

交渉等情報（４）

令和6年1月31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

令和6年1月9日（火）から1月30日（火）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に取り組んでいる。
- ・ 「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。
- ・ 令和元年度からは、時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや協力体制の構築など業務の平準化を図るとともに、事前命令の徹底やパソコン使用記録を活用するなど、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところ。
- ・ 今後も各部署における時間外勤務の状況確認に努めるとともに、スクラップアンドビルドによる事務事業の見直しや、デジタル技術を活用した事務の効率化を更に進めていきたいと考えている。
- ・ パソコン使用記録を活用した適切な勤務時間管理について、改めて周知徹底を図るとともに、一定の時期に運用状況の調査を行いたいと考えている。
- ・ 職員の健康管理の観点から、勤務と勤務の間に休息する時間を確保することの重要性を踏まえ、来年度、一定の休息時間の確保に努めるよう通知を発出したいと考えている。
- ・ また、勤務間インターバルについては、当該通知による勤務の状況や国の取扱い、他の都道府県における導入状況等を踏まえながら、検討したいと考えている。

●時間外勤務の上限設定の運用

- ・ 時間外勤務の上限設定の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えている。

●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たいと考えている。
- ・ 育児・介護のための休暇については、年度当初の服務説明会において、それぞれのライフイベントに応じた休暇制度について周知するなど、取得しやすい環境づくりに努めている。

●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。

○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取組を行っており、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたい。

●旅費

- ・ 旅費については、社会情勢の変化や出張の実態等を踏まえて、国において制度が改正される予定と聞いており、その状況を注視したいと考えている。

●組織・定数

- ・ 人員配置については、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等も参考に全庁的な調整を行い、一部の職員に業務や時間外勤務が偏ることがないように、適正な配置に努めていく。
- ・ 来年度の組織・定数については、例年の時期に示す。

●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、会計年度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、会計年度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会計年度任用職員での対応を基本としている。

●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。
- ・ 人事異動発表日については、例年の時期になるのではないかと考えている。

●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。

●中途採用者の前歴・任用換算の改善

- ・民間歴の長い採用者の前歴換算について、平成25年度には民間歴を有する職員の任用換算を、令和3年度からは社会人経験者（U I J ターン枠）採用試験により採用された職員について給与の前歴換算も改善を行っており、現行によりたい。
- ・社会人経験者採用試験により採用した者の初任給決定に係る民間歴の換算については、在職者調整を行うことなく民間歴を10割換算とすることについて人事委員会と協議を進めている。

●高卒入庁者の4年後の給与と大卒入庁者の初任給の均衡

- ・初任給基準は、基本的に国準拠としている。
- ・昇給については、査定昇給の制度の趣旨に沿って運用する必要がある、現行によりたい。

●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に、制度の趣旨に沿って、引き続き実施していく。
- ・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。

●新採職員の育成に向けた適切な配置、体制作り

- ・新採職員についてはジョブローテーションも取り入れ、様々な職場を経験させることとしている。
- ・基本的には最初から困難な業務に配置するという考えは持っていないが、社会人経験者の職員については、職歴等を踏まえ、これまでの経験を活かす観点から配置を行うこともあり得る。
- ・育成にあたっては、所属長の指名する職員を研修指導の担当者としている。
- ・若手職員が安心感を持って業務に取り組み、能力を最大限発揮できる環境を整えるため、来年度から新たに高知県新規採用職員メンター制度を導入することとしている。

●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。

●直営、人員配置

- ・技能職については、退職不補充としている。
- ・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業務を行っていただくものと考えている。
- ・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、意見は聞きたいと考えている。
- ・試験研究機関における技能業務については、研究職と会計年度任用職員で担っていくこととしており、新たな専門職を採用することは考えていない。
- ・技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したものであり、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、O J T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。

