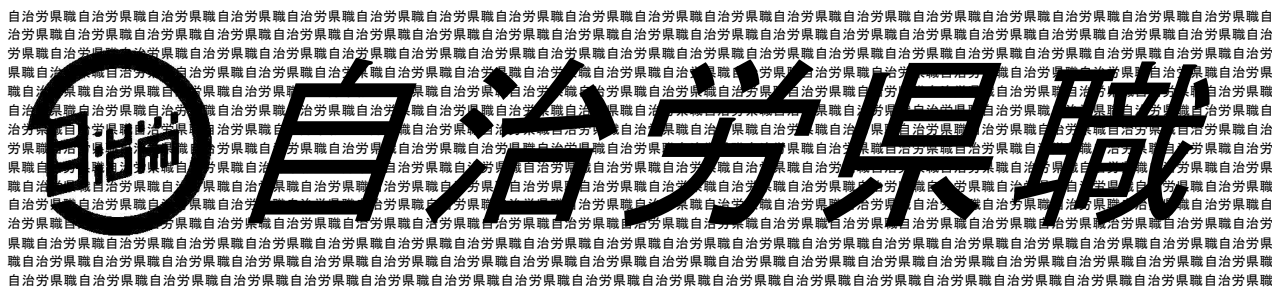


速報版

発行：自治労滋賀県職員連合労働組合
自治労滋賀県職員労働組合
県庁東館5階
県庁内線：4790.4791
直通077-528-4790
FAX：077-521-3784
E-Mail/shigajichiro@yahoo.co.jp



新型コロナウイルス対策含め大幅な職員定数増を
ハラスメント対策・人事・昇任課題・評価制度見直しなど
コロナ対策の第一線機関強化、長時間労働是正、特勤手当増額など



自治労県職は12月11日、「人員・人事・組織に関する要求書」を提出しました。
新型コロナウイルス対策は今後も継続していくことが見込まれ、その他の行政ニーズも増加する一方であるため、継続かつ大幅な職員定数増を求めます。さらに長時間労働の是正、公平公正な人事、昇任格差の是正などを求めます。12月24日に人事課長交渉、1月8日に総務部長交渉を実施して要求実現を図ります。

「人員・人事・組織」交渉の日程

人事課長交渉：12月24日(木) 13時15分から14時30分
総務部長交渉：1月8日(金) 16時15分から17時15分

主な要求項目(抜粋)

- 1. 新型コロナウイルス感染症対策にかかる要求
○保健所などの第一線機関において恒常的に人員が不足し、長時間労働が生じていることから抜本的な体制強化を図ること。
○現行の兼務体制を解消し、本務職員を中心とした強固な体制整備を図ること。
○保健所や検査部門においては、専門的かつ技能習得に年数を要するため、長期的な観点から人材育成を図ること。
○新型コロナウイルス対策に係る時間外労働は、恒常的かつ過重な実態があり、あらゆる手段を行使し解消を図ること。
○兼務発令により長期間本務を離れている職員については、本人の意向を尊重し4月以降の人事異動等での配慮を行うこと。
○新型コロナウイルス感染症の検体検査の特殊勤務手当を増額すること。
2. 組織機構および人員に関する要求
○真の働き方改革につながる職員の適正な労働環境を保障していくために、必要にして十分な職員数を確保すること。
○業務量が増加する職場、恒常的な超勤の続く職場、困難な課題等に対応が必要な職場などについては、行政サービスの円滑な推進と職員の健康を守る立場から人員増を図ること。
○子育て・介護に関わる両立支援策については、全職場において環境の整備を図ること。特に部分休業等の時短勤務は、取得に大きな制約があり、利用しやすい環境整備を図ること。
○新採職員や若手職員は、今年度においてコロナ禍の状況もあり有効なOJTなどが実施しにくかったことから、今後においても細かな

