

2022年度

要求書

回答書

確認書

流 職 組 第 12号
2022年6月2日

流山市長 井崎 義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員長 渡部 達也

現業評議会

副議長 堀 順郎

福祉施設連絡会

会長 三浦 ちひろ

夏期一時金・夏期休暇・人員確保等に関する要求書

地方自治確立に向けてのご尽力に敬意を表します。

また、新型コロナウイルス感染症に関しては、マスクの着用や飲食店での人数制限など、緩和の方向に進んでいるものの、5月28日現在で、流山市の5月の感染者数は981名と予断を許さない状況にあるのは間違いありません。この間の関係各課のご尽力に敬意を表するとともに、職員の健康管理については十分に気を付けて頂きたいと思えます。

このような状況下で夏休の取得期間に入っていくわけですが、昨年に引き続き、例年通り休暇が取れるように、人員の配置等考えて頂くとともに、人材育成課は、各課に任せることなく常に状況を把握し、適切な対応をお願いしたいと思えます。

労働基準法・労働安全衛生法の改正により、長時間労働に対する対策として、時間外労働の上限規制・使用者の年休付与義務・医師による面接指導/労働時間の適正把握義務等が改正されました。流山市においては、部署や個人により差がありますが、年休取得が少ないところもまだあり、その中でも、夏休取得率は昨年度で7.8日と非常に高く、休みの取りやすさという点からは非常に重要な休暇制度となっています。

また、フルタイムの会計年度任用職員の夏休に関しては、正規職員と同じ勤務日数、勤務時間にもかかわらず、正規職員より2日少ない6日となっており、平等性に欠けると言っても過言ではありません。3月30日に行われた副市長交渉からの継続協議となっているいじょう、前向きな回答をお願いしたいと思えます。

次に、春闘からの継続協議となっている、子育て休暇の範囲を拡大し、「孫」について取得できるようにして頂きたい。既に、千葉市では規則で「孫の看護休暇」が年3日あり、共働きの家庭の助けになっています。

退職年齢の引き上げについては、やっと事務折衝が開始されました。9月議会に間に合うように組合との協議の時間を確保するとともに、対象者への説明を確実に出来るように、労使ともにも協力し合い、より良い制度にしていきたいと考えています。

「都心に一番近い森のまち」流山市においては、東京都の20%の地域手当に対し7.3%と低く、そのことにより、優秀な人材が都内もしくは、流山市より高い地域手当の近隣市に流出してしまう問題が出てきています。地域手当の国基準については、流山市の6%に対し我孫子市が16%と決定基準が不明確であり、市長会でも問題視され国に対し改善見直しの要求を出しています。人事委員会勧告も含め、県準拠の流山市においては、せめて県並の9.2%の地域手当にして頂きたい。

これから発展していく流山市には優秀な人材の確保と職員の今以上の士気向上を図っていかねばなりません。そのためにも他市や他県に負けない給与制度の確立、諸手当の改善、休暇制度等の充実など、職員の賃金労働条件を改善することが市民サービスに直結すると考えます。

以上を踏まえ下記の要求に対し早急に交渉を持ち、誠意ある回答をお願いします。

記

1) 夏期一時金、賃金について

- ①春闘要求での回答で継続協議事項については、労使双方の合意を早急に目指すこと。
- ②成績率という差別条項は撤廃し、一時金はすべて期末手当とすること。
- ③役職加算と称される傾斜配分については、職員一律平等に配分することを基本とし、傾斜配分未支給者である1、2級職員に加算配分を行うこと。
- ④国の非常勤職員と同様に会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。

2) 夏期休暇等について

- ①正規職員・フルタイム再任用職員・フルタイム会計年度任用職員も含め10日とすること。短時間に関しては案分とすること。
また、すべて特別休暇として制度化し、連続休暇として取得できる職場環境を作ること。
- ②取得期間については、7月1日から9月30日までを原則とし、完全取得

できるよう計画作成段階での配慮を行うこと。

3) 労使関係のルールについて

- ①保育所の人事異動については現在 1 週間早めに内示を提示している保育士を含め、看護師、調理師（会計年度任用職員を含め）についても同日の内示日とすること。
- ②勤務内容の引継ぎが確実にできるよう、全職員の内示についても現在よりも 1 週間早めに内示を提示すること。