●会計年度任用職員

- ・ 会計年度任用職員については、一会計年度の範囲内で任用を行い、任用ごとに公募を実施することが基本とされている。
- ・ 従前の非常勤職員の職から移行した職については、その同一の職が継続する場合は、人事評価を用いた選考により、最大2回（特に経験等が必要と認められる職については最大4回）まで再度の任用を行うことができることとしている。
- ・ 令和2年3月31日から引き続き同一の職に任用されている会計年度任用職員については、同一の職が継続する場合は、当分の間、人事評価を用いた選考により、再度の任用を行うことができることとしている。
- ・ 会計年度任用職員制度導入前における臨時的任用の職から移行した職に係る再度の任用等の取扱いについては、他の都道府県の状況や各所属の意見などを踏まえ、検討していきたいと考えている。
- ・ 報酬については、制度の趣旨や業務の実態等を踏まえて決定したものであり、新たな制度の変更等がない限り、現行によりたい。
- ・ 勤務条件については、国の非常勤職員との権衡を失しないよう設定することが原則とされている中、本県において、病気休暇は国の非常勤制度を上回る状況であることから、現行によりたい。
- ・ 勤務時間については、職の設定当時から状況変化等が認められる場合には、個別に状況を確認するなど、業務形態の変更について検討をしていきたいと考えている。

●定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員）

- ・ 定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員）の給与については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していきたいと考えている。

●職員の健診

- ・ 職員の健診については、近年、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。

●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。
- ・ 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、適宜研修を見直すなど、継続した取組を行っている。

●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。
- ・ 職員住宅については、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。
- ・ 職員住宅の情報については、県庁イントラ等に掲載しているほか、令和3年度

の入居に係る募集通知から、各住宅の間取りがわかる資料を追加したところであり、引き続き周知に努めていく。

●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るところ。
- ・ ETC関連備品の整備については、各公用車の有料道路の通行頻度等、費用対効果を見極めたうえで各所属が判断するものと考えている。

●農林漁業普及指導手当

- ・ 農林漁業普及指導手当については、現行によりたい。

●家畜保健衛生所に勤務する畜産技術職員に対する農林漁業普及指導手当の支給等

- ・ 家畜保健衛生所に勤務する畜産技術職員に対する農林漁業普及指導手当（以下「普及指導手当」という。）については、令和7年1月1日以降、普及指導員の発令をされた者を対象に支給可能とする。
- ・ このことに伴い、普及指導手当と支給対象業務が重複する特殊勤務手当（家畜保健衛生業務手当）を令和6年12月31日に廃止するが、経過措置として、2年間（令和7年1月1日～8年12月31日）に限り、普及指導手当不支給者を対象に、継続して支給することとする。
- ・ また、著しい特殊性が認められることを踏まえ、BSE対応業務に係る特殊勤務手当（日額1,000円）を令和7年1月1日に新たに設け、普及指導手当との併給を可能としたいと考えている。

第2 文書回答

1 文書回答（令和6年1月19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）

令和5年12月13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、現時点での試算においては、事業の効率化や平準化を図る取り組みを行うことで中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、国の5か年加速化対策等の活用により、臨時財政対策債を除く県債残高は増加しており、財政調整的基金の残高は減少傾向にあります。

また、県勢浮揚に向けた次なる時代のキーワードとなる「デジタル化」、「グリーン化」、「グローバル化」の観点から、5つの基本政策と3つの横断的な政策の更なる進化が必要となることや、喫緊の課題となっている人口減少対策については、「若年人口の増加」、「婚姻数の増加」、「出生率の向上」の3つの観点から、政策を抜本的に強化していく必要があることを踏まえ、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。

令和元年度からは、時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや協力体制の構築など業務の平準化を図るとともに、事前命令の徹底やパソコン使用記録を活用するなど、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところです。

また、デジタル化による事務の効率化を更に進め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たいと考えています。

時間外勤務の上限設定の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えております。

職員の健康管理の観点から、勤務と勤務の間に休息する時間を確保することの重要性を踏まえ、来年度、一定の休息時間の確保に努めるよう通知を発出したいと考えています。

また、勤務間インターバルについては、当該通知による勤務の状況や国の取扱い、他の都道府県における導入状況等を踏まえながら、検討したいと考えています。

(2) 休暇などについて

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たくと考えています。

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。

また、育児・介護のための休暇については、年度当初の服務説明会において、それぞれのライフイベントに応じた休暇制度について周知するなど、取得しやすい環境づくりに努めています。

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取組を行っており、引き続き計画的な取得を呼びかけていきたいと考えています。

(3) その他について

旅費については、社会情勢の変化や出張の実態等を踏まえて、国において制度が改正される予定と聞いており、その状況を注視し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。

