

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5年11月7日(火) 10:01~11:50(1時間49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します。	
2回目	令和5年11月15日(水) 10:00~11:13(1時間13分)	70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します。	
3回目	令和5年11月15日(水) 14:00~15:40(1時間40分)	76人
	【職員団体等からの回答】 人事評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅の取扱いについて、実施時期の再検討をお願いします。 その他、今回の交渉を踏まえ再検討をお願いします。	
4回目	令和5年11月15日(水) 19:30~19:50(20分)	79人
	----- 20:45~20:48(3分)	72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) 2023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>月例給の改定については、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。</p> <p>実施時期については、令和5年4月1日としたい。</p> <p>期末・勤勉手当の支給月数については、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4.50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1.20月から1.25月に、勤勉手当を現行の1.00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0.675月から0.70月に、勤勉手当を現行の0.475月から0.50月に改定したい。また、令和6年度以降の期末</p>	<p>本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改定したい。</p> <p>実施時期については、令和5年4月1日としたい。</p> <p>期末・勤勉手当の支給月数については、前回申し上げたとおり改定したい。</p> <p>勤勉手当の査定枠について変更はない。</p> <p>実施時期については、本年度の改定を令和5年12月1日とし、令和6年度以降の改定を令和6年4月1日としたい。</p> <p>勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえた上で、適切に対処したい。</p>	<p>本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改定したい。</p>	<p>本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改定したい。</p>

	<p>・ 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1.20月から1.225月に、勤勉手当を現行の1.00月から1.025月に改定し、再任用職員については、期末手当を現行の0.675月から0.6875月に、勤勉手当を現行の0.475月から0.4875月に改定したい。</p> <p>勤勉手当の査定枠について変更はない。</p> <p>実施時期については、本年度の改定を令和5年12月1日とし、令和6年度以降の改定を令和6年4月1日としたい。</p> <p>勤勉手当の成績率については、国の取扱いを踏まえた上で、適切に対処したい。</p>			
<p>(3) 2006年度の給与構造の見直しにおける経過措置については、全組合員における解消まで継続すること。</p>	<p>経過措置については、現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>(4) 一時金を以下のとおり改善すること。 ① 支給月数を4.50</p>	<p>期末・勤勉手当の支給割合については、先程申し上げたとおり。</p>			

<p>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 職務段階別格差支給は廃止し、一律加算すること。</p>	<p>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ない。</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として、県公労との協議を経て設けたもの。</p> <p>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、県公労との協議を経て、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>(5) 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>(6) 人事評価の給与等への反映については、合目的性・公平性・透明性・客観性・納得性が担保されるよ</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、評価の結果を給与に適切に反映させることが重</p>	<p>人事評価結果の上位区分の昇給への反映に係る昇給幅等については、前回申し上げたとおり、人事評</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、当分の間の取扱いを廃止し、本</p>	<p>人事評価については、前回、申し上げたとおり、知事部局においては、更なる人材育成への活用を図るとい</p>

う県公労との合意に基づき運用すること。

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する。

人事評価制度については、運用開始から7年が経過し、制度は定着し浸透していると考えており、知事部局においては、更なる人材育成への活用を図るといった観点から、国の人事評価制度の見直しなどを踏まえ、職員的能力・実績をよりの確に把握し、適切なフィードバックにつなげる等、必要な見直しを行うとともに、引き続き、評価者研修の実施などに努めてまいりたい。

具体的な見直し内容としては、評価区分の細分化や、管理職員のマネジメント関連項目をより重視した評価、よりきめ細かい能力評価、業績評価におけるチャレンジ目標の設定などを行うこととしている。また、振興局・支庁等の出先機関の係長について、新たに一次評価者とする評価体制の見直しを行うこと

とされている。

教育委員会において

評価制度の運用開始から7年が経過し、評価制度が定着していることに加え、評価結果の給与への反映に係る国の動きや、人事委員会報告の内容等を踏まえ、メリハリのある給与処遇により、組織としてのパフォーマンスの向上を図るため、当分の間の取扱いを廃止し、本来の取扱いとしたい。

この取扱いは、令和7年1月の昇給から実施することとしたい。

管理職及び55歳を超える職員の昇給の取扱い及び評価結果の勤勉手当への反映については、変更はない。

人事評価については、前回、申し上げたとおり、知事部局においては、更なる人材育成への活用を図るといった観点から、国の人事評価制度の見直しなどを踏まえ、職員的能力・実績をよりの確に把握し、適切なフィードバックにつなげる等、必要な見直しを行うとともに、引き続き、評価者研修等の実施に努めてまいりたい。

来の取扱いとしたい。

この取扱いは、今期の評価結果を反映することとなる、令和7年1月の昇給から実施することとしたい。

前回、人事評価制度とパフォーマンスの向上などとの関係について、様々な話があったが、組織としてのパフォーマンスの向上のためには、それに資する職員的能力・業績を適切に評価し、組織への貢献にふさわしい処遇を確保していくことが重要と考えている。

