

平成22年度 第9回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成22年8月19日(木) 午前10時～午前0時52分

2 開催場所

人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

3 出席者

【人事委員】

委員長	曾我紀厚
委員	高橋敬一
委員	中原都

【事務局職員】

事務局長	西山秀雄	次長	加賀田啓
任用課長	西尾孝之	給与課長	稲田将
副主幹	懸樋順一	副主幹	新高謙一
副主幹	川口豊長		

【傍聴者】 なし

4 議題

委員長の選挙及び委員長職務代理者の指定について  
会議出席者及び議事録作成者の指定について

議案第1号 平成22年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)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 平成22年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の第1次試験合格者の決定について

議案第3号 一般任期付職員の採用の承認について

議案第4号 人事委員会規則の一部改正について

議案第5号 人事委員会通知の一部改正について

議案第6号 職員の昇任選考について

議案第7号 西部総合事務所職員の軽油検査業務に係る有機溶剤中毒防止予防規則の一部適用除外認定について

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

協議等事項

(1) 平成22年(不)第1号～第5号事案の口頭審理準備手続きについて

5 会議の公開・非公開

議案第1号から議案第3号、議案第6号及び協議等事項を非公開とした。

6 議事

(1) 委員長の選挙及び委員長職務代理者の指定について

曾我委員の委員長任期が平成22年8月16日で満了するため、新委員長の選挙及び委員長職務代理者の指定を行った。

委員互選の結果、曾我委員の委員長再任と決定した。

続いて、曾我委員が高橋委員を委員長職務代理者に指定した。

(2) 会議出席者及び議事録作成者の指定について

人事委員会の会議出席者及び議事録作成者として、曾我委員長が次の者を指定した。

・人事委員会議事規則第5条に定める委員長が指定する会議出席者  
任用課長、給与課長、各副主幹

・同規則第7条の規定による議事録作成者  
任用課長

(3) 議案第1号

平成22年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)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。

【説明】

① 実施結果

(1) 受験者数等

職種	採用予定者数	申込者数	第1次試験受験者数(A)	第1次試験合格者数	第2次試験受験者数	採用候補者数(B)	受験競争率(A/B)
事務(一般コース)	名程度 31	名 574(208)	名 392(141)	名 48(12)	名 46(12)	名 31(11)	倍 12.6
事務(環境コース)	0	18(5)	10(4)	0(0)	0(0)	0(0)	—
総合化学(一般コース)	2	53(15)	43(11)	7(1)	7(1)	3(1)	14.3
総合化学(食品化学コース)	3	10(6)	9(6)	7(4)	7(4)	3(2)	3.0
農業	9	59(21)	38(16)	16(6)	15(6)	10(5)	3.8
林業	2	15(6)	11(5)	6(3)	5(2)	3(2)	3.7
水産	1	15(1)	12(1)	4(1)	4(1)	2(1)	6.0
土木	17	83(10)	65(7)	38(5)	37(5)	17(4)	3.8
社会福祉(福祉コース)	3	44(25)	37(22)	8(4)	8(4)	3(1)	12.3
社会福祉(心理コース)	2	15(14)	13(12)	6(5)	6(5)	4(3)	3.3
獣医師	7	10(7)	10(7)	10(7)	10(7)	7(6)	1.4
薬剤師	3	8(4)	7(3)	7(3)	6(3)	3(3)	2.3
計	80	904(322)	647(235)	157(51)	151(50)	86(39)	7.5

※ 採用予定者数は、平成22年8月19日時点のもの。

※ 表中の（ ）は女性の内数。

## ② 試験日程

第1次試験	試験日	6月27日(日)
	試験会場	鳥取会場：鳥取大学共通教育棟 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟 東京会場：国士舘大学世田谷校舎6号館 大阪会場：大阪経済大学B館
	試験種目	教養試験(多肢選択式)、専門試験(多肢選択式)、論文試験、適性検査
	合格者発表日	7月2日(金)
第2次試験	試験日	7月26日(月)～8月9日(月)のうち指定する1日 (ただし、土日を除く)
	試験会場	県庁会議室
	試験種目	人物試験(集団討論及び個別面接)
	採用候補者発表日	8月19日(木)

