

岩手県職労

月2回刊=1666号
2025年2月15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

フレックス全職員拡充 2月議会提案・6月施行へ

制度を使える職場体制を

休暇改善 子等の看護は子3人以上で12日

県職労は昨年10月に人事課から提案があった「フレックスタイム制度拡充」に関し、1月22日に人事課総括課長交渉を行った。業務への影響が生じる内容は容認できない姿勢で交渉に臨む一方、制度自体は柔軟な働き方につながるなどの意見も一定寄せられていた点も踏まえ、「2月議会への条例提案は」と判断しつつ「人事当局としても制度を使える職場体制の確保を確実に示していく責務がある」と旨を強く指摘し、継続的に求めていくこととした。



▲フレックスタイム制度拡充について交渉に臨む交渉団

【主な交渉事項】

適切な人員体制確保

「勤務時間を多少移動しても長時間労働の是正にならない。職員の増員と業務スクラップの取り組みが不可欠。産休・育休代替職員の確実な配置も不可欠」との指摘に対して人事課は「議会答弁検討の工夫等、2月定例会に向け、更なる超過勤務の縮減に全庁を挙げて取り組んでいく。正職員での産休・育休が困難な場合は会計年度任用職員での代替も含め、予算額を確保していく」とした。



▲職場の現状を訴える菊池圭中執

「人事課は県の各職場の現状の人員体制が充足しているという認識なのか」と

質したことに対し、人事課は「全庁では必要人員を確保しているが、専門職種の中には充足率が100%を下回る職種もあるほか、個々の職場で見ると、超過勤務が多い所属もある中で、

質したことに対し、人事課は「全庁では必要人員を確保しているが、専門職種の中には充足率が100%を下回る職種もあるほか、個々の職場で見ると、超過勤務が多い所属もある中で、

加入促進ラストスパート

新採用職員への再度の声をかけを!

2024年度は新規採用職員の加入促進対策として、【重点①】各支部・分会での組織的な取り組みの



▲昨年度に盛岡支部で行われた加入促進会議の様子

強化・徹底【重点②】新採用者・未加入者のニーズ把握と継続的なアプローチの徹底【重点③】青年層の主体的・組織的な声掛けの仕組み構築の3つを重点にして取り組みを進めてきた。また、新採用者の声掛けの重点期間の取り組みとして年6回(①着任時②4月③5月の新採用研修前後④1トダッシュ⑤7月の職場定着時⑥9月の本採用前⑦12月⑧2月)新採用者に声をかけ切ることとして提

いて、Q&Aに記載を追加し、各所属への周知を図る」とした。



▲回答する内城人事課総括課長

「休暇やフレックスを利用しづらい」という感覚を持つ職員がいることも理解できる。人員確保に取り組みしていく」とした。

庶務事務の煩雑さ

「所属段階での庶務担当のチェック事項を極力絞り込み、容易に理解できるように各所属に周知願いたい」と求めたことに対し、人事課は「システムの仕様につ

勤務時間割振の途中変更

「フレックス勤務時間を後から使用者都合で再度変更すべきではない」との指摘に対し、人事課は「著しい支障が生じる場合に限定。災害等の突発的事情により、

所属全員で緊急対応する場合等が考えられる」とした。

【窓口時間】の導入

「警察の例に準じ、開庁時間とは別に全庁一律に『窓口時間』を設定すべき」との指摘に対し、人事課は「効果が期待できるが、慎重な検討が求められるため、実施の可否やその見通しについて現時点での回答は困難。御意見として承りたい」とした。

【鳥インフル緊急要請】

交渉の締めくくりに、1月2日からの鳥インフルエソザ防疫作業に関し、「2食分を自己負担しており、現地経費調整を行わない等の経費補填を検討すること」を要請した。

休暇の充実

「確定闘争時に確認した休暇改善の具体的検討状況を示せ」と求めたことに対し、人事課は2025年度から「子等の看護休暇の子3人以上の場合は、他県の例を参考に12日とする。休



▲昨年度に久慈支部で行われた加入促進会議の様子

していく仕組みを作り、加入につながったケース、共済利用のニーズからの加入もあつた一方で、新採用者が学習会等に毎回参加してくるが、なかなか加入には至らなかったケースも支部から報告があつた。

今年度の新採用加入者は、過年度採用を含め、昨年同時期から微増となつている。もともと、労働組合の発言力を強化していくためには加入率5割超の確保が望まれる。更には、年度後半を中心に新採用加入の取り組みを進めにくい傾向もあることから、あと一歩の取組が必要な状況となつている。

