定雇用率を拡大すること。	<p>障害を持つ職員の配置先や業務内容等については、障害の特性に配慮しているところ。</p> <p>平成11年度から、身体障害者を対象とする職員採用試験を実施しているところだが、令和元年度の試験からは、知的・精神障害者を対象に加え、令和2年度からは受験資格年齢の上限を30歳から39歳に引き上げるなど、受験資格を緩和したところ。障害者雇用促進法等の趣旨</p>			

	を踏まえ、適切に対処してまいりたい。			
15 家庭生活と仕事の両立のためにさらに 次のような改善を行うこと。 (1) 出生サポート休暇について ① 常勤職員・会計年度任用職員を問わず、休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。 ② 頻繁な通院が必要、遠隔地に居住または勤務のため通院に時間を要する場合は、休暇日数に移動日数を加算すること。	令和4年1月から導入し、令和5年4月1日から休暇の付与日数を治療の内容を問わず10日としたところ。 現行の取扱いでまいりたい。			
(2) 子育てについて ① 出産補助休暇の取得期間を延長すること。 ② 産前・産後休暇の期間を延長すること。 ③ 育児短時間勤務制度については、任命権者ごとに関係労働	子育てについては、本県の休暇及び休業制度は、基本的に国の制度に準じて取り扱っているところであり、現行のとおりでまいりたい。 なお、(2)の⑧について、本年5月の民間育児・介護休業法の改正等を踏まえた取扱いについて			

<p>組合と十分交渉・協議を行い、制度の充実を図ること。また、全ての職種について代替職員を配置すること。</p> <p>④ 育児休業について は有給とし、代替職員を確保すること。 また、子の出生日から57日を超える育児休業について請求期限を短縮するとともに、3回以上の取得を可能とし、一時金の不利益な取り扱いを行わないこと。</p> <p>⑤ 育児休暇について は、現行1年6か月の取得可能期間を、子が3歳に達する日までに延長すること。</p> <p>⑥ 男性職員の育児休業や育児短時間勤務等の利用について、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画が達成できるようすること。また、行動計画の数値目標を達成するための取組み</p>	<p>ては、後ほど申し上げる。</p>			
---	---------------------	--	--	--

<p>の促進策をとりまとめること。</p> <p>⑦ 「難病」及び「障害」のある子の療育のための休暇制度を創設すること。</p> <p>⑧ 子どもの学校行事等への参加のための子育て支援休暇を新設すること。</p> <p>⑨ 不登校等常時家族の対応が必要な場合、見守りのための休暇を新設すること。</p>				
<p>(3) 介護・看護について</p> <p>① 介護・看護期間中の経済的保障について、県独自の制度も含めて完全支給することとし、昇給幅の抑制を完全に復元すること。</p> <p>② 長期にわたる要介護状態に対応するため、介護休暇の期間延長や、「介護・看護休業（休職）」の新設により、3年程度の介護・看護に専念する期間が得られるようにすること。</p>	<p>介護休暇の期間延長及び対象者の拡大、「介護・看護休業」の新設については、本県職員の休暇及び休業制度は基本的に国の制度に準じて取り扱っているところであり、困難。</p> <p>看護休暇については、民間育児・介護休業法の改正やこれを踏まえた国の取扱い等を踏まえ、平成22年度から、子に係る看護のための休暇について、取得日数や取得要件を拡大したところであり、特に子</p>	<p>前回、介護、看護について様々なお話をあったが介護休暇の期間延長及び対象者の拡大、「介護・看護休業」の新設については、前回申し上げたとおり、本県職員の休暇及び休業制度は基本的に国の制度に準じて取り扱っているところであり、困難。</p>	<p>介護休暇については、本県職員の休暇制度は、基本的には国の制度に準じて取り扱っているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>介護休暇について様々なお話をあったが、これまで申し上げたとおり、本県職員の休暇制度は、基本的には国の制度に準じて取り扱っているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>なお、「仕事と介護の両立支援制度」について、本年の人事院報告においては、「家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援制度の周知・意向確認や職員への仕事と介護の両立支援</p>

