公立学校共済組合静岡支部運営審議会議事録

１　日　　時　　平成 31 年２月 14 日（木）　午前９時 55 分から 11 時 05 分

２　場　　所　　ペガサート３階ＣＳＡ貸会議室Ｂ

３　出 席 者　　鈴木一吉（会長）、小野田裕之（代理　金嶋克年）、小野佳貴、志村剛和、鈴木伸昭、羽田明夫、増田雅子、美松光輝、宮﨑文秀の各委員

４　議　　題　　【第１号議案】平成 30 年度　変更事業計画及び予算
【第２号議案】平成 31 年度　事業計画及び予算

５　報告事項　　(1) 育児休業手当金及び介護休業手当金の給付上限相当額の変更について
(2) 退職等年金給付（年金払い退職給付）に係る基準利率等の変更について

６　議　　事
(1) 議案については、原案どおり承認された。
(2) 質疑及び意見（要旨）は別添のとおり。

平成30年度第2回　静岡支部運営審議会質疑及び意見（要旨）　４－１　　平成31年2月14日（木）

委　員	質　疑　又　は　意　見	事務局	回　　答
小 野 田 委員代理 （金嶋氏）	（事務局職員数について） 事務局職員の２名増員について、３人の新規採用者の人材育成を早めに行うための増員なのか、それとも永久的に２名を増やしていくものなのか伺いたい。30年度と31年度では事業計画そのものに大きな変化がない中で人員を増やすという想定の根拠になっているところを教えてほしい。	事務局長	30年度末で５名の正規職員が定年退職、31年度に３名を新規採用する予定で共済の正規職員は２名減の20名となるが、（30年度末に再任用者１名が退職し）定年退職者がそのまま再任用となることから総数では２名増となる。共済の正規職員の定員は22名であるが、再任用者については定員外であり、本人の希望があれば再任用できることとされている。正規職員は今後も22名を上限として計画する。 なお、新規採用者については、共済職員の年齢構成を考慮し、今年度は35歳を上限とした募集を行った。また、31年度末に２名、その３年後に２名の定年退職が予定されているため、今後２年間も採用を継続する予定としている。
小 野 田 委員代理 （金嶋氏）	30年度と同じ35名（県費職員と合わせて）で業務は行えるが一時的に再任用の関係で人数を増やすという考えなのか、それとも定員が決まっているから、そこまでは雇用するということなのか。 教職員の定数については、同じ業務であれば引き続き同じ人数で行うという感覚であるが、業務が変わらないのに人数だけが増える理由を伺いたい。	共済参事	共済の正規職員については今後も定員の22名を超える予定はないが、30年度末の定年退職者が５名いるため、31年度は再任用によって一時的に人員が増えることになる。今後、再任用者が減っていけば、正規職員のみの22名（定員）に近づいていくことになる。 再任用については、高年齢者の雇用促進ということで本人が希望すれば任用するという状況であるが、予算上は定員外ということから別枠で本部からの補てんがある。 事業計画が変わらないのに人員が増えていることについては、今後、若い職員だけになってしまう傾向があるため、再任用職員の増員により職場における教育を行っていくことを考えている。また、32年度からは「新たな任用」が始まり、新たに組合員となる方が3,200人（12%）程度増えることが見込まれていることから、これに対する手当てという側面もある。

委　員	質　疑　又　は　意　見	事務局	回　　答
鈴木委員	（事務局職員数について） 金嶋氏の指摘も尤もであると思うが、人員は増えているものの全体の人件費では 30 年度と大きく変わらないと捉えているが、それでよろしいか。正規職員の定員が22名であるところを 20 名に抑えて再任用職員でやり繰りしていると受け止めており、世代交代に伴って若い世代に業務を覚えていただく移行期間という位置づけをした上で、定員の枠内で運用していただければよいという感想である。	共済参事	人件費については御指摘のとおりである。保健経理で職員給与の支出が増えているが、これは再任用職員の増加によるものであり、その分については収入として本部からの回送金により補てんされている。定員の枠内であり、全体の職員給与では30年度よりも減少している。
宮﨑委員	（育児休業者等に対する保健事業について） 年末に行われた小・中学校の女性校長会の代表者会で、育児休業に入る教員が増えるとともに休業期間も長くなっていることで不安や悩みを感じている教員が増えており、何とかサポートできないかということが話題となった。休業中の方に悉皆研修を行うのは難しいことから、例えば、出産保育事業で保育用品を配付する際に産休・育休期間中の情報を提供したり、ホームページに記事を掲載したり、義務教育課と連携したものでも良いので、産休・育休者向けの情報提供等の事業ができるようなら検討をお願いしたい。	都　　築	育児休業者に対する現行の事業としては、育児休業手当金の支給、掛金免除、貸付金の償還猶予等があり、これらの制度については毎年度、支部広報誌「福利しずおか」や共済本部発行の「共済フォーラム」で周知を行っており、これらの広報誌については学校を通じて休業者の方にも配付いただいているところである。御指摘のとおり、休業により学校から離れていることから、育児休業者の方々は様々な不安を抱えていらっしゃるものと思う。例えば育児の悩みや職場復帰する際の不安等については、共済本部の実施する電話健康相談やWebや電話によるメンタルヘルス相談、支部の実施する心の健康相談事業が休業中でも御利用いただけるので、このような窓口を御利用いただくよう周知に努めていきたい。休業中は制度そのものがあることを意識する機会も少ないと想像できることから、周知の際には育児休業中であっても利用できることを強調するなどの工夫をしていきたい。 御提案の保育用品配付時の情報提供については、さほど費用をかけずに実施できるものであり、共済の情報の他にも人事や服務に関する手続き等があると思わるので、それらを横断的に網羅したものができれば効果的ではないかとも思うので、今後、検討させていただきたい。