4) 労働時間の改善について

- ①改正労働安全衛生法や人事院規則の改正も踏まえ、管理職員も含めた労働時間の把握を行うこと。
- ②年次有給休暇の取得については労基法にもある様に、最低年 5 日の取得はもちろし、取得率の悪い職場は、計画的取得促進施策を進めること。
- ③時間外勤務については 2020 年 3 月 31 日付で「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正等について通知されましたが、もう一度全ての職場での残業時間の確認、通知の徹底をさせること。

5) 地域手当について

流山市の地域手当については 2017 年 4 月から 7.2%、2018 年 4 月から 7.3% と引き上げられたが、千葉県の地域手当が 9.2% であり東京特別区（23 区）に近いことから、近隣市や千葉県西ブロックの動向を注視し、県同様の 9.2% とすること。

千葉県：9.2%

流山市		我孫子市		柏市	
現行：7.3%	国基準：6%	現行：9.5%	国基準：16%	現行：6%	国基準：6%
松戸市		鎌ヶ谷市		市川市	
現行：10%	国基準：10%	現行：7.5%	国基準：6%	現行：12%	国基準：10%

6) その他の休暇制度の改善について

子育て支援の拡充について、子育て休暇の範囲を拡大し「孫」についても対象となるよう早急に協議すること。

7) 人員について

- ①新しく年度が開始しましたが、各職場の人員配置や業務内容を点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について早急に協議を行うこと。
- ②全国的に新型コロナウイルスワクチン接種においては混乱をきたしている

自治体が多い中、そこで働く職員の残業時間も問題になっています。流山市においても同様な問題が懸念されることから、健康増進課、新型コロナウイルスワクチン接種担当室の職員の残業時間・土日出勤については、人材育成課できちんと把握し管理をおこなうこと。

また、コロナ禍の中で人員が不足している部署については早急に人員を補充すること。

③児童発達支援センター人員について

現在、児童発達支援センターの児童発達支援係では、2019年から児童デイつばさ及びつばさ学園共に、利用園児の定員を増加しました。クラス運営に加えて、個別支援計画書やケース記録、起案の作成等の事務仕事、及び面談や電話等の保護者対応や職員間の会議を、9:30～14:20の支援時間外に行っていますが、利用園児が増えたことにより、送迎バスは2便体制となり、2便出発まで子供を見る支援時間の延長や、バス利用園児が増えたことによる職員のバス添乗時間（添乗時間は最大1時間40分）が増えたことなどにより、事務時間は極めて限られた時間となっていることから、決められた休憩時間（15:45～16:30）をほぼ取れず、実質0分であり、休憩時間を事務時間に当てている状況が常態化しています。また、職員によっては、受け持つクラスの状況によって、残業時間が増えている状況です。

更に、つばさ学園においては、現在各クラス職員3名体制（正規職員1名、会計職員2名）でクラスを運営していますが、各クラスに肢体不自由児の障害を併せ持つ子どもや難病の子どもがおり、定員まで子どもを入れるとなると手がまわらず、子どもの安全面・命が危険にさらされる状況です。また、各クラス正規職員が1名のみの配置となっていることから、今後要対協（虐待）ケースの子どもも入ることが予想されるとなると、クラス運営はもちろん、保護者対応やケース記録などの事務仕事の増加、担当課との連携など、仕事量や精神的な負担は相当なものになります。

このような職場状況から、つばさ学園では、定員が空いていても子どもを受け入れることが難しい、厳しい現状です。そのため、支援を受けるべき子どもが必要な支援を受けられるように、任期の定めのない正規保育士を1名増員すること。

④障害者就労支援センターの人員について

障害者就労支援センターは2004年、近隣に先がけ障害者の就労を支援する施設として始まりました。その後、障害者総合支援法により就労支援施設が民間でも始まり、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、B型事業所と福祉サービスの充実が図られ、多種多様な働き方が選べるようになりました。