職員の時間外勤務の状況や年次有給休暇の取得状況については、毎年度公表しています。

人員配置については、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等も参考に全庁的な調整を行い、一部の職員に業務や時間外勤務が偏ることがないように、適正な配置に努めています。

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、会計年度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つては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、会計年度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会計年度任用職員での対応を基本としています。

(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う、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) 在宅勤務・テレワークについて

テレワークを含む在宅勤務は、「高知県在宅勤務（テレワーク等）実施要領」により運用しています。

また、その実施に当たっては、本人の申し出によることを基本とするとともに、原則として時間外勤務を命じないこととしています。

在宅勤務に係る電話料金等の費用負担については、現行によりたいと考えています。

(4) 技能職員について

技能職については、退職不補充としており、今後、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業務を行っていただく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。

技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したものであり、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。

(5) 会計年度任用職員について

会計年度任用職員については、一会計年度の範囲内で任用を行い、任用ごとに公募を実施することが基本とされています。ただし、従前の非常勤職員の職から移行した職については、その同一の職が継続する場合は、人事評価を用いた選考により、最大2回（特に経験等が必要と認められる職については最大4回）まで再度の任用を行うことができることとしています。

また、令和2年3月31日から引き続き同一の職に任用されている会計年度任用職員については、同一の職が継続する場合は、当分の間、人事評価を用いた選考により、再度の任用を行うことができることとしています。

会計年度任用職員の勤務条件については、制度の趣旨や業務の実態等を踏まえて決定したものであり、新たな制度の変更等がない限り、現行によりたいと考えています。

なお、職の設置当時から状況変化等が認められる場合には、個別に状況を確認するなど、勤務形態の変更について検討をしていきたいと考えています。

(6) 定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員）について

定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員）の給与については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していき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、職場における感染症対策及び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、近年、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。

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) ハラスメントについて

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、適宜研修内容を見直すなど、継続した取組を行っています。

カスタマーハラスメント対策については、「高知県庁舎危機管理マニュアル」を参考に、組織として対応していくこととしています。

また、カスタマーハラスメント対策をテーマとした研修を取り入れることで、職場のサポート体制の整備を図っていきたいと考えています。

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。

(3) 職員住宅について

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。

(4) 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るところです。

E T C関連備品の整備については、各公用車の有料道路の通行頻度等、費用対効果を十分に見極めたうえで各所属が判断するものと考えています。

(5) 福利厚生等について

これらのことについては、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3 県職労からの要求

1 要求書提出（令和5年12月13日） 「2024年度職場要求全体要求書」

日頃より、民主的な地方自治の確立と住民福祉・サービスの向上にご尽力されている貴職に敬意を表します。

新型コロナウイルス5類感染症移行に伴う経済活動の再開により、県庁内各職場においてもコロナ禍以前の繁忙な状況が戻りつつあります。一方で、時間外の上限規制が始まった2019年度以降、上限時間を超過しないよう、実際に行った時間外勤務を過少申告する事例が報告されており、6月に5所属を対象に実施された時間外命令とPCログの乖離調査においても、その一端が明らかとなりました。このことは、労働時間が適切に把握されていないことを表しており、業務料に見合う人員配置が不十分な所属が見受けられます。

組織内外から求められる高い行政レベルに答えることができ、なおかつ、そこに働く労働者が人間らしく充実した生活を送ることができるためには、余裕を持った組織・体制の整備が必要と考えますが、上記の状況や時間外勤務等の現状からは、不十分であると言わざるを得ません。

私たち高知県職員労働組合及び高知県職員労働組合現業評議会は、職場討議を経て、ここに「2024年度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19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時間の達成を念頭に、全庁的な時間外勤務の縮減に向けた具体策を講じること。また、労働時間の適正な把握を徹底するとともに、サービス残業が発生しない対策をとること。
- ②勤務間インターバル制度を導入すること。
- ③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時間を上限とし、時間外勤務免除のできる職場環境を実現すること。
- ④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とともに、明確な対応策を示すこと。
- ⑤時間外勤務の上限に関して、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例及び規則や副知事通知、労基法の趣旨を踏まえて厳格に運用すること。

(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。
- ②看護休暇、育児休業、介護休暇、介護時間について、制度充実と取得しやすい環境整備を図ること。
- ③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) その他

