

# 令和3年度 第1回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和3年4月19日（月） 午前9時40分から10時40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 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 前田 俊和  
給与課長 川口 豊長 主 幹 尾田 聡子  
係長 米田 康孝 係長 足立 陽子  
係長 山口 玲夏

※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 なし

## 四 議 題

- 議案第1号 鳥取県職員採用試験（令和4年4月採用予定 大学卒業程度（事務、警察行政以外）の実施について）
- 議案第2号 人事委員会規則の一部改正について（組織改正関係）
- 議案第3号 令和3年職種別民間給与実態調査の実施について
- 議案第4号 職員の職務に専念する義務の免除の承認に係る専決処分の承認について
- 議案第5号 女性活躍推進に係る特定事業主行動計画の策定に係る専決処分の承認について
- 報告第1号 2021年度給与勧告等に関する要求書について

## 五 議 事

4月1日付けの異動に伴い、鳥取県人事委員会議事規則第5条に規定する会議に出席する職員として米田係長及び山口係長が、同規則第7条に規定する議事録を作成する職員として米田係長が委員長から指定された。

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、議事は公開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4年4月採用予定 大学卒業程度（事務、警察行政以外）の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説 明】

令和4年4月1日採用予定の標記の採用試験を、次のとおり実施する。

#### 1 概要

##### (1) 募集職種・採用予定者数

職 種	採用予定者数
-----	--------

社会福祉	福祉コース	2名程度
	心理コース	3名程度
	手話コース	1名程度
薬剤師	公衆衛生コース	1名程度
総合化学	一般コース	2名程度
	食品化学コース	3名程度
保健師		2名程度
農業		8名程度
林業		4名程度
土木		6名程度
獣医師		6名程度
畜産		1名程度
建築		1名程度
電気		1名程度
計		41名程度

## (2) 受験資格

### ア 年齢等

薬剤師（公衆衛生コース）及び保健師：昭和61年（1986年）4月2日以降に生まれた人

獣医師：昭和46年（1971年）4月2日以降に生まれた人

その他の職種：① 昭和61年（1986年）4月2日から平成12年（2000年）4月1日までに生まれた人

② 平成12年（2000年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人若しくは令和4年3月31日までに卒業する見込みの人又は鳥取県人事委員会がこれらと同等の資格があると認める人

※ ②に該当する人は、9月26日（日）に実施予定の高校卒業程度試験は受験不可。

### イ 資格・免許等

社会福祉、薬剤師、総合化学（食品化学コース）、保健師及び獣医師には、職種に係る資格・免許等が必要。

### ウ 国籍

日本国籍を有しない人にあつては、就職に制限のない在留資格を取得しているか、令和4年3月31日までに取得見込みであれば受験可能。

## (3) 試験内容

試験種目	配点	内 容
第1次試験 教養試験	150点	[多肢選択式・・・50問 2時間30分] 公務員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験

	専門試験	300点	[多肢選択式・・・40問 2時間] 必要な専門的知識についての筆記試験
	論文試験	120点	[1問 1時間] 公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力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
第2次試験	人物試験	600点	集団討論及び個別面接による人物、専門的知識についての口述試験

(注) 第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行う。(第1次試験合格者のみ採点。)  
また、第1次試験で実施する適性検査の検査結果は、第2次試験の人物試験の参考として使用する。(第1次試験合格者のみ判定。)

#### (4) 試験日程

受付期間		4月28日(水)午前9時～5月17日(月)午後5時 ※原則としてインターネットによる申込とする。
第1次試験	試験日	6月20日(日)
	試験会場	鳥取会場：鳥取県庁会議室 米子会場：国際ファミリープラザ 東京会場：ビジョンセンター東京八重洲南口 大阪会場：JEC日本研修センター心斎橋
	合格者発表	7月1日(木)(予定)
第2次試験	試験日	7月中旬～8月上旬のうち指定する1日(予定)
	試験会場	鳥取県庁会議室
	採用候補者発表	8月中旬(予定)

※5月9日(日)及び6月20日(日)に実施予定の大学卒業程度の他の職種(全職種)との併願は不可とする。

#### (5) その他

(3)及び(4)の内容は、新型コロナウイルスの感染状況、申込状況等により一部変更することがある。

## 2 広報

別途受験案内を作成し、県の機関等で配布するほか、その内容をホームページ等で公表する。  
また、求人サイトへ求人情報を掲載する。

### 【質疑等】

委員：試験は感染防止対策をとってぜひやっていただきたいが、試験内容のうち第2次試験の人物試験の集団討論について、このままだと今後新型コロナウイルスが感染拡大していくことが予想される状況にありながら、実施するのは何か考えがあるか。

