

○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	○ 組合員は、基本賃金一律13,100円の引上げを求めているが、どのように考えるか。	○ 非常に厳しい生活実態があると考えているが、民間企業はより厳しい状況にあり、公民較差を踏まえた人事委員会勧告を尊重して対応していく。
高齢層職員 の処遇改善	○ 定年延長を踏まえ、制度の構築にあたっては、早期に組合との協議を開始し、高齢層職員の給与に係る課題を整理すること。	○ 定年引上げに係る様々な課題については、関連法案の成立前の段階から、職員組合と意見交換をして課題を共有し、より良い制度設計をしていきたいと考えている。
人員増・ 時間外勤務 縮減	○ 時間外勤務の上限規制と併せ、慢性的な時間外勤務の縮減に向け、計画的に増員すること。 ○ 勤務時間の把握に向けた対策を実施した上で、職員の勤務時間を正確に把握できるシステムを構築し、未申請による未払いが発生しない仕組みをつくること。	○ 人員配置に当たっては、各部局の現状と今後の見込みの把握に努め、業務量の変化に応じ、時間外上限規制を遵守するため、適正な人員配置に努めていく。 ○ 管理職員に対して、パソコンのログオン・ログオフの時間と時間外勤務の時間に乖離がないか丁寧に確認のうえ、乖離がある場合には、職員へ理由を確認するよう周知している。
獣医師・薬 剤師の処遇 改善	○ 特に必要な専門職人材を確保するため、獣医師・薬剤師について、初任給調整手当を新設するなど、他県に劣後しないよう確実な給与水準改善を行うこと。	○ 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。 ○ 初任給調整手当の導入により人材確保に繋がっていくのか、引き続き全国の状況も含めて注視していきたい。
特殊勤務 手当	○ 新型コロナウイルスの感染リスクを適切に把握し、危険度の高い業務に従事する場合には特殊勤務手当を支給すること。	○ 職員が十分に注意を払っても感染リスクが防ぎ切れないような危険性の高い業務については、必要に応じて特殊勤務手当の特例措置の対象に加えていきたいと考えている。
職場適応 支援	○ 障害のある職員や長期療養からの復帰直後の職員が無理なく職場に適応し、当事者や周囲の職員の過度な負担にならないよう、業務の調整を行うキャリアコンサルタント等専門スタッフを配置すること。	○ 専門スタッフの配置については、外部のキャリアカウンセラーを相談員として委嘱し、障害や健康など、様々な悩みについて相談できる場を設けている。 ○ 既に一部の所属において、障害のある職員の支援のためジョブコーチを配置しているところであるが、長期療養からの職場復帰を含め、個別の支援については安全衛生委員会等で意見交換をしながら対応していく。
会計年度 任用職員	○ 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・休暇制度の改善を行うこと。	○ 国や他県の動向を注視するとともに、職員組合と意見交換をしながら、適正な勤務条件の確保に努めていく。