

【重点事項の当初回答】

【給与・一時金の改善】

去る10月16日の人事委員会勧告・報告では、給料表を国家公務員に準拠して改定することとされ、期末・勤勉手当については、これを0.10月引き上げて年間4.50月とすることとされた。これまでどおり、人事委員会勧告を尊重する立場から、勧告内容の実施に関しても総務部長としっかり協議して決めていくものと認識している。

【子の扶養手当の改善】

平成28年度に人事委員会より「子に係る手当額については、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を基本に、1万円を超えない範囲で段階的に引き上げることが適当」とする勧告・報告がされ、以降は人事委員会勧告に基づいた制度内容としている。今年度の人事委員会勧告では100円引き上げて1万円とするとされており、検討していきたい。

【人材確保策・獣医師等の初任給調整手当】

近年、獣医師の欠員が生じるなど採用が特に困難になっていること、また、他の都道府県において、手当の導入や手当額の引上げが進んだ結果、相対的に本県の支給水準が低くなっていることから、支給額等の見直しについて協議したい。なお、薬剤師に対する初任給調整手当は、支給している団体は全国的にもほとんどない状況であり、また、人材確保の状況も獣医師と異なることから、新設は困難。

【人材確保策・中途採用者の賃金改善】

中途採用者の初任給について、本県では初任給算定に当たり、国より有利な制度となっている。一方で、近年は採用試験の受験者数が減少傾向にあるなど人材確保が厳しい状況となっていること、また、民間経験の長い職員の採用も増えていることから、課題意識は持っており、他の都道府県の状況の把握を進めたい。

【在宅勤務手当】

これまでから給与制度は、基本的に国に準じて措置してきたところであり、在宅勤務を中心とした働き方をとする職員に対する光熱・水道費等の負担軽減の必要性は、国と事情を異にするものではないと認識している。今後、地方自治法の改正の動向を注視するとともに、他の都道府県の対応状況も参考に、手当の新設およびこれに伴う通勤手当の取扱いについて協議したい。

【働き方改革・長時間労働の是正】

時間外勤務の縮減は、職員の健康管理と公務能率の向上の観点から大変重要な問題。「上限遵守のための取組」については、業務の削減や効率化に努め、それでもなお時間外勤務が生じる場合には、応援態勢の構築による業務分担の見直しや人員配置の見直しに取り組むこととしている。職員の健康確保や、ワーク・ライフ・バランスという面からも、引き続き、事前命令・事後確認を徹底するとともに、パソコンのログオン・ログオフ時刻により在庁時間を客観的に把握することで、適切な時間外勤務の管理と職員の健康管理の更なる推進を図ってまいりたい。また、時間外勤務上限規制の特例業務については、「大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務」とされており、職員の健康確保の観点から、最小限とすべきものと認識している。

【働き方改革・年次有給休暇の取得改善】

年次有給休暇の取得状況については、毎月、所属ごと、部

局ごとに取得実績を集計し、グループウェア内に掲載し、見える化しているところ。人事委員会で言及されたことも踏まえ、まずは年休取得が5日を下回る職員について、その実態や所属ごとに偏りが無いかなどを確認したい。

【人事評価制度の見直し】

人事評価制度については、職員間に差を設けることや賃金水準を引き下げることが目的ではなく、人材育成のツールとして活用するもの。人事評価結果の給与反映については、行政経営方針に掲げる「県庁を担うひとづくり」を推進する観点から、これまでの反映状況を検証し、他の都道府県の運用状況も参考に、より職員の意欲向上や人材育成につながる制度となるよう協議したい。

【育児・介護と仕事の両立支援（代替職員の確保）】

育児休業等の代替職員の確保については、これまでから、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきたところ。また、資格免許を必要としない技術職種（化学、林業、社会福祉、農業、農業土木、土木および建築）を含め、育休法に基づく任期付職員による対応の対象としているところ。さらに、これらによる対応が困難な場合は、会計年度任用職員での対応をするなどで代替職員の確保を図ってきた。今後、業務執行体制の持続性や代替性をより高めていくため、育児休業等に対応していくための人員確保についても、しっかり考えたい。

【ハラスメント対策の強化・カスタマーハラスメント】

ハラスメントのない働きやすい良好な職場環境づくりに向けて、令和2年11月にハラスメント防止指針を改定し、本年4月には、管理職向けハラスメント対応マニュアルを改定し、管理職による適切な対応を促しているところ。また、カスタマー・ハラスメントは、パワー・ハラスメントの防止等に関する指針に基づき、組織として対応し、職員の救済を図っているところ。なお、庁舎管理規定等の整備については、県庁舎等管理規則において、県庁舎等の秩序を乱す、または公務の円滑な遂行を妨げるといった行為を禁止しているとともに、長時間の居座りや動画撮影について、それぞれの状況を総合的に判断して禁止行為に該当すると認められる場合には、必要な指示や措置を講じることが現行の規則においても可能としている。撮影行為等を現行規則へ明文化することについては、今後、研究したい。

【現業職の賃金】

給料表の水準については、多くの都道府県で現業職の給料表について国の行政職2表水準等に見直され、または見直しに向けた取り組みがされている状況。職種区分の一本化も含めていずれも、皆さん方との認識には大きな開きがあることから、時間をかけてお互いに研究していくことが必要。

【会計年度任用職員の一時金や処遇の改善】

会計年度任用職員の適正な処遇を確保することは極めて重要な課題と認識している。勤勉手当の支給については、現在、総務省マニュアルの内容を踏まえ、他の都道府県の状況も参考に、法改正の趣旨に沿った制度となるよう、具体的な支給方法等について検討を進めているところ。なお、期末手当の支給月数の引上げについては、今回の人事委員会勧告の中では具体的に触れられておらず、今後任命権者として検討していく。育児時間休暇および私傷病特別休暇については、国の非常勤職員との権衡の観点から有給化することは困難。また、年次有給休暇付与の取り扱いについては、他府県の状況等も含めて、研究したい。

2023年「人事希望調書」の提出を 公平な人事・昇任格差の是正・個別課題解決の資料に

自治労県職では、来年度に向けた人事課題の取り組みを開始します。この調書は、「昇任の遅れや格差の是正」、「人事異動」や「人員確保」などの諸課題で組合員の個別な事情の把握を行い、個別および共通した課題の前進を図っていきます。併せて、引き続き人事評価制度の評価結果（今年度の中間評価）や一時金の成績率の記入欄（6月支給分）も設け、継続した実態把握を行います。人員・人事の問題は、職員が意欲・適性に応じ、職場で生き生きと働き続けられるために、解決していかなければならない重要な問題です。自治労県職は、「人事希望調書」に基づき、一人ひとりの課題と向き合い、解決に向けた取り組みに全力を挙げます。

平成28年度から全職員を対象に人事評価制度を本格実施しておりますが、これまでからお伝えしているとおり、この制度は、職員間に差をつけることを目的とするようなものではなく、人材育成のツールとして、把握した「強み」を伸ばし、「弱み」の克服に向け職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的には県民の皆さんへのサービス向上に繋がるようにしていくことが重要と考えているところです。

- 3 制度の運用においては、これまで、人事委員会のアンケート結果などを踏まえて、面談の実施の徹底を図るため、人事評価シートに面談の実施日を記載させるとともに、人材育成への活用がより一層図られるよう、政策研修センターでの研修との連携や、人事評価の手引きの記載内容の充実などの改善を行ってきたところです。
- 4 引き続き、制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組んでまいりたいと考えています。