委　員	質　疑　又　は　意　見	事務局	回　　答
		都　　築	また、ホームページへの掲載については、できるだけ休業中の方にも注目いただけるページ作りを検討していきたい。 なお、相談窓口の紹介については、組合員以外の方からのフリーダイヤルの利用が増えたことから、現在は組合員専用ページ及び事務担当者専用ページへの掲載とさせていただいており、御不便をおかけしているが、休業者向けの記事に関しても同様の扱いとせざるを得ないため、予め御了解いただきたい。
美松委員	（育児休業者等向けパンフレット等について） 産休・育休者が増えている中、現場復帰に向けての不安解消や学校における制度改正、休業中の手助けとなる情報提供を行うため、1 月中旬に育児休業者を対象としたセミナーを開催し、20 名ほどの方に参加いただいた。その際の資料として「共済フォーラム」等を活用させていただいたが、休業者が求める記事を探すことが難しいため、産休・育休者向けのパンフレット等が作成されれば、それをきっかけとして広報誌を見る機会にもできるし、教職員組合でも活用ができると思う。	都　　築	育児休業者を対象としたセミナー等で活用するパンフレット等の作成については、前向きに検討させていただく。 また、パンフレットに限らず、職場の健康づくり支援事業は、学校単位だけでなく教育関係諸団体の行う研修会等への講師派遣という形でも御利用いただけるため、例えば育児休業者を集められる機会があればそれに合わせた講師を、管理者向けには育休者等への対応についての講演なども御用意できるので、活用について今後、御検討いただきたい。
		共済参事	育休者を集める形もあると思うが、服務上難しい面もあると思う。職場の現状がわからない、無事に復帰ができるか不安ということもあると思うので、人事主管課等と共済組合、互助組合等が連携し冊子等を作成して、休業に入られる前に配付する方法もあると思う。そういった協議・相談の場があれば積極的に参加したいと思うので、よろしくお願いしたい。
		事務局長	休業に入ってしまうと、相談窓口等を利用していいものか躊躇することもあると思う。休業中であっても同じ組合員であり是非活用していただきたいので、休業に入る前の周知が有効であると思う。

委　員	質　疑　又　は　意　見	事務局	回　　答
美松委員	（ホームページについて） 現行のホームページは、事業の紹介から階層が深くなって行くつくりとなっているが、組合員の用途別（結婚・出産・育児等）に展開できないものかと感じている。教職員は共済組合と互助組合の違い等が理解できていないところもあるので、ホームページを分かりやすくすることで、共済組合がどんな事業を行っているのか、どんな良さがあるのか組合員に気付いてもらえることにもなると思う。	都　　築	現在のホームページについては、全国共通フォームで掲載されており、昨年リニューアルされたところである。御指摘のとおり、以前と比べてわかりづらい構成になっている部分もあり、他支部においても同様な意見は出されているようであるので、各支部が集まる場で共済本部への要望として伝え、少しでも組合員のお役に立てるページづくりに努めていきたい。
増田委員	（ストレスチェックについて） ストレスチェックのセルフチェックシステムについて、どの程度の方が利用されているか把握されていれば伺いたい。	鷺　　坂	本部で運用しているシステムで、セルフチェックの利用者数については支部で把握していない。 なお、オプションとして市町が事業主として実施するストレスチェックを行うものがあるが、これについては静岡支部の管内では30年度に10市3町1学校組合が個別に契約・実施しており、12,508名の方が利用されている。
増田委員	福利課で実施しているものとは別ということでよろしいか。	共済参事	福利課で実施しているのは県が事業主として実施しているもので、別のものとなる。 セルフチェックは組合員個人が自由にサイトにアクセスして自身の状態がチェックできるもの、ストレスチェックのオプションについては市町等が事業主として行うストレスチェックということになる。
増田委員	ストレスチェックは共済組合のホームページにあるものを市町が利用しているということか。	鷺　　坂	Web上に専用アドレスで提供されているが、共済本部ホームページのバナーから入っていただくこともできる。
		共済参事	共済の所有するシステムとして、セルフチェックと事業主の行うストレスチェックが同じシステム上で運用されている。