2024年11月15　日

自治労神奈川県立病院機構労働組合

第141号

　　　　　　　　委員長　青木　麻美

横浜市中区日本大通１

（本庁舎地下南西角）

☎045-201-2961

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２０１３年１２月　１日





　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　自治労神奈川県立病院機構労働組合

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　第　７１　号





　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　委員長：永井　美徳

自治労病院機構労働組合第11回定期大会を開催しました！

今回もWeb方式で11月７日（木）19時30分から開催し、20名近くの組合員が参加しました。

これまで１年間の活動報告と2024年度決算・監査報告のあと、今回の役員選挙結果の報告があり、青木新委員長と紺野新事務局長のあいさつがありました。そして、2025年度の活動方針案、基本要求書案、2025年度予算案が提起され、議案に関しては原案どおり承認されました。

　特勤手当見直しにおける手当内容の具体化や診療報酬改定に伴うベースアップ評価料の確実な実施など今後の交渉課題は山積していますが、新たな役員体制のもと、今後も組合員の皆さんとの情報・意見交換を図り、病院現場の労働条件・労働環境の改善を図っていきましょう。

**＜青木新委員長のあいさつ＞**

この度、委員長を務めさせていただくことになりました、神奈川県立がんセンター治療技術科の青木麻美です。これからみなさんの声を大切し、良い職場環境を築いていけるように頑張っていきますのでご協力よろしくお願いします。

**＜紺野新事務局長のあいさつ＞**

今年度より事務局長を務めさせていただきます「こども医療センター」臨床工学技士の紺野と申します。

昨年に引き続き、残された課題は多く、労働環境の改善に向けて、一つでも多くの課題を解決していきたいと考えています。また、組合活動には皆様からのご意見が大変重要です。どんな小さな事でも、役員にご相談頂ければ幸いです。皆で、より良い環境を作っていきましょう。宜しくお願い致します。

新役員体制



　また、これまで３年余りに渡り、委員長を務められた村田前委員長からも下記のとおりのあいさつがありましたので、紹介させていただきます。

退任にあたって

先日、第11回定期大会を無事に開催することができました。これもひとえに関係者の皆様のご支援とご協力の賜物であり、深く感謝申し上げます。大会の準備から当日の運営に至るまで、多くの方々の尽力のおかげで、円滑で有意義な大会を実現することができました。組合員の皆様の温かいご協力に重ねて感謝申し上げるとともに、今後とも変わらぬご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

さて、2021年11月に委員長に就任して以来、宿直翌日の服務の見直し、コメディカル職6級部長および臨床工学技士の科長の配置、医2給料表4級の号級追加や昇給・昇格等処遇改善、特殊勤務手当の見直し、専門資格手当の新設といった課題等に取り組んでまいりました。就任当初は、経験豊富な諸先輩方の足跡を追うことなく、新たな立場での活動に不安もありましたが、一つひとつの課題に真摯に向き合い、模索し、試行を重ねる中で、徐々に自らの活動の方向性を見出すことができました。この過程で、他県の組合員や顧問弁護士の先生、労働委員会の公益委員の先生方と出会い、大きな示唆を頂けたことが活動を支える大きな力となりました。そのおかげで、直近の労使交渉では、双方の立場で充実した議論を交わせるようになったと実感しています。

ある先生から、「労使関係は『貸し』『借り』だ」という教えを頂きました。振り返ると、使用者側の不利益な提案を受け入れる場面もあれば、労働者側の要求が通った場面もありました。労使間の協議を通じて労働条件が合意されている事実を、組合員の皆様により広く知っていただく必要を痛感しています。なぜなら、労働条件や環境の変更は、私たち組合員に直接的な影響を及ぼす大切な事柄だからです。

2025年の役員選挙では、新たな役員および運営委員が信任され、各職種からの参加を得ることができました。今回の役員交代は、組織の新陳代謝を促すだけでなく、役員や運営委員の役割分担の再構築、職種間の横の連携を強化し、情報共有を進める機会ともなっています。私たちの組合は小規模であるがゆえに、組合員の声を反映しやすく、個々の課題をきめ細かく扱いやすいという特長があります。今後もこの強みを活かし、活動を継続させていくことを願っています。

