



# 自治労神奈川

JICHIRO  
KANAGAWA

発行/自治労神奈川県本部  
住所/横浜市南区高根町1-3  
地域労働文化会館3階  
045-251-9711  
発行人/藤沼 宏幸  
編集人/中野 雅臣  
1部/20円  
(組合員の購読料は組合費の中に含む)



## 「保育の質」確保には 環境改善が最重要

### 保育集会に155人

保育部会は、11月4日藤沢で、保育集会を開き、県内の保育士など11組合155人が参加した。

集会で齋藤大誠保育部会長（藤沢市職労）は「配置基準が76年ぶりに見直されたが、経過措置の期限が未定なことや保育士不足が重なり、未だ改善できていない自治体も多くある。国の基準を満たすことのできる人材確保や働きやすい環境の構築、働く者の負担軽減が求められている」とあいさつ。

全体講演では、『多様な子どもの発達支援を考える』と題し黒葛真理子さん（一般社団法人チャイルドフード・ラボ）が講演。

黒葛さんは「子どもの行動には全て意味があり、発達障がいの子どものは、その行動の意味が読み取りにくい。まずは共感し、NOだけではなくYESを伝えることが大事。遊びを通して発達を促すのが一番であり、遊びで体験させ育ちをサポートすることが大切。子どもにとっての良き理解者、子どもの行動理由を伝える良き通訳者になってほしい」と話された。

分科会ではさまざまな保育課題について学習。第1分科会では、『こども誰でも通園制度』の報告として、7月から試行実施している川崎と相模原の現状と問題点、今後の課題について共有。その後、グループワークでは、各園のICT化に向けた取り組みや休憩・休暇の取得状況など各自治体における実態の共有を行った。



齋藤部会長があいさつ

第2分科会では、「安田式体育遊び研修会」と題し、齋藤元輝さん（エール(株)関東営業所）が講演。齋藤さんは「子ども達が遊び方と楽

しさを体感し、自らの工夫で遊びを展開していくことができるように手助けをしてほしい。そのために指導の段階が即遊びの発展になるよう、遊びを3段階に選択・整理して（たやすく遊びこめる遊び→熱中して遊び続ける遊び→遊びを発展させる）計画してほしい」とアドバイス。

第3分科会では、「ウェルビーイングの観点を取り入れた幼児教育・保育について～すべての人が幸せに生きるために～」と題し、前野マドカさん（EVO(株)代表取締役CEO）が講演。前野さんは「ウェルビーイングとは、社会的に・身体的に・精神的に良好な状態を表し、幸福度や存在意義、自己肯定感に近い意味で使われる。『自己実現と成長』『つながりと感謝』『前向きさと楽観』『独立と自分らしさ』この4つのキーワードを満たすことで人は幸せになれる」と解説した。



多くの保育園で、保育士不足や休憩や休みが取れないなどさまざまな声が聞かれているが、「保育の質」に対する要求は年々増している。現場の実態を踏まえた保育士の処遇や働きやすい環境の改善が最優先の課題であり、本物の「笑顔」で子どもたちに向き合うことができるよう、取り組みを進めていくことが急務である。



## 賃金確定闘争

# 神奈川県に対し 8項目の申し入れ

人事院勧告が8月に勧告され、月例給については、初任給を引き上げるとともに全世代での号棒の改定、一時金については3年連続での引き上げとなった。また、神奈川の県・政令市の人事委員会勧告においても、同様の引き上げの勧告が行われた。

県本部は10月22日に自治体賃金確定闘争の取り組みの一環として、神奈川県・神奈川県市長会・町村会に対し申し入れ書の提出を行った。

今年度は、賃金・労働条件などにおける労使協議の尊重をはじめ、長時間労働の是正や再任用職員・会計年度任用職員の処遇改善など、8項目にわたる申し入れとした。

提出にあたり中野雅臣書記長は「『社会と公務の変化に応じた給与制度の整備』は、国のキャリア優遇と捉えざるを得ない制度改定となり、俸給表が全世代で引き上げられたが、依然として中高年齢層職員における改定率は低位となり、不満の



残る結果となった。引き続き、昇給・昇格基準の改善や、人事評価の上位昇格原資の確保と公平な活用をお願いする」と課題点について申し入れた。

さらに「会計年度任用職員について、昨年の給与改定では県内自治体の半数しか遡及改定しなかった。常勤職員の給与改定に基づき、今年4月1日に遡及して改定し、改定差額を支給するとともに、勤勉手当を適切に支給するよう県内自治体に対し助言を」と強く要求した。

