



月2回刊=1584号  
 2021年7月30日 発行  
 発行日 毎月15日30日  
 発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合  
 印刷所 盛岡市上田二丁目17-4 有限会社 ジョー印刷企画 一部 40円  
 組合員購読料は組合費に含む

# 当局 育児・介護等限定フレックス提案

## 県職労 まずは人員・勤務時間管理等解決を

7月19日、当局は、育児・介護・通院等を行う職員に限定して来年1月からフレックスタイム制を導入したいと、県職労に対し提案した。これを受け、提案理由及び諸課題に対する基本姿勢を質すため、交渉を行った。しかし、法的根拠はもとより導入時の職場課題など交渉団の追及に対し納得できる回答が得られず、再考を強く求めた。県職労は導入に対し慎重姿勢で交渉に臨む。

7月19日、当局はフレックスタイム制拡充に関し、育児・介護・通院等を行う職員に限定する内容で勤務時間条例改正案を9月議会に提出した。県職労は提案理由及び諸課題に対する基本姿勢を質すため、交渉を行った。

当局は1月に岩手県地公共闘会議(議長・金田一文(岩教組))に対し、全職員を対象にフレックス

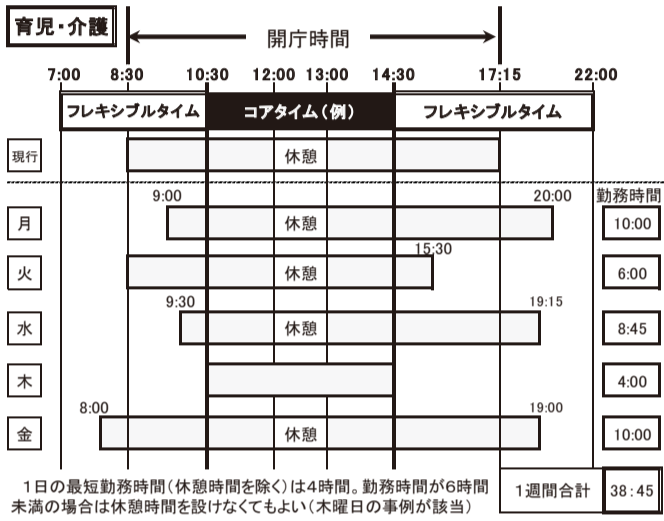
イム制度を本年4月から拡充させたいと提案。これに対し、拡充することによる県民サービス低下等、公務運営に支障が生じるとし、拙速導入に反対と県職労から地公共闘に働きかけ、2月議会提案を見送らせた経緯がある。当局は9月議会を想定した勤務時間条例改正を

目論んでいた。7月19日、当局はフレックスタイム制拡充に関し、育児・介護・通院等を行う職員に限定する内容で勤務時間条例改正案を9月議会に提出した。県職労は提案理由及び諸課題に対する基本姿勢を質すため、交渉を行った。

### フレックスタイム制・当局提案の概要

項目	内容
対象者	子の養育、療養のための通院又は家族の介護等を行う職員(但し、教育委員会等に勤務する職員を除く)
要件	所属長が職員の申告を経て、単位期間につき1週間当たり38時間45分となるよう勤務時間を割り振る。
割振り単位期間	原則4週間ごと (やむを得ない場合は1週間以上4週間以下)
コアタイム(必須勤務時間)	9時から16時までの時間帯において休憩時間を除き、連続する4時間
フレキシブルタイム	午前7時以後、22時以前 (始業・終業時間を自由に設定できる時間帯)
最短勤務時間数	1日4時間
割振りの期限	できる限り、単位期間が始まる日の前日から起算して1週間前まで。
割振り後の変更	任命権者は、職員から変更の申告があった場合及び業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、割振りを変更することができる。
施行日	2022年1月を予定

### 導入イメージ図



### 早期内示 移転料改善

#### II 県職労赴任旅費実態アンケート集約 II

人事異動における諸課題に関し、当局に具体的な改善を求めるべく、6月に赴任旅費アンケートを実施し、80人を超える組合員から協力いただいた。組合員の要求の概要は次のとおり(委細は表を参照)。

