

金沢市従労NEWS

がんばろう!! 能登 一歩一歩少しずつ前へ

組合設立:1946年 組合本部所在地:〒921-8026 石川県金沢市糸田新町1-30

金沢市従労の独自要求交渉に向けた「組合員全員の熱き思い!!」

賃金・労働条件も含め、職場環境に焦点を当てる!!

4月に入り、新年度が始まって少し落ち着いてきた頃を見計らっての『班別職場集会』が各職場で開催され、金沢市従労にとっては記念すべき節目の80周年を迎える前の大事な場面(局面)に差し掛かっています。

新たに職場環境が一変したり、一緒に働くメンバーが様変わりしたり等で、何かと精神面が不安定な時期でもあり、こんな時こそ「何かに」微妙な変化や気づきが生まれ、些細な事でも脳裏に浮かんで「疑問」や「改善(指摘)点」、「新たな提案」や「発見」があることを見越して、各職場における業務内容の検証も兼ねて実施させて頂きました。



- ① 再任用・定年延長者等の業務内容の実態(様々な立場における「働き方」に関して)
- ② メンタルヘルス・ハラスメントの実態(コミュニケーションの活性化・不安を抱える職員に対する対応に関して)
- ③ 貸与品の現状(必要不可欠な業務遂行品[雨合羽・手袋・作業服・帽子等]に関して)
- ④ 簡単な応急処置対策の実態(常備医薬品類[胃薬・頭痛薬・腹痛薬・絆創膏・湿布等]に関して)
- ⑤ 有給休暇の取得に関する実態(育児・介護・看護等休暇に関して)
- ⑥ 老朽化が進む施設の維持管理に関する実態(修繕可能な範囲内での設備の延命化に関して)
- ⑦ 新たな感染症・自然災害等に対応できる準備・対策の実態(危機管理への課題に関して)
- ⑧ 組織の衰退化に歯止めをかける新規採用の獲得(職場の「新陳代謝」的な考えに関して)
- ⑨ 高齢層職場におけるデジタル化への方針転換における実態(パソコン操作・タブレット機器等導入に関して)
- ⑩ 配置転換(人事異動)における実態(個人の適性に応じた内容「技術・技能・知識」を発揮させる配慮に関して)



坂下書記長も参加!!

「柔軟性」に乏しく、決めつけが多く「支援」「フォロー」等が適切に行われているとは思えない。コミュニケーションの基本である職員間の「挨拶」すら真面に出来ないのだから、職場に不安を抱える人が居ても不思議ではない…。

③では、貸与品に関して「予算」が定められている限り、むやみに高品質なもの、高機能なものは望めないのは勿論ではありますが、毎年起こる「事故」や「怪我」を少しでも軽減できたり、もしかししたらゼロ(0)に出来る画期的な製品等が存在するのであれば、どんな些細な情報でも伝えていただきたい…。

④では、夏の暑さ(熱中症)対策として「塩飴」や「クールベスト」「冷感ネック」「瞬間冷却パック」等や、各収集車両に簡易救急セット、各事務所内における救急箱の設置はされているものの、消費期限チェックや在庫確認等の徹底が不十分な実態や、現場でのいざという時の対応策(連絡・対処方法)がきちんと伝達されているのか…。

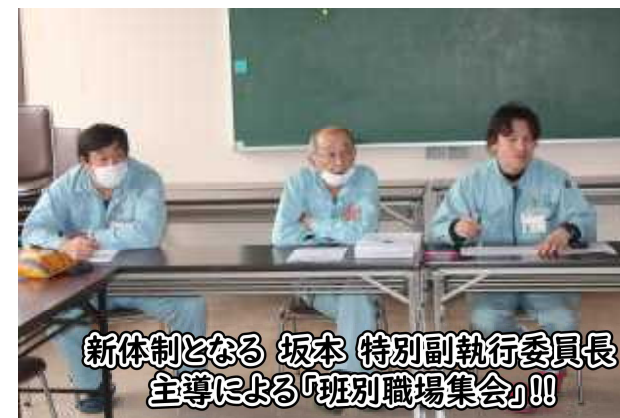
⑤では、有給休暇の取得が意外と雰囲気的に「取得を妨げている」職場環境下の問題があるのではと感じることがあり、計画的な取得にはあくまでも「個人差」があり、家族構成・家庭環境・活動範囲・身体条件等が様々に絡んでくるのが大きな部分であり、これまでの感染症対策および自然災害(地震)等における、業務内容等の都合上における人員負担や業務変更の都度、職員にそのままダイレクトに影響を及ぼす体制づくり(人員管理・配置)は時代錯誤であり、早急に改善策が必要であるのではないかと…。

