

## 人事委員会議事録（第1665回）

### 1 開催日時

令和3年8月19日（木）15：00～16：10

### 2 開催場所

兵庫県人事委員会 審理室

### 3 会議に出席した者

委員長	松田直人
委員	鈴木尉久
委員	長尾真
事務局職員	西村嘉浩
	森本剛史
	吉川昭裕
	岡野揮代美
	任用課長
	給与課長
	任用課副課長兼給与課副課長

## 開 会

### 第1号議案

#### 議事録の承認を求める件

人事委員会議事録（第1664回）について、審議の結果、原案どおり承認した。

### 第2号議案

#### 経験者採用試験実施要綱決定の件

任用課長が、標記要綱（案）を説明し、審議の結果、原案どおり決定した。

（委員）

これまでの勤務先での業績評価は、自己申告のみで行うのか。

（事務局）

職務経歴書の記載は、具体的な営業成績や社内表彰の受賞歴など客観的に評価できる内容もあれば、「上司に高く評価された」など抽象的な内容もある。管理監督職としての勤務年数や資格などは客観的に評価できるが、それが業績につながったかは自己申告をもとに評価せざるを得ない。

（委員）

経験者採用試験で採用された者の勤務評価はどのような状況か。尖った人材を採用すると、組織の側が受け入れず、はじき出してしまうことはないのか。

（事務局）

民間企業での職務経験を行政に生かすという趣旨なので、今働いている職員と違う視点を持っている者を採用する必要がある。これまで経験者採用試験で採用された職員は、総じて優秀な者が多いという印象である。

(委員)

経験者採用後に退職した者の人数や理由を把握しておいた方がよい。民間では3年以内に3割退職すると言われていたが、新卒で採用した職員と退職率は違うのか。退職するのは、県の仕事の進め方などに疑問を抱いたからかもしれない。

### 第3号議案

#### 製鉄記念広畑病院職員を対象とする採用選考試験合格者決定の件

任用課長が、標記試験の実施状況、合格基準及び合格発表日（8月31日）等を説明した後、同試験の合格者（案）を諮り、審議の結果、原案どおり決定した。

(委員)

新病院は統合前と比べて規模が大きくなるのか。統合前と同数程度を採用すると、余剰人員が発生することはないのか。

(事務局)

開院当初は両病院を合わせた病床規模よりも小さくなるが、救急医療等を充実させ、医療技術者を手厚く配置する必要があるため、過剰配置にはならないと聞いている。

### 第4号議案

#### 専決処分をしたものにつき承認を求める件

#### —県の組織改正に伴う規則等制定の件—

給与課長が、令和3年8月6日付けで委員長が専決処分を行った標記規則について、改正内容等を説明し、審議の結果、原案どおり承認した。

(委員)

新しく設置された新県政推進室の人員配置はどうなるのか。

(事務局)

専任となるのは新県政推進室長のみで、各5名配置される次長及び新県政推進参事は、兼務する政策調整局長、企画財政局長、管理局长などが通常業務を行いながら新県政推進室の業務にあたる。それぞれの兼務先の部下が新県政推進室の業務を担うので、同室の専属となる部下の配置はない。

### 報告事項1

#### 行政B（高卒程度）オンラインガイダンスの開催結果

任用課長が、7月30日に実施した標記ガイダンスの開催結果を報告した。

(委員)

次年度に向けて、ガイダンスの内容をどのように改善するのか。

(事務局)

アンケート結果からみて、高校2年生の後半に進路選択を行う者が多いので、これから進路を決める高校2年生向け(秋)と公務員受験を決めている高校3年生等向け

(夏)の2回実施したい。内容は、高校2年生向けは、兵庫県職員に関心を持ってもらうため、職務内容、仕事のやりがいなどを中心に、高校3年生等向けは、より詳細な試験情報や先輩職員の試験に向けたアドバイスなどを中心にした。

(委員)

行政B採用試験の技術系職種の広報活動はどのように行っているのか。

(事務局)

各農林振興事務所や土木事務所から管内の関係学科の高校等を訪問して周知を図っている。人事委員会事務局からも昨年度受験実績のある高校に直接連絡し、重ねて受験を呼びかけた。

(委員)

行政B採用試験でも技術系職種の受験者確保に苦慮している。ガイダンスに技術系職種の参加者をもっと増やす取組が必要である。

## 報告事項2

### 人事院勧告

給与課長が、令和3年8月10日に行われた令和3年人事院勧告の概要を報告した。

(委員)

国は総合職試験にデジタル区分を新設したとのことだが、兵庫県はどうするのか。

(事務局)

4月からデジタル化に対応するための組織を整備し、トップに外部人材を配置しており、8月からは監督職相当の任期付職員も採用している。総合調整を行う組織に外部人材を配置して関係各課を指導助言する体制としたわけだが、全庁的にデジタル人材を配置するということになれば、採用試験の見直しも検討する必要がある。

(委員)

本年の人事委員会勧告では、人事管理に関する報告はどういう中身になりそうか。

(事務局)

育児休業の分割所得や不妊治療のための休暇など休暇・休業制度については、法改正や人事院勧告を踏まえ、本県においても適切に対応していく必要がある点などに言及する。そのほか、例年記載している長時間勤務、健康管理等について、この1年間の状況を確認した上で作成するが、新型コロナウイルスの影響などを指摘することになる。

(委員)

定年の引上げに伴い、職員の士気を高めていくことが重要とあるが、どの職員層に対してのことか。

(事務局)

定年の引上げに伴い役職定年制度ができ、高位(所属長などの管理職)のポストにいる職員は、60歳を超えると中位(監督職)のポストに降りてくることになる。高齢層職員は、定年を迎える途中に職位や給料が下がってしまう点、若年・中堅層は、役職定年の影響により適切な昇任が妨げられないようにする点など、各階層への影響を考慮し職員の士気を高めていく必要がある。