①異動内示・移転料改善を引越業者等に依頼できた組合員は少なく、異動内示日(3月12日)では引越業者が確保できない事情から自ら引越し作業を強いられるケースが多かつ

た。業者依頼できても多額の費用を要し、移転料では全く賄えない実態も報告された。このため、早期内示と移転料の改善の双方が切実な要求であることが改めて浮き彫りとなった。

②着任期間の確保を 着任期間は1週間となっているが、着任期間中に新年度の業務スケジュールが埋められるなど、着任期間が確保できない事案も見受けられた。着任期間の保障を改めて求める必要がある。

### 表 赴任旅費アンケートの主要意見

項目	組合員の実態・要望
①早期内示	・異動まで1月~1.5月分を確保すべき。現在の内示時期では引越業者・住居の確保、諸手続き等の時間がない。 ・引越業者が確保できず、事務引継ぎ等の多忙期のなかから引越し作業をせざるを得ず、肉体的・精神的に疲弊した。 ・転居に当たりアパート費用が1月分2重に負担となった。
②移転料改善	・引越業者に依頼するも移転料で20万円以上の自己負担のケースも。引越業者に依頼できる移転料の水準確保を。 ・住居の敷金、礼金、仲介手数料に多額の負担。移転料に加えるべき。
③着任期間	・着任期間があるも事前に新年度のスケジュールが埋められ、引越し作業前に着任を強いられている。その期間中はホテル泊を余儀なくされた。着任期間の保障を。
④公舎改善	・公舎入居できず、高額の間借アパートを借りざるを得なかった。公舎確保を(借り上げ公舎確保を含む)。 ・公舎が老朽化。かつWi-Fi環境が未整備、修繕を。
⑤新採用の赴任改善	・県外の大学修了後、着任に備え県内に転居した。所属公舎の連絡が直前であるも、連絡前に県内に転居したため県外からの赴任旅費の対象外に。また、県外の大学修学時に住民票を移していなかったことから、県外からの赴任旅費の対象外に。運用改善を。

公舎数が不足し住居確保に苦労した事例が沿岸部を中心に報告されたほか、公舎のWi-Fi環境が未整備に改善を強く求めている。

備であり、住環境の改善を求める意見も挙げられた。県職労は集約結果をもとに定期を見据えて当局に改善を強く求めている。



交渉項目	人事課長回答	交渉団の回答(反論)
導入理由等	・昨年の職員アンケートで約7割の職員がフレックスタイム制の利用を希望。 ・当県同規模の他県事例も10~30人の利用実績。取得が想定される当県のD勤務(運出・9時30分出勤)も19人程度であり、公務運営への支障も少ないと見込む。	・制度の委細や職場課題も踏まえたうえでの回答と言えない。 ・このアンケート結果で導入ニーズが高いことや、他県事例、時差通勤(早出等)の実績等で公務運営への支障がないと判断するには拙速。
導入時の職場環境の課題/所属長のマネジメント	・管理監督者や庶務担当の負担が間接的に増すことも想定。勤務時間管理システムの改修等で負担軽減に努める。 ・事後にアンケートやヒヤリング等を実施。課題検証し、随時ブラッシュアップしていく。	・事前に各所属において具体的な導入時の課題をイメージできる具体的な対応例等を示すべき。 ・公務職場では、事前の労働条件明示が必須。法の整理が必要。
公務運営への影響	・所属等において仕事の分担や進め方を話し合い、計画的に業務遂行を。業務運営に支障がある場合は勤務時間の割振り調整をするが、子育て等の事情を抱える職員に十分配慮。	・人事課長回答のように配慮できる職場環境とは程遠い人員体制も。公務運営に支障がないよう人員体制を含めた具体的改善策を示すべき。
適正な勤務時間管理	・長時間労働対策として何かしらの形で勤務時間管理システムを追加改修できないか検討。	・隠れ超勤が散見、一層の対策(出退勤記録と超勤のリンク等)が前提。
休暇拡充に向けて	・フレックスタイム制と休暇制度とは別個の問題。人事委員会報告等を踏まえ必要性を判断。	・休暇拡充こそ優先。フレックスが改善に資するののか「 <u>具体的説明を</u> 」。

