

# 令和7年度 第26回人事委員会議事録

一 日 時 令和8年3月25日(水) 午後3時00分から4時30分まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

## 三 出席者

1 人事委員	委員 長	中 本 久美子			
	委員	細 田 耕 治			
	委員	中 島 諒 人			
2 事務局職員	事務局 長	丸 山 真 治	次長兼給与課長	灘 尾 幸 三	
	任用課 長	湯ノ口 修	係 長	浅 田 瑞 生	
	係 長	河 崎 卓 哉	係 長	前 田 智 大	
	主 事	玉 谷 航 祐	主 事	蓮 佛 藍 子	
3 傍聴者		1名			

## 四 議 題

議案第1号 条例改正に対する本委員会の意見についての専決処分の承認について  
議案第2号 人事委員会規則等の一部改正について(給与関係)  
議案第3号 人事委員会定めの一部改正について(特殊勤務手当関係)  
議案第4号 人事委員会規則等の一部改正について(旅費関係)  
議案第5号 人事委員会規則等の一部改正について(組織改正関係)  
議案第6号 人事委員会規則等の一部改正について(勤務時間関係)  
議案第7号 誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム(特定事業主行動計画)の策定について  
報告第1号 令和7年度事業場調査の結果について  
報告第2号 職員からの苦情相談について【事案番号7年-8号~10号】

## 五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、議案第1号から第7号及び報告第1号は公開、報告第2号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

### ◇議案第1号

条例改正に対する本委員会の意見についての専決処分の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説 明】

県議会から求められた条例案に対する意見について、以下のとおり回答する。

#### 1 条例案の名称

議案第81号 職員の旅費等に関する条例及び鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例の一部を改正する条例

#### 2 条例の改正理由

物価の上昇等経済社会情勢の変化に鑑み、職員等の出張に係る旅費について、宿泊費基準額を見直

す等所要の改正を行う。

### 3 改正の概要

(1) 職員の旅費等に関する条例の一部改正

宿泊費基準額及び宿泊手当の額を国家公務員のうち職務の級が10級以下の者に適用される額とする。

(2) 鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例の一部改正

ア 知事、副知事及び政策統轄監に係る宿泊費基準額を国家公務員のうち指定職職員等に適用される額とする。

イ その他所要の規定の整備を行う。

(3) 施行期日等

ア 施行期日は、令和8年4月1日とする。

イ 所要の経過措置を講ずる。

※鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例の一部改正は意見照会の対象外。

### 4 条例案に対する当委員会の判断（案）

物価の上昇等経済社会情勢の変化に対応するため国に準じて所要の改正を行うものであり、異議はない。

### 5 施行日

令和8年3月18日

### 6 専決処分の理由

令和8年2月定例会において、追加提案議案の意見照会のあった令和8年3月18日から議案に対する質疑日の令和8年3月23日の前営業日の令和8年3月19日までに、県議会から求められた条例案に対する意見を回答する必要があり、人事行政の運営上緊急を要し、人事委員会に諮るいとまがなかったため。

## 令和8年4月旅費条例改正の概要

○宿泊費基準額については、政令の額を適用する形に改正。  
改正の中味は額の改定であり、国内の額は以下表のとおり。

宿泊費基準額 (改定後)(円)	区分	宿泊費基準額 (改定前)(円)	差額(円) (改定後－改定前)
21,000	東京都	19,000	2,000
20,000	京都府	19,000	1,000
17,000	千葉県	17,000	0
	兵庫県	12,000	5,000
	福岡県	18,000	△ 1,000
16,000	埼玉県	19,000	△ 3,000
	神奈川県	16,000	0
	新潟県	16,000	0
	大阪府	13,000	3,000
15,000	北海道	13,000	2,000
	香川県	15,000	0
14,000	熊本県	14,000	0
	岡山県	10,000	4,000
	広島県	13,000	1,000
13,000	岐阜県	13,000	0
	山梨県	12,000	1,000
	長野県	11,000	2,000
	長崎県	11,000	2,000
12,000	青森県	11,000	1,000
	宮城県	10,000	2,000
	群馬県	10,000	2,000
	静岡県	9,000	3,000
	愛知県	11,000	1,000
	三重県	9,000	3,000
	奈良県	11,000	1,000
	島根県	9,000	3,000
	愛媛県	10,000	2,000
	高知県	11,000	1,000
	沖縄県	11,000	1,000
11,000	秋田県	11,000	0
	茨城県	11,000	0
	栃木県	10,000	1,000
	富山県	11,000	0
	滋賀県	11,000	0
	和歌山県	11,000	0
	佐賀県	11,000	0
	大分県	11,000	0
	宮崎県	12,000	△ 1,000
	鹿児島県	12,000	△ 1,000
10,000	岩手県	9,000	1,000
	山形県	10,000	0
	石川県	9,000	1,000
	福井県	10,000	0
	徳島県	10,000	0
9,000	福島県	8,000	1,000
	鳥取県	8,000	1,000
	山口県	8,000	1,000