就労移行支援事業所では就労定着支援事業が始まり、就職後の働く人への支援の大切さが認識され定着支援終了後の就労支援先として当センターへ続々と登録者が訪れております。

当センターは就労相談と合わせて、就労準備訓練から定着支援まで一貫して支援が受けられ、定着支援は特に期限を設けていない特色があります。支援の対象は3障害（身体・知的・精神）で、現在定着支援に登録している人は約180名になります。（2020年度は約160名でした）また、就労相談に関しては、年間2300件にも達します。

増え続ける登録者に対し、職員間で対策を話し合っているところですが、時代の変化に合わせたセンターの改革が求められています。

現在、所長1名、正規職員2名、会計年度任用職員2名（うち1名作業指導）、再任用3名（週3日2名、週4日1名作業指導）の計8名で対応し、様々な働き方の職員が混在しており、全員が出勤するのは月に数日しかない状態です。

2020年度の退職者補充がなされずに今日に至っており、再任用短時間になったのに仕事量が減らない、正規職員が減った分は残った正規職員が負担する等人の足りない中で、仕事の荷重バランスが偏りがちな状況です。

就労相談は支援が多岐にわたるため、社会福祉士、精神保健福祉士の資格を持つ職員が専門的に支援をしていくことが必要で、さらに支援は男女比同等の職員人数が必要となります。なぜなら、支援にあたるうえで更衣室やトイレの清掃等、同性でないと入れない場所や性の問題への対処、女性特有の体の相談など同性の対応が求められるからです。

障害者就労支援センター存続のために、また、業務のほとんどが公用車で外部に出ることから、安全性の観点からも、今後、高齢者の運転は考えざるを得ない状況にあることから、若い人材が必要です。

流山市の障害を持った方の就労支援が継続して行えるよう、少なくとも退職者である女性職員の補充は絶対ですが、正規職員（精神保健福祉士または社会福祉士）2名の採用を要求します。

8) 健康増進課について

施設・環境面・休暇等について、以下の課題の改善を要求します。

- ①職員の人数が増加しており、休憩場所や更衣室、ロッカーなどが確保できていない。
- ②倉庫の整理も行ったが、物品を管理する場所がない。
- ③事務室窓際に棚を設置したところ、窓が開けられず、換気が行えていない。地震の時など安全性に問題がある。
- ④事務室が密になっており、すれ違うことが困難になっている。

- ⑤乳児健診対象者（子ども）の数が増え、またスポットビジョンスクリーナー（SVS）検査が加わったこともあり、もし実施方法を集団健診へ戻そうとした場合、小児科診察、歯科診察など診察・相談部屋が足りない状態となる。（現在はコロナ感染症予防の観点から集団健診から個別健診へ移行して実施している）
- ⑥栄養指導室（調理室）が現在、新型コロナ関係の物品置き場、ワクチン接種予診票等のチェック部屋、特定健診の結果表等のチェックと物品部屋（以前チェックを行っていた部屋はワクチン接種担当室となっている）となっており、本来の離乳食教室事業をコロナ以前の方法で再開することが不可能である。準備室は11：30から14：30までコロナ相談業務委託者の休憩部屋となっているため使用できていない。
- ⑦コロナ感染症予防のため、様々な既存事業を日数を増やして実施しているため、保健センターを会場とする事業スケジュールの配置が難しくなっている。
- ⑧コロナ専用ダイヤル対応のため、保健師による土日出勤が現在も続いている。
- ⑨ワクチン集団接種会場となっていた時期など、委託先の職員も含め、休憩できる場所がなかった。事業がある日はなおさらなかった。

このように、労働安全衛生上で問題にしなければならない事項も多々あるため、解決策も含め早急に対応すること。

以上

夏期一時金・夏期休暇・人員確保等に関する要求書 (R4.6.14回答)

