

令和元年度 第26回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年3月26日(木) 午後3時から4時25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 | 山添久 | |
| | 給与課長 | 川口豊長 | 主幹 | 尾田聡子 | |
| | 係長 | 毎野卓実 | 係長 | 高多孝典 | |
| 3 傍聴者 | | 1名 | | | |

四 議 題

- 議案第1号 人事委員会規則の一部改正について(組織改正等関係)
- 議案第2号 人事委員会規則等の一部改正等について(勤務時間関係)
- 議案第3号 人事委員会定めの一部改正について(特殊勤務手当関係)
- 議案第4号 人事委員会定めの一部改正について(職員の任用に関する規則の解釈及び運用方針)
- 議案第5号 人事委員会定めの一部改正について(採用選考等の結果についての報告について)
- 議案第6号 宿直勤務の許可について
- 議案第7号 障がい者活躍推進計画の策定について

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、議事は公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

人事委員会規則の一部改正(組織改正等関係)について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

次のとおり規則の一部を改正する。

1 改正する規則等の名称

【令和2年4月県組織改正関係】

- ① 職員の職務の級の分類に関する規則(平成18年鳥取県人事委員会規則第1号)
- ② 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30号)
- ③ 管理職手当に関する規則(昭和33年鳥取県人事委員会規則第22号)
- ④ 給料表の適用範囲に関する規則(昭和32年鳥取県人事委員会規則第7号)

【公平委員会受託事務関係】

- ① 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 概要

(1) 令和2年度県組織改正関係

① 職員の職務の級の分類に関する規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職員の範囲を定める当該規則別表に規定する職員を一部改正する。

<知事部局>

○行政職給料表

- ・所属の名称変更（新時代創造課⇒新時代・SDGs推進課）
- ・本庁共通の職：次長級「政策戦略監」の新設（8級）
- ・本庁共通の職：次長級「スポーツ振興監」の削除（8級）
- ・本庁共通の職：課長級「危機管理情報官」の新設（6級）

○教育職（1）（2）給料表

- ・本庁共通の職（山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館）：「総括専門員」の新設（2級、特2級）
- ・公文書館：「課長補佐」の新設（2級、特2級）
- ・公文書館：「室長」の削除（2級、特2級、3級）

○医療職（1）給料表

- ・本庁共通の職：医長級「課長補佐」の新設（2級）

<教育委員会>

○行政職給料表

- ・美術館整備局（本庁内組織）：「次長」（7級及び8級）、「局長」（9級）の新設
- ・博物館：課長級「室長」の削除（6級）

○教育職（1）（2）給料表

- ・教育委員会事務局：「専門員」「学芸員補」の追加（2級、特2級）
- ・青年の家、少年自然の家：「社会教育主事」の追加（2級、特2級）

○教育職（2）給料表

- ・教育局：「社会教育主事」の追加（2級、特2級）

○研究職給料表

- ・新たに教育委員会事務局：「学芸員」（1級）、「主任学芸員」（2級）及び「主幹学芸員」（3級）を追加。

<監査委員事務局>

○行政職給料表

- ・課長級「参事」の追加（6級）

② 管理職員等の範囲を定める規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職員の範囲を定める当該規則別表に規定する職員を一部改正する。

<知事の事務部局について>

- ・本庁 「政策戦略監」の追加
- ・本庁 「危機管理情報官」の追加
- ・本庁 「スポーツ振興監」の削除

<教育委員会の事務部局等>

- ・教育委員会事務局 本庁「局長」を追加
- ・教育機関 博物館「室長」を削除

<監査委員事務局>

- ・「参事」の追加

③ 管理職手当に関する規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職手当の支給区分を定める当該規則別表第1に規定する組織又は職、及び管理職手当月額を定める規則別表第2に規定する備考第1項で定める特定職を一部改正する。

○規則別表第1

<知事部局>

- ・本庁2種に「政策戦略監」を追加する。(非特定職)
- ・本庁2種から「スポーツ振興監」を削除する。(特定職)
- ・本庁4種に「危機管理情報官」を追加する。(非特定職)