○宿泊手当についても同様に政令を適用する形への改正。  
国内の1泊2,400円は改定なし（海外の額には改定あり）。

## ◇議案第 2 号

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

### 【説 明】

下記のとおり規則等の一部を改正する。

### 記

## 1 改正する規則等の名称

### (1) 規則

- ①職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和 32 年鳥取県人事委員会規則第 10 号）
- ②人事委員会の事務局長に対する事務委任規則（昭和 41 年鳥取県人事委員会規則第 19 号）
- ③人事委員会の事務の専決及び代決規則（昭和 41 年鳥取県人事委員会規則第 20 号）
- ④任期付職員の採用等に関する条例施行規則（平成 14 年鳥取県人事委員会規則第 23 号）
- ⑤給与条例附則第 11 項、第 13 項、第 15 項又は第 16 項の規定による給料に関する規則（令和 5 年鳥取県人事委員会規則第 1 号）
- ⑥宿日直手当に関する規則（昭和 44 年鳥取県人事委員会規則第 2 号）
- ⑦職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 6 年鳥取県人事委員会規則第 15 号）
- ⑧特地勤務手当に準ずる手当に関する規則（昭和 46 年鳥取県人事委員会規則第 20 号）
- ⑨へき地手当等に関する規則（昭和 46 年鳥取県人事委員会規則第 4 号）
- ⑩地域手当に関する規則の一部を改正する規則（令和 7 年鳥取県人事委員会規則第 25 号）
- ⑪職員等の給与の支給に関する規則（昭和 27 年鳥取県人事委員会規則第 3 号）
- ⑫通勤手当の支給に関する規則（昭和 33 年鳥取県人事委員会規則第 21 号）

### (2) 定め

- ⑬職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について（昭和 52 年 1 月 25 日付発鳥人委第 14 号）
- ⑭職員の任用に関する規則の解釈及び運用方針
- ⑮職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定による昇格について（昭和 60 年 12 月 26 日付発鳥人委秘第 10 号）
- ⑯復職時等における号給の調整の運用について（平成 18 年 3 月 31 日付第 200500141102 号）
- ⑰宿日直手当に関する規則の解釈及び運用方針（昭和 44 年 2 月 1 日付発鳥人委第 8 号）
- ⑱特地勤務手当に準ずる手当の運用について（平成 10 年 3 月 24 日付発鳥人委第 280 号）
- ⑲通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針（昭和 44 年 2 月 1 日付発鳥人委第 10 号）
- ⑳住居手当の運用について（昭和 49 年 12 月 26 日付発鳥人委第 162 号）
- ㉑単身赴任手当の運用について（平成 2 年 3 月 14 日付発鳥人委第 149 号）

## 2 改正の概要

### ①職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則

### ⑬職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について

- ・ 級別資格基準表の必要在級年数を削除し、昇格の際に、昇格前の級に一定期間在級することを必要とする要件を廃止する。
- ・ 昇格する場合の級は、これまで原則 1 級上位の級としていたが、2 級以上上位の職務の級に昇格させることを可能とする。
- ・ 昇格前の級に 1 年以上在級していない場合でも昇格させることを可能とする。
- ・ 常勤職員から引き続いて鳥取方式短時間勤務職員として採用された職員について、再採用に伴う初任給計算によって級号給が下がることを防ぐため、部局内の他の職員との均衡を考慮し、あらかじめ人事委員会の承認を得て級号給を決定できる規定を設ける。

- ・昇給日前1年間の内、病気休暇や休職等で一定期間を勤務していない場合は昇給号給を減じる取扱いは行っているが、妊娠・出産に起因する病気休暇や休職の期間については、勤務していない期間に含めないこととする。

②人事委員会の事務局長に対する事務委任規則

③人事委員会の事務の専決及び代決規則

- ・常勤職員から引き続いて鳥取方式短時間勤務職員として採用された職員の級号給に関する承認について、事務局長に委任しない事項に追加する。
- ・上記の承認について、行政職課長補佐相当以下の職については、事務局長の専決事項に追加する。

