

2022年度 青年部独自要求書

私たち滋賀県に働く青年職員は、地方自治の発展を願い、県民の暮らしと教育、生命にかかわる職場で奮闘しています。

しかし、困難化かつ多様化する業務に人員体制が見合っていないため、特に青年層に恒常的な時間外勤務という過大な負担が強いられています。そのうえ、業務の質や量・スケジュールが変化しない中、具体的な手立てを示さないままの時間外勤務縮減の圧力が、業務の過密化と心的ストレスの増加を招いています。さらに、青年層の賃金水準は依然として低く、家賃や奨学金返済、子育て費用などで経済的にも余裕のない生活となっています。

貴職においては、青年層の自立した生活、安心して働き続けられる職場、そこから生まれる良い仕事、ひいては県民全体の利益のために、下記事項について誠意を持って応え、早急に改善されるように強く要求します。

記

I. 人事・人員・働き方・組織体制について

1. 社会全体での人材獲得競争が激化している中で、行政・学校・病院等公営企業を含む幅広い公務職場において優秀な人材の確保、業務を効率化し真に必要な業務に集中できる生産性の高い働き方、時間や空間に制約されない多様で柔軟な働き方を通じ、質の高い行政サービスの提供につなげていくため、ワークスタイルの変革に向けた総合的な取組をより一層強力に進めてゆく必要がある。

テレワーク制度、チャットツールの導入、携帯電話使い分けサービスの利用条件緩和など、勤務環境の充実は一定進んできたが、依然として残業前提の執行体制、紙とハンコの書類仕事、操作の煩雑な業務システム、上司の意向が分からないまま手戻りを繰り返すピラミッド構造の協議手法など、問題は山積している。

これらの課題への対応を現場任せとするのではなく、行政改革を推進する立場である総務部が先頭に立ち、オール県庁で取り組むこと。

(1) 勤務環境の充実とワークスタイルの変革に向けた取組の推進

- ① 単に部下が協議内容を読み上げ、上司がそれを評論するのではなく、上司の指す方針に向けて部下が建設的な協議に臨むことができるようなリーダーシップ、フォロワーシップの醸成に取り組むこと。
- ② 予算編成や議会対応スケジュール、施策構築などの業務の流れにおいて、プロセスを最小限とするよう見直し、抜本的な業務量の削減を進めるとともに、慣習や暗黙知を明文化し、初任者でもやるべきことがはっきりとわかる環境を整えること。
- ③ 冷房の運転について、生産性の高い働き方につなげる視点から、適切な温度管理とすること。
- ④ ウェブ会議の手法が一定定着した中、会議室不足の問題を緩和するため、大規模の会議室をパーティションで区切るなどして小割のウェブ会議スペースを複数設置すること。

- ⑤ RPA や ICT の活用等により定型業務を削減し、県民ニーズへの対応に向けた業務に職員が専念できる環境を作るとともに、そのための業務環境の構築に必要な工数を見据えた業務量算定や人事配置を行うこと。
- ⑥ 電子起案～決裁をスムーズに行うことが出来る文書管理システムを整備し、電子決裁率の大幅な向上に取り組むこと。
- ⑦ 予算・執行・決算だけでなく契約管理までを行うことが出来る財務会計システムを整備し、各種調査や調書作成業務の自動化に取り組むこと。

(2) 多様な働き方の推進に向けた取組

- ① 知事による「男性育休 100%」の号令が絵に描いた餅とならないよう、男性育休と女性育休を取得の有無だけでなく日数比較して実績を分析するとともに、新規採用職員の前倒し採用なども含む職場のフォロー体制を充実すること。
- ② これからは育児休業、介護休業、短時間勤務などの大幅な取得増が見込まれるため、これらを勘案して思い切った定数増を行うこと。
- ③ 半日程度の出張時において、用務先への移動時間等を考慮した業務効率性を高めるため、自宅から用務先に直行し、用務終了後は自宅に戻り終業時刻まで在宅勤務を行うことも可能であるよう、出張時における時間単位の在宅勤務制度を創設すること。
- ④ テレワークや出張時の通話ツールとして、職場との連絡には LoGo チャットの通話機能を追加し、外部との連絡には携帯電話使い分けサービスの利用呼びかけを徹底し、職員が私費で通話をするのしないようにすること。

(3) 優秀な人材の獲得

- ① コンプライアンス意識を高く持ち、職員の権利を守ろうと努力する滋賀県の魅力を発信し、優秀な人材を獲得すること。
- ② 幅広い経験を有した職員の採用に向け、民間経験を持った新規採用職員の初任給を改善するため、経験者採用等「前歴」に着目した採用の場合は、経験年数の換算について換算率を 100/100 とすることし、採用後一定期間内に標準入職者の賃金水準に到達できる措置を講じること。
- ③ 正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員に置き換えないようにするとともに、高い専門性が求められる職種について正規職員として採用すること。

