

交渉等情報（４）

平成31年 1 月 24 日

各所属長 様

行政管理課長

職場要求交渉の結果等について

平成31年 1 月 8 日（火）から 1 月 23 日（水）まで、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉及び総務部長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

第 1 交渉結果

非常勤職員の報酬の改定

1 改正内容の概要

- ・ 非常勤職員の報酬の額を別紙のとおり改定する。
- ・ 児童家庭課の母子・父子自立支援員の報酬を別紙のとおり見直すこととする。

2 実施時期

平成31年 4 月 1 日

第 2 交渉における主な回答等

●労働時間

- ・ 総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組の徹底を図っている。
- ・ 「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（平成24年副知事通知）に基づいて取組を進めているところ。
- ・ 平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効性のある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしている。
- ・ 平成28年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（平成28年副知事通知）に基づいて、業務改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組みとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところ。
- ・ 今年度においても、これらの取組を更に徹底している。
- ・ 来年度においては、パソコン使用記録を活用した適正な業務管理や健康管理を図っていききたいと考えている。
- ・ 管理職員が日頃から職員とのコミュニケーションを大切にするよう、引き続き徹底し、風通しの良い組織にしていきたいと考えている。
- ・ 管理職員の意識とマネジメントの一層の向上を図り、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていききたいと考えている。
- ・ 来年度に向け、事務事業の見直しや外部委託の推進、組織定数の最適化を目指し取り組んでいるところ。
- ・ 事業のスクラップについては、現在、予算編成作業の中で精査をしているところであるが、現時点の集計では、今年度を上回る件数を見込んでいる。
- ・ 業務の外部委託や I C T を活用した業務の効率化などによるマンパワーの確保にも努めていききたいと考えている。
- ・ 時間外勤務の縮減や職員の心身の健康増進の観点からも、積極的に取り組んでいく。

●時間外勤務の上限規制

- ・ 国の通知に基づき、条例改正の準備を進めている。
- ・ 人事院規則の改正内容などを踏まえて、人事委員会とも協議しながら対応をしていきたい。その際、意見は聞きたいと考えている。

●同乗者への時間外勤務手当の支給

- ・ 県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は現行の考え方による。

- 雇用と年金の接続
 - ・再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えている。
- 休暇
 - 休暇制度
 - ・休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方。
 - 次世代育成支援
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしている。
 - ・特に母性保護には十分な配慮を行っていききたいと考えている。
 - 年次有給休暇の計画的な取得
 - ・平成31年から各所属において、取得計画を作成するとともに、取得目標を定めるなどの新たな取組を始めたところ。
 - ・計画的な取得を呼びかけていきたい。
- 分限条例における失職の例外規定の改正
 - ・職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現時点では、改正する状況にないと考えている。
- 組織・定数
 - ・来年度の職員定数については、県政運営指針に沿って、知事部局3,300人体制を維持しながら、スクラップアンドビルドを徹底するとともに、全体最適の視点から、各所属における業務の状況や時間外勤務の状況なども参考に全庁的な調整を行いながら、適正な人員配置に努めたい。
 - ・その際には、業務のスクラップアンドビルドだけでなく、仕事の仕方や仕組みの見直し、民間活力の活用などにより、全体として必要なマンパワーは確保していきたい。
 - ・県政運営指針の改定については、来年度具体的な検討をしたいと考えている。
- 欠員補充
 - ・年度途中の欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはないが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もある。
 - ・技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えである。
 - ・産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
 - ・育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としている。また、有資格者の確保にも努力している。
- 人事異動
 - ・人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきたところであり、今後もその考え方で対応していきたいと考えている。
 - ・家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきているが、人事異動という性格上、一定の限界もある。
 - ・異動発表日については、現時点で具体的な日程を示すことはできない。
 - ・これまでどおり、できるだけ早く異動発表ができるように努めていきたいと考えている。
- 3等級昇任
 - ・任用等級制度や人事委員会規則の規定に沿って、チーフ等のポスト職に就く職員に限り任用することとしている。
 - ・県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えている。
- 4等級昇任
 - ・4等級は、係長級の位置付けであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えている。
- 人事考課・査定昇給
 - ・査定昇給については、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映でき

