

2025年11月21日
No.2505

- 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会

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
F A X 0120-930-340
<http://www.aichikenshoku.gr.jp>
gengyou24@aichikenshoku.gr.jp

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

「現業全組合員実態アンケート」結果や、各職場で開催した「職場集会」の意見等を反映し、現業評議会として主張をとりまとめ、10月28日に人事課と意見交換を行いました。

昨年の意見交換会では、現業職主任級要件の一部改善が示されましたが、今年は人事課側から踏み込んだ考えは示されませんでした。概要は次のとおりです。

『正規職員の確保』

①【組合】「当面は正規職員で行う」と位置づけられた業務

（自動車運転業務、動物管理業務、ほ場・家畜飼養管理業務、草地管理等業務）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、職員定数は、業務のあり方見直し以降、維持されているか。

【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。なお、「当面は正規職員で行う業務」と位置づけられた業務の職員定数について、過去5年の推移では維持されている。

②【組合】がんセンター建て替え整備が始まると聞いている。経営形態も一層の効率化が懸念されるが、給食業務に

において、現在いる正規職員の雇用は守られるのか。

【組合】

人事課側には具体的な情報が見えていないが、病院事業庁において、現在いる正規職員の雇用について検討されているものと考えている。

『賃金水準の改善』

【組合】

① 現業職給料表の初任給基準について、行政職給料表と比較し低く、正規職員確保の妨げとなっている。処遇改善の考えはあるか。

【人事課】

国や行政職との均衡等も踏まえ、平成24年度に交渉で決着しており、制度上妥当と考える。

本年の人事委員会勧告で、行政職の場合3・1%・1万2千円以上の引き上げ勧告がされ、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料を引上げる勧告がされた。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 現業職の主任級選考要

第21回定期大会

◆12月13日(土)14時30分～アイリス愛知

現業評議会の2025年度の取り組みを総括するとともに、2026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！



【組合】

③ 現業職員は多くが中途採用者で、入庁時の給料号給が低く、昇任到達号給に到達するのが遅くなっている。主任級要件の一部改善がされても、効果が得られない。

【人事課】

更なる見直しは現時点では考えていない。

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12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、第21回定期大会資料に添付します)

主張点

- 1 動物管理指導員が退職した場合は、確実に正規職員の確保を。また、一般職非常勤職員(指導員)についても適正に配置すること。
- 2 法改正により、適正飼養の規制が強化され、業務もさらに複雑多岐にわたっている。動物管理指導員の主査級及び主任級の早期昇任を図ること。
- 3 定年年齢引き上げによる働き方について、健康面での不安が大きいことから、希望により、他の現業職場へ職種変更の選択ができる制度を検討すること。
- 4 特別検診で、本所・支所全ての所属でエキノコックス感染症有無の血液検査実施と、マダニ対策として、SFTS(重症熱性血小板減少症候群)検査の実施を検討すること。
- 5 動物愛護センター譲渡推進施設構想に係り、人員増や、給与等職員の処遇維持を図ること。
- 6 公用車(管理車・業務車)の更新について、計画的な更新計画を図ること。



指導員部会会長を中心に、保健医療局に主張

「人事評価制度」

にくい場合がある。主任級の昇任要件のさらなる緩和を求める

【組合】

人事評価制度について、現業組合員の士気を向上させる制度となるよう、適切な運用を求める。例えば、その職場の現業主査がある程度、他の現業職員の評価をすることが、現業職員にとって、わかりやすく、納

得のいく評価制度と思われる。

【人事課】

現場をみている職員が評価をするというのは一つの考えだが、今の制度では第一次評価者である班長が評価することとなっている。意見として伺っておく。

「定年延長を踏まえた働き方」

【組合】

定年延長により、一層の高齢化が進んでいる。健康

【人事課】

任用形態について、さまざまな働き方が選択できるようにしている。職員の配置については、職務経験の活用や後進職員の指導育成

面での不安等で、3割を超える現業組合員が「退職を考えた事がある」としている。例えば60歳以上の職員については、本人の希望がある場合、他の現業職場への職種変更の選択ができる制度を作るなど、安心・安全に働き続けることができるよう求める。

【人事課との意見交換会その他の質疑等】

●現業職の主査級昇任について

【組合】

現業職における昇任や昇給は、行政職と同様に人事評価結果や県歴に基づいて、一定の昇任基準としていると思うが、具体的にどのような評価基準に基づいて運用し、そのなかで、業務熟練度・組織への貢献度といった要素も加味されて評価され、昇任・昇給に反映されるのか。また、主任級から主査級への昇任に評価項目や基準等、現業職において具体的に、どのような定義、運用されているのか。

【人事課】

昇任事項については管理運営事項であり回答は差し控える。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。

●現業職員の採用関係について

【組合】

一定経験があっても選考試験や面接で採用の基準に達せず、採用が募集定員に満たず、年度当初から欠員となり、結果として臨時任用職員で対応せざるを得ない事例がある。

例えば欠員を生じさせないように、現業職については年度途中でも正規職員で採用するなど、採用方法等についての検討が必要と考える。

【人事課】

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。年度途中に選考採用することは難しく、臨時任用職員で対応することになる。

但し、翌年度の採用予定者に対して、職場の意向や欠員状況を踏まえ、採用手続きを早めてもらい、前倒し採用をすることはあると考える。

を担ってもらう必要があると認識するが、ヒアリング等も行つて個々の事情を聞きながら、配置を行っている。但し、現業職の任用を幅

広く設定することは考えていない。高齢による健康面での不安等は認識するが、基本的には同じ職域の中で、適切な配置を行うことにな