

令和2年度 第7回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年8月25日(火) 午前9時40分から11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 小松 哲也
委員 上田 博久
委員 中本 久美子
- 2 事務局職員 事務局長 川本 晴彦 次長兼任用課長 山添 久
給与課長 川口 豊長 主 幹 尾田 聡子
係長 毎野 卓実 係長 足立 陽子
係長 高多 孝典

※新型コロナウイルスの感染防止の観点から、事務局職員の委員室への入室は説明者など必要最小限の人数とし、必要に応じて隣室(執務室)から呼び出す形で対応

- 3 傍聴者 1名

四 議 題

- 議案第1号 鳥取県職員採用試験(令和3年4月採用予定 大学卒業程度(事務・キャリア総合コース))の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について
- 議案第2号 鳥取県職員採用試験(令和3年4月採用予定 民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について
- 議案第3号 鳥取県職員採用試験(令和2年度実施 氷河期世代チャレンジ枠)の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について
- 議案第4号 選考により採用する職に係る承認について(文化財主事)
- 議案第5号 次世代育成支援対策に係る特定事業主行動計画の策定について
- 議案第6号 令和2年職種別民間給与実態調査における月例給の調査の実施に係る専決処分の承認について
- 議案第7号 宿直勤務の許可に係る専決処分の承認について
- 報告第1号 鳥取県職員採用試験(令和3年4月採用予定 大学卒業程度(警察行政))の採用候補者の決定について

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4号から第7号は公開、議案第1号から第3号及び報告第1号は非公開予定とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

鳥取県職員採用試験(令和3年4月採用予定 大学卒業程度(事務・キャリア総合コース))の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

鳥取県職員採用試験(令和3年4月採用予定 民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第 3 号

鳥取県職員採用試験（令和 2 年度実施 氷河期世代チャレンジ枠）の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第 4 号

選考により採用する職に係る承認（文化財主事）について、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、鳥取県知事から次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しようとするもの。

1 申請内容

職	採用予定者数	申請理由
文化財主事 (美術工芸担当)	1 名	・ 令和 2 年度末での退職者補充のため

2 採用予定日 令和 3 年 4 月 1 日

3 配属先及び職務内容

- (1) 配属先 地域づくり推進部文化財局等
- (2) 職務内容 文化財の保存や活用に関する調査や事業の企画立案等、市町村・文化財所有者への助言、補助金業務等

4 能力実証等

(1) 受験資格

- ①年齢：昭和 55 年 4 月 2 日から平成 11 年 4 月 1 日までに生まれた人（22 歳から 40 歳まで）
- ②資格：学校教育法にいう大学（短期大学を除く。）又は大学院において、美術工芸に関する分野を専攻して卒業（修了）した人又は令和 3 年 3 月 31 日までに卒業（修了）する見込みのある人

(2) 能力実証の方法

- ・ 基礎能力検査（SPI 3（基礎能力のみ））
- ・ 専門試験（文化財主事に必要な専門的知識についての筆記試験）
- ・ 適性検査（職務遂行に関する適性についての検査）
- ・ 人物試験（個別面接による人物、専門知識についての口述試験）

5 募集方法

県HPでの情報掲載、各関係機関及び施設への情報提供等

6 試験実施スケジュール（予定）

- 8 月 26 日（水） 募集開始
- 9 月 25 日（金） 募集締切
- 10 月 4 日（日） 第 1 次試験
- 10 月 24 日（土） 第 2 次試験
- 11 月 上旬 合格発表

7 人事委員会の判断

当該職については、「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5号

次世代育成支援対策に係る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】

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、令和2年度から令和6年度までの鳥取県特定事業主行動計画として「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」を次のとおり策定しようとするもの。

1 策定する計画の名称

子育てにやさしい職場づくり推進プログラム

(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

2 計画の概要

次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために、事業主としての行動計画の策定が義務づけられているもの。