<p>③ 介護・看護に係る休暇の介護・看護等の対象者を拡大するとともに、同居、別居の要件を緩和すること。特に、「難病」や「障害」のある子についての改善をはかること。</p> <p>④ 看護休暇の取得要件について、子に限らず2人以上の場合は10日とすること。なお、取得事由については、感染症流行時の学級閉鎖への対応等も含めるようすること。</p> <p>⑤ 介護休暇等を取得している職員の代替職員の勤務期間については、介護休暇等を取得している職員の忌引期間満了までとすること。</p>	<p>の年齢制限については、昨年度の皆様方との協議を経て、今年度から、「中学校就学の始期に達するまでの子」としていた取得要件を撤廃したところ。</p> <p>なお、本年5月の民間育児・介護休業法の改正等を踏まえた取扱いについては、後ほど申し上げる。</p> <p>介護休暇等を取得している職員の代替職員の勤務期間については、業務への影響を勘案して、必要と認められる期間について配置しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたいと考えている。</p>		<p>制度に関する早期の情報提供及び職場環境の整備を各省各庁の長に義務付け、職員が仕事と介護の両立に必要な制度を選択できるようにする」と報告されているところ。</p> <p>本県においても国の取扱いを参考とし、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に、一層、努めてまいりたいと考えている。</p>
<p>(4) 育児、介護、看護を行っている職員の人事異動については十分配慮すること。</p>	<p>これまでも職員個々の家庭事情など、可能な限り配慮しながら、本人の経験等総合的に判断して行っているところ。</p>		

<p>(5) 子の弔祭休暇を10日とすること。</p>	<p>先ほど申し上げたとおり。</p>			
<p>(6) 学校現場を除いて試行されている時差出勤制度を拡大し、国家公務員に適用されている早出、遅出出勤と同様の制度を確立すること。</p>	<p>職員の柔軟な働き方を促進し、職業生活と家庭生活の両立を図るなどの観点から必要な規程を整備し、令和4年4月1日から本格的に運用しているところ。 また、本年4月からは、勤務間のインターバルの確保に向けた取組を推進することと併せて、取得形態を拡大するとともに、所長命令による時差出勤を可能とするなど、所要の見直しを行ったところ</p>			
<p>(7) 配偶者同行休業制度を県外への異動にも適用するとともに、特に、南北600kmという本県の状況があることから、離島と本土間の異動にも適用すること。</p>	<p>法の趣旨を踏まえると、県外への異動や離島と本土間の異動に適用することは困難。</p>			

16 定期健診の改善をはかること。	今後とも、必要に応じ、検査項目の見直しや充実等に努めてまいりたい。			
17 離島をはじめとする劣悪な住宅環境を早期に改善・整備すること。また、公舎の改修や廃止などに伴う移転費用は公費負担すること。	<p>地域ごとの緊急性・必要性を総合的に勘案しながら対応してまいりたい。</p> <p>公舎廃止等に伴う移転費用の負担については、赴任を命ぜられたことに伴う移転でないものについては、移転料を旅費として負担することは困難。旅費以外で負担することについても、国の取扱いに準じ、困難。</p>			
18 旅費について (1) 出張に伴う旅費単価について大幅に引き上げること。特に、私有車使用承認に係る車賃については、揮発油単価の増大を勘案し1キロあたりの単価を引き上げること。 (2) 高速道路等・新幹線	<p>(1), (2)及び(4)について、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>(3)の移転料の増額の件については、国の制度に準じているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>次に、移転料の増額について前回お話があつたが、国の制度に準じているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>教育委員会の取扱いについては、任命権者と協議していただきたい。</p>	<p>次に、移転料の増額について前回お話があつたが、国の制度に準じているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>教育委員会の取扱いについては、任命権者と協議していただきたい。</p>	<p>移転料の増額について、前回お話があった。移転料の増額の件については、国の制度に準じているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>教育委員会の取扱いについては、任命権者と協議していただきたい。</p>	<p>移転料の増額について、前回お話があった。</p> <p>移転料の増額の件については、国の制度に準じているところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>なお、旅費法改正に係</p>

