



▲宮古農業改良普及センター分会、岩泉普及センター分会での意見交換の様子

各評議会では、例年各職場各公所において日頃抱える悩みや職場環境課題などをテーマに意見交換を実施し、要請書にまとめ、各主管部長あて提出・交渉を行い、少しずつでも改善に結びつける取り組みを展開している。

○小麦の赤カビ病の対策で緊急度や重要度が高い業務があるため、作物業務の経験者を配置してほしい。

○専門職については、人数も大事であるが、専門性の分野であるため、それぞれの担当のバランスも大事である。

○指導する人がどんどん減っているため、人材育成も十分にできていない。

③働き方改革

○オンライン会議ができるようになったのに、コロナ禍が明けてから集める研修や会議がやたら増えた。遠隔地からの移動時間を考えると時間が無駄だと感じる

④公用車関係

○公用車の洗車について、手洗いだとすぐ時間が掛かる。洗車とかに時間を割かず業務に専念できるように、ガソリンスタンドの洗車機を利用した方が洗車

**普及職員協議会  
経験・年齢バランスを考慮した人員配置**

【各分会の主な声】

①人員課題

○欠員が生じているため、先ずは欠員解消を早急にお願したい。

○中間層の職員が少ない。主任クラスが居なくて、技師の若い職員が多いため、年齢バランスがずれていて主任クラスがないので、できる業務に限られてくる。

○職場に庶務担当がないため、課長が庶務全般をしている。

○あらかじめ育休や産休など

**評議会  
要請書提出・交渉に向けた  
意見交換会実施**

各評議会では、例年各職場各公所において日頃抱える悩みや職場環境課題などをテーマに意見交換を実施し、要請書にまとめ、各主管部長あて提出・交渉を行い、少しずつでも改善に結びつける取り組みを展開している。



▲北上土木センター分会での意見交換の様子

どで何か月かいなくなる職員がいることが分かっているのあれば、代替職員を確実に配備してほしい。普及資格を持っていない人でもいいので人を配置してほしい。

②専門性の高い業務

○小麦の赤カビ病の対策で緊急度や重要度が高い業務があるため、作物業務の経験者を配置してほしい。

○専門職については、人数も大事であるが、専門性の分野であるため、それぞれの担当のバランスも大事である。

○指導する人がどんどん減っているため、人材育成も十分にできていない。

③働き方改革

○オンライン会議ができるようになったのに、コロナ禍が明けてから集める研修や会議がやたら増えた。遠隔地からの移動時間を考えると時間が無駄だと感じる

④公用車関係

○公用車の洗車について、手洗いだとすぐ時間が掛かる。洗車とかに時間を割かず業務に専念できるように、ガソリンスタンドの洗車機を利用した方が洗車

**土木関係職員協議会  
何より人員確保を最優先**

【各分会の主な声】

①人員課題

○定数以上に人員不足。突発的な災害対応時に耐えられる人員確保が必要。

○運転技士にしかできない業務や単独公所から合庁への設計書の橋渡しをお願いしている関係から運転技士の複数人確保の徹底。

○建築技師の新採用がここ数年入っていない。県職員の内定が決まる前に民間の内定が決まるため、採用の日付を早めた方がいい。

○中間層の職員が少ないため総括の成り手が不足している。

○一人当たりの業務量については、事業の規模ではな

れる人員確保が必要。

○運転技士にしかできない業務や単独公所から合庁への設計書の橋渡しをお願いしている関係から運転技士の複数人確保の徹底。

○建築技師の新採用がここ数年入っていない。県職員の内定が決まる前に民間の内定が決まるため、採用の日付を早めた方がいい。

○中間層の職員が少ないため総括の成り手が不足している。

○一人当たりの業務量については、事業の規模ではな

ため、できる限りオンライン研修や会議を推進していただきたい。

○会計年度任用職員を一般職員と同様にフルタイム勤務にしてほしい。補助業務を頼みたくても、時間数が減らされて頼める業務も頼めない。

○現地経費750円について、ランチ代もどんどん上がっているのに750円のままはおかしい。上げてほしい。

④公用車関係

○公用車の洗車について、手洗いだとすぐ時間が掛かる。洗車とかに時間を割かず業務に専念できるように、ガソリンスタンドの洗車機を利用した方が洗車

く、件数により配慮してほしい。金額にかかわらず、工事1件に係る検査や設計変更など、業務にかかる時間は同じ。職員の人数に見合った業務量になっていない。特に年明けから年度末にかけて繁忙期が続き、深夜まで残業することがある。

②専門性の高い業務

○土木の管理は専門知識(特殊車両・県営住宅管理等)が必要な業務が多く、未経験の若手職員の配置が多いと業務が停滞し支障をきたす恐れがあることから経験者を配置するなど配慮が必要。