④任期付職員の採用等に関する条例施行規則

⑤給与条例附則第11項、第13項、第15項又は第16項の規定による給料に関する規則

⑭職員の任用に関する規則の解釈及び運用方針

⑮職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定による昇格について

⑯復職時等における号給の調整の運用について

- ・職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の改正に伴い、条ずれの修正等を行う。

⑥宿日直手当に関する規則

⑦職員の勤務時間、休暇等に関する規則

⑰宿日直手当に関する規則の解釈及び運用方針

- ・特殊な業務を主として行う宿日直勤務として、災害等の危機管理事案に関する情報の収集連絡及び初動対応に係る勤務(防災当直勤務)を追加し、当該宿日直勤務を行った場合の手当の額を5,600円とする。

⑧特地勤務手当に準ずる手当に関する規則

⑱特地勤務手当に準ずる手当の運用について

- ・準特地公署への採用に伴って住居を移転した職員が手当の支給対象となったことに伴い、当該職員との権衡上必要があると認められ、手当を支給される職員を定める。  
※新たに指定された準特地公署に在勤する職員で、指定日前3年以内に採用され、採用に伴って住居を移転した職員等
- ・手当の額の算定基礎について、現に受ける給料及び扶養手当の月額合計額とする。

⑨へき地手当等に関する規則

- ・へき地学校等への採用に伴って住居を移転した職員が手当の支給対象となったことに伴い、当該職員との権衡上必要があると認められ、手当を支給される職員を定める。  
※特地勤務手当に準ずる手当と同様の内容。

⑩地域手当に関する規則

- ・支給地域の段階的の見直しに伴い級地の区分が変動した地域について、規定整備を行う。  
(愛知県名古屋市を14パーセント級地から13パーセント級地へ変更。)

⑪職員等の給与の支給に関する規則

- ・大学生世代の扶養親族の所得限度額を年額150万円に引き上げる(人事院規則の改正に伴う改正。)

⑫通勤手当の支給に関する規則

⑲通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針

- ・国が駐車場等に対する通勤手当の規定を新設したことに伴い、国準拠の規定に改正を行う。
- ・駐車場等に対する手当の支給要件のうち、公署を指定する要件等を廃止する。
- ・月の途中で採用される職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう所要の改正を行う（支給単位期間の開始を月の途中からも設定できるよう改正。）。
- ・その他、国の規則改正等に準じた改正を行う。

⑳住居手当の運用について

㉑単身赴任手当の運用について

- ・条ずれの修正等の所要の改正を行う。

3 施行日

令和8年4月1日から施行する。

※⑧特地勤務手当に準ずる手当に関する規則、⑨へき地手当等に関する規則については令和7年4月1日から適用する。

(参考：令和7年 職員の給与に関する報告より(抜粋))

## 8 給与に関する制度等の見直し

### (1) 見直しの内容

#### ア 地域手当

国に準じた見直しを行う。

令和6年、給与制度のアップデートの一環として勧告等を行ったとおり、愛知県名古屋市等の級地の区分が変動した支給地域について、支給割合の段階的見直しを行う。

#### イ 通勤手当

国に準じて以下の見直しを行う。

自動車等使用者の勤務公署周辺の駐車場等の利用に対する通勤手当の額について、1か月当たり5,000円を上限とする制度に見直しを行う。

また、月の途中で採用される職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう見直しを行う。

#### ウ 特地勤務手当に準ずる手当

国に準じて以下の見直しを行う。

準特地公署への採用に伴って住居を移転した職員に対しても手当を支給するよう見直しを行う。

また、手当の額の算定基礎について、現に受ける給料及び扶養手当の月額合計額とする。

#### エ へき地手当に準ずる手当

国に準じて以下の見直しを行う。

へき地学校等への採用に伴って住居を移転した職員に対しても手当を支給するよう見直しを行う。

#### オ 宿日直手当

国に準じた改定を行う。

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行う。

また、本県では、災害等に備えて宿日直勤務を行う場合に支給する手当として庁舎等の保全、文書の収受等の通常の宿日直勤務に対する手当の額を支給しているところであるが、近年の大規模化、複雑化、頻発化する災害等の発生状況や災害等発生時の初動対応、報告・連絡等において一定の責任を担って行う当該宿日直勤務の特殊性を考慮し、国や他県の支給状況を勘案して通常の宿日直勤務に対する手当額より高い額に見直しを行う。

