2026年度 青年部独自提案および要求書

私たち滋賀県に働く青年職員・青年教員は、地方自治の発展を願い、県民の暮らし、教育、生命にかかわる職場で奮闘しています。しかし、人員体制が見合わない中での過大な時間外労働等により、体調を崩す職員や離職者が続出しています。

青年層が安心して働き続けられ、ひいては県民全体の利益に貢献できる県庁とするため、下記事項について誠意を持って応え、早急に改善されるよう強く要求します。

記

1. 課題解決に向けた提案事項

(1) 時間外勤務の累積実績に基づく人事異動上の配慮について

① 提案趣旨

職員の健康保持と持続可能な人事運用の観点から、過去5年間の時間外勤務の累積が1,800時間を超える職員について、原則として時間外勤務実績が比較的少ない部署への配置を優先的に考慮する制度の導入を求めます。

② 提案内容・背景

労働基準法第36条に基づく時間外労働の原則的な上限は、月45時間・年間360時間とされています。年間360時間の時間外勤務が5年間継続すれば累積1,800時間に達し、特別条項による年間720時間という上限水準では約2年半で同じ時間に達します。こうした長期間にわたる業務負荷の蓄積は、職員の心身の健康や勤務意欲に影響を及ぼし、離職につながるおそれもあることから、健康障害の未然防止に向けた組織的な対応が必要です。

令和7年11月13日に実施された滋賀県職員組合との第2回人事課長交渉において、組合は時間外勤務の累積過多を勘案した人事ローテーションを要求しました。しかし、県は時間外勤務の状況を含めた業務の量や質、人間関係などを自己申告や所属長との対話を通じて把握し、人事配置を検討するという従来の対応方針を示しています。

個別の事情を把握して人事配置を検討することと、一定の累積実績に達した職員について、制度上、負荷軽減を原則とすることは異なります。現行の運用では、長期間にわたり過重な業務負荷を担ってきた職員であっても、その実績が人事異動上の明確な配慮基準として位置付けられているわけではありません。

そこで、従来の自己申告や所属長との対話による個別的な配慮を補完する仕組みとして、累積1,800時間超を客観的な基準とし、次回の人事異動において負荷軽減を優先的に考慮することを原則として制度化するよう求めます。

また、制度の実効性を確保するため、人事調書に直近5か年の年度別時間外勤務実績および累積時間を記載する欄を設けるなど、人事課が各職員の長期的な業務負荷を客観的に把握し、人事配置に活用できる仕組みの整備を求めます。

③ 期待される効果

本制度により、職員には過去の業務負荷が将来の人事配置に反映されるという見通しが生まれ、心理的負担の軽減や勤務意欲の維持が期待されます。また、人事運用の公平性や納得性が高まるとともに、各所属における業務分担の適正化や長時間労働の抑制にもつながります。

制度導入当初は対象職員が一定数に上ることも想定されますが、年間550時間以上の時間外勤務実績者が150人程度で推移している状況も踏まえ、対象者数や配置状況を把握した上で、通常の人事異動の中で段階的に配慮することにより、実務上の調整は可能と考えます。

本制度は、長時間労働に従事してきた職員への単なる救済措置ではなく、組織運営を支えてきた職員の健康と意欲を維持し、その能力を長期的に発揮できる環境を整備するものです。特に、繁忙部署で困難案件や調整業務を担う中堅職員等の疲弊や離職を防ぐことは、組織全体の持続可

能性を確保する上でも重要です。

以上のことから、時間外勤務の累積実績に基づく人事異動上の配慮を原則として制度化することを、改めて要求します。

(2) 職員のエンゲージメントの維持・向上に向けた人事施策の充実について

① 提案趣旨

人材市場の流動化や職業観の多様化が進む中、県庁が人材から選ばれ続ける組織となり、職員のエンゲージメントの維持・向上と持続可能な組織運営を実現するため、職員一人ひとりの主体的なキャリア形成や能力発揮を支援する人事施策の一層の充実を求めます。