- ①旅費、宿泊費について、自己負担を生じさせないよう改定を行うこと。

2. 定数、人事などについて

(1) 定数など

- ①労働条件と密接不可分の関係にある、組織・機構、業務委託、定数・人員の見直しについて、県職労との協議に応じること。
- ②部ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
- ③欠員対応については、余裕を持った採用者数の確保はもとより、ワークライフバランス定員の活用等により正職員で補充すること。また、資格職種の産休・育休等に関しては、有資格者での補充を行うこと。

(2) 人事・昇任など

- ①人事異動は、本人の希望を尊重し、民主的・公平に扱うとともに、勤労意欲をそぐような人事は行わないこと。また、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) 在宅勤務・テレワークについて

- ①本人希望を尊重し、強制しないこと。
- ②在宅勤務時の時間外勤務をさせないこと。
- ③職員負担の軽減を行うこと。

(4) 技能職員について

- ①技能職退職不補充方針を見直し、前向きに働き続けられる職場環境を構築するとともに、県民サービス維持向上の観点から、現業業務の直営存続を検討すること。
- ②技能職賃金の差別解消に努めること。
- 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。

(5) 会計年度任用職員について

- ①職員の一方向的な雇用の打ち切りを行わず、本人希望を最大限尊重すること。
- ②旧臨時職員の更新手続きを「毎年から3年ごと」に変更すること。
- ③賃金・労働条件を改善し、常勤職員との均等待遇を図ること。
- ④勤務形態（日数・時間）については現場の意向を十分に踏まえ、柔軟な対応ができるようにすること。

(6) 定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員含む）について

- ①期末手当および勤勉手当の支給月数を、60歳以降の常勤職員と同じ月数にすること。
- ②扶養手当および住居手当を支給すること。

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とともに、検診結果に応じて治療に専念できる職場体制（代替職員の配置等）を確立すること。
- ③メンタル疾患による長期病休の要因を分析し、実効ある対策を講じること。

(2) ハラスメントについて

- ①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各種相談窓口の充実をはかるとともに、被害者が相談しやすい環境を整えること。
- ③カスタマーハラスメント防止のため、職場のサポート体制や対策マニュアルを作成すること。
- 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すること。

(3) 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、入居要件の緩和を検討すること。特に、共益費が高額となっている職員住宅に対して、負担の軽減を図ること。

(4) 庁舎整備・機動力

- ①庁舎整備等を行う場合は、整備計画を明らかにし、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。また、ETC専用料金所の設置により必要となるETC関連備品の整備を遅滞なく行うこと。

(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) 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。