<教育委員会>

- ・教育委員会事務局本庁1種に「局長」を追加する(=美術館整備局の局長の新設 1種非特定職)
- ・博物館「室長」を削除する(3種特定職)。

○規則別表第2 備考

<知事部局>

- ・第2号から「スポーツ振興監」を削除する。

<教育委員会>

- ・第4号に「美術館整備課の職」を追加する。
- ・第7号から「博物館の室長」を削除する。

④ 給料表の適用範囲に関する規則

山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館及び公文書館等の職の見直し、美術館整備局の新設等を踏まえ、教育職給料表(1)、教育職給料表(2)、研究職給料表、医療職給料表(1)を適用する職員の範囲を定める規定を一部改正する。

<知事部局>

○教育職給料表(1)(2)共通

- ・公文書館に「課長補佐」を追加し、「県史編さん室長」を削除
- ・「関西ワールドマスタースゲームズ推進課の係長(学校その他の教育機関との調整を担当する者に限る。)」を追加
- ・「山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館に総括専門員(学校その他の教育機関との調整を担当する者に限る。)」を追加

○教育職給料表(2)

- ・文化政策課に「係長(文化財を活用した地域振興を担当する者に限る。)」を追加

○医療職給料表(1)

- ・「家庭支援課の課長補佐」を追加

<教育委員会>

○教育職給料表(1)(2)共通

- ・「美術館整備課の専門員及び学芸員補(学校等関係機関との調整強化を担当する者に限る。)」を追加
- ・小中学校課の「社会教育主査」を削除
- ・青年の家及び少年自然の家に「社会教育主事」を追加
- ・特別支援教育課に「指導主査」を追加
- ・小中学校課、特別支援教育課の「管理主事」を削除
- ・体育保健課に「指導主査」を追加

○教育職給料表(1)

- ・高等学校課の「管理主事」を削除

○教育職給料表(2)

- ・小中学校課の課長補佐及び係長のうち「地域と連携した教育の推進を担当する者」を削除

- ・社会教育課の課長補佐及び係長のうち「地域と連携した教育の推進を担当する者」を追加
- ・教育局に「社会教育主事」を追加

○研究職給料表

- ・「美術館整備課の主幹学芸員、主任学芸員及び学芸員」を追加

(2) 公平委員会受託事務関係

- 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委託団体からの依頼に基づき、当該団体における職の設置等を踏まえ、管理職員等の範囲を定める規則別表を一部改正する。

<改正依頼のあった団体 1 団体> 伯耆町

3 施行日

- (1) 県組織改正関係規則：令和2年4月1日
- (2) 公平委員会受託関係：公布日

【質疑等】

委員：組織改正に伴う必要な改正ではあるが、全体の職員数は前年との比較で増えているということではないということであり、職員の負担につながらないようにしなければならない。

委員：組織改正によって、組織運営がより円滑になされるようになることが必要である。

◇議案第2号

人事委員会規則等の一部改正等（勤務時間関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

次のとおり規則及び定めの一部を改正し、定めを新設する。

1 改正する規則等の名称

(1) 改正する規則及び定め

- ア 職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- イ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- ウ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- エ 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- オ 臨時的任用職員の休暇及び職務に専念する義務の免除について
- カ 臨時的任用職員の休暇について

(2) 新設する定め

- ア 時間外勤務を命ずるに当たっての留意点について（県費負担教職員）

2 概要

(1) 特別休暇（子の看護休暇、短期介護休暇）の見直し【1（1）ア、イ、ウ、エ】

ア 改正内容

- ・休暇の対象となる看護する子の年齢を12歳（小学校卒業まで）から15歳（中学校卒業まで）に引き上げる。

（現行）12歳に達する以後の最初の3月31日までの間にある子

（改正後）15歳に達する以後の最初の3月31日までの間にある子

※取得日数については現行どおり 年5日（子が2人以上の場合10日）

- ・年齢要件等により、子の看護休暇の対象となる子の人数が2人以上から1人となる場合の扱いを定める（短期介護休暇についても同様）。

	改正後	現行
1月1日（対象となる子2人）	10日付与	10日付与
3月中	3日使用	3日使用
3月31日時点の残日数	7日	7日
4月1日（対象となる子1人）	5日使用可能	2日使用可能 （上限5日－3日）