人事評価結果の昇給の反映についても、そのような観点から、メリハリのある給与処遇により、組織としてのパフォーマンスを向上させるため、県公労との協議を経て導入したものであり、本来の取扱いとすべく、今回提案しているもの。人事評価や評価結果の昇給等への反映については、これまでも、評価者研修の充実などを通じて、組織としてのパフォーマンスの向上などの目的に沿った適切な運用に努めてき

った観点から、必要な見直しを行う。また、人事評価制度が本来の目的に沿ったより適切な運用となるよう評価者に対しては、定期的にフォローアップ研修を受講してもらうなど、評価者研修の充実等に取り組みるとともに、被評価者に対しては、評価制度のより一層の周知・徹底に取り組んでいく。

教育委員会においては、「今後さらに、教育現場のパフォーマンスの向上、人材の育成につなげるため、年間を通じた日頃から教職員への声掛けや業務状況の確認などを通じて、より適切に教職員を評価し、その評価の公正性や納得性を高められるよう、校長や教頭等への研修をより一層充実させていく。」と聞いている。

人事評価結果の上位区分の給与への反映については、これまで申し上げたとおり、人事評価制度の運用開始から7年が経過し、評価制度が定着していることに加え、評価結果の

は、「引き続き、人事評価制度の周知や評価者スキルの向上を図る研修を実施し、学校職員の更なる人材育成につながるような取組を充実させていく」と聞いている。

評価結果の上位区分の昇給への反映にあたっては、平成17年度の県公労との協議において、勤務成績に基づく昇給制度の導入にあたり、昇給区分「A」が昇給幅8号給以上、昇給区分「B」が昇給幅6号給とし、分布率については、初任層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を「20%から「A」の率を除いた率」以内、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%以内とした上で、県公労との協議が整うまでの間は運用しないこととしたところ。その後、平成30年度の県公労との協議において、総務省研究会報告において、

教育委員会においては、「新たな評価制度の導入に伴い、平成28年度から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。令和5年度は、これらの管理職研修会において、これまでの人事評価を行う中で課題の具体的な事例を取り上げた演習・グループ協議の時間を充実させている。また、研修での意見を集約し、共有化を図るなど、評価者として資質向上につながるよう、毎年度改善に努めている。」と聞いている。

るところであり、今後とも、制度の目的に沿った適切な運用に努めてまいりたい。

人事評価制度の定着についても、様々な話があったが、人事評価制度は、運用開始から7年が経過しているが、これまでの間、毎年度、各所属において、評価者と被評価者との間での期首・期末面談や、面談等を通じた人事評価結果のフィードバックなどが着実に実施されてきている。制度の定着に向けて実施してきた取組の実績や、制度導入以後、毎年度、職員間で人事評価サイクルが着実に積み重ねられてきていることなどを踏まえると、人事評価制度については、職員に定着、浸透しているものと考えている。

給与への反映に係る国の動きや、人事委員会報告の内容等を踏まえ、メリハリのある給与処遇により、組織としてのパフォーマンスの向上を図るため、当分の間の取扱いを廃止し、本来の取扱いとしたい。具体的には、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、分布率は、初任層については、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、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%以内としたいと。

この取扱いの適用時期については、県公労の強い主張を踏まえ、令和8年1月期の昇給からとしたい。

「導入段階では、最上位の昇給効果を6号給として運用するなどの方策はあり得る」とされていることなどを踏まえ、導入段階での当分の間の取扱いとして、昇給区分「A」の昇給幅を6号給、昇給区分「B」の昇給幅を5号給とし、併せて、分布率についても、当分の間、初任層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を「25%から「A」の率を除いた率」以内とし、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を25%以内としているところ。一方で、本年の人事院報告において、「個々の職員の意欲と能力を十分に引き出すため、能力・実績に基づく登用やメリハリのある給与処遇等を推進していくことも重要」とされているところ。また、本県の人事委員会の報告においても、「評価結果の人事管理への更なる活用について、国にお

ける組織パフォーマンス向上のための見直し状況や、本県における人事評価制度の運用状況及び評価結果の昇給など給与への反映状況等を踏まえ検討を進める必要がある。」と報告がされているが、これは、先ほど申し上げた昇給幅等に係る当分の間の取扱いも含めて、更なる活用について検討が必要との趣旨であることを人事委員会に確認している。評価結果の上位区分の給与への反映については、人事評価制度の運用開始から7年が経過し、評価制度が定着していることに加え、評価結果の給与への反映に係る国の動きや、人事委員会報告の内容等を踏まえ、メリハリのある給与処遇により、組織としてのパフォーマンスの向上を図るため、当分の間の取扱いを廃止し、本来の取扱いとしたい。具体的には、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、分布率は、初任層については、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、中間層については、昇給区分「A」の分布率を5%以内とし、昇給区分「B」の分布率を20%以内としたい。

この取扱いは、今期の評価結果を反映することとなる、令和7年1月の昇給から実施することとしたい。

管理職及び55歳を超える職員の昇給の取扱い及び評価結果の勤勉手当への反映については、変更はない。

(7) 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年半に及ぶ県特例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。