<p>利用の旅費支給要件を緩和すること。</p>	<p>(3) 引っ越し時の輸送費が値上がりしていることから、赴任の際の引っ越し費用が路程に応じた移転料を超える場合は、領収書等に基づき実費支給とすること。また、本土から離島、離島から本土、離島から離島への赴任に際し、自家用車を輸送する場合は自動車航走運賃を別途支給すること。</p>	<p>(4) 異動に伴う同一市町村内の転居に対する移転料の支払い要件を緩和すること。</p> <p>(5) 航空機承認を受けた出張において、自宅または在勤公署から空港までの連絡バスがなく、自宅または在勤公署から空港まで私有車を利用する場合、空港周辺の有料駐車場に私有車を駐車しなければならないことから、経由地の有料駐車場の料金を旅行諸雑費として支給すること。</p>	<p>おいて、当該費用は民間企業においても支給を制限している経費であり、実費支給に馴染まない経費としていることを踏まえ、別途支給することは困難。</p> <p>教育委員会の取扱いについては、任命権者と協議していただきたい。</p>	<p>以上、旅費制度について申し上げたが、国においては改正旅費法が令和6年4月に成立し、改正後の旅費法において、例えば、先ほど申し上げた移転料等についても実費支給に見直しがなされるところ。</p> <p>前回も申し上げたとおり、県としては、改正旅費法に基づく省令の公布後、その内容を踏まえつつ、他の都道府県の動向等を参考としながら、今後の対応について検討してまいりたいと考えている。</p>	<p>前回アンケート結果を踏まえた対応についてお話をあったが、移転料のアンケート調査については、実態把握をするという趣旨で行ったもの。</p>	<p>他方で、国においては改正旅費法が令和6年4月に成立し、改正後の旅費法において、例えば、先ほど申し上げた移転料等についても実費支給に見直しがなされるところ。</p> <p>前回も申し上げたとおり、県としては、改正旅費法に基づく省令の公布後、その内容を踏まえつつ、他の都道府県の動向等を参考としながら、今後の対応について検討してまいりたいと考えている。</p>	<p>協議していただきたいと考えている。</p> <p>なお、旅費法改正に係る取扱いについては、前回も申し上げたとおり、県としては、省令の公布後、その内容を踏まえつつ、他の都道府県の動向等を参考としながら、今後の対応について検討してまいりたい。</p>	<p>る取扱いについては、前回も申し上げたとおり、県としては、省令の公布後、その内容を踏まえつつ、他の都道府県の動向等を参考としながら、今後の対応について検討してまいりたい。</p>
--------------------------	---	---	---	---	---	---	--	---

<p>ても実費支給に見直しがなされるところ。</p> <p>この改正旅費法は令和7年4月から施行されるが、具体的な旅費の種目等については省令で定めることとし、その内容について、現在、国においてパブリックコメントを実施中であり、その意見を踏まえ、省令案を検討することとされているところ。</p> <p>県としても、改正旅費法に基づく省令の公布後、その内容を踏まえつつ、他の都道府県の動向等を参考としながら、今後の対応について検討してまいりたいと考えている。</p> <p>なお、前回お話のあった移転料のアンケート調査について、令和6年4月1日付け人事異動に伴い、転居を行った職員を対象に、知事部局及び教育委員会において、それぞれ引越し費用のアンケート調査を実施したところ。</p>			
---	--	--	--

	<p>その調査結果の概要を申し上げる。</p> <p>まず回答率については、制度上、移転料の支給対象となる異動のあった職員のうち、知事部局は46.9パーセント、教育委員会は31.8パーセントとなっている。</p> <p>また、職員から回答のあった費用について、現行制度上、支給対象外の費用も一部含まれている場合があることを前提に、あくまでも参考として申し上げると、引越しに要した費用と支給された移転料の額を比較すると職員1人当たり平均で、知事部局に勤務する職員においては、15,582円の不足、学校に勤務する職員においては、33,430円の不足が発生しているという結果となったところ。</p>			
19 「鹿児島県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例第7条の失職の例外」に、公務遂行上の過失のみではなく、公	失職に該当することとなる禁錮以上の刑に処せられる場合とは、一般的には公務員としての相当の信用失墜行為			

<p>共の福祉に資するための地域活動やボランティア活動など、公務に準ずる公共的な活動における過失を追加すること。</p>	<p>であり、県民の信託を裏切る行為であることから、公務と関係のない職員の私的行為に係る場合を含めて特例事項の対象とすることは、県民感情からも理解を得るのは難しい。</p>			
<p>20 公務使用承認された私有車使用における第三者への損害賠償は、民法715条に基づき使用者が責任を負うこと。</p>	<p>職員が、公務使用の承認を受けた私有車で公務中に第三者に損害を与える事故を起こした場合、県は民法第715条に基づく使用者責任が生じるとされているが、一方で職員本人にも、当然ながら損害賠償責任が生じるとされている。</p>			
<p>21 2007年の学校教育法改正による「新たな職」を導入しないこと。また、義務教育等教員特別手当・給料の調整額を回復すること。</p>	<p>国における状況及び人事委員会の報告等を踏まえると、義務教育等教員特別手当や給料の調整額の復元を行う状況にはないと考えている。</p>			
<p>22 県立短期大学を除く、いわゆる「管理職」に支</p>	<p>国に準じて制度化しているところ。</p>			

給されている管理職手当及び管理職員特別勤務手当を廃止すること。				
23 県立短期大学における海外留学制度への予算を確保すること。	<p>「県立短期大学の海外留学制度の予算」の件について、海外派遣事業については、全庁的に各種派遣事業はその必要性や緊急性等に鑑み、事業の休止や縮小を進めるよう、「令和7年度当初予算要求における留意事項について」で示しているところ。</p> <p>県立短期大学の海外留学制度については、平成19年度から休止している状況も踏まえ、その必要性について十分な検討が必要と考えている。</p>			
24 県立学校におけるすべての教室や実習室及び執務室など業務にあたる部屋に空調設備を設置すること。また、空調設備にかかる電気代のすべてを県費で負担すること。	「県立学校における空調設備の設置等」の件については、教育委員会から、「県立高校については、平成4年度より、保健室、図書室、特別教室の一部、執務室、寄宿舎等を県費による整備対象とし、順次計画的に空			

