

平成20年度 賃金確定に関する要求書に対する回答

要求項目	回答
<p>一 使用者の自覚と責任において、職員に求めている能力、職務、職責に鑑み、職員が納得でき、士気高揚と更なる能力向上につながる賃金改善、給与制度改善をおこなうこと。</p>	<p>本年の人事委員会勧告は、国や他の都道府県の状況、県内民間の給与の状況等も考慮した結果、本年は民間との均衡をできる限り図ることが適当と判断され、それに基づいて実施されたものと認識している。</p> <p>県は、従来から地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事委員会勧告を尊重してきたところであり、本年についても、人事委員会の勧告及び報告については、これを尊重して対応したい。</p> <p>なお、県としても、職員の士気を確保するためにも、努力して成果を挙げた職員が報われるよう、職務・職責や勤務実績等を的確に反映し、より納得性の高い給与制度の構築に向けて、給与の制度及び運用の見直しを引き続き行っていきたいと考えている。</p>
<p>二 心身の健康を害することなく、地域社会への貢献活動が行え、ワーク・ライフ・バランスによって次世代を育成するに相応しい労働環境に改善すること。</p>	<p>職員の勤務時間については、人事委員会の勧告及び報告がなされたところであり、これを尊重して対応したい。</p> <p>また、過重な時間外勤務は職員の健康、家庭生活及び社会生活に重大な影響を与えるものであり、効率的な業務の執行の観点からも時間外勤務の縮減は重要であることから、特に時間外勤務が多い職員がいる所属について、個別指導を行うなど、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいきたい。</p> <p>なお、過重労働による健康被害防止については、実態把握と、それに基づく予防活動及び早期発見・介入等に努めていきたい。</p>
<p>三 良好な人間関係が育まれ、組織が組織として機能するよう職場環境を改善すること。</p>	<p>良好な人間関係や組織の活性化のためにもコミュニケーションの活性化が重要と考えているところであり、部下と上司の意思疎通が良好で、本人が意欲を持って取り組める職場環境の重要性を踏まえ、組織体制の検討を行うなど、職場環境の改善に引き続き取り組んでいきたい。</p>
<p>四 ストレスが軽減され、健康増進を可能とする福利厚生事業を展開すること。</p>	<p>福利厚生事業については、全所属の管理監督者を対象としたセクシュアルハラスメント研修会の開催や各所属への出前講座の実施等により、ストレス軽減のための取り組みを行っている。</p> <p>また、健康増進の視点から、分煙対策に取り組んでいるところであり、引き続き進めていきたい。</p> <p>今後とも、職員の健康管理の視点から、ストレス軽減・健康増進等のための取り組みについて、総合安全衛生委員会等で検討していきたい。</p>
<p>五 多様な勤務形態を創造し、勤務に止まらない職員の活躍の機会をつくりだすとともに、県民の県職場への参加、参画を促すこと。</p>	<p>障害者の雇用の取組みの一層の充実の観点から、障害の程度に応じた多様な勤務条件の設定のあり方について、引き続き検討が必要な課題であると考えている。</p> <p>なお、非常勤職員以外に新たな勤務形態を設定するためには、その前提として法律の整備が必要となるものである。</p>

要求項目	回答
<p>六 賃金制度および職位に関わる要求について主任・主査制度に代わる給与制度については、職務給を基本とする姿勢が示されているが、適切な整備方法が未だ示されず、職位整備は不備なままである。</p> <p>そのため、不公平感から職員は、大きな不安と不満の日々を余儀なくおくらされている。</p> <p>ただちに、適切な職位整備方法を示し、不備状態の解消を求める。</p>	<p>昨年度作成した「各職階が担う職務の基準」を基本として今後も対応する。</p> <p>なお、この基準は全ての職務に汎用性があるよう作成したものであり、職種ごとの業務実態を踏まえたものとなるよう継続的に点検、見直しを行っていきたい。</p>
<p>七 人事評価制度に関わる要求について</p> <p>(1) 人事評価制度が複雑化し過ぎ、評定者、面談者と被評定者間での理解共有が難しくなっている弊害が聞かれる。評定内容の詳細部分については、OJTでの対応に委ねるなどし、評定制度の簡易化を図ること。</p>	<p>より簡素で分かりやすいものとするという視点も大切にしながら、今後も引き続き制度の充実・改善に向けて検討していきたい。</p>
<p>(2) 評定結果の公開をすすめ、精度向上、職員納得度などを使用者の責任において、客観的指標で把握し、制度改善に努めること。</p>	<p>平成20年度から総括評定者の評定結果の全項目について、原則書面により職員本人に開示して説明を行うこととしている。</p> <p>また、今後も引き続き制度の充実・改善に向けた見直し検討を行っていく中で、客観性、納得性の向上に努めていきたい。</p>
<p>八 その他の要求について</p> <p>(1) 国家資格などを要する職務に従事する職員を適正に処遇すること。</p>	<p>国家資格などを要する職務に従事する職員の処遇については、国や他都道府県の取扱いも考慮しながら、今後も引き続き検討していきたい。</p>
<p>(2) 前歴換算方法を適正に整備し直すこと。</p>	<p>前歴換算方法については、国や他都道府県の取扱いも考慮しながら、今後も必要に応じ検討していきたい。</p>
<p>(3) 地方独立行政法人が選択される場合にあっては、法人職員が県職員に復帰できる制度を導入すること。</p>	<p>地方独立行政法人の制度導入により法人職員となった者が、県職員に復帰を希望する場合には、現行制度の範囲内で対応を考えていきたい。</p>
<p>(4) 職員数の増減を伴う機構改革は、実効ある事前の労使協議をおこなうこと。</p>	<p>組織及び定数に関することは管理及び運営に関する事項である。</p> <p>なお、検討状況について説明できるものがあれば事前に情報提供及び意見交換をしたい。</p>
<p>(5) 人事異動は、極力最小限に留め、行政サービスの低下、職場混乱を生じさせない努力を講じること。</p>	<p>職場の円滑な業務執行体制を継続的に確保するために、短期での異動を可能な限り避けることで、一定の異動サイクルに配慮するよう努めていきたい。</p>
<p>(6) 人事異動にあたっては本人の希望を尊重し、育児期、介護期にある職員には、負担軽減のための特段の配慮をおこなうこと。</p>	<p>現在でも、家庭生活に著しい影響を与えるような異動については、可能な限り配慮を行うよう努めているところであり、個別の状況に応じて判断していきたい。</p>