

2023年10月31日
No.2203

現 評

愛知県職連合会 現業評議会

名古屋市中区三の丸3-2-1
愛知県東大手庁舎4階
代 表 052-951-4036
F A X 0120-930-340
http://www.aichikenshoku.gr.jp
gengyou23@aichikenshoku.gr.jp

- 人事課との意見交換会
- 愛護センター指導員と保健医療局との意見交換
- 現業レクの実施



(10月20日、人事課分室)

人事課との意見交換に臨む現評本部役員

現業組合員全員の思いを踏まえ 人事課と意見交換会を実施

7月に実施した「現業組合員実態聞き取りアンケート」の意見等を反映し、現業評議会として主張点を取りまとめ、10月20日に人事課と意見交換を行いました。意見交換の概要は次のとおりです。
(詳細は、11月開催の学習会等で報告します)

現業職員の給与・処遇

【組合】

① 現業職の初任給は、行政職にくらべかなり低く、正規職員の確保の妨げになっている。処遇改善について

↓ どのような考えるか。
【人事課】

↓ 現業職給料表について、国や行政職との均衡も踏まえ、平成24年度に交渉で決着しており、制度上妥当と考える。

今人事委員会勧告で、若年層を中心に給与の引き上げ勧告がされた。給与改定が決まれば、現業職においても、処遇改善につながるものとなる。

【組合】

② 現状の業務内容の特殊性、専門性が、社会情勢の変化に伴い、高度・複雑化するともに、求められる業務や進め方も変わってきているが、どう考えるか。

【人事課】

↓ 求められる業務内容の変化は認識するが、高度化しているとの認識はない。現業職の範疇と考える。

【組合】

③ 現業職の主任級選考要綱において、在職10年以上の要件があり、中途採用者は年令が一定到達しても、なかなか昇任ができない実態がある。また、主任級への昇任の遅れが、4級最高号給到達者の滞留や主査級昇任の遅れにつながっているが、現業職員の昇任についてどう考えるか。

【人事課】

↓ 昇任はあくまでも人事評価に基づき、主査級にふさわしい人物であると認められた場合に、局からの推薦に基づき決めている。主任級要件の「真歴10年」の見直しは考えていない。

【組合】

④ 定年延長で、60歳時点で主任級に留まっていた場合、60歳以降で主査級に昇任することはあるのか。

【人事課】

↓ 60歳時点で主任級の職員が、60歳以後に主査級に昇任することはある。その場合、給料の格付けも変わる。

現業職員の採用

【組合】

○ 現業職で年度途中に欠員が生じた場合、公募をしても、給料水準が低いことに加え、地域性などの理由から、なかなか採用が難しい実態にあり、欠員が長期的に続く実態がある。

(裏面に続く)

現評学習講座を開催

11月11日(土)15:00～アイリス愛知

人事課との意見交換会の総括とともに、2024年度の現評の取り組み方針を参加者全員で議論します。学習会后、交流会も実施します。

これから参加希望の方は、職場代表者を通じて、組合本部に連絡してください

動物愛護指導員部会 保健医療局と意見交換

9月1日(金)、現評本部役員と動物愛護指導員部会を中心に、保健医療局(医療計画課・生活衛生課)と意見交換を行いました。

組合側からの主張点は、以下のとおりです。(保健医療局の考え方など、意見交換の詳細は、11月開催の学習会等で報告します)

主張点

- 1 動物管理指導員の人員・採用関係
 - ① 動物管理指導員が退職した場合は、必ず正規職員の確保を。
 - ② 一般職非常勤職員(指導員)の任期満了に伴う補充は、同等の適正な人材の継続確保を。
 - ③ 60歳以上の高齢期職員の職場での働き方やバランス等を踏まえた配置を。
 - ④ 中核市の動向とそれに伴う影響の情報提供を。
- 2 動物管理指導員の処遇関係
 - ① 動物管理指導員の主査級及び主任級の早期昇任を。
- 3 動物管理指導員の職場環境
 - ① 動物管理車等(公用車)の早期更新を。
 - ② 空調設備の設置を(尾張支所・東三河支所の犬舎棟)。
- 4 その他
 - ① エキノコックス感染症有無の血液検査拡大を。
 - ② 定年延長に伴う職種変更の検討を。



指導員部会会長を中心に、保健医療局に主張

欠員を生じさせないよう、採用方法等についての検討が必要と考えるがどうか。

【人事課】
↓ できるだけ欠員を生じないよう進めていく。

採用について、正規職員の場合、定年まで雇用することになるので、試験制度で、適正な人材をしっかりと見ていく必要がある。年度途中で中途で選考採用するということはない。

但し、前倒し採用を進めるなど、できるだけフレキシブルに対応はしている。

【組合】
○ 定年延長により、一層の高齢化が進む。65歳まで安心して働き続けられる職場環境をつくるため、働き方の検討が必要。
また、年令構成や役割・

「定年延長を踏まえた働き方」

責任など、バランスを踏まえた職員配置が必要であり、現業職場間での職種変更など、柔軟な配置を求める。

【人事課】
↓ 定年延長後もモチベーションをしっかりと持って働いてもらうことは重要なので、該当する職員に対して冊子を配布し、給与や任用などしっかりと説明し、個々のニーズに合わせた働き方ができるようにしていく。

【人事課】

また、配置について、職員個々の事情も聞き取り、全体のバランスを踏まえて行っていく。

「現業業務のあり直し」

【組合】
○ 「現業業務のあり方見直し」に係る状況変化や、「当面は正規職員で行う業務」について、将来的な委託化、業務廃止等の方向性に、状況変化はあるか。

また、がんセンター給食業務の民間委託の状況はどうか。

【人事課】
↓ あり方の見直し及び将来的な委託化、業務廃止等の方向性に変化はない。がんセンター給食業務に関して、委託化の進め方について、病院事業庁から確認はしていないが、現在の職員の身分保障はされるものと考えられる。



半田赤レンガ建物ツアーで交流レク復活 16人の参加で「カブトビールとBBQ」

10月14日(土)、現業交流レクの復活企画として、「半田赤レンガ建物ガイドツアーとこだわりのバーベキュー&カブトビール飲み放題」を実施しました。

16名の参加者が、カブトビールの製法や歴史を味わうとともに、夜は地元「あいぼーく」と「知多牛」を使ったこだわりのバーベキューとカ

ブトビールに舌鼓みを打ち、交流を深めました。