本県では平成27年度から令和元年度までの5カ年計画を策定し取り組んでおり、このたび最終年をむかえたことから、現行計画を見直し、令和2年度から令和6年度までの5カ年を計画期間とする新たな計画を策定しようとするもの。

なお、現行計画については、知事部局（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、連名で公表している。

3 策定する計画のポイント

(1) 重点目標

子どもが生まれたすべての男性職員が「1か月以上の育児に伴う休暇・休業」を取得することを目指し、以下の重点目標の達成を図る。(いずれも100%の実施を目標とする。)

- ・子の出生予定のある職員（男女すべて）と所属長による「子育て応援プランニング面談」の実施
- ・子の出生予定のある職員（男女すべて）による「子育て応援プランニングシート」の作成、提出
- ・所属長による子の出生予定のある男性職員に対する「1か月以上の育児に伴う休暇・休業」の取得
勸奨

(2) その他の数値目標

- ・男性職員の育児休業取得率 50%以上
- ・「妻の出産時の休暇」の取得率 100%
- ・「育児参加休暇」の取得率 100%
- ・職員1人あたりの年次有給休暇等（夏季休暇を含む）取得日数 17日以上
- ・職員1人あたりの月平均の時間外勤務 10.0時間未満

(3) 新たな（拡充する）取組の一例

○子の出生予定のある職員と所属長を対象に支援制度等の説明・相談会を実施

○職員の育児休業等の積極的な取得促進

- ・「身上報告書データベース」による子の出生予定報告
- ・「子育て応援プランニング面談」の実施
- ・所属長による男性職員への「育児に伴う1か月以上の休暇・休業」の取得勸奨
- ・「子育て応援プランニングシート」の作成
- ・「身上報告書データベース」による仕事と育児の両立に係る制度利用・働き方の意向の共有

【質疑等】

- 委員：男性の育児参加などの数値目標が掲げているが、部門によってはかなり乖離があると思う。これだけ目標を掲げてやっても、まだ団体との意見交換などでそのようになっていないと毎年言われる。実際これをちゃんとやるのは本当に大変なことだし、一番心配するのは部門別で差が出てきたときにどう調整するのが大変だと思う。
- 事務局：確かになかなか早く帰れない時期がある部署もある。例えば年度末は人事の担当部局はそのような状況になってしまう。
- 委員：育児休暇などで2週間や1か月休んだときに、仕事の調整はどうするのか。
- 事務局：1か月くらいであればなんとか残りの人でやりくりできる。ただ、半年くらい休んだ場合は難しくなってくるので、ある程度人の手当てをしないと無理かなというところ。
- 委員：前期と後期の計画がある中で、このたびは後半戦に入ったということ。機運をあげていくために、前期である程度できたところに課題が見えてきて、後期にもう一度高い数値を上げていくわけだが、実態との乖離が実際にどうなのかというあたりを丁寧に見ていかないと、また同じようにスローガンを掲げただけになってしまう。それではいけないので、難しいことは難しいこととしてあるはずなので、そこをどういう方法で工夫していくかなどを丁寧にしていくことが大事だと思う。方向性としては数値や計画で示されないといけないので、そういう意味で示しとしてはできていると思うので、あとは実施の仕方かなと思う。
- 委員：計画自体は今の流れで立てざるを得ないし、やらなければならないし、数値目標も達成しないといけないものだと理解。
- 委員：ある意味こういう数値を決めないとなかなか動かないというのはあるので、ある意味過渡期としてはそのような懸念があるのはしょうがないと思う。

◇議案第6号

令和2年職種別民間給与実態調査における月例給の調査の実施に係る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】

下記のとおり令和2年職種別民間給与実態調査における月例給の調査の実施に係る専決処分を行ったので報告するとともに承認を求める。

1 専決処分の理由

共同調査者である人事院が、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえて今後の状況に応じて実施時期等を判断することとしていた月例給の調査の実施方針について、令和2年8月4日に急遽決定したことに伴い、当委員会としても、円滑かつ適正な調査の実施に向けて、速やかに当該調査の実施に係る諸準備を行う必要があり、人事委員会を開催するいとまがなかったため。