## ③ 採用予定時期 平成23年4月1日

※欠員等の状況によっては、それ以前に採用されることもある。

### 【質疑】

#### 委員

社会福祉の心理コースと福祉コースはそれぞれ別のコースとして受験する訳だが、福祉の方で採用辞退が出たら、福祉の方が足りなくなれば心理の方から回すかもしれないという説明だったが、受けていないコースに回すということができるのか。

#### 事務局

回すというのは心理コースの採用候補者として出すことであり、社会福祉のコースは全体として社会福祉主事の任用資格を持った人という前提でやっていて、心理コースの人でも心理判定だけでなく福祉の方の仕事もやってもらうという前提である。

#### 委員

受験したコースと違うところに回されるというのは、心理コースとして落ちるよりは福祉コースで採ってもらうということでのいいのか。

#### 委員

職種として同じなのかどうかという判断についてはどうか。

#### 事務局

職種としてはもちろん違い、心理コースの合格者としての扱いである。採用になってからの扱いも心理コースとしての資格で仕事はするが、心理コースの方の仕事自体も福祉の方にも回ったりするし、心理コースの人は心理判定など心理コースでないと行かれないので、心理コースで欠員が出ると、逆に福祉コースの人を持ってこることができないことがある。このため、心理コースで欠員となることを避けるため、ある程度多めにとらせてもらい、福祉コースで欠員が出たとしても、福祉事務所等に心理コースの人が行くこともある。

#### 委員

心理コースの人は、ずっと心理コースとしての職種だが、配置の中で福祉的分野にも行くことがあるということであれば了解。

## (4) 議案第2号

平成22年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の第1次試験合格者の決定について

て、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

① 実施結果

職 種	実施決定時 採用予定者 数 (A)	申込者数 (B)	第1次試 験受験者 数 (C)	第1次試 験合格者 数	受験率 (C / B)	受験 競争率 (C / A)
事務(一般)	名程度 3	名 209(55)	145(41)	15(0)	69.4	倍 48.3
事務(経済 交流)	1	9(1)	8(1)	4(0)	88.9	8.0
建築	1	11(0)	7(0)	5(0)	63.6	7.0
土木	3	42(0)	31(0)	14(0)	73.8	10.3
計	8	271(56)	191(42)	38(0)	70.5	23.9

※ 表中の( )は女性の内数。

② 試験日程

第1次試験	試 験 日	8月8日(日)
	試 験 会 場	県立鳥取西高等学校
	試 験 種 目	【事務(一般)】 教養試験(多肢選択式)、論文試験、適性検査  【事務(経済交流)】 論文審査(事前提出)、教養試験(多肢選択式)、論文試験、 適性検査  【建築・土木】 教養試験(多肢選択式)、専門試験(多肢選択式)、論文試験 、 適性検査
	合格者発表日	8月19日(木)
第2次試験	試 験 日	9月12日(日)(予定)
	試 験 会 場	県庁会議室
	試 験 種 目	人物試験(個別面接)及び専門試験(口述式)
	採用候補者発表日	9月17日(金)(予定)

③ 採用予定時期 平成23年4月1日  
(ただし、欠員等の状況によっては、それ以前に採用されることもある。)

(5) 議案第3号

一般任期付職員の採用の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

(6) 議案第4号

人事委員会規則の一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり改正することに決定した。

【説明】

① 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

② 改正概要

三朝町において事務組織の再編整備が行われたことに伴い、管理職員等の範囲に局長を追加する。(施行日：公布日)

(7) 議案第5号

人事委員会通知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】

- ① 通知の名称  
職の区分表について（昭和43年5月1日付発鳥人委第54号鳥取県人事委員会通知）
- ② 施行期日  
平成22年9月1日
- ③ 改正の概要  
ア 県立厚生病院に「中央手術センター」を局外組織として改変し、センター長を配置する。  
イ 同センター長の職位は、副院長及び同相当職とする。