2024自治体確定闘争は、11月15日を全国統一行動日に設定し、自治労に結集する全国の組合が給与交渉に臨んだ。引き続き、山積する職場課題や賃金・労働条件の改善に向けて、粘り強い交渉を進めていくとともに、ブロック・単組間の情報共有を密にし、前進回答を引き出す取り組みが必須である。

## BBQで交流深める！ 青年部企画に56人が参加

青年部は、10月13日、川崎でBBQレクリエーションを開き、組合員と子ども14組合56人が参加した。

新百合ヶ丘の屋上テラスでのバーベキューでは、仕事や職場の悩みなどを話し合い、和やかに交流を図った。グループ対抗の間違探しゲームでは、かなりの難問に参加者は悩みながらも互いに協力し合い、会場は大いに盛り上がった。

最後に、青年部・長尾惇常任幹事（自治労横浜）は「次回はさらに多くの職場の仲間を誘って参加してほしい。私たちにとって厳しい状況が続いているが、少しでもいい職場環境で、いい仕事ができるよ



う青年部は取り組みを進めていく」とあいさつした。

同じ職場で働く同僚と会話する余裕がなく、異変に気付くことも、声をかけることもできないという職場の実態も報告されている。

多くの交流を通して、仲間同士の支え合う連帯の意識が醸成する。毎年恒例の青年部レクリエーションは、幹事メンバーを中心に、職場や組合の青年層に積極的に呼びかけを行っている。地域や職種、年齢を超えて、県内の多くの青年層組合員が交流できる企画を今後も開催していく。



## 聴覚障がい者の 課題や悩みを共有

障害労働者連絡会（障労連）は、11月2日、神奈川県聴覚障害者福祉センターにて組合員親睦会を開き、5組合19人が参加した。

神奈川県聴覚障害者福祉センターは、聴覚障がい者の社会的自立を促進するため、各種相談、社会適用訓練および手話通訳者や要約筆記者の養成と派遣をおこない、福祉の増進をはかることを目的に神奈川県により設置された施設。

熊谷徹施設長との意見交換で、熊谷さんは「聴覚障がい者が一般的に困っていることは2つ。まず、音声情報が得られないこと。TV、ラジオが楽しめない。また、駅構内、車内放送がわからず、緊急の判断が難しい。2つ目は、コミュニケーションが困難なこと。聴覚障がい者でも手話ができるできない、筆談ではないといけないなど対応が違



うことがある。さらに筆談ボード、指差しボードやスマホの音声認識アプリがあるがどれも完璧ではなく、簡単に短い会話なら有効だが、長時間や細かい会話は難しいことが多い。一番の有効ツールは手話通訳と要約筆記を活用すること」と解説。さらに「自治体などの窓口対応は筆談になると思うが丁寧にすべての情報を伝えてほしい。聴覚障がい者のなかには日本語が苦手な人も多く、伝え方を工夫してほしい。また、一緒に働く際は、音声情報をすべて伝え、そしてリアルタイムに伝えることが基本。後でまとめてでは職場の一体感が得られない」と話す。

それぞれの障がいに応じた課題や悩みを共有し、障がい者も健常者もともにより良い生活が送れるよう取り組みを進めていく必要がある。

## ジェンダー意識あらためて学ぶ

### 仕事の見直しで9連休が取れる環境を

連合は、10月25日東京で、2024連合ジェンダー平等推進中央集会を開いた。

この集会は女性自身の力を高め、男女平等参画社会を実現することを目的に毎年開催しているもので、2023年からは男女双方の理解が重要で誰もが取り組むべき課題として「ジェンダー平等推進中央集会」に改称され開催している。

冒頭、連合・芳野友子会長は「連合ジェンダー平等推進計画を踏まえ今こそ、各組織のトップリーダーの強いリーダーシップのもと、組織一丸となって取り組みを加速させる時である」とあいさつ。

基調講演で、東京大学・瀬地




山角教授はジェンダーの課題・問題について自身の経験も踏まえ講演し、「子育ては子どもを産むこと以外男性でもできる。テレビCMなど、メッセージを発信する側にジェンダーの考え方が欠如している場面も多い。また保育園に子どもを預けて働くものに対して、残業や土日勤務ありきの働き方は難しい。子持ち世帯のみではなく介護も考

えればみんなが時間の制約を持っている。みんなで9連休が取れる状況を作ることが大事であり、そのために仕事の棚卸しをする必要がある」と訴えた。

前段で行われた自治労参加者集会では、中野麻美弁護士が「平和・人権／ジェンダー」をテーマに講演。

平和の問題にジェンダーが関わっていることや、国連の女性差別撤廃条約選択議定書に日本が未批准の状態がいかに女性の安全や人権の課題に結びつくかについて話した。

10月の定期大会で確認したジェンダー平等推進計画は、労働組合の運営などまだまだ女性参画が進んでいない状況に対し目標を持って取り組もうという内容となっている。ここに人権の問題が潜んでいることを認識して行動することが大切だ。