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。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。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6年度当初予算編成においては、限られた財源の中で、直面する物価高騰による影響を緩和するための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必要があると考えている。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

	<p>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>(8) 「55歳を超える職員の原則昇給停止」や「高位号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減する措置」を廃止すること。</p>	<p>本県の昇給・昇格制度については、これまでも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>(9) 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」とこととされている。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>(10) 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。 (11) 免許職種の前歴換算については、免許取得以前の</p>	<p>(10)から(13)については、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>(12)については、採用の時期、形態等によって、様々な実態があり、給与制度としては</p>		

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級への上昇の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ふ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など正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、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。

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ふ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など正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、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。

(16) 教育職給料表(一)

本県においては、人

<p>適用者のうち、助教の賃金改善をはかること。</p>	<p>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>			
<p>2 諸手当について</p> <p>(1) 配偶者の扶養手当、配偶者がいない場合の子・父母等の扶養手当を復元すること。また、子の扶養手当を11,000円に引き上げる。教育加算額については大幅な改善を行うこと。</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 実費弁償の原則に基づき、本県の通勤の事情、消費税や揮発油単価の大幅な増大を考慮して改善すること。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85km以上とし、65km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・有料道路料金について、支</p>	<p>諸手当については、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>通勤手当について、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>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</p>	<p>通勤手当について、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、「国や他の都道府県との均衡を考慮して検討がなされることが適当である」との人事委員会勧告等を踏まえ改定を行っているところ。</p> <p>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ところ。</p>	<p>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、「国や他の都道府県との均衡を考慮して検討がなされることが適当である」との人事委員会勧告等を踏まえ改定を行っているところ。</p> <p>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ところ。</p>	<p>通勤手当については、前回、申し上げたとおり、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ところ。</p> <p>なお、本年の人事院報告において、「働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、給与制度においても職員の選択を後押しし、様々な形で活躍できるよう必要な措置を講じていく。」とされ、その中で、通勤手当の見直しについても言及されたところ。引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視してまいりたい。</p>

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。

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。

(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ること。

(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。

(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

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>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> <p>① 昨今の家賃高騰を踏まえて住居手当の上限を上げること</p> <p>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。</p> <p>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>				
<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 段階的定年引き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、定年引き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 暫定再任用職員</p>	<p>地方公務員法の改正に伴う本県職員の定年引き上げ等については、昨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>			

の賃金水準については、常勤職員との均衡をとるため、現行よりも引き上げること。

③ 暫定再任用職員の手当については、政府の「国家公務員高齢者雇用促進に関する方針」において「定年前と同様に幅広い職域で本格的な職務を行うことが考えられる」とされていることを踏まえ、扶養手当・住居手当等の生活関連手当を支給すること。特に、2015年度から再任用に係る単身赴任手当が支給されるようになったことから、赴任者に対する住居手当やへき地手当を支給すること。

(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。

4 労働時間の縮減につ	超過勤務命令の上限	前回、申し上げたと	前回、申し上げたと	勤務間インターバル

いて

(1) 年間総労働時間1,800時間体制を確立すること。また、長時間労働を是正するため、超過勤務・時間外勤務0を基本とし、上限を超えて超過勤務命令ができる例外的業務については、その業務範囲は必要最小限とし、将来的に例外的業務はなくすこと。また、職員の健康保持の観点から勤務間インターバル制度を導入し、固定制勤務であれば、前日の業務が大幅に長引いた場合や前夜から引き続き勤務時間が連続する場合、及び変則勤務であればこれに準ずる場合、勤務終了後、少なくとも次の勤務時間の開始までは11時間以上勤務を要しない時間や日を設けること。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。

設定については、令和元年度、試行の上で、県公労との協議を経て制度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だが、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いく。

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、具体の業務の状況等に依りて、その判断が厳格に行われるよう、適切に対処していく。

勤務間インターバル制度については、県の職員の場合、行政サービスが低下しないよう、業務執行体制を確保する必要があるなどの課題がある。引き続き、国や他県の動向も

おり、勤務間インターバル制度については、県の職員の場合、行政サービスが低下しないよう、業務執行体制を確保する必要があるなどの課題がある。引き続き、国や他県の動向も注視しつつ、検討してまいりたい。

おり、勤務間インターバル制度については、県の職員の場合、行政サービスが低下しないよう、業務執行体制を確保する必要があるなどの課題がある。引き続き、国や他県の動向も注視しつつ、検討してまいりたい。

については、国においては、勤務間のインターバルの確保の取組を早期に推進するため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すこととしていくところ。県公労の主張も踏まえ、国の取扱い等も参考に検討した結果、本県においても令和6年4月から、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、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確保に資する取組を推進していく。具体的には、原則として、業務の合理化等による超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、併せて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。なお、多様で柔軟な働き方の促進の観点も考慮し、時差出勤の遅出の始業時刻を現行の10時から拡大し、10時30分及び11時から始業が可能となるよう取得形