(4) 感染症や災害時等における業務継続性確保

新型コロナウイルス感染症への対応として長期間にわたる職員派遣が行われた際には、派遣元の所属において、業務継続計画に基づく機動的な業務の見直しや、緊急性の低い業務の延期等の対応が十分に行われず、残っている職員の過剰負担や職員間のフォロー体制の低下が生じたことから、非常時における業務継続計画の構築を、全庁的な業務の見直しと一体的に進めること。

2. 時間外勤務の総量規制が導入された中、人員配置に比して過度な業務の量・質となっているなどの理由から、トップマネジメントによる業務管理や進捗調整・機動的な人員配置等の是正策が十分行われていない現状がある。その結果、時間外勤務の増加が個々の職員に起因する問題として矮小化されていることなどを背景に、実際行った時間外勤務が勤務時間として認められていないとの回答が、青年層において職員アンケート回答者の約 1/4 を占めている。その理由には、「上限規制があること」に加え、「上司からの圧力を感じているため」との回答も複数例見受けられている。

こうした組織のマネジメントの欠如は、個々の職員に対し休息時間を実態以上に長く申告させたり、「持ち帰り残業」を誘発する「無言の圧力」や過労死リスクの放置にも繋がっているほか、必要な事前準備をさせない、業務の先送りを余儀なくさせるなど、真に必要な時間外勤務命令を行わない「時短ハラスメント」ともなり、県庁全体における法令違反や情報漏洩等のリスクを高め、同時に「いい仕事をしたい」という職員の熱意に背を向ける行為に他ならない。時間外勤務の抑制そのものだけが目的になるのではなく、真の意味での「働き方改革」の実現に向けて、各部局や各所属においてマネジメントが機能しているか否かについて、引き続き実態把握や検証を続けるとともに、各々の管理職の取組任せにするのではなく、全庁的な取組の底上げにつながる実効性のある「しくみづくり」の視点から改善を図ること。

また、心身の疾患などによる欠員が他の職員の負担となり、さらなる欠員を呼ぶ悪循環の現象や、次々と明らかとなる不適切事例の発生などは、業務量に見合わない職員数、人員配置によるものである。また、中堅層が少ないという年齢構成の歪みが職場に悪影響を及ぼしている。以下の取り組みによってただちに是正すること。

- ① 時間外勤務命令は、緊急性の高い業務を行うために真に必要な場合に限るという原則に基づいて、業務の総量・質を十分に踏まえた人員配置を行うこと。
- ② 各職場での出退勤管理の形骸化が進んでいることから、ログオン・ログオフ時間と時間外申請との乖離、長い休憩時間の申告、44 時間 45 分が続く不自然な月次実績などを含めた時間外勤務の実態を把握し、不適切事例が疑われる職場の所属長に対して人事課長がヒアリング、指導を行う旨を各職場に通知し、実行すること。
- ③ 予算制約が厳しい中で新規事業の立案やスクラップ・アンド・ビルドを行う際、各部局はその事業の必要性について説明することはできるが、部局横断的な視点で全庁的な優先順位について判断することは困難である。よって、予算制約と全庁的な優先順位の観点から、部局任せではなくオール県庁で取り組み、その結果について査定・企画調整担当部署が内外に対する説明責任を果たすこと。また、事業の量的・質的要素を評価しつつ、予算面だけでなく職員数や職階等の人員配置の視点も一体的にとらえた判断・査定等を行うこと。
- ④ 「勤務間インターバル制度」について、制度の一層の周知、所属における業務マネジメントの促進、希望する職員が活用しやすい環境整備といった視点から、時間外勤務事前命令簿の様式内に翌日のインターバル制度の活用を希望する場合の入力欄を設けるなどの工夫を行うこと。
- ⑤ 新規採用職員の数はずいぶん増加しているが、彼らを指導する立場の職員の負担はこれからますます大きなものとなる。新規採用だけでなく、経験者採用も拡充し、適切な年齢

構成を実現すること。経験者採用にあたっては、昇給・昇任について直採用職員と同等の取り扱いとすること。

- ⑥ 年齢構成の歪みから、今まで公務職場が培ってきた技術や知見の青年職員への継承が危ぶまれている。今後同じことが繰り返されないよう、計画的な新規採用を継続的に行うこと。
- ⑦ 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く見られる。職場環境悪化の結果であるとの認識に立ち、職員定数増により必要な人員を配置すること。
- ⑧ 行政職の事務職員の業務においても、各分野のプロフェッショナルとして高い専門性が求められる。個々の職員がこれまで培ってきた専門性や経験を考慮しない人事異動は職員の負担と業務効率・県民サービスの低下を招くものであるから、本人の希望と適性を考慮しながら、効果的な人事異動を行うこと。

3. 人事評価制度は、誰もが意欲をもち協力して職務に励むことができるよう、人材育成を主眼とした制度とすること。また、面談に際しては個々人の長所をさらに伸ばすことを重視し、青年層が前向きに「頑張ろう！」と思える指導を行うこと。

