

令和8年度 第5回人事委員会議事録

一 日 時 令和8年7月6日（月） 午後2時から3時まで

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			
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	安 藤 美奈子	
	係 長	尾 崎 結 子	係 長	前 田 智 大	
	主 事	玉 手 満太郎	主 事	山 代 希	
3 傍聴者	なし				

四 議 題

議案第1号 令和8年度鳥取県職員採用試験（大学卒業程度：夏試験）の第1次試験合格者の決定について

議案第2号 令和8年度鳥取県職員採用試験（短大卒業程度（保育士））の第1次試験合格者の決定について

議案第3号 選考により採用する職に係る承認について（船舶乗組員）

議案第4号 「2026年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

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3号及び議案第4号は公開、議案第1号及び議案第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

令和8年度鳥取県職員採用試験（大学卒業程度：夏試験）の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

令和8年度鳥取県職員採用試験（短大卒業程度（保育士））の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第3号

選考により採用する職に係る承認について（船舶乗組員）、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

職員の任用に関する規則第19条第2項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県教育委員会から下記のとおり申請があり、適当と認められるので申請のとおり承認する。

記

1 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
船舶乗組員 （機関部）	1名	海洋練習船「若鳥丸」の船舶乗組員について、機関員の辞職により生じる欠員に対し、業務に必要な経験や知識を有する者を充てる必要があるため。

2 採用予定日

令和9年4月1日

3 能力実証の方法

教育委員会において選考試験を実施

(1) 受験資格

ア 年齢要件

昭和42年4月2日以降に生まれの者（59歳以下）

イ 資格・免許等

船舶職員及び小型船舶操縦者法第5条に規定する五級以上の海技士（機関）に係る免許を有すること（令和9年3月31日までに取得する見込みの者を含む）

※上記の五級以上の海技免許に関しては、次の者についても受験資格を有するものとする。

- ・海技士国家試験の筆記試験のみの合格者
- ・登録船舶職員養成施設の課程を修了し、海技士国家試験の筆記試験を免除された者、又は免除予定の者

(2) 試験内容

教養試験、小論文試験、面接試験での成績及び適性検査の結果並びに提出された書類により選考する。

(3) 試験実施スケジュール（予定）

7月 7日（火） 募集開始
8月 7日（金） 募集〆切
9月 5日（土） 試験日
9月30日（水） 合格発表

4 人事委員会の判断

上記の職は「常に選考によるものとするが、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要するもの」として整理されている職であり、また、選定方法も適当であると判断する。

◇議案第4号

「2026年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

要求項目	回答
一. 賃金改善の要求	
（1）行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するとともに人員確保のため、全世代の給与水準を全国水準に合わせて改善すること。都道府県低水準が続いているラスパイレス指数を、100に近づけるよう努力すること。	○民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、引き続き県民・職員の理解が得られる給与水準とする必要があると考えています。
（2）人員確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員、保育士、児童相談所職員、総合土木職等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を早急に確保すること。	○任命権者の意見を伺いながら、人材の確保に努めていきたいと考えています。
（3）全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	○国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えており、延長すべき特段の事情が認められれば変更を検討したいと考えています。
二. 非正規雇用職員の処遇改善の要求	
（1）公務の運営に欠かせない非正規雇用職員の任用や処遇改善にかかわって、2017年5月11日に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」および2023年4月26日に成立した「地方自治法の一部を改正する法律」をふまえ、非正規雇用職員の処遇が	○会計年度任用職員等の処遇については、給与勧告に併せた人事管理報告等において本委員会の考えを示してきたところであり、令和2年度から会計年度任用職員に期末手当が支給されることとされたほか、令和3年度には病気休暇等の有給化、令和4年度には妻の出産休暇、育児参加休暇の新設、令和6年度には勤勉手当