#### カ 必要在級年数の廃止

国に準じた改正を行う。

職員が昇格するためには、原則として一定の期間昇格前の級に在級することが必要であるが、在級年数によらずに昇格を可能とし、職務・職責に見合った給与処遇を確保していくため、必要在級年数を廃止する。

### 【質疑等】

委員：特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎について、現に受ける給料及び扶養手当の月額合計額とするところがあるが、具体的にどのように変わるのか。

事務局：従来は、異動した時点の給料及び扶養手当の月額を算定基礎にしていたが、支給を受ける時点での月額を算定基礎とすることになるので、給与改定等で異動時点よりも額が上がっていれば、

その額を基礎に手当の支給を受けることができる。

委員：常勤職員から鳥取方式短時間勤務職員として採用された諸君の級号給の決定の流れは具体的にどういったものになるか。

事務局：常勤職員が一度退職をして鳥取方式短時間勤務職員として再採用される場合、任命権者にて給与計算を行うが、規則に基づいて原則通り初任給を計算した場合、退職せずに引き続き在職した場合と比べて、常勤職員に換算した初任給が低くなってしまいますので、特例として引き続き在職した場合と同等になるように初任給を算出することとする。

事務局：常勤職員として働いていた正職員が、障がい等によりフルタイムでは働けないので短時間勤務で働き続けたい場合に、短時間勤務の正職員に変わることができる制度が鳥取方式短時間勤務職員であるが、制度上は再採用という形になるので初任給計算を改めて行うことになる。その際に、働き続けた場合と比べて不利にならないように考慮して初任給決定を行うというもの。

### ◇議案第3号

人事委員会定めの一部改正（特殊勤務手当関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

下記のとおり定めの一部を改正する。

#### 記

#### 1 改正する定め of 名称

特殊勤務手当の運用について（平成4年3月27日付発鳥人委第158号鳥取県人事委員会委員長通知）

#### 2 概要

職員の特殊勤務手当に関する条例（昭和27年鳥取県条例第39号）第25条第1項に定める教育業務連絡指導手当の支給対象として、以下の職を追加する。

##### （1）生徒指導主事（小学校）

暴力行為等の低年齢化に対応するため、中心となって生徒指導の対応を行う。

※その他の校種は導入済み。

※6学級未満の学校に置かれるものは手当の支給対象から除く。

##### （2）研修主事（小学校、中学校又は義務教育学校、高等学校、特別支援学校）

校内の研修体制整備等を促進するため、中心となって研修の企画・調整を行う。

※6学級未満の学校に置かれるものは手当の支給対象から除く。

#### 3 改正内容 別添のとおり

#### 4 施行日 令和8年4月1日

<教育業務連絡指導手当>

人材確保法に基づく計画的な教員給与改善措置の一環として、校内組織運営体制の一部としての「主任」が制度化されたことに伴い、昭和52年度に特殊勤務手当として創設（日額200円：教務主任、学年主任、保健体育主事 等）。

<職員の特殊勤務手当に関する条例（昭和27年鳥取県条例第39号）> ※令和8年4月1日施行予定

（教育業務連絡指導手当）

第25条 教育業務連絡指導手当は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校又は特別支援学校に所属する主幹教諭、教諭又は養護教諭のうち、次の表に定める教務その他の教育に関する業務についての連絡調整及び指導助言に当たる主任等でその職務が困難であるとして人事委員会の定めるものの職務を担当する主幹教諭、教諭又は養護教諭が、当該担当に係る業務に従事したときに支給する。

小学校	教務主任、学年主任、保健体育主事、 <u>研修主事</u> 、 <u>生徒指導主事</u> 又は人権教育主任
中学校又は義務教育学校	教務主任、学年主任、保健体育主事、 <u>研修主事</u> 、 <u>生徒指導主事</u> 、 <u>進路指導主事</u> 又は人権教育主任
高等学校	教務主任、学年主任、保健体育主事、 <u>研修主事</u> 、 <u>生徒指導主事</u> 、 <u>進路指導主事</u> 、人権教育主任、学科主任又は農場長
特別支援学校	教務主任、学年主任、保健体育主事、 <u>研修主事</u> 、 <u>生徒指導主事</u> 、 <u>進路指導主事</u> 、人権教育主任、学科主任又は寮務主任

