

## 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7年11月6日(木) 10:30~12:00(1時間30分)	26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7年11月17日(月) 10:00~11:35(1時間35分)	84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7年11月17日(月) 14:45~15:50(1時間5分)	86人
	【職員団体等からの回答】 交通用具使用者に係る通勤手当の支給額の見直し等について、 6.5km未満の距離区分に係る支給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7年11月17日(月) 17:30~17:40(10分)	83人
	18:43~18:47(4分)	84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) 2025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>(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4.65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、(3)の②から(4)については、現行の取扱いでまいりたい。</p>			

<p>給は廃止し、一律加算すること。</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>(5) 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う県公労との合意に基づき運用すること。</p>	<p>(5)の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みたい。</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</p>			

う努めてきているところ。

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。」と聞いている。

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してまいりたい。

併せて、評価者に対して、定期的に研修を受講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り組み、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たい。			
(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。	<p>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おり、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ではあるが、令和8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必要があると考えている。</p> <p>これまでのカット額の返還のご要求については、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。</p>			
(7) 「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	現行のとおりでまいりたい。	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		

<p>た場合の給料月額を増加額を縮減する措置」を廃止すること。</p>		<p>き、国に準じてきており、前回申し上げたとおり、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>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。現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>皆さん方との協議を経て、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、「昇給は、勤務成績に応じて行う」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、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>前回、離島勤務に対する評価についての話があったが、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」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>	<p>前回、離島勤務に対する評価についての話があったが、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」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>引き続き、私どもの責任と判断により適切に対処してまいりたい。</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>(9)については後ほど申し上げる。</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>現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>(11) 中途採用者の初任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>採用の時期、形態等によって、様々な実態があり、給与制度としては基本的に国に準じているところ。</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>現行の取扱いでまいりたい。</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、46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。</p>	<p>現在の給料表の導入に当たっては、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。</p> <p>なお、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。</p> <p>また、行政職3級等への昇格時期については、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>現在の給料表の導入に当たっては、公務員給与、とりわけ「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。</p> <p>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。</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・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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>5級格付けの件についてであるが、主幹など補佐級の職は、等級別基準職務表上、4級から6級に格付け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。</p> <p>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、適切に対処してまいりたい。</p>

			ているところ。	
(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、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。</p> <p>② 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者については、駐車場代を全額支給すること。</p> <p>③ 月途中に採用又は移動した職員等に対し、通勤手当を支給すること。</p> <p>④ 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り扱いについて、離島</p>	<p>2の(1)から(4)まで及び(6)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>また、人事委員会報告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>なお、(2)の⑤については、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>(5)について、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>人事委員会報告を踏まえた本県の通勤手当の取扱いに関しては、後ほど申し上げる。</p> <p>なお、特急料金・高速道路料等の加算支給の要件につきましては、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>単身赴任手当については、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>単身赴任手当については、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>からの赴任についても10日間とすること。</p> <p>⑤ 特急料金・高速道路料等の加算支給の要件となっている、「通勤距離が60kmを超える場合、または通勤時間が90分以上の場合」を緩和すること。</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。</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>				
--	--	--	--	--

<p>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事</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>(7) 宿日直手当を引き上げる事。</p>	<p>(7)の宿日直手当については、後ほど申し上げる。</p>			
<p>(8) 夜間看護等手当，舎監手当等を増額すること。</p>	<p>(8)の夜間看護等手当については、県立病院局の手当であり、この場の協議になじまないものと考えている。</p> <p>また、舎監手当については、教育委員会からは、「手当額の改定は予定していない。」と聞いている。教育委員会の手当の取扱いについては、任命権者と協議してい</p>			

	<p>ただきたい。</p>			
<p>(9) 退職手当の算定における「２段階ピーク時特例」の不具合を是正すること。</p>	<p>定年延長に係る退職手当の取扱いについては、令和４年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしたところ。</p>	<p>定年延長に係る退職手当の取扱いについては、令和４年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしたところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>定年延長に係る退職手当の取扱いについては、令和４年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしたところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>	<p>退職手当の算定におけるピーク時特例については、これまで申し上げたとおり、定年延長に係る退職手当の取扱いについては、令和４年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしたところであり、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>なお、職員への情報提供について話があったが、現在、職員が６０歳に達する年度の前年度に、６０歳以降の任用、給与、退職手当の概要について説明を行っている。その際に、退職手当についてはピーク時特例を含め、具体的な計算方法について情報提供を行っているところ。</p> <p>今後、こうした情報提供に加え、皆さん方からのお話も踏まえ、６０歳時点の給料月額よりも、過去に高い給料月額を受けたことのある職員については、制度上の取扱いや計算方法につい</p>

				て、個別に情報提供してまいりたいと考えている。
<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、</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>再任用職員の任用については、「無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図る」という総務省の通知の趣旨を踏まえ、本県職員の雇用と年金の確実な接続に向け、職員の意向も踏まえつつ、他方で職員の経験のほか、各所属における業務の状況、人員配置の必要性等を総合的に勘案して、適切に任用、配置してまいりたい。</p> <p>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であるが、住居手</p>	<p>前回、再任用職員の期末勤勉手当の支給月数についての話があったが、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でまいりたい。</p>	<p>60歳を超える職員の給与の取扱いについて、皆さん方からお話があった。</p> <p>令和4年度以前の定年年齢を超える職員の給与の取扱いについては、令和4年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしていくところであり、現行の取扱いでまいりたい。</p> <p>また、再任用職員の期末・勤勉手当に関する話があったが、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であり、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>高齢層の職員の給与や休暇等について、皆さん方から様々な話があった。</p> <p>まず、昇給抑制についてであるが、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>また、令和4年度以前の定年年齢を超える職員の給与の取扱いについては、令和4年度の皆さん方との協議を経て、国に準じた取扱いとしていくところであり、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>再任用職員の給与についても、これまで国の取扱いに準じているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>休暇の拡充についても、現行のとおりでまいりたい。</p>

