

令和4年度 第4回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和4年6月29日(水) 午後3時00分から4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 小 松 哲 也
委 員 中 本 久美子
委 員 細 田 耕 治
- 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))の第1次試験合格者の決定について
- 議案第2号 選考により採用する職に係る承認について(知的障がい者)
- 議案第3号 選考により採用する職に係る承認について(原子力技術)
- 議案第4号 「2022年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

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2号から第4号は公開、議案第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

選考により採用する職(知的障がい者)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 採用予定者数 1名程度
- 2 採用予定日 令和5年4月1日

3 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。

対象を知的障がい者に限定した試験であり、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。

4 能力実証等

(1) 受験資格

①年齢要件

昭和62年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた人（18～35歳）

②資格・免許等

- ・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者
- ・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者

(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）

5 試験実施スケジュール（予定）

7月 8日（金）	募集開始
9月 9日（金）	募集締切
9月19日（月・祝）	第1次試験
10月中旬	第2次試験
10月下旬	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。

◇議案第3号

選考により採用する職（原子力技術）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

- (1) 申請のあった職 原子力技術

(2) 採用予定者数 1名

(3) 申請理由

島根原子力発電所2号機の再稼働が早ければ令和5年度にも見込まれる中、原子力防災対策の基礎となる原子力モニタリングの重要性が増している。モニタリングについては、非常に専門性が高い職種であり、モニタリング体制の強化を図るためには、専門的知識を有する職員を採用する必要がある。

2 採用予定日

令和5年4月1日（採用候補者の状況等によっては、それ以前に採用する場合もありうる）

3 配属先及び職務内容

(1) 配属先

危機管理局、生活環境部 等

(2) 職務内容

環境放射線の監視・体制整備・評価及び原子力防災対策の立案遂行などに関する業務

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57年4月2日以降に生まれた人（40歳以下）

○資格要件

次のいずれかに該当する人。

ア 大学又は大学院において原子力に関する科目を履修し卒業（修了）した者又は卒業（修了）見込の者

科目例：放射線計測学、放射線防護、放射化学、原子力防災など

イ 原子力技術に関する民間企業等での業務経験を通算して5年以上有している者

（環境放射線の計測や環境試料中の放射線物質の分析に関する業務を対象とし、経理、人事等原子力技術分野とは直接関係のない業務経験を除く。）

ウ 第一種又は第二種放射線取扱主任者、若しくは原子力・放射線部門の技術士の資格を有する者

イ 選定方法

○適性検査 職務遂行に関する適性についての検査

○経歴評定 業務実績又は成績証明書に基づき、職務の遂行に必要な原子力に関する専門知識、原子力に関する科目の履修状況等について審査

○人物試験 専門知識・人物についての個別面接

5 試験実施スケジュール

6月30日（木） 募集開始

8月10日（水） 募集〆切

8月20日（土） 試験日

8月26日（金） 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】

委員：原発再稼働の問題は大事なことであり、先を見据えた対応だと考える。

事務局：福井県や島根県などの原発立地県ではこのような専門職は多くいる。

委員：これまで鳥取県でこのような専門職の採用はあるか。

事務局：原子力関連のアセスメントに携わっておられた方など何名か採用している。

◇議案第4号

「2022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、令和2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など、法改正等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 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	○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

要求事項	回 答
権者に指導すること。	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の中で、業務量に応じた要員配置など新型コロナウイルス感染症への対応等で特定の所属・職員に負担が集中しないよう配慮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。
4 諸手当改善の要求	
(1) 期末・勤勉手当における職務段階別加算などについて、行政職を基本に他給料表、特に教育職給料表の整合を図ること。	○経験年数に応じて定めている教育職給料表適用者の加算割合に関しては、任命権者の意見を伺いながら、他県の状況も踏まえて検討していきたいと考えています。
(2) 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。
(3) 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。	○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。
(4) 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。
(5) 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。
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。	
(6) 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。
(7) 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。
(8) 待機の実態に見合った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、手当の支給はでき

要求事項	回 答
	ないものと考えています。
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 介護離職者の再採用制度を創設すること。	○他県の状況等を踏まえ研究していきたいと考えています。
(3) 人事院の育児休業法の改正に関する意見申出等をふまえ、次のとおり改善すること。	
ア 育児休業の分割取得を可能とすること。	○地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正の趣旨に沿って対応したいと考えています。
イ 期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定にあたり、子の出生後8週間以内における育児休業期間とそれ以外の育児休業期間を合算しないこと。	
(4) 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。
(5) 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 養育の実態がある三親等への対象拡大や臨時休校に伴う子の世話も対象とするなど、取得要件の緩和を図ること。	
(6) 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。
(7) 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関わらず年10日とすること。	○今年から制度を拡充したところであり現時点では要件の撤廃は適当ではないと考えますが、頻繁な通院を要する治療を類型化するなど、より利用しやす

