

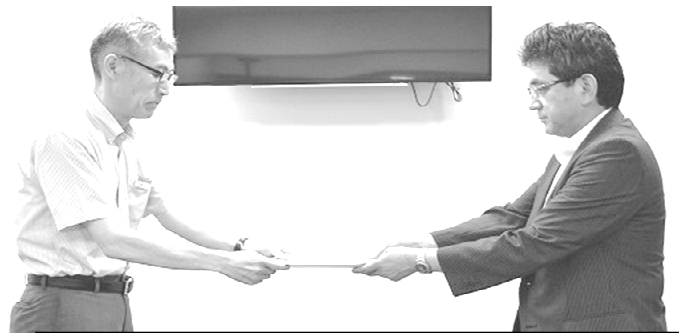
	号外	定価 1部2円	人員確保闘争が本格化！各支部・分会からも分会基礎調査結果をもとに職場からの要求を強化しよう！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

## 7.4 人員確保闘争スタート

# 「人員確保要求書」提出・当局姿勢を賃す

**=任期付職員経験者選考採用要請書・各支部決議文(178分会)も提出=**  
**組織・定数要求見据え支部・評協議会要求の強化を**

7月4日、県職労は知事あて「人員確保に関する要求書」を佐藤人事課長に提出した。人員確保要求書には、5～6月に取り組んだ「分会基礎調査」を踏まえた部局・所属別の人員要求数も盛り込んだ(回収率66%。人員要求数245人)。併せて、任期付職員の任期の定めのない選考採用が行われるに当たり、選考採用枠の拡大及び勤務実績に十分考慮した採用を求める要請書に6月に取り組んだ職場決議(178分会。昨年比+41分会)を添えて提出し、人事課長と交渉を行った。



佐藤人事課長(左)に要求書を提出する小野委員長



職場実態を訴える小野委員長(左)

人員確保に関し、佐藤人事課長は「特別募集はⅠ種・Ⅲ種合わせて38人合格。最終的に35人程度の採用を見込んでいる。各部局の要望や欠員解消の観点を踏まえ検討」「職場の状況について、担当部局を通じてしっかり把握したうえで、適切な人員配置となるよう努力」との姿勢を引き出したものの、依然大規模欠員が解消されておらず職員は疲弊していること、専門職や育休代替職員確保の一層の対策を求めた。

任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用に関しては「経験者の採用は貴重な即戦力となり得ることは認識している。採用予定数は退職者や他の採用試験の採用予定数を勘案して決定」との姿勢にとどまったことから、改めて欠員解消、任期付職員の実務経験を活かす観点から、採用枠拡大を強く要望した。

最後に小野委員長から、職場実態を踏まえた人員配置を要請し、人事課長から「人員確保に最大限努める」との回答を引き出し、要請を終了した。当局の組織・定数検討が本格化するなか、現場からの要求強化が重要だ。支部・評協議会の取組強化をお願いする(詳細は裏面)。



回答する佐藤人事課長



建築課題を訴える佐々木次長

### 1 特別募集の採用見通し

(県 職 労) 8月1日採用の特別募集の採用見込と配属の基本的考え方は、(人事課長) I種・III種合わせて計38人が合格。知事部局では最終的に35人程度の採用を見込んでいる。配属先は今後検討するが、各部局の要望や欠員解消の観点を踏まえ検討する。

(県 職 労) 既に欠員が発生している公所に加え、早期の加配の要望を受けている公所に確実に配属を。

### 2 人員確保に向けた諸課題

(県 職 労) 4月20日の着任交渉以降の人員確保・定数管理の在り方の検討姿勢は、

(人事課長) 6月に各振興局を訪問のうえ、現地において各所属長に直接ヒアリングし、課題を把握したほか、担当部局を通じて状況把握し検討を進める。

(県 職 労) 所属長からのヒアリングだけでは十分に実態がつかめない。職場実態の把握により踏み込んで行うべき。今回は各公所ごとの人員要求数も盛り込んで要求した(集約総括表は右表)。人員配置に向けた検討を要請したいが、基本姿勢は、

(人事課長) 担当部局を通じてしっかりと把握したうえで、適切な人員配置となるよう努力する。

【人員要求数】(全体回答率:66%)

	県庁	盛岡	県南	沿岸	県北	合計
事務企画	12		4	2	3	21
事務用地	1		5	2	1	9
事務税務		2	6	3		11
事務その他	14	9	22	9	6	60
専門土木	11	4	15	20	7	57
専門保福		8	6	4	2	20
専門普及		1	6	2	6	15
専門企画	1		5		0	6
研究員		5	2	7	1	15
現業			1		1	2
専門他	16	4	4	5		29
合計	55	33	76	54	27	245

### 3 人員確保の諸課題

(県 職 労) ①専門職種の恒常的な人員不足、②人員縮減に伴う事務職員の減、③育休代替職員の正規職員の配置が共通の課題である。また、台風10号災害対応で業務量が増大している岩泉土木センターの用地職員確保の対策は、

(人事課長) ①例えば総合土木職は民間経験者の採用枠設定などをし、職員確保に努める。②事務職員は採用数も増やしており、必要な部署に配属していく。③育休代替職員は正規職員がベストだが、欠員解消をはかりながら、臨時職員で対応せざるを得ない職場もあり、理解いただきたい。岩泉土木センターの状況は所属長からも直接話を伺っており、どのような対応ができるか検討していく。

(県 職 労) 岩泉土木は早急な対応を。育休代替職員の確保に当たり、臨時職員では欠員とほぼ変わらない実態にある。OB経験者を任期付職員として採用し、専門性を確保するなどの対策を行うべき。

(人事課長) 専門職の育休代替職員について、専門性確保の観点から専門職の職員を配置することが望ましいという認識は同じ。提案は受け止め、様々な視点から研究していく。



見解を示す佐藤人事課長

## 6月期勤勉手当成績率のチェックを!

6月29日に一時金が支給されました。「勤勉手当成績率」のチェックを欠かさずに(総務事務システムの給与支給明細書のうち、勤勉手当欄の左欄の「支給率」の欄に記載されています。成績率は右表参照)。当局は中高年齢層の勤務意欲確保のため「個々の職員に着目し、勤勉手当の運用上の工夫」を行うとしている。勤務意欲確保につながる改善となっているか確認しよう。

区 分		成績率	人員分布
特に優秀	事績顕著者表彰(個人・グループ中心者)	1.170	10%程度
	部局長表彰・事績顕著者表彰(グループ)	1.120	
	勤務成績が特に優秀	1.075	
優秀	部局長表彰(グループ)	1.025	30%程度
	勤務成績が優秀な職員	0.960	
良好	勤務成績が良好な職員	0.855	

(良好でない場合の成績率は掲載割愛)