要求項目	回答
改善される方向で人事委員会として必要な対応を行うこと。	の支給など、法改正等を踏まえた処遇改善が行われているところ。
(2) 会計年度任用職員の休暇制度を正規と同等に拡充するよう、各任命権者に対して指導すること。	○会計年度任用職員の休暇制度については、制度の趣旨及び国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡や一般労働法制を考慮し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えており、病気休暇や一部の特別休暇が有給となるなど、任命権者において一定の改善が図られたところ。
(3) 会計年度任用職員の継続雇用不安に直結している、育児休業、介護休業、病気休業等の取得要件を緩和すること。とりわけ、任用期間又は任用予定期間を6月以上としている取得要件については撤廃すること。	○会計年度任用職員の休暇制度については、制度の趣旨及び国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡及び一般労働法制を考慮し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えており、育児休業の取得要件の緩和や、令和8年4月から育児参加休暇の任用期間に係る取得要件の撤廃など、任命権者において一定の改善が図られてきているところ。
三. 職位整備の要求	
(1) 少数職種をはじめとする職位の整備を速やかに前進させるとともに、「人材育成、能力開発に向けた基本方針」にもとづいた公正な任用を行うよう任命権者に対して指導すること。	○級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。また、任用については、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要と考えており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等において、本委員会の考え方などを示していきたいと考えています。
(2) 定年引上げをふまえ、職員の士気、モチベーション維持のため、職位の整備を進めるよう任命権者に対して指導すること。	○級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。
(3) 長時間労働の是正のため、人員確保を図るとともに、適切な人員配置、業務の削減に取り組むよう各任命権者に対して指導すること。	○時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、特定の所属や職員に負担が集中しないよう十分に配慮しつつ業務量に応じた要員の配置など柔軟な人事管理を行っていくことや人員に応じた業務量という視点をより強く念頭に置きながら業務を見直していくこと等を求めたところ。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。 ○令和7年人事管理報告においては、管理職の意識改革やマネジメント能力の向上、安全配慮義務の意識について言及したところ。
四. 諸手当改善の要求	
(1) 月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を100分の150とすること。	○民間事業所の状況を踏まえ、国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(2) 自動車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。	○国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。 ○駐車料金については、令和7年に国に準じて駐車料金に対する上限5千円の手当支給について勧告し、改善が図られたところ。 ○なお、通勤手当は、通勤に要する経費を補助するものであり、通勤に要する実費を弁済するものではないと考えています。
(3) 育児休業者について、一時金や退職手当の支給率等すべての除算率を改善すること。	○国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(4) 扶養手当の教育加算額を引き上げること。	○扶養手当は公民比較対象の給与であることから、民間給与実態調査の結果等を踏まえた上で、国や他県の状況等を総合的に勘案し、検討したいと考えています。

要求項目	回答
(5) 高齢者部分休業をした者の退職手当における除算期間を、実際に休業を行った時間を基に計算すること。	○任命権者において検討されるべきことと考えています。
(6) 待機を要する全ての業務に対し、手当を支給すること。	○待機の時間については、行動に一定の制約を受ける場合もあるものの使用者の指揮命令下に置かれているとまではいえないことから、手当の支給などの待機に対する給与での措置はできないものと考えています。
五. 休暇制度改善の要求	
(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。	
ア 現在一疾病 180 日間のクーリング期間について、国と同様に 20 日に短縮すること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ メンタル疾患等特定疾病に関する休暇期間を 180 日へ延長すること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
ウ 病気休暇の積算対象とならない、定期通院に対して職務専念義務免除とすること。	○治療のための定期的な通院を病気休暇の対象としていることに特段の不都合は生じていないものと認識しており、職務専念義務を免除する必要があるとは考えていません。
(2) 介護に係る支援制度を以下のとおり改善すること。	
ア 介護休暇期間を 1 年に延長すること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
ウ 介護休業制度を創設すること。	○介護に係る休暇制度全体に関わることであり、国として検討されるべきことと考えています。
エ 「短期介護休暇」の取得日数を 1 人あたりにするとともに、1 人につき 10 日とすること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(3) 特別休暇の育児時間を 1 日 120 分 (60 分 × 2 回の分割取得も可能) に延長すること。	○国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(4) 子育て休暇を以下のとおり改善すること。	
ア 取得日数を子 1 人あたりにするとともに、1 人につき 10 日とすること。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 対象年齢を要件にかかわらず、18 歳まで拡大するとともに、取得事由を中学生以下の場合と同一にすること。	○令和 6 年 4 月から一定の要件のもとに対象年齢を 18 歳まで拡大し、令和 7 年 4 月からは取得事由の拡大や家族看護休暇の新設など拡充を図ったところです。更なる制度の見直しに当たっては、制度の趣旨、国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
ウ 養育の実態がある三親等まで対象を拡大すること。	○制度の趣旨、国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(5) 不妊治療に関する休暇を以下のとおり改善すること。	
ア 特別休暇及び病気休暇が取得しやすい環境や運用を整備するよう各任命権者に対して指導すること。	○良好で働きやすい職場環境の確保については、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で本委員会の考えなどを示したいと考えています。
イ 不妊治療について長期の休暇が取得できるよう制度化すること。	○国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があり、利用状況等を注視していきたいと考えています。
六. 労働基準監督強化の要求	
(1) 勧告・報告に教員を含めた全ての職員の時間外勤務の正確な集計を記載するとともに、	○時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要