最後に、少しでも多くの職員が組合活動に関心を寄せ、参加していただけることを心より願っております。

これまでのご協力に感謝申し上げ、退任の挨拶とさせていただきます。

　　　村田智津

なお、今回の定期大会の開催にあたり、来賓として、自治労神奈川県関係職員連合労働組合委員長・自治労神奈川県職員労働組合　中央執行委員長の鈴木則之さんから次のメッセージをいただきました。

病院労組のみなさま

日頃より大変お世話になっております。県職連合の鈴木です。

本日は、すでに地元地域での会議があり定期大会に伺うことができません。

大変申し訳ありませんが、病院労組の定期大会開催にあたり、メッセージを送らせていただきます。

まず初めに、この一年は病院労組の皆様にとって、大変重要な一年であったと思います。

特に村田委員長におかれては、執行部・組合員の先頭に立ち、交渉・調停等でご尽力いただきましたことに、深く感謝いたします。ありがとうございました。また、大変お疲れさまでした。

さて、県の動向です。

衆議院議員選挙が１０月に行われ、従来であれば、１０月には国家公務員の給与が決まったのち給与改定通知が発出され、これを受け、各地方公共団体は当該年の給与・手当・処遇面を決める確定期の交渉を進めるのですが、国会・閣議が開かれず例年通りに発出されることが無くなりました。

本県においては、10/18の副知事への要求書提出を皮切りに確定期の交渉を開始しましたが、10/22当局から選挙中のため交渉の一時中断を打診され、交渉は一時中断していました。

この間、県労連としては物価高騰による厳しい生活を少しでも改善するため、人事院のプラス勧告を早急に実施し、年内差額支給をするよう申し入れるとともに、県労連３万組合員の切実な声を署名と寄せ書きという形で当局にぶつけてきました。

昨日11/6、県労連の確定期交渉を再開することとなり、交渉の冒頭当局から２つの提案がありました。

一つ目：給料表・一時金・地域手当については人事院勧告を速やかに実施、年内差額支給に努める。

二つ目：その他の課題については、給与改定通知が発出されるまで交渉を中断。交渉再開後は自主交渉自主決着に向け話し合いを行っていきたい。というもので、すぐさま幹事会を開きこの当局提案を了承しました。

これにより現状で、職員（臨時的任用）は12月末、任期付き職員および会計年度任用職員は翌２月に、額にすると給料表の号数により違いますが、若年層では23,000円程度上がる人で約300,000円、高齢層でも50,000円が差額として支給される予定となっています。

また、今後の交渉で、自治労県職労は今期交渉での大きな課題として、再任用職員と定年延長職員との給与格差の是正を同一労働同一賃金の観点から、県労連幹事団の中で、特に声を大にして臨んでいきます。

さらに、昨今の長時間労働・過重労働根絶に向け、併せて重点課題として取り組んでいきたいと考えています。

これらは、みなさま病院労組の今後の交渉においても、大きく影響を及ぼすものと思います。

今回の交渉結果を参考にしていただき、是非ともこの物価高実質賃金マイナスの中で、給与アップを勝ち取っていただくとともに、労働条件や処遇の改善に向け頑張っていただきたいと思います。

最後になりますが、今回の定期大会がみなさまにとって実り多きものとなることをお祈り申し上げます。

ともにがんばりましょう！



以下は今回の定期大会で提案された議案資料です。（左：活動の記録：2023.8～2024.7）





**２０２５年度運動方針（案）**

○　新型コロナ感染症も昨年、5類に移行しましたが、3年以上に亘るこの間の公立病院として県立病院の負担は大きく、病院機構本部は職員の貢献・労苦に報いてくれているでしょうか？

○　昨年度の賃金改定に関しては、2023県人事委員会勧告に基づく県準拠の賃金改定は引き続き実現できました。諸手当、休暇等の積み残された課題については、今期交渉で前進させる必要があります。

○　昨年秋提案された特殊業務手当の見直しは、大きな問題を残しました。業務に係る手当の見直しは、必要に応じて行うことは当然です。しかし、今回の見直し提案は、従前の特殊業務手当を構成する各種手当のなかで、特に基本給を補完する性格を持つ旧調整額の代替である月額手当の廃止については、事実上の一方的賃金引き下げ(不利益変更)として納得できるものではありません。