【質疑】

委員

中央手術センター長の設置が、なぜ厚生病院だけ出てきたのか。手術の連携の必要性も判るし、1つ上での立場で調整という観点も組織のあり方としてはありうるが、中央病院とのバランスはどうか。単に必要性だけの話ではないのか。病院に定数管理とかの縛りはあるのか。

事務局

職務によつての定数の縛りはないし、級別の定数の縛りもない。

委員

定数の縛りがないなら、人事委員会がこういうところをしっかりと見なくてはいけないから、そのあたりの病院の状況を確認したい。

事務局

厚生病院では、医師の増加や手術件数の増加が著しく、その調整が困難になっている。そもそも病院は、病院毎にその状況に応じて最効率となるよう総合的な観点から一番よい体制にしてもらっているのだから、病院毎に体制は異なっている。厚生病院は手術の切り回しをする上で、医療局とは切り出しして中央手術センターを設けて、各診療科の人員とか日程を調整する方が最効率という判断。

委員

手術件数は中央病院の方が多し件数の伸びとかは役職を設ける理由とはならないと思う。効率的な運営と副院長相当職がいるという話は全く別と思う。要するに、病院の中の話は病院の方が良く判っているのだから病院経営は任せて欲しいという話なら、人事委員会としてこれ以上関与しない。しかし、級が上がってそれをコントロールできないとなると人件費が上がったり、級別配置がおかしくなるが懸念される。人事委員会以外でどこがチェックしているのか。

事務局

人事委員会は任用の職位のみ関与し、給与面とか処遇とかは管轄外。

事務局

病院毎に独立採算で収入の中で人件費に充てる。一般会計から繰り出すときには理由が必要なので、その裁量の中で判断しているもの。

事務局

中央手術センターを設置しその采配で一定のスペース中で効率的に手術をこなすことも、医療収益力の強化に繋がるという判断。

委員

こうしないと現場が回らない、総合的に一番良い体制だと現場が言っているならそういうことかもしれない。しかし、このシステムにしたら最高の状況になると言い切れるなら、今回の体制をすぐに変更するというようなことがあってはならない。そういうことになると人ありきで部署を作っているのではないかという誤解が生じる。

委員

収支管理も費目毎でやり、例えば建物に関するものとかなので、完全な民間の病院経営とは違うものであり、全くフリーハンドでよい訳ではないと思うが、人事委員会側のこだわりで病院局の運営を阻害してはいけないと判断し了解する。

(8) 議案第6号

職員の昇任選考について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

(9) 議案第7号

西部総合事務所職員の軽油検査業務に係る有機溶剤中毒防止予防規則の一部適用除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

西部総合事務所職員の軽油の検査業務に係る有機溶剤の使用について、有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）に基づく認定をしようとするもの。

① 認定する内容

当該検査業務は、その消費する有機溶剤が、上記規則に定める許容消費量に常に達しない業務であること。（詳細は別紙のとおり。）

ア 認定基準（有機溶剤中毒予防規則第3条第1項）

(ア) 屋内作業場のうちタンク等の内部（→通風が不十分な屋内作業場※）以外の場所における業務の場合で、作業時間1時間に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常態として超えないとき。

(イ) タンク等の内部における業務の場合で、1日に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常に超えないとき。

※通風の不十分な屋内作業場：天井、床及び周壁の総面積に対する直接外気に向かって開放されている窓その他の開口部の面積の比率が3%以下の屋内作業場

イ 業務を行う場所、軽油検査業務のために使用する有機溶剤及び消費量

(ア) 業務を行う場所：西部総合事務所地力診断室（タンク等の内部に該当。）

西部総合事務所 地力診断室の 開口部の面積比率	$\frac{\text{m}^2}{5.08 \div \{ (11.5 \times 6 + 6 \times 2.7 + 2.7 \times 11.5) \times 2 \}} = 2.18\% \leq 3\%$ (4窓)    ↳ (間口)    ↳ (奥行)    ↳ (高さ)
-------------------------------	---

