

令和4年度 第5回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和4年8月10日(水) 午前10時00分から11時05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 | | | |
| 2 事務局職員 | 事務局長 | 川本晴彦 | 次長兼給与課長 | 前田俊和 | |
| | 任用課長 | 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5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2号 選考により採用する職に係る承認について(獣医師)
- 議案第3号 選考により採用する職に係る承認について(公文書館の専門員)
- 議案第4号 人事委員会規則の一部改正について(管理職員等の範囲)
- 報告第1号 鳥取県警察官採用試験(令和5年4月採用予定 警察官A・B(1回目))の採用候補者の決定について
- 報告第2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

地方公務員法第11条第2項の規定に基づき、会議を開かなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるため、二人の委員により会議を開くこととした。

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、議案第2号から第4号及び報告第2号は公開、議案第1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5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2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	3名程度	令和4年度末での退職者補充のため

2 採用予定日

令和5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47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5年4月1日までに取得見込の人
- ウ 職務経験 不問

(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、専門的知識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25年4月1日から応募の日まで

(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。

【質疑等】

委員：獣医師について、競争試験では獣医師免許を今後取得見込みである者も受験資格の対象に含めていることを考慮すれば、選考による採用予定者の確保は必要なことである。

◇議案第3号

選考により採用する職（公文書館の専門員）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
公文書館の専門員	1名	専門員の退職に伴い、後任の専門員の配置が必要となるため。

2 採用予定日

令和5年4月1日

3 配属先及び職務内容

(1) 配属先

公文書館等（※政策法務課、図書館、博物館等への配置換も想定）

(2) 職務内容

資料（史料）読解能力を必要とする専門員として、歴史公文書等の保存、利用等に関する調査研究、展示の企画・運営、講座や研究紀要の刊行業務及びその他公文書館の設置目的を達成するために必要な業務に従事する。

4 能力実証の方法

知事部局において選考を実施。

ア 受験資格

○年齢要件

昭和47年4月2日以降に生まれた人（50歳以下）

○資格要件

大学又は大学院で、アーカイブズ学若しくは日本近世史又は近現代史に関わる分野を専攻して卒業（修了）し、3年以上の公文書館等における公文書の保存・収集・利用等に係る実務経験がある人

イ 選考方法

【一次試験】

- ・エントリーシート（これまでの調査研究や実務経験等の内容、成果等に関する書類審査）
- ・専門試験（アーカイブズ学に関する専門的知識をはかる筆記試験、公文書館専門員として職務上必要なくずし字（近世・近代）を解読する能力をはかる筆記試験）
- ・論文試験（公務員として必要な識見、思考力、表現力等の能力をはかる筆記試験）

【二次試験】

- ・人物試験（個別面接による専門知識、人物についての口述試験）

5 試験実施スケジュール

8月12日（金）	募集開始
9月21日（水）	募集〆切
10月 2日（日）	一次試験
10月30日（日）	二次試験
11月 9日（水）	合格発表

6 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】

事務局：大学等で特定の分野を「専攻」していることを資格要件とする場合、「専攻」の判断基準等について、今後、大学のカリキュラムを踏まえたアップデートを検討する必要があるかもしれない。

委員：公文書館の専門員で、くずし字の解読能力はどのように必要となるのか。

事務局：新たに発見された文書を解読して保存の可否を判断するものである。

◇議案第4号

人事委員会規則の一部改正（管理職員等の範囲）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

1 改正する規則の名称

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則（昭和41年鳥取県人事委員会規則第31号）

2 改正概要

日吉津村の条例改正に伴い、同村における管理職員等の範囲について、所要の改正を行う。

（1）日吉津村の教育委員会事務局の課長を教育次長に変更する。

（2）施行期日は、公布日とする。

【質疑等】

委員：課長と教育次長はどのように違うのか。

事務局：職務の級には違いはない。

事務局：教育委員会の事務局に課がなく、組織改編の一環として「教育次長」とされたものと考えられる。

◇報告第1号

鳥取県警察官採用試験（令和5年4月採用予定 警察官A・B（1回目））の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

◇報告第2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8日（月）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報告

給与報告の骨子

○ 本年の給与報告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与報告制度の基本的考え方

- ・ 報告は、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83.2%)

〈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 921円(0.23%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分(注)103円〕(注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈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)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中で職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

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4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。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導、他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

【質疑等】

委員：民間企業の給与の状況が国全体と県内で結構な乖離が生じることはあるか。

事務局：あり得る。

事務局：人事院の勧告では、30代後半以降の職員は特別給のみが引き上げで、給料は据え置きとなっている。

また、給与制度のアップデートについて、来年に骨格案、再来年に成案を示すと言及されており、注視する必要がある。

六 次回人事委員会の開催

令和4年8月23日（火）午前10時00分から開催することとした。