

G U N M A K E N S H O K U

群馬県職

URL <http://www.g-kenshoku.jp>

E-mail honbu@g-kenshoku.jp

No.1303

2023

5

月



要求づくり運動が 始まります

この取組は毎年、各庁舎にて開催される要求づくり学習会や、組合員全員に配付する職場要求アンケートを通じて、交渉の基になる要求事項をまとめていくことを目的としています。

Contents

- 2023 要求づくり運動 2面
- 新規採用職員の組合・協力会加入の取組 2面
- 2023年度定期人事異動 3面
- 昇任・昇格の取組と結果の分析 4~5面
- じちろう総合共済基本型のご案内 5面
- クラブ・サークル紹介 6~7面

「2023 要求しつくり運動」

小さな声も拾い上げ 一人ひとりの声を要求に

県職労には約4,500名の組合員が加入しています。その一人ひとりの疑問や悩み、職場での困りごと等を執行部が全て把握するのは困難です。

そのため、毎年5月～6月にかけて「要求しつくり学習会」を県庁や各合同庁舎、各病院、地域・専門機関等で実施し、小さな声であっても拾い上げられるようアンケートによる意見集約を行っています。



要求を精査して まずは所属内で解決を

要求しつくり運動は要求をとりまとめ、さらに確定交渉でその実現を図るところまでを目的としており、組合活動の中で最も重要かつ根幹をなす取組となっています。

一方、どのような要求でも全て県職労の統一要求として交渉を行う訳ではなく、所属内で解決できるものは、まずは所属で完結させることを基本としています。

ます。所属で対応してもなお解決できない事項については、部局別・職種別の課題や組合員全体に関わる要求事項等に振り分けて、各部署長への要請や交渉を通じて要求実現に向けた取組を進めていきます。

また、各支部では県庁舎・合同庁舎要求をまとめ、財産有効活用課長、行政県税事務所長との交渉を実施しています。

新分会長さんについては、要求を整理する際に迷うこと等があれば、最寄りの支部書記局もしくは本部賃金調査部までお気軽にご相談ください。

一歩一歩着実に 諦めずに継続した要求を

県職労が毎年提出している要求事項のうち、単年度で改善される項目は少ないかもしれませんが。

しかし、部や所属からの上申だけでなく組合からも併せて諦めずに要求することで、人事当局にもその重要性等はしっかりと伝わりやすくなります。

普段から何気なく当たり前に利用している各種の休暇制度や、現在の給与・諸手当等も長年に渡り私たちの先輩が諦めず改善を求めてきたことにより、環境整備が行われてきたものが数多くあります。

働きやすい職場環境づくりのために組合員一人ひとりが声を上げることは決して特別なことではありません。皆さんの声が一歩一歩、要求実現に繋がります。是非とも全組合員が課題を共有できるよう、要求しつくり運動への積極的な参加をよろしく願っています。

今の時代にあった新しい取組へ ご意見をお寄せください

要求しつくりアンケートとは別にDX推進による働き方の変化や業務の効率化、課題等を確認するほか、今の時代に合わせた県職労の新たな取組へのご意見等も併せて集約しています。アンケートフォームを用意していますので、詳しくは通知をご覧ください。

通知をご覧ください。

2023年度組合・協力会加入の取組

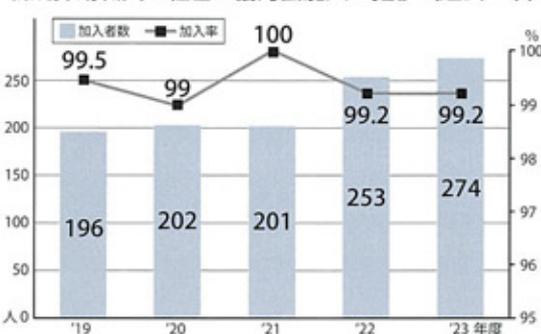
新規採用職員 の99・2%加入

県庁労組では、4月3日に新規採用職員配属先の分会長が組合加入に取り組み、223名が加入しました。

病院局労組においては51名全員が加入しました。(福利厚生事務協会加入を含む)

各分会での取組に感謝するとともに、今後も高い組織率を活かした活動を継続していきます。
【組織部】

新規採用職員の組合・協力会加入の推移 (過去5年)



「2023年度定期人事異動」

過去5年間で平均的な規模
女性の管理職が過去最多

2023年4月1日付け定期人事異動が発令されました。異動規模は1,701人で、新型コロナウイルス感染症対策業務に従事する応援職員が減少したことから、昨年度より小規模となりました。

また、女性の管理職（次長以上）が110人となり初めて100人を超え、管理職全体に占める割合が16.8%と過去最多を更新し、女性職員の積極的な登用が行われました。

今年度の特徴

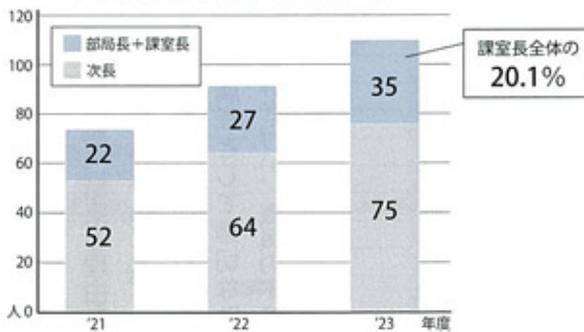
県当局は、「新・群馬県総合計画（ビジョン）」に掲げる「誰一人取り残さず、誰もが幸福を実感できる自立分散型の社会の実現」に向けて、新しい群馬の実現に取り組む為の執行体制の構築を念頭に実施した。」としています。

部長人事については、「ポストコロナ新時代の創生に向けた新たな課題に的確に対応できる人材を抜擢する一方、幅広い経

験や知識を有する人材の登用にも意を用いた。」としています。副部長・局長級人事については、新たに「スポーツ局長」と「多野藤岡振興局長」に女性職員が登用された結果、部長と副部長・局長を合わせた女性職員は9人となり、過去最多を更新しました。

また、官民共創を進め、民間の知恵やリソースを幅広く取り入れることを目的として、民間企業との人事交流が積極的に進められています。今年度はクリエイティブ産業の拠点化や、農

女性管理職の推移（過去3年）



知事部局（教育委員会含む）の採用は、社会人採用を含めて225名（前年度比+21名、医師除く）でした。この5年間は前年度と比べて20人程度の増加

知事部局の採用は増加傾向
今後も計画的な採用を

畜産物の海外輸出を推進する人材を育成するため、コンテンツ関連企業である凸版印刷（株）及び（株）クリーク・アンド・リバー社、またJA全農インナーナショナル（株）の3社に対して新たに職員が派遣されました。

が継続しており、退職者（中途退職を含む）数は188人だったことから、今年度は退職者数に見合う新規採用が行われたと言えます。職員の年齢バランス、技術継承の観点からも、引き続き計画的な職員採用が不可欠です。

病院局の採用は昨年と同程度
今後の離職防止が課題

病院局の採用は、50名（前年度比▲1名、医師除く）で、大幅に減少した昨年度と同程度でした。現場では慢性的な人員不足に加え、新たな業務も増えていることから、今後も引き続き人材の定着を図るための離職防止策を講じ、4月以外にも採用を行うなど人員確保策に積極的に取り組んでいく必要があります。

働きやすい職場環境には
適切な管理職員が不可欠

2022年度管理職評価アンケートにおいて「不適任」と評価された知事部局の管理職員（信任率50%未満）は8名で、このうち異動が4名、留任が4名、管理職員でなくなった者が

2名となりました。

評価結果は1月に知事をはじめ各部長等に対して提出し、適切な指導を申し入れています。不適任管理職員の異動は、職場環境改善の一つの手段かもしれませんが、異動の有無に関わらず、今後どのように改善されていくか、当事者の動向を注視していく必要があります。

新年度の体制においても、管理職員と一般職員との信頼関係が構築され、働きやすい職場づくりが進むことを期待します。

【組織部】

2022年度管理職評価アンケート「信任率50%未満の管理職員」の異動状況

No	部局名 (2022年度)	職名	有効 投票率	信任率		2023年 4月異動
				2022年度	2021年度	
1	地域創生部	所属長級	100.0%	0.0%	80.0%	なし
2	健康福祉部	次長級	100.0%	45.5%	未実施	あり
3	健康福祉部	所属長級	87.5%	14.3%	100.0%	あり
4	健康福祉部	所属長級	85.7%	16.7%	100.0%	あり
5	健康福祉部	所属長級	80.0%	25.0%	対象外	なし
6	県土整備部	次長級	100.0%	26.7%	対象外	なし
7	県土整備部	次長級	93.1%	24.0%	42.9%	なし
8	県土整備部	所属長級	100.0%	33.3%	対象外	あり

*有効投票率=(適任+普通+不適任+わからない)/組合員数×100
信任率=(適任+普通)/(適任+普通+不適任)×100

2023年度 昇任・昇格の取組と結果の分析

4月1日付け定期人事異動が発令され、昇任・昇格の結果が明らかになったことから、その結果分析を行いました。

県職労は、昇任・昇格が生涯賃金に大きな影響を与えることから、早期発令に向けた取組を行ってきました。組合員が納得できる適正な評価や助言・指導が重要であるため、所属長に対する取組を進めています。

給与処遇の改善・業務意欲の向上を目的とした取組

県職労では、組合員の給与処遇の改善を目的として、昇任・昇格を求める取組を継続して行っています。昇任・昇格は、組合員の生涯賃金に大きな影響

を及ぼし、組合員の業務に対するモチベーションを左右します。そのうえでも重要な取組の一つとなっています。

昇任・昇格には所属長内申が不可欠であることから、昨年度は2023年度の発令に向けて、分会長を中心に全分会で所属長要請に取り組みました。

取組の基本的な方針

2021年度から人事評価制度の昇給への反映が全職員に拡大されたことを受け、従来の年齢による要請基準「副主幹（係長相当職）は概ね39歳、補佐は概ね50歳」と、要請対象者名簿の提出を廃止し、以下の要請をしました。

①評価結果に基づき、積極的な内申をすること。

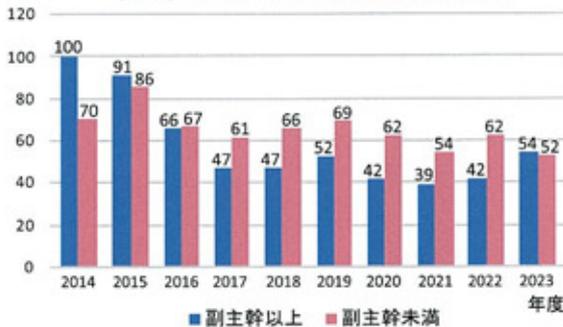
②内申したにも関わらず発令されなかった場合、所属長の責任で当該職員へ結果と理由を伝達する場を設けること。

③内申が困難と判断される場合、所属長として適切な助言・指導を行い、職員の不十分性を克服する機会を与えること。

主幹・補佐の発令割合 39歳時点の格差が大きく是正される

副主幹の新規発令数は115人（前年度比+11人）、補佐の新規発令数は、110人（前年

（図1）39歳時点の副主幹発令状況



（図2）50歳時点の補佐発令状況



度比率▲17人）でした。

39歳の職員のうち副主幹以上の発令者は50・9%（図1）、50歳の職員のうち補佐以上の発令者は30・9%（図2）でした。知事部局等（知事部局、会計局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び教育委員会）での発令の平均年齢は、副主幹で40・1歳、補佐で52・0歳でした。従来の年齢による要請基準は廃止したものの、県職労ではこれを発令目標の目安として捉えており、39歳までに副主幹発令、50歳までに補佐発令となるような