(イ) 有機溶剤の名称：第二種有機溶剤 1-ブタノール

(ウ) 西部県税局における消費量及び第二種有機溶剤の許容消費量

西部県税局消費量	0.005g未満/時間 × 2時間 = 0.01g未満/日
許容消費量	2/5 × ※気積 (150.0 m <sup>3</sup> ) = 60g/日

※作業場の気積に上限を定めているのは、気積の大きな作業場では、それに比例して許容消費量の値も大きくなるが、実際には有機溶剤が作業場全体に拡散せず、当該有機溶剤の空気中の濃度が局所的に高濃度となるおそれがあるため。

ウ 根拠法令

有機溶剤中毒予防規則 第3条、第4条

② 認定日

平成22年8月19日

(10) 報告第1号

人事院勧告の概要について、事務局が説明した。

【説明】

① 勧告日 平成22年8月10日(火)

② 勧告等の概要

1 給与改定

**月例給** 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.19% : △757円)を解消するため、中高年齢以上の月例給を引下げ改定

→ 50歳台後半層については、その支給額を更に重点的に引下げ

(1) 俸給表の引下げ改定

① 行政職(一)

・40歳台以上の中高年齢層が受ける俸給月額に限定して引下げ改定(平均改定率△0.1%)

② その他の俸給表

・行政職(一)との均衡を考慮した引下げ(医療職(一)等は、除外)

※給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても併せて引下げ

(2) 給与水準是正のための措置

・55歳を超える職員(行政職(一)5級以下の職員等を除く。)の俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(△1.5%) ※医療職(一)等については対象外

(3) 実施時期 公布日の翌月から※4月から改定までの較差相当分は12月期末手当で減額調整

**期末・勤勉手当** 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分 → 3.95月分(△0.20月分)

分)

・実施時期 公布日の翌月から

【参考】本県=3.86月分

**超過勤務手当** 超過勤務時間の積算方法の変更

月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を算入

・実施時期 平成23年度から

2 給与構造改革

・給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直しを実施

・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証を実施

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

(1) 基本的な方向

国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、定年を段階的に 65 歳まで延長することが適当

(2) 定年延長に向けた制度見直しの骨格

①定年延長と 60 歳台の多様な働き方

- ・平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みの導入
- ・一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

②定年延長に伴う給与制度の見直し

職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60 歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50 歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

③その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

4 公務員人事管理に関する報告

(1) 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

(2) 国家公務員制度改革基本法に定める課題についての取組

採用試験の基本的な見直し、時代の要請に応じた公務員の育成、官民人事交流等の推進、女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

(3) その他の課題についての取組

非常勤職員制度の改善、超過勤務の縮減、適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

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

→ 非常勤職員について、仕事と育児の両立を図るため、育児休業法を改正

1 非常勤職員の育児休業

- ・子が 1 歳に達する日（配偶者がその日以前に育児休業をしている場合には、1 歳 2 か月に達する日）まで育児休業を可能に
- ・継続的な勤務のために特に必要な場合には、子が 1 歳 6 か月に達する日まで、育児休業を可能に

2 非常勤職員の育児時間

- ・3 歳に達するまでの子を養育するため、1 日につき 2 時間を超えない範囲内で勤務しないことが可能に

3 実施時期 平成 23 年 4 月 1 日から

【質 疑】

委 員

人事院の公民ラスの較差（△0.19%、△757円）には、違和感を感じる。

人事院は、全国集計。東京、名古屋、大阪などの景気回復を反映させた結果であろうが、人事院勧告の数値は、本県のような地方が参考とする数字ではないという気がする。

委 員

人事院勧告の内容は、時間をかけて整理する必要があると感じる。

職員の天下りを前提とした記載もあり、本県勧告に当てはまるものとそうでないものがある

る。

(11) 協議等事項

平成22年(不)第1号～第5号事案の口頭審理準備手続きについて、事務局が説明した。

7 次回の人事委員会の開催
---------------

平成22年9月1日(水)午前10時から開催することとした。