

令和2年度 第4回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年6月12日（金） 午前9時40分から10時55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
※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 1名

四 議 題

- 議案第1号 条例改正に対する本委員会の意見について
議案第2号 選考により採用する職の承認について（医療技術職）
議案第3号 人事委員会規則の一部改正について（通勤手当関係）
議案第4号 「2020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 令和2年職種別民間給与実態調査の実施について
議案第6号 昇給の特例に係る計画の承認について
報告第1号 鳥取県職員採用試験及び鳥取県警察官採用試験の実施変更に係る専決処分の承認について

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1号から5号まで及び報告第1号は公開、議案第6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

条例改正に対する本委員会の意見について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

◇職員の特殊勤務手当に関する条例及び警察職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案

1 改正理由

新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対応する職員又は警察職員に対し、特殊勤務手当の特例措置を講ずる。

2 条例案の概要

(1) 職員の特殊勤務手当に関する条例

ア 新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いがある者に対する感染の危険を伴う業務に

従事する職員に支給する防疫等業務手当の額を増額する。

- 【具体的な業務】※国の取扱いに準じて人事委員会が定める。
- ・感染者又は感染が疑われる者に対して保健師等が行う疫学調査
 - ・県立施設で実施される感染者の子の一時保護に係る業務
 - ・軽症者療養施設における患者の生活支援業務 等

イ 支給額

日額 3,000 円（患者の身体に接触する場合等は日額 4,000 円）※現行は日額 300 円

※支給額は国準拠の額。

ウ 施行期日・適用期間

公布の日から施行し、令和 2 年 2 月 1 日（政令により指定感染症に定められた日）から適用する。（今回の特例措置の期間は、政令が定める期間（現行 1 年間）とする。）

(2) 警察職員の特殊勤務手当に関する条例

ア 新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いがある者に対する感染の危険を伴う業務に従事する警察職員に対し、防疫等業務手当を支給する。※現行は、警察職員に対する防疫等作業手当の支給なし

- 【具体的な業務】※国の取扱いに準じて人事委員会が定める。
- ・感染者又は感染が疑われる者に対して行う留置施設での業務
 - ・感染者の死体取扱い業務
 - ・軽症者療養施設における警察業務 等

イ 支給額

日額 3,000 円（患者の身体に接触する場合等は日額 4,000 円）

※支給額は国準拠の額。

ウ 施行期日・適用期間

公布の日から施行し、令和 2 年 2 月 1 日（政令により指定感染症に定められた日）から適用する。（今回の特例措置の期間は、政令が定める期間（現行 1 年間）とする。）

3 条例案に対する本委員会の判断

新型コロナウイルス感染症の感染の危険を伴う業務の特殊性に鑑みて、国家公務員の取扱いに準じて特殊勤務手当の特例措置を講じるものであり、異議はない。

【質疑等】

委員：特例なので異存はない。警察職員についても、業務上、新型コロナウイルスに感染する恐れがある想定をしているということなのか。

事務局：資料に例示したような業務では感染の危険性が高いと考えている。

委員：県としても、感染の恐れがあってもやる必要のある業務ということか。

事務局：他県で、留置されている人が感染者だったという事例もあったようである。

委員：承知した。

◇議案第 2 号

選考により採用する職（医療技術職）の承認について、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、鳥取県営病院事業管理者から次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しようとするもの。

1 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
臨床検査技師	5 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立中央病院において、高度生殖医療（不妊治療）の治療件数の増加に対応した体制強化を図るため。（1 名） ※治療件数：146 件（R1 実績）⇒ 178 件（R3 見込み） ※現行の職員体制：専任の臨床検査技師 1 名が対応 ・ 県立中央病院及び厚生病院において、今年度末で退職する職員及び育児休業取得者の代替職員を補充するため。（4 名）
診療放射線技師	1 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立中央病院において、欠員を補充するため。
理学療法士	2 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立中央病院において、回復期病院からの要望が強い各疾患別リハビリテーションの充実及び体制強化を図るため。 ※患者の在院日数を短縮し、又は退院後の介護度を下げするために、県内の回復期病院からは、発症早期からリハビリテーションの実施密度（実施回数）を高めてほしいとの要望がある。職員一人が 1 日に受け持つリハビリテーションは 16 単位（@ 1 単位：20 分で約 5 時間程度）が限界であり、現行よりも更に実施密度を高めるために新たに職員を採用して対応しようとするもの。
言語聴覚士	1 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記（理学療法士）と同様の理由
歯科衛生士	1 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立中央病院において、糖尿病に関する栄養サポート・チームへの参加など新たな業務が常態化していることに鑑み、歯科口腔外科の歯科衛生士について、会計年度任用職員を廃止して正職員を配置するため。 ※現行の職員体制：歯科衛生士（正職）2 名、歯科衛生士（会計年度任用職員）1 名が対応
医療ソーシャルワーカー	1 名程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立中央病院において、欠員を補充するため。

