

行政改革推進本部専門調査会 質問事項への回答（山形県）

（基礎事項）

知事の業務内容（人事権限）

知事部局（一般会計）職員の人事権限を知事が担う。

他の部局の職員は、それぞれ任命権者が異なる。

職員数（18.4.1 現在。県費支弁の職員の総数）

区 分	職員定数	備 考
知事部局	7,386	
一般会計	4,753	知事の人事権限の及ぶ範囲
企業特別会計	171	電気、水道、工業用水道等の公営企業
病院事業特別会計	2,462	県立5病院
議会事務局	31	
各種行政委員会	37	（選挙管理委員会、監査委員、人事委員会等の各種行政委員会の事務局）
警察本部	2,327	警察官含む
教育委員会	11,652	県立及び市町村立学校の教員を含む
合 計	21,433	

組織構成

別紙のとおり

組合数、組合員数及び組織率（平成17年度調査）

- ・ 組合数 10 団体
- ・ 組合員数 10,607 人 （警察職員除き）
- ・ 組織率 61.4% （管理職除き）

うち、県当局と定期的に交渉しているのは6団体のみ（自治労及び日教組の系列団体）

在籍専従者数

24 名

人事委員会設置の有無

人事委員会を設置

(主な質問事項に対する回答)

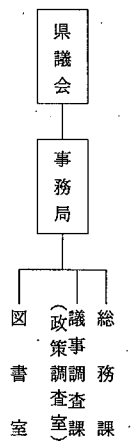
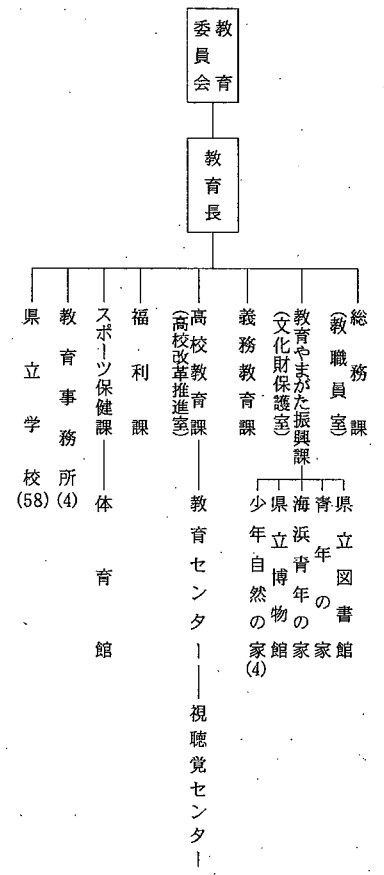
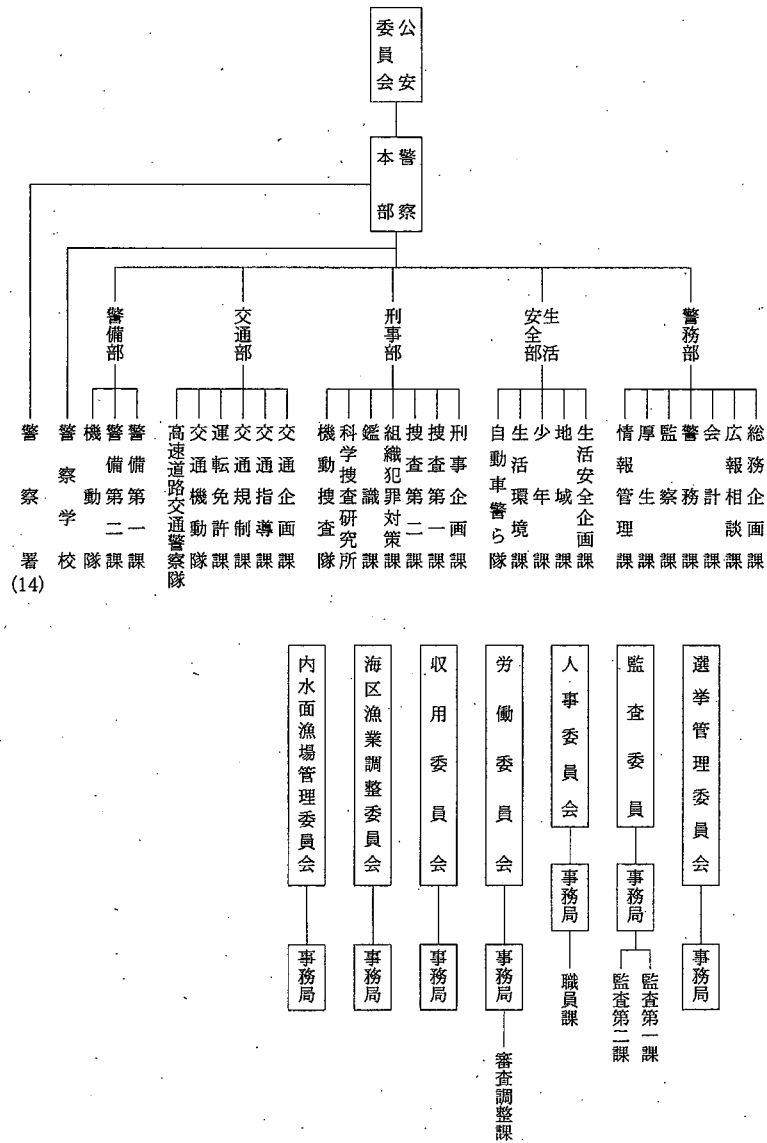
- 1 今後とも官として行っていくべき業務と今後は民に任せるべき業務との整理について  
市場原理が有効に機能しないものについては、今後とも官として行っていくべき業務と考えるが、不変のものではなく、民間部門の成長など社会経済情勢の変化や、地域の実情(都市部とその他の地域との違い)等を踏まえ、フレキシブルに対応していくべき。  
また、企画立案と実施部門を分離する等により、「民間にできることは民間に委ねる」との基本的考え方に基づき、民間との協働や委託を推進していくべき。
  
