

令和3年度 第8回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和3年8月16日(月) 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 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 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(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4年4月採用予定 大学卒業程度(事務(キャリア総合コース)以外))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3号 鳥取県職員採用試験(令和4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4号 勤務条件に関する措置要求の受理について
- 議案第5号 選考により採用する職に係る承認について(獣医師)
- 報告第1号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

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5号及び報告第1号は公開、議案第1号から第4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

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(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4年4月採用予定 大学卒業程度(事務(キャリア総合コース)以外))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3号

鳥取県職員採用試験(令和4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4号

勤務条件に関する措置要求の受理について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第5号

選考により採用する職（獣医師）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、鳥取県知事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
獣医師	5名程度	令和3年度末での退職者補充のため

2 採用予定日

令和4年4月1日（状況によってはそれ以前に採用）

3 能力実証の方法

知事部局において選考を実施。

(1) 受験資格

- ア 年齢要件 昭和46年4月2日以降に生まれた人（50歳以下）
- イ 資格・免許等 獣医師免許を有する人又は令和4年4月1日までに取得見込の人
- ウ 職務経験 不問（ただし、職務経験の有無により試験種目が一部異なる）

(2) 選考方法

試験種目	内容	対象者
専門試験	必要な専門的知識についての筆記試験	・獣医師としての職務経験がない人 ・職務経験が3年未満の人
経歴評定	職務遂行に必要な経歴、専門性等について評定	・獣医師としての職務経験を3年以上（※）有している人
適性検査	職務遂行に関する適性についての検査	・全員
人物試験	個別面接による人物についての口述試験	・全員

※3年以上の職務経験

- ・対象期間：平成24年4月1日から応募の日まで
- ・1年以上継続した職務経験が複数ある場合は、それらを通算可

(3) 募集期間

随時募集

1月末まで募集期間を設定し、その間、応募があった都度、応募者と日程調整の上、試験を実施する。（応募のタイミングにより試験を複数回実施することを想定）

4 人事委員会の判断

当該職については、「競争試験によりがたい場合に、個別に人事委員会の承認を要するもの」として整理されているところ、近年の追加の競争試験及び今年度の競争試験の実施状況から、追加の競争試験では採用予定者数を確保できる可能性が極めて低いとの判断もやむを得ないものと考えられる。また、選定方法も適当であると判断する。

◇報告第1号

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説明】

本年8月10日（火）に行われた国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要は以下のとおり。

1 職員の給与に関する勧告

給与勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント
～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 △ 19円 (0.00%)
〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.32月 〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>
民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>
民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

2 公務員人事管理に関する報告

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

3 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

【質疑等】

委員：「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」の目玉、ポイントはどこか。

不妊治療休暇は本日の新聞でも報じられていたが、今回は単に意見として書かれているものか。

事務局：ポイントは、①育児休業を2回まで取得できるようにすること、②不妊治療休暇制度の導入の2点である。

事務局：もう一点、非正規職員も正規職員並みに有給で休暇が取得できるようになることは大きな進歩である。

これまで人事院は、非正規職員の法定休暇は民間労働者並びで無給と説明してきた。それをこの度、子育て関係は正規職員並びで有給というふうに大きく方針を転換するもの。

一年雇用の職員も産前・産後休暇を、これまでは民間労働者並びで社会保険の給付金で対応されていたところ、有給で取得できるようになる。

委員：国の制度改正はいずれ民間にも及ぶこともあり、情報が必要である。

委員：正規職員は変わらないが、非正規職員には手厚くなるということか。

委員：それだけ非正規職員が多くなっているということもあるか。

委員：政府の主導が強まっているようにも感じる。例えば最低賃金などでも、地方に対する中央の主導が強まっているのではないか。

事務局：ここまで手厚くなってくると、それならむしろ長く働いてもらって一定の役割を果たしてもらおうということで、非正規職員の正規雇用化も進むかもしれないと感じる。

委員：そのような時期が来るかもしれない。人手不足も深刻である。

六 次回人事委員会の開催

令和3年8月26日（木）午前9時40分から開催することとした。