※国家公務員の扱いと同様の扱いとするもの

イ 改正理由

休暇の対象を中学生まで拡充すること等により、子育て支援制度等の更なる充実を図るもの。

《職員の休暇制度の考え方》

- ・職員の休暇等については、地方公務員法第24条第4項により、国及び他の地方公共団体の職員との権衡が求められている。

○地方公務員法

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第24条 略

2～3 略

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

5 略

《国、他の都道府県の状況》 ・ ・ ・ ・ ・ ほぼ半数の都道府県が、中学生以上

家族休暇制度の状況（H30 東京都調査）

○対象 未就学 … 国

小学生(12歳)まで … 24団体（本県含む）

中学生(15歳)まで … 13団体

高校生(18歳)まで … 1団体

制限なし … 9団体

23団体

○付与日数 5日／年（子が2人以上の場合は10日／年） 国、38団体（本県含む）

6日／年ほか 9団体

○家族を対象とする特別休暇等 … あり 21団体

（他県の動向）茨城県 令和2年度から家族看護休暇の対象を中学生までに拡充予定

（2）県費負担教職員に対する時間外勤務命令の上限設定【1（1）イ、エ、（2）ア】

- ・労働基準法の改正により平成31年4月から時間外労働の上限規制が導入され、国家公務員についても人事院規則に時間外勤務命令の上限時間が規定されたことなどを踏まえ、職員について国家公務員の場合に準じて時間外勤務命令の上限時間等を定めたところ。
- ・県費負担教職員については、同様の規定を設けていなかったが、このたび文部科学省から「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めた上限時間が示されたこと等を踏まえ、時間外勤務命令の上限時間等を定めるもの。

《県費負担教職員の勤務時間等を県が定める根拠》

○地方教育行政法

(県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件)

第 42 条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第 24 条第 5 項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

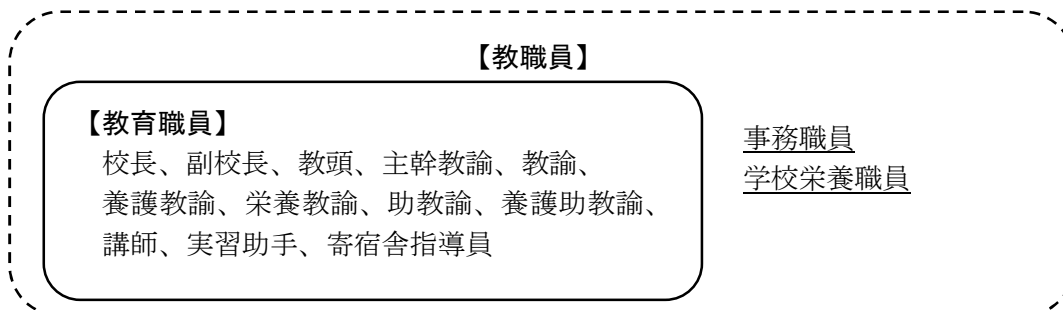
《平成 31 年 1 月 25 日付文部科学省初等中等教育局長通知》

教育職員についても、超勤 4 項目の業務に従事する場合には、超過勤務命令に基づいて勤務するところがあることから、(略) 各地方公共団体において改正等が予定されている条例や人事委員会規則等の対象から教育職員を除く必要はなく、均衡の原則にも留意しつつ、所要の措置を講じること。

《他の都道府県の状況（県費負担教職員に関する時間外勤務上限規制）》

県名	導入状況	備考
島根県	定めていない。	県費負担教職員等の勤務時間等は教育委員会規則で定めている。 職員の上限規制から県立学校の教育職員を除いたため、均衡を考慮。 超勤 4 項目のみを対象に規制する必要性が乏しい。
岡山県	導入済み	令和 2 年 4 月から適用
広島県	導入済み	
山口県	導入済み	

《文部科学省の指針に基づく在校等時間による業務管理の対象：教育職員》



(3) 職員の年次有給休暇の引継ぎの整理について【1 (1) ア、イ、ウ、エ、オ、カ】

ア 改正内容

①継続勤務として休暇を付与する場合を定める。

- ・暦で一月の空白がない場合（一の任用期間の終了日の属する月の翌月末日までの間に再度任用される場合）は、「継続勤務」として扱う。

②異なる任用形態（正職員、再任用職員、任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員）となった場合の年次有給休暇の付与について、継続勤務に該当する場合については、現行の取扱い（国家公務員等から新たに職員となった者、正職員から再任用職員となった者）に準じた制度とする。

