

令和元年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性））

1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、全教滋賀教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

2. 当局側出席者

人事課長、行政経営企画室長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和元年 11 月 13 日（水） 13:15～14:30 本館 3－B 会議室

4. 内 容

働き方改革、民間経験者の職歴換算、多様で柔軟な働き方、現業職員の給料表、休暇制度、女性活躍 など

5. 交渉状況

職員団体	県
働き方改革では、時間外勤務の抑制を職員個人の問題にするのではなく、組織全体のマネジメントの問題として取り組んでいけるよう管理職の意識を高めることが必要と思うが、当局に見解を聞きたい。	長時間労働の是正削減は組織全体で行うものであり、その中で、管理職の果たす役割は重要なもの。幹部職員研修でも周知したところだが、当局として引き続き重要性を呼び掛けていきたい。
民間経験者採用に積極的に取り組んでもらっているが、民間企業等で培った豊富な知識・経験や柔軟な発想等を県行政に活かすという視点でいえば、民間での職歴は 100% 評価されるべきだ。	職歴換算については、人事委員会規則に規定されており、民間企業等での経験等が公務と同一とは言えないことから一律 100% で換算できない。なお、個別ごとではあるが、免許職種は有用な経験として 100% で換算しているところ。
多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりが求められているが、柔軟な働き方で高い成果を出していける環境づくりに向け、どのように取り組んでいくのか。	これまでから柔軟な働き方に向けた環境整備を進めてきた。限られた時間で高いパフォーマンスを発揮してもらうため、環境整備だけでなく、モチベーションアップやスキルアップを図り、質を高めるよう取り組んでいきたい。
現業職員への国の行政職（二）給料表水準の適用は、現業職員の狙い撃ちであり、区別でなく差別だ。将来の見通しが立たないのは不安になる。	全国的に見直しが進んでおり、ラスパイレス指数を基に見ると、本県の水準が相対的に高くなっている。引き続き話し合いをお願いしたい。
学校等行事休暇の対象行事の範囲と日数を拡大してほしい。	学校等行事休暇は本県独自の休暇制度であり、これまでから日数や対象範囲を拡大してきており、更なる拡充は困難である。 有給休暇を拡大することについては慎重な検討が必要であると考えている。
「小 1 の壁」は女性活躍の面からも考えてもらいたい。他の都道府県では特別休暇制度もあるので、滋賀県も同様に対応してほしい。	ニーズを把握し、他の都道府県の事例等について勉強させてほしい。

女性活躍とは何なのか。県庁で勤務することが女性活躍と言えるのか。

県庁で勤務することのみが活躍ではない。ただ、管理職になることの意識はあるが不安があるという人も多く、制度面やスキルアップなど本人のモチベーションが上がるような取り組みが必要だ。