調整備を行ってきている。他方で、普通教室については、緊急的な対応が必要な場合など例外的な場合を除き、原則、私費整備としているところ。また、県で整備した空調設備については、原則として、概ね使用期間20年を目処に、年次計画に従い機器の更新を行ってきているところ。普通教室の私費整備分の更新を含めた空調設備の更新等については、限られた財源の中で既存校舎の老朽化への対応や特別支援学校への対応など優先して取り組むべき課題も踏まえる必要があり、学校施設の整備全体の中で考えていくべき課題として認識している。」と聞いている。

また、空調設備に係る電気代については、「県整備分は県が負担しており、私費整備分は維持管理等に要する経費を負担することを条件に設置の許可している。」と聞いている。

25 公務員制度改革に向けての制度設計などについて、県公労と十分に協議を行うこと。	今後、県公労と協議が必要なものについては十分協議してまいりたい。			
【提案事項】	<p>本年度の人事委員会勧告に係る「給与改定及び給与制度のアップデート」について、私どもの考え方をお示しする。</p> <p>去る10月8日に、人事委員会の勧告及び報告がなされたところであり、本年度の給与改定については、給料、医師及び歯科医師の初任給調整手当、期末・勤勉手当が引き上げとなっている。</p> <p>また、給与制度のアップデートについては、俸給表及び俸給制度について、地域手当が支給されない地域における民間並みの初任給の水準を確保した上で、今後の民間水準の上昇を考慮した俸給水準の設定や、扶養手当における配偶者に係る手当の廃止と</p>	<p>本年度の人事委員会勧告に係る「給与改定及び給与制度のアップデート」については、まず、令和6年度の給与改定については、前回申し上げたとおり、給料表、医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事委員会の勧告どおり実施したいと考えている。</p> <p>実施時期については、令和6年4月1日としたい。</p> <p>次に期末・勤勉手当の支給月数につきましては、前回申し上げたとおり、改定したい。</p> <p>ただいま申し上げた改定に伴い、勤勉手当の査定枠について変更はない。</p>	<p>次に、本年度の人事委員会勧告に係る「給与改定及び給与制度のアップデート」については、令和6年度の給与改定については、前回申し上げたとおり、人事委員会の勧告どおり実施したいと考えている。</p> <p>次に、給与制度のアップデートについては、前回申し上げたとおり実施したいと考えており、実施時期は令和7年4月1日としたい。</p> <p>なお、前回お話のあった管理職員特別勤務手当の見直しについては、皆様方との協議事項ではないが、参考までに申し上げる。</p> <p>本手当は、いわゆる管理職手当が支給される職員に支給される手</p>	<p>本年度の人事委員会勧告に係る「給与改定及び給与制度のアップデート」についてである。まず、令和6年度の給与改定については、前回申し上げたとおり、人事委員会の勧告どおり実施したいと考えている。</p> <p>次に給与制度のアップデートについてである。</p> <p>まず、勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえたうえで、適切に対処すると申し上げてきており、勤勉手当の算定に用いる成績率についてはこれまで窓口で提供しているところ。</p> <p>今後とも同様の姿勢で適切に対処してまいりたいと考えている。</p>

子に係る手当の増額、通勤手当・単身赴任手当に係る支給要件の拡大、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大などを主な内容とする国家公務員の給与制度の見直しに準じ、見直しを行うことが必要とされている。

なお、国においては、去る8月8日に人事院勧告がなされた後、現時点までに国家公務員の給与の取扱いを決定するには至っていない。

また、他県における職員の方々の給与改定については、現在、動きが出てきているところ。

皆さん方の給与改定については、これまでも、人事委員会勧告を踏まえて、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国の改定状況などを総合的に勘案して対処してきているところであり、今後、国の動向等を見極める必要がある。