ア 職員（臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く。）の扱い

- ・国家公務員等から新たに職員となった者の取扱いに準じる。

イ 臨時的任用職員の扱い

- ・正職員等から臨時的任用職員となった場合は、正職員から再任用職員となった者と同じ取扱

い（暦年付与）とする。

- ・会計年度任用職員から臨時的任用職員となった場合は、国家公務員等から新たに職員となった者の取扱いに準じる。

イ 改正理由

- ・平成 31 年度から臨時的任用職員の再度の任用の取扱を適正化（空白期間の廃止）し、併せて臨時的任用職員を再度任用した場合の年次有給休暇付与について、労働基準法の継続勤務の考え方を適用することとした。

H31.4～ 臨職→臨職 : 継続勤務として年休の繰越を認める

- ・当該臨時的任用職員の年次有給休暇制度の見直しに伴い、
 - ①一の任用期間と次の任用期間の間に空白期間がある場合、継続勤務とする空白期間の程度
 - ②異なる任用形態（臨職→正職など）となった場合の年次有給休暇の付与の扱いについて、整理が必要となったもの。

3 施行日

令和 2 年 4 月 1 日

【質疑等】

委員：県費負担教職員の時間外上限規制について、教育委員会とも協議して他律的業務の部署の単位を学校単位とするということではあるが、なぜ学校単位でいいという話となったのか。学校の中でも忙しいところとそうでないところとあると思うが、なぜ学校単位なのか。

事務局：学校に部署という単位がほとんどないということがある。教務主任や学校の中での役職というのはあるが、そもそも部署という概念がなじみにくい。正直なところ、教育委員会は実際の運用においてこの他律的部署の指定を行うということを考えていない。教育職員については超勤 4 項目に限られるので、超勤 4 項目で年間 360 時間を超えて時間外勤務を行うことは考えられない。事務職員、学校栄養職員についてもそうである。実際に指定することを考えていないことから、教育委員会としても学校単位とすることに異議はないということもあると思う。それで学校単位ということで決着したということである。

委員：子の看護休暇について、12 歳を 15 歳に拡大するということであるが、県の財政支出における影響はどうか。支出が増えると思うが、その場合の原資はどうか。

事務局：有給休暇であるので、支出が増えるということはない。休暇取得の有無にかかわらず給与は支給されている。強いてあげるとすれば、休んだ職員のフォローをする職員の時間外勤務が増えるというような事例はあるかもしれない。

委員：子の看護休暇の拡充について、首都圏などの都会では土日の医療体制が充実しているということがあがるが、地方では土曜日は診察しているところがあるが、日曜日に診察しているところはあまりない。そういう医療面での実態の違いを踏まえると、鳥取県においては今回の休暇の見直しは必要なことではないかと感じた。

◇議案第 3 号

人事委員会定めの一部改正（特殊勤務手当関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

次のとおり定めの一部を改正する。

1 改正する定め of 名称

○警察職員の特殊勤務手当の運用について（平成 4 年 3 月 2 7 日発鳥人委第 1 5 9 号）

2 概要

(1) 改正内容

○警察職員の特殊勤務手当の運用について

身辺警護手当における警護対象から、文仁親王を除外する。

※文仁親王は「皇嗣」として、条例で警護対象に指定される。

(2) 適用日

・令和2年3月27日（改正条例の施行日）

◇議案第4号

人事委員会定めの一部改正（職員の任用に関する規則の解釈及び運用方針）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

次のとおり通知を一部改正する。

1 改正する通知の名称

職員の任用に関する規則の解釈及び運用方針

2 改正概要

(1) 成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づく措置として、地方公務員法が改正され（令和2年12月14日施行）、成年被後見人及び被保佐人は、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができないとする規定（第16条関係）が削除されたことに伴う改正。

(2) 「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」第4条及び第5条の規定に基づく任期付職員の採用を選考により行おうとする場合に、任用予定期間等を選考請求書に記載するよう改める。

(3) その他所要の改正

3 施行日

議決日

◇議案第5号

人事委員会定めの一部改正（採用選考等の結果についての報告について）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