・　とりわけ組合員から強い不満が出された臨床工学技士（CE）の月額手当廃止に関しては、その代償措置も事実上ないことから、労使交渉では強く反対しました。機構本部の求めに応じて行った2月の最終交渉は2時間に及ぶ組合の丁寧な業務説明を、機構本部は最終的になんら反論なしに完全に無視したことから、妥結できませんでした。

・　そのため異例ではありますが、3月に労働組合法・労働関係調整法に基づく、労使紛争の公正な解決促進の役割を持つ公的機関である県労働委員会にあっせん申請しました。

CE組合員からの業務に関する3度にわたる丁寧な資料提出と、3回に及ぶあっせん作業の結果、9月に不十分ながらもCEに関する一部業務を手当の対象に追加する機構本部の譲歩を引き出すことができました。今後も引き続き、改善を求めていきます。

○　また、今年度の診療報酬改定に係って医療従事者等の賃金改善の措置が導入されたことから、物価高騰に対応するよう、この措置に基づく早急な賃金改善を5月に要求提出しました。ところが、機構本部は人勧期の交渉に先延ばしたことから、本年のプラス勧告の県人勧に基づく賃金改定に上乗せするよう引き続き追求します。

○　昨年の宿日直明け午後勤務免除問題をはじめ、病院現場の労働実態を理解せずに、一方的に勤務条件の不利益変更を押し付けてくる病院機構本部に対し、組合員の力を合わせ、押し返し、改善を求めていくことが不可欠です。

働き易い、公立病院としてのやりがいのある県立病院の職場づくりに、一層の取り組みが必要です。

**１．業務に係る手当見直し問題**

県労働委員会に訴えたことにより、同委員会の労働側・使用者側両あっせん委員には、機構本部の一方的な不利益変更の問題点をご理解いただき、ご努力をいただきました。その結果、機構本部の譲歩を得ることができました。一旦は大綱妥結するとしても、今後、譲歩内容の詳細確認や、日額の低さ改善、対象業務の拡大の必要など、内容はなお不十分なので、職場からの意見を踏まえ、引き続き交渉する必要があります。

**２．基本要求の重点課題**

（１）コメディカル職の地位向上を図るため、

・コメディカル職場の部長・科長にコメディカル職の配置、特に臨床工学技士・栄養管理士の科長配置の早期実現

・臨床工学技士に関する特殊業務手当の日額の引き上げと、対象業務の拡大

・職種間の平等な昇級昇格の改善

・医2給料表の改善、特に4級の最高号給追加

・コメディカル職の専門資格手当の新設の早期具体化（昨年検討する旨の回答の前進を求める趣旨）

・コメディカル職のキャリアラダーを整備し、キャリア形成支援

（２）病院職場全体の労働条件・働く環境の改善のため、

・県人勧準拠の賃金改定と、今期の診療報酬改定に伴う賃金改善措置を人勧に上乗せ

・昇級昇格の改善、特に公正な昇級基準の明確化

・若年層・中高年層含めた全年代での賃金改善、定年まで昇給可能となる号給追加

・時間外手当の未払解消と、時間数を給与明細書に明示し、端数時間切り捨てなど不適切な取扱い改善

・宿直翌日午後の職専免取得条件を緩和し、職員の健康を考慮した柔軟な制度に改善

・定年延長職員に対するリフレッシュ休暇制度を県準拠の原則通り早期に新設

・病院職場の働き方改革推進の為、医師のタスクシフト・シェアにかかる告示研修の受講費の支給

・パワハラ・マタハラ等防止対策のため、各所属相談員の研修徹底し、2次被害防止など質の充実確保

**３．給与改定**

県人勧が発表され、昨年に続き、給与・ボーナスともプラス改定となりました。

コロナ禍による景気低迷を脱し、民間企業の賃上げが行われていますが、中小企業では十分とは言えず、円安やウクライナ侵攻等の国際情勢の中で物価上昇が進み、生活への影響が大きくなっています。

機構本部の緊急経営対策の影響が危惧されますが、少なくとも県準拠の原則を堅持するとともに、診療報酬改定に伴う賃金改善の上積みを追求します。

**４．組織強化、組合員拡大の取組**・・・組合員の要求実現には、組合員の数と参加が力！

（１）自治労病院機構労働組合として、各病院内の組合員連携、職種間・病院間の組合連携を作り出す。

この一助とするため、４年目？となる「ユニCafé」（なんでも相談室）の開催により、各病院で隔月1回、｢組合｣を身近に感じ、息抜き・相談の場として活用を！

また、組合活動の見える化推進のため、ニュース発行と懸案のHPの早期立ち上げの実現！

（２）組合員拡大の取組：機構本部への発言力や我々の労働環境等の改善を、自分事として考えられる組合活動を目指す。

（３）組合役員の充実：各種会議への出席、要求事項の調査や資料作成、労使交渉、機関紙の発行、ユニCaféの開催などの組合活動を役割分担し、その内容を共有し、確実な成果を得る。