(7) 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

●人員に関すること

・総務部

【安芸県税事務所】

①現人員の確保

【中央東県税事務所】

①人員増

【須崎県税事務所】

①人員増（最低でも現人員の確保）

【幡多県税事務所】

①会計年度任用職員も含めた現人員の確保

・健康政策部

【国民健康保険課】

①人員の確保

【安芸福祉保健所】

①現人員確保および会計年度任用職員の継続配置

【中央東福祉保健所】

①人員増

【中央西福祉保健所】

①食品保健担当及び会計年度任用職員の現状維持

【須崎福祉保健所】

①正職員の増および会計年度任用職員の継続配置（衛生環境課）

②健康増進担当の正職員の増（健康障害課）

【幡多福祉保健所】

①現人員の確保および課長兼チーフの解消

【衛生環境研究所】

①現人員の確保

・子ども・福祉政策部

【障害福祉課】

①人員増（企画調整担当）

【中央西福祉保健所】

①生活保護担当（ケースワーカー）の現人員確保

【須崎福祉保健所】

①ケースワーカーの増員（総務保護課）

【女性相談支援センター】

①現人員の確保

【中央児童相談所】

①人員増（保護担当）

②学習担当の増員

【療育福祉センター】

①作業療法士の増員（リハビリテーション部）

②看護師の正規職員による定数配置（地域連携室）

・文化生活スポーツ部

【県民生活課】

①現人員の確保

・農業振興部

【農業イノベーション推進課】

①人員増

【各農業振興センター（普及）】

①現人員の確保

【農業大学校】

①現人員の確保

②会計年度任用職員の継続配置

【果樹試験場】

①ほ場管理全般を担う職員採用の新設（行政職またはフルタイム会計年度任用職員）

【茶業試験場】

①技能職員の現行どおりの配置もしくはそれに代わる職を配置し、技能職の技術・技能を継承できる体制を確保すること。

②現人員の確保

【幡多農業振興センター】

①現人員の確保（基盤）

【各家畜保健衛生所（支所含む）】

①業務量に見合った人員配置

・林業振興・環境部

【林業環境政策課】

①現人員の確保

【森づくり推進課】

①現人員の確保

【木材増産推進課】

①人員増（業務量に見合う人員の確保）

【木材産業振興課】

①業務量に見合う人員増

【環境対策課】

①計画推進・一般廃棄物担当の人員増

【安芸林業事務所】

①現人員の確保

【中央東林業事務所】

①現人員の確保

②森林土木事業の事業費連動の見直し

【嶺北林業振興事務所】

①現人員の確保

【中央西林業事務所】

①現人員の確保（会計年度任用職員含む）

②森林土木課の課長兼チーフの解消

③森林土木課の担当の人員増

【須崎林業事務所】

①会計年度任用職員を含む現人員の確保

【森林技術センター】

①現人員の確保

【林業大学校】

①大学校の企画運営に係る職員の増（1名）

②基礎課程において専門的な知識及び技術・指導力を有する教務職員の増（1名）

③職員育成の計画的な配置、間に合わせ的な配置転換をしない。指導スキルを持った職員の適正な配置現人員の確保

・水産振興部

【高知漁業取締船】

①取締船の今後のあり方

②現人員の確保

③高知漁業取締事務所の移転

【水産試験場】

①現人員の確保

【中央漁業指導所】

①普及業務担当者一人1台の携帯電話の整備をすること

・土木部

【用地対策課】

①兼任チーフ（土地・砂利）の見直し

②会計年度任用職員の継続配置（砂利対策担当）

【防災砂防課】

①人員増

【河川課】

①現人員の確保

②機械系職員の確保

【公園下水道課】

①現人員（公営企業会計チーフ（暫定配置））の確保

- ②技術系職員（公園緑地担当2名）の確保
- ③水道事業移管に伴う必要人員体制の確保

【住宅課】

- ①現人員の確保（総務宅建）
- ②国費担当人員の確保（震災対策）

【建築指導課】

- ①人員増

【建築課】

- ①現人員確保

【安芸土木事務所】

- ①業務量、事業量に見合った人員配置（事業費連動が原則）
- ②総務担当の定数増（総務へ切り替えた用地担当復元もセット）

【室戸事務所】

- ①現人員確保

【中央東土木事務所】

- ①現人員の確保
- ②30代～40代の中堅職員の配置（道路管理課）

【本山事務所】

- ①現人員の確保
- ②会計年度任用職員3人の確保（事務補助2、現場監督補助1）

【永瀬ダム管理事務所】

- ①電気職1名、土木職1名の増

【高知土木事務所】

- ①中堅職員（30、40代）の配置（用地）
- ②現人員の確保（総務）
- ③機械職員の補充（港湾管理）
- ④河川・公園管理課の欠員補充
- ⑤人員確保及び適正な人員配置（道路管理）

【中央西土木事務所】

- ①総務：現人員の確保（会計年度任用職員含む）
- ②用地：現人員・2チーフ体制確保
- ③維持：現人員の確保
- ④道路：現人員・2チーフ体制確保
- ⑤河川：現人員の確保
- ⑥砂防：現人員の確保
- ⑦漁港：現人員の確保

【須崎土木事務所】

- ①現人員の確保（総務課）
- ②現人員の確保（用地課、会計年度任用職員含む）

【四万十町事務所】

- ①現人員の確保

【幡多土木事務所】

- ①パトロールの直営体制の維持
- ②現人員の確保及び人員増
- ③会計年度任用職員の継続配置と雇用の継続

【土佐清水事務所】

- ①人員の確保

●手当・報酬に関すること

- ・子ども・福祉政策部

- ①女性相談支援センターの女性相談員に「婦人相談員手当相当」を加算すること。

・農業振興部

- ①普及指導手当6%の維持
- ②畜産技術職員に対する農林漁業普及指導手当の支給と家畜保健衛生業務手当の存続