- るよう、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していく。
- ・ 人事考課については、男女で考課基準や評価の視点を違えて評価している訳ではなく、それぞれのステージに期待する人材像から、仕事に対しての取組姿勢や能力の発揮、成果といった視点で評価しており、考課は適切に行われているものと考えている。
 - ・ 男女の別なく、公平・公正に考課を行っていくよう、引き続き考課者には徹底していく。
 - ・ 今後も、改善に向けての意見は聞きながら、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続し、その熟度を高めていきたい。
- 従前の育休取得者の昇給延伸の復元等
- ・ 平成19年に見直した育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったもの。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難。
- 採用困難職種の処遇
- ・ 採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えている。
- 直営、人員配置
- ・ 技能職については、県政運営指針においても退職不補充としている。退職不補充の方針を変える考えはない。
 - ・ 今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職等が残るものと考えている。
 - ・ 試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、これまで示しており、技能職員の退職後は順次、研究職員及び非常勤職員が担うこととしている。引き続き、業務の引継ぎが進むよう、意見は聞きたいと考えている。
 - ・ 新たな専門職を配置することは考えていない。
 - ・ 切替え差額の保障については、現行によりたい。
 - ・ 人事異動については、一般職員と同様に対応していきたいと考えている。
 - ・ 業務研修については、OJTを基本としながら、意見も聞きながら実施していきたいと考えている。
- 非常勤職員の勤務条件等
- ・ 非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、平成31年4月1日からの報酬及び賃金、非常勤職員の平成31年度の6月・12月における加算報酬並びに新設した結婚休暇のほかは、基本的には現行によりたいと考えている。
 - ・ 児童家庭課の母子・父子自立支援員については、業務内容を精査した結果、類似する業務がある職群1の職に平成31年度から見直すこととする。
 - ・ 女性相談支援センターの女性相談員については、業務内容を精査した結果、従来より幅広い範囲に業務が拡大するとともに、相談業務の困難性も上昇していると認められたこと等を踏まえ、今年度、報酬の見直しを行っており、今回、更に引上げを行うことは困難。
 - ・ 非常勤職員については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきている。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがある。
 - ・ 配置期限を迎えた職については、機械的に廃止するものではなく、業務の状況等を確認したうえで、職場全体の配置の中で職の継続等を検討している。
- 公務災害、職業病
- ・ 職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていく。
- 職員の健診
- ・ 職員の健診については、本年度から一般健診に検査項目を追加するとともに、人間ドックの対象年齢の拡充を実施したところであり、来年度においても検査項目を追加したいと考えている。
 - ・ 過重勤務者検診の見直しについては、労働安全衛生規則の改正の趣旨を踏まえ、検討しているところ。

- メンタルヘルス等
 - ・メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識している。
 - ・これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところであるが、今後も、職員の心とからだの健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組む。
 - ・メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭やプライベートな問題、個人の素因や性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
 - ・職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、「職員の心とからだの健康づくり計画」に基づき取り組んでいく。
- ハラスメント対策
 - ・ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するとともに、本年度においては管理職員を対象とした研修を拡充するなど、継続した取組を行っている。
 - ・提案のあった労使による検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体と取り扱うこととなり、適当でないと考えている。
- 職員住宅
 - ・職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
 - ・県外出身の新規採用者について、職員住宅への入居を優先させることができないかという話があったが、現行の希望者からの抽選による決定が適切と考えている。
 - ・抽選に外れた方については、個別に相談に応じている。
- 庁舎整備
 - ・庁舎整備等を行う場合は、適宜情報を提供していく。
- 県有車
 - ・県有車の更新等の際に、安全運転を支援する装置を備え付けた車両の導入など安全確保対策に取り組んでいきたいと考えている。
- 互助会及び福利厚生等
 - ・財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
- 漁業取締船の船員のポスト
 - ・ポスト職については、組織運営上、必要な体制をとることとしており、漁業取締船においても同様。
- 給料の調整額
 - ・家畜保健衛生所の畜産技術職員に対する給与上の措置については、現行によりたい。なお、業務の実態については、引き続き把握に努めていきたいと考えている。

第3 文書回答

1 文書回答（平成31年1月18日） 「職場要求全体要求書に対する回答について」

2 回答書（全文）

平成30年12月19日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にあり、そうした中で、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しつつ、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、財政の健全化はもとより行政の簡素化・効率化は極めて重要な課題です。

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、南海トラフ地震対策や平成30年7月豪雨被害への対応などにより、財源不足額は拡大傾向、財政調整基金の残高は減少傾向にあるうえ、臨時財政対策債を除く県債残高が相当程度増加する見込みであることや、喫緊の県政課題の解決に向け、取組の更なるバージョンアップが必要となることを踏まえ、最少の経費で最大の効果を挙げるため簡素で効率的な行政基盤の確立に努めなければなりません。