２０２４年１１月○○日

地方独立行政法人神奈川県立病院機構

理　事　長　　阿　南　英　明　様

　　　　　　　　　　　　　　　　自治労神奈川県立病院機構労働組合

　　　　　　　　　　　　　　　　委員長　　青　木　麻　美

**2024年度　基本要求書(案)**

私たち労働組合は、組合員の労働環境と労働条件の改善と処遇の向上、また安定した職場づくりを目指し、以下の要求事項を提出いたします。

これらの要求を実現することにより、より良い労働環境や労働条件が確保され、組合員の健康と働きがい、効率の向上を期待し、組織全体の活性化が図られると信じておりますので、誠意ある回答をお願いします。

**Ⅰ 労働条件の変更に関わる事項はすべて労使交渉を行い、結果を労働協約として結ぶこと。**

**Ⅱ 病院機構の基本方針について**

**1 病院運営について**

病院の経営方針においては、単なる収益追求に偏ることなく、県内における公的不採算医療をそれぞれの専門分野で担い、地域医療に貢献している県立病院としての公的使命を重視すること。

また、コロナ対策後の赤字にも示される、県立病院の公的役割による経営負担に対して、病院職員の定数や労働条件の改悪など、病院現場に不当に負担転嫁するのでなく、機構本部が率先して県、国からの支援策を確保すること。

**２ 労働環境の整備について**

(1)病院の特性に応じた経営状況が、職場環境に大きな格差をもたらさないよう適切な対応をすること。

(2)収支改善を図るための給与や手当の削減、昼休みの休憩時間の実質的返上、サービス残業などの措置は避け、労働条件の改善に尽力すること。

(3)病院運営の改変に当たっては、組合と十分協議し、労働条件の改悪をしないこと。

(4)コメディカル職の専門性を尊重し、6級部長を継続して配置し、適切な指導体制を整えること。

(5)医療技術部門の責任者には、同職種の経験と知識を持つ者を配置すること。

(6)コメディカル職のセクション長には、同職種の専門性を理解した者を配置すること。現在配置のない臨床工学科、栄養管理科には、早急に配置すること。

(7)臨床工学技士の他職種との昇給・昇格の平等化、地位の確立を図るために、昇級を改善し、4級主任は4級の正式な職名の「科長補佐」に変更すること。

(8)最新の設備と機器を導入し、効率的な業務遂行をサポートするため、更新計画を実施すること。

(9)職員の健康と働きやすさを考慮し、適切な休憩時間と快適な休憩場所を確保すること。

(10)育児介護休業の取得の促進を一層図るために、育児や介護を行う職員が休業制度を活用しやすい環境を整備すること。

**Ⅲ 労働条件の改善について**

**1 賃金・手当の改善について**

(1)基本賃金について

①基本賃金については、全職種および全年代において物価上昇を考慮し賃金を引き上げること。賃金水準は県職員の水準を下回らないようにすること。また、今期の診療報酬改定に伴う賃金改善措置を人勧に上乗せして行うこと。

②医療職給料表（2）の改善をすること。

特に4級最高号給に4級全体の約30％も在級する状況は、職員の士気に大いに影響するため、号給を追加すること。また、近年停滞している昇給・昇格等の処遇を改善すること。