○用地業務において、未経験者が配置されると、自分に時間を割かず済むし、長持ちするのは。○公用車のA.Tの数が少ない。A.T限定の職員が増えてきているため、M.Tの公用車をA.T車に更新・変更してほしい。

⑤その他

○公用携帯について、一人で15人ぐらいの農家の人とやり取りをしており、個人携帯でのやり取りは危険が大きいのので配備すべき。

○ナンバーディスプレイ付電話機を職場に配備してほしい。

○若い職員が辞めていくことが多いので、若い職員が辞めないような環境を講じる必要がある。

の業務をしながら指導しなければならなくなるので、経験者の配置をお願いしたい。

③働き方改革

○男性の育児休業等で職員が休む場合に代替職員が配置されず、職場に残った職員が疲弊していることから代替職員の配置を求める。

○土木職場は他の部署に比べて女性職員の配置が少ない。電力や市町村にも女性があ配置されている。そういった面で土木においても普通に配置して良いのでは。

④病休・メンタル不調

○各職場において、メンタル不調で出勤できなくなる職員もおり、休まないよう

な体制作りが必要。

⑤その他

○多くあがった声の一つに室内温度の問題が挙げられた。真夏日が続く季節でも業務に追われ時間外勤務も恒常化する。夜間・土日の災害対応時に冷房設備稼働を願う声。職員の健康管理の観点からも、適切な室温環境は必須である。

○パソコンのスペックについて、技術系職員はCADや積算を使用し、通常の事務系職員より使っているソフトのデータ量の次元が違いため、スペックの改善を

止されており、経験のある上司から新採用へ指導をしたいが、通常業務が膨大で最初の半年間がどうしてもマンパワー不足となる。

③執務環境課題

○会計年度任用職員が債権管理の事務を担当しているが、この業務自体、定例的な業務(事務補助)ではなく本来は正規職員が担当すべき事務をやらせていることに疑問を持つ。

○未経験者・若手職員の配属が続いており、指導体制が整わない中で業務を進めており、マネジメントができない事態となっている。

○児童指導員の業務を休日に行っているが、調整額が低い。

○専門職しかできない仕事の仕事をしたいが、庶務関係の仕事を任ざれており、誰でもできる仕事であれば行政職を配置し、明確に任務分担任い効率的なやり方を考えるべきである。

○専門職種の採用募集しても人はこない。理由として民間の給与との給与格差が大きくあり、仮に県に採用されたとしても、県に魅力を感じない職員が多くお

るがこの問題はどのように感じに歯止めがかかっていないことから、働き方改革を進める前に給与面での大幅改善を求める。

○出先から県庁へ異動になるたびに給料表が変わり、賃金が下がることに問題がある。

⑤その他

○業務上の特性もあるのか、精神的負担が大きい職場であることから病休になる職員が多くなる状況。このような実態があるにも関わらず新採用職員を多く配置するのは課題を感じる。

○子ども家庭ケアワーカー資格取得が国から示されているが、年間で100時間以上の研修を受講する必要がある。仮にその研修に各児相から1人派遣すると、今の職場の人員では回らないことは目に見えているので、研修を業務として受けられる体制を構築するという課題も出てくると思う。



▲大船渡保健福祉環境センター分会での意見交換の様子

るが、民間に転職している状況に歯止めがかかっていないことから、働き方改革を進める前に給与面での大幅改善を求める。

○出先から県庁へ異動になるたびに給料表が変わり、賃金が下がることに問題がある。

⑤その他

○業務上の特性もあるのか、精神的負担が大きい職場であることから病休になる職員が多くなる状況。このような実態があるにも関わらず新採用職員を多く配置するのは課題を感じる。

○子ども家庭ケアワーカー資格取得が国から示されているが、年間で100時間以上の研修を受講する必要がある。仮にその研修に各児相から1人派遣すると、今の職場の人員では回らないことは目に見えているので、研修を業務として受けられる体制を構築するという課題も出てくると思う。