	<p>注視しつつ、検討してまいりたい。</p> <p>また、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、超過勤務縮減対策チーム会議において、周知することとしている。</p>			<p>拡大するとともに、事後承認や、所属長命令による時差出勤を可能とするなど、所要の改正を行う。</p> <p>教育委員会からは「教職員における勤務時間のインターバルの確保に資する取扱いについては、業務状況等を踏まえて検討してまいりたい。」と聞いている。</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ず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>			
<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。</p>	<p>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ところ。</p> <p>今後開催予定の超過勤務縮減対策チーム会</p>	<p>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ところ。</p> <p>また、先日開催した超過勤務縮減対策チー</p>	<p>超過勤務の縮減については、前回申し上げたとおり、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ところ。</p> <p>また、特に管理監督</p>	<p>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ところ。</p> <p>今後とも、業務改革の推進などを通じた行</p>

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するほか、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することとしている。

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、周知することとしているところ。

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

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するほか、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。

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、周知したところで

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

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するほか、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ことに加え、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、周知したところ。

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。

政事務の効率化に努めるほか、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>(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 文部科学省、2019年3月18日、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」、2023年2月3日、「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた『令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）』の補足事項について（通知）」、鹿児島県教育委員会、2019年3月、「鹿児島県部活動の在り方に関する方針」、2020年3月31日、「鹿児島県立学校の教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置について（通知）」、2023年4月、「学校職員の服務</p>	<p>く。</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年間にわたって実施された「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員の働き方改革に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4年度上半期の調査によると、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、小学校約81パーセント、中学校約73パーセント、高等学校約84パーセント、特別支援学校約93パーセントで、これを、法施行時の令和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おり、中には月80時間以上の者もいることから、更なる業務改善</p>	<p>く。</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年間にわたって実施された「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。</p>	<p>教育委員会においては、国の働き方改革の動きを踏まえ、平成31年4月から3年間にわたって実施された「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員の働き方改革に取り組んでおり、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。</p> <p>教育委員会が進めている働き方改革の詳細については、改めて確認したところ、教育委員会からは、「令和5年8月の中央教育審議会の特別部会からの提言を踏まえ、国・県・市町村・各学校など、そ</p>	<p>これまで、学校現場の状況等に関する話を聞いたところだが、学校現場においても適切な対応が図られるよう、任命権者に伝える。</p>
---	--	---	--	--

規律の厳正確保と学校における業務改善等について（通知）」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。

② 任命権者である県教委と、監督権者である市町村教育委員会が連携しながら、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の措置」に基づき、取り組みを推進するよう要請すること。

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。

前回、学校現場における持ち帰り業務について話があったが、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、

それぞれの主体がその権限と責任に基づき、働き方改革などに主体的に取り組むよう、国から通知があったところ。本通知の趣旨を踏まえ、県教育委員会においては、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進や、学校における働き方改革の実効性の向上等が図られるよう、学校の業務の検証や見直し、必要な環境整備などの取組を行うとともに、引き続き、各学校や市町村教育委員会に対して、指導・助言を行っていく。」と聞いている。

	適切な指導・助言を行っていく。」と聞いている。			
5 休暇について (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・連続取得を保障すること。	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。			
(2) 夏季休暇の取得可能期間を、6月から10月までとすること。	令和4年度から、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。			
(3) 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」が常態となってきたが、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。	県立短期大学における教員の勤務時間、休暇等については、「県職員の勤務時間、休暇等に関する条例」ではなく、教育職員として「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」が適用されているところ。従って、休日の代休制度等については学校職員の関係条例第16条に基づき、教育職員と同様の取扱いとなる。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、適切に運用する必要がある。			
<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、臨時的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」</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、臨時的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、その時々他県の動向及び本県の財政状</p>	<p>臨時的任用職員の勤務・労働条件については、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>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。</p>	<p>臨時的任用職員の給与については、前回も申し上げたとおり、上限の取扱いについては、その時々他県の財政状況を踏まえる必要があるところだが、他県においては引き続き様々な状況となっているところ。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ているところ。このような状況を踏まえると、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。そのような中、厳しい財政状況ではあるが、他県の動向や県公労の強い主張も踏まえ、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。具体的には、令和6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</p>

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。

こうした動きを踏まえ、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、他県の動向及び本県の財政状況を踏まえる必

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ところなどを踏まえると、現時点においては、新たに上限を上げる状況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。

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。

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41号給に4号給を加え、1級45号給を上限としたい。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。

教育委員会の期限付き教職員につきましても、知事部局と同様、常勤職員とは位置づけが異なる訳でございませうが、その給与の決定については、基本的には知事部局の考え方を踏まえつつも、教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)の上限である最高号給数と、行政職給料表の上限である最高号給数を比較した場合、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

	<p>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>			<p>る。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59号給に8号給を加え、1級67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67号給を上限とすることとしたい。」と聞いている。</p>
<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>	<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っており、現行の取扱いでまいりたい。</p>			