新重点③初任給や若年層の給与を改善し、人材確保のための措置を講じるとともに、中高年の賃金改善にも配慮すること。

④地域手当の支給を全県一律に行い、上限改定も進めること。

⑤学歴変更に対し、給与上の適切な改善を行うこと。

⑥全ての職員が定年まで昇給が可能となるよう号給を追加すること。

⑦60歳までの給与体系は現行水準を維持すること。

(2)一時金について

①職員の生活を守る支給月数を確保すること。

②支給月数の引き上げ分を期末手当に配分すること。

③勤勉手当の成績率拡大、強化は行わないこと。

④職務段階別加算制度の廃止をすること。

(3)諸手当について

臨床工学技士に関する特殊業務手当の日額の引き上げと、対象業務を拡大すること。

①退職手当は現行水準を維持すること。

②医療職給料表（2）の初任給調整手当を新設すること。

③コメディカル職種の2交替にかかる夜勤手当を増額すること。

④コメディカル職の専門資格手当の新設を早急に具体化すること。

⑤通勤手当の改善

⑤-1通勤手当については全額を支給すること。

⑤-2新幹線、高速道路利用を含め、経路や時間を含んだ通勤手当の認定条件を改善すること。

⑤-3交通用具利用者の手当については、燃料代の高騰に迅速に対応する制度改正を行うこと。

⑧医師のタスクシフト・シェアにかかる告示研修の受講費の支給をすること。

(4)契約職員と非常勤職員の賃金水準を抜本的に改善すること。

**2 労働時間の改善について**

(1)時間外勤務等の改善について

①月100時間以上や、月60時間～80時間の時間外勤務が数ヶ月にも及ぶ過労死水準の過重労働はもとより、過度な時間外勤務を削減する措置を図ること。

②「時間外勤務の指針」の適用状況を明確に把握し、予算の制約による時間外手当の未払いや職種による支払いの差を解消し、サービス残業を減少させるための具体的な措置を講じること。

③36協定の上限を理由としたカットをなくすこと。

④所定労働時間外の業務に対して、適切に時間外手当を支給すること。

⑤支払った時間外手当の時間数を給与明細書に表示し、職員に分かり易くすること。また、端数時間の切り捨てなどの不適切な取り扱いを行わないよう徹底すること。

⑥宿直翌日の午後4時間の職専免取得条件を現行より緩和し、職員の健康を考慮した柔軟な制度に改定すること。なお、臨床工学技士では職免が取得できない状況があり、改善すること。

(2)休暇取得の促進・休憩時間の確保について

新重点①業務量に見合った人員を配置し、休暇取得の促進や休憩時間の確保を図ること。職員だれでも年休取得15日を早期実現出来る道筋を明確にすること。

②有給休暇の取得が進んでいない所属については、その原因を解明し、改善に向け計画的な取得の進行管理を行うこと。

③リフレッシュ休暇の取得状況を把握し、未取得者の取得促進を図ること。取得期間を拡大し、職員への周知を徹底するとともに、業務環境または周知不足によると思われる未取得者対策を講ずること。

④定年延長職員に対するリフレッシュ休暇制度を県準拠の原則通り新設し、長期勤務による負担軽減を図ること。

新重点⑤子育て中の職員の子育て部分休暇などの休暇等の取得しやすい環境を作るとともに、管理者は特段の配慮をすること。

⑥非常勤職員の有給療養休暇日数を拡大すること。

⑦介護の為の短時間勤務制度及び部分休業制度を導入すること。

**3 適正な人員配置について**

(1)必要人員の把握を現状の業務量から割り出すとともに、この間の調査結果を明らかにし、あらかじめ財政状況を加味した数字は、実態に即した正確な状況把握にはならないことから、業務量に見合った人員配置を確保し、職場の労働状況を改善すること。

(2)欠員を早期に充足すること。欠員の補充に際して、可能な限り常勤職員を優先して配置すること。

(3)職場の実労働時間の実態調査を行い、時間外労働の多い職場はもとより、適切な業務遂行に必要な人員を配置するための措置を図ること。職員の業務負担を最小限に抑えるための努力を求める。

(4)契約職員や非常勤職員等有期雇用職員を恒常的に採用している部署には、可能な限り常勤職員を配置し、労働条件を改善すること。

(5)非常勤職員の採用に当たり、時間単価について応募できる常識的な金額を提示すること。

(6)「病休」・「産休」・「育休」などの代替要員を適切に確保し、業務の適切な運営を図るための体制を整えること。「産休」等に伴う代替要員を産前は、8週間+4週間、産後8週間で確保すること。又、「育休」に伴う代替要員は、その年数に応じて「契約職員又は任期付職員」で確保すること。