某テレビ局の労働組合員数は従業員約1100人に対して80人の加入実態で、加入率は、7.3%であつた。加入率が一桁の組織が「声」を

第五世代

挙げることに限界があつたのではないかと。加入率が低調な要因として、組合に頼らなくても給与が増えていることから、集団交渉権的なものについて行使する必要性を感じていなかったのではないかと。今回の不祥事を受けて、組合に加入する人が大幅に増加し、現時点では、500人を超える状況となつた。この結果、組合として「声」を届けることができ、労働環境の改善に繋げることができると期待されている。▼ケガの功名ではないが、存亡の危機を克服した暁には、ただでさえ激務な業界である社員の生活の質が以前よりも改善されるのではないかと。今回の組合加入者急増については、職員の意識の変化を示しており、労働組合が存続していることから、要求ができる環境にある。労働組合がなければ「声」すら届けることができない事象となる。労働組合はみなさんの労働条件・職場環境の改善に日々奮闘している。各職場において組合全加入を目指して今一度がんばろう。

1月10日、11日に開催された自治労岩手県本部春闘討論集会県職労分科会にて、各支部の今年度の加入促進の取り組み状況(4月～12月)を各支部代表者と共有するとともに、加入促進として効果的な手段・手法について議論をし、2025年度の新採用加入対策に当たっては、新採用職員・未加入者の分会組合員が主役となり、かつ分会・支部本部がそれぞれ役割を担いながら、取り組みを進める必要があることを提起した。

加入促進のラストスパートに向け、再度の声をかけをお願いしたい。

県当局・来年度組織体制示す

一部増員も『分会基礎調査』の要求とは程遠く 2025春闘で改善求める

〔来年度の組織体制〕

2月4日、当局は来年度の組織・職員体制の概要を公表した。東日大震災の復興定数を50人とし、地域振興施策の推進や、子ども子育て支援体制強化、人材確保、盛土規制法の指導監督に伴う各振興局(本局)の担当職員の増員など、複数の分野にわたり、体制の強化や増員の方針が示された。

そして、昨今の長期療養者への対応として、職員のメンタルヘルス対策を強化すべく、総務事務センター

〔職員体制の見込み〕

知事部局職員数は4,180人規模と見込んでいるが、年度末退職者数によっては満たさない懸念がある。

〔新組織体制の課題〕

①定数等管理の課題
一部の分野で増員となる部署があるものの、組織定員には例年とほぼ横ばいであり、職場に人が足りないという県職労の要求には応えられていない。昨年の分会基礎調査での増員要求

数は153人であり、更なる定数増が必要だ。確保難となっている総合土木、獣医師などの配置や、専門職の育休代替職員の確保の見直しも明らかとなっていない。

②過去の定数削減の弊害を正すべき
人材育成や職員のメンタルヘルス対策の観点から、増員する部署がある。これはもともと県職労が訴えてきたものだ。2000年代の職員定数の削減で職員の年代別の配置体制が歪められた。この結果、業務を教

える時間が失われ技術の継承自体が困難となったことは明らか。そして職員のメンタル面の問題も顕著に。この分野の増員はまさに過去の問題を解消するためのものといえる。ただし、今回の定数も新たな行政需要のみ最低限度の人数を増員する内容にとどまっている。各職場では業務過多が続くなか、現場の人が足りないという実態の改善とは程遠い。当局は厳しい職場環境で踏ん張っている職員に報いる改善をすべきだ。

児童福祉司等の増員による福祉総合相談センター等の体制強化については、県職労で要求し続けてきた結果、定数増につながっており、運動の成果といえる。

承自体が困難となったことは明らか。そして職員のメンタル面の問題も顕著に。この分野の増員はまさに過去の問題を解消するためのものといえる。ただし、今回の定数も新たな行政需要のみ最低限度の人数を増員する内容にとどまっている。各職場では業務過多が続くなか、現場の人が足りないという実態の改善とは程遠い。当局は厳しい職場環境で踏ん張っている職員に報いる改善をすべきだ。

児童福祉司等の増員による福祉総合相談センター等の体制強化については、県職労で要求し続けてきた結果、定数増につながっており、運動の成果といえる。

2025年度 組織・職員体制の概要

(当局公表資料から抜粋・主要事項のみ掲載)

