

議長・知事への勧告時の委員長発言要旨

2025 (R7) 年10月 8日
鳥取県人事委員会

当委員会では、本日まで、民間給与実態調査の結果や、県内の経済・雇用情勢、国の人事院勧告や他の地方公共団体の状況をもとに、各任命権者や職員団体の意見を聴きながら、本県職員の給与改定について、検討を重ねてきました。

本日、本県職員の給与改定についての内容がまとまりましたので、勧告を行うものです。

1. 月例給

- はじめに、月例給について申し上げます。
- 月例給の公民較差については、県職員給与が県内民間給与を2.86% (10,185円) 下回っておりました。
- このため、当委員会としましては、地方公務員法第24条第2項に定める給与決定の原則を踏まえ、民間給与との均衡を図るため、月例給を引き上げることが適当と判断いたしました。
- 改定内容としては、本県における給与制度が国の制度を基本としていることから、また民間給与との均衡を図ることも考慮して、給料表を本年の人事院勧告による国の俸給表に準じて改定(切替え)し、若年層に重点をおきつつ全ての職員を対象に引き上げることを内容としています。
- この改定は、本年4月分の給与から実施するように勧告しています。

2. 特別給

- 次に、特別給について申し上げます。
- 特別給については、県職員の年間支給月数(4.35月)が県内民間事業所の年間支給月数(4.47月)を0.12月分下回っておりました。
- このため当委員会としましては、月例給と同様に、県職員の特別給を引き上げることが適当と判断いたしました。
- 改定内容としては、県職員の特別給は0.05月単位で改定を行うこととしていることから、特別給の支給月数について、国の勧告による0.05月分の引上げ幅より大きい、0.10月分の引上げを内容としています。
- 引上げにあたっては、期末手当に0.025月分、勤勉手当に0.075月分配分することとしています。
- この改定は、本年12月期分の特別給から実施するように勧告しています。

3. 人事管理に関する報告

- 併せて、人事管理に関して意見を述べています。
本年の人事管理報告では、「職員が成長し、やりがいをもって能力を発揮できる魅力ある組織」と「職員が健康的かつ安全に安心して働き続けることができる職場環境」を実現するための意見について述べました。
- 1点目の「職員が成長し、やりがいをもって能力を発揮できる魅力ある組織」については、

最重要課題である人材確保のため「選ばれる鳥取県」を実現するためには、学生等のキャリアプランに沿った採用試験制度の様々な見直し、さらにすでに鳥取県では導入されている鳥取方式短時間勤務やアルムナイ採用など様々な事情を抱えた人が多様な働き方を選択できるようにする仕組みについて充実を図る必要があることなどについて述べました。

- 2点目の「職員が健康的かつ安全に安心して働き続けることができる職場環境」については、熱中症対策や長時間労働の是正、ハラスメント対策などに触れるとともに、仕事と家庭生活の両立支援、鳥取方式短時間勤務や副業チャレンジの推進など、それぞれの抱える事情やライフプラン、価値観などに応じた働き方を可能とする環境づくりも重要であると述べました。
- 多様な職員一人ひとりが、やりがいをもってその能力を高め、発揮して活躍し、県民の安全、安心な生活を守っていくことができるよう、さらに風通しのよい組織文化、風土の醸成に継続して取り組まれることを期待します。

4. 勧告等実施の要請

職員の給与に関する勧告及び人事管理に関する報告の内容は以上のとおりです。

職員は、本県を取り巻く環境が急速に変化していく中、日々職務に精励し、県民サービスの維持、向上に懸命に努力されるとともに、様々な課題に前向きに取り組み、先進的な施策を実施しておられます。

このような職員の努力に対し、本委員会としても心から敬意を表するとともに、今後とも心身の健康にも十分に留意しつつ、県民とその生活を守るため、高い使命感と厳正な規律をもって職務に精励し、もって県民の期待と信頼に応えられますようお願いいたします。

知事（県議会）におかれては、地方公務員法に基づく「勧告及び報告制度」にご理解いただき、本勧告、報告に基づいて適切に対応いただくよう要請します。