(7)次の分野について適正な必要数の設定と人員配置を行うこと。

①臨床工学科に必要な人員を適切に配置し、職員の業務負担を軽減するための対策を講じること。

②足柄上病院の夜勤２交替制勤務に必要な人員を適切に配置し、労働条件の改善すること。

③足柄上病院放射線科の建て替えに伴う必要な人員を確保し、業務の円滑な遂行を支援すること。

**4 足柄上病院の2交替(コメディカル職種)勤務体制を早急に整備すること。**

2012年度から、検査科、放射線科、薬剤科が2交替を導入したが、放射線科は当初想定の16名体制によるシフトに至らず、夜勤前を時間外対応で勤務する状況がいまだに改善されていない。機構本部も足柄上病院とともに安全な業務遂行の必要な人員の確保と欠員の補充を求める。

(1)2交替に係る勤務内容について、労使で確認書を作成することを機構本部は所属に指導すること。

(2)放射線科の必要数を正規職員16名とすること。検査科含め少なくとも、非常勤職員の確保に努めること。

(3)勤務割り振りどおり夜勤前日の休日を確保すること。日勤＋夜勤の（24時間連続）勤務を早急になくすこと。

(4)年休等が取れる人員の確保をすること。

**Ⅳ 適正な人事運営及び組織の活性化について**

**1 昇任昇格の改善について**

(1)昇給・昇格の基準を明確にし公正な判断基準を設けるとともに、職員が納得のいく昇任昇格を実施すること。

(2)現状の在等級・号給人数の状況を開示すること。

(3)コメディカル職のキャリアラダーを整備し職種ごとのスキル・経験に基づいたキャリア形成支援を行うこと。

**2 人事異動について**

(1)人事異動の際、本人の希望を尊重し、適切な配慮を行うこと。

(2)配転の際には、防災対策を見据え、職住接近を重視し、職員の通勤負担を軽減するための対策を図ること。

(3)定年延長職員および再任用職員の役職定年を適切に実施し、組織の活性化と健全な運営を行うこと。

**3 人事評価システムについて**

(1)評価者訓練の実施状況などを含め、制度の十分なる検証を行い公表すること。必要に応じ見直しを行うこと。

(2)人事評価結果を本人に開示し、公平な評価基準を遵守すること。

(3)人事評価面接を希望する職員に対し、評価者が面接を行うこと。

**4 メンタルヘルス及びパワハラ対策について**

(1)過度な勤務体制や長時間の時間外勤務等によるメンタルヘルスへの配慮を怠ることなく行うこと。

(2)「パワハラ」・「マタハラ」・「モラハラ」等のハラスメント行為を防止するための対策を徹底すること。対策の重点として各所属に設置される相談員には研修等の実績を積み重ね、質の充実確保に努めること。

※**なお、要求書は大会後、多くの意見を整理し、11月12日に機構に提出しました。交渉内容は次号ニュースで報告します。**

**【2024 県人事委員会勧告の概要】**



**10月11日、県人事委員会は県議会議長と県知事に対して、2024年の「給与等に関する勧告・報告」を行いました。**

**本年の給与改定　～月例給、ボーナスともに引上げ～**

**＜月例給＞**公民格差10,818円（2.78％）をもとに改定：2024.4実施

・人材確保の観点等を踏まえ、人事院による行政職俸給表１の改定に準じて、23,600円を限度に初任給を引上げ

・若年層が在職する号給に重点を置くとともに、概ね30歳台後半までの職員が在職する号給にも重点を置き、その他の職員の改定率を逓減させる形で全ての号給を引上げ

 ・地域手当の支給割合を12.35％（現行12.21%）に引上げ

　**＜ボーナス＞** 2024.4実施

　　・年間4.50月分→4.60月分（＋0.10月）：期末手当・勤勉手当の支給月数をともに0.05月引上げ

　※再任用職員　年間2.35月分→2.40月分（＋0.05月）：期末手当・勤勉手当の支給月数をともに0.025月引上げ

**給与カーブの見直し　～地域手当の支給割合の引上げ～**

・2022年４月に、職務と責任に応じた給与制度とするよう給料表の見直しを実施。この見直しに伴い

生ずる給与原資を再配分するため、2025年４月１日から、地域手当の支給割合を12.45％に引上げ

　　・本見直し完成時の支給割合は、引き続き、較差解消、経過措置の状況等を注視し、2025年の報告・

勧告において言及

　 **給与制度のアップデート**

　　　公務としての類似性を有し、専門的見地から検討されている国の給与制度の内容を十分に踏まえつつ、給料表等を見直し

**＜給料表及び給料制度＞**行政職給料表(1)は、国の俸給表を基本に改定（その他給料表も行(1)との均衡を基本に改定）。昇給制度の見直しについては、任命権者において各役職段階に応じて個々の職員の能力・実績を適切に反映できるよう、適切な対応を検討することを要請