『平和の思い』走りつなぐ 

## 今年も1100人がリレー参加



今年で35回目を迎えた反核・平和の火リレーは「語り継ごう・走りつづけようヒロシマ・ナガサキ・オキナワの心を」をスローガンに、10月21日に川崎市役所をスタートし、25日にゴールの横須賀市役所まで、県内197キロを1100人のランナーと集会参加者で走りつないだ。

この取り組みは、1982年に広島で始まり、神奈川では1990年から行われ、広島市平和公園に燃え続ける「平和の灯」を掲げたトーチを手から手へ、平和への思いとともに走りつないできた。県内の各自治体や基地を巡り、米軍基地の縮小・撤去を訴えながら、核兵器の禁止、原子力空母の即時撤退、脱原発政策への転換を求める要請行動を行って



る。

第2の基地県である神奈川の地で、平和の火を絶やすことのないよう、次世代へしっかりとつないでいくことが大切だ。

### 『自治労神奈川』新年号 原稿・写真募集中!

#### 原稿・漫画など

**創作・書初め・漫画なんでも結構です。**お気軽にご応募ください。

#### 写真

紙面を飾るのにふさわしい写真を募集します。**題材は自由。**メールに添付してご応募ください。

※応募原稿は、未発表のものに限ります。

**応募対象** 組合員とその家族 ※賞品あり

**応募方法** 組合名・名前をご記入のうえ、**県本部教宣担当**までご応募ください。ご家族の応募については、その旨を記載してください。

**締め切り** ▶ **12月8日(金)** 県本部 **必着**

問い合わせ 県本部教宣担当 浪川

☎ 045-251-9711

✉ isamu.namikawa@j-kanagawa.jp

## 連載 自治研センターレポート

### Z世代が感じた「地方自治研究全国集会」

#### 公務職場を魅力あるものにするために

神奈川自治研センター研究員 鈴木幸大 修士(経済学)

■10月4日と5日の2日間、全国の組合員が島根県に集まり、第40回地方自治研究全国集会(しまね自治研)が行われた。地方自治研究全国集会の歴史は古く、第1回が開催されたのは1957年。当時は朝鮮戦争後の地方財政危機に直面しており、そのしわ寄せは福祉の打ち切りや賃金ストップの形で、住民と職員に一方的に転嫁されている状況だった。そうしたなか、「自治体を住民のものにする努力」を実践すべく、手さぐりの状態で始まったのがこの集会である。当初は毎年、途中からは2年に1度のペースで開催されてきた。■今回、1日目の全体会では各表彰や、東大阪市のくみとり事業を例にした公共サービスの課題解決を模索するセッションが催された。2日目はA Iや地域公共交通、カーボンニュートラルなど多様なテーマで分科会が設けられ、私は公務職場の離職や働き甲斐に関する分科会に参加した。「公務職場を魅力あるものにするために」と題したこの分科会は、若手職員が置かれている現状と課題を客観的なデータで把握することから始まった。北海学園大学講師の田井浩人氏によれば、総務省や公

務労協の調査結果から概ね次のことが読み取れる。30代以下の若手職員の離職率は増加傾向にあり、10代・20代の離職者は全体の約3割を占めるようになった。また過去15年間で2倍以上に増加したメンタル不調者は、多くが30代以下の若い職員(特に女性)である。■これを受けて、島根県、福井県、長崎県の組合員を対象に、働き甲斐に関する調査・分析がなされた。この報告が非常に興味深かった。離職意思の年代別比較では、高い方から40代、30代、20代と実際の離職率とは逆の傾向を示しており、意外な結果だった。加齢とともに家族の扶養義務や転職の難しさが増し、意思に反して離職しにくくなっていくことが理由と考えられる。また離職意思の低下に寄与する職員個人のP S M(公務へのモチベーション)は、上司との関係性や首長のリーダーシップ(現場の職員の声をよく聞いているかどうかなど)に影響を受けることが確認され、仕事の負担感や年功的な人事はそこまで影響しないとのことだった。■若手職員の離職やメンタル不調だけでなく、公務員試験の倍率低下など課題はほかにもある。職場環境の改善・課題解決に向けてさらなる検討は必要だが、「最近の若者は」と根性論を説かれるよりも、上司や首長が若手に耳を傾けてくれる公務職場はとても魅力的に思える。