<p>賃金・手当の改善を行うこと。</p>	<p>当, 特地勤務手当及び特 地勤務手当に準ずる手 当についても, 昨年度の 皆さん方との協議を経 て, 令和7年4月1日か ら支給をすることとし たところ。</p>			
<p>4 労働時間の縮減につい て (1) 年間総労働時間 1, 800時間体制を 確立に向けて具体的改 善を図るため, 以下の ように措置すること。 ① 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。 ② 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。 ③ 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</p>	<p>超過勤務は公務のた め臨時又は緊急の必要 がある場合に銘ずること 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 まいりたい。 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 の状況等に応じて, その 判断が厳格に行われる よう, 適切に対処してま いりたい。 勤務間インターバル については, 令和6年4 月から, 業務の合理化等</p>			

<p>い等の配慮をすること。</p>	<p>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、昨年11月に、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ところ。</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</p>	<p>超過勤務の縮減につ</p>			

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。

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ところ。

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、デジタル技術を活用した業務改革など更なる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、今般の

	<p>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。</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、周知したところ。</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りますとともに、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まいりたい。</p> <p>なお、手当の支給については、実態に即して支給するようにしている。</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</p>	<p>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</p>		<p>前回、学校における時間外在校等時間の縮減、持ち帰り業務の実態についての話があった。</p> <p>教育委員会からは、「引き続き学校の実態に応じた業務改善を進</p>	

<p>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の措置」にもとづき、とりくみを推進するよう要請すること。</p>	<p>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>学校現場における持ち帰り業務については、「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、職員個々の働き方の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。</p>		<p>めるため、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、給特法の改正によって策定することが義務付けられた「業務量管理・健康確保措置計画」についても適切に対応する。また、持ち帰り業務の実態については、管理職による職員面談等による職員個々の働き方の実態把握とその改善に向けて、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。</p>	
<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</p>	<p>事務事業の徹底した見直しや事務の簡素効率化の推進など、今後とも年次有給休暇の計画</p>	<p>リフレッシュ休暇に関連して、前回、永年勤続休暇の拡充についての話があった。</p>	<p>永年勤続休暇の拡充についての話があったが、前回申し上げたとおり、年次有給休暇の取得</p>	

<p>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>的使用や連続取得のしやすい環境づくりに努めてまいりたい。 また、夏季休暇の取得可能期間については、現行の取扱いでまいりたい。</p>	<p>永年勤続休暇は、公務員生活の節目の年にあたる職員が、連続した休暇を計画的に取得することを奨励し、心身のリフレッシュを図ること等を目的として、45歳及び55歳に達する職員の方々に対し、当該年度において2日の範囲内で取得できる特別休暇として、平成10年度から設けているところ。 心身のリフレッシュを図る観点からは、労働者の心身の疲労を回復させるための休暇である年次有給休暇と目的が重なることから、まずは年次有給休暇の取得促進を進めることが重要と考えている。 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に努めてまいりたい。</p>	<p>促進を進めることが重要と考えている。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</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>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>(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。 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>国家公務員の制度に準じており、現行の取扱いでまいりたい。</p>			
<p>(4) 「生理休暇」の名称を「ウェルネス休暇、セルフケア休暇（民間企業の例）」等に変更すること。</p>	<p>生理休暇は、生理日に就業することが著しく困難であると認められる場合に2日の範囲内で取得できるとされている。 近年、生理休暇という直接的な表現の名称が制度利用時の心理的な障壁となっていること等を踏まえ、名称を変更する自治体が増加傾向</p>			

	<p>にある。</p> <p>他県における生理に係る休暇の名称を参考として、本県の名称についても「生理休暇」から「健康管理休暇」としたいと考えている。</p> <p>実施時期については、令和8年4月1日としたい。</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的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。</p> <p>臨時的任用職員は、地方公務員法において、任用に当たって、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から、常勤職員とは職の位置付けが異なるものであり、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と考えている。</p> <p>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</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的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。</p> <p>臨時的任用の職の位置付けについて、前回、話があったが、臨時的任用職員は、地方公務員法において、任用に当たって、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などから、常勤職員とは職の位置付けが異なるものであり、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と考えている。</p>	<p>臨時的任用職員の勤務・労働条件については、前回、様々な話があった。</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、前回も申し上げたとおり、令和8年度の上限の取扱いについては、他県において上限を撤廃した団体がある一方で、上限の見直しを行っていない団体があること、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</p>	<p>臨時的任用職員の給与については、平成30年に国のマニュアルが改訂され、「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」とされた。</p> <p>これに基づき、他県においても臨時的任用職員の給料の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>こうした動きを踏まえて、皆さん方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</p>

	<p>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、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に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>こうした動きを踏まえて、皆さん方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、令和2年度以降、その時々他県の動向及び本県の財政状況を踏まえて、適切な対応を取ってきたところ。</p>	<p>令和8年度の上限の取扱いについては、他県において上限を撤廃した団体がある一方で、上限の見直しを行っていない団体があること、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、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員についても、先ほど申し上げたとおり、常勤職員とは職の位置づけが異なる訳であるが、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>る状況にはないと考えているところであり、現行のとおりでまいりたい。</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>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、令和2年度から昨年度にかけて、その時々他県の動向及び本県の財政状況を踏まえて、適切な対応を取ってきたところ。</p> <p>他方で、これまでの間における他県の動きとしては、臨時的任用職員の給与の上限の取扱いについて、本県が対応してきた引き上げに比べ、むしろ撤廃する団体が多い状況となっている。</p> <p>こうした他県の動きを踏まえると、本県においても、これまでの取扱いを検証する時期に来ていると考えているが、今後、どのように対応していくか、本県の財政状況なども踏まえ、今しばらく検討が必要であると考えている。</p> <p>こうした考えを基本としつつ、今般の給与改定等の状況や予断を許さない財政状況を勘案し、今期は、上限について、新たに2号給引き上げたい。</p>
--	---	--	---	---