要 求	回 答
1) 夏期一時金、賞金について	
①春闘要求での回答で継続協議事項については、労使双方の合意を早急に目指すこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、順次協議をしていきたい。
②成績率という差別条項は撤廃し、一時金はすべて期末手当とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・現行どおりとしたい。
③役職加算と称される傾斜配分については、職員一律平等に配分することを基本とし、傾斜配分未支給者である1、2級職員に加算配分を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・現行どおりとしたい。
④国の非常勤職員と同様に会計年度任用職員に勤労手当を支給すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員に対する勤労手当については、現行の地方自治法の規定において、支給することができない。 ・国の通知において、「期末手当の定着状況等を踏まえ、国の動向を注視していきたい。
2) 夏期休暇等について	
①重任用職員・会計年度任用職員も含め10日とすること。すべて特別休暇として制度化し、連続休暇として取得できる職場環境を作ること。	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の8日間(正職)について、会計検査や果勤務条件に関する調査の検取時に付与日数が多すぎるとの指摘を受けている。 ・なお、連続取得などの配慮については、通知等で周知したい。 ・また、会計年度任用職員については、国の非常勤職員と均衡を考慮すべきであるという国の通知を踏まえ、10日にすることは考えていない。
②取得期間については、7月1日から9月30日までを原則とし、完全取得できるよう計画作成段階での配慮を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・当該休暇の趣旨に基づき、期間内に取得できよう周知するが、取得が困難な部署については協議により、1か月間の延長を認め、すべての部署の職員が完全取得できるよう、庁議等を通じて徹底したい。
③ 労務関係のルールについて	
①床着所の人事異動については現在1週間早めに内示を提示している保育士を含め、看護師、調理師(会計年度任用職員を含め)についても同日の内示日とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・現行どおりとしたい。 ・会計年度任用職員は、再度の任用について人事評価や面接があるため、内示の前にはそれが完了してはならない。
②勤務内容の引継ぎが確実に行えるよう、全職員の内示についても現在よりも1週間早めに内示を提示すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・現行どおりとしたい。
4) 労働時間の改善について	
①改正労働安全衛生法や人事院規則の改正を踏まえ、管理職員も含めた労働時間の把握を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・システムにより管理職員も含めた労働時間の把握を行っている。 ・長時間労働者については、産業医面談を実施している。
②年次有給休暇の取得については労基法にもある様に、最低年5日の取得はもちろん、取得率の悪い職場は、計画的取得促進施策を進めること。	<ul style="list-style-type: none"> ・年度当初に「職員の年次有給休暇の取得促進について(通知)」を通知し、計画的な取得について促している。 ・夏期休暇も含め、計画的に取得できるよう周知に努める。
③時間外勤務については2020年3月31日付で「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正等について通知されましたが、もう一度全ての職場での残業時間の確認、通知の徹底をさせること。	<ul style="list-style-type: none"> ・所屬等は、時間外勤務の上限時間を含む総労働時間の短縮に関する指針に基づき、取組等を行うよう、年度当初に通知をしている。

要 求

回 答

5) 地域手当について
 流山市の地域手当については2017年4月から7.2%、2018年4月から7.3%と引き上げられたが、千葉県の地域手当が9.2%であり東京特別区(23区)に近いことから、近隣市や千葉県西プロダックの動向を注視し、県同様の9.2%とすること。

流山市		我孫子市		柏市	
現行:7.3%	国基準:6%	現行:9.5%	国基準:10%	現行:6%	国基準:6%
松戸市	鎌ヶ谷市	市川市			
現行:10%	国基準:10%	現行:7.5%	国基準:6%	現行:12%	国基準:10%

県:9.2%

6) その他の休暇制度の改善について
 子育て支援の拡充について、子育て休暇の範囲を拡大し「孫」についても対象となるよう早急に協議すること。

7) 人員について
 ①新しく年度が開始しましたが、各職場の人員配置や業務内容を点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について早急に協議を行うこと。
 ②全園的に新型コロナウイルスワクチン接種においては混乱をきたしている自治体が多い中、そこで働く職員の仕事時間にも問題になっております。流山市においても同様な問題が顕念されることから、健康増進課、新型コロナウイルスワクチン接種担当の職員の就業時間については、人材育成課でまらんと把握し管理をおこなうこと。
 また、コロナ禍の中で人員が不足している部署については早急に人員を補充すること。