II. 労働時間・休暇制度などについて

1. 県庁など一般官公署において常態化している時間外勤務は「公務のための臨時の必要がある場合」とは言えない。36協定の締結をし、36協定の上限時間を超えた所属においては、直ちに人員配置を行うこと。
2. 水防待機用務の「振替」は、労基法上の代休であることから本人申請によるものとし、本人申請なき場合は時間外勤務手当を支払うこと。また、「振替」申請の強要は行わないこと。
3. 教育現場では業務量の増大と教員不足により長時間過密労働化が進行している。青年教職員は部活動指導や初任者・経験者研修などによってさらに業務が増大している実態がある。長時間労働の実態把握と要因分析を行い、解消に向けた実効ある措置を行うこと。
4. 教職員の勤務時間、休憩時間、休暇、勤務内容・給与等の勤務条件について採用時に明文化した書面をもって新規採用者に明示するよう徹底すること。
5. 青年教職員の超過勤務の実態を正しく把握すること。上限時間の原則(*)を超過する事例については、市町教委を通じて管理職が状況把握と改善に向けた措置をとるよう指導すること。*公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針

6. 教職員の異常な長時間過密労働を是正し、勤務時間内に授業準備・教材研究の時間を確保できるよう、学校長へ指導するとともに、県教委として具体的な措置を講ずること。
7. 結婚休暇を10日に拡大すること。
8. 部活動については、超過勤務の大きな要因の一つとなっている部活指導のあり方を見直し、当面以下の内容に早急に取り組むこと。
 - ① 長時間勤務を改善するため立場から、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（2018年3月）」、「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（2018年12月）」、滋賀県教育委員会による「部活指導について（2018年7月）」において示された部活動指導の基準を各市町教育委員会や学校に周知・徹底すること。
 - ② 各学校において、この基準が徹底されているか把握し、徹底されていない市町教委や学校に対しては改善を求め指導をすること。また、地域によって部活動に対する取り組みに隔たりがないよう、県による指導を徹底すること。

Ⅲ. 賃金・諸手当について

1. 依然として民間初任給との隔たりが大きい初任給を大幅に引き上げるとともに、奨学金返済や自立生活を始める青年層が希望を持って働けるよう賃金水準を改善すること。
2. 「給与制度の総合的見直し」は、ベテラン層で大幅に賃金水準が低下し、青年層にとっても将来設計を大きく狂わせることになった。将来設計が見通せる賃金体系にすること。
3. 住居手当について、全額支給限度額と最高支給限度額を引き上げること。また、持ち家に係る住居手当について、住宅ローンの負担が青年層に重くのしかかっている実情をふまえ、住宅ローン・固定資産税など住宅関連費の支出に見合う手当を支給すること。
4. 職員住宅・独身寮は、県外からの就職者はもとより青年層や世帯形成層の生活に欠かせない施設であり、入居前のハウスクリーニングを徹底するなど、維持・改善をすること。空室が多い状況や共益費の負担が重くなっている状況も踏まえ、使用料を軽減するよう見直すこと。また、独身寮での男女住み分けや他団体への入居要件の緩和については、組合との協議を行うこと。
5. 通勤手当は職員に自己負担を生じさせないことを基本とし、自動車・自転車駐車場の利用料金、新幹線・高速道路等の特別料金の加算について、加算額を利用料金・特別料金の2分の1とする制限および加算額上限を撤廃すること。
6. 「割愛」により国の機関で勤務する職員などは、特に多忙な職場であるにも関わらず、官舎の立地が悪く負担になっているため、県費で住宅費等を支弁すること。

IV. その他

1. 福利厚生制度について

職員互助会は地方公務員法第 42 条に基づく県の福利厚生制度の一翼を担っている。条例に基づく県補助金を復活し、福利厚生事業を充実させること。

2. 庁内放送について

現在は緊急の内容でないにもかかわらず緊急回線が使われており、各執務室のスイッチで切ることができない例がある。協議や電話の妨げになるので、庁内放送の内容は広報課が責任をもって精査し、不要なものは掲示板への掲載などに代え、放送内容についても緊急のものを除いては通常回線を使うことを徹底すること。

3. 備品管理について

業務を効率化するとともに真に重要な物品の管理を適切に行うため、財務規則に定める備品の金額要件を 3 万円以上から 10 万円以上に引き上げること。

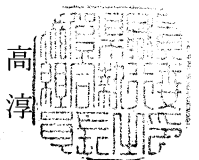
2022 年 10 月 21 日

滋賀県知事 三日月 大造 様
滋賀県教育長 福永 忠克 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議
議長 井上 博 人



滋賀県職員組合
執行委員長 杉 本
青年部長 永 里



全滋賀教職員組合
執行委員長 高岡 光 浩
青年部長 佐藤 光 音