1 制度について

(1) 労働時間短縮等について

総労働時間の縮減に向けては、機会あるごとに、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

更に、平成28年度からは、「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

今年度においても、これらの取組を更に徹底しています。

また、来年度においては、パソコン使用記録を活用した適正な業務管理や健康管理を図っていききたいと考えています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていききたいと考えています。

時間外勤務の上限規制については、国の通知に基づき、条例改正の準備を進めているところです。また、今後も国や他県の対応を注視するとともに、人事委員会とも協議しながら対応をしていききたいと考えています。

県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は、困難です。再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していききたいと考えています。

(2) 休暇などについて

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方で

す。次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしています。特に母性保護には十分な配慮を行っていききたいと考えています。

平成19年に見直した育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったものです。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難です。

年次有給休暇については、平成31年から各所属において、取得計画を作成するとともに、取得目標を定めるなどの新たな取組を始めたところであり、計画的な取得を呼びかけていききたいと考えています。

(3) 身分などについて

職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現行によりたいと考えています。

2 定数、人事などについて

(1) 定数などについて

事務事業の見直しに関することについては、これまでにお示した考え方を基本に対応していきたいと考えています。県政運営指針の改定については、来年度具体的な検討をしたいと考えています。

年度途中の欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としています。また、有資格者の確保にも努力しています。

(2) 人事・昇任などについて

人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきましたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えています。

その中で、家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきていますが、人事異動という性格上、一定の限界もあります。

なお、人事異動の発表については、例年の時期になるのではないかと考えています。

3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしています。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えています。

査定昇給については、地方公務員法に基づき、職員の勤務実績を給与に反映させるといふ、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していきます。

なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。

採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えています。

(3) 技能職員について

技能職については、県政運営指針においても退職不補充としています。退職不補充の方針を変える考えはありません。

今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職等が残るものと考えています。

それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、ご意見はお聞きしたいと考えています。

切替え差額の保障については、現行によりたいと考えています。

人事異動については、一般職員と同様に対応していきたいと考えています。

業務研修については、OJTを基本としながら、ご意見もお聞きしながら実施していきたいと考えています。

(4) 非常勤職員及び臨時的任用職員について

非常勤職員については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきています。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがあります。

非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、平成31年4月1日からの報酬及び賃金、非常勤職員の平成31年度の6月・12月における加算報酬並びに新設した結婚休暇のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

3 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていきたいと考えています。

職員の健診については、本年度から一般健診に検査項目を追加するとともに、人間ドックの対象年齢の拡充を実施したところであり、来年度においても検査項目を追加したいと考えています。

過重勤務者検診の見直しについては、労働安全衛生規則の改正の趣旨を踏まえ、検討

しているところです。

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心とからだの健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組みます。

ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するとともに、本年度においては管理職員を対象とした研修を拡充するなど、継続した取組を行っています。

提案いただいた労使による検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えています。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

(2) 住宅について

職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

(3) 庁舎整備、機動力について

庁舎整備等を行う場合は、適宜情報を提供していきたいと考えています。

また、県有車の更新等の際に、安全運転を支援する装置を備え付けた車両の導入など安全確保対策に取り組んでいきたいと考えています。

(4) 福利厚生等について

このことについては、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

第4 県職労からの要求

1 要求書提出（平成30年12月19日）

「2019年度職場要求全体要求書について」

2015年4月より「新たな県政運営指針」が始まって4年が過ぎようとしています。知事部局は3,300人体制の維持が続く中、南海トラフ地震対策、産業振興計画、日本一の健康長寿県構想など重要施策の推進の加速化で業務量は増加の一途をたどっています。時間外労働は高止まりが続き、今年度9月末の時間外手当は昨年比で15.5%増と大幅に増えており、業務量の増加は明らかです。県職労が実施する職場実態アンケートでも4割を超える組合員が「業務量がきつい」と答えており、業務のスクラップや平準化に加え、適正な人員配置が喫緊の課題です。

地方自治法・地方公務員法改正により、会計年度任用職員制度が2020年4月から施行されます。法改正の主旨を活かし、県勢浮揚のために専門性を生かし、働き続けている非常勤職員の雇用の継続を確実にし、均等待遇の視点で処遇改善を行うべきものと考えます。

私たち高知県職員労働組合は、職場討議を経て、ここに「2019年度予算編成等に関する職場要求全体要求書」を提出します。県民福祉・県民サービスの向上のためには安心して働き続けられる労働条件・職場環境の確保が不可欠であると考えます。