今後の取組

指導を所属長に求めています。

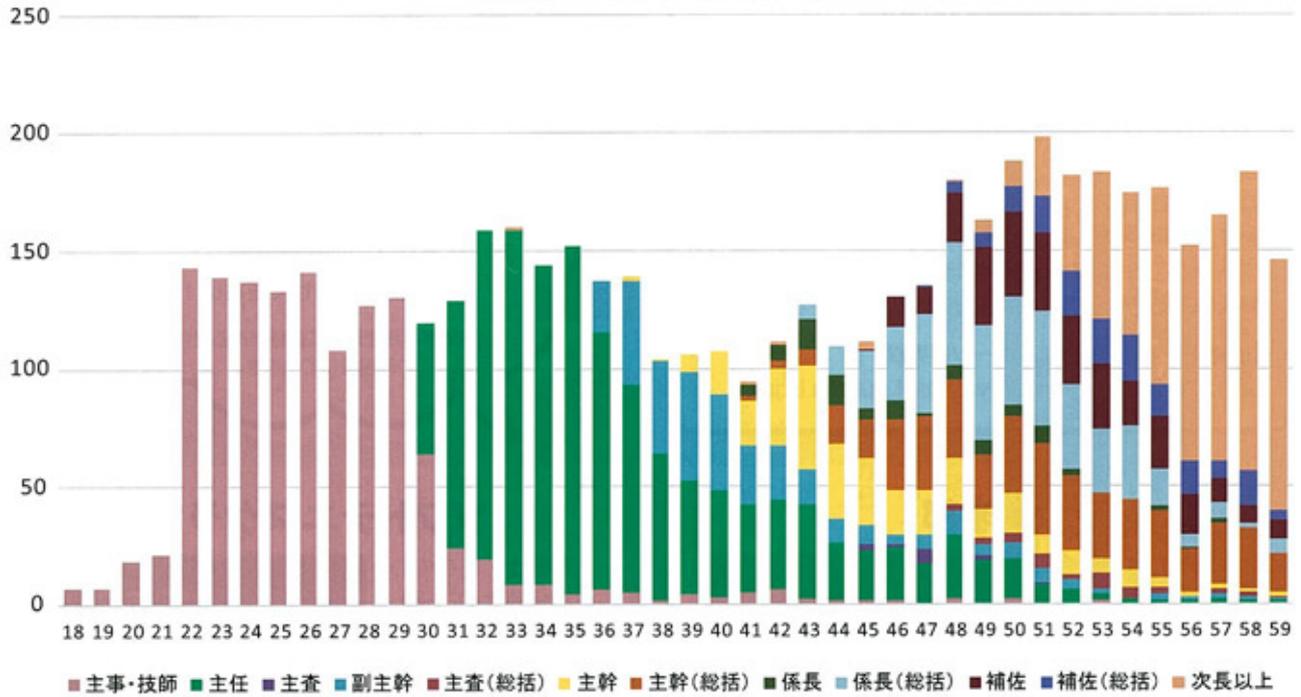
昇任・昇格発令に向けては、人事評価制度による面接等を通じた、管理職員（評価者）からの適切な指導、助言と組合員（被評価者）側の理解、改善に向けた努力が重要です。

人事評価制度においては2021度から昇給反映が開始されており、前年度の能力評価結果が4月の昇給に反映されています。県職労では当局に対し昨年度の評価結果の開示を求め、昇給反映に向けた運用面での協議を継続しています。人事評価制度が適切に運用され、一層の人材育成が図られるよう、引き続き評価者向け研修の充実などを求めています。

昇任・昇格は、組合員の業務に対するモチベーション、生涯賃金に大きな影響を及ぼす重要な事柄であるため、今後も引き続き結果分析を行い、発令要請など取組を進めていきます。

【組織部】

2023年度職員構成図



共済金給付種目及び共済金の額

給付種目	給付事由		共済金の額		
死亡弔慰金	組合員の死亡		500,000円		
	組合員の配偶者の死亡		200,000円		
	組合員の子の死亡		50,000円		
	組合員と配偶者の親の死亡		10,000円		
重度障害見舞金	組合員の重度障害		500,000円		
結婚祝金	結婚		10,000円		
退職餞別金	退職による組合からの脱退(組合加入期間3年以上)		18,000円		
住宅災害見舞金	火災等	全焼・全壊	70%以上	400,000円	
		半焼・半壊	20%以上～70%未満	20万～36万円	
			5%以上～20%未満	8万～12万円	
		一部焼・一部壊	5%未満で損害額が2,000円以上の場合	20,000円以内 ^{※1}	
	自然災害	風水害等	全壊・流失	70%以上	160,000円
			半壊	20%以上～70%未満	80,000円
				損害額100万円超	16,000円
			一部壊	損害額20万円超～100万円以下	4,800円
		浸水割合	全床面の50%以上	40～150cm以上	2.6万～8万円
			全床面の50%未満	40cm未満	16,000円
				100cm以上	16,000円
		地震等	全壊・流失	70%以上	50,000円
			大規模半壊	50%以上～70%未満	30,000円
			半壊	20%以上～50%未満	25,000円
			一部壊	損害額20万円超	5,000円
同居親族の死亡			20,000円		

※1 「一部焼・一部壊」の5%未満は20,000円を上限に実損額が支払われます。なお、建物に損害がない場合でも、家財に2,000円以上の損害があれば支払われます。

じちろう総合共済基本型のご案内

全ての組合員、協力会員はじちろう総合共済基本型(通称「基本型」)に加入しており、事由によって共済金が支払われます。共済金請求可能期間は支払い事由発生翌日から3年間です。結婚・災害等の給付事由に該当するときは、最寄りの書記局までお問い合わせください。



群馬県議会議員選挙結果

4月9日に行われた群馬県議会議員選挙において、県職労推薦候補者は以下のとおりとなりました。

候補者名	選挙区	得票数	結果
後藤 克己	高崎	11,245	当選
本郷 高明	前橋	10,279	当選

県庁野球部

野球部には入庁間もない若手選手からバリバリ現役の熟年選手まで20人以上の部員が在籍しています。仕事やプライベートのことも相談できる仲間がたくさんいますので、興味のある方は是非お気軽にお声がけください。



【連絡先】 諸田 康之（スポーツ振興課）
027-226-2079 moroda-ya@pref.gunma.lg.jp

クラブ・サークル紹介

県庁にはスポーツや文化活動などたくさんのクラブ・サークル団体が活動しています。新規採用職員だけでなく、興味のある方は各団体の連絡担当者に直接お問い合わせください！

※総務事務管理課に登録がある団体のみ掲載しています。

卓球部

卓球部では、協会の公式試合や、他官庁との交流試合に出場するなど、若手を中心に各部員がマイペースで活動しています。実力は様々なので未経験でもOKです。入部や練習の見学のご相談をお待ちしております！



【連絡先】 小河 和紘（税務課）
027-226-2196（内線2197）ogoh-k@pref.gunma.lg.jp

ソフトテニスクラブ

毎週土・日を中心に旧保育大のコートで練習しています。皆勤賞の人もいますし、年に数回程度参加の人もいます。経験の有無は問いません。会費5,000円/年程度。関東6県での交流試合あり。是非一度見学に来て下さい。



【連絡先】 石井 利昭（前橋土木事務所）
027-234-4213（内線430）ishii-toshiaki@pref.gunma.lg.jp

剣道同好会

基本稽古からしっかり行うので、初心者や徐々に再開する人も着実に実力が向上します。指導稽古ではお互いにアドバイスしながら、楽しく稽古しています。稽古日：毎週土曜日午前10～12時
会場：勤労福祉センター体育館など



【連絡先】 松井 泰典（契約検査課）
027-226-3732（内線3732）mat-y@pref.gunma.lg.jp

群馬県庁バドミントン部

活動はゲーム練習が中心で、社会人から始めた方、経験者、老若男女、幅広い方々が参加しています。アットホームな雰囲気です。興味のある方は気軽に連絡してください！【練習日】毎週土曜日13時から（前橋市周辺…参加の際はご連絡を！）



【連絡先】 小林 隼（観光魅力創出課）
027-226-3381（内線3381）kobayashi-s@pref.gunma.lg.jp

バレーボール愛好会

毎週木曜夜7時半から、前橋七中でバレーの練習をしています。また、毎月第3火曜日に群馬南中で初心者向けの練習も行っています。経験・性別問わずバレーに興味がある方、大歓迎です。ぜひお気軽にご連絡ください！



【連絡先】 砂長 尚樹（戦略企画課）
027-226-2405 sunaga-nao@pref.gunma.lg.jp

硬式テニス部

私たち硬式テニス部は、土日祝日の午前中に蚕糸技術センターで練習しています。時間に決まりはなく、都合のいい時に来て疲れれば帰るという自由なスタイルです。興味のある方は、お気軽にお問い合わせください。



【連絡先】 清水 愁平（利根発電事務所）
0278-22-5703 shimizu-syuhei@pref.gunma.lg.jp

群馬県庁職員将棋クラブ

将棋クラブでは定例会や職域団体対抗戦への参加などの活動をしています。

コロナの影響で活動が停滞気味でしたが、再開して、楽しく和やかに活動していく予定です。

少しでも興味のある方は幹事までお声掛けください。

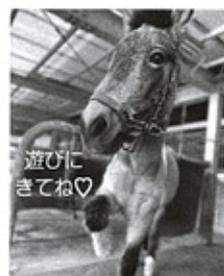
【連絡先】小久保 慶祐（文化振興課）
027-226-3748（内線 3749） kokubo-kei@pref.gunma.lg.jp

10 職域団体対抗将棋大会



群馬県庁馬術部

動物が好きな方、運動不足を感じている方、馬に癒されたい方。まずは馬と触れ合うことから始めてみませんか。月に2回「群馬県馬事公苑」で練習会を行っています。見学だけでも大歓迎です。お気軽にご連絡ください。



【連絡先】木暮 昭二（農業技術センター）
0270-62-1021 kogure-syo@pref.gunma.lg.jp

ヤングノーブルス

「運動不足だし野球でもやろうかな」…そんなあなたにおすすめです！メンバーの年齢層は幅広く、野球経験も多種多様です。練習は、土曜日に前橋市内のグラウンドで行っています。是非、お気軽にご連絡ください。



【連絡先】武藤 幹秀（林政課）
027-226-3223（内線 3224） mutou-m@pref.gunma.lg.jp

釣りクラブ

釣りクラブは、自然を感じながら皆で釣りを楽しむことが活動の目的です。未経験者や家族で参加できるワカサギ釣りや高級魚のマダイ釣りなど、楽しい企画がたくさんあるので、興味がある方は気軽に連絡して下さい。



【連絡先】渡辺 峻（蚕糸園芸課）
027-226-3096（内線 3096） s-watanabe@pref.gunma.lg.jp

県庁水泳部

昨年度は、コロナ禍も治まり県内の4つの競泳大会に出場、個人種目やリレーで好タイムをマークしました。練習は毎週土曜日、敷島公園水泳場で行っています。一緒に試合に出てくれる方、お待ちしております。



【連絡先】糸井 秀幸（消費生活課）
027-226-2280（内線 2280） itoi-h@pref.gunma.lg.jp

県庁サッカークラブ

【サッカーが好きな方大歓迎!!!】

●練習：毎週水曜
19:30～21:00

@前橋市立箱田中/
毎週土曜 10:00～12:00 @板東緑地自由広場

●試合：群馬県リーグ、自治体職員サッカー大会等
まずは下記の連絡先にお気軽にご相談ください。



【連絡先】田島 篤暉（教育委員会総務課）
027-226-4521（内線 4522） tajima-a@pref.gunma.lg.jp

囲碁クラブ

囲碁クラブでは、年3回の定期大会などで和気藹々と活動しています。丁寧にレクチャーしますので初心者でも大丈夫。特に若い方は大歓迎です。囲碁は生涯の趣味として末永く楽しめますので、一緒にやってみませんか？



