

令和元年度職員団体との交渉結果（第2回確定交渉（部長1回目））

1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、全教滋賀教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

2. 当局側出席者

総務部長、人事課長、総務事務・厚生課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

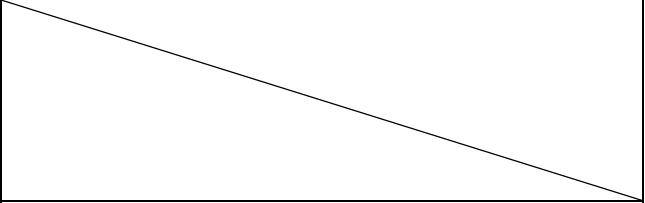
令和元年11月8日（金）10:30～12:15 大津合同庁舎7-B会議室

4. 内容

人事委員会勧告の実施、人事評価制度、人員体制、小1の壁 など

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告の完全実施は大前提であり、実施について明言していただきたい。財政事情で職員の処遇が左右されるということはあるのではない。	これまでどおり人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、勧告の実施については、県財政にも影響を与えることから慎重な検討が必要であり、もう少し時間をいただきたい。
中堅層の人員が手薄の中、今年度の勧告では中堅層以上の給料は上がっていない。再任用職員にあっては一時金の改定もなく、職員のモチベーションを維持するためにもこれらの職員に光の当たる施策の実施をお願いします。	中堅層や再任用職員の働きぶりには感謝しているが、人事委員会勧告は民間給与との均衡を基本になされているものであり、これ以上の対応は困難。
子に関する扶養手当を速やかに引き上げること。また、通勤手当における高速道路・新幹線加算の要件を緩和していただきたい。	人事委員会勧告に基づいた制度とすることが適当であり、勧告にはない内容を独自で実施することは困難と考えている。
業務量は増えているのに人員が増えない現在の職場環境を改善するためには、定数増が必要。人員確保に向けた決意を示してほしい。	財政事情も勘案する必要があるが、3年連続で定数増をしているところ。業務の見直しを図りながら、人員が不足している所属には適正な人員配置を検討してまいりたい。
人事評価制度の導入から4年が経過するが、評価者によって運用が異なるなど人材育成につながっていない。公平公正な評価の仕組みになっているのか疑問であり、検証が必要である。	人材育成推進会議などでの議論を踏まえながら、実施状況を把握し、検証していく必要があると認識している。
子育てをしながらも安心して働き続けられるよう、特に小学校へ就学した子を持つ職員に対して配慮をお願いします。	これまで勤務時間の弾力化の取組として育児・介護のための早出遅出勤を1か月単位で実施してきたが、10月に1日単位で時差出勤できるよう試行したところ。試行の結果を踏まえ、より柔

	<p>軟な勤務時間制度の導入に向けて検討を進めたい。</p>
<p>学校等行事休暇の日数を拡充してほしい。また、健康管理指導区分による特別休暇の創設をお願いします。</p>	<p>学校等行事休暇はこれまでから日数や対象範囲を拡大してきており、更なる拡充は困難である。健康管理指導区分による特別休暇については、他府県の実施状況も勘案しながら慎重に検討していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員について、来年4月以降の雇用形態や給与がどのようになるか不明瞭な部分がある。個別の不都合が生じた場合には協議することについて確認させていただきたい。</p>	<p>引き続き誠実な話し合いを続けていきたいと考えているので、お願いします。</p>
<p>再任用職員の配置について、これまでの行政経験を活かすことができるような職務内容・職場へ配属されるようお願いする。</p>	<p>今年度の人事委員会勧告において、再任用職員のモチベーションの維持・向上や能力の活用について言及された趣旨も踏まえ、在職期間中に培われた経験・能力を活かされるよう適正配置に努めてまいりたい。</p>
<p>現業職員の技術を継承していくためには、退職補充ではなく、オーバーラップさせる時期が必要である。計画的な採用で、技術が継承されていくよう強く要望する。</p>	
<p>国スポなど一時的に必要な人員の確保については、職場からの引き抜きではなく、任期付職員を積極的に活用すること。</p>	<p>定数増と合わせて、来年度に向けた取組として、一般事務の任期付職員の募集を行うこととしており、体制の確保に努めているところである。</p>