

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	知事との意見交換は今回で7年連続。組合に結集するからこそフラットに話せる。引き続き改善要求を！
		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	

達増知事 12.14 県職労と達増知事との意見交換 県職労 働く人の視点で課題抽出 引き続き協力願いたい

育休代替はイクボス(総括課長、部局長)の責任

12月14日、県職労は、①「職員への向き合い方と連携」、②「職員間の連携・ゆとりある職場づくり」、③「職員に対する真の子育て支援」を主なテーマに、達増知事と意見交換を行った。



職場課題を積極的に意見交換 (立席は小田嶋委員長)

達増知事は、「健全な労使関係、相互信頼の精神に基づき、ともに県民福祉の増進、県政の発展に取り組んでいきましょう」と述べ、県職労に対しての期待を寄せた。

労働組合運動の重要性は労使の共通認識。知事の発言を受け止めつつ、職場課題の改善に向け、年間闘争サイクルのスタートである2024春闘に結集していこう。

①知事の職員への向き合い方と連携に向けて

(県職労) 5期目の新たな政策実行に向け、その担い手たる職員との連携が重要。職員のトップとして今後どのように職員と向き合い、職員との連携を深めていくか。

(達増知事)

県民計画推進、大規模災害からの復旧・復興、コロナや鳥インフル等の危機管理事案への対応等、困難さが増す中、真摯に職務に精励していることに感謝。

職員と課題認識を共有し、同じ意識で行政運営にあたることが重要。幹部職員には庁議や訓示で県のあるべき姿や方向性を示し、若手職員等には広域振興局職員と知事との意見交換会での対面意見交換等、意見の汲み上げと目指す職員像の共有をしている。コンピュータに負けない新しいあり方、考え方、政策、仕事のしかたを一緒につくっていきけるような「生成」を期待する。

⇒ (県職労) 職員と顔を合わせる機会を増やしていただくことで身近な距離感で仕事をでき、職員も元気が出る。そうした職員との連携をお願いしたい。

②職員の働きやすい職場環境の整備に向けて

(県職労) 前知事時代の採用抑制で、若手職員が年齢の近い世代を見て学ぶ経験を積めずマニュアル頼りだが、遅い異動内示で短期間での事務引継ぎを余儀なくされている実態もある。マニュアルだけでない臨機応変な対応ができるゆとりある職場体制づくりをどう考えるか。



(達増知事)

若手職員へのノウハウ継承等、行政経営の推進力を高めていくことは重要。

研修の充実強化、知事・副知事との意見交換等、若手職員の意欲向上の取り組みのほか、柔軟かつ機動的な人員の確保等、持続的な組織体制の構築を進め、希望郷のその先に向かって共に歩みを進めていきたい。

③職員に対する真の子育て支援に向けて

(県職労) 知事は県民への子育て支援施策の充実を実現してきた。職員についても男性育休増加の成果はあるが、対象者からは代替職員の確保に対する不安の声が多い。職員に対する真の子育て支援をどう考えるか。

(達増知事)

公務員は育休取得促進や、仕事と子育ての両立支援に率先して取り組むことが重要。管理監督職員への働きかけ、正職員による代替職員配置にも取り組んでいる。

代替職員の問題は、休む人が悩まなくていいように、ボス（部局長、総括課長）に頑張ってもらいたい。

④県職労の取り組みに対する所感／継続した意見交換の実施

(県職労) 引き続き、意見交換の場の継続を要請する。組合員へのメッセージを。

(達増知事)

いわて県民計画の推進にあたっては、県の職員や組織についても、お互いに幸福を守り育てるという姿勢で、職員のみなさんと一体となって取り組んでいきたい。

県職労には、働く人の視点から課題を抽出し、改善を図ることで職場の発展に寄与していただいていることに敬意を表したい。今後の意見交換の実施を含め、引き続き御理解、御協力をお願いしたい

県職労との意見交換の継続を確認

締めくくりに、より良い県政を一体で組み立てていくためにも、上記④のとおり意見交換を今後も継続する考えを確認し、県職労と達増知事との意見交換を終了した。

今後とも実態を県当局に訴えながら、職場環境の改善に全力を挙げる。