次のとおり定めの一部を改正しようとするもの。

1 改正する定め

採用選考等の結果についての報告について（昭和48年3月30日発鳥人委第19号鳥取県人事委員会委員長通知）

2 定め

(1) 概要

職員の任用に関して、職員の任用に関する権限の委任に関する規則（昭和41年1月28日鳥取県人事委員会規則第3号）第2条から4条により、次のとおり任命権者に権限の一部を委任し、同規則第

5条によりその結果を人事委員会に報告することとしている。
当該定めは、その報告方法（様式等）について定めているもの。

(2) 各任命権者に委任している権限（人事委員会に報告が必要）

- ア 常時勤務を要しない職員等の採用選考（会計年度任用職員など）
- イ 臨時的任用の承認
- ウ 警察職員の任用（採用に関する競争試験事務の一部、昇任試験事務）

3 改正の概要

総務省が各自治体に通知した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」等において、会計年度任用職員等の任用にあたっての留意事項が示され、その採用にあたっては、適切な募集及び客観的な能力実証が行われなければならないとされているため、上記2（2）ア「常時勤務を要しない職員等の採用選考」の報告内容に「能力実証の方法」を追加するとともに、上記2（2）イ「臨時的任用の承認」についても、ア「常時勤務を要しない職員等の採用選考」と報告内容を統一する。

また、必要に応じて人事委員会が採用に係る関連資料を求めることができる規定を新たに追加する。

4 施行日（適用日）

令和2年4月1日

【質疑等】

委員：必要に応じて人事委員会が採用等の関連資料を求めることができる規定を新たに追加するとあるが、今までは同様に求めた場合であっても断ることができたのか。

事務局：これまでも任意でもらうことはできて、任命権者も断ることはしないとは思いますが、このような文言を入れることによって、人事委員会としてもしっかり大事な部分を見る意識があるということ、相手方に認識してもらおうということは非常に大事だと考え、あえて入れさせていただいた。

◇議案第6号

宿直勤務の許可について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

福祉相談センター所長、倉吉児童相談所長及び米子児童相談所長から、職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条第1項の規定に基づき宿直勤務の申請があり、適当と認められるので、一部条件を附し、申請のとおり許可する。

1 申請内容

福祉相談センター（中央児童相談所）、倉吉児童相談所及び米子児童相談所の一時保護所において、保護児童の睡眠状況等を点検する巡視業務を行うため宿直勤務を行うもの。

本申請の宿直勤務については昭和44年に許可をしているが、許可当時から宿直勤務の体制等に変更があり再度申請があったもの。

2 許可の要件

宿直勤務の許可基準については、厚生労働省から次のとおり示されている。

- (1) 宿日直の勤務の態様が労働密度の薄いものであること。
- (2) 一定額以上(※)の宿日直手当が支払われること。
- (3) 宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。
- (4) 宿直勤務については、相当の睡眠設備が設置してあること。

※《宿日直手当額の基準》

〔当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者についての1人1日平均額の3分の1を下回らないこと。〕

3 申請内容の検討

(1) 勤務の態様

夜間における、一時保護児童の睡眠状況等の巡視のほか、一般的な待機業務を行うものであり、労働密度は薄いと認められる。

○ 勤務時間（三児童相談所共通）

宿直	午後10時～翌日午前6時
----	--------------

(宿直以外の主な勤務時間)

勤務時間の区分	始業	終業	備考
①通常の勤務時間	午前8時30分	午後5時15分	
②遅出勤務時間	午後1時15分	午後10時	
③週休日・休日の遅出勤務時間	午後5時15分	午後10時	半日振替+時間外勤務 又は 時間外勤務
④宿直後通常の勤務時間	午前6時	午後2時45分	
⑤宿直後の勤務開始までの時間	午前6時	午前8時30分	時間外勤務

(2) 宿日直手当

職員の給与に関する条例第16条の2に基づき、宿日直手当に関する規則第3条に定める宿日直手当（1回あたり7,400円）を支給することとしており、基準を満たしている。

