

# 技能労務職の職種変更試験 による任用替え

沖縄県 読谷村

人口：38,729人

面積：35.17km<sup>2</sup>

**担当部署：総務課**

## 概要

職種や部門に聖域を設けることなく組織体制や事務事業の見直しを図りながら、職員の適正配置、給与の適正化に向けた改革の一環として、平成18年度と平成19年度において、技能労務職員全員を対象に、一般事務職への職種変更希望者を庁内公募し、職種変更試験による任用替えを実施している。

## 選定理由

(沖縄県コメント)

退職不補充による方法以上に踏み込むことが難しい技能労務職の処遇について、試験による行政職への任用替え制度を設け、職員の新たな能力開発と今いる人材の活用を図りながら定員管理を進めている点が評価できる。

試験制度を導入することにより、能力の実証を行い、人事における公正及び透明性の確保に配慮している点についても、先進的な事例として、県内市町村の参考となるものと思われる。

## 背景

読谷村行政改革実施計画のもと、組織体制や事務事業の見直し等により、読谷村行政改革大綱の目標である「読谷村の自律」の実現を図るためには、「最小の経費で最大の効果」を発揮するという地方自治運営の基本原則に則り、必要最小限の職員配置を基本に、総職員数の削減を図る必要がある。

その取組の一環として、昨今、地方公共団体の技能労務職種等の給与について、同種の民間事業の従業者に比べ高額となっているのではないかとの批判・指摘がなされている状況をふまえ、技能労務部門の見直しと効率的・弾力的な職員配置、給与の適正化を行うため、職種変更試験による技能労務職の一般行政職への任用替えを実施することとした。

総職員数については、行政改革実施計画の数値目標として、平成16年4月1日現在277人から平成25年4月1日の10年間で、66人（約△24.0%）の職員数削減を目指すこととしている。平成20年4月1日現在では、総職員242人となり、5年間で35人の削減を行っており、目標削減数の約53%を達成している。

集中改革プランにおいては、平成17年度から平成22年度までに、26人（約△10.0%）の職員数削減を目指している。

## 具体的内容

技能労務職員全員を対象に、「読谷村職員の職種変更試験実施要綱」を配布し、技能労務職員から一般事務職への職種変更希望者を庁内公募し、職種変更試験を平成18年度に2回、平成19年度に1回実施した。

合格者は、試験実施直後の10月1日または4月1日から職種変更訓練期間（身分は技能労務職のまま）として、6ヵ月間、一般事務職部門へ配属する。

6ヵ月の職種変更訓練期間を経て、良好な勤務実績のある職員は、配属先の所属長の承認と本人の一般事務職継続への意欲により、職種変更訓練期間終了直後の4月1日（4月1日より職種変更訓練期間が開始した者は、10月1日）に正式に一般事務職となる。

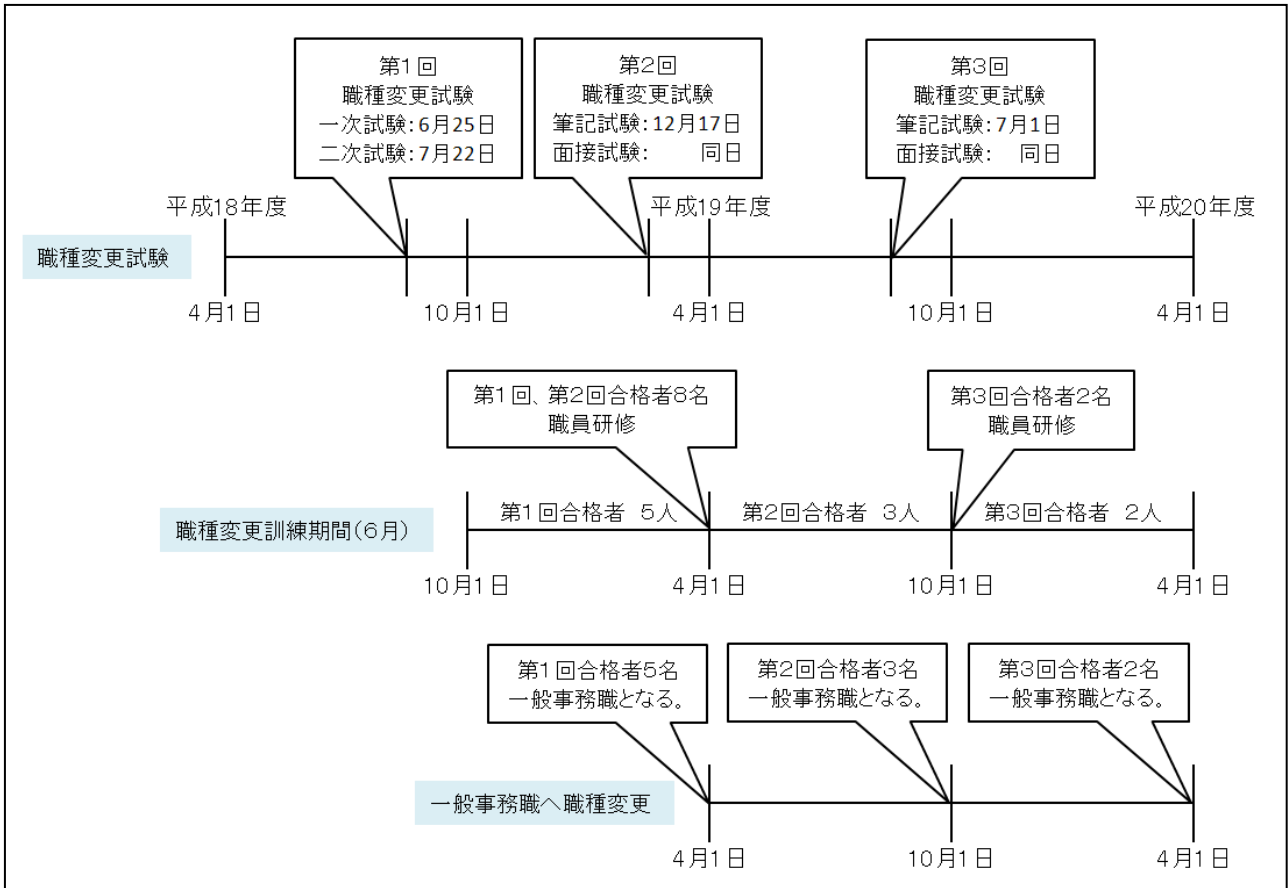
平成18年度は、2回試験を行い、第1回目は8人が受験し、5人が合格した。合格した5人は、10月1日より任用替えを行い、翌年度4月1日より一般事務職となった。