2 前項の手当の額は、職員が業務に従事した日1日につき200円とする。

◇議案第4号

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

【説明】

下記のとおり規則等の一部を改正する。

記

1 改正する規則等の名称

- (1) 規則 職員の旅費等に関する条例施行規則（昭和45年人事委員会規則第25号）
- (2) 定め 旅費の運用等について（平成13年3月30日付鳥人委第333号）

2 改正の概要

(1) 新規採用職員に対する赴任旅費の支給（令和6年職員の給与に関する報告で言及）

- ・ 臨時的任用職員を除く新規採用職員を支給対象とする（規則第3条）。  
※免許取得前の採用前提の臨時的任用職員については支給対象とする。
- ・ 令和8年4月1日の前倒し採用者も支給対象とする（規則附則）。

（参考：令和6年 職員の給与に関する報告より（抜粋））

(8) 赴任旅費

本県では、新規採用時の赴任旅費について、全ての新規採用職員には支給されておらず、国、他の地方公共団体等から引き続いて採用される職員に限定されているところであるが、国や多くの都道府県では全ての新規採用職員に支給されており、人材確保の観点から、赴任旅費の支給対象の範囲について、見直しの検討が求められる。

(2) その他国に準じた改正

- 転居費の算出基準について、国に準じて見直しを行う（規則第 14 条の 3）。
- ・現在の転居費の算定方法…①～④のいずれか（②～④については、①より安価である場合に限る。）
  - ① 引越業者（複数見積もりを依頼し、最も経済的なもの。）を利用する方法
  - ② 宅配便を利用する方法
  - ③ 自家用車を利用する方法
  - ④ レンタカーを利用する方法
- ・改正後…①～④のいずれかのみでは旅行が困難な場合は、①～④により算定した額の合計額とする。
- その他所要の改正を行う。

### 3 施行日

令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

### ◇議案第 5 号

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

#### 【説 明】

下記のとおり規則及び通知を改正する。

#### 記

### 1 改正する規則及び通知の名称

#### （1）組織改正関係

##### ア 規則

- 職員の職務の級の分類に関する規則（平成 18 年鳥取県人事委員会規則第 1 号）……………①
- 管理職員等の範囲を定める規則（昭和 41 年鳥取県人事委員会規則第 30 号）……………②
- 給料表の適用範囲に関する規則（昭和 32 年鳥取県人事委員会規則第 7 号）……………③
- 管理職手当に関する規則（昭和 33 年鳥取県人事委員会規則第 22 号）……………④
- 鳥取県職員の退職管理に関する規則（平成 28 年鳥取県人事委員会規則第 2 号）……………⑤

##### イ 通知

- 給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について  
（令和 6 年 3 月 29 日付第 202300330804 号）……………⑥
- 管理職手当に関する規則別表第 1 中の「人事委員会が承認したもの」について  
（平成 19 年 3 月 30 日付第 200600204250 号）……………⑦

#### （2）公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の組織改正関係

- 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則（昭和 41 年鳥取県人事委員会規則第 31 号）……………⑧
- 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の職員が職員団体の役員として専ら従事することができる期間の特例を定める規則（平成 21 年鳥取県人事委員会規則第 5 号）……⑨

### 2 概 要

#### （1）組織改正関係…①～⑦

##### 関係規則等の改正の概要

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

##### ○職員の職務の級…①

<変更>

- ・「政策統轄総局政策統轄課、令和の改新推進課」→「人口戦略推進本部人口戦略課、政策企画

課」

<新設>

- ・次長（男女協働未来創造本部、畜産試験場、林業試験場）
- ・チーム長（本庁共通）
- ・職業訓練指導主幹（地方機関共通）など

<廃止>

- ・総局長、学芸員補（本庁共通）
- ・所長（犯罪被害者総合サポートセンター）※次長級の所長を廃止（課長級の所長は存置）
- ・所長、次長（皆成学園）※課長補佐級の所長、次長を廃止（課長級の所長、次長は存置）
- ・総括専門員、専門員（山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館）など

○管理職員等の範囲・・・②

<新設>

- ・主幹（県税事務所、東部地域振興事務所、埋蔵文化財センター、産業人材育成センター、東部農林事務所、農業試験場、園芸試験場、畜産試験場、中小家畜試験場、林業試験場、水産試験場、栽培漁業センター、県土整備事務所）
- ・課長補佐（埋蔵文化財センター）
- ・チーム長（本庁共通）など

