

2024年度 青年部独自要求書

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

しかし、県の職場では、困難化かつ多様化する業務に対して人員体制が見合っていないため、恒常的な時間外労働という過大な負担を強いられているだけでなく、具体的な手立てを示さないまま時間外労働の縮減を求められ、八方塞がりでは機能不全に陥る職場や体調を崩す職員が続出し、私たちの心理的安全性をも脅かしています。

一方で、人材確保競争が激化している中であって、県の職場の魅力を高め、人材を確保し、職場の中で職員が高め合い、成長していける環境の整備も急務です。社会が目まぐるしく変革し続ける中であって、時代遅れな働き方、制度、設備のままでは県民サービスを最大化し続けることはできず、そこで働く職員からも選ばれ続けることはできません。

貴職においては、以上を踏まえ、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

1. 時間外労働について

部局長、所属長による勤務時間にかかるマネジメントが形骸化しているため、以下の事項について改善すること。

(1) 不払残業の撲滅について

職場では、時短ハラスメント、持ち帰り残業、休憩時間の過剰申告が横行している状態であり、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。

(2) 部局長、所属長等による労働時間マネジメントについて

部局長、所属長および人事サービス担当者が部下の労働時間をマネジメントできていない職場が多数存在する。時間外勤務の上限付近で形だけの声かけを行うような「単なる監視」を行うのではなく、常に各課員の業務進捗を把握し、平準化することが上司の役割であることを再認識するよう指導すること。

また、時間外労働は、上司によるマネジメント不足も一因であることを認識し、職員の能力不足による問題として矮小化しないこと。

(3) 機能不全職場の改善について

心身の疾患などによる欠員が他の職員の負担となっている。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。執行体制整備のあり方を見直し、改善が必要な職場に重点的に人員を配置するなど、人事人員配置の健全化に資する取組を推進すること。

(4) 時間外勤務の原則について

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。

(5) 一般官公署における36協定について

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。

(6) 水防待機用務について

水防待機用務の「振替」について、職員の心身の健康を保持するために推奨するという考え方は理解できるが、これは労基法上の代休であること、また、年次有給休暇を取得することでも目的が達成されることから、「振替」申請の強要は行わないこと。また、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。

2. 教職員の労働条件について

(1) 教職員の勤務時間等の明示の徹底について

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。

(2) 教職員の長時間労働の是正について

教職員の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、県教委として具体的な措置を講ずること。

3. 行政改革と働き方のアップデートについて

当局において令和4年度から実施している全庁的な行政改革の取組は、私たちの働き方をアップデートする重要なものと評価しているところだが、以下の項目のような組織の体質的な部分に大胆に切り込むとともに、これらを一時の取組とせず、不断のものとする。

(1) 上司と部下との協議のあり方について

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、まずは上司が問題意識や仮説を共有することで業務の方向性を明確化し、部下が建設的な協議に臨むことができるようにするなど、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) 庁内業務の省力化および暗黙知解消について

予算編成や議会对応スケジュール、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。また、予算編成においては、前年度中から次年度以降の施策を検討する風土を醸成する取組を推進すること。

(3) 業務のスクラップ・アンド・ビルドについて

業務のスクラップ・アンド・ビルドにおいては、部局自らが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ことから、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) 緊急時における業務継続性の確保について

新型コロナウイルス感染症拡大時の対応を反省し、非常時における業務継続計画の構築および非常時に耐えうる働き方やシステムの整備について、全庁的な業務の見直しと一体的に進めること。

(5) 主任・副主任制度の実効性確保について

主任・副主任制度について、副主任者も主任者と同様に関係法令・要綱等を熟知したうえで具体的な実務にあたっているなど、真に実効的な取組が行われているケースは必ずしも多くないのではないかと推察される。本制度は、育児休業等を取得する職員からの円滑な引継、職員や家族の急病時の対応の円滑化、有給休暇の取りやすい環境づくりに加え、複数の職員で業務に関わることによる事務処理誤りの未然防止や、係業務全体を俯瞰した新たな発想・着眼点の取り入れにつながるなど、職員と組織の双方にとってメリットが大きいと考えられる。