今後、分会から出された意見を集約し、要求・交渉・改善へと進めていく。

**自治労岩手県本部  
第60回定期大会**

◆日時 2024年9月28日(土)  
10時半〜17時

◆場所 エスポワールいわて  
大中ホール

**保健所協議会・社会福祉評議会  
バランスの取れた人員配置・指導体制の強化**

【各分会の主な声】

①人員課題

○定数以上に人員不足。超過勤務や休日出勤をして対応せざるを得ない状況。

○突発的な感染症や災害等に備えての人員配置。

②人材育成や人事課題

○経験年数の浅い職員が多配属される状況であり、業務経験者の配置や地域に特性を考慮した配置。

○業務経験者が他の部署に配属されて戻ってこない。

○新採用が配属された場合に、半年間は車の運転を禁

止されており、経験のある上司から新採用へ指導をしたいが、通常業務が膨大で最初の半年間がどうしてもマンパワー不足となる。

③執務環境課題

○会計年度任用職員が債権管理の事務を担当しているが、この業務自体、定例的な業務(事務補助)ではなく本来は正規職員が担当すべき事務をやらせていることに疑問を持つ。

○未経験者・若手職員の配属が続いており、指導体制が整わない中で業務を進めており、マネジメントができない事態となっている。

○児童指導員の業務を休日に行っているが、調整額が低い。

○専門職しかできない仕事の仕事をしたいが、庶務関係の仕事を任ざれており、誰でもできる仕事であれば行政職を配置し、明確に任務分担任い効率的なやり方を考えるべきである。

○専門職種の採用募集しても人はこない。理由として民間の給与との給与格差が大きくあり、仮に県に採用されたとしても、県に魅力を感じない職員が多くお

# 「気付く力」を

## 県庁支部 新採用交流会を開催

7月31日、公会堂にて県庁支部青年婦人部主催の新採用歓迎交流会を実施した。初開催のなか、多数の先輩職員から新採用職員に対し呼び掛けを行い、新採用職員及び先輩職員含め計17人が参加した。

本交流会では、先輩職員である小澤豊和副中央執行委員長から賃金のしくみに係る内容について講話いただいた。賃金明細書の見方(参加者は各々の賃金明細書と比較しながら見比べた)や各種手当の成り立ち・控除の内訳がどのように決まっているか、2年目の手取りが少なく感じる理由等、貴重なお話を参加者一同学ぶことができた。

「豚のと殺に対応した職員に対し支給された手当額が少なすぎる」「過酷な業務により暑さ等で倒れる人がいる中、作業員に対する配慮が感じられなかった」等多くの不満の声が挙げられた。意見交換を行いながら、一人ひとりが抱える問題について皆で考えを共有し汲み取ることで問題に対する「気付く力」を蓄えるいい機会となったと感じた。



▲班ごとに自己紹介や意見交換を行った



▲二戸支部青婦部が開催した交流会のようす

# 学んで！飲んで！食べて！

## 二戸支部 青婦部交流会を開催

二戸支部の青年婦人部では、7月31日に、二戸駅内の「とりっぷ亭」で、青婦部交流会を開催した。当日は、10人(うち新採用職員

3人)が集まり、労働組合とは何か、どういった制度があるのかなど、須藤中央執行委員に講師をお願いし、クイズも交えながらの学習会を行った。

その後、美味しいお酒や食事を堪能しつつ、若手組合員を中心に新採用職員と交流を深めた。参加した新採用職員からは、「とても楽しかった。次は他の新採用職員の仲間たちも連れて参加したい」「初めてで緊張したが、会話が弾むにつれ、緊張がほぐれ、楽しく



▲学習会後の交流会で緊張がほぐれ笑顔の組合員

県職労二戸支部は7月23日、県庁支部が8月27日にそれぞれ2024年度の新体制を確立した。

二戸支部は佐藤勝志さん(県税室分会)が再選、県庁支部は川村一弘さん(観光・プロモーション室分会)が新支部長として選出され、今年度の支部活動をスタートした。

役職・氏名は次のとおり。

**二戸支部**

支部長 佐藤 勝志 (県 税 室)

副支部長 高橋 義博 (土木センター)

佐藤 勝志 (県 税 室)

高橋 義博 (土木センター)

佐藤二戸支部長

支部長 川村 一弘 (地域振興センター)

副支部長 坂下 修 (管 財 課)

執行委員 小田島 淳 (河 川 課)

執行委員 北林 健 (森林保全課)

執行委員 小原 大 (農村建設課)

執行委員 菊池 勉 (管 財 課)

執行委員 石井 望夢 (農村計画課)

執行委員 菊池 圭 (健康国保課)

書記長 藤原 遼人 (地域振興センター)

書記次長 高橋 達也 (二戸専修専門校)

執行委員 澤崎 格 (農林振興センター)

執行委員 小野寺 理 (農産改良センター)

執行委員 菅原 聡 (東北農業研究所)

執行委員 成田 恵美 (農林振興センター)

執行委員 藤本 美明 (土木センター)

執行委員 小川 公子 (保健福祉センター)

執行委員 中家 武雄 (農村整備室)

会計監事 柳谷 浩子 (農産改良センター)

会計監事 高橋めぐみ (農林振興センター)

川村県庁支部長

見たことある？

**県職労ホームページ**

県職労ではホームページを開設し、これまでの組合活動のほか、機関紙、赤枠も掲載しています。休暇制度や処遇などの情報が詰まった組合員必携は、通勤手当や住居手当の算出方法、いつどんな休暇が何日取れるかも載っており、一人で調べたい時に便利！ぜひご活用ください。