	<p>令和8年度の上限の取扱いについては、他県において上限を撤廃した団体がある一方で、上限の見直しを行っていない団体があること、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、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、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員につきましても、先ほど申し上げたとおり、常勤職員とは職の位置づけが異なる訳であるが、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>具体的には、令和8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、当面の措置としては、現在の上限である1級49号給に2号給を加え、1級51号給を上限としたい。</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2号給を加えた号給を上限としたいと考えている。</p> <p>教育委員会の期限付き教職員についても、知事部局と同様、常勤職員とは位置づけが異なる訳ではあるが、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</p>
--	--	--	---

				<p>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75号給に4号給を加え、1級79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79号給を上限とすることとしたい。」と聞いている。</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。	現行の取扱いでまいりたい。			
(3) 教職員定数の都合上、月途中に任用される臨時的任用教職員について、当該月分の住居手当、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、関係規則に基づき支給していると聞いている。</p> <p>なお、月途中に採用された職員等に対する通</p>			

	勤手当の支給の取扱いについては、後ほど申し上げます。			
(4) 臨時的任用教職員について、市立高校から県立高校へ任用された場合においても、6月分の期末・勤勉手当における勤務期間が引き継がれるようにすること。	教育委員会からは、「市立高校に勤務する臨時的任用教職員は学校職員給与条例における「学校職員」の対象外であるため、在職期間の通算はできないこととなっている。」と聞いている。	教育委員会から、「市立高校に勤務する臨時的任用教職員は学校職員給与条例における「学校職員」の対象外であるため、在職期間の通算はできないこととなっている。」と聞いている。在職期間の通算の取扱いについては、任命権者と協議していただきたい。		
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。	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。 なお、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。「『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)』の改正について」(2025年6月25日)等において、保育士や看護師、学校図書補助員等の専門職の賃金について、「必ずしも上限を設ける必要はない」「1級の水準に限る必要はない」とされていることから、現行上限の引上げや2級水準への移行を行うこと。</p>	<p>会計年度任用職員については、地方公務員法において一会計年度を超えない範囲で置かれる非常勤の職と定められており、その職務の内容や責任の程度は、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定となっている。</p> <p>この基本的な考え方を踏まえ、県では、任期の定めのない常勤職員が従事すべき業務と会計年度任用職員が従事すべき業務を区分した上で、様々な分野で会計年度任用職員の職を設置している。</p> <p>また、会計年度任用職員の給与に関して、報酬等の水準については、地方公務員法24条に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要な知識や技術、職務経験等の要素を考慮し、適正に定めているところであり、現</p>	<p>会計年度任用職員については、前回申し上げたとおり、地方公務員法において一会計年度を超えない範囲で置かれる非常勤の職と定められており、その職務の内容や責任の程度は、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定となっている。</p> <p>この基本的な考え方を踏まえ、県では、任期の定めのない常勤職員が従事すべき業務と会計年度任用職員が従事すべき業務を区分した上で、様々な分野で会計年度任用職員の職を設置している。</p> <p>また、会計年度任用職員の給与に関して、報酬等の水準については、地方公務員法24条に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要な知識や技術、職務経験等の要素を考慮し、適正に定め</p>		<p>会計年度任用職員の報酬等の水準については、地方公務員法24条に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要な知識や技術、職務経験等の要素を考慮し、適正に定めているところであり、現行のとおりでまいりたい。</p>

	行のとおりでまいりたい。	ているところであり、現行のとおりでまいりたい。		
<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>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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>	<p>現行のとおりでまいりたい。</p>			
<p>(7) やむを得ず時間外に勤務する必要がある、その分の振替等の対応が困難な場合は追</p>	<p>(7)の時間外勤務については、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</p>			

<p>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>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。          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。          このことについては、全所属に通知しているところ。</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。          (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、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) 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</p>			

	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。			
(11) 県立学校の「学校図書補助員」について、学校司書と同じ仕事をする専門職であることから、フルタイム職員とすること。	個別の職の勤務形態については、まずは任命権者とお話しいただきたい。	学校図書補助員の勤務形態については、まずは任命権者とお話しいただきたい。		
(12) 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>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>子の看護休暇の有給化についても、同様の考え方により、無給の特別休暇となっている。</p> <p>なお、「私傷病休暇」については、これまで無給の特別休暇であったところを、令和7年4月</p>			<p>会計年度任用職員の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であり、子の看護休暇についても、同様の考え方により、無給の特別休暇となっている。</p>

	から有給の特別休暇とした。			
(13) 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。	「仕事と生活の両立支援の拡充」の観点から、皆さん方との協議を経て、会計年度任用職員については、令和7年度から、「子の看護休暇」について、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、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などの各種措置を行っているところ。			
(14) 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。			

<p>(15) 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。</p>			
<p>8 必要な人員確保に向け、職員採用のあり方については、人事院が示した「採用プロセスのアップデート」を参考に対応を行うこと。また、採用困難職の人員確保のため、勤務労働条件の改善を図ること。</p>	<p>本年の人事院による公務員人事管理に関する報告において、「採用プロセスのアップデート」として、国における採用の仕組みを包括的に見直し、人材確保の裾野を更に広げることとしている。</p> <p>本県においても、本年3月に鹿児島県庁人材確保アクションプログラムを策定し、同プログラムに基づき、学生等に対するリクルーティング活動の強化などの「受験者層の裾野拡大」、若手職員がリクルーターとして合格者の相談に応じるなどの「合格者に対するフォローアップ」等を施策の柱として、今年度から各般の取組を実施しているところ。</p> <p>今後とも、国の動向を注視しつつ、同プログラ</p>			