【連絡先】木村 和之（グリーンイノベーション推進課）
027-226-3271 kimura-kaz@pref.gunma.lg.jp

県庁スキークラブ

レベルに応じた講習会や級別検定などを行う基礎部と、主にアルペンスキーを行う競技部に分かれており、年齢・経験問わず幅広いレベルのスキーヤーが集まり活動しています。興味のある方はお気軽にご連絡ください。



【連絡先】古屋 裕康（利根沼田農業事務所農村整備課）
0278-23-0377 furuya-h@pref.gunma.lg.jp



1303 毎月5日発行
 (昭和29年5月10日
 2023年9月10日発行 第三種郵便物認可)

群馬県職員労働組合
 前橋市大手町1-1-1 TEL(027)221-4538
 発行責任者 今井 英明

定価一部 100円
 E-mail honbu@g-kenshoku.jp
 http://www.g-kenshoku.jp/

組合員及び福利厚生事務協力会員の
 購読料は組合費及び会費の中を含む

組合員の 素顔

ぐんま学園
 長谷川 実祐さん
 (2019(H31)年度入庁)



担当の仕事は？

ぐんま学園の男子学齢児童の職員として、児童と一緒に生活しながら働いています。児童が寮にいるときは、一緒に部活や勉強をしたり、児童との面接を行ったり、児童が分校に行っている間は、自立支援計画の作成、行事やイベントの企画、児童相談所等の関係機関との連絡調整等を行っています。

ぐんま学園には様々な事情や課題を抱えた児童が入園しており、時には不適切な行動に対して、毅然とした態度で指導することもあります。生活の中で児童の成長を感じる機会も多いです。個々の児童の状況に応じた適切な指導内容を職員全体で考え、児童の自立の支援のために日々取り組んでいます。

趣味はありますか？

趣味はバレーボールです。バレー

ボールは小学2年生から続けており、入庁後は県庁バレー愛好会に所属しています。年に1回ある大会や他県との交流試合に向けて毎週木曜日に練習しています。(県庁バレー愛好会はバレーボールに興味がある方の参加をいつでもお待ちしております。)体を動かしたり、一緒にバレーをする仲間と話をしたりしてリフレッシュをしています。

あなたにとって組合とは？

令和4年度から本部青年部の常任委員と福祉職の職能代表として組合の活動に関わっています。若手職員が働きやすいよう、交流の場を作る手伝いをしたり、現場の声を取りまとめて届けたり微力ながら活動してきました。今後も、少しでも働きやすい環境になるよう、組合活動に参加していきたいと思っています。

口座情報の登録はお済みですか？

県職労では現金事故防止・業務効率化のため、現金支給を廃止し、**2023年度から行動費・団体生命共済割戻金・愛情's 配当金の支給方法を全て口座振込に移行**します。まだお済みでない方はお早めにご登録ください。

口座情報登録票送信専用メールアドレス

kouza@g-kenshoku.jp

※詳しくは、支部書記局からのお知らせをご確認ください。

地共済・県職労県庁支部共催 「いちご狩り」

2023年1月4日～2月28日の期間、赤城町榑地区のいちご園にて、いちご狩りまたはいちごの購入を実施し、521名が参加しました。「やよいひめ」をはじめとした、大きくて甘いいちごを、たっぷり堪能しました。



磁場

今年のメーデーは9年ぶりに総理大臣が出席した。メーデーとは、本来5月1日のことを指す言葉であるが、東京で開催される連合の中央メーデーは、実際には4月中に行われる。連合群馬では「ふれあいフェスティバル」として、5月の後半に前橋公園や高崎のもてなし広場など県内各地で開催される▼メーデーは、1886年にアメリカで12〜14時間の労働が当たり前だった頃、8時間労働の実現を要求するために始まった。現在、世界でメーデーを祝日としている国も多い▼日本での最初のメーデーは、1920年に東京で開催され、戦前から戦中にかけて、政府による規制により開催されない時期を除き、労働条件の向上や労働者の権利拡大など役割を果たしてきた。現在では、業種を超えた勤労者の祭典として、ステーションや模擬店など、家族連れでも誰でも参加できるイベントとして行われている▼県職労にとって5月は秋の確定交渉に向けた要求づくり運動が始まる時期であり、人事院や県人事委員会では民間給与実態調査も始まる。今年の春闘では、久しぶりに賃上げや初任給を大幅に上げる企業のご報告されている。様々な物価が上昇する中、これは喜ばしいことであるが、群馬県は中小企業が多いことから中小企業にどの程度波及するのか、今後もこのような傾向が持続するのか、まだ楽観的に見ることはできない▼フランスでは、年金支給開始年齢の引き上げに怒った国民の一部が、デモやストライキで対抗している。日本で賃金が上がらないのは、労働者が要求しないことも原因であると言われている。しかし、ストライキは手段であり、目的は無い。まして、公務員が先頭に立つことはできない。まずは、「要求づくりアンケート」でしっかりと主張していきたい。

(F)

G U N M A K E N S H O K U

群馬県職

URL <http://www.g-kenshoku.jp>

E-mail honbu@g-kenshoku.jp

No.1302

2023

4

月

2023年度新規採用職員の皆さん

入庁・入職 おめでとうございます

群馬県職員労働組合は皆さんが勤務する群馬県庁、
地域・専門機関、県立病院にて働きやすい職場環境
づくりを目指して活動しています。

Contents

- 共済制度のご案内 3面
- 2023年度県職労役員選挙結果 4~5面
- 新年度からの労働条件・手当等の変更点 6~7面
- 専従役員就任・退任の挨拶 6~7面
- 36協定・時間外勤務確認書締結について 8~9面
- 所属長申し入れ行動 9面
- 病院局特殊勤務手当、調整額の現場調査 10面
- 現業評議会第61回臨時大会の開催 11面

2023年度新規採用職員の方へ 入庁・入職おめでとうございます

2023年度新規採用職員の方へ、入庁・入職おめでとうございます。新しい仲間となる皆さんを心から歓迎いたします。

群馬県職員労働組合は、皆さんが勤務する群馬県庁、地域・専門機関、県立病院にて、働きやすい職場環境づくりを目指して活動しています。

群馬県職員労働組合とは？

群馬県職員労働組合（県職労）は、群馬県庁、地域・専門機関、県立病院に勤務する職員で構成されている職員団体・労働組合です。ほぼ全ての一般職員、再任用職員等に当たる約4,500人が加入しており、働きやすい職場環境づくりのため活動しています。

戦後間もない1946年に「群馬県職員会」として発足し、現在は群馬県庁職員労働組合（知事部局、各種委員会の職員が加入）と群馬県病院局職員労働組合（病院局の職員が加入）

労働組合の役割

働く上では、様々な問題、悩みが生じることもあります。一人の力では解決が難しいことも多く、同じ課題・悩みを抱える仲間が多く集まれば解決できることがあります。

労働組合は、労働者を代表する立場として、使用者（知事等の任命権者）側と対等な立場で、労使交渉などを通じて課題解決を図ります。また、職場（所属）単位で「分会」を設置しています。その分会の分会長は、職場における労働者（組合員）側の

代表として、所属長と対等な立場で職場内の課題解決を図る役割を担っています。

様々な活動を展開

労働組合の活動は、労使交渉だけではなくありません。例えば、働く上でのルールや課題を学ぶ学習会の開催、横のつながりづくりのための交流会の開催、職場運営・時間外勤務のルールを話し合う所属長申し入れ行動・36協定締結の実施、万一のときの保障となる共済活動の推進など、様々な活動を展開しています。

新組合員学習交流会 今年は5月開催予定

新組合員（新規採用職員）の組合員を対象として、5月30日（火）に新組合員学習交流会を開催する予定です。当日は、組合活動概要や働く上での課題・制度等について学びとともに、新組合員同士の交流を深める機会となりますので、多くの参加をお待ちしています。

新組合員の皆さんが充実した県職員生活を送れるよう、組合として精一杯支援していきます。

青年部長あいさつ

青年部長 伊藤 爽気（医務課）



これから始まる県職員生活、皆さんの希望とやる気に満ちあふれていると共に、不安や緊張も感じているのではないのでしょうか。新型コロナウイルス感染症は、生活様式だけではなく、仕事の内容や方法を変化させ、従来とは異なる発想や技術を求められるようになりました。

今後様々な変化を迎える県職員生活にあって、支えになるのは身近な同年代の仲間です。青年部では、同年代の繋がりを何よりも大切に捉えており、皆さんの交流が図れるような取組や事業を検討・実施していきます。皆さんが元気に、希望を持って伸び伸びと働ける環境や労働条件の実現を目指し、青年部は取組を進めますので、是非、皆さんのご理解とご協力をお願いします。

何か困った時には、近くの青年部役員や県職労の各書記局に相談してください！

じちろうマイカー共済

自動車総合補償共済

自治労共済生協組合員なら

契約者=組合員で
家族の車も

団体割引32.5%*

掛金体系変更による職域掛金の廃止に伴い割引率を変更
2021年11月更新契約より（新規契約は2021年10月始期契約より）

- 主たる被共済者になれる方
- ① 組合員本人
- ② 組合員の配偶者
- ③ 組合員の同居の親族*
- ④ 組合員の配偶者の同居の親族*

* 別居の未婚の子も含まれます。

現在ご加入の保険（共済）の適用等級や過去履歴によっては、契約をお引き受けできない場合があります。
* 団体割引は、車種や補償内容により割引率が異なる場合があります。また、毎年11月時点の実績により変動することがあります。



こくみん共済 NEWS

契約にあたってはパンフレットをご覧ください
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（金労済）

自治労共済

自治労共済本部
自治労共済本部は「7才の交通安全プロジェクト」に取り組んでいます。
「交通安全」は、我が国の重要な課題の一つです。組合員の皆さんの安全と安心を第一に、交通安全に関する取り組みを行っています。この取り組みを通じて、交通安全意識の向上を図り、交通事故の発生を防止することを目指しています。

新規採用職員の皆さんに、組合員だけが利用できる「共済制度」をご案内します!!