項目	内容
東日本大震災関連	50人の職員定数を配置
地域振興体制の強化	・各振興局経営企画部に市町村減少対策を担う特命課長と連携し、担当職員4人(盛岡、県南、沿岸、県北局 各1人)を増員 ・地域交通対策を担う担当職員1人増員(交通政策室)
子ども子育て支援体制の強化	・福祉総合相談センターに児童福祉司4人、児童心理司2人を増員 ・一時保護所の個別ケア対応の推進のため、児童指導員3人(福祉総合相談センター、一関児相、宮古児相に各1人)を増員 ・児童虐待対応等のため、一関児童相談所を総務保護課と相談支援課の二課体制に改組
危機管理体制の強化	盛土規制法の施行に伴う業務量増に対応するため、各広域振興局土木部に担当職員4人増員(盛岡、県南、沿岸、県北局 各1人)
野生動物の保護管理、動物愛護推進体制の強化	・クマ等の対策強化のため、自然保護課に担当職員1人増員 ・動物愛護センターの整備等に向けて、県民くらしの安全課に「特命課長(動物愛護推進)」を設置
大規模イベント対応	・2026年に開催される「国民スポーツ大会冬季大会」の開催に向け、スポーツ振興課に「特命課長(冬季国スポ推進)」を設置し、担当職員1人増員
社会経済情勢の変化に応じた人材育成・確保	・長寿社会課に「介護人材確保担当課長」を設置 ・ものづくり自動車産業推進室の担当職員1人増員 ・林務部門の技術的指導体制強化のため、森林保全課に「特命課長(森林土木技術指導)」を設置
行政経営の推進	・行政経営推進課に担当職員2人増員 ・県庁舎の基本構想・計画策定に向け、技術的検討の実務を担う担当職員1人増員
職員が働きやすい環境の整備	・職員のメンタルヘルスケアの強化のため、総務事務センターに臨床心理士及び保健師を各1人増員

〔今後の取り組み〕

県職労は3月1日の第133回臨時大会で春闘要求方針を確立し、3月上旬に人事課総括課長交渉を行う。

青婦部の思い・職場実態を当局へ

人事課給与人事担当課長へ要求書提出

2月3日(月) 青年婦人部は人事課給与人事担当課長に知事あて要求書を提出した。引き続き各支部青婦部役員参加のもと、意見交換を実施し、青年・女性職員が感じている職場課題について人事課へ伝えた(青婦部9人、人事課3人)。「カスハラ対策」について青婦部から「全国でも話題となっているカスハラ対策として現在、各所属の判断で職員の名札の表記を変更している職場があるが、これを県として各職場に指示すること。また、カスハラの組織的かつ具体的な対策を早急に検討し、職員へ周知してほしい」との問い

う。来年度の組織・職員体制を質し、業務量に応じた人員配置等を粘り強く要求し、改善を求めていく。春闘への結果を改めてお願いする。



▲人事課給与人事担当課長に要求書を手渡す石井青婦部長(右)

また、「人事異動内示の早期化」について、「内示を早期化するための人事作業プロセスの見直しについては、職員の身上調書の入力期間なども含め、これまでも検討を重ねてきたが、職員の事情等を考慮した配置に努める上では、現時点では内示を早期化する即効性がある見直しは難しいというのが正直なところであ



▲交渉に臨む県職労青婦部交渉団
◀(左下QRコードは青婦部独自要求書)



る」との回答があった。来年度以降も引き続き要求書の提出をする予定であるため、皆さまの感じている職場課題を組合にお寄せください。

第27回東北地連青年女性 夏期交流集会在開催されます

全体で240人規模の集会になるよ!



第26回東北地連青年女性夏期交流集会の岩手県からの参加者

東北の仲間(東北6県+新潟県)と労働組合を通じた交流と職種ごとの職場実態討論を通じた学習を行う第27回東北地連青年女性夏期交流集会在下記の日程で開催されます。各支部青年・女性組合員の積極的な参加をお願いします。

日程	6月6日(金)~8日(日)	会場	シンフォニーアネックス
場所	山形県 寒河江市	最終集約	3月末

幸せは、ひとりじゃつくりえない。

自治体職員の交通事故に大きな力を発揮する
じちろうマイカー共済
自動車総合補償共済

公務員は交通事故を起こしたことにより、失職することがあります。
この場合、懲戒免職と同様に退職金は支払われない場合がほとんどです。

交通事故による、まさかの失職を防ぐために!
ご不明な点があれば、まずは所属の組合にご連絡ください。
自治労共済
推進本部
全日本自治労職業者共済生活協同組合

まさか自分が、**事故を**起こすなんて...



「こくみん共済 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することで各種共済制度をご利用いただけます。