	ムに基づく取組をしっかりと進めてまいりたいと考えている。			
9 「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。			
10 労働安全衛生規則の改正（2025年6月1日施行）により、事業者は、体制整備、手順作成、周知徹底の3つの熱中症予防対策が求められたことから、各職場においても取組をすすめること。また、熱中症予防対策が求められたことから、職員に空調作業着を貸与・配付すること。	熱中症予防対策については、労働安全衛生規則が改正されたことから、全所属に対し、同規則の改正内容の通知と厚生労働省のリーフレットの配布を行った。 併せて、暑さ指数等が一定水準を超える可能性のある所属については、熱中症の自覚症状がある作業員や熱中症のおそれがある作業員を見つけた者がその旨を報告するための体制を整備すること、熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、重篤化を防止			

	<p>するために必要な措置の実施手順を作成すること、これらに関係者に周知することを依頼したところ。</p> <p>職員の皆さん方が安心して働ける職場環境づくりができるよう、職場実態の把握に努め、必要な熱中症対策を講じてまいりたい。</p> <p>教育委員会においては、「熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐため、国からの通知を受け、熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際、熱中症の重篤化を防止するための体制整備、手順作成、関係者への周知について、市町村教育委員会及び県立学校に依頼を行った。</p> <p>今後も、様々な研修会等をとおして教職員の熱中症の予防や発生時の対応等について指導していく。」と聞いている。</p> <p>なお、空調作業着の貸与については、予算に関する事項なので、この場の協議になじまないも</p>			
--	---	--	--	--

	のと考える。			
<p>11 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的にとりくみを実施・強化すること。</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などして、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。</p> <p>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を促している。</p> <p>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、臨床心理相談員を増員し、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。</p> <p>今後とも、職員自らストレスに気づきセルフ</p>			

	<p>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>教育委員会においても、「管理職を対象とした研修会や、市町村教育委員会主催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、管理職及び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>12 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>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ければならないことを明確化したところ。</p> <p>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</p>	<p>前回、学校現場における外部・保護者等からのハラスメントへの対応についての話があったが、教育委員会からは、「学校だけでは解決が困難な場合には、関係機関との連携、弁護士の活用等により解決が図られるよう支援に努めている。」と聞いている。</p>		

	<p>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であるが、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。</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、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>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</p>			
--	--	--	--	--

	<p>談できるように、専用メールアドレスを設けている。</p> <p>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、昨年12月には、外部の研究者の協力を得て開発した「リスクへの自覚を促す教員研修教材」やチェックリストを活用し、全ての学校で研修を実施したほか、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</p>			
--	--	--	--	--

	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りたい。			
13 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 ・加療のための休暇制 度を改善すること。 (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。 (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。 (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。	現行の取扱いでまい りたい。			
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	「特定事業主行動計 画」については，具体的 な各種取組について，毎			

<p>る法律に基づく「特定事業主行動計画」について、毎年度当初に職員に周知するとともに、実効性の確保を図ること。</p>	<p>年度当初に職員への周知を行っている。          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。</p>			
<p>15 LGBT理解増進法に基づき、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。</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。          また、教育委員会においても、教職員等が性的指向・性自認について正しく認識し理解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</p>			

	と聞いている。			
16 「パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、「配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）」等を対象に含む休暇・休業制度、手当制度及び旅費制度について、見直しを行うこと。	<p>本県におけるパートナーシップ制度については、令和7年3月に改定された「県人権教育・啓発基本計画」において、あり方を検討していくとされているところ。</p> <p>本県職員の休暇・休業制度や各種手当制度等については、基本的に国の取扱いに準じているところだが、現在の国家公務員の手当等については、当該「事実婚関係」の中に同性パートナーを含める運用はしていないと聞いている。</p> <p>本県における同性パートナーに対する休暇・休業制度や各種手当等の取扱いについては、本県におけるパートナーシップ制度の検討状況、国及び他県における取扱いの動向を注視してまいりたい。</p>	<p>前回申し上げたとおり、本県における同性パートナーに対する休暇・休業制度や各種手当等の取扱いについては、本県におけるパートナーシップ制度の検討状況、国及び他県における取扱いの動向を注視してまいりたい。</p>	<p>次に、パートナーシップ宣誓制度を踏まえた休暇制度等の見直しについての話があったが、前回申し上げたとおり、本県における同性パートナーに対する休暇・休業制度や各種手当等の取扱いについては、本県におけるパートナーシップ制度の検討状況、国及び他県における取扱いの動向を注視してまいりたいと考えている。</p>	
17 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	<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</p>			

<p>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>	<p>慮しているところ。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>18 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。</p> <p>(1) 出生サポート休暇について</p> <p>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。</p> <p>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>③ 取得可能日数を増やすこと。</p>	<p>令和4年1月から導入し、令和5年4月から休暇の付与日数を治療の内容を問わず10日としたところであり、取得可能日数についても、国や他県と比べ遜色ないところ。現行の取扱いでまいりたい。</p>		<p>出生サポート休暇の取得日数についての話があったが、出生サポート休暇については、令和4年1月から導入し、令和5年4月から休暇の付与日数を治療の内容を問わず10日としたところであり、取得日数についても、国や他県と比べ遜色ないところ。現行の取扱いでまいりたい。</p>	
<p>(2) 子育てについて</p> <p>① 出産補助休暇の取得可能期間を延長すること。</p> <p>② 産前・産後休暇の期間を延長するこ</p>	<p>子育てについて、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。</p>			

