

# 東日本大震災！ 県庁職員としての対応を考える 必要な救援が可能か！

3月11日の地震では、東北地方を中心に大きな被害が発生しています。

職務中の警察官の死亡が報道されていますが、極めて被害の大きかった南三陸町などは、役場庁舎が水没し、被害状況の把握ができません。状況が続いています。災害対応に追われながら、

庁舎まるごと津波に飲み込まれたのではないかと推測するほかに、言葉もありません。

## 必要な広域連携の救援

この地震災害では、被災地域が広範囲に及び程度も大きいので、人海戦術的な

支援が最も有効だと思われます。阪神淡路大震災では、県職労も連合の救援活動に積極的に協力しましたが、今回の規模では広域的な自治体連携による復旧への協力が必要でしょう。インフラの損傷が激しいこと、地元自治体職員が被災している

ので、行政の広範囲で

の支援協力が求められると考えられます。

## 困難な職員による救援

当然ながら埼玉県も協力を惜しむべきではありません。しかし、救急医療などの職場を除けば、職場に依頼が来たとしても、実際に

## 職員の帰宅難民も大量発生！ 本当に危機管理に対応ができるのか

埼玉県内では直接的な地震被害は大きなものではありません。

対応ができるでしょうか。依頼があれば応えたいと考える職員は多いと思います。しかし、今職場を離れば、年度末の事務に穴をあけることになりません。喜んで送り出す所属長はいないでしょう。いくら最強でも、最少であつては、災害への対応はできないのです。

りませんでしたが、交通機関がマヒし、帰路の交通手段を奪われた職員もたくさん出たようです。

県では地震が起きた直後に災害対策本部を立ち上げて対応を進めていましたが、容易に予想される職員の帰宅困難者に対しての対策はなかつたようです。

交通機関がないなか、帰宅方法が職員に任せられたことは、状況の変化に伴う再招集の困難を想像していません。自らの足許もおぼつかない危機管理体制を露呈してしまいました。

## 第三次埼玉県行財政改革プログラムに関する要求書

自治労埼玉県職労では、2月24日、以下の項目からなる要求書を、提出しました。

- 1 第一次・第二次行財政改革プログラムの検証を明らかにすること。
  - (1) 成果と問題点を明らかにすること。
  - (2) 職員が減少している課所で、どのように県民サービスが向上したのか具体的に明らかにすること。
  - (3) 民間開放で、県民サービスがどのように向上したのか明らかにすること。
  - (4) この6年間の費用対効果はどうであったかを明らかにすること。
  - (5) 知事部局以外の局においても検証を明らかにすること。
- 2 県民サービスの「質」の改革
  - (1) 指定管理者制度の導入拡大について、今後の具体的施設(職場)及びそのメリット・デメリットを明らかにすること。
  - (2) 業務のアウトソーシングは、官製ワーキングプアの発現や、本来行政が行うべき「質」の逸脱につながると考えるが、県当局の考え方を明らかにすること。
  - (3) 業務委託した場合のサービスの「質」について、直営で継続することと民間委託することの比較を行い、そのメリット及びデメリットを明らかにすること。
  - (4) 民間委託した場合、委託先企業への県の関与を明確にして、そこで働く労働者の基本的権利を確保するよう務めるとともに、公契約条例を制定すること。
- 3 県庁の仕事の「しくみ」の改革
  - (1) 職員が削減された箇所については、業務量を減らすこと。
  - (2) 行政の「しくみ」上、費用対効果による評価になじまない職域が圧倒的に多くあると考えるが、県当局の考え方を明らかにすること。
  - (3) ITの推進にあたっては、職員の研修を十分確保すること。また、健康管理に十分配慮するため、職員全員にVDT検診を取り入れること。(4) 保守管理経費の縮減にあたっては、庁舎等の安全性を確保すること。
- 4 県庁の「体質」の改革
  - (1) 事業の縮小、廃止が伴わないなか、これ以上職員定数を削減しないこと。
  - (2) 簡素で効率的業務を執行する上での人員限界数値を明らかにすること。
  - (3) 県民サービスの向上を図るため、職員の負担を軽減すること。
  - (4) 財政の健全化は、人件費や福利厚生費以外の歳出の縮減により行うこと。
  - (5) 意欲と能力のある職員の育成について
    - ① 職員のモチベーションを向上するために、職員が安心して働ける職場環境及び労働条件の改善を図ること。
    - ② 専門性の高い職員が減少している状況をどのように捉え、解決しようとするのか、その道筋を明確にすること。
    - ③ 職員の減少に伴い、研修棟に参加できず、人材育成が困難な状況にあるため、人材育成担当職員を増員すること。
    - ④ 不要と思われるイベント等の廃止・縮小など見直しを行うこと。
    - ⑤ メンタルヘルス対策のさらなる充実を図ること。また、そのための条件整備を行うこと。
  - (6) 仕事の改善については、「改善運動」が職員の負担になっていることから、直ちに見直すこと。
  - (7) 能力を最大限に発揮できる「場」の内容を明らかにすること。
  - (8) 危機管理については、通常業務に支障を来すことなく対応できる体制を整備すること。また、そのためのマニュアルを公表すること。
- 5 第三次行財政改革プログラムの策定にあたっては、誠実に労使協議を行うこと。