② 提案内容・背景

近年、転職に対する意識の変化や働き方・価値観の多様化により、働く人が自らの希望やキャリア形成を踏まえて勤務先を主体的に選択する傾向が強まっています。こうした人材市場の流動化は社会全体の構造的な変化であり、地方公共団体もその影響を免れるものではありません。職員の採用難や退職者の増加が課題となる中、従来の雇用の安定性や処遇面の魅力だけに依拠した人材確保・定着には限界があり、県庁として人材市場においてどのような強みを持ち、選ばれる組織となるのかという視点が、これまで以上に重要になっていると考えます。

県庁には、公共的使命の実現に携わることができるほか、幅広い行政分野で多様な経験を積めるという強みがあります。こうした特性を活かしながら、職員が自らの能力や適性、意欲を十分に発揮し、仕事へのやりがいや成長、組織への貢献を実感できる環境を整備することが、人材市場における県庁の魅力や競争力の向上につながると考えます。

職員が多様なキャリアの選択肢を持つことを前提に、それでもなお「この組織で働き続けたい」「この組織で新たな仕事に挑戦したい」と思える職場づくりを進める必要があります。

特に、人事配置や人材育成は、職員の勤務意欲や組織への信頼感に大きな影響を及ぼします。組織上の必要性や過去の業務経験だけでなく、職員本人の希望や適性、保有するスキル、将来のキャリア形成に対する意向を可能な限り把握し、人事運用に反映させることが重要です。全ての希望を実現することは困難であっても、職員の主体的な意思が組織に受け止められ、能力発揮や成長の機会につながるという見通しを持てることが、エンゲージメントの維持・向上に資すると考えます。

現在、県では、職員の主体的なキャリア形成を支援するジョブチャレンジ制度や、所管業務以外の業務に従事する機会を提供する「おたがいさま、おかげさまバンク」など、職員の意欲や能力を活かす取組が進められています。いずれも有意義な制度ですが、職員の挑戦機会の拡大や潜在的な能力の把握・活用という観点から、なお改善の余地があると考えます。

ジョブチャレンジ制度については、繁忙業務を対象とした募集にとどまらず、新規事業や政策立案、組織横断的な課題への対応など、職員が自らの意欲や適性を活かして挑戦できる業務への募集対象の拡充を求めます。また、現在任意とされている面接の必須化や、不採用者への簡易なフィードバックの制度化など、選考過程の透明性を高めることで、採否にかかわらず挑戦した経験が次のキャリア形成につながる仕組みを整備する必要があります。

また、行政経営推進課の事業ですが、「おたがいさま、おかげさまバンク」についても、現在の募集形式に加え、職員が自らのスキルや強みを手挙げ方式で登録し、必要に応じて庁内の業務と結びつける仕組み、すなわち職員の能力発揮の機会を広げることができる仕組みを整備する必要があります。

③ 期待される効果

こうした仕組みは、通常業務や人事調書だけでは十分に把握されにくい職員の潜在的な能力を可視化するだけでなく、職員自身が自らの強みを主体的に発信する機会にもなります。職員の意欲　や能力が組織に認識され、将来的な活用の可能性が開かれていることは、自己効力感や組織への信頼、キャリア形成への希望、ひいては、職員の離職防止の一助になると考えます。

2 独自要求事項

(1) 教職員の労働条件について

① 教職員の長時間労働の是正について

教職員の長時間過密労働を是正し、勤務時間内に授業準備・教材研究の時間を確保できるよう、具体的な措置を講ずること。

② 教職員のハラスメント防止について

ハラスメント被害の実態を客観的に正しく把握し、職場におけるハラスメントの実態がなくなるよう具体的な改善策を講じること。

(2) 庁内業務の省力化について

業務の省力化のため、国において実施されている通勤手当等の事後確認を注意喚起に置きかえる措置について、滋賀県においても実施すること。

2026 年 10 月 21 日

滋賀県知事　　三日月　大造　　様
滋賀県教育長　村井　泰彦　　様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議
議長　　角　　哲郎

滋賀県職員組合　　執行委員長　児　玉　　崇
青年部書記長　小　山　　航



全滋賀教職員組合　　執行委員長　角　　哲　郎
青年部長　　稲　留　翔　太