<p>と。</p> <p>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、制度の充実に努めること。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、子の誕生日から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 人事院「育児休業常勤職員向けQ&amp;A」において、男性職員が子の誕生日当日から育児休業を取得できるとされていることから、「子の氏名」の記載と出生証明書提出後にしか取得できない現行の運用を改め、誕生日当日から取得できるようにすること。</p>	<p>なお、(2)の⑤について、男性職員の育児休業の取得に当たっては、現行の運用では、子の氏名や生年月日等を証明する書類の確認後に承認する手続きとしており、結果として、子の誕生日に育児休業の取得を開始することができないため、子の誕生日から育児に伴う休暇等を取得する場合は、育児休業の承認が得られるまでの間、出産補助休暇等の特別休暇などを取得する必要があるところ。</p> <p>今回の要求を踏まえ、育児休業の取得開始日について、職員の希望に応じて子の誕生日から取得が可能となるよう、運用を見直すこととしたい。</p> <p>具体的には、男性職員が子の誕生日からの取得を希望する場合、出産予定日の1か月前までの請求を行った上で、子の誕生日からの取得を事前に承認しつつ、各種証明書類を事後に確認する運用としたい。</p> <p>その際、出産補助休暇</p>			
---	--	--	--	--

<p>⑥ 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>⑦ 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にすること。また、行動計画の数値目標を達成するための取組みの促進策をとりまとめること。</p> <p>⑧ 「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>⑨ 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>⑩ 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>や産前・産後休暇についても、特定事業主行動計画において取得目標を100パーセントとしていることから、制度上取得が可能な期間内で取得されるよう、これらの有給の特別休暇と組み合わせた利用を案内してまいりたい。</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>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 看護等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。また、子の学校行事にかかる看護等休暇について取得要件を緩和すること。</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は国の制度に準じて取り扱っているところであり、困難である。</p> <p>看護等休暇については、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、子の年齢制限については、令和6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>また、子の行事等に参加するための看護等休暇については、昨年度の皆さん方との協議を経て、本年度から、国に準じて、取得事由を拡大したところ。</p> <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であり、現行の取扱いでまいりたい。</p>		<p>前回、皆さん方から介護休暇の取得期間についての話があったが、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。</p> <p>その他、前回、「看護等休暇の取得日数」についての話があったが、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。</p>	<p>介護休暇について様々な話があったが、これまでも申し上げたとおり、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>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>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>(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きたところ。</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、昨年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</p>			

	て、取得形態を拡大するとともに、所属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。			
(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。	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。			
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。また、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。	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。 公舎廃止等に伴う移転費用の負担については困難。			
20 旅費について 旅費条例改正に伴う運用の課題については、十分な協議を行い、課題の解決を図ること。	来年4月の見直し後の旅費制度については、本県の実情のほか、国、他県の取扱いも踏まえながら、適切に運用してまいりたい。	前回、来年4月の見直し後の旅費制度の取扱いについての話があったが、先般の皆さん方との旅費見直し交渉の場で申し上げたとおり、公費の適正な支出や、旅費の計算における「最も経		

		<p>済的な通常の経路及び方法」という経済性の原則など、基本的な考え方は見直し後も変わらないところ。</p> <p>なお、「最も経済的な通常の経路及び方法」とは、国においては、通常の経路及び方法のうち、一の旅行区間における最も安価なものに限らず、当該旅行に係る旅費の総額や旅行者の移動に係る時間コスト等を踏まえて旅行命令権者が適当と判断したものとされている。</p> <p>この基本的な考え方をもとに、来年4月の見直し後の旅費制度については、本県の実情のほか、国、他県の取扱いも踏まえながら、私どもの責任と判断により適切に運用してまいりたいと考えているが、その内容については、必要に応じて、窓口で別途人事課長からご説明したい。</p>		
21 異動内示については2月末までに行うこと。	異動内示については、これまでもできるだけ早めに行うよう努力し	異動内示については、令和6年度から県外事務所への早期内示を実	異動内示の時期について、前回、皆さん方から話があったが、前回も	異動内示の時期について、前回、皆さん方から話があった。繰り返し

	<p>てきているところ。</p>	<p>施するなど、これまでもできるだけ早めに行うよう努力してきているところ。</p> <p>今後も、業務の引継ぎに必要な期間や、遠隔地への赴任等も考慮し、異動内示を可能な限り早期に行えるよう努めてまいりたい。</p>	<p>申し上げたとおり、異動内示については、これまでもできるだけ早めに行うよう努力してきているところであり、今後も、業務の引継ぎに必要な期間や、遠隔地への赴任等も考慮し、異動内示を可能な限り早期に行えるよう努めてまいりたい。</p>	<p>になるが、異動内示については、これまでもできるだけ早めに行うよう努力してきているところであり、今後も、業務の引継ぎに必要な期間や、遠隔地への赴任等も考慮し、異動内示を可能な限り早期に行えるよう努めてまいりたい。</p>
<p>22 「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>失職に該当することとなる拘禁刑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、公務と関係のない職員の私的行為までこの特例を適用させることは、この趣旨にそぐわないことから、特例事項の対象としていないところ。</p>			
<p>23 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</p>			

	然ながら損害賠償責任が生じるとされている。			
24 2007年の学校教育法改正による「新たな職」、2025年給特法等の一部改正による主務教諭については導入しないこと。	教育委員会からは「任命権者の管理運営事項であることから、この場の協議になじまないものと考えている。」と聞いている。			
25 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。	国に準じて制度化しているところ。			
26 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。	予算に関する事項であり、この場の協議になじまないものと考えている。	海外留学制度の予算については、管理運営事項であるので、この場の協議になじまないものと考えているが、その上で、私どもの考え方を説明すると、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8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。		海外留学制度の予算については、管理運営事項であるので、この場の協議になじまないものと考えているが、その上で、私どもの考え方を説明すると、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8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>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>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>27 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。</p>	<p>教育委員会からは、「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。また、学校生活の中心となる普通教室の空調設備については、今年度から県の整備対象とし、PTA等が設置した空調設備を県に移管することにより、また、移管が困難な場合は使用料を免除することにより、光熱費を公費負担としたところ。</p> <p>なお、県に移管された空調設備についても、県で整備した空調設備と同様に、更新期間を迎えたものから順次更新を行っていく。</p>	<p>前回、県への移管ができなかった学校の空調設備における光熱費の取扱いについての話があったが、教育委員会からは、「移管ができなかった県立学校については、使用料を免除することにより、光熱費を公費負担としたところである。なお、特別教室等については公費負担の対象となっていないことから、必要な経費の徴収については、各学校毎に適切な設定がなされているものとする。」と聞いている。</p>		

