

2022年度夏季要求書（抜粋）

○人員体制について、今年度の知事部局定数は89人の増員となったが、年度当初において健康医療福祉部等の県庁職場、土木職場、福祉施設、保健所、子ども家庭相談センター、琵琶湖環境科学研究センター、衛生科学センター等で欠員が生じている。さらに、これら以外の職場においても、新型コロナ対策、補正予算への対応もあり、相当数の職場で人員不足による業務過多が生じている。これらの人員不足を早期に解消するため、年度途中での人員を補充するとともに、来年度に向けても思い切った増員・定数増を図ること。また、林業職場では、全国植樹祭の開催で人員がさかれているが、植樹祭終了後は、各職場に再配置すること。

○新型コロナウイルス感染症対策については、新年度から人員増が図られているが、引き続き、年度途中での増員を含めて必要な人員確保を図ること。また、新型コロナ対応について、一部の部局では通常業務の一部先送りを行っているが、年度を超えての繰り越しなどで、今年度業務執行への負担が生じている。改めて、該当事業の停止など見直しを行い、適正なBCPの発動を図ること。

○年間総労働時間「1800時間」を実現するため、年次有給休暇の計画取得も含めて、すべての職場において年休の完全取得が実現できるよう、人的確保も含めた環境整備を図ること。

○「夏季休暇」(6日)は、夏季における心身の健康の維持・増進、

家庭生活の充実のためのものであり、すべての職員が完全に取得できるよう条件整備に努めること。

○「盆休暇」については、8月15日(月)から17日(水)までの設定とし土日を含め5日連続休暇とすること。さらに12日(金)も含めて7連続休暇となるよう年休取得を奨励すること。盆休暇中の出勤については、管理職が率先すること。

○冷房運転については、新型コロナ対策で室内の換気をしつつ、適正温度が確保されるよう弾力的に運用すること。また運転期間、時間延長も含め勤務実態に応じた対応を図ること。

○育児や介護と仕事の両立支援制度について、十分な活用ができるよう次の事項を踏まえて実効ある条件整備を図ること。

○職場でのセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント等への実効ある防止策を推進するため、指針に基づき対策を強化すること。

○複雑高度化する職務や仕事量の増大等に伴い精神的不調を訴える職員が増加している現状を踏まえ、メンタルヘルス対策の充実・強化を図ること。特に、ストレスチェック制度を有効に活用し、その結果の分析・検証を行った上で、支援策の拡充を図ること。

○人事評価制度については、2015年度の最終交渉の5項目確認を基に適切な運用を図ること。また、人事評価制度の検証・見直しについては、この間の労使合意を踏まえて客観的なデータを基に共通認識を図り、具体的な課題で見直しの協議を進展させること。

定年の段階的引上げに関する要求書（抜粋）

○60歳以降の給料について、同一労働同一賃金の観点から60歳までの給与水準を維持すること。少なくとも60歳前の7割以上の水準は確保すること。

○退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。

○60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定数外で「定年前再任用短時間勤務制度」を制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。ただし、定年前再任用短時間勤務職員の任用については、一旦退職した後であることに鑑み、職員の意に反しない運用とすること。また、多様な働き方の選択肢を整備するため「高齢者部分休業制度」を導入し、代替職員を確保すること。

○「定年前再任用短時間職員」および「暫定再任用職員」の働き方や職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用す

る観点から従前の取扱いを抜本的にあらため、給与も60歳以降の常勤職員との均衡をはかること。

○加齢等に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたすおそれがある職種(いわゆる「困難職種」)等において特段の対応策を講じること。

○組織の新陳代謝を図るため「役職定年制」を導入することとし、対象の役職は管理職以上で、真に管理監督権限のある職員に限ること。降任後の役職や配置について、スタッフ職に任用するなど組織運営や昇任の停滞が生じないように、適正な人事管理を行うこと。役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を明確に定めることとし、真に必要な場合に限ること。

○定年の段階的引上げに伴って、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかること。また、職員のモチベーション低下を防ぐため、職員全体の昇任昇格スピードおよび到達級について、最低限維持すること。

○年齢構成がいびつになるなど組織の停滞を避けるため、新規採用職員を計画的に募集すること。

退職手当の見直し「今回は必要ない」と回答(内閣人事局)

国家公務員の退職手当の支給水準については、概ね5年ごとに調査、見直しが行われており、今回は人事院により「民間の退職手当及び企業年金の実態調査」を行った結果、官民格差は公務が民間を0.06%上回っているとの調査結果が出されています。この調査結果に基づく政府の対応方針について、公務労協(自治労も加盟)は4月25日、内閣人事局と交渉を実施しました。内閣人事局側は、「今回は、較差は僅少であり官民で概ね均衡していると認められることから、退職給付金水準の改定は必要ないと考えている」と回答し

ました。公務労協側は、退職手当水準のあり方等は、今後の引き続きの重要な課題であると指摘して、交渉を終えました。

家庭用花火！ 斡旋します

毎年、好評の「家庭用花火」の斡旋を始めます。



商品名	内容	定価	斡旋価格
花火伝説(中)	手持花火のセット	600円	300円
とりだし超ラク	手持花火のセット	800円	400円
花火伝説(大)	手持花火のセット	1000円	500円
はあとふるてもちmagic	手持花火のセット	1200円	600円
たっぷりまるっともち	手持花火のセット	1500円	700円
手持ち花火が100本以上	手持花火のセット	2000円	900円
鬼スゴ	手持+噴出セット	3500円	1600円
豪華はなび	手持+噴出+打上	5000円	2300円
ぶっ飛L	手持+噴出+打上	6000円	2500円
かごセット	手持+噴出+打上	10000円	5000円

※申し込みの締め切りは8月26日(金)

交流企画！

キックベースボール大会

県職員、県立病院職員、教職員がスポーツを通して交流するイベントを開催します。スポーツが得意な人も、そうでない人も気軽に参加できるルールとなっていますので、ぜひご参加ください！

◇日時 6月25日(土) 9:30開会式 12:00終了予定

◇場所 近江八幡市立健康ふれあいセンター(屋根付き多目的広場)

↓参加申込はこちらまで↓

本部TEL:077-528-4790/守山TEL:077-583-4906

