

令和3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

滋賀県職員組合

2. 当局側出席者

人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和3年11月15日（月）14:45～16:00 本館3-B会議室

4. 内 容

多様な働き方、業務継続性確保、適正な勤務時間管理、会計年度任用職員の給与水準、両立支援制度、ハラスメント防止など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>国等とのウェブ会議の際に使用するための小割のウェブ会議スペースを複数設置してほしい。</p>	<p>県庁舎では依然として会議室が不足しており、既存会議室を小割のウェブ専用の会議スペースに作り変えることは、現行の会議室不足に拍車をかけることになるため、現時点では対応が困難である。 既存会議室に必要機材を持ち込んでいただき、ウェブ会議室としての利用をお願いしたい。</p>
<p>携帯電話使い分けサービスについて、在宅勤務時だけでなく、出張や業務上必要な連絡にも活用できるよう対象を拡大してほしい。</p>	<p>現在は在宅勤務時に限った利用としているが、色々な意見をもらっているため対象範囲の検討をしたい。 ただし、恒常的な利用となる場合は、各所属において公用の携帯電話を用意いただきたい。</p>
<p>多様な働き方の実現を促進するため、在宅勤務について、自宅以外での実施も認めてほしい。</p>	<p>介護を必要とする親族の居宅など、在宅勤務の実施場所のあり方や、出張に付随する移動中や出張先で勤務する、いわゆる「モバイルワーク」の取扱い等について、国や他の自治体の取組も参考としながら研究を続けてまいりたい。</p>
<p>感染症や災害時において、業務継続計画に基づく業務の見直しを徹底してほしい。</p>	<p>緊急事態宣言発令時は新型コロナウイルス感染症対策本部長決定を発出したところ。これに基づき、各部局で各種事業・業務に優先順位をつけて、継続、休止等を判断いただいているものと考えている。より実効性があるものとなるよう検討していきたい。</p>
<p>係長をはじめとする先輩職員の業務が多忙を極め、青年職員が先輩職員と相談しながら業務を行うことができず、孤立に苦しむケースが多いため、青年職員が相談できる体制を構築してほしい。</p>	<p>所属長等を対象としたOJT研修を実施しており、他所属の先輩職員に相談できるメンター制度の導入も検討している。今後も人材育成に積極的な組織づくりに向けた取組を進める。</p>

<p>時間外勤務申請について時間数を減らすために休憩時間を多く申請するなどの事例が多発しているため、適正な勤務時間管理を求める。</p>	<p>賃金不払い残業というのはあってはならない。除算時間が不自然な場合は、終了時刻の事後確認の際に併せて確認するなど適正な管理に努める。</p>
<p>会計年度任用職員の給与の格付けが1級となっているが本当に職務給原則に合っているのか。他府県ではより給与水準が高いところもあり、このままでは優秀な人材が他府県に流出してしまうため、職務に見合った給与水準の検討を求める。</p>	<p>会計年度任用職員は、主事級相当の職務に従事していただくことから、常勤職員の採用6年目相当の級号給を上限としているところであり、このことは同一労働・同一賃金の考え方や職務給の原則に照らしても、適切な制度であると考えている。</p> <p>今後も引き続き、国の非常勤職員との均衡や民間の同種の職種の給与水準なども参考に、他府県の状況も勘案しながら、適切な給与水準の確保に取り組んでまいりたい。</p>
<p>職場で職員が育休を取得しても登録者不足のため代替職員を任用してもらえず、所属で代替職員を探さなければならないといった事案が複数の所属で起こっている。適切に機能するような制度にしてほしい。</p>	<p>育児休業等代替任期付職員については、職員が育児休業等を取得した際の代替職員の候補者を予め登録し、職員の育児休業等の取得状況に応じて、その都度任期を定めて任用している。引き続き、制度の周知などにより登録者の確保に努めていく考えであるが、任期付職員による対応が困難な場合は、会計年度任用職員により対応するなど、育児休業の代替職員の確保に努めている。</p> <p>また、新規採用職員の前倒し採用についても取り組んでいる。</p>
<p>パワーハラスメント等は職員を傷つけるだけでなく、組織にも大きな影響を与えることから、防止に向けた対応を求める。</p>	<p>ハラスメントは職員の尊厳を不当に傷つける許されない行為であるだけでなく、業務への支障につながる大きな問題と認識している。</p> <p>各種ハラスメントについては、それぞれ相談窓口を設置しており、全職員向けに周知を図っているところ。</p> <p>実際に事案を把握した場合は、被害者の気持ちに最大限配慮しつつ、当該所属と人事課が連携を密にしながら、指針に基づき丁寧に対応しているところ。</p> <p>今後も、研修等様々な機会を通じて指針等や相談窓口の周知を図り、ハラスメントの防止に努める。</p>