

令和3年度 第24回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和4年3月17日（火） 午前9時40分から11時15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 中本 久美子
委員 上田 博久
- 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 選考により採用する職に係る承認について（診療放射線技師）
議案第2号 職員の採用選考について
議案第3号 令和3年（措）第1号事案に係る判定について
議案第4号 解雇予告除外認定について
議案第5号 審査請求の受理及び審査員の指名について
報告第1号 令和3年度事業場調査の結果について

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1号及び報告第1号は公開、議案第2号から第5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

選考により採用する職（診療放射線技師）に係る承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

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、鳥取県営病院事業管理者から以下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。

1 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
診療放射線技師	1名程度	県立中央病院における強度変調放射線治療（IMRT）開始に伴う業務量の増加に対応するため、一般放射線治療を含む体制強化を図るもの

2 採用予定日

令和4年8月1日（合格者決定後速やかに）

3 選定方法

病院局において選考を実施

(1) 試験内容

専門試験（専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験）、面接試験（個別面接による人物、専門的知識についての口述試験）の成績により合格者を選考

(2) 受験資格

ア 年齢

昭和37年4月2日以降に生まれた者

イ 資格・免許

診療放射線技師法（昭和26年法律第226号）第3条に規定する診療放射線技師免許を有する者又は令和4年4月30日までに同免許を取得する見込みの者

(3) 試験実施スケジュール（予定）

4月中・下旬	募集開始
5月末	募集〆切
6月中旬	試験日
6月末	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2号

職員の採用選考について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第3号

令和3年（措）第1号事案に係る判定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第4号

解雇予告除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第5号

審査請求の受理及び審査員の指名について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇報告第1号

令和3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116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基準・遵守事項関係

(2) 労働基準法に規定される基準・遵守事項関係

2 調査結果、対応等

(1) 労働安全衛生法に規定される基準・遵守事項関係

ア 安全衛生管理体制（ボイラー等取扱体制、衛生管理者、安全推進者（知事部局）、衛生推進者等の選任状況並びに衛生委員会の開催）

特段の指摘事項なし

イ 事故発生回数・死傷病者数

＜労働者死傷病報告について＞

- ・労働安全衛生規則第97条に基づく労働者死傷病報告について、複数の報告漏れがあった。
- ・当該報告義務に対する認識不足が報告漏れの主な原因と考えられる。
- ・今回報告漏れが判明した事業場には、報告書の受領時に文書による注意喚起を行った。
- ・今回報告漏れが判明した事業場だけでなく、当委員会による労働基準監督の対象となる全事業場（調査対象事業所）に対して、事業場内での事故防止のための安全管理体制の点検等の取組はもとより、やむを得ず労働者死傷病が発生した場合の必要な報告の徹底について周知を行うこととする。

ウ 危険又は有害な業務の有無・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基準・遵守事項関係（勤務時間割振、週休日、時間外勤務及び休日勤務に関する協定（以下、「36協定」））

・36協定に定める月間限度時間の超過が3事業場、1日の限度時間の超過が1事業場あった。
（計4事業場）

- ・臨時的又は特別な事情によるものもあるが、通常の時期的繁忙等により限度時間をわずかに超過したものも多く見受けられ、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事罰が科される可能性もあること」、「協定遵守が不可能となった時点で直ちに変更届を提出すること」、等の注意事項と併せて文書により是正指導を行い、違反が2年連続となった事業場については対応方針について回答を求めることとする。

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：30年度3所属→R1年度3所属→R2年度4所属→R3年度4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に起因する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したい。

【質疑等】

委員：違反が2年連続となった事業場については回答を求める、ということは大切なことと感じる。
回答を求めることによって、違反所属は指導文書を読んで終わりではなく、どうするかを考えることとなる。そのようなアクションを促す、よい取組みと思う。

六 次回人事委員会の開催

令和4年3月25日（金）午後3時から開催することとした。