

- 人事課との意見交換会
- 動物愛護センター指導員と保健医療局との意見交換
- 定期大会案内

現 評

愛知県職連合会 現業評議会

名古屋市千代田区竹橋町36-31
 代表 052-433-7373
 FAX 0120-930-340
<http://www.aichikenshoku.gr.jp>
gengyou23@aichikenshoku.gr.jp

人事課との 意見交換会

主任級要件（在職10年）の見直し 「検討しているところ」

今年4月に全組合員に実施した「現業実態アンケート」や職場集会での意見等を反映し、現業評議会として主張点を取りまとめ、10月24日に人事課と意見交換を行いました。

意見交換会では、重点課題である主任級要件（在職10年）の緩和について、「見直しについて検討しているところ」との発言がありました。

概要は次のとおりです。（意見交換の詳細は、11月開催の学習会等で報告します）

「賃金水準の改善」

【組合】

○ 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。処遇改善についてのどのように考えるか。



(10月24日、人事課分室)

【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。

【組合】

○ 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、

なかなか昇任できない。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昇任の遅れにつながり、行政職との差はより顕著となっている。現業職員の昇任についてどう考えるか。

【人事課】

● 主任級への昇任については、管理運営事項ではあるが、要件の「在職10年」について、さまざまな情勢を見ながらではあるが見直しについて検討しているところである。

【組合】

○ 定年年齢の段階的引き上げが実施されており、給料水準は60歳時の7割水準になる。給料水準自体が低い上、業務内容も変わらないうことが想定されるため、不安・不満が大きい。このことについてどのように考えるか。

【人事課】

● 給料月額が7割水準となることについて、現業職独自の措置をとることは困

第20回定期大会

◆12月14日(土)14時30分～アイリス愛知
 現業評議会の2024年度の取り組みを総括するとともに、2025年度の運動方針を審議します。
 代議員の方は必ず参加してください！



「正規職員の確保等」

【組合】

○ 「当面正規職員で行う業務」について、現状の業務内容の特殊性、専門性などが「あり方見直し」当時と比べ、高度・複雑化するとともに、求められる業務

(裏面に続く)

動物愛護センター指導員部会 保健医療局と意見交換

9月13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 人員関係

- ① 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 定年年齢の段階的引き上げによる高齢期職員の職場での働き方や役割・責任・バランス等を踏まえた配置を。

2 処遇関係

指導員の主査級及び主任級の早期昇任を。

3 職場環境関係

- ① 公用車(管理車・業務車)の早期更新を。
- ② 空調予算の確保を。
- ③ 指導員の一人一台パソコンの配備を。

4 安全対策関係

エキノコックス感染症有無の血液検査拡大を。

5 その他

- ① 定年延長に伴う職種変更の検討を。
- ② 「動物愛護センター基本方針見直しの検討」について、引き続き情報提供を。



や進め方も変わってきたが、当局はどのように考えているか。

●【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。現業職の範囲内と考える。



「人事評価制度」

○【組合】
現業業務が人事評価制度に馴染むかどうかという課題がある。評価者への制度に対する教育を徹底するとともに、多くの職種が混在している職場など、職種

毎の評価はできないかという意見がある。

●【人事課】
現業職に限らず、各職場からも様々な意見を聞いている。制度の趣旨について、研修等あらゆる機会を通じて丁寧に説明し、評価者が被評価者をしっかり評価できるよう周知していき

「定年延長を踏まえた働き方・任用」

○【組合】
定年延長により、一層の高齢化が進む。体力面の不安や長時間通勤による事故の危険性など心配の声が多い。安心・安全に働き続けられるよう、働き方の検討や任用の見直し、年令構成等のバランスを踏まえた配置の検討や、業種間を超えた現業職場の任用など、柔軟な配置を求める。

【人事課】

● 定年引上げ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であり、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。

職員配置について、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うが、基本的には同じ職域の中で行うことになる。

「現業職員の採用」

○【組合】
現業職は臨時的任用職員等の公募をしても、給料等の処遇や、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。欠員を生じさせないよう、現業職については年度途中でも正規で採用するなど、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】

● 採用について、正規職員の場合、現業職に限らず、翌年度の欠員状況を見込んで採用試験を実施している。職場見学会など、応募者にも働く職場をみてもらい、業務内容に対する理解を深めてもらいながら、しっかりと人を採用できるようにしていきたい。

