

令和5年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性部））

1. 交渉団体

自治労滋賀県職員労働組合

2. 当局側出席者

総務部管理監（人事課長）、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和5年11月14日（火）15:00～16:10 本館3-B会議室

4. 内容

賃金改善、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの実現、ハラスメントの防止、メンタルヘルス対策など

5. 交渉状況

職員団体	県
月例給与水準および一時金の引上げに関する検討状況について、改めて確認したい。	人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、勧告内容の実施についてはもう少しお時間をいただきたい。
前歴換算制度について、民間経験者から給与面で不満が残るといった声がある。国より良いとされているが、民間経験者にとってより魅力のある制度にしてほしい。	中途採用者の初任給については国より有利な制度となっている一方で、近年は人材確保が厳しくなっていること、民間経験が長い職員の採用も増えていることから、課題意識は持っている。他の都道府県の状況把握を進めたい。
扶養手当について、子に係る支給額の引上げをお願いしたい。 また、通勤手当についても改善をお願いしたい。	扶養手当はこれまでから国に準じた制度としており、人事委員会勧告を基本に検討したい。 また、通勤手当についても人事委員会勧告等に基づき実施するものという認識であり、勧告等がない内容について独自に拡大実施することは困難である。
初任給調整手当について、滋賀県の獣医師の初任給調整手当は近畿2府4県と比べて劣る。 また、鳥インフルエンザや防疫の対策で業務が高度化しており、手当の改善が必要である。 併せて、薬剤師に対する初任給調整手当の新設を求める。	獣医師の初任給調整手当については、人事委員会勧告で獣医師の支給額等の見直しについて言及があったところであり、近年、獣医師の採用が特に困難になっていること、相対的に本県の支給水準が低くなっていることから、他の都道府県と比較して遜色のない水準となるよう、支給額および支給期間の拡大について検討したい。 薬剤師に対する初任給調整手当は、支給している団体が全国で1団体という状況であり、また、人材確保の状況も欠員が続く獣医師とは異なることから、新設は困難である。

<p>子ども家庭相談センターにおいて、人材確保は進んでいるが、人材育成が追い付いていない。適正な人材育成をお願いしたい。</p>	<p>人材育成には職場のゆとりが必要であり、持続性・代替性のある体制づくりを進めたい。</p>
<p>近江学園においては、日常業務に加え、建替えに向けた作業で多忙となっている。年次有給休暇が取れていないのは、個人の問題ではなく、組織の問題である。年次有給休暇を取れるよう対応を求める。</p>	<p>近江学園については、4月に新しく施設がオープンするのに合わせて、現在、体制の検討を所管部局と進めているところであり、年次有給休暇が取得できるといったことも考慮に入れて検討していく。</p>
<p>子ども家庭相談センターにおいて、出張時、私用車を利用する状況にあるが、ガソリン代の高騰もあり、旅費の改善をお願いしたい。</p>	<p>国において、旅費法の改正を検討されているといった報道もあり、そういった状況も見て考えていきたい。</p>
<p>子育て中であるが、仕事量が多く、人員が足りない。人員配置を考えてほしい。 子育て支援時間を利用しているが、小学3年生までの子を養育する職員が取得可能な制度となっているため、子が小学4年生になったときに仕事を続けていけるのか不安であり、制度を拡充してほしい。 男性育休の場合、育休代替職員の配置が遅く、人員が欠員した時期が発生する。この点について、改善をお願いしたい。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、人員の充足が大事という認識であり、人員確保に努めていく。 また、子育て支援時間については、国にはなく、本県独自の制度であり、今すぐに拡大するのは困難であるが、昨年4月に在宅勤務の要件を大幅に緩和したところであり、在宅勤務の活用も検討いただきたい。 男性育休については、女性に比べ対象職員の把握が遅いといった課題認識を持っており、早期に対象者を把握するように努めるとともに、代替職員が配置されるまでの空白期間がでないように改善を図っていきたい。</p>
<p>パワー・ハラスメントの防止に向けては、上司と部下との信頼関係が重要である。上司によっては、部下職員とのコミュニケーションがうまく取れていない者がおり、研修等でハラスメント防止等の内容が伝わっていない。</p>	<p>昨年度から複数のパワー・ハラスメント事案が発生しているということを受け止めている。どうコミュニケーションを取るか、指示の仕方をどうするか等について、新しい形の研修内容を考えている。12月に所属長向けの研修を行うが、古い層の意識は何度も繰り返し言わないと変わらないということを意識し、研修内容を考えていきたい。</p>
<p>休んでいる職員としては、自分が休んでいる間に職場がどうなっているか、周りからどう思われているか心配する一方、職場の職員は、休んでいる職員の仕事を代行し業務量が増大し悪循環に陥るなど、双方のケアが必要である。ケアの充実をお願いしたい。</p>	<p>メンタルヘルス対策は、職員が日々健康で安心して職務に従事する上で、非常に大切なものと認識している。メンタルヘルス対策としては、現在、医師やカウンセラー等による相談事業や職階に応じたメンタルヘルス研修、ストレスチェック事業などに取り組むとともに、昨年度から精神科医を新たに1名増員し、相談機能の充実を図っている。また、退職者の代替措置等にも努めていく。</p>