2 専決処分日 令和2年8月13日

記

令和2年職種別民間給与実態調査における月例給の調査の実施について

1 目的

県職員の給与と県内民間事業所従業員の給与とを比較検討するための資料を得ること（人事院等との共同調査であり、全国の調査結果を集計したものは国家公務員の給与との比較の資料となる。）

2 調査対象

(1) 調査対象事業所

令和2年4月現在における県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の241事業所（昨年241事業所）

※新型コロナウイルス感染症に対処している医療現場の厳しい環境に鑑み、病院（23事業所）については調査対象外とされた。

企業規模…調査対象事業所も含めた企業全体の従業員数

事業所規模…調査対象事業所の従業員数

(2) 調査事業所

(1)の中から人事院が無作為抽出により選定した150事業所（昨年145事業所）

3 主な調査内容

(1) 本年4月分の個人別給与の支給状況(職種(事務・技術等)別、年齢別、学歴別)

(2) 初任給の支給状況(職種(事務・技術等)別、学歴別)

4 調査期間

令和2年8月17日(月)から9月30日(水)まで

5 調査方法

調査員の感染防止対策を徹底して、実地調査を基本として実施する。

【質疑等】

事務局：補足説明させていただく。8月21日の県議会常任委員会で同じことを報告させていただいたところ、議員から「これは国が検討することとは思いますが、電子メールなどを活用してこういう調査はできないのか。」という質問があった。それに対して、この調査が職種分類などといった非常に精緻で複雑かつ難解なものを扱うので、電子メールなどを活用した調査ということになると、会社の負担が増えるし、精度が落ちると説明申し上げた。一方で、ICTやAIなどが進む中で、こういう訪問調査というローテクな形の調査を続けることについては問題意識を持っている旨答えた。同議員からは、「現場の声をしっかり国に伝えてほしい。」という意見であったので報告する。

委員：賞与の調査について、問題があったというようなことがあるのか。

事務局：問題はないが、賞与の調査は、何人にいくら払ったのかという総額を確認する調査なので、それほど詳細な確認は必要ないが、個人別の給与だと、その人の役職、あるいは部下が何人いるかなど、いろいろと確認する必要がある。民間事業所の課長が県の課長と同じかという、部下が何人以上おられないと県の課長と同等ではないとか、決まりごとがたくさんあるので、それを全部会社の方に読んでいただいて、当てはまる人を書いてくださいと言っても、それはなかなか難しいだろうということ。

委員：この状況下ではあるが、仕方がないということだろうか。

事務局：新しいラスパイレス方式といった、今のやり方を根本的に変えて、ある程度簡略化しない限りは難しいのだろうと思う。

委員：先ほどの内容は「HOW TO」の問題なので、専決処分された内容については、我々としては問題ないということだと思う。趣旨については了解ということでもいいと思う。「HOW TO」の専門的な部分については、我々も判断できない部分だと思う。

◇議案第7号

宿直勤務の許可に係る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】

鳥取県知事から、職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条第1項の規定により宿直勤務の許可申請があり、人事委員会の事務の専決及び代決規則第2条第2項の規定により、令和2年8月21日に次のとおり専決処分し、許可した。

よって同条第3項の規定により報告するとともに承認を求める。

1 申請内容

新型コロナウイルス感染症に係る軽症者等療養施設において、患者受入に係る外部との連絡調整業務を行うため宿直勤務を行うもの。

2 許可の要件

宿日直勤務の許可基準については、厚生労働省から次のとおり示されている。

- (1) 宿日直の勤務の態様が労働密度の薄いものであること。
- (2) 一定額以上(※)の宿日直手当が支払われること。
- (3) 宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。
- (4) 宿直勤務については、相当の睡眠設備が設置してあること。

※《宿日直手当額の基準》

〔当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者についての1人1日平均額の3分の1を下回らないこと。〕