### 第五世代

私は話すことが苦手だ。言葉に詰まることも多々ある。そんな時に「超一流の雑談力」という本を見つけたので紹介したいと思う▼雑談という他愛もない話を何となく話すというイメージがある。しかし、この本は「超一流」とつけているだけあり、私のイメージとは異なる。というのも、一流は雑談からヒントを得た体で本題に入らうらしい。本題の内容から連想されるキーワードを先に準備しておき、雑談の中でそのような話題がきたタイミングで「あっ、そういえば」と本題へ話を流すようだ。うーん。なんとも難しい▼他にも、簡単に実践できそうなものとして、声の高さを「ファ」か「ソ」で話をすると親しみやすさが伝わる。また、当たり前のことではあるが、開口一番のさわやかな「よろしくお願ひします」という挨拶も大切な雑談の第一歩である。雑談力アップの方法として、エレベーターで「何階ですか?」と聞いたり、会計時に、店員さんとひと言話をするなど紹介されている▼周りにも話のうまい人、引き込まれる話の仕方をする人がいる。人の真似もしながら、話をしやすい雰囲気づくりをしていきたい。

# 第1回職員安全衛生管理委員会 長時間労働解消の対策強化を

## II 会計年度任用職員健康診断の充実求める II

7月15日、2021年度第1回職員安全衛生管理委員会が開催され、2020年度の取り組み結果を踏まえた2021年度の取り組み状況を協議した。

患者が増加傾向にあることから、疾患の背景や傾向等を踏まえた対策とともに、職場での予防策の強化を求めた。

### ①長期療養者の状況

14日以上長期療養者は2020年度で165人と

高水準で横ばいが続いている。そのうち精神疾患が110人を占めた。精神疾患者は若年層に加え、職場の中核的役割を担う40歳代も増加傾向にあることから、事務局から世代別、職域別対策の強化を検討するとして、県職労委員から臨床心理士による相談体制が強化されているものの、精神疾患「特例業務」となり、長期化

### ②長時間労働の保健指導

2020年度の長時間労働の保健指導対象者(※)は延べ735人と前年度よりも232人増加した(主な地区の状況は表のとおり)。事務局は新型コロナウイルス対策での業務量増と回答したが、県職労から、「各地区の衛生委員会でも長時間労働を正を求める意見を表明したが、産業界から人的措置の拡充など対策は難しい趣旨の回答も。実効力ある対策こそ行いべき」と、

「必要がある」と訴え、当局の一層の対策を求めた。これに対し、委員長(総務部長)から「超勤縮減は職員の健康保持のために必要。コロナ対策のため保健師を増員し、保健所の応援チームを設置して対応中。ワクチン接種の支援チームも7月に立ち上げ対応している。今後の情勢は不透明だが、予算措置を含めて行う。知事・副知事にも長時間労働を正に向けた対応は報告し、取り組んでいる」と応じた。

### ③会計年度任用職員の健康診断

会計年度任用職員への定期健康診断に関連し、フルタイムに適用となっているがん検診に、パートタイムにも適用する必要があること、奥州市等で導入済であること等も訴え、是正を求めた。事務局からは検討を進めると回答があった。

### ④受動喫煙対策

2019年7月からの庁舎内全面禁煙となつて以降、庁舎周辺での喫煙に係る住民からの苦情が収まらず、その都度人事当局の注

意喚起が続いている問題を追及。一定の喫煙者の存在や、受動喫煙防止の観点から対応が必要と指摘した。委員長(総務部長)から特定屋外喫煙場所の整備は困難であること、住民に迷惑をかけるない喫煙対策も検討が必要であるとし、継続検討する見込みをお願する。

現在、各支部において各評協議会の独自要求交渉に向けた意見交換会を展開している。秋の確定闘争と並行して交渉を設定し、具体的な改善を求めていく。

環境衛生課、7月14日に福祉課・企画管理課での意見交換会を開催。昨年度の交渉の到達点をもとに職域課題の集約を行った。環境部門では、各保健所で業務を担う薬剤師配置が不足、業務に支障を来しており確保の強化の意見が挙げられた。食品衛生監視員の確保とともに、必要と