実施時期については、本年度の改定を令和6年12月1日とし、令和7年度以降の改定を令和7年4月1日としたい。

なお、勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえ、適切に対処したい。

前回、令和6年度の給与改定について、関連議案の県議会定例会への提案時期についてのお話があった。

国においては、去る8月8日に人事院勧告がなされた後、現時点までに国家公務員の給与の取扱いを決定するには至っていないところ。

また、他県における職員の方々の給与改定につきましては、現在、動きが出てきているところ。

皆さん方の給与改定については、これまで、人事委員会勧告を踏ま

当であり、制度としては国に準じて取り扱ってきており、人事委員会の勧告どおり見直すこととしている。

前回、勤勉手当の成績率についてのお話があった。

これまで国の取扱いを踏まえており、今後とも適切に対処したいと考えている。

また、前回、扶養手当の見直しについて本県の実情を考慮してほしいとのお話や子育て支援という観点から子に係る手当の増額については国どおり2年間としてほしいといったお話があった。

これまで申し上げたとおり、配偶者に係る扶養手当の廃止については、人事委員会勧告で「本県の実情や他の都道府県の動き等を考慮し、段階的に実施すること」とされていることを踏まえ、本県の実情や他

次に、地域手当については先ほど申し上げたとおり、地域手当の級地区分や支給割合は、これまで国に準じているところであり、今回の取扱いについても、人事委員会の勧告どおり、国に準じて改定したいと思う。

また、通勤手当の支給要件については、国に準じて見直すことしたいと思う。

次に、扶養手当の見直しについて、様々なお話をいただいたが、配偶者に係る手当の廃止について、人事委員会勧告では、「本県の実情や他の都道府県の動向等を考慮し、段階的に実施すること」とされている。

これまで申し上げましたとおり、私どもで配偶者に係る手当廃止の経過措置について、他の都道府県の動向を調査しましたところ、各県とも検討中であり詳細は申し上げられませんが、配偶者に

これらの状況を踏まえ、私どもの考え方を申し上げたい。

まず、令和6年度の給与改定について、月例給の改定について申し上げると、給料表、医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事委員会の勧告どおり改定したいと考えている。

実施時期については、令和6年4月1日としたい。

次に、期末・勤勉手当の支給月数につきましては、人事委員会の勧告どおり、引き上げて本年の職員の年間支給月数を4.60月に改定することとしたい。

具体的には、本年12月期に支給する期末・勤勉手当の支給割合について、期末手当を現行の1.225月から1.275月に、勤勉手当を現行の1.025月から1.075月に改定し、再任用職員については、

えて、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国の改定状況などを総合的に勘案して対処してきているところだが、国の閣議決定を待たずに県議会に給与改定の条例を提案する見込みの県が多数あることなどを踏まえ、関連議案は、令和6年第4回県議会定例会へ提案したいと考えている。

次に、給与制度のアップデートについては、前回申し上げたとおり実施したいと考えている。

実施時期は、令和7年4月1日としたい。

給与制度のアップデートについて、前回、行政職8級、9級に相当する給料表の見直しについてのお話があった。

行政職8級、9級に相当する給料表の見直しは皆さん方との協議事項ではないが、参考までに申し上げると、人事

県の動向、国の考え方も踏まえ、前回提案したとおり、配偶者に係る手当を3年間で廃止し、これにあわせて子に係る手当を3年間で増額することとしたいと考えている。

最後に「仕事と生活の両立支援の拡充」については、前回申し上げたとおり。

その他の項目については、前回申し上げたとおり。

係る手当の廃止と子に係る手当の増額を、いずれも国の経過措置期間である2年間で実施する県が多数である一方で、一部でいずれも3年間で検討する動きがあると聞いているところ。

また、人事院報告において、「配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。」とされている。

配偶者に係る手当の廃止や子に係る手当の増額の経過措置を設けるに当たっては、こうした他県の動向や国の考え方を踏まえる必要があるところ。

このほか、これまで申し上げましたとおり、配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額をいずれも3年間で実施したときと、配偶者に係る手当の廃止を3年間で実施し、子に係る手当の増額を国どお

期末手当を現行の 0.68 75 月から 0.71 25 月に、勤勉手当を現行の 0.48 75 月から 0.51 25 月に改定したいと考えている。

また、令和 7 年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、6 月期、12 月期のいずれも、期末手当を現行の 1.22 5 月から 1.25 月に、勤勉手当を現行の 1.02 5 月から 1.05 月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の 0.68 75 月から 0.70 月に、勤勉手当を現行の 0.48 75 月から 0.50 月に改定したいと考えている。

ただいま申し上げた改定に伴い、勤勉手当の査定枠について変更はない。

実施時期については、本年度の改定を令和 6 年 12 月 1 日とし、令和 7 年度以降の改定を令和 7 年 4 月 1 日とし

院報告では、「職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、現行の号俸を大きくり化する」とされているところ。

そのうえで、行政職 8 級、9 級に相当する職員については、人事院勧告において、昇給は「当該職員の勤務成績が特に良好」、つまり、B 評価以上である場合に限り行うこととされたところ。