事務局：今後の見通しは不透明ではあるものの、感染対策を施した上で実施可能な状況であれば実

施したいと考えている。一方で、判断によっては昨年度のように実施方法を変更せざるを得ない可能性もある。

委員：集団討論に代わる試験方法は難しいですね。

事務局：おっしゃるとおり、個人面接では分からないような面を見るため、集団討論に代わる方法となると、それは難しいと考える。基本的には実施することとしたい。

委員：試験日程のとおり実施できるかどうか分からない状況なのか。

事務局：状況によっては、延期せざるを得ないことも無きにしも非ずとは思う。

委員：状況を見ながら対応していかざるを得ないということで了解した。

#### ◇議案第2号

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

#### 【説明】

次のとおり規則の一部を改正する。

##### 1 規則の名称

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）

##### 2 概要

新型コロナウイルス感染症対策本部事務局の新型コロナウイルス感染症対策総合調整課長の職務の級について、行政職7級に格付ける（現在 行政職6級）。

<職員の給与に関する条例>

行政職給料表等級別基準職務表（抜粋）

職務の級	標準的な職務
6級	本庁の課長の職務
7級	困難な業務を行う本庁の課長の職務

##### 3 改正理由

新型コロナウイルス感染症対策本部事務局の設置を検討していた令和3年1月頃は、県内の新型コロナウイルス感染症の発生は小康状態にあったが、令和3年3月ごろから県内においても多数感染症陽性者が発生し、4月に新設された新型コロナウイルス感染症対策本部事務局では、随時迅速かつ実効的な感染防止対策を行うとともに、住民へのワクチン接種などといった新たな業務も担うことから、その主管課長の職責は他部局の主管課長と比較しても重いものであることをふまえ、当該職を行政職7級に格付けるもの。

##### 4 施行期日

公布日（令和3年4月1日から適用）

#### ◇議案第3号

令和3年職種別民間給与実態調査の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

## 【説明】

令和3年職種別民間給与実態調査を次のとおり実施する。

### 1 目的

県職員の給与を県内民間事業所従業員の給与と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3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232事業所

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

※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。

#### (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144事業所

### 3 調査方法

感染予防対策を徹底して、調査員による実地調査を基本としつつ、必要に応じて対面によらない方法も活用する。

### 4 調査期間

令和3年4月26日（月）から6月22日（火）まで

### 5 主な調査内容

- ・本年4月分の個人別給与の支給状況（職種別、年齢別、学歴別）
- ・初任給の支給状況（職種別、学歴別）
- ・昨年8月から本年7月までに支払われた賞与及び臨時給与の支給状況（支給総額、支給人員等）
- ・各種手当の支給状況
- ・高齢者雇用施策の状況 など

## 【質疑等】

委員：県で他の機関もいろいろな調査をされている。例えば、女性の管理職登用率などの調査も一緒に調査するような対応はできないか。給与等いろいろな項目を調査するので、他の機関がされているような項目も一緒にやってもいいのではないかと考えるがどうか。

事務局：職種別民間給与実態調査については、全国調査ということで、調査項目等は全国统一でやっている。県独自の調査項目の追加もできるが、総務省に対する届出を要するといったことがある。また、調査方法の課題として、全て私共が調査に伺うのではなく、他県で給与管理されているような事業所は人事院等が本県事業所分の調査を行っている。そうした事業所にどのように調査するのかという課題がある。

委員：全国共通の調査ということは理解できる。例えば女性の登用率など、一緒に調査すれば別の調査のための予算も必要なく、事業所も対応が1回で済むのではないかと思うが、難しいのか。

事務局：事業所の方から、いろいろな調査があるので負担が大きいという声があるのは事実。事務

の効率化などを考えたら、統一的なやり方ができればいいと思う。実態としては、なかなかそこまではできていないというところ。

#### ◇議案第4号

職員の職務に専念する義務の免除の承認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、職員の職務に専念する義務の免除について次のとおり2件の申請があり、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3年3月31日に次のとおり専決処分し、承認した。

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。

[申請1、2] 職員が次の大会に競技役員として参加する場合

申請1：第51回世界選手権大会リカーブ部門最終選考会及び第17回世界ユース選手権大会リカーブ部門最終選考会

申請2：第51回世界選手権大会コンパウンド部門最終選考会及び第17回世界ユース選手権大会コンパウンド・ジュニア部門最終選考会及びFISUワールドユニバーシティゲームズ(2021 成都)

#### 1 職員名

関西ワールドマスターズゲームズ(関西WMG)推進課 係長 樋口彰紀

#### 2 申請期間

申請1：参加日程(4月1日(木)～4月4日(日))のうち勤務を要する日

申請2：参加日程(4月11日(日)～4月14日(水))のうち勤務を要する日

#### 3 根拠法令

職務に専念する義務の特例に関する規則第2条の表第14号

○職務に専念する義務の特例に関する規則

(義務免除)