<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>	<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。</p>			
<p>7 会計年度任用職員の勤務労働条件について (1) 2023年8月の人事院勧告「本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適正な給与支給が行われるよう、各府省を指導」により、すべての会計年度任用職員の賃金を引き上げる</p>	<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、改定する場合にあっては、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などについては、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</p>	<p>会計年度任用職員の給与等の改定については、前回、申し上げたとおり、常勤職員の給与について、今期の協議を経て、改定する場合にあっては、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額が設定されている職などについては、制度移行前から当該単価等を基に報酬額を設定</p>	<p>会計年度任用職員の給与等の改定については、前回申し上げたとおり。</p> <p>改正された国のマニュアルにおいては、「給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。」とされているが、既に、本県においては、常勤職員の給料表に基</p>	<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、改定する場合にあっては、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>常勤職員の給料表によらず報酬額の設定を行っている一部の職において、異なる取扱いとすることは、国のマニュアルの趣旨に反す</p>

<p>こと。</p>	<p>職員の給料表改定は反映されないこととなる。</p>	<p>しており、制度移行後も給料表にはよらず、当該単価等を踏まえて報酬額を設定しているところであり、前回、申し上げたとおり、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>	<p>づき報酬額を設定している職を中心に、大部分の会計年度任用の職が、今回の国のマニュアルの改正内容に沿った取扱いとなっているところ。 これらを踏まえると、常勤職員の給料表</p>	<p>るものではないと考えているが、本県の交付税単価を基に報酬額を設定している職の報酬改定の取扱いに関して、より一層、常勤職員との均衡を確保する観点から、常勤職員の給料表の改定を踏まえ</p>
<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>	<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したところ。</p>			<p>会計年度任用職員の職ごとの報酬額については、制度移行前の臨時・非常勤の職について設定される報酬額を基に、九州各県の報酬設定の考え方を考慮しながら、国のマニュアルに沿って、常勤職員の初任給基準額や初任</p>
<p>(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。</p>	<p>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。</p>			
<p>(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。 (5) 休日等の勤務が割り振られている会計</p>	<p>現行のとおりでまいりたい。</p>			

<p>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。</p>				
<p>(6) 2023年4月26日に参議院本会議で可決・成立した「地方自治法の一部を改正する法律」により、会計年度任用職員に勤勉手当の支給が定められたことから、会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。また、週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>	<p>これまで、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、費用弁償及び期末手当しか支給できず、勤勉手当は支給できないこととされ、また、フルタイムの会計年度任用職員については、国のマニュアルにおいて、支給しないことが基本とされていたところ。</p> <p>今般、地方自治法の一部を改正する法律が公布され、これに伴い国のマニュアルが改訂されたことで、パートタイム及びフルタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が令和6年度から可能となったところ。また、本県の人事委員会の報告においても、改正法の趣旨や国のマニュアルの内容、他の都道府県の動向等を踏まえ、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に向けた検討を進める必</p>	<p>会計年度任用職員への勤勉手当支給は、前回申し上げたとおり。</p>		<p>会計年度任用職員への勤勉手当の支給については、これまで申し上げたとおり、会計年度任用職員に対して勤勉手当を、令和6年6月期から支給することとしたい。</p>

要がある旨の報告がなされたところ。

会計年度任用職員の手当等については、これまで国のマニュアルを踏まえ対応してきているところであり、国のマニュアルの改訂内容や人事委員会報告等を踏まえ、会計年度任用職員に対して勤勉手当を、令和6年6月期から支給することとしたい。

支給対象については、期末手当の支給対象と同様、原則として、

1週間当たりの勤務時間が15時間30分以上の者かつ任期が6月以上である者とし、基準日についても、期末手当と同様に、6月1日、12月1日としたい。

支給額については、「勤勉手当基礎額」に「期間率」を乗じ、さらに「成績率」を乗じる算出方法とし、勤勉手当基礎額については、期末手当基礎額と同様とし、期間率につ

いては、基本的に常勤職員の例によることとし、成績率の区分及び成績率は常勤職員の例によることとしたい。

人事評価結果の成績率への反映については、国のマニュアルにおいて「人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。」とされていることを踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当の成績率については、常勤職員と同様に、人事評価の結果を反映させることとしたい。

会計年度任用職員の人事評価については、会計年度任用職員が行う業務は、常勤職員が行うべき業務とは、その職務の内容や責任の程度が異なるところ。また、会計年度任用職員の職務の内容、責任等は職により様々であることや、同一職においても任期が異なるところ。これらを踏まえ、現行の会計年度任用職員の人事評価は、「目標を達成」と「目標の達成が不十分」の2区分としているところであり、成績率への評価

結果の反映に当たっては、現行の人事評価制度に基づく評価結果を基礎とすることとしている。なお、これらの評価区分は、それぞれの常勤職員の勤勉手当の成績区分にあてはめると、「目標を達成」はC、「目標の達成が不十分」はD・Eに相当するものとして取り扱いたいと考えている。

(7) 超過勤務を命令した場合、あるいは、命令は行われなくとも業務の一環として勤務時間外に勤務した場合には、勤務の振替は行わず、追加の報酬を支給すること。

(7)の時間外勤務については、「大枠」において、制度移行前の非常勤職員の取扱いと同様、原則として命じないこととし、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たところ。
なお、振替等の対応が困難な事例が生じた場合は、制度移行前の非常勤職員の取扱い同様、追加報酬を支給することとなる。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よう、適正な勤務時間管理等に努めてまいる。