いずれにせよ、人事委員会勧告どおり取り扱うこととしている。

また、給与制度のアップデートについて、前回、県外事務所の地域手当についてのお話があった。

地域手当の級地区分や支給割合は、これまで国に準じているところであり、今回の取扱いについても、人事委員会の勧告どおり、国に準じて改定したいと考えている。

り 2 年間で実施したときを比較しますと、後者においては約 3 億 6 千 2 百万円の負担増となることが見込まれているところ。

このような中ではあるが、皆さん方のご主張を踏まえ、配偶者に係る手当の廃止は、提案しておりますとおり国の経過措置の期間である 2 年間よりも長い 3 年間とし、他方で子に係る手当の増額は、子育てを支援するという観点から、国の経過措置の期間と同じ 2 年間とすることとしたと考えている。

具体的には、配偶者に係る手当については、提案しているとおり、令和 7 年度は月額 4,500 円、令和 8 年度は月額 2,500 円、令和 9 年度からは廃止することとし、子に係る手当については、令和 7 年度は月額 11,500 円、令和 8 年度からは 13,000 円とすることとしたと考えている。

たい。

以上の改定について、実施時期は申し上げたとおりだが、先ほど申し上げたとおり、国の動向等を見極める必要があるので、関連議案は、ご審議いただくことが可能な県議会定例会へ提案することとしたい。

なお、勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえたうえで、適切に対処したいと考えている。

次に、給与制度のアップデートについて、人事院における今回の見直しの基本的考え方を申し上げると、

①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、③能力・実績をより反映した昇給・ボーナスの決定、④地域における民間給与水準の反映、⑤採用や異動をめぐる様々なニ

また、給与制度のアップデートについて、人事院勧告に準じた扶養手当見直しについては、人事委員会勧告において、経過措置について言及しつつ、配偶者に係る手当の廃止も含め実施時期を令和7年4月1日としているところ。

前回、人事委員会勧告においては、廃止する年限は言及されていないとのお話があった

このことについて、人事委員会勧告では、「本県の実情や他県の動向等を考慮し、段階的に実施すること」とされている。

私どもで配偶者に係る手当廃止の経過措置について、他県の動向を調査したところ、各県とも検討中であり詳細は申し上げられないが、配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額を、いずれも国とおり2年間で実施する県が多数である一方で、一部で

なお、扶養手当の見直しの実施時期は今年度の人事委員会勧告で令和7年4月1日とされていることから、本日皆さん方のご理解を得たいと考えている。

その他の給与制度のアップデートについては、前回申し上げたとおり実施したいと考えている。

ーズへの適応、⑥その他環境の変化への対応

の6点を主眼として、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するとしている。

地方公務員の給与制度については、地方公務員法の均衡の原則の適用において、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度を基本とすべきであり、人事委員会勧告に従い、国に準じて実施したいと考えている。

以下具体的な見直し案について申し上げる。

まず、給料表について、令和6年4月1日を実施時期とする月例給の改定については、先に申し上げたとおりだが、その上で、令和6年4月1日改定後の各給料表を、令和7年4月1日を実施時期とする給料表に人事委員会の勧告どおり改定したいと考えている。新給料表への切

いすれも国の経過措置の期間である2年間より長い3年間で検討する動きがあると聞いているところ。

また、人事院報告において、「配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。」とされている。

こうした他県の動向や国の考えも踏まえ、本県としては、前回提案いたしたとおり、配偶者に係る手当を3年間で廃止し、これにあわせて子に係る手当を3年間で増額することとしたいと考えている。

なお、子に係る手当増額の原資についても前回お話をあった。前回提案したとおり、配偶者に係る手当の廃止と、子に係る手当の増額をいすれも3年間で実施した場合、子に係る手当の増額と配偶者に係る手当の減額を合わせ

替については、人事委員会勧告の切替要領に従って行いたいと考えている。

改定後の新たな給料表は、令和7年4月1日から適用することとし、同日に切替要領において切替対象となっていきるすべての職員の給料表を新給料表に切り替えることとしたいと考えている。

次に初任層の昇給制度について、昨年度における県公労との協議において、令和8年1月期の昇給から、昇給区分「A」の分布率を5%以内、昇給区分「B」の分布率を「20%から「A」の率を除いた率」以内とすることとしていたところ。今回の人事委員会の報告を踏まえ、人事院の報告に準じて、令和8年1月期の昇給以降についても、現行の分布率と同様に、昇給区分「A」の分布率を5%以内、昇給区分「B」の分布率を「25%から「A」の率