③児童発達支援センター人員について
 現在、児童発達支援センターの利用園児の定員を増加しました。クラス運営に加え、つばさ及びつばさ学園共に、利用園児の定員を増加しました。クラス運営に加えて、個別支援計画書やケース記録、起案の作成等の事務仕事、及び面談や電話等の保護者対応や職員間の会議を、9:30~14:20の支援時間外に行っています。また、利用園児が増えたことにより、送迎バスは2便体制となり、2便出發まで子供を見える支援時間が増えたことにより、送迎バスが増えたことにより、事務時間は極めて限られた時間を確保していること、決まられた休憩時間(15:45~16:30)をほぼ取れず、実質0分であり、休憩時間を事務時間に当てている状況が常態化しています。また、職員によっては、受け持つクラスの状況によって、残業時間が増えている状況です。

④また、つばさ学園においては、現在各クラス職員3名体制(正規職員1名、会計職員2名)でクラスを運営していますが、各クラスに肢体不自由児の障害を併せ持つ子どもや難病の子どもがおり、定員まで子どもを入れたらと手が進まねばならず、子どもの安全面・命が危険にさらされる状況です。また、各クラス正規職員が1名のみの配置となっていることから、今後要対協(虐待)ケースの子どもも入ることが予想されると、クラス運営はもろろん、保護者対応やケース記録などの事務仕事の増加、担当課との連携など、仕事量や精神的な負担は相当なものになります。

⑤このような職場状況から、つばさ学園では、定員が空いている子どもを受け入れることが難しい、厳しい現状です。そのため、支援を受けるべき子どもが必要な支援を受けられるように、任期の定めのない正規保育士を1名増員すること。

・国基準は6%である。本市は国基準を上回っており、平成30年度から7.3%とした。
 ・地域手当については、これまで国・県に要望してきたが、引き続き要望していく。
 ・東葛地区で統一して要求していくべきと考える。
 ・人事院勧告を注視しながら、引き続き協議していく。

・組合に提出した改正案を基に、実施に向けて協議していく。

・人員配置ヒアリングにおいて、各課の業務内容や状況を把握し、適正な人員配置と職場改善に努める。
 ・毎月時間外においては、人材育成課で把握しており、長時間労働者には、産業医面談を実施している。
 ・今後も職員の時間外勤務状況等を注視し、適切に健康管理・人員配置・人員確保に努めていく。

・保育士については、退職者補充として令和4年4月に1名を採用し、2名が育休から復帰している。
 また、職員の育休からの復帰に伴い、育休代替職員2名がフルタイム会計年度任用職員となる。
 七のため、利用状況に合わせ、再任用職員や会計年度任用職員で対応できるかも含め、担当課と協議する。

要 求

回 答

④障害者就労支援センターの人員について
 障害者就労支援センターは2004年、近隣に先がけ障害者の就労を支援する施設として始まりました。その後、障害者総合支援法により就労支援施設が民間でも始まり、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、B型事業所と福祉サビスの充実が図られ、多種多様な働き方が選べるようになりまし
 就労移行支援事業所では就労定着支援事業が始まり、就職後の働く人への支援の大切さが認識され定着支援終了後の就労支援先として当センターへ続々と登録者が訪れております。
 当センターは就労相談と合わせて、就労準備訓練から定着支援まで一貫して支援を受けられ、定着支援は特に期待を寄せていない特長があります。支援の対象は3障害(身体・知的・精神)で、現在定着支援に登録している人は約180名になります。(2020年度は約160名でした)。また、就労相談に関しては、年間2300件にも達します。
 増え続ける登録者に対し、職員間で対策を話し合っているところですが、時代の変化に合わせたセンターの改革が求められています。
 現在、所長1名、正帰職員2名、会計年度任用職員2名(うち1名作業指導)再任用3名(週3日2名、週4日1名作業指導)の計8名で対応し、様々な働き方の職員が滞在しており、卒員が出勤するのは月に数日しかありません。

