

県職労 職場要求アンケート



全ての組合員から 声を聞きたい

組合員以外の方も
QRコードから回答できます

スマホあるいはPCからアンケートにご回答ください

回答URL <https://forms.gle/bEB3rExmycGgY9Px8> (右上のQRコードから読取りできます)

慢性的な超勤と人員不足にコロナシフトが上乗せとなり、職場から窮状を訴える声が県職労に多く寄せられています。県民のための仕事、本来業務が滞り、新採・若手職員を育てることさえも困難な状況ではないでしょうか。先日の豪雨災害の対応やさらに新たな災害が複合的に発生する可能性もあります。県民のいのちと暮らしを守る県職場の拡充が急務です。

こうした状況の中、県行政のあり方やそれを担う職場の実態、職員のおかれた状況を把握し、必要とされる事業、組織人員・予算などを具体的に当局に要求することは、労働組合に課された責務と権利です。組合員と職員、そして県民をまもることが県職労に求められています。

職場・組合員の皆さんからの職場状況の訴えや要求を集約し、実効的な労使交渉を行うためのアンケートです。職場からの組合員の切実な声が要求交渉の大きな力となります。

すべての組合員の皆さんにお願いです。アンケートにご協力、ご回答ください。

- ・このアンケートは右上のQRコードからの回答か、県職労連HPからの回答をお願いします。
- ・アンケート用紙の両面をFAXにて県職労本部事務室に送信いただいても構いません。
- ・アンケート用紙に記入して回答する場合は、分会長・連絡員さん宛に1通「料金受取人払郵便封筒」を送りますので取り纏めて投函ください。各自のアンケート封筒は送付しません。必要な場合は恐縮ですが、お手持ちの不要封筒をご利用願います。

神奈川県職員労働組合 URL : <http://www.kensyokurouren.jp> (HP検索「神奈川県職労連」)
〒231-8588 横浜市中区日本大通1 神奈川県庁本庁舎地下1階 TEL 045(210)3179 FAX 045(212)3178

1 全庁「コロナシフト」でコロナ応援職員 850 名体制とするため業務の徹底的な削減を行うとしています

(1) 業務量は以前より減りましたか (いずれかに✓)。

減った 変わらない 増えた わからない その他 ()

(2) コロナ応援職員を派遣するため、業務見直しによる削減は進みましたか (いずれかに✓)。

業務削減が進んだ 業務削減は進んでいない (従前と変わらない)
 業務見直しが後退した (業務が増えた) 分からない その他 ()

(3) 不要不急 (回答者の主観で結構です) の業務は今も残されていますか (いずれかに✓)。

ある ない わからない
不要不急の業務の具体例があれば教えてください ()

(4) 県民生活に必要な不可欠（回答者の主観で結構です）の業務はどうなりましたか（いずれかに✓）。

支障が生じている 特段の支障は無い わからない
県民サービス等に「支障が生じている」具体例があれば教えてください

(

)

2 職場環境、労働安全衛生について

(1) 職場環境について改善してほしい事項はありますか（該当するすべてに✓）。

職員間の密度（いわゆる三密状態） 空調 換気 トイレ 休養室
 書類の収納 打合せスペース 障がい者に配慮した執務環境 感染症対策
 わからない その他（
改善してもらいたい執務環境について具体例があれば教えてください

(

)

(2) パワハラと思われる事案が過去1年間に職場でありましたか（いずれかに✓）。

あった なかった わからない その他（
具体例があれば教えてください

(

)

3 労働条件等について

(1) コロナ禍以降、時間外労働は増えましたか（いずれかに✓）。

増えた 変わらない 減った 無い（無くなった・以前から無い） わからない
 その他（

(2) 時間外勤務の時間をどのように申請していますか（いずれかに✓）。

終業時間の直後から勤務時間を申請 終業時間から30分ほど後からの勤務時間を申請
 終業時間から1時間以上後からの勤務時間を申請 残業していない わからない
 その他（

※時間外申請は勤務時間後に分単位で申請を行い、時間外勤務手当は計算期間の全時間数によって算出します。
算出した全時間数における1時間未満の端数について、30分以上は1時間とし30分未満は切り捨てとなります。

(3) あなたの残業代未払いはなくなりましたか（いずれかに✓）。

なくなった（未払いなし） 減った（未払いあり） かわらない（未払いあり）
 増えた（未払いあり） 残業していない（未払いなし）

(4) (3)で「未払いあり」と回答した方に）なぜ未払い残業が発生していますか（いずれかに✓）。

上司から残業の時間数を指定された 未払い分の残業申請をしていない
 わからない その他（

(5) 必要な休暇は取れていますか（いずれかに✓）。

十分に取得できている あまり十分に取得できていない まったく取得できていない
 わからない その他（

4. 人員要求

(1) あなたの職場では十分な人員が確保されていますか (いずれかに✓)。

- 欠員あり人員補充されてない 欠員あり臨任用職員や非常勤を補充
 欠員不明 (ない) だが人員足りない 十分に人員は足りている
 わからない その他 ()