2 採用予定日

令和 3 年 4 月 1 日

3 能力実証の方法

病院局において選考を実施。

(1) 試験内容

専門試験（専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験）、面接試験（個別面接による人物、専門的知識についての口述試験）により合格者を選考。

(2) 受験資格

ア 年齢

昭和 3 6 年 4 月 2 日以降に生まれた者

イ 資格・免許

それぞれの免許・資格を有する者又は令和3年4月30日までに取得見込みの者

※医療ソーシャルワーカーについては、令和3年3月31日満了時点で医療法に規定する病院等における医療ソーシャルワーカー業務の実務経験が3年以上となる見込みの者を含む。

(3) 試験実施スケジュール (予定)

6月17日 (水)	募集開始
7月14日 (火)	募集締切
8月1日 (土)	試験日
8月31日 (月)	合格発表

4 人事委員会の判断

これらの職については、「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：申請のあったいくつかの職のうち、今の患者のニーズに応えるために採用しようとする職があるが、これは欠員が生じたということではなく増員ということによいか。

事務局：そのとおり。

◇議案第3号

人事委員会規則（通勤手当関係）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】

次のとおり規則の一部を改正する。

1 改正する規則の名称

通勤手当の支給に関する規則（昭和33年鳥取県人事委員会規則第21号）

2 概要

- ・職員が月の途中から派遣等となり、その翌月に復職等した場合には通勤手当を返納させないこととするため、所要の改正を行う。

【手当支給の原則】

(支給開始)

- ・事実が生じた日（月の初日であるときは、当該月）の属する月の翌月から支給

(支給終了)

- ・事実が生じた日（月の初日であるときは、前月）の属する月で終了

- ・職員が月の途中から派遣等となり、その期間が2以上の月にわたることとなった場合には、
①手当の支給単位期間は、派遣等となった月で終了し、新たな支給単位期間は復職等した月の翌月から開始する。
②既に支給された手当については、派遣等となった月末で精算し、返納することとしている（国に準拠）。

- ・この扱いについて、国が「2以上の月にわたる」という条件を見直し、返納を要する場合から「月の途中から派遣等となり、派遣等となった月又はその翌月に復職等した場合」を除くこととした。

(理由)

- ・男性の育児休業について、1月に満たない短期の休業が多いという事実がある。
- ・現行規定だと同じ月内に育児休業するのであれば手当の返納は必要ないが、2月にまたがる場合は、復帰した月の手当は支給されず、翌月から支給される。
- ・この点について改正要望があり、国の男性の育児休業推進という方針も踏まえて、今回見直すこととした。
- ・また、手当の支給事務を担当する職員の事務負担軽減も考慮した。

- ・本県においても、国と同様の規定に改めるもの。

3 施行日

公布日

【質疑等】

委員：育児休業が同じ月で終わる人と月がまたがる人の間で不公平感があるということであり、そういう心情は理解できるので、承認して差し支えないと考える。

◇議案第4号

「2020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】

「2020年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

要求事項	回 答
1 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ため、給与水準も同様に全国水準に合わせて改善すること。	○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する必要があると考えています。
(2) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を確保すること。	○任命権者の意見を伺いながら、人員の確保に努めていきたいと考えています。
2 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関わって、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」をふまえ、処遇が改善される方向で人事委員会として可能な対応を行うこと。	○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において本委員会の考えを示してきたところであり、今年度から任用上の要件を満たす会計年度任用職員に期末手当が支給されるなど、法改正を踏まえた処遇改善が行われたところです。
(2) 会計年度任用職員の休暇制度、とりわけ有給休暇を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います。