県職労では、「組合員の生活を守る」ための様々な活動を行っています。皆さんの「収入を増やす」ために給料や諸手当など労働条件をよりよくする活動とともに、「支出を減らす」ことを目的として、共済（保険）の推進を行っています。今回、紹介する共済制度（「じちろう共済」、「愛情'S（遺族障害附加年金共済）」）は組合員だけが利用できる制度で、手頃な掛金（保険料）で充実した保障が揃っていることが特長です。「共済（保険）なんて分からない…」、そんな方もまずは制度を知って、共済やお金のことを考えてみてください！

まずは「団体生命共済 若年層メニュー」と「長期共済」で備える！

じちろう共済には皆さんのライフスタイルに合わせた様々な共済があります。まず知っていただきたいのが生命・医療の保障となる「団体生命共済」です。特に若年層メニュー（A型+医療23コース）は30歳以下の組合員だけが加入できる保障で、若年層に合わせた保障内容、加入しやすい掛金の特長です。

また、「長期共済」は、退職後に備える積み立ての制度です。積み立てはコツコツと続けることが大切で、早くはじめるほど効果的です。若い年齢からの開始がおすすめです。月払は、1口3,000円で50口まで積み立てられます。



【長期共済】シミュレーション 月払掛金：1口3,000円あたり

積立年数	掛金累計	積立金・解約返戻金
1年	36,000	35,300
2年	72,000	71,000
3年	108,000	107,100
4年	144,000	143,700
5年	180,000	180,700
10年	360,000	372,000
20年	720,000	789,100
30年	1,080,000	1,256,700
40年	1,440,000	1,781,000

※2023年4月1日現在（単位：円）での試算

安心した生活を送るための「愛情'S（遺族障害附加年金共済）」！

日常には働けなくなる様々なリスクが潜んでいます。「愛情'S（遺族障害附加年金共済）」はあなたが高度障害を持つようになったり、亡くなったりした時に自身やご家族が安心して生活を送るために作られた制度です。30歳以下の組合員だけが加入できる「Dコース」は万が一の時に必要と考えられる初期費用に備える保障内容になっています。まずは最低限の保障から準備してみませんか。

「共済制度」のポイント

- ① 新たに組合員になった皆さんは申込みのチャンスです！
 - ・団体生命共済… 入庁後2年目の10月まで、いつでも申込みができます（最短で5月1日から開始）。
 - ・愛情'S（遺族障害附加年金共済）… 5月19日（金）まで申込み受付中です（8月1日から開始）。

※通常の新規申込みは7月に年1回で行います。契約は11月1日開始です。
- ② 身近な県職労支部書記局で相談ができますので、何かあった時も安心です。
- ③ 毎年7月に更新の相談をお受けしますので、保障の見直し忘れがありません。

例えば
こんな
使い方
(30歳以下
の方)

団体生命共済 若年層メニュー
(A型+医療23コース)
月額：1,198円(男性)
1,414円(女性)

保障内容(※)
死亡：100万円
入院日額：3,000円
通院日額：1,500円 など



長期共済 月払1口3,000円

愛情'S
(Dコース)
月額：370円(男性)
295円(女性)

保障内容(※)
●死亡・高度障害・障害保険金：300万円
(障害年金1級の場合)
●障害初期給付金：30万円
(障害年金1級、2級の場合)

5,000円/月
以下の掛金で、
在職中と退職後
の両方に備える

※上記以外のコースもございます。コース、掛金、保障内容など、詳細はパンフレットにてご確認ください。

新組合員の皆さんには、4月にじちろう共済、愛情'Sの制度内容・新規申込みについてご案内いたします。随時相談も受け付けていますので、各支部書記局まで気軽にお問い合わせください。

2023年度
県職労役員選挙

全候補者信任される

群馬県庁職員労働組合選挙管理委員会（本間諭委員長）と病院局職員労働組合選挙管理委員会（高橋裕委員長）は3月9日、2023年度役員選挙の結果を告示しました。

今回の選挙は、立候補者が定数内であったため、信任投票となりました。信任された役員は今後2年間、県職労運動の舵取りをすることになります。

群馬県庁職員労働組合 有権者数 3,427名 投票総数 2,801票 投票率 81.7%

副中央執行委員長	副中央執行委員長	書記長	財政局長	副書記長	中央執行委員
					
金子 圭輔	樺澤 和彦	高野 章	清水 秀郎	鈴木 教倫	石井 利昭
信任数 2,782	信任数 2,778	信任数 2,778	信任数 2,773	信任数 2,784	信任数 2,783
信任率 99.3%	信任率 99.2%	信任率 99.2%	信任率 99.0%	信任率 99.4%	信任率 99.4%
中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員
					
石田 豊	岩下 幸弘	浦谷 尚史	梶山 雄太	片山 大輔	栗原 裕司
信任数 2,762	信任数 2,787	信任数 2,787	信任数 2,783	信任数 2,782	信任数 2,786
信任率 98.6%	信任率 99.5%	信任率 99.5%	信任率 99.4%	信任率 99.3%	信任率 99.5%
中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員	中央執行委員
					
竹井 美咲	鳥海 恵里	西 優也	星野 靖治	本木 涼	安井 淳一
信任数 2,770	信任数 2,786	信任数 2,777	信任数 2,781	信任数 2,787	信任数 2,785
信任率 98.9%	信任率 99.5%	信任率 99.1%	信任率 99.3%	信任率 99.5%	信任率 99.4%
中央執行委員	監査委員	監査委員	監査委員	監査委員	監査委員
					
渡辺 峻	宇津木 牧子	熊川 竜	黒田 武嗣	佐藤 安史	丸岡 芽衣
信任数 2,783	信任数 2,787	信任数 2,780	信任数 2,785	信任数 2,787	信任数 2,787
信任率 99.4%	信任率 99.5%	信任率 99.3%	信任率 99.4%	信任率 99.5%	信任率 99.5%



病院局労組執行委員長挨拶

安心して安全に働ける
環境をつくるために

信任数 798
信任率 100%

石田 拓也

この度の役員選挙において、たくさんの組合員の方に信任していただき、たいへんありがとうございました。病院局労組執行委員長として組合活動に携わることになりますが、責任の重さに対する不安のほうが多いというのが正直なところです。

昨年は新型コロナの対応に追われ、色々大変だったと思います。この経験をどの様に次に繋げられるか、大変難しいと感じております。

執行委員の役割は、職場の生の声を当局に届けることだと考えています。それぞれの職種や環境によって置かれている立場は違いますが、それぞれの考え、意見を言葉に出して発信していく必要があります。より多くの組合員が、安心して安全に働ける環境に少しでも近づけたらと考えていますので、組合員の皆様のご理解とご協力をお願いして、就任のあいさつとさせていただきます。



県庁労組中央執行委員長挨拶

職場での
「不満」や「不安」の
解消を目指して

信任数 2,773
信任率 99.0%

今井 英明

この度の県職労役員選挙の信任投票において、たくさんの組合員の方より信任していただきました。たいへんありがとうございます。引き続き県職労活動に携わる訳ですが、改めて身の引き締まる思いと気持ちも新たにしたいところです。

さて、今、皆さんは働く上で満足していますか？不安はありませんか？

私たちの労働条件や職場環境は労使の長年の努力により、改善されてきましたが、常に何らかの不満や不安は誰しもあるものと思います。そのような心配ごとに対して、各種交渉や共済事業、交流事業などの県職労活動を通じて解消できるよう、これまで以上に丁寧に取り組んでいきたいと考えます。

より多くの方が理解し、参加しやすい活動を心掛けますので、引き続き、県職労活動に対するご理解とご協力をお願いして、就任にあたってのあいさつとします。

病院局職員労働組合 有権者数 1,049名 投票総数 798票 投票率 76.1%

副執行委員長	書記長	財政局長	副書記長	副書記長
石田 直哉	松井 重憲	赤石 浩司	瀬下 愛子	山田 康晴
信任数 798	信任数 797	信任数 796	信任数 798	信任数 776
信任率 100%	信任率 99.9%	信任率 99.7%	信任率 100%	信任率 97.2%

執行委員	執行委員	執行委員	執行委員	執行委員	執行委員
麻生 佳孝	磯部 映里子	猪熊 正美	大塚 正恵	高橋 通	平田 圭一
信任数 798	信任数 797	信任数 791	信任数 791	信任数 798	信任数 793
信任率 100%	信任率 99.9%	信任率 99.1%	信任率 99.1%	信任率 100%	信任率 99.4%

執行委員	執行委員	執行委員	監査委員	監査委員	監査委員
本多 草子	茂木 彰子	湯本 大祐	小倉 みゆき	渡邊 卓也	渡邊 伸子
信任数 796	信任数 798	信任数 796	信任数 789	信任数 797	信任数 798
信任率 99.7%	信任率 100%	信任率 99.7%	信任率 98.9%	信任率 99.9%	信任率 100%

ここが
変わる!

新年度からの労働条件・手当等の変更点

4月から新しい年度がスタートするにあたり、確定交渉を経てこれまでの制度や取扱いが変わるものが多くあります。今号ではその主な変更点をお知らせします。「紙面だけでは分かりづらい。詳細を知りたい」という場合は、お気軽に県職労本部（賃金調査部）までお問い合わせください。

1 通勤手当の改定

- ガソリン単価 148円/ℓ → **171円/ℓ (+23円/ℓ)**
- 燃費 12.9km/ℓ → **13.0km/ℓ (+0.1km/ℓ)**

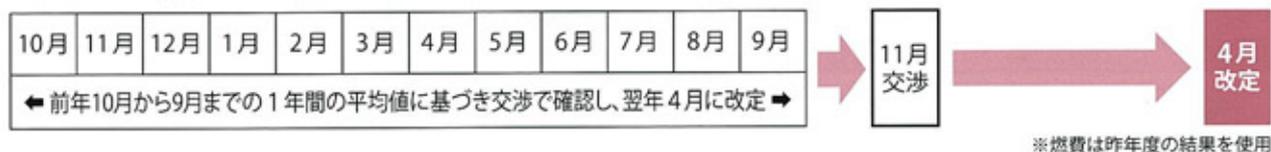
●計算式
$$\left(\frac{\text{ガソリン単価 } 171\text{円}}{\text{燃費 } 13.0\text{km}/\ell} + \text{諸経費 } 2.31\text{円} \right) \times \frac{\text{片道距離区分の} \text{中位距離 } 4.5\text{km}}{\text{↑ ※片道距離が4km~5kmの場合}} \times \frac{\text{往復分 } 2\text{回}}{\text{日数 } 21\text{日}} = \text{支給額 } \mathbf{2,920\text{円}}$$

※昨年度2,600円

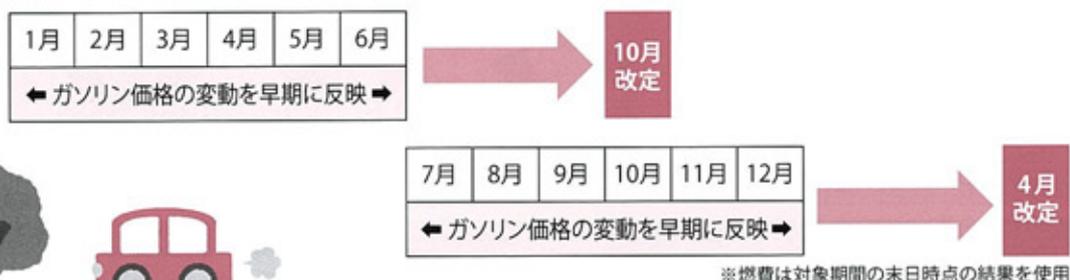
2 通勤手当（交通用具：四輪車）の改定時期の変更（2023年10月1日適用）

市場ガソリン価格を早期に反映させるため、改定時期が年2回になります。

これまでの改定ルール（改定は年1回）



2023 (R5) 年度以降（改定は年2回）



ガソリン単価：石油情報センターが公表している県内給油所小売価格の週次調査の平均価格
自動車燃費：国土交通省の自動車燃料消費量調査（年報）

※会計年度任用職員に関しては、1月から12月までのガソリン単価を使用し、4月1日から適用となります。（改定は1回のみ）



旧中央執行委員長
高橋 勝

専従役員退任の挨拶

ありがとうございました

この度、10期20年間務めさせていただいた県職労の役員を退任することになりました。これまでの間、お世話になりました全ての方々に心より感謝申し上げます。

様々な役職を経て、最後の6年間は中央執行委員長として携わらせていただきましたが、組合員の皆さんの組合に対する意識も情熱も多様化し、職場環境も大きく様変わりしていく中で、いかに働きやすい職場が作れるかを主眼に、取組の方法を変えながら進めてきたつもりです。

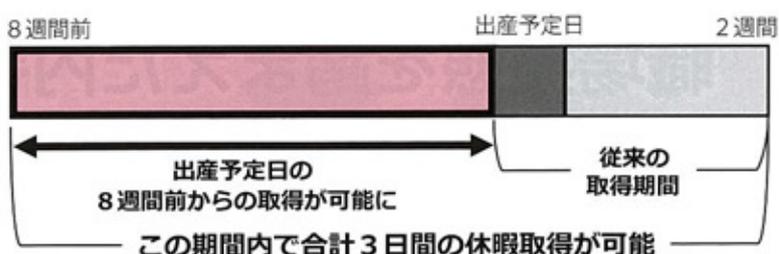
あまり目立つものではありませんので、皆さんが実感できているかどうかは甚だ心許ないのですが、ほんの少しでも感じていただけたなら幸いです。

