

	号外	定価1部2円	職場実態を把握し 人員適正配置の要 求・実現をするた め、分会基礎調査の 実施にご協力をお 願いたします。
	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12階 岩手県職員労働組合	

4. 24総務部長及び人事課総括課長着任交渉

総務部長「今後も誠意を持って対応」

人員確保 慢性的な人員不足解消のための職員体制確保を！

人事異動 職員の事情を考慮した早期人事異動内示を！



総務部長及び人事課総括課長との着任交渉に臨む県職労交渉団

4月24日、県職労は2026年度新たに着任した佐藤法之総務部長及び石川一行人事課総括課長と交渉を行い、基本姿勢やこれまでの継続課題について見解を質した。

佐藤総務部長は、「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の変更

や決定に際しては、十分に協議を行い、可能な限り皆さんの理解と協力を得ながら行ってきたものと承知している。今後も同様の姿勢で誠意を持って対応したい。」との基本姿勢を示した。主な課題に対する交渉結果は次のとおり。

○人員確保対策について

《県 職 労》慢性的な人員不足解消のための職員体制確保について、総務部長の見解を改めて伺いたい。

【総務部長】これまで、新採用職員採用数の大幅な拡大、任期付職員や再任用職員の積極的な採用、任期付職員経験者の任期の定めのない職員への採用のほか、専門職については都道府県等職務経験者選考採用などに取り組んでいる。

更に、2026年度はI種アピール試験型を全職種に拡大することに加え、大学3年生の受験が可能なアピール試験の新設や、高専や短大の学生等を対象としたII種試験を総合土木・建築職でも実施するなど、様々な手段を講じて人員確保に努めている。

《県 職 労》2026年3月の人事課総括課長交渉において、一部の専門職は欠員が生じる見込みである一方、事務職については欠員が生じない見込みであると伺った。

しかしながら、人事異動内示後に急遽退職するといった事案も昨今頻発しており、事務職についても一定数の欠員が生じると見込んでいる。4月時点での欠員数を速やかに把握の上、県職労に対して報告されたい。



回答する佐藤総務部長



職場課題を質す
大吹中執

○賃金・諸手当等の改善、旅費制度について

《県 職 労》賃上げ水準が物価高騰に全く追いついていない。可処分所得向上による生活水準維持や、働き方に見合う賃金水準の確保を行うことによる勤務意欲の確保について、見解を伺いたい。

【総務部長】給与水準の改定に当たっては、人事委員会勧告を最大限尊重しており、今後もその姿勢に変わりはない。また、職員全体の勤務意欲確保は、これまでも皆さんと議論を重ねてきたものと承知しており、その重要性は私も十分認識している。

《県 職 労》賃金水準のみならず、仕事・勤務を起因とする自己負担が非常に多くなっているため、諸手当改善の基本姿勢についても確認したい。

【総務部長】諸手当について、条例事項や公民較差の算定に含まれる手当の見直しにあたっては、人事委員会勧告を受けて改定を行う必要があると認識している。そのため、人事委員会とも意見交換しながら対応を検討していく。

○適正な勤務時間管理の徹底・超過勤務手当の支給について

《県 職 労》勤務間インターバル制度の趣旨にそぐわない運用実態がある。また、フレックスタイム制度について、決裁権限を持つ管理職が取得出来ない、対応者が少なくなるなどの問題が生じている。加えて、予算不足を理由とした超過勤務手当不支給事例の報告が県職労に寄せられている。このことについて、見解を伺いたい。

【総務部長】勤務間インターバル制度の適切な運用について

は、これまでも周知を図っているところ。フレックスタイム制度については、働きやすい制度とするための検討を行っていく。サービス残業はあってはならないため、超過勤務の現状等を把握した上で、必要予算の確保に努める。



勤務間インターバル等の
課題を質す下堀中執

○早期の人事異動内示の要望について

《県 職 労》転居先や引っ越し業者の選定の困難性の増加や業務の多忙化により、近年の人事異動内示の際の状況は悪い方向へと変化している。この状況を改善するため、3月1日までの早期内示を強く求めることについて見解を伺いたい。また、職員の事情を考慮していない人事異動が行われていることについても、見解を伺いたい。

【総務部長】可能な限り早期に人事異動内示をできるように努めているところ。一方で、職員情報の確度の向上と、事務引継ぎを含めた早期の内示のバランスを図った結果を基に内示日を決定している。職員の事情についても、極力考慮しながら進めていく。

○会計年度任用職員について

《県 職 労》当事者は雇用不安を抱えながら勤務しなければならない状況である。経験と知識を有する職員を切り捨てることは大いに問題であり、残された職員に過大な負担を課せられるため、このことについて見解を伺いたい。

【総務部長】公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心として行うことを基本とし、業務の状況を適切に把握しながら、会計年度任用職員を含めた適正な人員の確保に努める。

その他、離職者が増加している現状や、ハラスメント対策にかかる諸課題について交渉し、改善を求めた。



ハラスメント対策を
求める千田中執