

人事委員会議事録（第1654回）

1 開催日時

令和3年3月19日（金）15：00～16：20

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	松田直人	委員長
	鈴木尉久	委員
	長尾真	委員
事務局職員	西村嘉浩	事務局長
	森本剛史	任用課長
	古川卓哉	給与課長
	岡野揮代美	任用課副課長兼総務審査班長
	小倉豊道	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1653回）について、審議の結果、原案どおり承認した。

第2号議案

事務局職員の任免及び異動の件

事務局長が、令和3年4月1日付けの事務局職員（7級職以上）の出向及び任命について説明し、審議の結果、原案どおり決定した。

第3号議案

採用選考試験（第2回）最終合格者（学芸員（近現代美術）等）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（3月22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）

今回の試験からリセット方式をやめたが、筆記試験の成績が合否に反映されており、専門性確保の面で合格決定方法を変更した効果があつてよかつたのではないかと。

第4号議案

任期付職員の採用承認の件

任用課長が、病院事業管理者から申請のあった令和3年4月1日付け採用承認について説明し、審議の結果、原案どおり承認した。

(委員)

特定任期付職員の任期は3年と決まっているのか。

(事務局)

今回は任期3年としているが、場合によっては延長もあり得る。

第5号議案

採用選考並びに職務の級及び号給決定の件

給与課長が、各任命権者から請求のあった採用選考（発令予定令和3年4月1日）並びに職務の級及び号給について説明し、審議の結果、原案どおり決定した。

(委員)

病院の採用候補者は新たな採用ということか。

(事務局)

5名の採用候補者のうち4名は前任者の退職による補充であり、1名は姫路循環器病センターと製鉄記念広畑病院の統合強化に向けた採用である。

(委員)

これらの採用選考と第4号議案の特定任期付職員による採用はどういった違いがあるのか。

(事務局)

特定任期付職員による採用は、早期に結論を出す必要がある重要な課題等に対応するために任期を定めて採用するものであり、通常の採用選考の医師に比べると年収で150万円ほど高くなっている。

(委員)

5番目の採用候補者は実際にはどちらの病院で勤務するのか。

(事務局)

姫路循環器病センターと製鉄記念広畑病院の統合後は県立病院として開院するが、この者は、統合までの間は本県職員の身分を有した上で社会医療法人製鉄記念広畑病院に派遣され、同病院で勤務する。

第6号議案

派遣法人の統合等に伴う規則等制定の件

－職員の給与に関する規則等の一部を改正する規則等2件－

給与課長が、標記規則の内容等を説明し、審議の結果、原案どおり決定した。

(委員)

派遣予定先の兵庫みどり公社、神戸商工会議所には、それぞれプロパー職員は何名いるのか、ほとんど県職員なのか。また、神戸商工会議所の事業承継・引継ぎ支援センターはどの程度の規模の組織となる予定か。

(事務局)

兵庫みどり公社で勤務しているプロパー職員は約40名、神戸商工会議所が約100名で

あり、事業承継・引継ぎ支援センターは12名ほどの組織になる。

報告事項 1

兵庫県人事委員会勧告に対する申入れ

給与課長が、標記勧告の申入れについて報告した。

(委員)

このたび申入れのあった団体は、それぞれどういった関係にあるのか。

(事務局)

申入れのあった3団体(自治労兵庫県本部、兵庫県職員労働組合、兵庫県教職員組合)は、連合系である全国組織の公務公共サービス労働組合協議会の傘下に属する団体で、自治労兵庫県本部は、兵庫県職員労働組合及び兵庫県教職員組合の上部団体にあたる。

(委員)

例年のスケジュール感で実施できるよう準備を進めるとのことだが、その場合、勧告等はいつ頃になるのか。

(事務局)

職種別民間給与実態調査が4月下旬から6月中旬頃、勧告は10月上旬から中旬頃となる。

報告事項 2

職員勤務実態調査(実地調査・是正指導)の結果

任用課長が、標記調査の結果及び指導等の状況を報告した。

(委員)

長時間労働は望ましくないという意識が、教職員に希薄な気がする。産業医の面接指導を管理職が苦勞して個別に指導されていると思うが、完全実施にはほど遠いので、教育委員会で指導マニュアルを作成するなど必要ではないか。

(事務局)

実地調査の際、教頭から自身の経験として、部活動の指導に熱心であった一般教員の時代には、長時間労働に対する意識が希薄であったが、教頭になってやっと理解できたとの発言もあり、粘り強く説得していくことが重要である。

(委員)

従事時間申告表への記載は、教職員の義務ではないのか。

(事務局)

教育委員会の「働きがいのある学校づくりに関する方針」においては、「県立学校の管理職は、すべての教職員に対して、校外において職務に従事している時間も含め、『従事時間申告表』等による在校等時間の記録を徹底する」とされている。管理職の義務として書かれており、教職員の義務とは書かれていない。

(委員)

義務として書かれていなくても、勤務時間を申告するよう職務命令を発すればいいのではないか。

(委員)

勤務時間を把握する管理職の責任を強調して、教職員の義務ではないと考えようとする

る教員もいるのではないか。職務命令を発することも考えられるが、抵抗や悪影響も想定されるので、はっきり言いにくいという意識が管理職にあるのかもしれない。

(委員)

ハラスメント事案が2件も発生しているが、対象事業場は「指導の範囲内」と結論づけている。ハラスメントではないと結論づけることの意味は、統計上カウントされないということなのか。「処分等がなかったので、ハラスメントではない」と考えたのかもしれないが、そのような事案であっても適切に処理・対応してもらう必要がある。

(事務局)

結果的にハラスメントと認定はしなかったが、組織的にハラスメント事案として処理・対応しており、本調査件数にもカウントしている。

(委員)

産業医による面接指導の実施率が低い理由に「産業医が多忙で日程調整が困難」とあるが、産業医の交代を検討すべきではないか。

(事務局)

校医が産業医を兼ねている場合が多いので、生徒の健診等で来校する機会をとらえて面接指導の時間を設定するなどの工夫をするよう指導している。

報告事項3

任命権者が行った処分

任用課長が、警察本部長が行った2件の懲戒処分の内容及び理由を説明した。

(委員)

消去したICレコーダーの録音内容はどのようなものか。

(事務局)

容疑者を現行犯逮捕した際に逮捕容疑を言い間違え、後々問題になることを恐れて消去したものである。

(委員)

部下へのパワー・ハラスメントや不適切な言動を行った職員は、分限処分に発展しそうな要素はあるのか。

(事務局)

勤務実績がよくなかったり、職務命令違反を繰り返す等している事案ではないので、分限処分の対象とは考えていない。

(委員)

県職員の自殺未遂に関する報道があったが、悩みを抱えた職員に対する相談体制は整備されているのか。

(事務局)

任命権者では相談窓口として職員相談員による身上相談や人事担当課への直通相談メールがあるほか、人事委員会事務局でもハラスメント等の相談に応じている。

閉 会