

独法化に関する説明要求書への回答

要 求 事 項	回 答
<p>現場を支える多くのベテランスタッフが10年後以降昇給なしになり、処遇が現状から大幅引き下げになるが、経過措置はなぜ10年なのか。しかもなぜそれを書面で確約できないのか。</p> <p>「10年間の経過措置」は、新法人においてどのように実施が担保されるのか、都と新法人間の契約なのか、新法人の人事給与制度の中に条項として入れ込むのか、明らかにすること。</p>	<p>新法人に移行する職員の給与については、現行制度からの変更に対する相当程度の準備期間を設ける観点や、法人で働く他の職員との給与水準均衡等の観点も踏まえ、都制度での昇給額を10年間保障するとともに、10年経過以降の処遇にも十分配慮し、経過措置終了時点の基本給を退職まで保障*することとしている。(※定年引上げに伴う給与水準を7割とする措置は適用)</p> <p>このことは、これまで新しい人事給与制度原案や今般実施した職員説明会資料等において、書面にその内容を記載し、説明してきたところである。また、音声付スライド及び文章版で公開している説明会資料の説明内容においても10年間きちんと保障していく旨を明確に説明している。</p> <p>また、本経過措置については、法人の規程において、都から移行する職員に関する措置として規定する予定である。</p>
<p>「現場での成果をより評価できるようにする」ために一次評定者を看護師長としているが、看護師長は管理職に比して人数も多く、個々の経験やキャリア等もそれぞれ異なっている。また現状でも看護師長の負担は大きく、その上スタッフ一人一人の評定をすることは、さらに大きな負担となる。このような実態において公平かつ納得性のある評価をどのように保証するのか。チェック機能は働くのか。</p>	<p>新法人の人事考課制度では、職員の専門的知識・能力や業績をきめ細かく評価へ反映し、適切に処遇するために、看護部門においては、看護師長が人事考課の一次評定者になることとしている。</p> <p>新たに評定者となる看護師長が、適切に人事考課を行えるよう、評価実施までに、制度にかかる基礎知識習得から実践力養成へと段階的に評価者研修を実施するとともに、評定者となる看護師長の職務手当はその他の副看護師長等と区分し、職責に応じた処遇を行うこととしている。</p> <p>また、副看護部長（都における看護担当科長、看護科長）または看護部長が、調整者として、看護師長が行った評価を確認・調整することで、全体の公平性を担保することとしている。</p>
<p>派遣職種の職員が、派遣期間中に定年退職になった場合、新法人で再任用を希望することはできるのか。</p>	<p>都職員が派遣され定年退職を迎える際には、派遣期間も終了を迎えることとなる。都職員は、都の制度に従い都の再任用職員として応募することが可能であり、再度都に任用された場合は、新法人に派遣を希望することができる。</p>
<p>新法人に移行するにあたり、視覚障害者対応のTAIMSが引き上げられてしまうが、視覚障害者が使用できる代わりのパソコンは整備されるのか。</p>	<p>視覚障害を有する職員が使用できるパソコンとして、現在の視覚障害者対応のTAIMS端末に代わるアクセシビリティ端末（現行と同等の音声ソフトに対応）を配備予定である。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>育児短時間勤務・部分休業を利用していた職員が、子供が小学校に上がった等の理由で、現在やむなくフルタイムで勤務しているような場合、独法化に伴い育児短時間勤務または短時間法人職員の制度を利用できるか。利用できる場合、その意向はいつどこで聴取されるのか。</p>	<p>新法人に移行する都の常勤職員が、中学校就学の始期に達するまでの子を養育している場合は、移行前の勤務がフルタイムであるか否かに関わらず、法人の育児短時間勤務及び短時間法人職員制度の利用対象となる。</p> <p>新法人における勤務時間の意向は、令和4年5月を目途に、各所属において聴取予定である。最終的な制度利用については、聴取した各職員の希望を基に、当該所属の状況も踏まえ、承認権者が判断することとなる。</p>
<p>期末手当と勤勉手当が賞与に一本化されるにあたり、「除算率、減額率は都制度（期末・勤勉手当の合計）に準じて設定」「在職期間と支給割合はわかりやすい制度に改変」と説明されている。現状では期末手当・勤勉手当の除算率や在職期間・勤務期間にもとづく支給割合の算定は、両手当の間で相当差がある。ただでさえボーナスがどうなるか分からない中で、今以上に減額を強化されるのではという不安の声があがっているが、どのように考えているか。</p>	<p>新法人においては期末手当と勤勉手当を賞与に一本化し、人事考課の結果を賞与全体に反映させることから、都における勤勉手当の算出方法に準じた賞与算出方法とすることを基本的な考え方としている。</p> <p>ただし、算出に用いる期間率については、都の勤勉手当の期間率だけでなく、期末手当の支給割合も踏まえて設定することとしている。</p> <p>また、除算率は、都の期末手当・勤勉手当の除算率等を踏まえ、同等の除算率になるよう設定することとしている。</p>