要求事項	回 答
3 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各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) 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。
4 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150/100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) 通勤手当を以下のとおり改善すること。	
ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。	○手当の趣旨や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。
イ 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。	○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。	○手当の趣旨や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。
(4) 扶養手当を以下のとおり改善すること。	
ア 子の扶養手当の額を国と同額にすること。	○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や、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。
イ 教育加算額を引き上げること。	
ウ 他の扶養者の所得の多寡に関わらず、手当を支給すること。	
(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。	○任命権者の意見を伺いながら、検討していきたいと考えています。
(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。
5 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1疾病180日間のクーリング期間について国にあわせて短縮すること。	○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

要求事項	回 答
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。	います。 ○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。	○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。
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。
(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) 子の看護休暇の対象を以下のとおり改善すること。	
ア 日数を増やすこと。	○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18歳まで拡大すること。	
ウ 取得要件を緩和すること。	
(5) 家族看護休暇を新設すること。	○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。
(6) 不妊治療に関する休暇を以下の通り改善すること。	
ア 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の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
イ 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。
(7) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。	○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。
(8) 子育て部分休暇を小学6年生まで拡充すること。	○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。
(9) 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる育児目的休暇を制度化すること。	○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ると考えています。
(10) 結婚休暇について、取得期間を概ね1年以内に延長すること。	○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。
6 労働基準監督強化の要求	
(1) 教員を含めた全ての職員の正確な実態を記載するとともに、各任命権者に対し、時間外勤務の実態把握はもとより、必要な人員配置や増員、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。

要求事項	回 答
(2) 時間外勤務の上限規制その他職員の勤務条件が適切に守ら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。
7 職場環境改善の要求	
(1) 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の中で健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実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を指導すること。	○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の中で健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実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) ハラスメントが発生しないよう、任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、発生した場合の対応について指針の見直しも含め、任命権者への指導を行うこと。	○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、各任命権者に対して指導すること。	○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任命権者に指導すること。	○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) 介護離職者の再採用制度を創設すること。	○離職者の再採用制度を創設することは考えていません。
(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とすること。	○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、引き続き必要な検討をしていきたいと考えています。
(8) 職場の労働安全衛生を維持・向上させるために必要な措置を講じ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の中で健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実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。
(9) 妊娠時の業務軽減のため、会計年度任用職員等を配置できるよう予算措置を講ずるよう指導すること。	○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。

要求事項	回 答
(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) 人事委員会事務局が、人事評価制度等の勤務条件等の相談窓口であることを県職員に周知すること。	○人事委員会が職員から勤務条件等に関する苦情相談を行っていることについて、引き続き必要な周知を行います。
8 高齢者雇用制度の要求	
(1) 無年金期間を解消するために定年延長を確実に実現するよう意見の申出を行うこと。	○国家公務員法等の改正案が国会に提出され、その扱いについて審議されているところであり、意見の申出を行う必要まではないものと考えています。
(2) 再任用職員の給与については、以下のとおり任命権者に対して必要な対応を図ること。	
ア 再任用される級の最高号級の 7 割以上の水準を確保すること。	○再任用職員の給与水準に関しては、引き続き民間給与水準の動向及び国における検討状況等を踏まえながら検討していきたいと考えています。
イ 生活関連手当を支給すること。	
ウ 年収について、退職前の 7 割以上を確保すること。	
(3) 現行再任用制度での希望者全員の再任用を前提とした運用、または再任用短時間勤務の給与制度上の措置について必要な検討と報告・勧告を行うこと。	○国の通知等を踏まえ、本県の実情に合った制度運用が行われるよう、任命権者に求めていると考えています。

【質疑等】

委員：回答案でよいと思う。

委員：子の看護の問題、介護の問題など、我々が考慮していかなければならない部分を新しい課題として要求されていると思う。あとは回答案のとおり、国の制度や法律がどうであるか、もちろん、実態に応じて鳥取県が先んじてするというところもあるべき姿だと思う。新しく要求されている事項については、民間、県民の理解ということも考慮しながら、何が優先されるのかということ、引き続き勉強していく、あるいは審査していくということが大切だと思っている。したがって、この回答案で整理されていると思う。

委員：年々環境が変化する中で、要求項目は賃金に関するものとか多岐にわたっているが、組合が要求の中でもこれは是非実現してほしいということがあると思う。その見極めが大切だと思う。最近であれば、子育てとか非正規雇用とか、そこを見極めて回答していかなければならないと考えている。要求されたことは、すべて認めない、逆にすべて認めるということではない。要求項目の中で、組合が力を入れている項目を見極めて、判断していくということではないか。

