

いては9,700円に据え置くとされたことから、これ以上の対応は困難。

【通勤手当の改善、高速道路等利用の要件緩和】

通勤手当につきましても、勧告にない内容について、独自に拡大実施することは困難である。なお、高速道路等の利用要件緩和につきましても、平成30年度から、要介護者の介護のために住居を変更した場合も対象となるよう支給要件が一部拡大されたところ。

【住居手当の改善】

人事委員会からの勧告は、借家等に対する基礎控除額を4,000円引き上げるとともに、全額支給限度額も4,000円引き上げることであり、最高支給額の引き上げについての勧告はありませんので、対応は困難。

【給料表の水準調整の実施】

「給料表の水準調整」につきましても、人事委員会から勧告がありませんでしたし、人事委員会勧告以上の改善は困難。

【現業職の賃金】

本県においても見直すべき時期に来ていることから、技能労務職給料表のすべての号給に国の行政職2表水準を適用する運用としたいので、引き続き、お話し合いをお願いしたい。

【人事評価制度】

平成28年度から全職員を対象に本格実施しているが、この制度は職員間に差をつけることを目的とするものでなく、人材育成のツールとして、把握した「強み」を伸ばし、「弱み」克服に向け職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的には県民の皆さんへのサービス向上につながるようにしていくことが重要。引き続き、制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組みたい。

【働き方改革・長時間労働の是正】

時間外勤務の縮減は、職員の健康管理と公務能率の向上の観点から大変重要な問題。人員体制については、行政経営方針のもと、毎年事務事業の見直しや業務の効率化を徹底する一方で、重要課題等には的確に対応するとともに、業務とのバランスを考慮した、適正な定員管理を行うこととしている。

業務量や時間外勤務の多い所属については、業務量自体を縮減するような努力や事務処理方法の改善をお願いした上で、重点的な人員配置にも努めているところ。各部局において年度途中における応援体制の構築など、繁閑調整の工夫を引き続きしていただきたい。また、業務量縮減については、

本年3月の行政経営方針2019の策定と同時に、県庁における健康経営計画を策定し、その中で「業務のさらなる見直し」の取組を引き続き位置づけたところ。AIやRPA等のICTを活用した業務の効率化などの取組のほか、新たに、庁内公募の職員による横断的な業務見直しも進めており、従来にない柔軟な発想で取組を推進していきたい。

【病気休暇の期間拡大、リセット期間の緩和】

病気休暇は、国や他府県の状況など全国的な均衡を考慮し、平成20年4月から90日とし、精神疾患および妊娠に起因する疾病については特例として180日としたもの。平成27年4月からは、がん等の悪性新生物についても180日としたところ。これ以上の期間の拡大は困難。病気休暇から一旦復職した後においても、引き続き通院治療を受け、療養が継続している場合には、通算は必要なものと考えております。

【風疹等のワクチン接種の職免適用】

今回の風しんのワクチン接種等について、勤務時間外に予防接種を行うことは可能と考えており、勤務時間外での接種をお願いしたい。

【育児・介護と仕事の両立支援（小1の壁改善）】

育児短時間勤務および部分休業の期間については、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっており、本県のみ取扱いを変更することは困難。

【育児・介護と仕事の両立支援（人的な環境整備）】

育児休業等の代替職員の確保措置については、これまでから、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきたところ。事務職ならびに資格免許を必要とする技術職種については、育休法に基づく任期付職員で対応も行っている。また、正規職員や任期付職員による対応が困難な場合は、非常勤嘱託員または臨時的任用職員により対応するなどし、育児休業の代替職員の確保に努めている。

【パワーハラスメント対策の強化】

「労働施策総合推進法」の制定によりパワーハラスメントが法的に定義されたところであり、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、先日、事業主として雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案が示されたところ。今後も、研修の機会等を通じて指針等や相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント等の防止に努めることで、職員の皆さんが働きやすい良好な職場環境づくりに努めます。

2019賃金闘争前進へ自治労・県教組が結集 自治労・県教組秋闘勝利へ総決起集会を開催



10月19日（土）に自治労滋賀県本部・滋賀県教職員組合が「2019秋闘勝利総決起集会」をピアザホールで開催しました。集会には、県下の自治体や学校などから約400名の組合員が参加し、自治労県職からも、本部・支部の役員が参加しました。集会では、人事委員会勧告の完全実施、働き方改革、人員などの課題で方針提起があり、引き続き、主要単組から取り組みの報告や決意表明を行いました。最後に参加者全員で団結の声を発し、今後の取り組みの前進を誓いました。



「AI・RPAとこれからの自治体」 ～自治労県本部がセミナー開催～

10月26日、自治労県本部主催の「ユニオンセミナー」において「AIとRPAとこれからの自治体」と題して自治労本部の藤森総合組織局長の講演がありました。自治体においてAI等を導入する動きが総務省の「自治体戦略2040構想研究会」報告の影響もあり生じています。人員不足の中で注目される向きもありますが、報告には問題も多くあり、違和感を感じる自治体関係者や識者もあります。働く側として考えていくべきテーマであると指摘されています。詳しい資料を希望される方は、組合書記局まで。



農技センター技労職の新規採用で申し入れ



農業技術振興センター班はセンター所長に対して、技労職の新規採用を求める申し入れを行いました。センターの技労職については、新規採用がなされないまま相当期間が経過し、この間、退職者の再任用や嘱託職員雇用でつなぎ、センターの業務遂行を維持してきましたが、現時点では、全体が高齢化し綱渡りのような状況が続いています。農作物等に関わっての業務は委託等になじまず直営堅持は不可欠であり、また研究職の側からも現場を熟知した技労職の存在は欠かせないものとなっています。これらの状況から技労職の新規採用を強く求めました。山田所長は「同じ認識はしており最大限努力していきたい」と応えました。

今回の風しんのワクチン接種等について、受診できる医療機関は県内 5 3 0 か所程度と聞いております。さらに、ワクチンの接種等に必要となるクーポンの有効期限は年度内まで有効であることから、勤務時間外に予防接種を行うことは可能と考えており、勤務時間外での接種をお願いします。

育児短時間勤務および部分休業の期間につきましては、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっておりますので、本県のみ取扱いを変更することは困難と考えています。

育児休業等の代替職員の確保措置につきましては、これまでから、当該年度における育休の取得期間や職務の特殊性ならびに職場の実態等を勘案して、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきたところ。事務職ならびに資格免許を必要とする技術職種については、育休法に基づく任期付職員での対応も行っているところ。また、正規職員や任期付職員による対応が困難な場合は、非常勤嘱託員または臨時的任用職員により対応するなどし、育児休業の代替職員の確保に努めている。

平成28年度から全職員を対象に人事評価制度を本格実施しておりますが、これまでからお伝えしているとおり、この制度は、職員間に差をつけることを目的とするようなものではなく、人材育成のツールとして、把握した「強み」を伸ばし、「弱み」の克服に向け職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的には県民の皆さんへのサービス向上に繋がるようにしていくことが重要と考えているところです。

- 3 制度の運用においては、これまで、人事委員会のアンケート結果などを踏まえて、面談の実施の徹底を図るため、人事評価シートに面談の実施日を記載させるとともに、人材育成への活用がより一層図られるよう、政策研修センターでの研修との連携や、人事評価の手引きの記載内容の充実などの改善を行ってきたところです。

- 4 引き続き、制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組んでまいりたいと考えています。