2020年度の退職者補充がなされずに今日に至っており、再任用短時間にわたるに仕事量が減らない、正帰職員が減った分は残った正帰職員が負担する等の点の中で、仕事の荷重バランスが偏りがちな状況です。
 就労相談は支援が多岐にわたるため、社会福祉士、精神保健福祉士の資格を持つ職員が専門的に支援をしていくことが必要で、さらに支援は男女やトイレの清掃人数が必要となります。なぜなら、支援にあたるうえで更衣室やトイレの清掃等、同性でないと入れない場所や性的問題への対応、女性特有の体の相談など同性の対応が求められるからです。

障害者就労支援センター存続のために、また、業務のほとんどが公用車で外に出ることから、安全性の観点からも、今後、高齢者の運転は考えざるを得ない状況にあることから、若い人材が必要で
 娘山市の職管を持った方の就労支援が継続して行えるよう、少なくとも退職者である女性職員の補充は絶対ですが、正帰職員(精神保健福祉士または社会福祉士)2名の採用を要求します。

8) 健康増進課について

施設・環境面・休暇等について、以下の課題の改善を要求します。

- ①職員の人数が増加しており、休憩場所や更衣室、ロッカーなどが確保できていない。
- ②倉庫の整理も行ったが、物品を管理する場所がない。
- ③事務室窓際に柵を設置したところ、窓が開けられず、換気が行えていない。地震の時など安全性に問題がある。
- ④事務室が狭くなっており、すれ違いうことが困難になっている。
- ⑤乳児健診対象者(子ども)の数が増え、またスポットビジョンスクリーンナール(SVS)検査が加わったこともあり、もし実施方法を集団健診へ戻そうとした場合、小児科診察、歯科診察など診察・相談部屋が足りない状態となる。(現在はコロナ感染症予防の観点から集団健診から個別健診へ移行して実施している)
- ⑥栄養指導室(調理室)が現在、新型コロナウイルス関係の物品置き場、ワタチン接種予約等のチェック部屋、特定健診の結果表等のチェックと物品部屋(以前チエックを行っていた部屋はワタチン接種担当となっている)となっており、本来は隔離乳食教室事業をコロナ以前の方式で再開することが不可能である。準備室は11:30から14:30までコロナ相談業務委託者の休憩部屋となっているため使用できていない。
- ⑦コロナ感染症予防のため、様々な既存事業を日数を増やして実施しているため、保健センターを会場とする事業スケジュールの配置が難しくなっている。
- ⑧コロナ専用ダイヤル対応のため、保健師による土日出勤が現在も続いている。
- ⑨ワタチン集団接種会場となっていた時期など、委託先の職員も含め、体調で働く場所がなかった。事業がある日はなおさらなかった。

このように、労働安全衛生上で問題にしなければならぬ事項も多々あるため、解決策も含め早急に対応すること

・令和5年度に向けての配置ヒアリングなどで、担当部署に状況と人員要望について確認し、検討する。

・現状をきちんと把握し、適正な職場環境に向けて担当課と検討していきたい。



確 認 書

2022年6月2日付け、流職組第12号で要求のあった夏期一時金・夏期休暇・人員確保等に関する要求に関し労使交渉を行った結果、下記事項について合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

- 1 令和4年度の夏季休暇の日数について、常勤職員（再任用フルタイムを含む）は8日、再任用短時間勤務職員のうち週4日勤務の者は6日、週3日勤務の者は5日とする。

取得期間については、令和4年7月1日から同年9月30日までとする。なお、変則勤務職場等のように取得期間を変更せざるを得ない部署は、人材育成課と協議することとする。

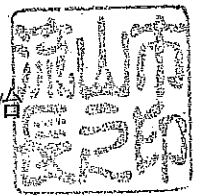
取得単位は、1日又は半日とする。

- 2 会計年度任用職員の夏季休暇については、別添のとおりとする。

令和4年6月14日

流山市長

井崎 義治



流山市職員組合
執行委員長

渡部 達也



流山市職員組合
現業評議会副議長

堀 順郎



会計年度任用職員の夏季休暇について

1 一般的な会計年度任用職員の夏季休暇取得の条件（以下の3条件全てを満たすことが取得の条件）

- ① 7月1日時点で会計年度任用職員として在籍していること
- ② 6月以上の任期が定められていること又は6月以上継続勤務していること
- ③ 年間の勤務日数が48日以上であること