手当等の特殊勤務手当の改善要望が挙げられた。各支部でも意見集約し、保健福祉部・環境生活部への要求書作成を進めていく。

普及センター部門  
多様化する普及業務  
遂行のため増員を  
7月7日、二戸支部・二戸農業改良普及センター分會において、普及センターに係る意見交換会を開催した。

人員配置に関しては、センター全体で作目別の複数配置は実現できているが、産地育成課単位での複数配置こそ必要であること、GAP認証業務の比重が増大しているが、GAP認証の資格更新に係る経費支援が必要であること等が挙げられた。

スマートフォン農業普及に関し  
では、農業機械はメーカーにより取扱が異なるため、機器類の相談対応が難しく、各普及センターに係るスマートフォン農業の相談体制の在り方の検討が必要との意見が挙げられた。

## 各職域での要求確立と 組織強化を 評協議会

環境衛生課、7月14日に福祉課・企画管理課での意見交換会を開催。昨年度の交渉の到達点をもとに職域課題の集約を行った。環境部門では、各保健所で業務を担う薬剤師配置が不足、業務に支障を来しており確保の強化の意見が挙げられた。食品衛生監視員の確保とともに、必要と

なる大学の単位取得に係る支援制度の創設を求める意見も挙げられた。

環境衛生課での意見交換会の様子

二戸農業改良普及センターでの意見交換会の様子

環境衛生課での意見交換会の様子

表 2020 長時間労働による健康障害防止の保健指導 実施状況

	報告対象者			保健指導対象者		
	延数	前年同期	増減	延数	前年同期	増減
本庁	505	419	86	313	254	59
盛岡	32	7	25	20	1	19
花巻	25	10	15	11	6	5
遠野	1		1			
北上	71		71	7		7
県南本局	6	3	3	5	3	2
大船渡	15	24	▲9	8	18	▲10
釜石	8	18	▲10	1	8	▲7
宮古	23	7	16	7	4	3
岩手	10	4	6	8	4	4
久慈	14	6	8	1	1	
二戸	1		1			
環保研	24	1	23	14	1	13
農大		1	▲1			
福祉センター		3	▲3		1	▲1
合計	735	503	232	395	301	94

※地区名は合庁庁舎(分庁舎)単位での集計。一関・千厩は報告なし。

## 安心して働き続けられる 職場環境を

### II 7・14北上支部定期大会 II

北上支部は、7月10日、農業研究センター大会議室において、第59回定期大会を開催した。

和賀支部長は、「昨年から続くコロナ禍の中で職場の労働条件、環境は厳しさを増している状況。組合員一人ひとりの声を反映させ

て安心して働き続けられる職場環境をめざし、課題解決のため活発な議論で、支部組合員の皆さんと力を合わせ取り組んでいきたい」と冒頭挨拶しました。

執行部からは、今年度の組織強化に向けて、新採用職員の加入促進などの取り

組みを進めていること、人員確保のための要求についての取り組みが示された。

また、運動方針では7項目の活動方針が示され、各種活動への積極的な参画などの支部方針を確認。全て可決され、支部における向こう一年間の運動方針が確立された。

最後に支部長の「団結頑張り」の掛け声で、働きやすい職場環境へ向け、共に働く支部の仲間が丸と



▲大会を締めくくった団結ガンパロー

じちろう  
**マイカー共済**  
自動車総合補償共済

特別な条例がない限り **禁錮刑以上で**  
**公務員は自動的に失職**

じちろうマイカー共済は  
**起訴前の弁護士費用を支払う特約を  
在職者に標準付帯**

組合経由の申し込みで **団体割引 掛金15%OFF**

※2020年9月時点の団体割引率を記載しています。  
団体割引率は以降、変更される場合があります。

ご不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。  
ごくみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会  
**自治労共済** 推進本部  
全日本自治体労働者共済生活協同組合

契約にあたってはパンフレットをご覧ください。  
「ごくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。