4月からは、上部団体である自治労群馬県本部で自治労共済に関する仕事をさせていただきます。組合員の皆さんのために引き続き頑張りますので、よろしくをお願いします。

3 配偶者出産休暇の見直し

男性職員の育児参加促進のため、取得期間が拡大され、産前からでも取得が可能となりました！

取得期間：3日
付与単位：1日または1時間単位



4 研究職員の初任給決定方法の見直し

研究職員の初任給計算について、経験年数の換算率を見直すことになりました。

企業や大学等における研究開発・評価、技術指導・相談等の分野の実務経験を有することを条件として採用された研究職員



例：大卒後、民間企業に20年勤務し県庁職員へ転職

これまで

● 10年以内については、2/2、10年超は4/5として計算
 $10年 \times 2/2 = 10年$
 $10年 \times 4/5 = 8年$ } 経験年数は18年

2023(R5)年度以降

● 15年以内については、2/2、15年超は4/5として計算
 $15年 \times 2/2 = 15年$
 $5年 \times 4/5 = 4年$ } 経験年数は19年

※在職者への調整も改定に合わせて行われる予定です。

5 会計年度任用職員の給与（報酬について）

① 給与（報酬）の改定があります。

常勤職員の給料表が改定されたことに伴い、会計年度任用職員の給与額も改定。

② 給与（報酬）の支給日の見直し（2023年5月から適用）

システム構築に伴い、給料（報酬）の支給日を見直す。

支給日

翌月10日

翌月15日



6 互助会関係：カフェテリアプラン助成メニューの追加

会員及び家族の防犯・防災対策を推進するため、新たに「防犯・防災助成」をメニューに加える。

※メニュー追加のみであり、このことによる助成額の増額等はありません。



新書記長
高野 章

専従役員就任の挨拶

気持ちを新たに

この度、県職労役員選挙において、たくさんの組合員の皆様から信任をいただき書記長の任に着くこととなりました。お礼を申し上げるとともに重責に気持ちを新たにいたしました。

さてコロナ禍以降、わずか3年半あまりの間で私たちの生活環境は大きく変化しました。原材料不足等による物価高は私たちの生活に大きな負担となっています。こうした状況に組合としての対応が求められているものと思います。また、交流活動の延期や中止によるみなさんとのコミュニケーション機会の減少は取組に大きく影響しています。

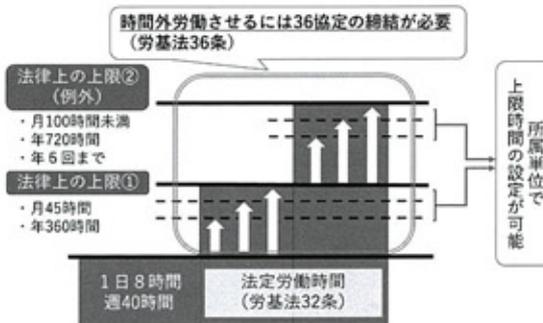
今年度は、定年の引上げが導入される初年度であり、特殊勤務手当交渉の年でもあります。様々な課題一つ一つにしっかりと取り組んでいきたいと考えています。多くの組合員の皆様が多忙を極める毎日かと思いますが、組合活動へのこれまでよりも少しずつ多くのご理解とご協力をお願い申し上げます。

36協定・時間外勤務確認書締結

職場実態を踏まえた内容での締結を！

年度当初には所属長と分会代表者で時間外勤務の取り決めとして、時間外勤務に関する基本協定書（以下、36協定）または時間外勤務に関する確認書（以下、時間外勤務確認書）を締結する必要があります。その取り決めの意義や時間外勤務の考え方について、解説します。

36協定（確認書）の締結と時間外勤務の関係



労働基準法第32条では原則として「使用者は労働者に法定労働時間を超えた時間外労働をさせてはならない」としています。ただし、同法第36条の規定により「労使双方で協定を締結し、行政官庁に届け出た場合は、時間外労働を命じることができるとしています。つまり、協定が結ばれなければ、時間外勤務を命じることができないということです。このことから、36協定等の締結は使用者側である所属長から分会長に対して協定の締結が申し込まれます。

なお、一部職場では36協定の適用が除外されていますが、同様の

36協定は、何のために結ぶのか？

趣旨で「時間外勤務確認書」を締結しています。

36協定・時間外勤務確認書は内容を精査してから締結を

多くの分会では、所属長から時間外勤務上限について法定上限いっぱいまで示されています。しかし、本来、時間外勤務・休日勤務は必要最小限とするべきものです。そのため示された協定内容が通常業務を遂行するために必要な時間外勤務を見込んだ上限時間となっているのか確認が必要です。

また、育児や介護等様々な理由で時間外勤務や休日出勤の配慮が必要な職員もいます。勤務実態に応じて上限時間等を縮小させるなど措置を講じた内容で締結することが重要です。

締結内容は人員増要求にも大きく影響

36協定及び時間外勤務確認書は、いずれも労使間の契約です。その契約の範囲内であれば労働者側は時間外勤務命令を受け入れるということができます。

見方を変えると「締結した時間内であれば時間外勤務を受け入れます」と約束しているようなものです。よって、所属職員の総労働時間が36協定等で定めた範囲内であった場合は、人員増を要求して

も現行人員で業務遂行が可能と判断されることにもつながります。法定上限時間での締結ではなく、各所属で真に必要な範囲内で時間外の上限時間等を設定していくことが重要です。

時間外勤務縮減を目標に、まずは確実な申請を

多くの職場で人員不足が恒常化しているのが現状です。当局は、従前から時間外勤務の縮減に取り組んでいるとされていますが、1人あたりの時間外勤務は近年のコロナ対応等もあり、減少するどころか増加傾向にあります。

まずは時間外勤務を行う際は、しっかりと事前に申請し、事後確認することで業務における必要な時間を把握することが重要です。労使双方がアイデアを出し合い、働き方も含めて協議を重ね、本来の意味での「時間外勤務の縮減」を目指すのが筋道であると考えます。

真のワーク・ライフ・バランス実現に向けて

これまで働きやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランス実現のため、各種制度が整備されてきましたが、いくら制度が充実しても業務と人員のバランスが図られなければ、制度利用につながらず、真のワーク・ライフ・バラ

適正に申請していれば...



適正に申請しないと...



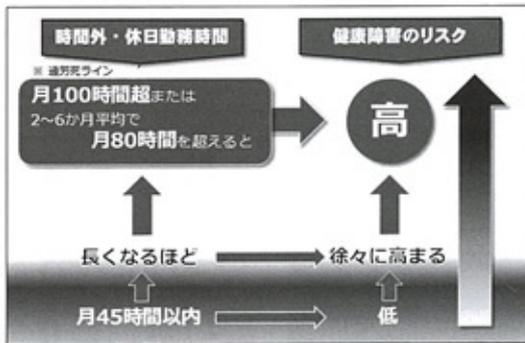
ンスは実現しません。

まずは、各職場において時間外勤務の取り決めについてしっかりと定め、生産性を向上させることを第一にし、時間外勤務を最低限にとどめる仕組みづくりが重要です。

長時間労働が続くと、職員の健康被害や離職、退職による人材離れを引き起こす恐れもあります。

職場内の意識改革や時間外勤務縮減の仕組みづくりをすることで、働きやすい職場環境になるよう取組を進めていく必要があります。

過労死ラインと健康障害リスクの関係



厚生労働省では、働き方の多様化や職場環境の変化などを考慮し、2021年9月に過労死の認定基準を20年ぶりに改定しています。

ポイント解説
過労死ラインとは？

過労死ラインとは、健康障害リスクが高まるとする時間外労働の時間を指す言葉で、法令等で明確に定義されているものではありません。一般的には、労災認定の基準となる時間等を指しています。

国では過労死の認定基準について、残業時間が、①病気の発症直前1か月に100時間、②発症前2か月から6か月の1か月平均で80時間を超えれば、過労死と認定されています。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

※厚生労働省 HP より抜粋

○使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認する
- ・パソコン等の使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対し、自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行う
- ②自己申告の労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない。さらに36協定の延長することができる時間数を超えているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが慣習的に行われていないか確認する

○賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数等を適正に記入しなければならない

時間外勤務の管理のガイドラインとは？

厚生労働省では、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用等

残業時間が「過労死ライン」に達しない場合でも、それに近い残業があり、不規則な勤務などが認められれば「仕事と病気の発症との関連性が強い」と評価できる」として、労災認定を行えるよう認定基準が見直されました。

また、不規則な勤務に関して、仕事の終了から次の開始までの「勤務間インターバル」が短い場合や休日のない連続勤務などが負荷要因として追加されています。

近年、本県でもテレワークが導入され、働き方の多様化が進んでいます。今後、ますます労働時間の把握が困難になることが予想されるため、適正な把握手段の方策が求められます。

ガイドラインによると労働時間把握のために、労働者の始業・終業時刻を適正に把握することを使用者に課しています。

に伴い、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定しています。これは労働基準法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払い問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況を鑑みて改正が行われたものです。

所属長申し入れ
良好な労使
関係の構築を

「所属長申し入れ行動」は、所属長等に対して職場運営上の基本課題や留意事項の確認、引き続き職場要求等を共有し改善を求めるものです。

切です。また、4月の人事異動により所属長の変更や新しい分会役員体制となることから、申し入れの際には、昨年度からの積み残し課題に関して所属長と共有し、引き続きの解決を求めていくことも大切です。公用車の更新増車に関する要求や庁舎修繕要求等について、予算措置の状況等、分会要求がどのように扱われたかを確認することで、次年度の要求の礎になります。年度当初の重要な行動となりますので、各分会での確実な取組をお願いします。

連合関東ブロックとこくみん共済 coop 関東統括本部の
共創活動により生まれた新たなすけあいのしくみ

広告
2020C008

2020年9月
事業スタート



ともにつくるゆめ基金

親を喪った子どもたちのゆめを
みんなで支えていく。

未来のはたらく仲間への、支援のかたちです。

※2020年6月1日以降に事象が発生した支援対象者に適用されます

ともにつくるゆめ基金の支援概要については
ホームページをご確認ください。
一般社団法人ともにつくるゆめ基金事務局
<https://www.tomoni-yume.org>