①では、様々な働き方(現職・再任用・定年延長)が存在し、賃金体系が違うものの業務内容等に工夫や変化が感じられず、単なる「継続」もしくは「現状維持」を強いられている現状がある実態をどう感じているのか?を問う目的があり、これまで我慢と忍耐で乗り切った世代の方々が、今後の次世代(40~50代)も同じように黙って「何も改革しない」選択をさせる道筋を思い描くようにバトンを渡すつもりなのか…。

②では、人と人の距離感がとても難しい時代であり、「相手のため」より「自分のため」が優先する傾向にあり、お互いに助け合うことが苦手(不得意)な職員が集まった集団でもあり、発言や言動に至っても

重要 Point

具体的な行動を起こす 出発点!! ~80周年を笑顔で~



新体制となる 坂本 特別副執行委員長 主導による「班別職場集会」!!

⑥では、西部管理センターが昭和56年改築、東部管理センターおよび東部環境エネルギーセンターにおいては平成3年に改築して以来、築年数が大幅に経過しており、今年1月の能登半島地震でも所々に亀裂等が入る等の被害も見受けられ、空調設備(冷房・暖房)における部品交換や配管(パイプ・ホース)等の劣化も含めた修繕費用も考えれば、万が一の場合(自然災害)における電気機器の配線等の原因で起きる火災(発火)等にも備えることも…。

⑦では、新型コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルス等の様々な感染症に対応すべく、手洗い・うがい・マスク着用等の徹底もあり、必要最小限の感染者で業務遂行が図れたのも「自動水栓」等の設備改善や換気の徹底、体温チェックを欠かさ

ずに行え、何より職場が2分割(東部・西部)されていた点も含めた職員の一丸となった全協力体制で乗り切れた実績でもあります。

しかしながら、危機管理全体の課題としては、職場だけでなく私生活(家庭内)でも自然災害・感染は起こるものであり、それも時と場所を選ばず「突然」に襲い掛かってくるという「危機感」を常に持ち、日頃から頭に置いて行動・準備対策は万全に整えることが必要不可欠であります。

昨今増え続ける「自然災害」への対応については、これまでの被災現場における経験を活かす活動を重ねている「他都市の清掃職員」との交流会や日本赤十字社が力を入れている様々な「救護活動」の実体験を交えた講習会(防災セミナー・救急処置法)等を学べる機会も含め、新たに「災害対策班」を設置などを検討することも…。

⑧では、金沢市従労が長年に亘る課題としてある「新規採用」の復活、これこそが組織の存続・業務面の活性化・明るい将来への希望(安定)に繋がる訳であり、民間委託化・業務縮小化等で不安視されている「衰退する現場」に歯止めをかける一手として粘り強く交渉することも…。

⑨では、所謂「デジタル化」に向けた対応を考えた際に、高齢化する職場での新たな試みとなるパソコン操作やタブレット機器等の導入が与える影響は未知数ではありますが、それに伴う研修会および講習会等の問題も含めて、日々の私生活でも「スマートフォン」の普及率の増加で、高齢層職員でも直接触れる機会も多くなっていることから、時代の流れと共に共存していく方向であることも認識した上で、普及促進に関しては円滑な対応(能力に応じた)を検討も…。

⑩では、人事に関わる配置転換、つまり個人の「人生」を左右する「人事異動」が、実際には本人の希望も含めた個人の適性(技術・技能・知識)が存分に発揮できる配慮がなされているかどうかに関しても、「紙切れ1枚」で全てが勝手に進められている現状はないのか、我慢や忍耐を強いられてメンタル面を壊している現状はないのか、思っていたよりも適性能力に欠けている部分が浮き彫りになるケースはないのか等も含めた「本音部分」をさらけ出せる機会を設けることも…。



職場に対する「危機感」を感じつつも「何とかしたい!!」…心は皆1つ

直営職場 80周年を前に!! の維持に向けた10の検証



各々の考えを「代弁」する役割を担う 我々執行部は「意見=形」に変える!!

以上の①~⑩項目を掲げて、各職場における業務内容の検証と位置付けて「アンケート」形式での回答を組合員の皆さま方には、貴重な時間を割いていただきながら、各職場集会で様々な議論を真摯に重ね「貴重な意見」は吸い上げることは出来ましたが、まだまだ「奥底にある」心からの声(意見)は全て出し切れていなかった感じですし、表現が難しい内容の部分が多すぎた点も、こちらからの提案不足であったのかも知れません。

いずれにしても、金沢市従労も80周年を迎えるにあたって「一致団結」した形で、全ての組合員さんと共に笑顔でその「時」を数える瞬間を心待ちにしております。御協力に感謝申し上げます。

金沢市従労組 執行部一同