<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>パートタイムの会計年度任用職員には、改正地方自治法上、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>(10) 2022年度に知事部局において、フルタイムの受付業務補助員を配置したことから、他の部局等においても職場の実態に応じてフルタイム職員を配置すること。</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) 休暇制度は、全て正規職員と同様とすること。</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</p>			

	<p>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、会計年度任用職員の夏季休暇の日数につきましては、令和4年度から、常勤職員と同様に5日としたところ。また、夏季休暇の取得期間について、令和4年度から常勤職員と同様に、7月から9月までの取得期間を10月まで延長したところ。</p>			
<p>(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。</p>	<p>被服貸与については、制度移行前の非常勤職員に対しては、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。</p>			
<p>(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か月雇用とすること。</p>	<p>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</p>			

	<p>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。</p>			
<p>(14) 県立学校の「学校図書補助員」、「寮監」の報酬形態を2019年度の賃金水準を維持した上で月額報酬に戻すこと。</p>	<p>学校図書補助員を含む個別の職の具体の勤務労働条件については、令和元年度、県公労と協議を行い、合意を得たところ。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った職についても、原則、日額報酬とすべきであると考えている。</p>			
<p>(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</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</p>			

<p>い職場環境を整備すること。</p>	<p>の改正に伴い、会計年度任用職員については、昨年10月からいわゆる育児休業の取得が原則2回まで可能となったほか、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・介護休業等の取得の柔軟化などを、国の取扱いに準じて、昨年1月以降、順次導入してきたところ。</p>			
<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。</p>	<p>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。</p>			
<p>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</p>	<p>の集団分析、結果の職</p> <p>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</p>			

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的
取り組みを実施・強化す
ること。

などし、より専門的知
見に基づくタイムリー
かつ効果的な相談体制
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に、
臨床心理相談員の設置
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。

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

	<p>を派遣している。特に、教職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11月上旬から実施し、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>			
<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口</p>	<p>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努めな</p>	<p>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でございます。なお、前回、教育現場におけるハラスメント防止等に関する指針に関してお話がありました。教育委員会からは、「学校におけるハラスメン</p>	<p>前回、ハラスメント防止について、お話がありました。これまでも申し上げたとおり、知事部局及び教育委員会において各種ハラスメント防止策に取り組んでいるところです。今後とも、あらゆる機会を捉えて、様々なハ</p>	<p>次に、ハラスメント防止対策についてでございます。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お聞きしたところですが、指針を踏まえたハラスメント防止の取組</p>

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。

ればならないことを明確化したところ。

これまでも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发出しているところだが、今年4月の通知において、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。さらに、新任以外を含め広く監督者等を対象に、新たにハラスメント防止等に関する特別研修や、相談員研修を設けたところであり、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ところ。

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

ト防止の研修については、令和4年度、全ての学校において、わいせつ及びハラスメント防止のための研修が行われている。現在、指針を策定している市町村教育委員会は、31であり、残り12は今年度中に策定を予定している。」と聞いております。

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・徹底を図るとともに、職員の方々の働きやすい職場づくりに努めてまいります。

が学校現場においても適切に行われるよう、私から任命権者にお伝えいたします。

	<p>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いるほか、教職員よるる相談や全ての学校及び市町村教育委員会の相談窓口においても相談に応じることとされ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・徹底を図るとともに、職員の方々の働きやすい職場づくりに努めていく。</p>			
11 更年期障害休暇・リフレッシュ休暇・スクーリング休暇を新設するとともに、夏季休暇・永年勤続休暇を拡充し、休暇制度を改善すること。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>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。</p> <p>夏季休暇については、先ほども申し上げたとおり。</p> <p>自己啓発等休業制度は、現行の取扱いでまいりたい。</p>			
12 職員の精神疾患対策について (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	<p>現行の取扱いでまいりたい。</p>			

<p>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、復職後のならし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、復帰後も必要な一定期間、配置を継続すること。</p>				
<p>13 男女共同参画社会に向けて、「第5次男女共同参画基本計画」（2020年12月閣議決定）の実効ある施策を講ずること。</p>	<p>知事部局においては、平成28年3月、いわゆる女性活躍推進法に基づき、今後10年間の特定事業主行動計画を策定しましたが、令和3年3月にはこの計画を見直し、後期計画を策定し、数値目標として、「管理的地位に占める女性職員の割合16%」を掲げたところ。同計画においては、具体的な取組として、男性の育休、子育て目的の休暇の取得促進等「家事、育児や介護をしながら活躍</p>			

	<p>できる職場環境の整備」を掲げているところであり、今後とも、同計画に基づき、女性職員が意欲を持ってその能力を発揮できるとともに、働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。教育委員会においても、同様に策定した行動計画に基づき、取り組んでいくと聞いている。</p>			
<p>14 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</p> <p>(1) 「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。</p> <p>(2) 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。</p>	<p>「特定事業主行動計画」に基づく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、それぞれ設置している「特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、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。</p>			
<p>15 公務職場におけるジェンダー平等を実現するために、性的指向及</p>	<p>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</p>			