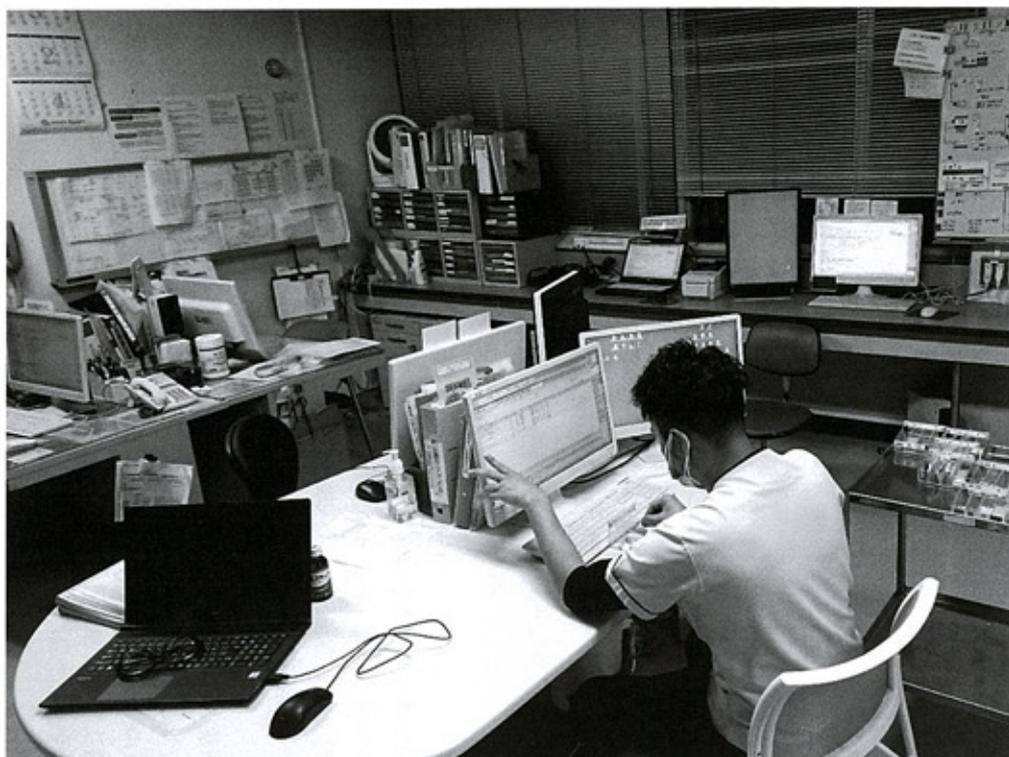
連合

連合関東ブロック
連合群馬 連合栃木 連合茨城
連合埼玉 連合千葉 連合東京
連合神奈川 連合山梨

こくみん共済 (金共済)

関東統括本部
茨城推進本部 栃木推進本部 群馬推進本部
埼玉推進本部 千葉推進本部 東京推進本部
神奈川推進本部 山梨推進本部

病院局

特殊勤務手当、調整額の
現場調査はじまる

深夜帯に患者への配薬確認作業を入念に行う職員（心臓血管センター4階東病棟）

病院局労組は、2月に実施された心臓血管センターへの特殊勤務手当及び給料の調整額に関する病院局経営戦略課の業務概要調査に同行しました。

5年に一度見直しが行われる特殊勤務手当及び給料の調整額にかかる交渉に向けて、残る3病院でも支給対象職場の状況を確認するため、夏頃までに調査が実施されます。



2月に行われた心臓血管センターの調査では、院内に在籍する病院局労組執行委員等を中心に配置して、当事者意識を強く持って臨んでいます。現場の管理職や組合員からも業務の特殊・困難性等を説明し、窮状への理解を求めました。

5月から新型コロナウイルスの感染症法上の扱いが現行の「2

病院局経営戦略課が実施する調査は、「概要」調査と「重点」調査の2回、各病院毎に行うこととなります。

概要調査は各部門を昼間・夜間それぞれ1日巡回し、業務の概要を確認します。重点調査は病院局労組がまとめた各セクションの要望等も踏まえて、病院局経営戦略課が重点的に調査するべき部門を選定して、職員の行動量や業務内容（従事時間、処理件数等）等について、詳細に調査を行います。

執行委員を中心に
調査に同行

セクション別の
会議で意思統一

類」相当から「5類」へ移行されます。感染等のリスクはこれまでと変わらない中、今後どのような対策が院内でとられていくのか不安もあります。

このような中、これまでコロナ関連業務に対し感染症特定業務手当等が支給されてきましたが、分類変更により、手当廃止等の動きが広まる可能性も想定されます。そのため、秋の交渉に向けては、各都道府県における手当支給状況等も調査し、群馬県における適正な手当水準を維持できるよう戦略を練っていく必要があります。

それらを踏まえて、要求の方向性を定めるため、4病院全体によるセクション別会議を2月24日に開催し、意思統一を図りました。

2月	心臓血管センターの調査実施 セクション別会議
5月	要求づくり学習会
6月～7月	院内要求作成、院内交渉
7月～8月	3病院の調査（予定）
9月	病院局労組要求書作成
11月	確定交渉

現業評議会が第61回臨時大会を開催

解散議案を可決

64年の歴史に幕



群馬県庁職員労働組合現業評議会（以下、現業評議会）は、2月21日前橋合同庁舎6階大会議室において、代議員11名の参加により第61回臨時大会を開催しました。来賓に基本組織から高橋中央執行委員長、石田現業対策部長に参加いただきました。

現業評議会は、昭和35年7月、それまでの現業対策部を経て結成大会が開催され、今日まで約64年の歴史を刻んできました。

発足当時の現業労働者は、座る椅子もなければ退職金や恩給もなく、その身分や給与は消耗品や物品と同様に納入局が取り扱うというありさまで、職員録への記載もありませんでした。こうした「現業

差別」「身分差別」の撤廃を求めて取り組んできました。

現業評議会結成後、このような差別が徐々に改善され行政職（二）表の導入、期末・勤勉手当の支給開始など見違えるほど大きな改善を勝ち取ってきました。賃金闘争は吏員化闘争となり、さらなる改善を積み上げてきました。

人員面では、現業評議会発足当時は900名を超える組合員で構成されてきました。しかし、全ての自治体職場で「民間にできる業務は民間で」との方針から現業職場の多くが民間に移され現業職員数は急激に削減されていきました。その結果、現在の現業評議会組合員数は44名まで激減しました。

このような状況の中、2019年6月5日に第60回定期大会を開催し、以降の活動休止を決定しました。休止時点の組合員数は52名でしたが、ほとんどの組合員が吏員化闘争の成果により現業評議会組合員要件を満たしていない状況でした。

休止期間中は労働二権（労働三権の内、団結権と団体交渉権）を有する労働組合としての存続を様々な角度から模索する一方で、組合員からの要求は統一要求書へ現業関係の項目を新設、昇任・昇格では基本組織の要求とともに要請書を提出するなど、基本組織の理解を得ながらこれからのあり方を見据えた取組も模索してきました。

休止決定から約3年が経過した2022年6月、部会別学習会を開催し、役員就任についても含め聞き取りを行ったところ、現業評議会の継続を望む意見はあるもののその全員が役員就任については否定的でした。

この意見を基に四役会議で議論し、臨時大会に解散議案を提案、可決となりました。その後規約に基づき、組合員による直接無記名投票を実施、その結果は下表のとおりとなりました。これにより、現業評議会は2023年3月31日をもって解散となりました。

現業評議会の解散に伴う無記名投票結果

組合員数	賛成 ○	反対 ×	無効 ー
44	35	5	4

批准率は賛成35/44 = 79.5%となり、群馬県庁職員労働組合現業評議会は、2023年3月31日をもって解散となりました。

これまで多くの諸先輩方が築き上げてきた現業評議会を継続させていくことができず非常に心苦しいばかりですが、この解散はこれまでの運動の成果によるものであり、これから更に賃金・労働条件の改善に向けて必要な解散であると信じています。

この場をお借りして、これまで多くの皆様方にご支援・ご協力をいただいたことに改めて心より感謝申し上げます。そしてこれからも頭張りましょう。

「現業評議会前委員長 高野 章」



1302

2023年4月5日発行

毎月5日発行

（昭和29年5月10日）
第三種郵便物認可

群馬県職員労働組合

前橋市大手町1-1-1 TEL(027)221-4538
発行責任者 今井 英明

定価一部 100円

E-mail honbu@g-kenshoku.jp
http://www.g-kenshoku.jp/

組合員及び福利厚生事務協力会員の
購読料は組合費及び会費の中に含む

組合員の 素顔

群馬県立館林美術館 学芸係

野澤 広紀さん

(2013(H25)年度入庁)



— 担当の仕事は？ —

群馬県立館林美術館に所属し、学芸員として勤務しています。当館では、彫刻家フランソワ・ポンポンの《シロクマ》をはじめとする国内外の作品を収集・展示し、ワークショップや解説会などの教育普及活動も行なっています。企画展は年4回開催していますが、最近では、昨年の「永井一正のポスターデザイン—いきること・つくること—」、今年の「山中現展 描かれた詩」を担当しました。準備期間は様々な業務に追われますが、常に新しい発見や驚きがあり、開催後に来館者の反応がダイレクトに返ってくることにやりがいを感じています。

— 趣味はありますか？ —

国内外問わず、旅をするのが好きです。今まで行った中では、定番ですがフランスが良かったです。ヴェルサイユ宮殿やオペラ座付近の宮殿風スタバなど、壮麗で優美なスポットばかりでしたが、特にパリ北部の

モンマルトル地区は印象的でした。丘の上にあるサクレ・クール寺院からの眺望や、某映画の舞台になったカフェや、娯楽の街として知られるこのエリアに集った芸術家たちの作品が観られる美術館など、見所が沢山あり、この地区に心惹かれる人が多いのにも納得しました。コロナが落ち着いたなら、まだ行ったことのない国にも行きたいです。

— あなたにとって組合とは？ —

今まで分会長や支部役員を経験しました。普段は美術関係者とのやり取りが多いため、組合は、同期や他所属の方と関わることでできる貴重な機会です。活動を通しては、他自治体や他国の労働環境や福利厚生のニュースにも興味を持つようになりました。色々な事例を参考に、今後より働きやすい環境づくりに貢献していきたいです。美術館には、交流事業などでよく来ていただいているので、ぜひ今後も利用していただきたいです。

福利厚生事務協力会からのお知らせ

福利厚生事務協力会の4月分の会費納入は、事務の手續上、5月給与から4・5月分を一括差し引きさせていただきますので、ご承知ください。

また、加入の手續等につきましては最寄りの支部書記局までお問い合わせください。

福利厚生事務協力会費（自治労共済基本型掛金 300円含む）

職位等	会費金額（月額）
部長（局長）級	1,500円
課長（所長・次長）級	1,200円
指定管理職員（人事課職員等）	800円
退職派遣者	500円

【福利厚生事務協力会事務局（県職労本部組織部）】

口座情報の登録をお願いします！

県職労では現金事故防止・業務効率化のため、現金支給を廃止し、**2023年度から行動費・共済割戻金の支給方法を全て口座振込に移行**します。

詳細については今後ご案内しますので、口座登録にご協力をお願いします。

※口座登録は、中央労働金庫口座を原則とします。

中央労働金庫以外の口座の場合は振込手数料相当額を差し引いて支給しますので、ご了承ください。



磁場

新しい年度が始まった。異動して新しい職場になった人、異動がない人も職場の頭ぶれが替わり、新たな年度が始まる。職場の皆さん今年1年間よろしくお祈いします▼ところで、今年は統一地方選の年、4月9日には県議会議員選挙、4月23日には市町村長、議員選挙が行われる▼選挙は民主主義の根幹を成す制度であるが、投票率の低下に歯止めがかからない。前回2019年の群馬県議会議員選挙では投票率は43・49%、昨年の参議院議員選挙では全国で約3割の人が投票していない▼選挙や政治そのものに関心がない人が増えているとのことであるが、だからといって、面白半分で知名度だけの候補者に投票し、当選した議員が一度も議員活動を行わないのに、私の支払った税金がその議員の給料として数百万円も使われるのは何だか納得がいかない▼それでも、支持する人がいて正当な選挙の結果として当選したということは、これも民意として受け入れざるを得ないのか▼私が子供の頃、選挙といえば選挙事務所や集会には「熱さ」があった、候補者と支援者の距離が近く、一種のお祭り騒ぎのようであったように記憶している▼いまでも当事者にとってはお祭り、私が入っていないだけかもしれないが▼それにしても、自身の投票行動と投票した候補者の政治活動には私も隔たりを感じる▼私の一票は本当に意味があるのか、この一票がなくても何も変わらないのではないかととも思うが、なんとなく義務感で投票している▼最近では、デジタル技術の進展などもあることから、皆がもっと政治を身近に感じられるような制度にならないものか▼でないと、ごく限られた人たちの意見で、国や地方の方向性を決定されてしまつのは想像すると恐ろしい、気づいたときに手遅れとならないよう投票に行こうと思つ。 (R)