2 取得日数及び期間

7月から9月までの間に3日間（1日単位での取得とする）

※ 1日の勤務時間が7時間45分以上の会計年度任用職員は1日又は半日単位での取得が可能

3 保育士等の職種の取得日数について

・ 次に掲げる保育士等の職種については、任用上の1週当たりの勤務日数に応じ、以下の表に掲げる日数を付与する（フルタイム会計年度任用職員を含む）。

- ・ 保育課保育所 社保加入保育士、社保加入看護師（吸引業務対応）、社保加入保育所調理員
- ・ 健康増進課（7h以上勤務） 看護師、保健師、助産師
- ・ 児童発達支援センター 社保加入児童指導員、社保加入看護師（吸引業務対応）、社保加入相談支援専門員
- ・ 障害者就労支援センター 社保加入生活指導員、社保加入精神保健福祉士
- ・ 子ども家庭課児童館・児童センター 社保加入児童指導員
- ・ 市民課・保険年金課 旧嘱託職員

	7月1日在籍	8月1日在籍	9月1日在籍
週5日	6日	5日	4日
週4日	5日	4日	3日
週3日	4日	3日	2日

4 3に該当しない保育士等の夏季休暇取得について

上記3に該当しない保育士等の職種の職員については、一般事務等の会計年度任用職員と同様に、上記1にある3条件を満たしている場合、一律3日を付与する。

※時間外保育従事保育士、社保未加入保育士、保育所用務員、社保未加入児童指導員、社保未加入調理員、週3日未満の看護師・保健師・助産師（健康増進課）、具体的な勤務日の定めがない日々雇用的職員（健康増進課・子ども家庭課）

流 職 組 第 9 号
2 0 2 2 年 3 月 3 日

流山市長 井崎 義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員長 渡部 達也

現業評議会
議長 亀井 太一

福祉施設連絡会
会長 三浦 ちひろ



2 0 2 2 春闘要求書

日頃からの地方自治確立に向けてのご尽力に敬意を表します。

千葉県は、新型コロナウイルス感染症の変異株「オミクロン株」の影響による第六波により、国の方針を踏まえ、まん延防止措置対策期間を1月21日から3月6日までとしました。流山市でも、昨年11月には2人、12月には4人と感染者数が抑えられていたにもかかわらず、今年に入り1月には1423人、2月には19日の時点で3140人と猛威を振るっています。3回目のワクチンの接種も始まり、市民の安全安心の職務に携わる市の職員の皆様に対し心より敬意を表します。

それに伴い、市職員の健康状態をより一層的確に判断し、感染拡大を早い段階で阻止するとともに、必要な部署に適切な人員配置を迅速に対応できるよう考慮願います。

2021年人勧については、千葉県人事委員会が10月11日に、月例給に関しては、民間給与が職員給与を125円(0.03%)上回っていますが、格差が極めて小さいことから改定は行われませんでした。一時金については、民間給与との格差(0.13月)について、民間の支給割合に見合うように、0.15月の引き下げを勧告しました。流山市においては、交渉の結果「上がる時も下がる時も県準拠。」の当局回答に合意してきました。

しかしながら、各自治体が確定の交渉を行う中、自民党総裁選挙(9月29日)菅総理の辞任・首班指名国会(10月4日)衆議院選挙(10月31日)首班指名臨時国会(11月10日)等による日程により、国家公務員給与法改正法案を審議する臨時国会日程がずれ込み、11月23日の閣議にて勧告実施を決定するものの、12月1日の基準日までに法案改正が間に合わず、異例の一時金への勧告反映を12月ではなく、2022年6月の一時金に反映させる措置としました。それに伴い、総務省からの通達により、交渉の中止・回答保留の措置が行われた単組もあります。

2015年以降、労働分配率は上昇傾向にあるものの、依然2000年以前の水準まで回復するに至っていないのが現状で、人事委員会勧告も2年連続のマイナス勧告となりました。流山市当局は「県準拠」の姿勢を貫くのであれば、