委員：回答の書きぶりとしては難しいところがあると思うが、回答は人事委員会としても検討していくということが見える回答となっていると思うので、これでよいと思う。

委員：我々委員も、そういうことを念頭に置きながら検討してくということが大切だと思う。

◇議案第 5 号

令和 2 年職種別民間給与実態調査の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

令和 2 年職種別民間給与実態調査を次のとおり実施する。

1 目的

県職員の給与と県内民間事業所従業員の給与とを比較検討するための資料を得ること
(人事院等との共同調査であり、全国の調査結果を集計したものは国家公務員の給与との比較の資料となる。)

2 調査対象

(1) 調査対象事業所

令和2年4月現在における県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の241事業所(昨年241事業所)

企業規模…調査対象事業所も含めた企業全体の従業員数

事業所規模…調査対象事業所の従業員数

(2) 調査事業所

(1)の中から人事院が無作為抽出により選定した150事業所(昨年145事業所)

※新型コロナウイルス感染症に対処している医療現場の厳しい環境に鑑み、病院については調査対象から除外(調査対象事業所:23、調査事業所:9)

3 主な調査内容

(1) 本年4月分の個人別給与の支給状況(職種別、年齢別、学歴別)

(2) 初任給の支給状況(職種別、学歴別)

(3) 昨年8月から本年7月までに支払われた賞与及び臨時給与の支給状況(支給総額、支給人員等)

(4) 各種手当の支給状況

(5) 高齢者雇用施策の状況 など

4 調査期間(2段階実施)

先行調査 令和2年6月29日(月)から7月31日(金)まで

※3(3)(4)(5)について実施

※3(1)(2)については今後の状況を踏まえて実施時期等を判断

5 調査方法

先行調査については、調査票を事業所に送付し、調査員が給与事務担当者に調査内容を確認して記入することを基本とする。

※過去は人事委員会事務局職員が調査事業所を訪問し調査

◇議案第6号

昇給の特例に係る計画の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇報告第1号

鳥取県職員採用試験及び鳥取県警察官採用試験の実施変更に係る専決処分の承認について、事務局が説明した。

【説明】

令和2年度に実施決定していた採用試験について、次のとおり内容を変更する専決処分を行ったので報告するとともに承認を求める。

1 変更の概要

各試験の実施決定承認後、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、試験を予定していた5月10日

を含む期間において全都道府県が緊急事態宣言の対象となったこと、借上予定であった会場の一部が外部への貸し出しを行わないこととなったことから、試験日及び試験会場を変更する。

2 変更内容

- (1) 鳥取県職員採用試験（令和3年4月採用予定 大学卒業程度・事務（キャリア総合コース））
議決日：令和2年2月4日

受付期間		3月6日（金）～4月6日（月）（消印有効） （インターネット受付：3月6日（金）午前9時～4月6日（月）午後5時）	
第1次試験	試験日	変更前	5月10日（日）
		変更後	6月21日（日）
	試験会場	変更前	鳥取会場：鳥取大学共通教育棟 米子会場：鳥取県西部総合事務所 東京会場：立教大学池袋キャンパス5号館 大阪会場：関西大学千里山キャンパス第2学舎2号館
		変更後	鳥取会場：鳥取県庁 米子会場：鳥取県西部総合事務所 東京会場：サンシャインシティ 大阪会場：JEC 日本研修センター心齋橋
	合格者発表	変更前	5月21日（木）（予定）
		変更後	7月9日（木）（予定）
第2次試験	試験日	変更前	6月上旬～6月中旬のうち指定する1日（予定）
		変更後	8月上旬のうち指定する1日（予定）
	試験会場	変更前	鳥取県庁議会棟会議室
		変更後	鳥取県庁会議室
	採用候補者発表	変更前	6月中旬（予定）
		変更後	8月下旬（予定）

- (2) 鳥取県職員採用試験（令和2年度実施 氷河期世代チャレンジ枠）
議決日：令和2年2月4日（事務・土木）、2月24日（警察行政）

受付期間		3月6日（金）～4月6日（月）（消印有効） （インターネット受付：3月6日（金）午前9時～4月6日（月）午後5時）	
第1次試験	試験日	変更前	5月10日（日）
		変更後	7月19日（日）
	試験会場	変更前	鳥取会場：鳥取大学共通教育棟 米子会場：鳥取県西部総合事務所 東京会場：立教大学池袋キャンパス5号館 大阪会場：関西大学千里山キャンパス第2学舎2号館
		変更後	鳥取会場：鳥取県庁 米子会場：国際ファミリープラザ 東京会場：ビジョンセンター東京八重洲南口 大阪会場：ホテルフクラシア大阪ベイ
	合格者発表	変更前	5月22日（金）（予定）
		変更後	7月31日（金）（予定）

