

技能職の見直し方針

平成 18 年 5 月 9 日

改定 平成 18 年 10 月 19 日

1 見直し方針策定の必要性

平成 17 年 12 月に策定した高知県行政改革プランにおいては、簡素で効率的な行政基盤を確立する観点から、職員数の適正化及び給与制度の見直し等に取り組むこととしている。

特に技能職については、業務を全てアウトソーシング又は廃止し、将来的には技能職自体を廃止することとしている。

これらの見直しを進めるに当たっては、技能職員の定年退職による人員の減少にあわせて見直しを行うのではなく、行政職員への転職を促進するとともに、技能職の職のあり方やその給与水準の見直しを並行して行うこととしている。

今後、これらの見直しの進捗に伴い、技能職員の処遇について全庁的に取り組む必要があることから、その基本となる「技能職の見直し方針」を定める。

2 用語の定義

現業業務：技能職員が従事している自動車運転、道路整備などの業務の総称

技能職：自動車運転士、道路整備員などの技能職員の職種の総称

現業事務員：従来の技能職員の職種とは別に、技能職員としてこれまでの経験を活かしながら主に行政職員の補助的な業務を行う職種で、技能職の廃止の過程で経過措置として設置するもの（ジョブチャレンジも含む）

3 見直し方針

- (1) 現業業務は、全て民間にアウトソーシング又は廃止するという視点で、その見直しを計画的に完了させる。
- (2) 技能職員の雇用の確保のため、行政職への転職試験を実施するとともに、一定の年齢を超える技能職員は、現業業務に従事することができるものとする。
- (3) 技能職員の給与水準は、同種の業務を行っている国家公務員と比べて高い水準になっていることから、その適正化を図る。

4 見直し方針に基づく取り組み

- (1) 現業業務のアウトソーシング又は廃止

ア アウトソーシングの形態の決定

現在県が直接担っている現業業務については、各部局において、まず廃止できるかを決定する。廃止できない場合は、アウトソーシングすることを前提に県直営で実施する場合とのコスト比較等を行い、その形態（民間委託、派遣等外部人材の活用等）を決定する。

イ 受け皿の育成

アウトソーシングにより民間との協働や雇用の創出を図ることが重要であることから、各部局がインターネットや説明会の場を活用し、アウトソーシングを行う現業業務の情報を積極的に民間に提供することで、受け皿となりうる企業・団体の育成を図る。

ウ 見直しの完了時期

現業業務のアウトソーシング又は廃止は、平成 22 年 4 月 1 日までに完了する。ただし、平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳以上である技能職員については現業業務への配置も行うことから、一部の職種については見直しの完了時期を平成 29 年 4 月 1 日まで延長することがある。

(2) 技能職員の処遇

ア 行政職への転職の支援

(ア) 新たな業務に挑戦する職員の支援（行政職へのジョブチャレンジ制度）

行政職への転職を検討している技能職員に、行政職の仕事を経験する機会を設ける。

(イ) 転職試験の実施（平成 18 年度～平成 21 年度）

転職試験を受験する年度の末日に 59 歳未満の者で行政職への転職を希望する者を対象とした人事委員会による選考試験を実施し、合格者を行政職に転職させる。行政職としての配置は、平成 19 年度から順次行う。

(ウ) 転職した職員へのサポート

転職した職員は、原則 1 年間を実務研修期間と位置づけ、次のとおり事務処理能力の向上を図る。

a 所属での OJT による実務研修

- ・ 配置された所属において、日常的な OJT により実務能力の向上を図る。
- ・ 各所属の研修推進員が中心となり、転職した職員が新しい仕事や職場に馴染めるように配慮する。

b 集合研修の実施

- ・ 転職した職員を対象に、集合形式による集中的な研修を実施し、知識の修得や事務処理能力の向上を図る。

イ 技能職としての配置の考え方

(ア) 採用職種にとらわれない人事異動の実施

平成 18 年 4 月の人事異動から、採用職種にとらわれない人事異動を行う。

(イ) 転職しなかった職員の配置

a 平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳以上の技能職員

現業業務に配置する。ただし、業務内容は、現行の現業業務をリニューアルしたものとす。

b 平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳未満の技能職員

現行の現業業務をリニューアルした業務又は現業事務員として配置する。

ウ 職員の相談体制

行政職への転職や採用職種以外の業務への配置など、技能職員の職場環境に変化が予想されることから、当該職員を対象とした相談体制を整備する。

(7) 管理職員等による面談の実施

管理職員等は、職場における最も身近な相談相手として、職員の勤務状況、担当業務の状況に留意しながら、人事考課の面談等も活用して職員が相談できる機会をもつ。

(1) 全庁的な相談体制の整備

行政管理課に相談窓口を設置し、関係課との連携を図りながら職員からの相談に対応する。

(3) 給与水準の見直し

ア 給料表の改定

転職せずに技能職として勤務する職員の給料表は、同種の業務を行っている国家公務員の給与水準と本県における技能職の状況を勘案し、行政職俸給表(二)の3級までを適用するよう改定する。

イ 実施時期

平成22年4月1日からとする。ただし、職員の生活への影響を考慮して、経過措置を設ける。

