

令和7年度 第5回人事委員会議事録

一 日 時 令和7年6月27日（金） 午前10時00分から11時00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 | 中 本 久美子 | | | |
| | 委 員 | 細 田 耕 治 | | | |
| | 委 員 | 小 松 哲 也 | | | |
| 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 | 浅 田 瑞 生 | |
| | 係 長 | 河 崎 卓 哉 | 係 長 | 前 田 智 大 | |
| | 主 事 | 玉 谷 航 祐 | 主 事 | 蓮 佛 藍 子 | |
- ※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8年4月採用予定 大学卒業程度（事務（キャリア総合コース）、土木（早期卒）以外））の第1次試験合格者の決定について
- 議案第2号 職員の採用選考について
- 議案第3号 選考により採用する職に係る承認について（知的障がい者）
- 議案第4号 2025年度給与勧告等に関する要求書に対する回答について
- 議案第5号 公益通報処理通則要綱の一部改正について
- 報告第1号 職員からの苦情相談について【事案番号7年－1号】

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号から第5号は公開、議案第1号、第2号及び報告第1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8年4月採用予定 大学卒業程度（事務（キャリア総合コース）、土木（早期卒）以外））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

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

選考により採用する職に係る承認（知的障がい者）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 採用予定者数

2名（事務（Aコース）1名、事務（Bコース）1名）

2 採用予定時期

令和8年4月1日

3 配属先及び職務内容

（1）配属先

採用候補者の個々の適性等を考慮して決定

（2）職務内容

会計事務（収入・支出事務）、物品の出納・保管事務、施設・設備の維持管理・環境整備、文書の収発・管理、簿冊の管理、ホームページの保守管理、データ入力・集計、資料印刷・製本 等

4 選考により採用しなければならない理由

本県では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨に基づき、障がい者の雇用の促進を図ることとしている。

さらなる障がい者雇用の促進を図る観点から、対象を知的障がい者（特別支援学校高等部（知的障がい）卒業者を含む。）とする試験であり、全ての国民を対象に募集を行う競争試験にはなじまないと考えられることから、選考による採用とするもの。

また、障がいの特性から、実務への適性等、きめ細かな能力実証を行う必要があることから、任命権者において選考試験を実施するもの。

5 能力実証の方法等

（1）受験資格

①年齢要件

平成2年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた人（18～35歳）

②対象者

コースごとに、次のいずれかに該当する人

職種		要件
事務	Aコース	・都道府県知事又は政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている人 ・知的障害者更生相談所、児童相談所、精神保健福祉センター、障害者職業センター、精神保健指定医によって知的障がい者であると判定された人
	Bコース	・学校教育法（昭和22年法律第26号）による特別支援学校の高等部（知的障害）を卒業した人又は令和8年3月31日までに卒業する見込みの人

（2）能力実証の方法

【1次試験】

○筆記試験 公務員として必要な一般的な知識及び知能（社会・人文・自然に関する知識、文章理解・判断推理・数的推理・資料解釈等の能力）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

【２次試験】

○人物試験 人物、作業能率（集計作業、資料整理などの職務内容に係る実技）、理解力及びコミュニケーション力についての個別面接

6 試験実施スケジュール（予定）

7月 1日（火） 募集開始
9月12日（金） 募集締切
9月21日（日） 第1次試験
10月中旬 第2次試験
10月下旬 採用候補者発表

7 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。

【質疑等】

委 員：選考試験を行うのは人事企画課か。

事務局：そうである。

委 員：近年の採用実績はどのくらいか。

事務局：昨年は採用がなかった。それより前の採用実績は手元にデータがない。

委 員：知的障がい者の試験で実際に合格される方が少ない印象があるが、採用になった方にはどのくらいの仕事をしてもらうイメージなのか。

事務局：この知的障がい者の試験を導入した当初は、例えば、職員の研修センターでの資料印刷・作成等の業務を想定していると任命権者から聞いていた。業務内容的にはそこまで高度なものを想定しているということではないと思う。

委 員：定型的な業務を確実に行っていただくということであろう。

◇議案第4号

2025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（案）
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考え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。	○非常勤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です。
(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です。
(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など、任命権者において一定の改善が図られたところです。
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です。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。
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。駐車料金の負担については、平成30年度に労使協議により一定の改善が図られたところであり、その後の状況を注視していきたいと考えています。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。
(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。	○国、他県の状況や人材確保の観点から、令和6年の給与報告において赴任旅費の支給対象の見直しについて言及したところです。
(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。	○任命権者において検討されるべきことと考えています。
(7) 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。
(8) 産業教育手当を再支給するよう、任命権者に対して指導すること。	○人材確保の観点や他県の状況、廃止された経緯、今後の教員給与の見直しの状況など様々な点を踏まえながら、任命権者と協議、検討することが必要と考えます。
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 対象年齢を要件に関わらず、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 特別休暇の不妊治療休暇を、頻繁な通院等の要件にかかわらず年10日とすること。	○制度の見直しに当たっては、休暇取得の実態や制度の趣旨、国や他県等の状況を踏まえて検討する必要があると考えています。
イ 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。
ウ 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、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。	○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。
(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	○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

に対して指導すること。	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。	○知事部局において、R6年度にアルムナイ採用の試験を実施され、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いますので、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。
(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ください。
(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、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。	○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。	○人事評価制度が適正な運用を図られるよう令和6年の人事管理報告において言及したところです。勤務条件等の相談窓口については、任命権者とともに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。	○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。

【質疑等】

委員：新規採用者への赴任旅費については、任命権者はどういうスケジュール感で考えているのか。

事務局：年度中途ではなく、次年度に向けての制度見直しの中で検討されると思う。

委員：大卒の試験の申込が昨年度比でも2割減ということなので、どうにかして受験者を増やす方向にしたほうがいいのかと思う。

委員：近年、新たな休暇制度等も作ってきているが、実際の利用状況などの現状を教えてくださいと、課題等も検討しやすいと思う。

◇議案第5号

公益通報処理通則要綱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】

業務改善ヘルプライン（公益通報制度）の見直しに伴い、内部通報窓口等に係る規定について所要の改正を行う。

1 概要

○平成18年3月、公益通報者保護法の施行に合わせ、公益通報制度の運用（窓口、受付、調査等）に関し、知事部局その他の県の機関と連名で「公益通報処理通則要綱」を制定した。

○当該要綱では、事業者内部での犯罪や法令違反行為を公益のために通報した労働者が、解雇や減給その他不利益な取扱いを受けないよう、公益通報制度の運用に関し、以下のような事項を定めている。

- ・公益通報を受け付けた場合には、その内容をしかるべき担当に伝達すること。
- ・調査は、公益通報に基づくものであることを明らかにせず、通報者が特定されないように行うこと。
- ・調査方法、調査の進捗状況、調査結果、調査に基づく改善状況等を適宜通報者に連絡すること。
- ・通報の内容や通報者が特定されるおそれのある情報を漏らさないこと。 ほか

○公益通報者保護法の改正に基づき、内部通報を受ける窓口であることをより分かりやすくするため、内部通報窓口の名称を「鳥取県職員内部通報・業務改善窓口」に改める。

2 施行日

令和7年6月30日

◇報告第1号

職員からの苦情相談について【事案番号7年ー1号】について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

六 次回人事委員会の開催

令和7年8月7日（木）午前10時00分から開催することとした。