

部長会議の概要

- 1 開催日時：平成18年7月19日（水）8：45～9：35
- 2 開催場所：プレゼンテーションルーム
- 3 出席者：知事、副知事、出納長、各部長等
- 4 欠席者：生活部長（代理出席：長谷川総括室長）、観光局長
- 5 議事概要：以下のとおり
（ 議題提出部説明・回答、 意見・質問）

（重要情報共有化）

議題1：平成18年度総勤務時間目標について（総務部）

資料1に基づき説明 質疑なし

議題2：職務遂行能力不足等職員への対応について（総務部）

資料2に基づき説明

知事部局で実施ということだが、他の任命権者については、どのように考えているのか。

まずは、指導観察と記録について始めることとし、来年度以降、本制度の導入について相談することとしたい。

現在、指導観察の対象としている職員は、全て特別研修の対象となるのか。

なかには、改善がみられる職員や指導観察を継続すべき職員もいるため、全て特別研修の対象となるわけではない。なお、指導観察の対象者以外についてまで特別研修の受講者とすることは考えていない。

県警は既に本年1月から同様の制度を開始した。指導によっても改善がみられない者については厳しい対応についても考えている。

教育委員会については平成15年度からスタートし、初年度は10人が対象で、うち1人が復帰。2年目は15人が対象で、うち7人が復帰、3年目は10人が対象で、7人が復帰といった状況。

メンタル疾患の職員にはどのように対処していくのか。

メンタルヘルスサポートシステムにより支援していく。

メンタル疾患か否か微妙な職員もあり、本制度の対象となるのか否かの見極めが難しい。

教育委員会では、メンタル疾患の教員に受診命令し、拒否したものについては分限

免職とした事例もある。

指導観察の記録は、1年以上克明につける必要がある。

昨日の労使協働委員会において総勤務時間とメンタルヘルスに関する議論をしたときに、職場不適應の職員がいるという意見があったので、「県庁不適應の職員もいる。」と発言した。職務遂行能力不足等職員への対応に関する制度や評価制度など人事に関する制度は職員満足度は低い重要な事項である。職務遂行能力不足等職員がいると職場の雰囲気が悪くなるので、きちりと制度を整備していかなければならない。評価制度についても管理職は導入済みだが、一般職についても導入していかなければならない。職場環境を整備するルールづくりについてはしっかり取り組んでいくこと。

議題3：予算決算特別委員会の見直しについて（総務部）

資料3に基づき説明

これまで1月の委員会で実施していた質疑を10月に前倒しし、当初予算調製方針調査と併せて当初予算検討状況の調査を行うことについて、10月は県政運営方針及び当初予算調製方針が公表される段階であり、具体的な予算編成作業に入っていないことから、具体的な施策の答弁について、調製方針とミスマッチにならないよう注意する必要がある。

10月に前倒しして質疑を行うことにより、予算決算特別委員会の全体の流れがどのように変わるのか整理しておく必要がある。

議会からの要請ではあるが、こちらのスケジュールもよく検討しなければならない。また、各部局長はそれぞれの責任の範囲でしっかり対応してもらいたい。

以上