(3) 宿直の回数

- ・通常、職員1名と夜間指導員（非常勤職員）1名を配置。夜間指導員が配置できない場合には職員2名が宿直勤務を行う。
- ・福祉相談センター及び米子児童相談所における職員一人あたりの宿直勤務回数は、最大でも週1回未満であり基準を満たしている。
※ただし、福祉相談センターについては、職員が月2回の宿直勤務を行う場合には、同一週でない場合に限る。
- ・倉吉児童相談所においては、一時保護が年間約160日程度であり、毎日宿直勤務を行うわけではなく、夜間指導員（現在7名、来年度から8名の予定）の配置状況も踏まえると、職員1人あたりの宿直勤務回数を週1回以内とすることは可能と考えられる。

○宿直の回数

- ・厚生労働省基準・・・週1回以内

所属	申請内容	備考
福祉相談センター	月1回か2回	最大週14人回（週7回×1回あたり最大2名）÷24人（＝週0.6回）
倉吉児童相談所	週1回	最大週10人回（1回あたり最大2名）÷10人
米子児童相談所	週1回	週14人回（週7回×1回あたり最大2名）÷20人（＝週0.7回）

(4) 睡眠設備の設置

所属	睡眠設備の設置状況
福祉相談センター	指導室（5.5畳）及び遊戯室（20畳）に寝具、冷暖房設備があり、相当の睡眠設備があると認められる。
倉吉児童相談所	宿直室（6畳）及び娯楽室（6畳）に寝具、冷暖房設備があり、相当の睡眠設備があると認められる。
米子児童相談所	宿直室（6畳）及び保護室（6畳）に寝具、冷暖房設備があり、相当の睡眠設備があると認められる。

(5) その他許可条件

上記(3)のとおり、福祉相談センターについては、一定期間における1人の宿直回数の上限を週1回とすることを条件とする。

【質疑等】

委員：倉吉児童相談所は一時保護が年間160日くらいということだが、該当の児童がいるときだけ宿直をするということか。

事務局：職員の宿直のローテーションは決まっているが、保護案件があるときだけ宿直を行うと聞いている。

委員：今まではどうされていたのか。

事務局：以前は職員が泊まってということもあったようだが、いろいろ合理化等で夜間指導員が一人で見回りをやっていた。米子児相において不祥事が起き、これではだめだろうということになり、来年度からは3児童相談所とも夜間指導員プラス正職員も泊まるという体制に変えようということとなったもの。改めて宿直の業務を子細に調べたところ、今は5時15分から翌日8時半までを宿直としてやっていたが、ご飯を食べたり一緒に過ごしたりする夜と朝は労働密度が高いので、そこは勤務扱いにして、夜10時から朝6時までは、見回り点検はあるけれども、何もなければほぼ睡眠をとっているということで整理をして、改めて許可申請が出てきたということ。

委員：神戸でも夜間に助けを求めたが追い返されたといった報道があったりして、相談所への社会的なニーズが多くなってきているので、職員の方の勤務状態もきちんとしていかないと。

事務局：次の日明けで学校や警察と調整等かなりつらいものがあるので、こういう体制にすれば、例えば明けの人は終業時刻が5時15分でなく2時45分としたり、前の日も昼から出てきて勤務に当たれるというような便宜が図れるというところもある。

委員：こういう条件だったらいいですよということで許可をだすわけだが、実際、例えば出勤が160日ということ前提としていたが、数が増えてしまって超えてしまった場合はどうなるか。

事務局：その場合は、やってはいけないということになるが、夜間指導員が全く見つからないということは基本的にはなく、マックスで職員が2人泊まれば週14人役必要となるが、事実上そこまでのことはないと思われる。

委員：そういう事態になったら、別の職員が応援に行くということか。

事務局：緊急事態の場合は他の相談所から応援に行くなどのことがあるかもしれない。

委員：許可の範囲内でやったかどうかのチェックはどうするのか。

事務局：報告を求めるなどがあるかと思うが、そこまで今までは求めていないと思われ、これから考えていかないといけない。

委員：3つ児童相談所があるが、3年前とか5年前とくらべて保護案件は増えているのか。どんどん増えていく場合も考慮に入れてやっていかないと、年々増えて、応援に行ってもまた足りないといったことにならないか。

事務局：そういったこともあり得ると思われる。ある意味緊急避難的な対応である。他県では児童福祉司と、こういった泊まったりする児童指導員とは職が分かれていたりして、児童福祉司が泊まるというのはあまり当たり前のことではないようである。それは、組織担当や福祉保健部の方で実態を踏まえた体制を作っていられるものと思う。