要求項目	回答
各任命権者に対し、時間外勤務の正確な実態把握と事後検証を基にした、人員配置や増員、業務の廃止も含めた見直しなど、時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう指導すること。	な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で時間外勤務の縮減に関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。○令和7年人事管理報告においては、管理職の意識改革やマネジメント能力の向上、安全配慮義務の意識について言及したところです。
(2) 時間外勤務記録が正確になされているか定期的に調査し、必要に応じて各任命権者に対して是正勧告を行うなど、人事委員会として労働基準監督権を適切に行使すること。	○職場における適正な勤務時間管理が徹底されるよう必要な調査等を行い、労働基準監督機関としての職責を果たしていきたいと考えています。
七. 職場環境改善の要求	
(1) 長期療養者の人数、特に精神疾患の者が増加している実態をふまえ、メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策について、実態を把握したうえで、実効性のあるものとなるよう各任命権者に対して指導すること。	○各職場における職員の安全と健康の確保については、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で健康管理体制や職場復帰への支援などに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(2) 労働災害を防止するため、管理職の責任を明確にして労働安全衛生体制の確立をするよう各任命権者に対して指導すること。	○各職場における職員の安全と健康の確保については、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で労働災害の防止措置などに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(3) 良好な職場環境の整備は使用者の責任であることをふまえ、ハラスメントに当たるかどうかに限らず、勤務環境を悪化させる恐れのある行為が発生しないよう、各任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、研修体制の強化や発生した場合の対応について、各任命権者に対して指導を行うこと。	○ハラスメントの防止については、重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、良好な職場環境づくりや、より適切な対応ができる体制づくりに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、特定事業主行動計画が実効あるものとなるよう、各任命権者に指導すること。	○男女の別なく、子育てや家族等の介護を行う職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って仕事ができる環境の整備は、職員のワークライフバランスの実現や公務能率の一層の向上の観点からも重要な取組であると認識しています。このため、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(5) 休職者の職場復帰支援策の改善を各任命権者に対して指導すること。	○休職者の職場復帰支援策については、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援、職員の健康保持の観点から、各任命権者の取組状況を注視していきます。
(6) 育児や介護等の事情で離職した職員の再採用制度を、他県や国の取り組みをふまえ創設すること。	○令和7年の人事管理報告において、アルムナイ採用の多様な職種への拡充など必要な制度の充実について言及したところです。 ○知事部局においては、令和6年度からアルムナイ採用を実施され、今年度も募集されています。引き続き任命権者で実施される採用の状況やその動向を注視します。
(7) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。特にガンの治療をしながら勤務できるような制度を整備すること。	○制度を創設することは考えていません。なお、治療と仕事の両立支援は人材確保の観点からも重要な課題と認識しており、支援のあり方などについて、任命権者の意見も伺いながら、本委員会として何ができるのか、引き続き必要な措置を検討していきたいと考えています。
(8) 地方公務員法第8条の第1項第2号をふまえて、健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、適正な制度の整備と運用を図るよう各任命権者に対して指導すること。	○職員の健康管理については、重要事項であると認識していますので、引き続き、健康診断の実施状況など労働安全衛生法等法令の遵守状況を確認するとともに、状況に応じた必要な措置を検討していきたいと考えています。

要求項目	回答
(9) 全ての職種に対し、妊娠時の業務軽減のため、職員を配置できるような予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。	○妊娠時の業務軽減については、各所属において事務分担の見直しなどの対応が図られているところです。また、学校においては、妊娠中の女性教諭等の負担軽減のための会計年度任用職員の配置などの取組が行われているところであり、予算措置については任命権者と話し合っていたきたい。
(10) 労働基準法第36条第1項に規定する協定について、遵守するよう適切に各任命権者並びに所属長に対して指導すること。	○引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
(11) 他の地方公共団体及び民間の状況を踏まえ、拘禁以上の刑を受けた場合の救済措置を定めた条例制度の制定について勧告・報告を行うこと。	○職員の身分保障に関わることであり、まずは、各任命権者で検討されるべきことと考えています。
(12) 現行の「教職員の評価・育成制度」及び「人事評価制度」は、評価結果に納得が得られておらず、育成の観点から所属長が丁寧な説明を行うよう各任命権者ならびに所属長に対して指導すること。そのうえで、人事評価制度をはじめとする勤務条件等の相談窓口を職員に周知すること。	○人事評価制度の適正な運用について、人事管理報告などにおいて本委員会の考えなどを示したいと考えています。 ○人事委員会が職員から勤務条件等に関する苦情相談を行っていることについて、引き続き必要な周知を行います。
八. 高齢雇用制度の要求 以下のことを各任命権者に指導すること。	
(1) 多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。とりわけ、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うこと。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(2) 引上げた定年までは昇給を実施するとともに、60歳以下の賃金水準を下げないこと。	○制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(3) 退職手当については、勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。	○任命権者において検討されるべきことと考えています。
(4) 少数職種について、再任用時の格付けの改善を図ること。	○再任用職員等の級格付けについては、任命権者において再任用制度の趣旨を踏まえつつ、職務と職責に応じて適切に決定されるべきものと考えています。
(5) 再任用職員に対し、扶養手当を支給すること。	○再任用職員の手当については、労使協議により決定されてきたところであり、扶養手当についてもその状況を注視していきたいと考えています。
(6) 定年引上げ期間中も、計画的・継続的な新規採用試験を実施すること。	○各任命権者とも協議しながら、年度ごとの採用職員数の平準化に努めていきたいと考えています。

六 次回人事委員会の開催

令和8年7月13日（月）午前10時00分から開催することとした。