	<p>その他の特別教室等の空調設備については、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の環境改善など、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検討していくべき課題であると考えている。」と聞いている。</p>			
28 公務員制度改革に向けた制度設計などについて、県公労と十分に協議を行うこと。	<p>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。</p>			
【提案事項】	<p>本年度の人事委員会勧告・報告に係る給与改定等について、私どもの考え方を示したい。 去る10月1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、宿日直手当、期末・勤勉手当が引上げとなっている。 このほか、人事委員会</p>	<p>本年度の人事委員会勧告・報告に係る給与改定等について、まず、本年の給与改定として、月例給や特別給など人事委員会の勧告があった事項については、前回申し上げたとおり、勧告どおり改定したい。 実施時期については、資料に記載のとおり。 前回、本年の給与改定によるラスパイレス指数への影響についての</p>	<p>本年度の人事委員会勧告・報告に係る給与改定等については、まず、令和7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。 なお、参考までに申し上げますと、今回の給料表の改定により、全給料表の平均改定額ではあるが、40代職員で給料月額が13,454円の増、5</p>	<p>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、皆さん方から様々な話があった。 この件については、これまで申し上げたとおり、65km以上の距離区分の手当額について、先に配布した資料のとおり見直しを行いたいと考えている。 この見直しは、今般の国の見直しを踏まえた</p>

<p>報告において、通勤手当及び初任給基準について、他県の状況等を考慮して取扱いを検討することについて言及された。</p> <p>なお、国におきましては、去る8月7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至っていないところ。</p> <p>また、他県における職員の方々の給与改定につきましましては、現在、動きが出てきているところ。</p> <p>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。</p> <p>これらの状況を踏まえまして、私どもの考え方を申し上げます。</p> <p>これから資料を配布する。</p>	<p>話があったが、現時点で見直しをお示しすることは困難。</p> <p>次に、人事委員会の報告事項のうち、通勤手当の件についてであるが、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の話があった。</p> <p>このことについて、人事委員会の報告においては、「交通用具使用者に係る通勤手当の額については、他の都道府県の支給状況及び本県の実情等を考慮して検討を行う必要がある」とされている。</p> <p>他の都道府県の支給状況として、九州各県においては、交通用具使用者に係る通勤手当の額について、人事委員会で勧告のあった福岡県を除き、現在、取扱いを検討中と聞いているが、国において距離区分が新設される65km以上の区間を中心に、国の見直し後の支給額を基本として改定する動きがあるところ。</p>	<p>0代職員で給料月額が13,825円の増となっている。この平均給与改定額は、昨年度よりそれぞれ40代職員で6,974円、50代職員で8,379円増加しているところ。</p> <p>また、前回、ラスパイレス指数についての話があったが、前回申し上げたとおり、本年の給与改定によるラスパイレス指数への影響について、現時点で見直しを示すことは困難。</p> <p>なお、県職員の給与水準については、地方公務員法に定める情勢適応の原則などの給与決定原則に基づき、地域の民間給与との均衡を図るという人事委員会勧告制度を尊重する基本姿勢に立って決定しているところ。その結果として、国家公務員の俸給水準と本県職員の給料月額を比較したラスパイレス指数は現行の水準となっているものと考えている。</p> <p>次に、人事委員会の報告事項のうち、通勤手当</p>	<p>九州各県の取扱いを考慮したものであるが、皆さん方から話のあった65km未満の距離区分については、現時点で把握しうる九州各県の手当額と比較しても、全体として遜色ないところであり、特に皆さん方から話のあった区間として、本県で対象職員が多い10km未満の近距離区間については、今般、国においても見直しがなく、九州各県においても特段の動きがないところ。</p> <p>こうした中ではあるが、皆さん方からの強いご主張も踏まえ、私どもとしても再度検討した結果、今般、国はもとより、九州各県においても特段の見直しがない、2km以上から5km未満の距離区分について、九州各県の取扱いを踏まえ、現行の2,300円を2,700円に見直すこととしたい。</p> <p>実施時期は、令和8年4月1日としたい。</p>
--	--	--	---

まず、本年の給与改定として、月例給や特別給など人事委員会の勧告があった事項については、配布した資料のとおり、勧告どおり改定したい。

実施時期は資料に記載のとおりであるが、関連議案の提案時期については、後ほど申し上げます。

次に、人事委員会の報告事項のうち、通勤手当の件については、今般の人事委員会の報告において、「交通用具使用者に係る通勤手当の額については、他の都道府県の支給状況及び本県の実情等を考慮して検討を行う必要がある」とされているところ。

他の都道府県の支給状況として、九州各県においては、交通用具使用者に係る通勤手当の額について、人事委員会で勧告のあった福岡県を除き、現在、取扱いを検討中と聞いているが、国において距離区分が新設される65km以上の

本県においても、人事委員会報告を踏まえ、今般の国の見直しを踏まえた九州各県の取扱いを考慮し、65km以上の距離区分の手当額について、配布した資料のとおり、見直しを行いたいと考えている。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

なお、前回、見直しの改善額が国の改善額よりも低いとのお話や、見直し後の個別の距離区分の支給額を民間と比較すると、その一部において民間より低いとの話があったが、本県の見直し後の手当額は、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。

また、前回、各距離区分の対象人数についてのお尋ねがあったが、配布した資料のとおりである。

次に、通勤手当に関する人事院の勧告・報告事項として、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場の利用に対す

の件についてであるが、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の話があった。

このことについて、人事委員会の報告においては、「交通用具使用者に係る通勤手当の額については、他の都道府県の支給状況及び本県の実情等を考慮して検討を行う必要がある」とされている。