た所要額としては、現行の取扱いに係る所要額と比較して、

- ・令和7年度が約6千5百万円、
- ・令和8年度が約1億3千1百万円、
- ・令和9年度以降が約1億5千4百万円の負担増となることが見込まれるところ。

他方で、仮に子に係る手当の増額を国どおり2年間で実施し、配偶者に係る手当の廃止を3年間で実施した場合、子に係る手当の増額と配偶者に係る手当の減額を合わせた所要額としては、現行の取扱いに係る所要額と比較して、

- ・令和7年度が約1億8千5百万円
- ・令和8年度が約3億7千3百万円、
- ・令和9年度以降が約1億5千4百万円の負担増となる見込みであり、提案内容である、配偶者に係る手当の廃止と、子に係る手当の増額をいずれも3年間で実施した場合と比較しても、約

を除いた率」以内とする
こととしたいと考えて
いる。

この他、扶養手当、
地域手当、通勤手当及び
単身赴任手当の諸手当
については、国に準じて
改定又は支給要件の見
直しをしたい。

このうち、人事院勧
告における通勤手当及
び単身赴任手当の支給
要件の見直しに関して、
まず、採用時から特別急
行列車、高速自動車国道
その他の交通機関等に
係る通勤手当の特例の
手当額や単身赴任手当
の支給を可能とする國
の取扱いについては、本
県においては従来から
権衡職員として認定し
ているところであり、支
給対象とする取扱いに
変更はないものと考え
ている。

次に、育児、介護等
のやむを得ない事情に
より転居した職員にも
特別急行列車、高速自動
車国道その他の交通機

3億6千2百万円の負
担増となることが見込
まれるところ。

最後に「仕事と生活
の両立支援の拡充」につ
いては、前回申し上げた
とおり。

その他の項目につい
ては、前回申し上げたと
おり。

関等に係る通勤手当の特例の手当額支給を可能とする国の取扱いについては、本県においては従来から、「親族の介護のため、当該親族とともに転居」する場合や「子の就学のため、当該子とともに転居」する場合などを権衡職員として認定しているところ。これらを含め支給要件について今後示される国的内容に準じて適切に対処していく。

次に、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等を利用して通勤する職員について、特例の手当額を支給する要件のうち、通勤時間が30分以上短縮されることを求める要件につきましては、国に準じて廃止したい。

また、再任用職員に対して、国に準じて、住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当並びにへき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給するこ

としたい。

これらの実施時期については、令和7年4月1日からとしたい。

なお、扶養手当及び地域手当の改定に当たっては、段階的に実施することとしたい。

このうち、地域手当については、人事院勧告の内容に準じて特例措置を設けることとしたい。

また、扶養手当については、配偶者に係る手当の廃止は、人事委員会勧告で「本県の実情や他の都道府県の動き等を考慮し、段階的に実施すること」とされている。他方で、人事院勧告では、「配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。」「配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、」「2

年をかけて実施し、これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引き上げも、同様に2年をかけて実施する。」とされており、配偶者に係る手当の廃止について、人事委員会勧告を踏まえた段階的な実施に当たっては、こうした国の考えを十分考慮する必要があると考えているところ。

また、他県の状況については、各県とも検討中であり詳細は申し上げられないが、一部で配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額について、いずれも国の特例措置の期間である2年間より長い3年間で検討する動きがあると聞いている。

こうしたことを踏まえ、本県においても扶養手当の改定に当たっては、配偶者に係る手当の廃止と、子に係る手当の増額について、いずれも段階的な特例措置の期間を3年間としたい。
具体的には、行政職7級

以下相当の方々について、現行の配偶者に係る手当は月額 6,500 円、子に係る手当は月額 10,000 円となっておりますが、令和 7 年度においては配偶者に係る手当を月額 4,500 円、子に係る手当を月額 11,000 円、令和 8 年度においては配偶者に係る手当を月額 2,500 円、子に係る手当を月額 12,000 円とし、令和 9 年度からは配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を月額 13,000 円とすることしたいと考えている。

次に、「仕事と生活の両立支援の拡充」については、要求書の 7 の(11)、7 の(16)、15 の(2)、及び 15 の(3)にも関連する事項である。

本年 5 月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の

両立支援制度の強化等の内容を含む「民間育児・介護休業法等の一部改正法」が公布され、令和7年4月1日から段階的に施行されることとされている。

このことを踏まえ、本年8月、人事院は、国家公務員についても同様の措置の実現を図るため、「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について意見の申出を行うとともに、あわせて人事院規則の改正等により、非常勤職員を含めた休暇等に関する措置を一体的に講じることとしている。

具体的には、「育児時間」の取得パターンの多様化、及び非常勤職員の「育児時間」の対象となる子の範囲の拡大、「育児を行う職員の超過勤務の免除」の対象となる子の範囲の拡大、「子の看護休暇」の対象となる子の範囲の拡大及び取得事由の拡大、非常勤職員の「子の看護休