第2条 条例第2条第3号に規定する人事委員会が定める場合及びその期間は、次の表のとおりとする。

(14) 前各号に掲げるもののほか、人事委員会が必要と認める場合	その都度必要と認める期間
----------------------------------	--------------

#### 4 承認理由

- 対象職員は、平成13年4月1日から鳥取県立米子南高等学校に勤務し、アーチェリー競技における高校生等の指導を行う傍ら、全日本アーチェリー連盟でも選手の指導育成を担ってきた。令和2年4月1日からは、関西WMG推進課で関西WMGアーチェリー競技大会の開催運営を担当している。
- 本県のスポーツ競技団体は、教職員が役員を担うことで運営できている実情であり、教職員が現在又は過去の職務に関連のある体育大会等に主催団体から書面等による委嘱を受けて役員等として参加する場合については、平成25年8月27日開催の人事委員会において職務専念義務の免除を包括的に承認している。(平成25年8月30日施行)

- ・ ついては、上記職員は、現在、関西 WMG 開催準備のため県立学校から知事部局に出向しているが、他の任命権者の下にあっても上記の事情は変わらないため、教職員に準じて職務に専念する義務の免除を行おうとするものであり、承認するのが適当である。

#### 5 専決処分理由

任命権者から申請があったときから当該申請の承認により職員の職務に専念する義務を免除しようとする期間の始期まで間がなく緊急を要し、人事委員会に諮るいとまがなかったため。

#### 【質疑等】

委員：職務に専念する義務の免除にあたり、前例から形式的に判断するのではないという指摘は、そのとおりだと思う。

事務局：仕事が優先なので、仕事が忙しいのであれば本来認めるべきでない話。前例があるから認めますということではなくて、仕事の状況を踏まえて判断してくださいという当然の話である。

委員：説明を聞いていて専決処分が多いなと感じたので、きちんと申請者に指摘されているということで、その点はよかったと思った。

#### ◇議案第5号

女性活躍推進に係る特定事業主行動計画の策定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】

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく令和3年度から令和7年度までの鳥取県特定事業主行動計画として「女性活躍推進プログラム【第2期】」を次のとおり策定したので報告するとともに、承認を求めるもの。

#### 1 策定した計画の名称

輝く女性活躍推進プログラム【第2期】（女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画）

#### 2 計画内容

別添のとおり（鳥取県知事等と共同策定）

#### 3 計画の概要

##### （1）プログラムの期間

令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間

##### （2）プログラムの策定主体

知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、海区漁業調整委員会  
※病院局及び教育委員会は、知事部局に準じた取組となるようそれぞれが策定

##### （3）目標達成に向けたプログラムの推進体制

鳥取県男女共同参画行政推進会議及び県庁改革会議において、進捗状況を踏まえた取組内容の点検・見直しを行うPDCAサイクルにより、目標達成に向けて継続的に取組を推進

※現行計画については、知事部局（人事企画課）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（県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、海区漁業調整委員会）が同様の内容で策定し、連名で公表している。

#### 4 達成しようとする主な目標

##### （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

- ⇒ 令和7年度までに37%以上（令和2年4月1日現在：34.4%）  
課長級以上（管理職）の女性職員の割合
- ⇒ 令和7年度までに25%以上（令和2年4月1日現在：23.2%）  
採用する職員に占める女性職員の割合
- ⇒ 令和7年度まで50%以上を維持（令和元年度の実績：60.4%）