前回申し上げたとおり、他の都道府県の支給状況として、九州各県においては、交通用具使用者に係る通勤手当の額について、人事委員会で勧告のあった福岡県を除き、現在、取扱いを検討中と聞いているが、国において距離区分が新設される65km以上の区間を中心に、国の見直し後の支給額を基本として改定する動きがあるところ。

本県においても、人事委員会報告を踏まえ、今般の国の見直しを踏まえた九州各県の取扱いを考慮し、65km以上の

区間を中心に、国の見直し後の支給額を基本として改定する動きがあるとところ。

本県においても、人事委員会報告を踏まえ、一般の国の見直しを踏まえた九州各県の取扱いを考慮し、65km以上の距離区分の手当額について、配布した資料のとおり、見直しを行いたいと考えている。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

次に、通勤手当に関する人事院の勧告・報告事項として、1か月あたり5,000円を上限とする駐車場の利用に対する通勤手当については、国に準じて新設したい。

なお、国において、どのような運営主体の駐車場の利用料金が支給対象となるか、現時点では明らかになっていないところであり、県職員等駐車場運営協議会が運営する職員駐車場の利用料金の取扱いにつきましては、国の動向等を注視しつつ、しかるべ

る通勤手当については、国に準じて新設したい。

現時点で国から示されている考え方を踏まえ、駐車場の料金を負担することを常例とする民間の月極駐車場の利用料金については対象としたいと考えている。

他方で、駐車場の運営主体については、前回申し上げたとおり、現時点では詳細が明らかになっていないところであり、本庁舎における事例として、県職員等駐車場運営協議会が運営する職員駐車場の利用料金が対象となるかどうかは不明。引き続き、国の動向等を注視しつつ、しかるべき時期に皆さん方に窓口を通じてお知らせしたい。

また、月の途中に採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、前回申し上げたとおり。

次に、初任給基準の引き上げについては、前回申し上げたとおり。

なお、初任給基準引上

距離区分の手当額について、前回配布した資料のとおり、見直しを行いたいと考えている。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

今回見直しを行う距離区分以外の距離区分について、前回、様々な話があったが、本県の見直し後の手当額は、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。

次に、通勤手当に関する人事院の勧告・報告事項として、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場の利用に対する通勤手当については、国に準じて新設したい。

前回申し上げたとおり、県職員等駐車場運営協議会が運営する職員駐車場の利用料金が対象となるかどうかは不明となっており、引き続き、国の動向等を注視しつつ、しかるべき時期に皆さん方に窓口を通じてお知らせしたい。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

き時期に皆さん方に窓口を通じてお知らせしたい。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

また、月の途中で採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、国に準じて見直すこととしたい。

実施時期は、令和8年10月1日としたい。

次に、初任給基準については、今般の人事委員会報告において、「来年度以降の採用活動に資するため、他県の初任給の状況等を勘案し、見直しについて検討を行う必要がある。」「なお、初任給基準を見直す場合は、在職者についても所要の調整を行う必要がある。」とされているところ。

全国都道府県の初任給の状況として、行政職給料表の初任給基準のうち、大卒程度の採用区分は、多数の団体が1級29号給と、現行の本県初任給より4号給高い状況であり、他の採用区

げに伴う在職者調整の具体的な方法について、前回話があったが、窓口を通じてお知らせしたとおり、国における過去の初任給基準引上げ時の取扱いや他県の取扱いを参考に調整したいと考えている。

次に、人事院の勧告・報告事項のうち、職員の月例給与水準を適切に確保するための手当及び人事院報告において言及のあった在級期間表の廃止の本県における取扱いについては、前回申し上げたとおり。

人事委員会又は人事院の勧告・報告事項については以上。

なお、人事委員会は、今般の勧告による給与改定の影響額を約55.9億円としているが、これに、共済費や会計年度任用職員報酬改定の影響額等を含めて精緻に試算したところ、今般の勧告による影響額は、前回申し上げたとおり約93億円を見込んでい

また、通勤手当は、月の初日に支給要件を満たしているとき以外は、翌月から手当が支給されているところであるが、人事院報告で、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう措置を講じることとしているところ。

これを踏まえて、本県においても、月の途中で採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、国に準じて見直すこととしたい。

実施時期は、国と同様に、令和8年10月1日としたい。

なお、この交通用具使用者に係る通勤手当の支給額見直し、駐車場の利用に対する通勤手当の新設及び月の途中で採用された職員等に対する通勤手当の支給の措置の取扱いは、パートタイム会計年度任用職員に支給される費用弁償にも反映されることとなる。それぞれの実施時期は、常勤職員と同様

分や、他の給料表においても同様の状況となっている。

本県においても、給料表別に、職種や採用区分等に応じて定める初任給基準について、人事委員会報告を踏まえ、一律、現行より4号給上位の号給に引き上げることとしたい。

実施時期は、令和8年4月1日としたい。

また、人事委員会報告を踏まえ、初任給基準の引上げに伴い、一定の在職者について、逆転防止の観点から、他県の取扱いを参考に所要の調整を行うこととしたい。

次に、人事院の勧告・報告事項のうち、「職員の月例給与水準を適切に確保するための手当」については、現時点で同手当の支給対象となる該当者がいない見込みであるが、引き続き、支給に必要な地方自治法の改正の動向を注視しながら、取扱いを検討してまいりたい。

る。

前回、本年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話があったが、国においては、去る8月7日に人事院勧告がなされた後、11月11日に公務員の給与改定に関する取扱いについての閣議決定がなされ、国家公務員の給与について、人事院勧告どおり改定を行うこととされたところ。

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きましては、これまで、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、これらの状況を踏まえて、関連議案は、令和7年第4回県議会定例会へ提案したいと考えている。