<p>びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を増進させるための実効ある施策を講ずること。</p>	<p>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たりいじめの対象」とするところ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、幹部職員によるジェンダーの理解を深めるための意見交換会を行っている。</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> <p>今後も、引き続き、同法の趣旨等を踏まえながら、公務職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組んでいく。</p>			
<p>16 障がい者が働きやすい職場環境を整備し、障害者差別解消法並びに障害者雇用促進法に基づき合理的配慮を行う</p>	<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、</p>			

<p>うこと。また、国の示す障害者法定雇用率を最低とし、雇用率の拡大を図ること。</p>	<p>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を踏まえ、適切に対処してまいりたい。</p>			
<p>17 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。</p>	<p>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。</p>			
<p>(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。</p>	<p>男性職員の育児休業取得及び育児短時間勤務の利用促進については特定事業主行動計画</p>	<p>子育てに関する休暇の新設については、前回、見守りのための休暇等について、様々な</p>		

- 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。
- 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日を超えて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扱いを行わないこと。
- 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。
- 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

に基づき、「出産・育児のしおり」を職員のライブラリに登録し、その旨を所属長を通じて職員に周知するなど、制度の周知、職員の意識啓発に努めているところ。それぞれの計画においては、出産補助休暇及び男性のための産前産後休暇について数値目標を設定しているところ。

難病や障害をもつ子の療育のための休暇制度、子育て支援休暇及び不登校等常時家族の対応が必要な場合の見守りのための休暇の新設については、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困難。

その他については、現行の取扱いでまいりたい。

話があったが、難病や障害をもつ子の療育のための休暇制度、子育て支援休暇及び不登校等常時家族の対応が必要な場合の見守りのための休暇の新設については、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困難。

法に基づく特定事業主行動計画が達成できるようにする。また、行動計画の数値目標を達成するための取り組みの促進策を取りまとめること。

- 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。
- 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。
- 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。

(3) 介護・看護について

- 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。
- 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、

介護・看護期間中の経済的保障については、介護休暇の期間中は、その給与が減額されることとなっているが、介護休暇取得者に対しては、現在、66日を限度に、共済組合から介護休業手当金が支給され、職員互助会からは介護休暇給付金が支給されることとなっているところ。

介護・看護に係る休暇の同居要件について

前回、介護・看護に関して様々な話があったが、前回も申しあげたとおり、介護休暇の期間延長及び対象者の拡大、介護・看護休業については、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、困難。

介護を理由に離職した職員の再雇用制度の新設については、職員の採用は管理運営事項

前回、「介護休暇の取得可能期間」や「子に係る看護休暇の年齢制限」について話があったが、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。

介護を理由に離職した職員の再雇用制度の新設について、私どもとしても改めて検討したところ。知事部局の現状を申し上げますと、まず、自己都合による退職者は近年増加傾向にあり、このうち、介護や育児を理由とする退職が一定あるところ。また、高度化・複雑化、多様化する行政需要に的確に対応するためには、採用者の質

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。

③ 介護を理由として退職せざるを得なかった職員の再雇用制度等を設けること。

④ 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」のある子について改善を図ること。

⑤ 看護休暇は、対象となる子の年齢制限を撤廃すること。また、子に限らず2人以上の場合には10日とする。なお、取得事由については、学級閉鎖への対応等も含めるようにすること。

⑥ 高校生以下の子が感染症予防のワクチン接種をする場合、有給休暇の特別休暇を取得すること。

は、平成29年4月から、国に準じて、介護休暇等について、祖父母、孫及び兄弟姉妹について要件を撤廃したところ。

介護休暇の期間延長及び対象者の拡大、「介護・看護休業」については、本県職員の休暇の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、困難。

介護を理由に離職した職員の再雇用制度の新設については、職員の採用は管理運営事項だが、本県職員の確保に関し、一般的な試験区分に加え、例えば、民間企業等職務経験者を対象とする採用試験を実施し、即戦力として活躍できる中堅職員を確保するなどして、行政需要に対応できる人材を一定確保しているところ。看護休暇については、現行のとおりでまいりたい。

高校生以下の子が各種ワクチンを接種する場合は、看護休暇又は年次有給休暇の取得に対応することになる。看護休暇については、

だが、本県職員の確保に関し、一般的な試験区分に加え、例えば、民間企業等職務経験者を対象とする採用試験を実施し、即戦力として活躍できる中堅職員を確保するなどして、行政需要に対応できる人材を一定確保しているところ。

を確保する必要があるが、近年、採用試験の受験者数が減少傾向にあることに加え、高齢層職員の退職も多い傾向にあることから、人材確保が課題になるとも見込まれるところ。他方、各都道府県において、近年、再雇用制度を導入、もしくは導入を検討する動きがあり、現時点では12の道県で導入されているところ。このような状況を踏まえ、知事部局においては、職員としての知識、技能を活かし、即戦力として再活躍してもらうため、本県職員が育児・介護等のやむを得ない理由で退職した場合に再雇用する制度について、令和6年度からの実施に向けて、人事委員会と協議を進めていく。