第2次試験	試験日	変更前	事務・土木：6月中旬のうち指定する1日（予定） 警察行政：6月19日（金）（予定）
		変更後	事務・土木：8月中旬のうち指定する1日（予定） 警察行政：9月上旬（予定）
	試験会場	変更前	事務・土木：鳥取県庁議会棟会議室 警察行政：鳥取県警察本部庁舎会議室
		変更後	事務・土木：鳥取県庁会議室 警察行政：鳥取県警察本部庁舎会議室
	採用候補者発表	変更前	事務・土木：6月下旬（予定） 警察行政：7月3日（金）（予定）
		変更後	事務・土木：8月下旬（予定） 警察行政：9月18日（金）（予定）

(3) 鳥取県職員採用試験（令和3年4月採用予定 大学卒業程度、民間企業等経験者対象）
議決日：令和2年4月16日

受付期間		4月30日（木）～5月25日（月）（消印有効） （インターネット受付：4月30日（木）午前9時～5月25日（月）午後5時）		
第1次試験	試験日	6月28日（日）		
	試験会場	変更前	鳥取会場：鳥取市内（調整中） 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟 東京会場：立教大学池袋キャンパス5号館 大阪会場：関西大学千里山キャンパス第2学舎2号館	
		変更後	鳥取会場：鳥取県立鳥取西高等学校 米子会場：米子コンベンションセンター 東京会場：サンシャインシティ 大阪会場：関西大学千里山キャンパス第2学舎2号館	
合格者発表		7月9日（木）（予定）		
第2次試験	試験日	変更前	民間企業等経験者対象：7月25日（土）～26日（日）（予定） 大学卒業程度（警察行政以外）：7月下旬～8月上旬のうち指定する1日（予定） 大学卒業程度（警察行政）：8月5日（水）（予定）	
		変更後	民間企業等経験者対象：8月上旬（予定） 大学卒業程度（警察行政以外）：8月上旬～下旬のうち指定する1日（予定） 大学卒業程度（警察行政）：8月5日（水）（予定）	
	試験会場		民間企業等経験者対象：鳥取県庁会議室 大学卒業程度（警察行政以外）：鳥取県庁会議室 大学卒業程度（警察行政）：鳥取県警察本部庁舎会議室	
	採用候補者発表	変更前	民間企業等経験者対象：8月中旬（予定） 大学卒業程度（警察行政以外）：8月中旬（予定） 大学卒業程度（警察行政）：8月24日（月）（予定）	
		変更後	民間企業等経験者対象：9月上旬（予定） 大学卒業程度（警察行政以外）：警察行政以外：9月上旬（予定） 大学卒業程度（警察行政）：8月24日（月）（予定）	

(4) 鳥取県警察官採用試験（令和3年4月採用予定 警察官A・B（1回目））
議決日：令和2年2月4日

受付期間		4月3日(金)～4月20日(月)(消印有効) (インターネット受付:4月3日(金)午前9時～4月20日(月)午後5時)	
第1次試験	試験日	変更前	5月10日(日)
		変更後	6月21日(日)
	試験会場	変更前	鳥取会場:鳥取大学共通教育棟 米子会場:鳥取県西部総合事務所 東京会場:立教大学池袋キャンパス5号館 大阪会場:関西大学千里山キャンパス第2学舎2号館
		変更後	鳥取会場:とりぎん文化会館 米子会場:鳥取県西部総合事務所 東京会場:サンシャインシティ文化会館ビル7階 大阪会場:JEC日本研修センター心齋橋
	合格者発表	変更前	5月21日(木)(予定)
		変更後	7月9日(木)(予定)
第2次試験	試験日	変更前	6月29日(月)～7月1日(水)(予定)
		変更後	8月中旬(予定)
	試験会場	鳥取県警察本部庁舎、鳥取県庁第二庁舎、鳥取県警察学校	
	採用候補者発表	変更前	7月28日(火)(予定)
		変更後	9月15日(火)(予定)

六 次回人事委員会の開催

令和2年7月9日(木)午前9時40分から開催することとした。