URL: <http://www.iwatekensyoku.or.jp/>

組合員限定ページはIDとPWが必要です。組合に加入して、IDとPWをゲットしよう。書記局にお問い合わせください。

書記長 藤原 遼人 (地域振興センター)

書記次長 高橋 達也 (二戸専修専門校)

執行委員 澤崎 格 (農林振興センター)

執行委員 小野寺 理 (農産改良センター)

執行委員 菅原 聡 (東北農業研究所)

執行委員 成田 恵美 (農林振興センター)

執行委員 藤本 美明 (土木センター)

執行委員 小川 公子 (保健福祉センター)

執行委員 中家 武雄 (農村整備室)

会計監事 柳谷 浩子 (農産改良センター)

会計監事 高橋めぐみ (農林振興センター)

支部長 川村 一弘 (地域振興センター)

副支部長 坂下 修 (管 財 課)

執行委員 小田島 淳 (河 川 課)

執行委員 北林 健 (森林保全課)

執行委員 小原 大 (農村建設課)

執行委員 菊池 勉 (管 財 課)

執行委員 石井 望夢 (農村計画課)

執行委員 菊池 圭 (健康国保課)

書記長 藤原 遼人 (地域振興センター)

書記次長 高橋 達也 (二戸専修専門校)

執行委員 澤崎 格 (農林振興センター)

執行委員 小野寺 理 (農産改良センター)

執行委員 菅原 聡 (東北農業研究所)

執行委員 成田 恵美 (農林振興センター)

執行委員 藤本 美明 (土木センター)

執行委員 小川 公子 (保健福祉センター)

執行委員 中家 武雄 (農村整備室)

会計監事 柳谷 浩子 (農産改良センター)

会計監事 高橋めぐみ (農林振興センター)

支部長 白木 正俊 (農業普及技術課)

副支部長 乾 朋樹 (農林整備課)

執行委員 江戸 燈 (森林整備課)

執行委員 五十嵐和昭 (水産振興課)

執行委員 長谷川秀綱 (健康国保課)

執行委員 高橋 伸明 (税 務 課)

執行委員 佐々木克幸 (産産・産婦健)

会計監事 古館 俊也 (県土整備企画課)

会計監事 石井 望夢 (農村計画課)

会計監事 菊池 圭 (健康国保課)

こくみん共済 coop 自治労共済推進本部 岩手県支部からのお知らせ

## じちろう共済インフォメーション

### じちろうマイカー共済

自動車総合補償共済 じちろうマイカー共済の団体割引率変更について

2024年11月発効(10月効力開始)契約より、  
**団体割引率が 32.5% から 30.0% に変更されます。**  
 2024年10月発効(2025年9月末満期)契約までは32.5%です。\*団体割引率は毎年11月時点の実績により変動することがあります。

### 「団体割引率」ってなに？ 割引率はどのように決めているの？

こくみん共済 coop のマイカー共済を利用している団体別に、毎年「損害率」を計算して「損害率」に応じた「団体割引率」をその団体の組合員に適用するよ。

そのため「団体割引率」は、毎年11月の実績によって変動するんだ。ちなみに団体割引率は、その団体の契約件数によっても異なるんだ。契約件数が多いほど、割引率は大きくなるよ。

損害率と団体割引率の関係(割引率テーブル表)

契約件数 10万件以上の団体の場合	損害率	割引率
	38% ~ 39%	27.5%
	36% ~ 37%	30.0%
	34% ~ 35%	32.5%
	~ 33%	35.0%

同じ損害率でも契約件数によって適用される割引率が異なります。

左の表を見ると「損害率」と「割引率」が連動していることが分かります。「損害率」が変動すると、「割引率」は2.5%刻みで上下する仕組みです。ちなみに「損害率」は「収入掛金に対する支払共済金の割合」のことです。

$$\text{損害率} = \frac{\text{支払共済金}}{\text{収入掛金}} (\%)$$

じちろうマイカー共済は現在このあたりの割引率です

### 2024年11月に団体割引率が下がる原因はなに？

主に以下のことが原因として挙げられるよ。

- 1 自動車の部品価格の上昇による修理費増加  
【対物賠償・車両損害補償】
- 2 自動車の高性能化による修理費増加  
【対物賠償・車両損害補償】
- 3 コロナ禍の行動制限が解けたことによる事故件数の増加  
【対人賠償・対物賠償・人身傷害補償・車両損害補償】

このような原因で共済金が増えたら「損害率」が上がり、それに伴って「団体割引率」が下がるよ。今回は社会的な要因がかなり影響しているんだ。