暇」，「出生サポート休暇」，「配偶者出産休暇」，「育児参加休暇」及び「短期介護休暇」の取得要件の緩和を実施することとされているところ。

また，これらの措置については，人事委員会の報告において，「国のような民間育児・介護休業法等の改正に伴う動きや，他の都道府県の動向等を踏まえ，育児・介護と仕事の両立を図る勤務環境の整備に適切に対応する必要がある。」とされているところ。

こうしたことを踏まえ，本県においても，職員の仕事と生活の両立支援を一層推進するため，国に準じた措置を講ずることとしたいと考えている。

以下，それぞれについて具体的に申し上げる。

最初に，「部分休業」

について、2点申し上げる。

まず1点目は、取得パターンの多様化についてである。「部分休業」は、現在、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき、国家公務員の「育児時間」と同様に、1日に2時間の範囲内で取得できることとされている。

このことについて、国においては、1年につき10日に相当する時間数の範囲内で、1日当たりの上限時間なく取得できるパターンを追加し、いずれのパターンを取得するかについて、職員の選択制とすることとしている。

本県においても、国に準じた取扱いとしたいと考えている。

なお、このことについては、会計年度任用職員についても同様の取扱いとしたいと考えている。

2点目は、会計年度任用職員の「部分休業」の対象となる子の範囲の

拡大について、現在、国の非常勤職員の「育児時間」の取扱いと同様に、「3歳未満の子」を養育する場合に取得可能とされている。

このことについて、国においては、対象となる子の範囲を「小学校就学前の子」へ拡大することとしている。

本県においても、国に準じた取扱いをしたいと考えている。

以上2点については、今後改正が見込まれる地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく必要があることから、実施時期を含め、同法の改正を踏まえ、国の取扱いに準じて適切に対処したいと考えている。

次に、育児を行う職員の超過勤務の免除について、現在、国の取扱いに準じ、「3歳に満たない子」を養育する職員が請求をした場合、超過勤務を免除することとしている。

このことについて、

国においては、当該子の範囲を「小学校就学前の子」に拡大することとしている。

本県においても、国に準じて取り扱うこととしたいと考えている。

また、会計年度任用職員についても、国の非常勤職員の取扱いに準じて、同様の取扱いとしたいと考えている。

次に、「看護休暇」について、国においては、今般の民間育児・介護休業法の改正を踏まえ、現在「小学校就学前の子」としている子の範囲について、「小学校3年生までの子」に拡大するとともに、取得事由について、入園・入学式、卒園式といった子の行事に参加する場合や、感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるよう、取得事由を拡大することとしている。

本県職員の休暇制度は、基本的には国の制度に準じて取り扱っていることから、本県におい

ても、国に準じて、取得事由を拡大し、子の行事に参加する場合や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるようしたいと考えている。

なお、国家公務員の「子の看護休暇」について、取得事由を拡大するに当たっては、民間法制において、「小学校3年生までの子」に係る行事や学級閉鎖等を対象としていることを踏まえた見直しが行われることが想定されるところ。会計年度任用職員の「子の看護休暇」については、現在、国の非常勤職員の取扱いに準じ、「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する職員を対象とし、当該子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できることとされている。

このことについて、国においては、対象となる子の範囲を「小学校3年生までの子」に拡大する

とともに、子の行事に参加する場合や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用ができるよう取得事由を拡大することとしているところ。

本県においても、国の非常勤職員の取扱いに準じて、対象となる子の範囲及び取得事由の拡大を行うこととしたいと考えている。

なお、国においては、非常勤職員の「子の看護休暇」、「出生サポート休暇」、「配偶者出産休暇」、「育児参加のための休暇」及び「短期介護休暇」の取得要件としている「6月以上の任期又は継続勤務」を廃止し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とすることとしている。

本県の会計年度任用職員の当該休暇については、当該「6月以上の任期又は継続勤務」の取得要件を設けていないことから、今回、見直し

は生じないものである。

以上の「育児を行う職員の超過勤務の免除」、「看護休暇」及び会計年度任用職員の「子の看護休暇」に関する措置については、国の取扱いに準じ、令和7年4月1日から実施したいと考えている。

なお、今回講じられる休暇等に関する国の措置については、ただ今申し上げたとおり、人事院の報告において明らかにされているところではあるが、詳細については、今後、人事院規則等に規定されることから、同規則等の改正内容が明らかになった時点で、ただいま申し上げた事項以外に協議事項が生じた場合については、別途人事課長と協議を行っていただきたい。

「仕事と生活の両立支援の拡充」については以上である。