- 対応で人材育成を図ること。
○鳥インフルエンザ拡大が危惧されることから、発生した場合に万全を期せるよう必要な体制整備を図ること。
3. 人事異動や昇任に関する要求
○人事異動の基本方針は労働組合との協議を踏まえ、全職員に明らかにし、人事異動にあたっては本人の希望等を尊重すること。
○やりがいをもって仕事を進められる明るい職場作りを基本に、公平・公正な人事異動に十分配慮すること。
○精神疾患等の罹患者の職場復帰にあたっては、試し出勤制度を有効に活用し、職場復帰後も必要な支援をさらに充実すること。
○異動内示は1ヶ月前を基本に早めること。
○昇任において、職員が仕事に誇りとやりがいをもつことができるよう、公平・公正・透明な人事管理を確立すること。
4. 長時間労働の是正、働き方改革への要求
○長時間労働の是正について、人事委員会により繰り返し課題が指摘されていることから、人員増による適正配置を基本に抜本的な対策を講じること。
○パワーハラスメント対策について、法改正の趣旨を踏まえ、相談窓口の強化や迅速な救済措置など、被害者の側に立って実効ある防止策を講じること。
5. 人事評価制度への要求
人事評価制度は、最終交渉の5項目を基に適切に運用すること。また人事評価の検証・見直しについて、具体的な課題で組合と協議を進めること。
6. 会計年度任用職員制度への要求
賃金労働条件面の改善はもとより、業務の進め方等も所属での対応に不十分さが目立つため統一的な指導・援助を図ること。
7. 賃金確定交渉の回答の具体化
賃金確定交渉で前進ある回答を得た2課題(長距離通勤の新幹線等の加算、夏季休暇の取得期間の延長)について、今回の交渉で具体的な回答を行い、早い時期での実施を図ること。

人事相談ヒアリングを実施します

＝希望・要望、悩み等個別課題で巡回相談＝

自治労県職では、組合員の仕事や人事に関わっての個別の希望や要望、悩み等について、役員による巡回人事相談ヒアリングを行います。支部訪問は以下のとおりとし、個別面談しますのでご協力をお願いします。当日の都合がつかない場合は別途調整しますので書記局へご連絡下さい。個別課題の有無に拘わらず面談しますので、「人事希望調書」は全組合員記入の上、至急に提出をお願いします。
※人事評価結果の記入欄もありますので忘れずにお願いします。



支部訪問

Table with 3 columns: Date, Location, and Branch.
12月15日(火) 草津 支部管内
12月17日(木) 彦根 支部管内
12月18日(金) 長浜 支部管内
12月21日(月) 八日市 支部管内
12月22日(火) 今津 支部管内
12月23日(水) 大津 支部管内
12月25日(金) 大津 支部管内
1月7日(木) 守山 支部管内

上司への「多面観察」制度を12月から試行

人事当局は「多面観察（マネージメントフィードバック）」を、本年12月より一部の所属において試行することを明らかにしました。この試行は「部下による上司の観察（評価）」として、人事評価制度の見直しやハラスメント対策にもつながる質を持ったものとして、受け止めたいと考えます。なお、この試行は来年度も対象を拡大して実施される見込みです。

「多面観察（マネージメントフィードバック）」の試行(抜粋)

1. 試行の目的

所属長のマネージメント能力について、日常業務において指導・助言を受けている部下職員からの視点による観察を行うことにより、所属長に自らのマネージメント能力の強みや弱みについての「気づき」を得て、強みを伸ばすとともに、弱みを克服することを目的とする「多面的観察（マネージメントフィードバック）」について、導入の可否を含めて検討するに当たり試行することとしました。

2. 多面観察の概要

(1) 被観察者（※上司）

総務部の一部所属および試行に参加を希望する所属の「所属長」（総務部：私学・県立大学振興課長、人事課長、行政経営推進課長、税務課長、市町振興課長、商工観光労働部：商工政策課長、中小企業支援課長、モノづくり振興課長、労働雇用政策課長、観光振興局長、工業技術総合センター所長、東北部工業技術センター所長）