　　**＜地域手当＞**2025年の報告・勧告において、新たな地域手当の支給割合について示す旨を言及

　**＜その他の月例給＞**①扶養手当は配偶者手当を廃止し、子の手当を13,000円に引上げ　②単身赴任手当は採用に伴い支給要件を満たした職員に対しても手当を支給

　　**＜その他の手当＞**通勤手当の支給限度額の見直しや管理職員特別勤務手当の支給対象拡大等について、任命権者において、人事院の勧告・報告の内容等を考慮し、適切な対応を検討することを要請

　　**＜ボーナス＞**任命権者において、①勤勉手当の成績率の上限引上げ等は人事院の勧告・報告の内容等を考慮し、適切な対応を検討することを要請　②特定任期付職員のボーナス拡充は人事院の勧告・報告の内容を踏まえつつ、今後の国の動向を注視し、必要な検討を進めていくことを要請

　**＜定年前再任用短時間勤務職員等の給与＞**国と同様に住居手当等の支給が可能となるよう、人事院の報告・勧告の内容を考慮して改定

**公務運営**

**＜人材の育成・確保＞**

1. 多様な人材の確保と採用制度：受験者の増加につながる試験制度への見直しや就職先としての認知

度を高める広報活動の展開

1. 人材育成とキャリア制度：職員が必要な研修を受講できる環境を整えるとともに、様々な経歴や専

　門性を有する職員の主体的なキャリア形成につながる人材育成の仕組みの構築を期待

1. 多様な人材の活躍推進：管理職候補となる中堅層の育成が進むよう誰もが働きやすい職場環境づく

りを期待。全ての障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりの更なる推進を要請。経験豊富なベテラン職員のモチベーションの維持、知識や技術の継承に資する環境整備を図るとともに、役職定年制を生かした組織・執行体制の整備に努めていくことを要請

**＜働き方改革と勤務環境の整備＞**

1. 仕事と生活の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備：子の年齢に応じた柔軟な働

　　　　 き方の実現を図る制度の拡充・緩和に向けた見直しとともに、育児や介護等に限らない職員の様々

な事情に応じ無給休暇による勤務時間の短縮等を可能とする国の検討状況を注視することが必要。育児・介護等の事情や多様化するライフスタイルに応じた柔軟な働き方がより一層可能となるような職場環境づくりが非常に重要。フレックスタイム活用等様々な支援制度がより利用しやすくなるよう、管理職を含めた周囲の職員の意識醸成を図るなどの取組の積極的な推進を期待

1. 働き方改革による長時間労働是正等の取組：月80時間超の時間外勤務を発生させないことが職員

の健康を守る上で不可欠なことを改めて深く認識し、長時間労働を是正するための取組の強力な推進を期待。教員の時間外在校等時間の縮減のため外部人材の積極的な活用などの取組を継続して着実に実施し、教員の負担軽減が一層図られることを期待

1. 健康管理対策の推進：職員一人ひとりが心身の健康状態を良好に保ち。能力を最大限発揮できるよ

う、身体・心の健康、職場環境の改善に取り組み、健康経営を実践していくことを期待

1. 職場におけるハラスメントの防止：今後も職員の意識啓発を継続的に実施するほか、円滑なコミュ

ニケーションによる風通しの良い職場環境の醸成などハラスメントを生じさせない職場づくりの一層の推進を要請。カスタマーハラスメントについて有効な対策を講じるよう要請

ユニオンCafé １１:３０～１３:0０までの1.5時間

11月以降の今年度の予定は、次のとおりです。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 病院名 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 会場 | 目安日 |
| 足柄上病院 | 3日 | 7日 | 4日 | 4日 | 研修室1(プレハブ) | 第１火曜日 |
| 循環器呼吸器病C | 11日 | 8日 | 12日 | 12日 | 小会議室3 | 第２水曜日 |
| がんセンター | 19日 | 16日 | 20日 | 13日 | 中会議室 | 第３木曜日 |
| こども医療C | 20日 | 24日 | 28日 | 28日 | 図書カンファ室 | 第４金曜日 |