貴職におかれましては、要求内容を十分に検討され、誠意ある対応と責任ある回答を強く求めます。

なお、回答については、1月18日（金）までに文書で行われますよう申し添えます。

1. 制度について

(1) 労働時間短縮等について

- ①年間総労働時間1,800時間の達成に向けて努力を行い、全庁的な時間外勤務の縮減に向けて具体策を講じること。また、サービス残業が発生しない対策をとること。
- ②育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日出勤を含む）は、年間150時間の上限が守られるとともに、時間外勤務免除のできる職場環境を実現すること。
- ③時間外・休日労働の縮減のため、36協定の締結をはかること。また、労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規定を拡大解釈することなく厳格に運用すること。
- ④時間外上限規制の規則化を行うこと。
- ⑤勤務時間外における出張時について、同乗者へ時間外勤務手当を支給すること。
- ⑥再任用制度を運用するにあたり問題点が生じれば、組合側と協議をすること。

(2) 休暇など

- ①次世代育成支援について、県としての実効ある具体策を実施すること。また、育児休業の取得によって昇給・昇格・昇任に不利益を発生させないこと。
- ②看護休暇、育児休業、介護休暇、介護時間について、制度充実を図ること。
- ③職員要求にもとづく年休の計画的、連続的取得を一層推進し、完全取得のための実効ある施策を講じること。

(3) 身分など

勤務時間外の交通事故により身分を失わないよう分限条例の改正を行うこと。

2. 定数、人事などについて

(1) 定数など

- ①組織・機構、業務委託、定数・人員の見直しについては、労働条件と密接不可分の関係にあるので早期に協議を行い、一方的に行わないこと。また、2020年度からの新たな県政運営指針の検討にあたっては、業務量に見合った職員定数の見直しを行うこと。
- ②欠員については、補充体制を確立し正職員で補充すること。また、産休・育休等についても加配を含めて速やかな補充を行い、資格職種については、有資格で代替職員を確保すること。産休・育休等についても正規職員で代替え配置を行い、対応が困難な場合は任期付き職員を採用すること。

(2) 人事・昇任など

- ①人事異動は、県職労の申し入れに基づき本人の希望を尊重し、民主的・公平に扱うこと。また、勤労意欲をそぐような人事を行わないこと。更に異動発表日の前倒しに努めること。
- ②3等級昇任基準の改善を行うこと。
- ③査定昇給制度の運用にあたっては、4原則2要件（i 公平性・公正性、ii 透明性、iii 客観性、iv 納得性、v 制度設計・運用への労働組合関与、vi 評価への苦情解決システムの

- 設置)を確保するとともに、一般職員については運用を停止すること。
- ④賃金・労働条件における性別の違いを理由とした、間接差別を含む差別的な取り扱いを検証・是正するため、募集・採用・配置・昇進について男女別・職種別・職階別データを明らかにすること。
 - ⑤採用困難職種の処遇改善を行うこと。

(3) 技能職員について

- ①職場環境と労働条件の確立を図り、画一的な技能職退職不補充方針の考え方をあらため、業務内容の検証を行い、県民サービス維持向上の観点から、必要に応じた権限や責任を明確にした職種毎の配置基準を示すこと。
- ②技能職賃金行政職Ⅱ表切り替え差額90%保障の見直しを行うこと。
- ③人事異動については、本人希望を最大限尊重するとともに、当局責任として業務研修を実施すること。

(4) 非常勤職員・臨時職員について

- ①業務の見直しに伴う、非常勤職員の一方的な雇用の打ち切りを行わないこと。
- ②非常勤職員・臨時職員の待遇を改善すること。また、非常勤職員の産前・産後、看護休暇及び短期介護休暇を有給とすること。また結婚休暇を新設すること。

3. 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立

- ①公務災害や職業病が発生しない人的体制や、予算の計上を行うこと。
- ②検診内容は、職員の要望に基づき充実をはかること。また、検診結果に応じて治療に専念できるよう、職場体制(代替職員の配置等)の確立を行うこと。過重勤務者検診の見直し・強化を行うこと。
- ③メンタル疾患による長期病休者に対する原因分析と対策を行うこと。
- ④ハラスメントの防止に向けた労使の検討委員会を設置し、パワハラやセクハラ等が発生しない職場環境を作ること。