本制度がより実効的に機能するよう、例えば副担当が実務を担う機会を積極的に創出するなど、各所属に対し業務内容に応じた創意工夫を促すとともに、人事人員配置を検討する際に副主任業務に係る実務時間を従業務割合として考慮するなど、行政改革・業務継続性確保の観点から全庁的な取組を進めること。

(6) 業務システムの更改について

多様な働き方の基礎となる業務システム（財務会計、文書管理など）については、電子起案・決裁・分析や照会対応のためのデータ出力の利便性向上や、システム間連携による多重入力の省略などについて、職員が使いたくなるシステムとなるように、職員の意見を聴取しながら更改していくとともに、利用を徹底すること。

(7) 業務改革の取組の不断の推進について

備品の金額要件が引き上げられたように、規則改正も含めてあらゆる手段を検討することが効果的であるため、常に「当たり前」を疑い、職員主導の不断の業務改革の取組を継続・推進すること。

(8) 更なる業務改革に向けた投資について

業務改革の結果、生み出した時間や財源こそが、更なる業務改革加速の原資となるため、短絡的に人員削減や歳出縮減に結び付けないこと。

4. 人材確保・育成について

人材を継続的に確保・育成していくことは県民サービスを向上し続けていくことおよび県民・職員から選ばれ続けるためにも必要な取組であることから、以下の項目について取組むこと。

(1) 研修制度等の充実について

例えば、次年度に向けて大学院派遣研修生を募集しているように、働きながらスキルアップができる制度、民間派遣、資格取得にかかる補助金等を、職場のニーズに合わせて各行政分野で多角的に充実させることによって、県での職業人生を通じて成長し続けていけるような職場づくりを推進していくこと。

また、職員の決断を後押しするため、過去の研修・派遣実績等を庁内で共有するなど、可能な限り情報公開に努めること。

(2) 経験者採用について

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。また、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) 中堅職員の職務環境改善について

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。

(4) 適切な職員年齢構成について

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。

(5) 一般職員の適切な確保について

一般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。

(6) 職員の適性の考慮について

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。

(7) 人事評価について

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。

5. 休暇・休業制度および福利厚生について

ワークライフバランスを実現し、生き生きと働き続けるため、また、魅力的で選ばれる職場であり続けるため、以下の項目について取組を推進すること。

(1) 育児休暇制度について

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) 新しい働き方に即した人員配置について

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) 職員住宅および独身寮について

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。

(4) 職員互助会にかかる県補助金について

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。

6. 賃金・諸手当について

この間の急激な物価高騰も勘案し、不十分な賃金・諸手当の改善を行うこと。

(1) 初任給および賃金水準の引き上げについて

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について

「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) 住宅手当について

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) 通勤手当について

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。

(5) 特殊勤務手当について

多くの青年職員は、危険、不快かつ困難な現場の第一線で業務に従事している。青年職員の頑張りに報いるために、特殊現場作業手当等の特殊勤務手当を増額すること。

また、支給にあたっては、特殊勤務手当に関する条例第 40 条第 1 項の規定により、複数の対象業務に従事した場合に手当が併給できないこととなっているが、複数の業務に従事した場合に職員には強い負担がかかることから、それぞれの業務に対して支給できるように改善すること。

(6) 国等派遣にかかる手当について

「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、県の費用で手当すること。

7. 設備について

業務改革を進め、いい仕事をするためには、設備の改善が不可欠であるため、以下の項目について改善すること。

(1) 冷房の運転について

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、地方や出先の職場も含めて適切な温度管理とすること。

(2) 現場作業等における熱中症対策について

近年の異常な猛暑に対応するため、夏季の現場作業等に対応する必要がある職場については、冷却ファン付きの作業服や、水分・塩分補給のための物資等を支給し、職員の健康管理を徹底すること。

(3) ウェブ会議等のスペースについて

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。

(4) 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。

2024年10月22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 山田 浩 樹



滋賀県職員組合
執行委員長 児 玉
青年部書記長 小 山



全滋賀教職員組合
執行委員長 高 岡 光
青年部長 荒 金