◇議案第7号

障がい者活躍推進計画の策定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

標記の計画について、以下のとおり策定しようとするもの。

1 策定する計画の名称

障がい者活躍推進計画

2 計画の概要

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 2 第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）を定めるものとされており、令和元年 12 月 17 日に令和元年厚生労働省告示第 198 号により告示された。

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 3 第 1 項により、国及び地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、障害者活躍推進計画を改正法の施行日である令和 2 年 4 月 1 日までに作成しなければならないとされているため、このたび計画を策定しようとするもの。

なお、同計画の作成にあたっては、厚生労働省が作成した「障害者活躍推進計画の作成手引き」（作成指針をもとに、より具体的な事項について解説したもの）を参考とした。

3 計画の内容

機関名	鳥取県人事委員会事務局
任命権者	鳥取県人事委員会
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
鳥取県人事委員会事務局における障がい者雇用に関する課題	鳥取県人事委員会事務局においては、職員総数が 10 人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者を含めた採用等は知事の事務部局を中心に実施されているため、過去障がい者の採用・配置は当事務局単独では行われず、また、組織的な体制整備についても特段行っていない。
目標	
① 採用に関する目標	○障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として人事委員会事務局長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員からの相談に応じる相談員を設定し、当該職員に周知する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3 か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障がい等により従来業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、知事の事務部局とも連携し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談員への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
4. その他	○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に

	<p>基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○現在、各任命権者が計画的に障がい者を採用するために、人事委員会において身体障がい者及び精神障がい者の採用試験を実施しているが、当該募集に当たっては、受験対象者に広く情報が行き届くよう、関係機関等へ幅広く周知を行うとともに、受験時における合理的配慮を適切に行う。</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 策定日

議決日（計画期間は令和2年4月から5年間）

5 その他

策定後は、改正法の規定に基づき職員に周知するとともに、公表する。また、毎年少なくとも1回、取組の実施状況について公表する。

【質疑等】

委員：厚生労働省からの通達なので、当然やっていかないといけない。

委員：実際に計画を立てて、それをどうやって実施していくかというところが大事なのだと思う。計画自体はこれでよいと思う。

事務局：計画に関わらず、実際のところフォローや相談などはやっていかないとなかなか大変である。

委員：精神的な負担や職員のモチベーションのことなどいろいろある。

事務局：どうやって職場で共通理解を図っていくかというのは大事なところ。

委員：共に生きる社会を作るという理念の中で、共に働くという形をどういう工夫でできるかということ。弱者を助けるという視点だけでなく、共にというところの社会をどうやって作るかということ、公の職場の中で実現していくということで、民間へは示していけるのではないかな。そのような理念の中で、何ができるかということを探求していくことが大事。そこを見失わないようにして、この計画策定を実際に行っていく必要があるのではと思う。

委員：社会的にそういった理解が進まないといけないし、それを地方自治体が率先して実践していくことは大きなこと。

委員：まずはやってみて、何がいけなかったではなく、どうやったらできるかを考えていかないといけない。

事務局：10年以上前から県でワークセンターを設置して障がい者の方を雇っている。そのようなことを積み重ねていって、今は正職員としての雇用に舵を切っているが、やはりいろんな問題が出てくる。これまで行政のいろいろな業務をアウトソーシングするなど、単純労務を削ってきている中で、障害のある方を公務の中でどう活かしていくかというのは、長い目で見て考えていかないといけない問題だと思う。

委員：急にはなかなか変わっていくものではない。

事務局：関係団体の方から、県職員は障がいのある方の本当にごく一部の方を採用したことで採用したと言っているが、本当に困っている人はその後ろにいっぱいいて、そこに目を向けずに採用してますと言ってもだめだということを言われたことがある。公務員として採用できる方は、ある意味民間でも採用できる方だということで、確かにそうだなと思って聞いた。

委員：試験すると競争試験になり、いい人となるとそのようなことになってしまうかもしれない。やり方などもまた考えないといけないかもしれない。

六 次回人事委員会の開催

令和2年4月16日（木）午前9時40分から開催することとした。