(2) 職員住宅

- ①修繕等は、入居職員の意見を聞き早急かつ完全に行うこと。
- ②職員の異動に伴う負担軽減をはかるとともに、職員住宅を有効活用するため、職員に対して利用意向調査を行うとともに、入居要件の緩和を検討すること。

(3) 庁舎整備・機動力

- ①庁舎整備等を行う場合、職員が速やかに対応できるように、県職労に計画について明らかにし、必要な場合は協議を行うこと。
- ②財政状況を理由にした県有車の更新改悪を行わず、職員など乗務する者の安全確保の観点からも、問題のある車両は速やかに更新すること。

(4) 互助会運営

互助会事業の運営にあたっては、職員の意見を十分に踏まえること。

(5) 生協

職員の福利厚生組織である県庁生協の維持及び安定的な運営に向けて支援を強化すること。

(6) 福利厚生

地公法42条の主旨に則り、職員の福利厚生の充実強化を図ること。

●個別職場からの要求

●人員関係

- ・総務部
 - 【安芸県税事務所】
 - ①現人員確保
 - 【中央西県税事務所】
 - ①現人員の確保（臨時職員も含む）
 - 【須崎県税事務所】
 - ①業務量に見合った人員の確保（臨時職員も含む）
 - 【幡多県税事務所】
 - ①臨時職員を含めての業務量に見合った人員配置（現人員確保）

- ・健康政策部
 - 【安芸福祉保健所】
 - ①非常勤職員の雇用継続
 - ②臨時職員の雇用月数の確保
 - 【中央東福祉保健所】
 - ①衛生環境課の人員確保
 - ②非常勤職員の雇用継続
 - 【中央西福祉保健所】
 - ①医事・環境の職員1名増
 - ②業務内容を考慮した人事異動と人材配置（増員）
 - 【幡多福祉保健所】
 - ①現人員の確保
 - 【食肉衛生検査所】
 - ①人員の増員
 - ②非常勤職員の雇用継続

- ・地域福祉部
 - 【障害保健支援課】
 - ①正職員の増員
 - 【障害福祉課】
 - ①正職員の増員
 - 【幡多児童相談所】
 - ①職員の適正に合わせた人事配置
 - 【療育福祉センター】
 - ①看護師1名増
 - ②地域連携室の確立（MSW非常勤の欠員補充）
 - ③保育士の増員（通園）
 - ④看護師2名での夜勤体制（病棟）
 - ⑤欠員補充（病棟）

- ・商工労働部
 - 【高知高等技術学校】
 - ①総務・委託訓練のチーフ1名増
 - ②溶接科に非常勤職員1名増

- ・農業振興部
 - 【環境農業推進課】
 - ①現人員確保
 - 【地域農業推進課】
 - ①現人員確保
 - 【産地・流通支援課】
 - ①現人員確保
 - 【農業基盤課】
 - ①現人員確保
 - 【各農業振興センター・普及所・支所】
 - 【茶業試験場・果樹試験場】
 - ①業務量に見合った人員体制の確保
 - 【農業技術センター】

- ①発生子察担当の人員増
- 【農業大学校】
- ①教育課長の復元（副校長との兼務解消）
- ②果樹科の人員増
- 【農業担い手育成センター】
- ①研修実証担当1名増
- 【畜産試験場】
- ①担い手担当1名増
- ②現場担当1名増
- 【中央西農業振興センター（基盤整備課）】
- ①チーフ職の増または担当増
- 【家畜保健衛生所（嶺北・禰原・高南支所）】
- ①1名増

- ・林業振興・環境部
- 【森づくり推進課】
- ①現人員確保
- 【治山林道課】
- ①治山・・・暫定1名増
- ②林道・・・欠員補充
- 【環境対策課】
- ①適正な人員配置
- ②体制の強化・・・産業廃棄物処理推進担当
- 【森林技術センター】
- ①現人員確保
- 【安芸林業事務所】
- ①現人員確保
- 【中央東林業事務所】
- ①工務課人員増
- 【嶺北林業振興事務所】
- ①現人員確保
- 【中央西林業事務所】
- ①現人員確保
- 【須崎林業事務所】
- ①現人員確保
- 【幡多林業事務所】
- ①増員
- 【環境研究センター】
- ①増員

- ・土木部
- 【安芸土木事務所】
- ①技術職員の増
- ②用地職員の現人員確保
- 【本山事務所】
- ①人員増
- 【宿毛事務所】
- ①人員増
- 【防災砂防課】
- ①人員増

- 手当関係
- ・農業振興部
- ①畜産技術職員・調整数1