教育委員会においても、「やむを得ず本県教員を一度退職した者に対しては、採用試験時の教養試験を免除する「本県正規教員経験者特別選考」を令和3年度から実施しており、SNS等の活用を

<p>ようにすること。 ⑦ 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>先ほども申し上げたと おり。 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。</p>			<p>含めて周知に務めたい」と聞いている。また、「教員以外の学校職員においては、知事部局の動向を踏まえ、育児・介護等のやむを得ない理由で退職した場合に再雇用する制度の検討を進める」と聞いている。 次に、看護休暇につ</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1 0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。</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</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>			

<p>島と本土間の異動にも適用すること。</p>				
<p>18 定期健診の改善をはかること。</p>	<p>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。</p>			
<p>19 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。公舎の改修や廃止などに伴う移転費用は公費負担とすること。</p>	<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> <p>知事部局においては、新規建設や建て替えについては、民間の住宅供給の状況等を踏まえ、原則として行わないこととしているものの、離島など地域の特殊性を踏まえた上で、真に必要性がある場合は、個別に検討を行うこととしている。</p> <p>離島地区においては、民間の住宅供給が不足しているといった状況を踏まえ、特に老朽化</p>			

	<p>の激しい職員住宅について、原則として、民間住宅一括借上方式により順次整備することとしている。</p>			
<p>20 旅費について</p> <p>(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。</p> <p>(2) 高速道路等・新幹線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</p>	<p>20の(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。また、自家用車等を運搬する際の追加費用については、国において、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>(5)の駐車場料については、旅費条例及び規則において、公務上の必要または天災その他やむを得ない事情がある場合に、旅行諸雑費として支給するとされているところ。その際、駐車場料の旅行</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>国の移転料の実費支給の取扱いについては、定額支給の枠組みを変更したのではなく、旅費法第46条に基づく旅費の調整により行っているものであり、本県においても旅費条例第30条の規定により、旅費の調整ができることとなっている。</p> <p>現在、国において、旅費法の改正を目指す動きがあるところです。引き続き、国及び他の都道府県の動向を注視してまいりたい。</p>	

<p>件を緩和すること。 (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ぬことから、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>諸雑費としての支給は、通常、用務地での利用に限る取扱いとされているところであり、経由地での利用に対する支給を認めることは困難。 現行のとおりでまいりたい。</p>			
<p>21 「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、公共の福祉に資するため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>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。 なお、他県の状況は、現在、失職の特例を設けている都道府県については、本県を含め36団体となっている。引き続き、他県の動向を注視してまいりたい。</p>			

<p>22 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補償は、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>23 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>24 県立短期大学を除く、いわゆる「管理職」に支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。</p>	<p>国に準じて制度化しているところ。</p>			
<p>25 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>	<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6年度当初予算要求</p>			

	<p>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> <p>なお、今年度から、ふるさと納税制度を活用し、県立短期大学に寄附を行い同大学の活性化に貢献できる仕組みとしてかごしま応援寄附金のプロジェクト応援型に「県立短期大学応援プロジェクト」を追加したところ。当該寄附金を活用して、教員の海外研究に関する事業などを実施することも可能となっている。</p>			
<p>26 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、空調設備にかかるとの電気の代金を県費で負担すること。</p>	<p>「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、寄宿舍等を県費による整備対象とし、順次年次計画的に空調整備を行ってきた</p>			

	<p>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。</p> <p>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をしている。」と聞いている。</p>			
<p>27 公務員制度改革に向けての制度設計などに</p>	<p>今後、県公労と協議が必要なものについて</p>			

<p>ついて、県公労と十分に協議を行うこと。</p>	<p>は十分協議してまいりたい。</p>			
<p>【提案事項】</p>	<p>療養休暇及び休職の期間については、療養休暇においては鹿児島県職員安全衛生管理規程、休職においては鹿児島県職員の分限に関する手続き及び効果に関する条例に基づき、療養休暇が90日又は6月、休職が3年の範囲内と、それぞれの期間が定められているところ。再度の療養休暇及び休職の期間に係る取扱いについては、これまで、個々の事例を踏まえ適切に対応してきたところ。</p> <p>一方、職員の心身両面における健康の保持・増進の観点から、再度の療養休暇及び休職の可否や、期間の上限等を示すことは、休職者等が復職に向けた療養に専念し、円滑な職場復帰を目指してもらうために重要であると考えている。このため、今回、従前の運用実績を踏まえつつ、他県の事例も考慮し、運用基準を明確にしたい。具体的には、同一疾病で</p>			<p>療養休暇及び休職の取扱いについては、これまで申し上げたとおり、新たな運用基準を、令和6年4月から適用したい。</p>

<p>再発した場合については、療養休暇及び休職から復職後1年以上が経過していたときには、再度、療養休暇及び休職の対象になるものと定めたいと。新たな運用基準については、令和6年4月からの取り扱いにしたい。</p>			
---	--	--	--