第2回目は、3人が受験し、3人が合格した。合格した3人は、平成19年4月1日より任用替えを行い、10月1日より一般事務職となった。

平成19年度は、第3回目として、1回試験を行い、2人が受験し、2人が合格した。合格した2人は、平成19年10月1日より任用替えを行い、翌年度4月1日より一般事務職となった。

村全体の技能労務職員数は、平成18年4月1日現在、35人だったが、平成20年4月1日現在には、23人となっている。（12人減のうち、10人が職種変更試験による任用替え。残り2人は、退職者不補充。）

【参考：職種変更試験スケジュール】



## 取組中の課題・問題点

技能労務職員の仕事に対する意欲の妨げになることや技能労務職に対し熱意を持って職務を遂行している職員からの反発もあり、試験制度の導入にあたっての職員労働組合との協議は難航した。

## 工夫点

- 職員に対する読谷村の財政状況に関する研修などを通し、試験制度導入について職員に理解してもらった。
- 職種変更試験合格者に対しては、4月採用の新採用職員と一緒に文書事務、接遇、パソコン等の研修を行い、一般事務職に必要な基本的な知識習得の機会を提供している。

## 効果

平成18年10月1日付人事異動において、職種変更試験合格者5人を一般事務職に配置し、平成19年4月1日付人事異動においては、合格者3人を同じく配置し、同年度10月1日付人事異動においても、合格者2人を一般事務職に配置した。

この取組により、技能労務職員定員10名の純減につながった。

一般事務職に配置替えした10人は、各職場とも職員の増員ではなく、通常の人事配置で対応している。

任用替えした職員は、事務処理能力の面では、今後も一層のスキルアップを図る必要があるものの、各所属長からは、概ね高い評価を得ており、職員本人たちの意欲もあることから、庁内全体の活性化に繋がっている。

## フォローアップ

学校給食及び保育所調理業務は、現在、直営で業務を行っているが、中長期的計画の中で、今後の方策（民間委託等）について、調査・検討を行うこととしている。

今後は、既に任用替えした職員も含めて、メンタルヘルスの研修を強化し、事務能力の向上だけでなく、精神的なケアにも努めていく。

この取組について、村民の理解が得られるようホームページ等で情報提供に努めていく。

## 今後の課題

今後も技能労務職員の任用替えを年次的に行う方針であるが、現在のところ、任用替えを希望する職員がいない状況である。

技能労務職から一般事務職への職種変更試験の導入については、技能労務職員に対し、もう少し時間をかけて村の財政状況や給与待遇などの説明を行うことが必要であったと感じており、今後の課題である。

## 今後取り組む自治体に向けた助言

技能労務職員の理解を得るために、自らの団体がどのような財政状況に置かれているのか、改革の必要性、給与制度に関する課題などをじっくりと時間を掛けて説明を行いながら、協働して行政改革に取り組んでいくという機運を高め、職員の意欲向上を図りながら進めていくことが重要と考えている。