

## 人事委員会議事録（第1651回）

### 1 開催日時

令和3年1月28日（木）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  |
| 任用課長          | 森本剛史  |
| 給与課長          | 古川卓哉  |
| 任用課副課長兼総務審査班長 | 岡野揮代美 |

## 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1650回）について、審議の結果、原案どおり承認した。

### 第2号議案

#### 社会人経験者採用試験最終合格者決定の件

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（1月29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）

試験実施状況一覧表の申込者数の性別欄に「その他」を設けている理由は何か。

（事務局）

本県では、性同一性障害の方に配慮し、全庁的取扱いとして、今年度から申請書等に性別の記載を求める場合には自由記載方式としている。

（委員）

性別を分類し切らないことは、いいことだと思う。

（委員）

試験成績が悪い職種であっても、採用予定者数と同数を採用しないといけないのか。

（事務局）

採用予定者数は、今年度末の退職見込み等を勘案し、来年度組織として最低必要な人数を計上しており、合格基準を満たしていれば合格としている。

## 報告事項 1

### 警察官採用試験（令和3年度）の実施

任用課長が、標記試験の実施予定について報告した。

（委員）

警察官の業務の性格上、男女を分けて採用枠を設けることに一定の理解はできるが、男性（又は女性）だけを採用する理由がわかるよう、従事する業務を具体的に示して募集することが必要であり、ただ枠を設けるだけでは少し説明が足りない。

（委員）

一定の体力が必要であれば体力テストをしっかりとやればよい。体力を測定する試験科目はあるのか。体力の問題ではなく、設備面（トイレ、宿舎等）で女性の受入れを増やすのは無理ということか。

（事務局）

体力を測定する試験種目は、体格・体力検査として、男女共通で、握力、腕立て伏せ、上体起こし、反復横跳び、20mシャトルランを実施している。女性の受入れは、特に警察学校で設備上の制約から早期に増やすのは難しいと聞いている。

（委員）

警察官の定員はずっと同数になっているが、県の予算上の制約のためなのか。例えば外国人犯罪やサイバー犯罪分野を強化するなど市民の安全を確保するためにも、全体の定員を増やせないものか。

（事務局）

国の政令で全体の定員が決まっており、退職者補充を基本としている。ここ数年は増えていないが、かつてよりは定員は増えている。

（委員）

ベトナム語やタイ語など特定の語学に堪能な人も必要で、語学分野の採用枠があってもいいかもしれない。警察も多様な人材が求められているのではないか。

## 報告事項 2

### 人事行政の運営等の状況

給与課長が、標記について、作成の趣旨及び主な内容（人事課作成部分のうち、給与抑制措置等）を中心に報告した。

（委員）

職員数が減少しているのであれば、時間外勤務の総時間数も減少しているのか。

（事務局）

毎年、前年比の3%を減少させるなどの縮減目標を設定して取り組んでいる。超過勤務手当の職員1人あたりの平均支給額は、平成30年度・令和元年度ともそれぞれ前年度を下回っている。

（委員）

教育委員会はハラスメント防止研修をどのように実施しているのか。

（事務局）

ハラスメント防止だけの研修まではここには載せていないが、教育研修所などでの階

層別・年次別の研修はハラスメント防止を研修科目に盛り込んで実施している。

### 報告事項3

#### 職員勤務実態調査（書面調査）に係る是正指導

任用課長が、標記調査（書面調査）の結果及び是正指導内容等を報告した。

（委員）

文書で是正指導した後、対象事業場から改善状況の報告は求めないのか。

（事務局）

休養室の設置のように予算面や構造面から直ちに改善が困難なものもあり、これまでは改善状況の報告は求めている。書面調査結果は各任命権者にも提供しており、任命権者からも対象事業場に指導がなされていると認識している。

（委員）

すぐに改善が困難なものは長期的に取り組んでもらうしかないが、できるところはちゃんとやるという答えを取らないと、送りっぱなしになるのではないか。

（委員）

特に新型コロナウイルス感染症拡大防止は、どの事業場もやろうとしているはずで、できていないのは物理的な制約など何らかの理由があるのではないか。任命権者任せにせず、人事委員会としても理由を調査して解決方法を助言等してはどうか。

（事務局）

今回からは正指導に対する対応状況の報告を求め、対応できない項目は理由を記載してもらいたい。感染症拡大防止に関する回答には、事業場ごとの主観による差もあると思われるので、実地調査で実態を確認したい。

### 報告事項4

#### 任命権者が行った処分

任用課長が、教育委員会が行った6件の懲戒処分内容及び理由を説明した。

（委員）

学校徴収金の管理が落とし穴になっているが、教員だけで行い、事務職員は関わらないのか。教員が集める一方で、事務職員が状況を把握し、複数でチェックする体制を確立する必要がある。横領できるような環境を作らないようにしないといけない。

（事務局）

県教委が学校徴収金事務取扱要綱を定めており、会計担当者は教員が多く、総括責任者は校長である。校長が会計担当者のほか出納責任者を指定し、預金通帳の管理を事務長が行うことなどを定められているが、徹底されていない学校があるのかもしれない。

（委員）

自校で取り扱う学校徴収金の一覧表やチェックリストを県教委が作成し、校長に渡してやる必要がある。2件も発生しているということは、システムが整備されていないのではないか。

（事務局）

同要綱では、校長が、毎年度、種類を指定し、徴収金額を定めることとされている。

(委員)

非違行為の発生から長期間が経過した後に発覚した事案についての懲戒処分の考え方はあるのか。ネスレ日本事件のように、暴行事件から7年以上経過後の懲戒免職処分を是認できないとした最高裁判決もある。

(事務局)

県教委では、15年以上前の生徒へのわいせつ事案で懲戒免職とした事例がある（令和3年1月12日人事委員会で報告）。

福島県で23年以上前の生徒へのわいせつ行為に対する懲戒免職処分について、発覚後遅滞なく処分を行っていること等を理由に社会通念上著しく妥当を欠くものとはいえないとした高裁判決が最高裁で維持されており、県教委はこれを踏まえ、非違行為に時効はないと考えている。

(委員)

教職員が懲戒処分を受けた場合で、校長の監督責任が問われている事案とそうでない事案とがあるが、どう違うのか。

(事務局)

県教委では、校務に関わる事案で教職員の処分が停職以上の場合、校長の監督責任は訓告を基本としているが、この資料は訓告以下は記載していない。減給又は戒告処分の場合は、通常は校長の監督責任を問わないが、校長在任中に同様の事案が続けて発生した場合は問うことがある。

閉 会