要求事項		回 答
		い制度となるような方策を検討していきたいと考えています。
	イ 特別休暇及び病欠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。
	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。
(8)	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。
(9)	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。
(10)	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。
(11)	新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇の対象に、通所施設の閉鎖に伴う要介護への対応を加えること。	○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)	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、時間外勤務の正確な実態把握と事後検証を基にした、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、業務量に応じた要員配置など新型コロナウイルス感染症への対応等で特定の所属・職員に負担が集中しないよう配慮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。
(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。
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。
(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	○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

要求事項	回 答
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。	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に対して指導すること。	○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) 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て創設すること。	○他県の状況等を踏まえ研究していきたいと考えています。
(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、引き続き必要な検討を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) 公務員の定年延長に関して改正国家公務員法・地方公務員法が2021年6月に成立したことをふまえ、以下の対応をすること。	
ア 2023年4月1日からの定年の	○本県の年齢構成や人事管理の状況を十分考慮した上

要求事項	回 答
<p>段階的な引上げに向けて、具体的シミュレートに基づく計画的な新規採用の実施、定年前再任用短時間勤務の導入に向けた職務内容・配置・勤務形態等の整備、組織の新陳代謝の確保や組織活力の維持という制度趣旨をふまえた役職定年制のあり方など、組合との交渉・協議のもと、必要な検討を行うこと。</p>	<p>で、定年延長に向けての具体的な人事管理のあり方等を検討していく必要があります、本委員会としても関係者と調整しながら、検討、準備を進めていきたいと考えています。</p>
<p>イ 雇用と年金を確実に接続するための再任用職員については、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、給与水準の改善見直しを早急に行うこと。諸手当についても定年前の職員との均衡等を考慮し改善すること。</p>	<p>○再任用職員の給与水準に関しては、引き続き国や他県における検討状況及び任命権者の意向等を踏まえながら検討していきたいと考えています。諸手当については、国や他県の状況等を勘案し、検討したいと考えています。</p>
<p>(2) 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。</p>	<p>○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きたいと考えています。</p>
<p>(3) 退職手当について定年延長前より減額することがないようにすること。また、勤続年数・支給率とも上限を引き上げること。</p>	<p>○任命権者において検討されるべきことと考えています。</p>

【質疑等】

委員：要求事項5(3)について、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に趣旨に沿って対応するとの回答があるが、これはいつからか。

事務局：法律は改正されており、今年10月1日施行である。

事務局：法改正を受け、本県でも9月議会で条例改正予定である。その際には関連する人事委員会規則についても審議をお願いする。

委員：内容的には国に準拠したものを想定しているのか。

事務局：そうである。全国的な取組みであり、本県のみ異なる対応は想定していない。

事務局：要求事項5(7)アの不妊治療休暇について、現場で取得しやすくするためには管理職の理解が重要。管理職を対象に不妊治療に関する理解を深めるための研修を実施すること等も有効と考えており、任命権者への働きかけなども考えたい。

委員：不妊治療はセンシティブな問題であり休暇を申請する側も難しい。

事務局：体の状態によっては急きょ治療が必要になるようなこともあるのに、その際管理職の理解が低かったりすると確かに取得しにくいことはあり得る。

委員：自分も専門家や職員から話を聞いて知らないことが多いと実感した経験がある。言われるように知識がないと、制度だけあってもいけないと感じる。また、生命や誕生に関わる繊細なものでもあり制度を活かすためには理解が必要。無知識であってはいけない。

昨年度も一定の取得者数がある反面、学校等では現場を離れることが難しいという状況もある。制度を整備しても、必要な方が遠慮なく制度を活用できるようにしていく必要がある。

事務局：取得しやすい環境の必要性は理解できるところでもあり、よりよい方法がないか、引き続き考

えていきたい。

委員：要求事項7(6)について、離職した職員の再採用制度は検討していくのがいいと思う。

事務局：離職理由は措いて、しっかり働いてもらえる人物であれば、制度を検討することはあり得ると思う。

他県でも例があるが、必ずしも「再採用制度の新設」でなくても、現行の採用制度の中でも検討は可能だと思われる。

委員：確かに一度は能力実証された方である。

事務局：言われるとおり、離職理由というよりも、能力のある方であれば採用も考え得ると思う。

委員：制度があれば一旦退職される際に周知することもできる。

事務局：制度を考える際考えなくてはいけないのは能力実証をどうするかという点。

委員：確かに適切な「ハードル」を設けることは必要である。

委員：引き続き研究してほしい。

六 次回人事委員会の開催

令和4年8月10日(水)午前10時00分から開催することとした。