

令和6年2月1日

教育委員会事務局各所属長 様

教育政策課長

### 職場要求交渉の概要について

令和6年1月9日（火）に、高知県職員労働組合と2024年度職場要求について教育長交渉を行いましたので、その概要を以下のとおりお知らせします。

#### 第1 交渉における主な回答等

##### <全体>

1 時間外勤務の上限規制の趣旨を踏まえ、教育委員会事務局における時間外勤務縮減に向けた実効ある措置を講じること。

##### 【回答】

- ・ 11月末時点で、時間外勤務の実績状況は前年度比で9.8%増加。時間外勤務の上限を超過している職員は3名。360時間（原則部署）や720時間（他律的部署）を超過している職員はいない。
- ・ 今年度の他律的部署の指定状況はほぼ前年並み。業務を精査した上で指定し、指定を受けた部署においても、時間外勤務命令は必要最小限にとどめるべきという姿勢で取り組んでおり、やむを得ず上限を超えた場合は、経緯や改善策について所属長から報告書を提出させて再発防止を図るなど、厳格な運用を徹底している。
- ・ これまでもデジタル化等により時間外勤務縮減に向けた取組を進めてきた。職員の負担軽減に向けた効果があると考えており、引き続き、知事部局のデジタル化対応の議論も注視しながら、時間外勤務の縮減に取り組む。

2 年次有給休暇の取得促進に向けて、職場環境整備をはかること。

##### 【回答】

- ・ 令和4年の年休取得実績は全体平均で10.7日。前年比+0.1日でほぼ前年並みだが、近年の推移としては着実に増加傾向。
- ・ また、年休取得5日未満の職員の割合は全体平均で13.5%。前年比▲4.4%で、近年の推移としても着実に減少傾向。
- ・ 取得向上に向けた意識喚起等について、所属長に対しては、課長会の場合など機会あるごとに、職員に対する声掛けや所属長自身の積極的な年休取得、業務の状況を確認しながら、多忙な職員を周囲がサポートするようなチーム・組織づくりに努めることなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを各所属で徹底するよう、私から直接話をしている。

## <個別>

### 県立図書館

- 1 産育休職員の代替については特定の職員にのみ負荷がかからないようフォロー体制を確立すること。

#### 【回答】

- ・ 職員の産育休取得に伴い、一部の部署が厳しい状況になっていることは理解しており、年度内は他の職員に声掛けをしてフォローしていく。また、来年度に向けては、全体のバランスを考慮しながら、人員の配置を決めていく。
- ・ (所属の) ご夫婦で育児休業の期間が重なったとしても、図書館としてのサービスが低下しないように、また、心配せず育児休業を取得していただけるように、司書資格のある会計年度任用職員の雇用と併せて、周りの職員がしっかりとフォローしていくような体制を取れるよう、当該職員の育休取得期間等も確認した上で具体的な対応を検討していく。

- 2 シフト作成業務について簡素化をはかること。

#### 【回答】

- ・ 県内外の企業に、現行のシフト表やローテーション表も提示するなどして検討いただいたが、シフト表の作成は困難で、ローテーション表についても、多額の費用をかけて開発したとしても、きちんと対応できるものにならない恐れがあるとのことであった。
- ・ 対応が困難な理由としては、当館のカウンターの数が8つ(うち1つは委託)と多いこと、県市の職員を組み合わせることなど、複雑な条件設定が必要であるためと考えられる。
- ・ このため、現時点では市販のソフトの導入による解決は難しいが、引き続きそういった条件に対応できる製品については注視していく。

## 土佐海援丸

- 1 正規職員 18 人体制を確保すること。また、代替配置で臨時職員を雇用する場合は、職員に準じた処遇とすること。

### 【回答】

- ・ 今年度は、昨年度欠員であった機関士が採用され 18 人体制となっている。18 人体制は正規職員でという方針は変わらない。現場の実態も踏まえながら、しっかりと体制が維持できるよう取り組む。
- ・ 令和 6 年度に向けて必要となる通信士については、現時点で 1 名の出願があり、1 月 27 日に採用試験を行う予定である。
- ・ 船員選考審査における面接員としての船長等の同席については、選考審査の過程で恣意的な要素が入ることがないようにしなければならないのが大原則。人事異動がない船長は、実習船の卒業生が受審すると、その受審者を知っている者が面接員をすることとなってしまう、船長を面接員とすることは難しいと考えている。
- ・ 一方で、現場の職員の方の気持ちとして、船員として信頼できる人材を採用してほしいという気持ちは十分に理解できる。また、実習船や学校の実情を把握している人物が面接員として入ることは、採用後の円滑な業務の実施において必要なことであると考えている。
- ・ そのため、一定期間で人事異動がありつつ、実習船や学校の事情も把握している学校関係者を、土佐海援丸の船員の面接員とすることを検討している。

- 2 船員の処遇改善をはかること。

- ・ 船員の調整額について調整数の引上げ
- ・ 任用 3 等級昇任基準の改善（指揮命令系統と任用等級の矛盾の解消）

### 【回答】

- ・ 調整数の引上げについては、職務によほどの変化があるといった理由でない限りは引き上げることは難しいと考えており、現状では引上げは困難。
- ・ また、二等航海士や二等機関士の格付け変更についても、諸般の状況を踏まえて検討したが、格付け変更するほどの業務の変化は認められず、4 級格付けは困難であり、よほどの変化や理由がない限り、当分の間は現在の運用にならざるを得ない。

以上