(2) 観察者（※部下）

2 (1)に掲げる所属長の部下職員全員（会計年度任用職員を除く）

(3) フィードバックする者（※上司の1次評価者）

人事評価において、被観察者の1次評価者に指定されている職員

(4) 観察項目

「多面観察（マネージメントフィードバック）シート」の項目をしがネット受付サービスにより回答

(5) 基準日

観察基準日を12月1日とし、基準日の前日に被観察者が就いている職における4月1日から11月30日までの観察期間において発揮された被観察者のマネージメント能力について、観察を行います。

(6) 観察方法

ア 観察者は、しがネット受付サービスにより多面観察シートの各点検項目に点数を入力し、人事課へ回答します。（12月25日まで）

イ 人事課で集計の上、「観察結果書」を作成し、フィードバックする者に送付します。（1月中旬）

ウ フィードバックする者は「観察結果書」の内容を確認の上、被観察者に点検結果をフィードバックし、マネージメント能力の向上に向けた指導・助言等を行います。（1月中旬～）

3. 留意事項

(1) 被観察者（※上司）

・「観察結果書」を受け取ったら、結果から自己のマネージメント能力の強み・弱みを確認した上で、強みを伸ばし、弱みを克服するための能力開発に活かしてください。

・試行による観察結果が人事評価や処遇に影響することはありません。思うような結果が得られなかったとしても、気に病むのではなく、自己のマネージメント能力向上に向けた好機と捉えてください。

(2) 観察者（※部下）

・「多面観察シート」の点検項目を確認し、被観察者が項目に記載された行動をとっていたか、振り返ってください。

・シートの回答は無記名です。また、被観察者が個々の点検シートの内容を確認することはできません。

・この制度は、所属長に自らのマネージメント能力について、「気づき」の機会を与え、意識改革によるマネージメント能力の向上を図ることを目的としていますので、観察者は気兼ねや遠慮せず、自らが感じた率直な印象から回答を行ってください。

(3) フィードバックする者（※上司の1次評価者）

・「結果観察書」を受け取ったら、内容を確認した上で、対象職員とフィードバックの場を設け、マネージメント能力の向上に向けた適切な指導・助言等を行ってください。（以下略）

（文中の※印は自治労県職の注釈）

自治労県職「第47回中央委員会」を開催します

2020確定闘争の総括、春闘方針など当面する方針を協議します

今年度の賃金確定交渉では、コロナ禍における職員の頑張りに応える回答を求めていましたが、県人事委員会勧告どおり給与据え置き、一時金の0.05月引き下げの内容にとどまりました。しかしながら、夏季休暇の取得期間延長および高速道路利用の要件緩和に向けた交渉の進展もあったことなどから、これ以上の前進ある回答は困難であるとして、確定交渉としては収束することとしました。

このことを踏まえ「今期の確定交渉の総括」、引き続き「人員・人事・組織の闘争」および「2021春闘方針」等を協議するため、自治労県職第47回中央委員会および自治労県職連合第13回中央委員会を右記のとおり開催します。新型コロナ対策として規模を縮小して開催したいと思いますのでご理解とご協力をお願いします。



中央委員会の日程

日時：12月16日（水）18:30～
場所：ライズビル都賀山 会議室
議題：確定闘争の総括、春闘方針等

自治労病院労組、病院事業庁との交渉を実施



自治労病院労組は11月19日、今年度の要求書に基づき病院事業庁交渉を実施しました。病院事業庁の正木次長は今年度の給与改定について、知事部局と同様に一時金を0.05月削減し、給与や諸手当についても、厳しい経営状況等を理由に増額の改定はなく「据え置き」としました。この回答はコロナ禍で奮闘している職員に背を向けるものであり、不満であることを改めて表明

しました。賃金以外の課題では、人員確保、昇任格差の是正、人事評価制度、ハラスメント対応、小児保健医療センターの移転改築等でやりとりしました。

参加者からは、職員採用の早期募集、昇任格差・人事評価制度、ハラスメント対策等で実態を踏まえた訴えがありました。

引き続き、各病院での交渉を実施し、要求の実現を図っていきます。