群馬県職

URL <http://www.g-kenshoku.jp>

E-mail honbu@g-kenshoku.jp

No.1301

2023

3

月



群馬県職員労働組合 第185回中央委員会 [2~5面]

2月28日(火)第185回中央委員会を開催し、2022賃金確定交渉の総括、2023定期大会までの活動方針、2023春闘要求書、一般会計暫定予算等について決定しました。承認された春闘要求書は3月2日(木)知事あてに、3月6日(月)病院局長あてに提出しました。

Contents

- 各支部青年部・女性部交流事業 6~8面
- 本部青年部スキー・スノボ交流事業 8面

県職労第185回中央委員会

2022確定交渉を総括、春闘期活動方針を確認

県職労は2月28日、群馬県勤労福祉センターにおいて第185回中央委員会を開催しました。

コロナ禍で実に3年ぶりの対面開催となった本中央委員会では、2022確定交渉を総括し、2023定期大会までの春闘期における活動方針を決定しました。



冒頭、高橋中央執行委員長（以下、委員長）は、「今春闘は大手企業を中心に賃上げ回答が始めている。約7割の企業が賃上げをしたいとしているが、いかに中小企業まで波及していくか、今後はそれを反映した県人事委員会の調査も重要である」とあいさつしました。

次年度に向け、確定期の取組・交渉を点検

第1号議案「2022年度賃金確定交渉の総括」は、鈴

木副書記長が提案しました。

●要求づくりから確定交渉期の取組を総括

県職労は、2022確定交渉終了後、中央執行委員、支部、部評協役員、書記からの意見集約を踏まえ、総括しました。要求づくり学習会をはじめ各種学習会の一部を除き、3年ぶりに対面開催で実施した結果、全体としてコロナ禍前を上回る8割程度の参加となり、動画配信と組み合わせ広く組合員に周知できたとなりました。一方で、動画配信は対面開催の補完ツールとして考えますが、視聴回数は想定より伸び悩みました。

また、各種交渉もコロナ禍により交渉団人数を絞り、要請時間も短縮したため、要点

を絞ったわかりやすい交渉となったものの、関係するすべての役員が関われなかった部分もありました。今回も交渉支援員は行いませんでしたが、必要であるという声も一部にはあることから、新たな交渉支援集会のあり方を検討する必要があるとしました。

さらに情報宣伝では、「けんしよく速報」や機関紙「群馬県職」を通じてタイムリーな情報伝達ができたものの、引き続き、一層わかりやすい内容や見やすい紙面を工夫する必要があると総括しました。

●賃金確定交渉の総括

県職連交渉課題では、人事委員会勧告の完全実施、ガソリンの価格急変に対応するため、単価改定ルールを現行の1年毎から半年毎の見直しに改定、配偶者出産休暇の取得期間の拡大などが大きな成果であるとなりました。

県職労交渉課題では、研究職の経験者採用の初任給換算

を前歴15年まで全期間通算や、時間外勤務の適切な把握のため、客観的な時間管理方法について検討を進める回答を引き出したことなどの成果を強調しました。

病院局労組交渉課題では、看護職員の処遇改善事業を踏まえた病院職員（全職種）への適用を求めたことに対し、職員の負担を軽減する取組を前向きに実施することを確認しました。また、適切な時間管理のため、勤怠管理システムの導入（試行）を拡大する（今年1月から導入済）回答を得たことなどが成果であるとしました。

春闘期の取組、確実に実施を

第2号議案では、6月の定期大会までの活動方針について今井書記長、松井病院局労組書記長が提案しました。

●春闘関連の取組

今後、私たちの賃金や労働条件に直接影響する人事委員会勧告に向けては、春闘の動きや結果が極めて重要であることや、現在行われている春闘の賃上げの流れを中小企業や県内企業にどこまで波及させられるかがポイントであると指摘しました。

民間春闘への支援については、上部団体である自治労や連合が実施する集会などに参加し、支援していく方針を提起しました。

●春闘要求書提出と交渉

今中央委員会で決定した春闘要求書は、県職労では3月2日に知事に、病院局労組では3月6日に病院局長あてに提出、それぞれ4月中旬に交渉を実施します。さらに県職連では、4月上旬に人事委員会委員長に対して人事委員会勧告に向けた要求書を提出し、4月下旬に人事委員会事務局長交渉を実施する予定です。



提案する松井病院局労組書記長

●組織体制の維持・強化

新年度にあたり、支部・分会の役員体制の確立、所属長申し入れ、36協定・時間外勤務確認書の締結、新採・再任用職員の組合加入促進など全分会で確実に進めることが重要であるとなりました。

●継続課題への取組

継続課題として主に次の4点を掲げました。①定年引上げは十分な制度理解のもとスムーズな制度導入を求め、②給与水準の引上げでは民間企業の賃上げ傾向を十分に反映させるよう取り組む、③特殊勤務手当及び給料の調整額

の見直しは、昨年の現地調査を踏まえつつ、引下げを警戒する、④人員確保では災害対応等の体制を整え、兼務発令の抑制を求めていくと提起しました。

●病院局労組活動方針

主には、①業務に見合う人員確保・配置に向けた取組、②医療職場における「働き方改革」の推進、③労働安全衛生の充実に向けた取組、④経営改善に向けた取組、⑤特殊勤務手当・給料の調整額の見直しの5点について取り組む方針を提起しました。

春闘期要求・予算関連議案等すべて承認

第3号議案は、県職労及び病院局労組の活動方針を踏まえた春闘要求書について、原賃金調査部長及び松井病院局労組書記長が提案しました。この要求書は、春闘期における県当局の基本的考えを質

すものであり、たとえ具体的な回答には至らなくても、秋に実施する確定交渉に結びつく要求内容となっています。続く第4号から第7号議案は各種暫定予算について一括で清水財政局長から提案され、すべて原案どおり承認されました。併せて、動員費等の支給について口座振込を推進していることへの一層の理解と協力を求める発言もありました。

次の第8号議案では県庁労組選挙管理委員の選任、第9号議案で病院局労組選挙管理委員の選任について提起され、いずれも原案どおり承認されました。



提案する清水財政局長

群馬県職労第185回中央委員会



最後の挨拶をする高橋中央執行委員長

最後の第10号議案では、今年4月から自治労群馬県本部専従役員として従事することになった高橋委員長の特別中央執行委員への選出が承認されました。

高橋委員長は、最後のあいさつで私たち県職員の労働条件や職場環境は議会を経て決定されることが多いことから、県職労として県議会の場には私たち組合員の代弁者を送る意義への理解を改めて求め、閉会となりました。

今後、県職労は今年6月に予定されている定期大会までの間、本日決定した各事項に沿って活動を進めていきます。

質 疑 応 答

第185回中央委員会では4件の質問がありました。

物価上昇分を超える
賃上げへの取組について



吾妻支部
中之条土木事務所分会
石坂 晃太郎さん

今年の春闘について、岸田首相は「インフレ率・物価高を超える賃上げ」を経済界に要請している。提起された方針では、連合や民間での動きも含めた春闘期の取組があったが、春闘要求書に物価高に関する要求事項が含まれていないのはなぜか。

今井書記長回答

岸田首相が経済界への賃上げを要請したことから、経団連では基本給を一律に引上げるベールアップの前向きな検討を会員企業に呼び掛けている。連合では5%程度の賃上げ要求を掲げ

て、交渉を進めていくとしている状況。それらを踏まえて、今回の春闘要求書を作成・検討する段階でも物価上昇に見合った賃金水準の要求をどう取り扱うかについて、執行部で議論した。実際には方針にも記載したとおり、公務員の賃金は、民間との給与比較によって勧告制度の中で決定されるため、今回提起している知事宛の春闘要求書に盛り込むのではなく、人事委員会に対する取組の中で対応していく。賃金水準が上がっていた頃の過去の勧告や交渉状況も確認していく。これからの民間春闘の動向が、勧告に向けた給与実態調査の結果に大きく反映されるため、確実に取組を進めていきたい。

人事委員会宛の要求書については、教職員組合や企業局の労働組合も含めた群馬県職員組合連合会（県職連）の幹事会で3月中旬に決定し、4月に提出する予定。

勤怠管理システムの
導入について



心臓血管センター支部
リハビリテーション課分会
平井 克己さん

1月から勤怠管理システムが試行導入された。使い勝手はまだ改善が必要なところがあるが、システムが導入されたことにより、ようやく時間外勤務の申請状況と実際に職場に残っている実態との乖離が明確になってくるのではないかと思う。

今後は各セクションに向向いて残業している状況を組合として確認するなど、現場の監視を行ってほしい。

松井(病院局)書記長回答

勤怠管理システムについて、昨年末に各病院で試行導入に向けた説明会が行われ、今年の1月10日から実施されている。このシステムを活用することにより時間外勤務の状況や職場の実態が浮

き彫りになってくると想定している。ただ、これは良いことばかりでなく、逆にグレーな部分も明確になるため、職員全体で意識改革していく必要がある。導入から2カ月経っているが、様々な課題についてはこれから意見集約する必要がある。まずは毎日の出勤退勤時に忘れずにカードをかざすことに慣れていくことが重要。また、「職場に向向いて残業の確認を」という提案について、時間外勤務の縮減に繋がるアイデアは有用だと思う。新執行部体制の中で検討していきたい。

今井書記長回答

知事部局における勤務時間の管理については、事前命令・事後確認によって確認するとしており、「仮にタイムカード等を導入したとしても、そこに記録された時間が直ちに時間外勤務となるわけではなく、申請時間と実態に乖離がある場合には都度突合する等、厳密な管理が求められる」と県当局は回答している。

県職労では、確定交渉後に行ったアンケートの意見を踏まえてメリット・デメリットを整理・確認しながら、公務にあった手法について、慎重に検討していきたい。

定年引上げに伴う
業務内容等について



県庁支部
下水環境課分会
角田 信吉さん

1月に入ってから、人事課が定年引上げに関して、どのような業務内容が適当か各職場に業務ニーズ調査を行っていた。確定交渉では細かな議論が進まず継続協議となっているようだが、その後の状況について知りたい。

また、役職定年になった場合、組合に再加入する必要はあるのか。組合費の扱いについても教えてほしい。

今井書記長回答

人事課が行っていた調査は、総務部長名で1月6日付に通知された「定年引上げに係る役職定年後職員等の業務ニーズ調査の実施について（依頼）」に基づいて行われた。

内容は、これまでの経験の中で培われてきた豊富な知識や経験、意欲を最大限活かすことができる体制を整備するために、「想定される業務内容」、それに対する「求められる知識、経験」などについて、1月20日までを回答期限として、服務担当次長を中心にとりまとめが進められてきたところ。人事課には集計がまとまり次第、組合への提示を求めているが、現時点ではまだ入手できていない。確定交渉以降は議論が進んでいない状況だが、来年度から定年引上げとなる対象者には移行説明が行われる予定であることから、アンケート調査の状況も踏まえて、早い段階で協議を進めていきたい。

また、役職定年となった後の組合への加入や組合費の取扱いについて、総合的に検討している段階であるため、改めて6月の定期大会に向けて提案できるよう整理している。基本的な考えとしては、組合員の範疇にある対象者には、組合加入を勧めていく。

動員費等の
口座振込について



がんセンター支部 放射線診断課分会
持木 瑞規さん

一般組合員の動員費等の支払いを現金支給から口座振込に移行していくとのことだが、中央委員会や定期大会、その他会議等に急速代替で参加した人も口座登録の必要があるのか。また登録する口座は、中央労働金庫の口座に限定されるのか。