<廃止>

- ・総局長（本庁共通）
- ・次長（埋蔵文化財センター）
- ・副所長（教育センター）

○給料表の適用範囲・・・③、⑥

<新設>

- ・課長、課長補佐、係長（人事委員会が定めるものに限る。）（保健所健康支援総務課）
- ・看護主任（鳥取療育園、中部療育園）

<廃止>

- ・総括専門員、専門員（山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館）
- ・副校長（消防学校）
- ・副看護師長（鳥取看護専門学校、倉吉総合看護専門学校）など

○管理職手当・・・④、⑦

<新設>

- ・本庁1種「人口戦略推進本部」の「本部長」
- ・本庁4種「チーム長」
- ・畜産試験場及び林業試験場4種の「次長」

<廃止>

- ・本庁2種「総局長」、「官房長（人事委員会が承認したものに限る。）」
- ・皆成学園4種「所長」及び「次長」「(人事委員会が承認したものに限る。）」
- ・犯罪被害者サポートセンター2種「所長（人事委員会が承認したものに限る。）」など

○退職管理・・・⑤

<変更>

- ・「部局長」→「部長」

(2) 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の組織改正関係・・・⑧、⑨

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

- ・米子市日吉津村中学校組合の廃止

### 3 施行（適用）日

令和8年4月1日（鳥取県行政組織条例の一部を改正する条例の施行日）

#### ◇議案第6号

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

#### 【説明】

下記のとおり規則等の一部を改正する。

#### 記

### 1 改正する規則等の名称

#### (1) 規則

- ア 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年鳥取県人事委員会規則第15号）
- イ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年鳥取県人事委員会規則第17号）
- ウ 職員の修学部分休業及び高齢者部分休業に関する条例施行規則（平成16年鳥取県人事委員会規則第27号）

#### (2) 通知

- ア 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年12月21日発鳥人委第57号）
- イ 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年12月21日発鳥人委第58号）
- ウ 時間外勤務を命ずるに当たっての留意点について（平成31年3月22日付第201800354568号）
- エ 時間外勤務を命ずるに当たっての留意点について（令和2年3月27日付第201900330782号）
- オ 職員の修学部分休業制度及び高齢者部分休業制度の運用について（平成16年12月28日発鳥人委第279号）

### 2 改正の概要

#### (1) 防災当直勤務の処遇改善に伴う改正

- ・災害等に備えた宿日直勤務について、当該宿日直勤務の特殊性を考慮し、通常の宿日直勤務に対する手当額よりも高い額に見直しを行うため、勤務時間条例の人事委員会規則で定める断続的な勤務として、災害等の危機管理事案に関する情報の収集連絡及び初動対応に係る勤務（防災当直勤務）を追加する。

#### (2) 特別休暇の拡充

- ア 女性や若者に選ばれる職場づくりを更に推し進めるため、休暇制度の拡充を図る。（生理休暇・不妊治療休暇）
  - ・生理休暇の対象に「生理の症状改善に係る通院のため勤務しないことが相当であると認められる場合」を追加する。（年5日上限）
  - ・不妊治療休暇の取得日数を治療内容に関わらず10日とする。（現行6日（体外受精等10日））  
※任命権者の運用にて、名称を「生理休暇」から「健康管理休暇」へ、「不妊治療休暇」から「出生サポート休暇」へと変更する。
- イ 災害に係る特別休暇の対象範囲の見直し

- ・災害対策基本法に規定する非常災害対策本部が設置された非常災害若しくは緊急災害対策本部が設置された著しく異常かつ激甚な非常災害等により職員の現住居以外の住居又は親族の住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行うとき等を休暇の対象範囲に加える。  
(国準拠)

(3) 月 100 時間や平均月 80 時間の上限を超える時間外勤務に関する運用等

- ・時間外勤務命令に関し、月 100 時間や平均月 80 時間の上限を超える時間外勤務を命ずる場合、その特例業務の範囲をより慎重に判断すること等を運用上求める改正 (国準拠)

(4) 職員の修学部分休業及び高齢者部分休業に関する条例の一部改正に伴う所要の改正

- ・条例上、承認の取消し又は勤務しない時間の短縮の規定が設けられることに伴う所要の改正
- ・条例、規則の改正に伴う申請書様式の所要の改正

＜参考＞職員の修学部分休業及び高齢者部分休業に関する条例の一部改正

- 1 高齢者部分休業を承認することができる職員の範囲を、50歳（現行 55歳）に達した職員に改める。
- 2 任命権者は、高齢者部分休業をしている職員から当該高齢者部分休業の承認の取消し又は勤務しない時間の短縮の申請があった場合であって、当該高齢者部分休業を取り消し、又は勤務しない時間を短縮したとしても、公務の運営に支障がないと認められるときは、当該高齢者部分休業の承認を取り消し、又は勤務しない時間を短縮することができるものとする。
- 3 その他所要の規定の整備を行う。

