

県公務員共闘会議が声明を発出

声明

福島県人事委員会は、本日、民間給与との較差10,334円(2.80%)を埋めるため、若年層に重点を置きつつ全ての号給の給料月額を引き上げ、一時金については、支給月数を0.15月引き上げ、年間4.60月とする勧告を行った。

月例給・一時金の引上げは3年連続、月例給の引上げが2%を超えたのは1992年以来32年ぶりであり、昨年を上回る水準で中高年齢層を含む全世代で月例給の引上げ改定を勧告したことは、組合員の期待に一定程度応える内容と言える。

また、一時金について、支給月数の引上げが国を上回る0.15月となり、実に18年ぶりに国と同等の支給月数となったことは我々の切実な要求に応えるものであり評価できる。

一方で、月例給について若年層と中高年齢層の改定率に大きな格差があることは、給与のフラット化がより進行するものであり、今後の給与のあり方に課題を残すものとなった。また、一時金について、引上げ分が期末手当より勤勉手当に厚く配分されたことは遺憾である。加えて、寒冷地手当の支給地域見直しや配偶者にかかる扶養手当の廃止など、地域や職員によっては減額となる内容を勧告したことは、物価高騰下の組合員の生活実態を踏まれば、納得できるものではない。

一方、人事管理の課題に関する報告では、長時間労働の是正について、職員の超過勤務時間は依然として高い水準が続いているものの、「超勤縮減の取組によってもなお、改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた柔軟な職員配置や人員確保などの検討が必要」とし、「本委員会としても、必要な調査・指導等を適切に行い、長時間労働の是正を図っていく」としているが、真に実効性のある具体策に欠け、喫緊の課題とした私たちの要求からすれば、不十分である。

また、教職員の長時間労働についても、2024年度からスタートさせた「教職員働き方改革アクションプラン」に触れ「臨検等を通して教職員の勤務実態や取組状況の把握に努め、多忙化解消に向けた計画の進捗状況を引き続き注視していく」とどまったことは、具体的業務削減が進まず、多忙化解消の実感がない職場実態や教職員の切実な思いとは乖離した内容と言わざるを得ない。

県人事委員会には、真に実効性のある具体策と労働基準監督機関としての機能・役割の発揮を求める。

今後は、県当局による勧告の取り扱いが焦点となる。

課題もある報告・勧告ではあるが、県公務員共闘会議は、勧告の早期完全実施を求めていく。併せて、昇給・昇格制度や諸手当の改善、業務量に見合う人員確保と長時間労働の解消、両立支援策の拡充、メンタルヘルス対策やハラスメント対策の強化、臨時・非常勤職員の賃金・処遇改善など、要求前進に向け、2024年秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2024年10月2日

福島県公務員労働組合共闘会議
議長 澤村 英行

人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

若年人口の減少が進行する中、人材の確保は大きな課題。受験者確保のため、試験制度の検証・見直しに継続的に取り組むことが必要

併せて、仕事や職場の魅力向上とその効果的な発信に取り組む必要

採用を巡る厳しい環境を踏まえ、高齢期職員の活用をより進めていくことが必要

障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

(2) 人材の育成

若手職員が職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮できる環境づくりを進める必要

中堅職員が意欲高く職務に従事できるよう、業務の見直しや働き方改革を一層進める必要。また、人事評価制度を効果的に活用することが重要

管理職員の役割の重要性を鑑み、引き続き、管理職員に対し、求められる能力の伸長に資する取組を進める必要

女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員の意識向上と業務管理の徹底、超過勤務の要因整理・分析・検証や行政のデジタル変革(DX)の推進等の取組を着実に推進するとともに、これらの取組によってもなお改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた職員配置や必要な人員の確保などの検討が必要

(2) 教職員の多忙化解消

スクール・サポート・スタッフの配置や教育課程の見直しなど学校の在り方の更なる変革のための取組を掲げた「教職員働き方改革アクションプラン」を着実に推進することが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

仕事と育児などライフステージに応じた両立支援制度を職員が活用できるよう、各種制度の周知や職場全体の意識啓発などにより、職員が互いに支え合う職場環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の確保かつ計画的な取得促進が必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の様々な事情に配慮した業務遂行や、希望に応じた働き方を実現するための選択肢を用意することが今後一層求められることから、在宅勤務制度の本格導入に向けた課題整理など更なる制度の充実のための検討が必要

(5) 心身の健康保持

特にメンタルヘルスについては、不調の未然防止や早期対処、円滑な職務復帰の支援や再発防止など各段階に応じた対策を適切かつ着実に実行することが必要。また、ストレスチェック集団分析で明らかになった所属の課題を部局などの組織レベルで共有するなど職場環境改善に向けた効果的な取組の推進が必要。

(6) ハラスメントの防止

管理職員をはじめとした職員全体の意識啓発の徹底と組織的対応によりハラスメントを根絶し、あらゆるハラスメントを起こさない職場環境を実現する必要

3 公務員倫理の徹底

職員の法令遵守意識と危機意識の醸成・強化のための総合的かつ実効性のある取組を継続し、県民の信頼と期待に応えられる組織の確立を要望

組合員の皆さんに
充実した内容の共済を
提供しています

じちろう共済

不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください

こくみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会
自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

※契約にあたってはパンフレットをご覧ください。
【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なることで各種共済制度をご利用いただけます。

こくみん共済 NEWS
5120Q003

総合共済ならこんな場合も給付されます!

お手続き忘れていませんか?

例えば...

- 結婚祝金** 夫婦ともに組合員の場合はお二人とも給付対象です。
- 死亡弔慰金** 「親死亡」は実父母だけでなく、配偶者の父母(義父母)も対象です。

他にもさまざまな給付があります! ご請求はお忘れなく!

総合共済
総合(慶弔)共済

不明な点があれば、まずは所属する組合にご連絡ください。

こくみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会
自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

【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なることで各種共済制度をご利用いただけます。