清水財政局長回答

2020（R2）年度から支部役員・部評協役員、

そして分会長への行動費や役員手当の支給について、口座振込に移行している。また新年度等、役員が交代するたびに口座登録を行っている。今後、会議や大会の時に代替で出席する場合については、口座登録のをお願いを都度行うことになる。

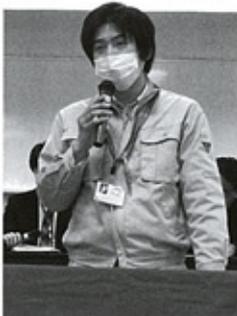
支払いにあたっては、振込手数料がかからないため中央労働金庫の口座を推奨している。他行指定の場合や現金支給を希望する場合には、振込手数料相当額を差し引かせていただき、支給することを予定している。



中央委員会 役員

ご協力頂きありがとうございます。
ありがとうございました。

第185回中



河合議事運営委員長



湯本資格審査委員長



八染議長(左)と平山議長(右)

青年部・女性部交流事業

各支部において、交流事業が開催されました。



12/21 水

沼田支部青年部交流事業

将来のお金について学び、考えよう

沼田支部青年部では、「お金の講座 初級編」と題して、学習会を開催しました。講師に中央労働金庫沼田支店の木下さん、木村さんをお呼びして、ローンを組む時の注意点を最近よく耳にするつみたてNISA、iDeCoについてお話を頂きました。普段気になっていても人ではなかなか聞きづらい内容でもあったため、将来のお金のことについて考える良いきっかけとなりました。また30分ほどの短い時間でしたが、質問が出たり、学習会終了後に相談したりする様子も見受けられ、有意義な時間であったと思えました。

まだまだ新型コロナウイルス感染症が流行している中ではありますが、青年部という組織を生かした今回のような学習会やみなさんが仲良くなれるような交流事業が実施できるよう取り組んでいきたいです。

【沼田支部青年部副部長 明尾 祐希
(利根沼田保健福祉事務所)】



1/12 木

前橋支部女性部交流事業

ゆったりとした時間を堪能

前橋支部女性部では、インド政府公認ヨーガ療法士、シマヨガインストラクターのたまひ先生を講師としてお招きし、「ヨガストレッチ講座」を開催しました。女性部員19名が参加しました。仕事や家事が忙しい毎日、心や身体がストレスを感じて不調になったとき、「動く瞑想」を行うことによって気持ちのフォーカスをずらすと、心が楽になり、身体も自分の周囲も変わっていく経験をお話してくださいました。先生のゆったりとした語り口調と音楽にリラックスしながら、ガチガチに固まった首、肩、背中、体側を伸ばして動かし、次第にほぐれていくのを感じました。日々現場業務をこなす参加者もいたため、自宅でもできる簡単なセルフケアなども教えていただきました。ストレスフルな毎日から少し解放され、ゆったりとした時間を堪能した講座でした。たまひ先生を始め講座開催実現に奔走してくださった書記局、関係者の皆様に感謝します。

【前橋支部女性部常任委員 青柳 久仁子
(中部農業事務所 農業振興課)】



1/25 水

高崎支部青年部交流事業

ボードゲームで交流を深める

高崎支部では、青年部の交流事業として学習交流会を開催しました。学習会では、県職労本部の長島書記より「組合のいろは」ということで給料や休暇はどのように決まっているのか、組合や青年部は何をしているのかを学びました。交流会ではグループに分かれ「ニコ」や「ザ・マインド」「犯人はおどろ」「カタカナシ」といったボードゲームを行いました。参加者はみな初心者でしたが、ルールを覚えながら楽しむことができました。鳥インフルエンザの対応によって参加者は半分ほどになってしまいましたが、楽しく親交を深めることができました。

【高崎支部青年部書記長 関口 公大
(高崎行政県税事務所)】



1/12 木

沼田支部女性部交流事業

ヨガでリラックス

沼田市女性部では、日本ヨガインストラクター協会アドバンス認定の県職労本部堀口書記を講師としてお迎えし、お昼休みにヨガ講座を開催しました。新型コロナウイルスの影響で、3年ぶりの交流事業開催となり、簡単にできるヨガを体験することができ、すっきりとした気分での午後の仕事を乗り切れました。当日は25名が参加し、椅子を使ったヨガを行いました。呼吸を整えながら、普段使わない筋肉を動かしたり伸ばしたりしたおかげか、何回かポーズをとるうちにうっすら汗が出て、最後には全身がぼかぼかになりました。短時間で簡単なのに効果的な内容で、参加者は心身ともにリラックスできたようです。

ちょっとした空き時間にもできる動きがたくさんあったので、これからも日々の生活に取り入れていけたらと思います。

【沼田支部女性部長 下平 ひとみ
(利根沼田農業事務所 農業振興課)】



1/26 木

藤岡支部青年部交流事業

心理戦?!のすえ…心をひとつに!!

藤岡支部青年部は「学習交流会」を開催しました。学習会では、私たちの労働条件がどのように決まってくるのか、組合の役割や青年部の活動について学びました。そして交流会では様々な「ボードゲーム」を体験しながら交流を深めました。最初は、ルール説明を読みながらの手探り状態でゲームは始まりましたが、終盤では高度な心理戦が繰り広げられるなど、プレイしている方も観戦している方も大いに盛り上がり、気づけば予定時間をオーバーするほどの大盛況でした。マスク越しの笑顔と歓声でしたが、楽しい交流会となりました。

【藤岡支部青年部長 帆定 郁実
(藤岡森林事務所)】



1/13 金

富岡支部青年部交流事業

節税について学ぼう

富岡支部青年部では、「学習交流会」を開催しました。中央労働金庫の田宮さんをお呼びして、「節税について学ぼう」というテーマでDecoやNSAについて学びました。また、節税からは少し離れますが、ふるさと納税についても学ぶことができませんでした。節税を通して生活が少し豊かになるお話を聞けて、自分の将来や現在について見直す良いきっかけとなりました。

今年度も、新型コロナウイルス感染症の影響で、深く交流することが難しかったですが、この状況下でも工夫しながら交流できる場を作っていきたいです。また、いち早く状況が好転して、気を遣わずに部員同士が交流できるように願っています。

【富岡支部青年部書記長 小林 将貴
(富岡土木事務所)】



「本部女性部」今後の組織体制・活動について協議へ

県職労本部女性部は、部長不在となって3年以上経過しており、この間も女性部組織の存続等について様々な意見があがっているところです。これまで継続してきた組織ワーキング（県職労中央執行委員で構成する意見交換会）においても、本部女性部の活動に関する意見交換を実施してきました（以下参照）。今後は、支部女性部組合員の意向を踏まえ、活動の決定機関である定期総会（6月開催予定）の中で、本部女性部の存続について確認できればと思います。

現在、支部女性部組合員に対し、「本部女性部存続についての意見」を集約しています。集約結果の状況により、方向性を整理していきます。【本部女性部】

組織ワーキングでの答申

- ・代表者不在が続き、交渉等へも交替で参加している現状。
- ・中央執行委員構成メンバーになっていないため、女性部としての意見が反映しづらい。
- ・組織ワーキンググループとして、女性部長は必要だと考える。
- ・選出できないのであれば、存続について検討。
- ・青年部との統合というよりも、女性特有の課題について、若年層部分は青年部、全体に係る部分は本体で課題解決に向けて取り組む仕組みを構築していく。

1/30 月

藤岡支部女性部交流事業

「未来」に備えて・・・

藤岡支部女性部では、中央ろうきん藤岡支店の吉野さんを講師にお迎えし、「知って得するマネー術」講座を開催しました。冒頭、「住宅購入資金や教育資金はローンが組めませんが、老後の生活資金はローンが組めません」というお話があり「なるほど確かに・・・」と感じての講座スタートでした。お金に関わる用語には「言葉は知っているが実際どんなものかよくわからない」ものも多く、積立NSA、Deco、ふるさと納税、源泉徴収票の見方など、資料を交えてわかりやすく説明していただき、貴重な講座であったと感じました。今後のライフプラン組み立てのために収穫の多い時間でした。

【藤岡支部女性部長 狩野 さち子
(藤岡森林事務所)】





1301 (昭和29年5月10日
第三種郵便物認可)
2023年9月15日発行

群馬県職員労働組合
前橋市大手町1-1-1 TEL(027)221-4538
発行責任者 高橋 勝

定価一部 100円
E-mail honbu@g-kenshoku.jp
http://www.g-kenshoku.jp/

組合員及び福利厚生事務協力会員の購読料は組合費及び会費の中に含む

2/11(土)~12(日)

本部青年部スキー&スノボ交流会
スキー&スノボ&学習&交流
盛りだくさんの2日間!!

これまでコロナ禍で開催できていなかった本部青年部主催スキー&スノボ交流会を3年ぶりに開催しました。今年は35名の組合員が参加し、スキー場でのワイズ大会、夕食時の学習会、絵伝言ゲームなど盛りだくさんの日程で青年部組合員間の交流を深めました。

夕食会場では、知っていそうで知らない「組合のいろは」について学習会を行いました。学習会では、民間企業経験談や実態を聞くことができ、改めて組合の大切さを知ることができたと思います。まじめな学習会の後は、「絵伝言ゲーム」で職種・年齢を問わず全員で盛り上がりました。

青年部層は初めての職場のルールが「当たり前」になっていて、「間違え」に気づきにくいのが現状だと思います。

我々青年部では、こうした交流事業を通じて、様々な職場を知ることが最も大切な活動だと考えています。

コロナの状況も少しずつ収束に向かってきている(？)ようなので、今後もこうした交流事業を中心に活動を展開していきたいと思えます。今回参加されなかった皆さん！今度はぜひ参加してください！お待ちしております。

【青年部副部長 大竹 秀徳 (自然環境課)】



1/13(金) 東毛3支部青年部交流事業

東毛3支部交流会を開催
やっぱり「交流」は必要!

東毛3支部交流会を開催
やっぱり「交流」は必要!

【太田支部青年部副部長 戸塚 成大 (東部農業事務所 農村整備課)】

本日は、東毛3支部青年部では、33名の若手組合員参加のもと「交流会2022」を開催しました。交流会の冒頭、3支部を代表して小倉青年部長(太田支部)が「職員同士の交流を大切にしてほしい」と挨拶し、その後はグループトークやビンゴを通じて、参加者同士の交流を深めました。

終了後に実施したアンケート結果からは「交流会に参加して良かった」「楽しかった」といった感想が多数を占めました。また、参加理由は「交流したかった・人脈を広げられた」が回答者全体の60%を占め、コロナ禍で交流が制限されたことにより、交流を求める職員が多いことが明らかになりました。

組合を上手に活用し、普段仕事で関わることのない人と接点を持ち、人脈を広げていきたいと感じました。



1/27(金) 中部3支部青年部交流事業

コロナの終末を願い一投!
「ボウリング大会」

1月27日(金) 19時、前橋市のエメラルドボウルにて中部3支部(前橋・波川・伊勢崎)合同青年部交流事業「ボウリング大会」が開催されました。今年は39人が参加し、若者同士で盛んな交流が行われました。波川支部青年部長の挨拶と、ボウリング場スタッフによる入念な準備体操が終わると、始球式を経てゲームの開始。グループ対抗で2ゲーム行われ、皆さん思い思いに勝負を楽しみました。時間が経つにつれて熱は増していき、好プレーがあると歓声が上がると楽しそうな声が聞こえてきました。大会を通じて普段、交流の機会が少ない人たちが一緒に楽しむことができ、非常に良い機会でした。最後に、今回の大会を開催するにあたり、お世話になった方々、ありがとうございます。

【前橋支部青年部執行委員 江原 昇汰 (ぐんま学園)】