### 3 施行日

令和8年4月1日

#### 【質疑等】

委員：時間外勤務命令の運用の見直しは、月 100 時間又は平均 80 時間いずれかの上限を超える時間外勤務をする場合の運用か。

事務局：そうである。月 100 時間や平均 80 時間の上限を超える時間外勤務は、脳・心臓疾患の発症との関連が強いとされる水準であることから、いずれかの時間を超える場合は、特例業務の範囲をより慎重に判断するものとする運用上求めるものである。

委員：これらの時間外勤務の状況は、所属長がシステム上把握できているのか。

事務局：各所属長が把握している。また、各任命権者は、特例業務であっても、勤務時間規則の上限の原則として定める月 45 時間、年間 360 時間を超える場合等に要因の整理、分析、検証を行い、当委員会に報告を行うこととなっている。

委員：高齢者部分休業制度の趣旨は何か。

事務局：高齢者部分休業は、加齢に伴う体力低下や介護等の事情、退職後に地域活動をする生活設計のためなどを事由として勤務時間を短縮できる制度である。

委員：今回の高齢者部分休業制度の見直しのきっかけは何だったか。

事務局：人手不足の状況において、高齢期の職員を最大限に活用していくことが必要になる中、高齢期職員の多様な働き方を推進するため、早期退職者制度の休止（令和9年度から適用予定）と併せて、高齢者部分休業を利用できる年齢を拡充することとされた。

委員：早期退職は、精神的な意味での体力低下ということも要因として考えられるので、そういった部分を働き方の面から少しでも改善することが今回の見直しから期待されるであろう。

#### ◇議案第7号

誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム（特定事業主行動計画）の策定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

女性活躍法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、それぞれ特定事業主行動計画「輝く女性活躍推進プログラム」、「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」を定めているところですが、計画期間満了に伴い、両プログラムを統合し、数値目標の見直し等を行った上で下記のとおり次期計画（R8年度～12年度）を策定しようとするものです。

記

1 策定する計画の名称 誰もが働きやすく活躍できる職場推進プログラム

2 計画の概要

現状と課題を踏まえた上で、働きやすい職場づくりに係る取組の実施により達成しようとする具体的な目標数値とその達成に向けた具体的な取組内容を定める。

なお、当計画は、知事部局（人事企画課・職員支援課）が県としての行動計画案を作成し、知事及び他の任命権者（教育委員会、病院局、警察本部を除く）が同様の内容で策定し、連名で公表する。

（1）達成しようとする具体的な目標数値

項目	現行目標	実績	新規目標	備考	
① 女性職員の活躍推進	係長級以上（管理的地位）の女性職員の割合	37%以上 (R7)	37.9% (R7)	40.4%以上 (R12)	近年の伸び率を踏まえて引上げ
	課長級以上（管理職）の女性職員の割合	25%以上 (R7)	29.0% (R7)	33.6%以上 (R12)	
	採用する職員に占める女性職員の割合	50%以上を維持 (毎年度)	52.1% (R6)	50%程度を維持 (毎年度)	直近5年は毎年50%以上。将来の職員男女比の均衡のため「程度」とする
② 仕事と生活の両立	男性職員の育児休業の取得割合	100% (R7)	91.2% (R6)	100%（1週間以上）の定着 (毎年度)	100%を達成し、その定着を目指す
	男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合	100% (R7)	97.2% (R6)	100%の定着 (毎年度)	
	職員1人当たりの月平均時間外勤務	10時間以内 (R7)	13.2時間 (R6)	10時間以内 (R12)	未達のため、現行目標を継続
	職員の年次有給休暇等（夏季休暇を含む）の取得日数	17日以上 (R7)	18.4日 (R6)	20日以上 (R12)	目標を達成したため引上げ

※①は、病院局、教育委員会と一体的な目標

（2）目標達成に向けた具体的な取組内容

①女性職員の活躍推進

- 多様な分野、業務への配置や管理的地位（係長級以上）への女性職員の配置登用を積極的に実施。
- 出産や育児などライフステージの変化が生じる職員の人事配置に当たり、職場環境に配慮しつつ、幅広く職務を経験できるよう配慮。
- キャリアビジョン研修において、出産・育児などライフステージの変化に際しても意欲をもって職務に従事する意識付けを実施。
- 公平・公正な職員採用を前提に、受験者を確保するために次の取組を推進。
  - ・ 仕事説明会の実施
  - ・ 県庁の魅力発信
  - ・ 高校が実施する課外学習の受入れ
  - ・ 県内外大学からのインターンシップ受入れ、大学が実施する公務員ゼミでの職員募集のPR等