(2) あなたの職場で人員要求を行う必要がありますか (いずれかに✓)。

- 人員要求が必要 不要 (足りている) わからない その他 ()
人員要求すべき具体的な職場状況や職種などがあれば教えてください
()

5. 会計年度任用職員 (非常勤)・臨時的任用職員 (臨任職員) 等について

(1) 非常勤・臨任職員の労働条件・休暇・権利等に関わって、正規職員との不合理な格差や職場での業務等へのしわ寄せがありますか (いずれかに✓)。

- 不合理な格差やしわ寄せがあると感じる あるとは感じない わからない
 その他 ()
非常勤や臨任職員の勤務労働条件についての具体的な状況やご意見などがあれば教えてください
()

6. 定年延長等の問題も含めた賃金についてなど、職員が希望をもち働き続けられる労働条件について、ご意見があれば教えてください (新採・若手職員にとっても生涯賃金に関わる課題です)
()

7. 県政に関するあなたのご関心事項を教えてください (該当するすべてに✓)。

- 県民や地域社会に対し県が果たすべき役割、仕事、政策のあり方
 リストラ、業務委託 (指定管理制度)、職場の再編・民間化
 予算執行、人事配置の実態 (必要な予算・人員は十分か、年度途中のカット等の実態はどうかなど)
 来年度の職場・業務に見合う予算、組織・人員体制の要求
 県の災害、コロナ等感染症対策
 オリパラの開催・中止・延期など
 平和・憲法に関すること
 その他 ()

8. 自由意見

職場 (分会) 名 () 回答者 ()
(職場コードの記入でも構いません)

お答えいただいた内容は、職場要求活動、要求書作成以外での活用はいたしません。
職場名などをご記入していただくことが、具体的な要求実現に繋がります。ご協力をお願いします。

＝ 職場要求をとりまとめて交渉を行います ＝

職場・組合員の要求を集約し、職場で起きている具体的な課題への県職労としての早急な対応や、来年度予算・人事に関する要求等をまとめるためのアンケートの取り組みです。是非、ご協力ください。

アンケート締切：7月29日（木）

★アンケートのとりくみと併行して、支部分会学習会・昼休み職場集会を開催します。

気軽に参加いただき、お弁当を食べながら、日ごろ思っていること、困っている、こうだったらいいなと思うことなどを出し合いしましょう。

★支部代表者会議・中央執行委員会でアンケート結果と要求論議：8月3日（火）19:00（ZOOM）

★第291回県職労中央委員会でアンケート結果と要求論議：8月13日（金）19:00（ZOOM）

★第109回県職労定期大会で要求論議：9月17日（金）

県職労 要求(概要) ※今後、定期大会に向けて要求（素案）をまとめます。「概要」へのご意見を。

1 コロナ禍や災害などの緊急事態への対応の中であっても、県民のための仕事・業務、サービス水準の維持向上と、職員のいのちと健康の双方を守るために必要十分な予算・人員等の組織体制を整えること。

2 コロナ感染症対策にかかる人員等の確保を図ること。

(1) 不要・不急の事業の洗い出しについては、現場任せにせず、当局の責任により行うこと。

(2) 応援体制への依存を止め、医療危機対策本部や保健福祉事務所等の専門職を中心としたプロパー職員の拡充を図ること。

3 感染者の急拡大で検査・医療・調査などの体制がひっ迫する中での「第5波」の到来に対し、県民の生命、生活、生業を守る予算、事業を拡充すること。

(1) 医療機関への支援と減収補填、経済的困窮者への支援、飲食店をはじめ影響を受けた業種への持続化交付金・家賃支援給付金の再交付や拡充、事業規模に合ったきめ細かい支援、早急な休業補償の支払いなどの事業を実施すること。

(2) 積極的疫学調査体制の拡充を図り、感染拡大を未然防止のため、保健福祉事務所や衛生研究所等の恒久的な体制強化を行うこと。

(3) 入院外感染者の急変に備える体制整備については、原則、入院対応となるよう体制整備を行うことを基本としつつ、ホテル療養施設への医師の常駐、自宅療養者への医師の関与などの対応を図ること。

4 新採用職員の職場での育成や能力発揮に対し、責任をもった対応を行うこと。

(1) 本人のこれまでの経験・能力、一人一人の性質を十分に加味し、中・長期的な指導を行うこと。

(2) 対策本部や宿泊療養施設などコロナ対応にかかる職員応援は、原則として新採用職員を対象としないこと。

5 定年延長に伴う賃金カーブの見直しなど、今後の賃金水準の議論にかかわっては、国の基準のみに依拠することなく、「必ずしも民間より高いとは言えない」とされる県の実態を十分に考慮すること。とりわけ「新採用職員・若手職員が生活と仕事に希望をもち職務に専念」でき、「高齢層職員のモチベーション維持及び将来の県職員と県組織のあり様を保証」するものとする。

6 県政のあり方や職場実態、職員のおかれた状況とそれへの対応、そして、今後、必要とされる事業、組織人員・予算などについて職場要求を踏まえ実現を図ること。