(2) 男性職員の家庭参加の促進

男性職員の育児休業の取得割合

- ⇒ 令和7年度までに50%以上（令和元年度実績：24.2%）

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

- ⇒ 令和7年度までに100%（令和元年度実績：85.0%）

(3) 職員の働き方の改革・職場環境の更なる改善

職員1人当たりの月平均時間外勤務

- ⇒ 令和7年度までに10時間以内（令和元年度実績：11.0%）

職員の年次有給休暇等（夏季休暇を含む）の取得日数

- ⇒ 令和7年度年までに17日以上（令和元年実績：15.3日）

※当該目標は、病院局及び教育委員会（教員を除く）を含めた一体的な目標

【質疑等】

委員：病院局と教育委員会が別に定める理由はなにか。

事務局：病院局と教育委員会は、事業主の単位として大きな任命権者である。規模の小さな人事委員会としては、知事等と共同で策定するという事で、整理をしている。

◇報告第1号

2021年度給与勧告等に関する要求書について、事務局が説明した。

【説明】



報告第1号

鳥取県人事委員会  
委員長 小松哲也 様



2021年4月12日

鳥取県職員労働組合  
執行委員長 三浦敏樹



鳥取県現業公企職員労働組合  
執行委員長 苗村るみ子



鳥取県教職員組合  
執行委員長 井上匡央



鳥取県高等学校教職員組合  
執行委員長 岡島恒志



鳥取県教育委員会事務局職員組合  
執行委員長 梶川和則



鳥取県会計年度任用職員労働組合  
執行委員長 岩崎尚美



地方独立行政法人  
鳥取県産業技術センター職員労働組合  
執行委員長代行 寺田直文



全日本自治団体労働組合鳥取県本部  
執行委員長 山口一樹



2021年度給与勧告等に関する要求書

貴委員会におかれましては、地方自治の発展と、それを支える地方公務員の賃金労働条件の整備に日々ご精励のことと存じます。

私たち鳥取県に働く全ての地方公務員は、雇用形態に関わりなく、県民の負託に応え、豊かな地方自治と教育を創造するために励んでおります。しかし、本県の賃金水準は全国最低であり、人材の確保が困難になりつつあり、とりわけ学校では教員の確保ができない状態となっています。

貴委員会は、地方公務員の労働基本権制約の代償機関であることを含め、職員の利益保護の役割を十分に果たすことが求められます。また、鳥取県の人口流出が続き、県職員への応募者が減少し続けている現状を十分にふまえ、下記事項の実現に向けて、最大限の努力をいただきますよう要求します。

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ため、給与水準も同様に全国水準に合わせて改善すること。
- (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確保すること。

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関わって、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」をふまえ、処遇が改善される方向で人事委員会として可能な対応を行うこと。
- (2) 会計年度任用職員の休暇制度、とりわけ有給休暇を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。

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各任命権者に対して指導すること。
- (2) 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指導すること。

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150/100とすること。
- (2) 通勤手当を以下のとおり改善すること。
  - ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。
  - イ 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。
- (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。
- (4) 扶養手当を以下のとおり改善すること。
  - ア 子の扶養手当の額を国と同額にすること。
  - イ 教育加算額を引き上げること。
  - ウ 他の扶養者の所得の多寡に関わらず、手当を支給すること。
- (5) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。
- (6) 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。
- (7) 待機の実態に見合った手当を支給すること。

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1疾病180日間のクーリング期間について国にあわせて短縮すること。
  - 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。
  - 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。
- (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。
    - イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。
    - ウ 介護休業制度を創設すること。
  - (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。
  - (4) 子の看護休暇の対象を以下のとおり改善すること。
    - ア 日数を増やすこと。
    - イ 対象年齢を18歳まで拡大すること。
    - ウ 養育の実態がある三親等への対象拡大や臨時休校に伴う子の世話も要件とするなど、取得要件の緩和を図ること。
  - (5) 家族看護休暇を新設すること。
  - (6) 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。
    - 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。
  - (7) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。
  - (8) 子育て部分休暇を小学6年生まで拡充すること。
  - (9) 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる育児目的休暇を制度化すること。
  - (10) 新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇の対象に、通所施設の閉鎖に伴う要介護への対応を加えること。

## 六 労働基準監督強化の要求

- (1) 教員を含めた全ての職員の正確な実態を記載するとともに、各任命権者に対し、時間外勤務の正確な実態把握を基にした、必要な人員配置や増員、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。
- (2) 時間外勤務の上限規制その他職員の勤務条件が適切に守ら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。

## 七 職場環境改善の要求

- (1) 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、実効性あるものとなるよう各任命権者に対して指導すること。
- (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を指導すること。
- (3) ハラスメントが発生しないよう、任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、発生した場合の対応について指針の見直しも含め、任命権者への指導を行うこと。
- (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、各任命権者に対して指導すること。
- (5) 退職者の職場復帰支援策の改善を任命権者に指導すること。
- (6) 介護離職者の再採用制度を創設すること。
- (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とすること。
- (8) 職場の労働安全衛生を維持・向上させるために必要な措置を講じるよう各任命権者に対して指導すること。
  - (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予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。
  - (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指導すること。
  - (11) 他の地方公共団体及び民間の状況を踏まえ、禁錮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。
  - (12) 人事委員会事務局が、人事評価制度等の勤務条件等の相談窓口であることを県職員に周知すること。

#### 八 高齢者雇用制度の要求

- (1) 無年金期間を解消するために定年延長を確実に実現するよう意見の申出を行うこと。
- (2) 再任用職員の給与については、以下のとおり任命権者に対して必要な対応を図ること。
  - ア 再任用される級の最高号級の7割以上の水準を確保すること。
  - イ 生活関連手当を支給すること。
  - ウ 年収について、退職前の7割以上を確保すること。
- (3) 現行再任用制度での希望者全員の再任用を前提とした運用、または再任用短時間勤務の給与制度上の措置について必要な検討と報告・勧告を行うこと。

以上

#### 六 次回人事委員会の開催

令和3年5月10日（月）午前9時40分から開催することとした。