3 申請内容の検討

(1) 勤務の態様

夜間における、患者受入に係る外部との連絡調整業務のほか、一般的な待機業務を行うものであり、労働密度は薄いと認められる。

○ 勤務時間

宿直	午後5時15分～翌日午前8時
----	----------------

※仮眠時間 原則午後10時～翌日午前6時

(2) 宿日直手当

職員の給与に関する条例第16条の2に基づき、宿日直手当に関する規則第3条に定める宿日直手当(1回あたり4,400円)を支給することとしており、基準を満たしている。

(3) 宿直の回数

- ・通常、職員1名(最大2名)を配置。(毎日)
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため職員が当該施設での業務から離脱する際はPCR検査での陰性確認まで待機期間(PCR検査の結果判明まで1日)を要することから、一人の職員が2日続けて宿直勤務を行うことにより効率的な業務実施を予定。(2日勤務の後、離脱(1日待機))
- ・2日続けて宿直勤務を行う週の翌週は宿直勤務を行わないため、週当たりの平均は週1回以内となる見込み。
- ・申請のあった宿直の回数は厚生労働省基準を上回るものの、上記のような事情を踏まえると、労働基準法の解釈通達の許可基準(「当該事業場に勤務する十八歳以上の者で法律上宿直又は日直を行うるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足でありかつ勤務の労働密度が薄い場合」)に照らして宿直を許可して差し支えないものと考えられる。

○宿直の回数

- ・厚生労働省基準・・・週1回以内

※労働基準法解釈通達(昭和22年9月13日発基17号、昭和63年3月14日基発150号)

【断続的な宿直又は日直勤務の許可基準】

三 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、宿直勤務については週一回、日直勤務に

については月一回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する十八歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足でありかつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週一回を超える宿直、月一回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

(4) 睡眠設備の設置

ホテルの宿泊室であり、寝具、冷暖房設備等の相当の睡眠設備があると認められる。

4 専決処分理由

新型コロナウイルス感染症対応に係る軽症者等療養施設における宿直勤務の許可であり、同施設の運用開始時期の切迫により緊急を要し人事委員会に諮るいとまがなかったため。

【質疑等】

委員：PCR検査で1日使うということと、2日連続で宿直勤務することで効率化という説明があったが、どういうことか。

事務局：1週間に1回という基準をそのまま守るということになると、1日勤務して、宿直勤務して、翌日PCR検査で1日使うということになると、職場としては週に2日間当該職員が不在となるということになる。それが公務の能率的な運営上困るということがあって、2日続けて宿直勤務していただいて、翌週は動員対象としないことで、2週間で2回ということによって運用したいということ。

事務局：週1回ずつ入ると、1日宿直し、1日PCR検査、翌週も同じということで4日間従事することになるが、それが3日で済むということになる。

委員：PCR検査も受けなければならないし当然だと思う。

委員：週1回で2日使うというペースでやってしまうと、業務が回らないということか。それで通達の「不足」の場合に該当するということか。

事務局：動員される職員は、感染症予防の研修を受けた職員が動員されることとなるので、宿直勤務を行うことが予定されている総括の役割を担う職員は20人程度となっている。

委員：動員される職員の家族も心配だと思う。濃厚接触しないと言われても、大変なことだと思う。

委員：軽症者療養施設が利用されるような状況になればよいと皆が願っているが、軽症者療養施設がきちんと整っているということも含めて、県民の安心につながるということだと思う。働く方の大変さに少し配慮できるということにつながると思うので、よく考えていただいているやり方だと思う。実際に運営を始められたら、見えてくる部分があるかもしれないと思う。

委員：これで運用できるということであれば、よいのではないかと思います。

◇報告第1号

鳥取県職員採用試験（令和3年4月採用予定 大学卒業程度（警察行政））の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

六 次回人事委員会の開催

令和2年9月4日（金）午前9時40分から開催することとした。