である。

その際、前回申し上げたとおり、自動車等の使用者については、通勤距離に応じた1月当たりの通勤手当の額を日割りで支給しているところであるが、駐車場の利用に対する通勤手当については、月極駐車場の利用料金等を日割りせず、支給することとしたいと考えている。

次に、初任給基準について、初任給基準引上げに伴う在職者調整の具体的な方法について、前回話が合ったが、前回申し上げたとおり、国における過去の初任給基準引上げ時の取扱いや他県の取扱いを参考に調整したいと考えている。

次に、人事院報告において言及のあった在級期間表の廃止について、前回、県公労との交渉時期についての話があった。

このことについては、人事院規則の改正など、国における具体的な取

次に、人事院報告において言及のあった在級期間表の廃止の件についてであるが、在級期間表は、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度として、国においては、職務・職責をより重視した給与体系に移行するための見直しの一環として、同表を廃止することとしているところ。

また、現行の取扱いでは、基本的に、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員を昇格させることができないこととしているが、国においては、この在級年数の制限についても併せて廃止することとしているところ。

今後、これらの見直しについて、人事院規則の改正など具体的な内容が明らかになった段階で、県としての取扱いを検討してまいりたい。

以上申し上げた事項のうち、人事委員会の勧告事項として、月例給や特別給など本年の給与

その他、私どもからの3件の提案事項についてであるが、まず、育児休業等の職員の業務をカバーした職員への勤勉手当加算については、前回申し上げたとおり。

この件について、1月につき0.015月の加算分についてお尋ねがあった。

今般の人事委員会報告における行政職給料表適用職員の平均給料は約32.5万円であり、これを基に試算すると、金額に換算して1月で約5千円の支給額となる。

なお、この件に関連して、人員体制に関する話があったが、これまでも申し上げているとおり、人員配置については、欠員代替職員の確保を含めて、引き続き、各所管部の意見を十分聞きながら、私どもの責任で、その業務の量、内容等を総合的に判断し、それぞれの職場における業務が円滑に遂行されるよう、対処してまいりたい。

扱いの内容が明らかになった段階で、県としての取扱いを検討してまいりたいと考えているが、その取扱いについては、県公労の皆さん方と適切な時期に協議してまいりたい。

その他の人事委員会又は人事院の勧告・報告事項については、前回申し上げたとおり。

最後に、前回議長さんから、私どもからの3点の提案事項について、県公労として大枠で受け入れるとの話があった。

今後の運用に当たっては、適宜窓口を通じて情報提供をしてまいりたい。

その他の項目については、前回申し上げたとおり。

改定分については、冒頭に申し上げたとおり、国の動向等を見極める必要があるため、関連議案は、ご審議いただくことが可能と判断した県議会定例会に提案することとしたい。

人事委員会又は人事院の勧告・報告事項については以上。

その他、私どもから3件の提案事項があるので、それぞれ内容を申し上げます。

まず、育児休業や病気休職等の職員の業務をカバーした職員への勤勉手当の加算の件についてである。

円滑な業務執行体制の確保を図る観点から、連続して1か月以上の期間、育児休業、病気休職等により休んでいる職員の業務をカバーした職員を対象に、勤勉手当を加算することとしたい。

具体的に、加算措置の内容及び実施時期は、配布資料のとおりとしたい。

次に、フレックスタイム制の導入及び休憩時間制度の柔軟化の試行については、前回申し上げたとおり。

なお、この件に関連して、休憩時間制度の柔軟化の試行のうち、休憩時間の短縮に関する話があったが、育児や介護等を行っている職員については、国の取扱い等を参考に、終業時刻を最大で15分早めることができるよう、休憩時間を現行の60分から45分まで短縮できるようにしたいと考えている。

対象職員については、資料5ページの「対象職員」の欄のとおり、国の取扱いに準じて、具体的に配布資料に記載している場合に該当する職員としたいと考えている。

なお、この提案とは別途、年次有給休暇を15分単位で取得できるよう、見直しについて要望があったが、他県において導入事例はないところであり、本県において

<p>なお、この加算の原資は、育児休業等の職員の勤勉手当の算定において、制度上、期間率が減じられることによる支給額の減額分の総額の範囲内で行うこととしており、評価結果の上位区分の給与への反映のための査定原資や人員分布率の変更は生じないところ。</p> <p>次に、フレックスタイム制の導入及び休憩時間制度の柔軟化の試行についてである。</p> <p>職員がより柔軟な働き方を選択できるよう、国や他県の取扱いを参考に、フレックスタイム制を導入するとともに、休憩時間についても、業務の状況等に合わせ、より柔軟な取得を可能とするための試行を実施したい。</p> <p>具体的に、それぞれの制度の内容及び実施時期等は、配布資料のとおりとしたい。</p> <p>このうち、フレックスタイム制のほか、休憩時間制度の柔軟化のうち、</p>	<p>も均衡の原則を踏まえ、現行のとおりでまいりたい。</p> <p>次に、在宅勤務等手当については、前回申し上げたとおり。</p> <p>私どもからの提案は以上。</p> <p>その他の項目については、前回申し上げたとおり。</p>
--	---

育児・介護等を行う職員を対象とした勤務時間の短縮の試行について、それぞれの実施時期は、それぞれ配布資料に記載のとおりであるが、これらの制度の導入又は試行に当たっては、勤務時間の管理のためのシステム整備が必要となることから、システム改修に要する期間を考慮すると、令和8年第1回定例会には、条例改正及び関連予算の議案を提出したいと考えているところ。

次に、在宅勤務等手当の件についてである。

同手当の件については、令和5年度の人事委員会報告において、「国における検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情等も踏まえ、適切に対応する必要がある」とされているところ。

同報告後の他県の状況などを踏まえ、本県においても、国の取扱いに準じて、同手当を導入したい。

<p>具体的に、同手当の内容や実施時期は、配布資料のとおりとしたい。</p>			
--	--	--	--

<p>私どもからの提案は以上。</p>			
---------------------	--	--	--