- 2 現状の人事管理、労使関係に関する評価  
人事管理については、能力や勤務成績の評価システムが確立しておらず、成績主義が徹底されていない。  
職員の勤務条件については、その具体的な点は運用によるところが大きく、また運用については職員団体との交渉で決められてきたが、情報公開が不十分であったため、議会や住民からのチェック機能が働かなかった。  
労働基本権については、地方公務員について、一律に基本権が論じられてきたが、職務の内容等の異なる者を同一に論ずべきか疑問あり。  
人事委員会勧告制度については労働基本権制約の代償措置として位置付けられてきたが、給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとすることは困難。
  
- 3 今後の人事管理、労使関係、労働基本権の在り方等についての意見  
人事管理については、現在、人事評価制度を試行中であり、今後制度の定着を図っていくが、成績のみで測るしくみには無理があり公務に馴染む制度について検討が必要。  
労使関係については、情報公開を進めることにより緊張感のある関係を構築すべき。本県ではすでに職員団体との交渉結果をホームページで公開。  
労働基本権については、一律でなく職務の内容等に着目した議論が必要。  
第三者機関である人事委員会の勧告制度については、勤務条件を決定する要素として有効かつ必要。
  
- 4 その他(公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見)  
(公務員制度改革について)  
能力実績に基づく人事管理や退職管理の見直しについては、各自治体で取り組みを進めてきているところであり、国においては、各自治体の取り組みを十分踏まえながら制度改革を検討していただきたい。  
(分限処分の在り方について)  
勤務実績不良による分限処分については、人事評価の取り組みを進める中で検討しており、適正な運用によりこれまでより分限処分ができるようになるものと考えられる。



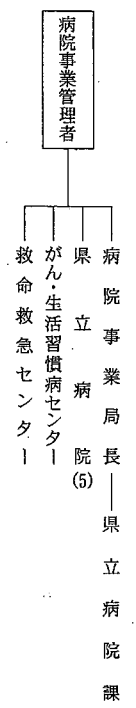




議会及び行政委員会



病院事業局



企業局