②仕事と家庭の両立

- 育児休業支援制度や育児休業等を取得した場合の収入シミュレーションのモデル提示など
- 概ね1か月以上の育児休業取得職員の所属へ原則として代替職員を配置、育休職員の業務を代わりに行った職員への手当支給
- 勤務時間のシフト、人員配置の弾力化による柔軟な体制整備、両立できる勤務地に配慮した配置

- RPAやAI等を活用したより一層の業務改善、全庁的なカイゼン活動による仕事のカイゼン
- 夏季休暇の集中取得の取組を推進するクールダウンウィークの導入
- 勤務時間の弾力化等各種制度の見直し（フレックスタイム、子育て休暇の拡充・家族看護休暇の導入など）

### ③働き方改革の推進

- 鳥取方式短時間勤務制度の導入
- サテライトオフィス・在宅勤務の導入、勤務間インターバル制度の導入
- ふるさと応援休暇による地域貢献活動等の促進、副業・兼業の推進

### 【質疑等】

委員：男女別の職員配置の状況については、職種や部局によっては、差があることはあってもいいと思う。

委員：特に資格職などについて、男女差は一定程度あるものだと思う。

### ◇報告第1号

令和7年度事業場調査の結果について、事務局が説明した。

### 【説明】

#### 1 調査概要

労働基準法及び労働安全衛生法遵守の観点から、人事委員会が労働基準監督の職権を行使する118事業場（12号事業場（教育・研究・調査）及び官公署）に対して実施した。調査内容は次のとおり。

##### （1）労働安全衛生法に規定される遵守事項関係

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

##### （2）労働基準法に規定される遵守事項関係

勤務時間、休憩時間、時間外勤務、宿日直業務の状況

#### 2 調査結果、対応等

##### （1）労働安全衛生法に規定される遵守事項関係

###### ア 安全衛生管理体制（衛生管理者等の選任状況、衛生委員会の開催状況）

- ・衛生委員会の非開催が1事業所。衛生推進者の非選任が1事業所。衛生管理者及び産業医の選任報告の未実施が1事業所。
- ・衛生委員会の設置、衛生推進者の選任、衛生管理者及び産業医の選任報告は努力目標ではなく、遵守しなければならないものであるため、改めて指導を行う。

###### イ 事故・死傷病者の発生状況

- ・特段の指摘事項なし。

###### ウ 有害な業務及び特定の機械等の取扱状況

- ・特段の指導事項なし。

##### （2）労働基準法に規定される遵守事項関係

###### 時間外労働、休日労働に関する協定（以下「36協定」）の遵守状況

- ・36協定に定める月間限度時間の超過、1日の限度時間の超過、休日限度時間の超過が2事業場あった。
- ・臨時的又は特別な事情によるものもあるが、通常業務の時期的繁忙等により限度時間を超過したものも見受けられ、協定内容の遵守が軽視されていることが原因の一つと考えられる。
- ・36協定違反があった所属に対しては、「協定違反は努力目標ではなく使用者に刑法上の刑罰が

科される可能性もあること」、「協定遵守が困難となった時点で直ちに協定内容を変更すること」、「等の注意事項と併せて文書により是正指導を行い、文書による是正指導の内容を各任命権者に提供することとする。

### 3 今後の労働基準監督、労働安全衛生管理について

労働基準法や労働安全衛生法に係る規定の遵守については、毎年、一部の所属で違反がみられる状況が続いている。（36 協定違反： R2年度4所属 R3年度4所属 R4年度5所属 R5年度3所属 R6年度5所属）

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

#### 【質疑等】

委員：文書指導に対する回答を求めるようにすると、一定の効果があるのではないかと思うがいかがか。

事務局：2年度連続で指導の対象となった事業場は回答を求めることとしている。

委員：2年度連続でなくても、文書指導に対する回答をもらうほうが指導の効果があると思う。

#### ◇報告第2号

職員からの苦情相談について【事案番号7年－8号～10号】について、事務局が説明した。

## 六 次回人事委員会の開催

令和8年4月14日（火）午後3時00分から開催することとした。