

○交渉における職員組合の主な主張及び県の回答

項目	職員組合の主な主張	県の主な回答
基本賃金の引上げ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組合員は、基本賃金一律12,700円の引上げを求めているが、どのように考えるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大が、県内の民間企業の業績に影響を与えている。 ○ 民間企業の賃金の動向を踏まえた人事委員会勧告を尊重して対応していく。
獣医師・薬剤士の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 獣医師・薬剤師に対して初任給調整手当を支給すること。 ○ 人材確保のため、OB職員の活用などの方策を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 獣医師等の初任給調整手当については、人事委員会の勧告事項であることから勧告を踏まえて対応していく。 ○ OB職員の活用方法については、研究していく。
高齢層職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国において定年引上げのための法案が国会に提出されており、本県においても再任用職員の給与や勸奨退職の退職手当の割増率などについて早期の議論が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢層職員については、給与のあり方全般について、定年の引上げと併せて、職員組合と給与水準検討会で話し合っていく。
人員増・時間外勤務縮減	<ul style="list-style-type: none"> ○ 360時間超の職員を減少させていくための実効性のある年次計画の策定と、その裏付けとしての人員増を行うこと。 ○ パソコンのログデータをチェックするためのシステムを、予算を掛けて構築すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 来年度以降の業務量が未定の中で、時間外勤務の削減計画を策定することは困難であるが、業務の見直しを含め時間外勤務の削減の取組の実効性を高めていく。 ○ 出先機関の事業課長にもパソコンのログデータを提供し、時間外申請との乖離についてチェックをお願いするなど、ログデータの確認を周知している。
人事評価制度の運用改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事評価制度の改善を行い、より多くの職員が上位評価の適用を受けられるような、均てん的な運用とすること。 ○ 評価結果の昇給活用にあたっては、上位区分の連続適用を制限するなどの運用の工夫が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各評価者に対して、研修等を通じて、丁寧かつ適切な指導・助言の重要性の周知・徹底を図っているところであり、今後も適正な制度運用に努めていく。
会計年度任用職員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会計年度任用職員について、フルタイムの職の設置や給与・休暇制度の改善に係る課題の整理が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員組合からの意見も踏まえて引き続き検討していきたい。
児童相談所の職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人員の確保や給与の改善を含めて、児童相談所の職場環境を改善すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国や他の都道府県の動向を踏まえて、今後職員組合と話し合っていく。