人口増による業務の増加やコロナ渦における職員の働きを鑑みると、生活給確保や職員のモチベーション向上のためにはマイナスは妥当ではありません。

また、地域手当については、市川市で10%から12%に引き上げ、松戸市では10%、我孫子市でも9.5%と近隣で既に県の地域手当を上回っており、県準拠に徹している流山市もせめて県並の9.2%の地域手当にするべきであり、既に西ブロック全体で、東京都や近隣への職員の流出問題が出てきているなか、優秀な人材の確保のためにも早急に対処すべきです。よって、「県準拠」の姿勢を貫くのであれば、地域手当を県と同様の9.2%に引き上げることを強く要求します。

人員確保に関しては、全国的に22年連続で減少し続けた地方公務員の総数は、2017年より全体として増加に転じていますが、この間の人員削減により現場は限界に達しており、自治体職員は、住民の多様化する行政ニーズや業務量の増加に十分対応できない状況になっています。通常業務に関しても十分な体制が確保されない中、この間の相次ぐ地震や水害、新型コロナウイルス感染症などにより、自治体では復旧・復興・感染対策業務にマンパワーを充てなければならず、長時間労働などの問題も引き起こしていますが、こうしたリスクは、どの自治体も直面し得るものです。

勧告には、人材の確保の背景について、「若者人口の減少・新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模自然災害といった危機的事態の発生等により、行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に、迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保することが重要である。」としています。また、総実勤務時間の短縮の取り組みを進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には業務量に応じた人員を確保する必要がある。としています。

人口20万人を突破した流山市では、人口の増加に伴い職員数を少しではありませんが増員しています。しかしながら、業務量の増加に追いついていない部署も多々あり、職員の健康状態も限界に達してきているのは明らかです。思い切った増員を早急にお願いします。

また、市の施策により、若い世代の呼び込みに成功し、子どもの数も増えていきます。そのことにより、保健センターの業務や、児童発達支援センターを利用する子どもたちも増えてきています。また、私立の保育所では受入れが難しい子どもたちも増えていることから、公立保育所の役割や必要性が明らかになってきています。このようなことから、子どもたちの安心安全・健康を業務にしている子育て支援や福祉の現場の人員を再度確認し、増員することを強く求めます。

「医療・社会福祉職場の処遇改善の公務における対応について」で岸田首相は「コロナ克服・新時代のための経済対策」を打ち出し、他産業と比べて賃金水準が低位にとどまっている保育・介護職場の職員、また新型コロナウイルスへの対応に奮闘した看護師等の給与を引き上げを示しました。具体的には保育士等、介護・障害福祉職員収入の3%程度（月額9,000円）の引上げ、看護についてはコロナ医療機関に勤務する看護職員を対象に、2022年2月から収入の1%程度（月額4,000円）を引上げ、最終的に収入を3%程度引き上げていくこととしています。これらの措置についてはいずれも「賃

上げ効果が継続される取組を行うこと」を前提としており、一時的な手当等ではなく、ベースアップで対応することが想定されています。

2021年度補正予算において2022年2月～9月までの措置として、看護、介護、保育などの現場で働く職員の処遇を改善するための補助金が設立されました。事業ごとにその仕組みは若干異なりますが基本的な仕組みとしては、2022年2月から、基本給の引上げまたは毎月決まって支給する手当の支給などにより、引き上げ前と比較して、補助対象者全体で3%程度（看護師は9月まで1%程度）以上の賃金改善を行うために必要な費用として、対象者1人当たり保育士は9,000円、看護師は4,000円に加え賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を上限として補助するものです。

また、2021人事院勧告に基づく期末手当の引き下げ（▲0.15月、月例賃金換算0.9%）に準じた引き下げを実施しないことを前提としており、すでに実施した場合上記引上げとは別途その回復または相当額の支給が必要とされています。ただし、公務職場においては、他の職員との均衡の観点などから、一部の職員に実施することも可能としています。

このようなことから、流山市の公務職場における対象者の処遇の改善を早急に行い、実施が遅れた場合でも2022年2月に遡ること。また、趣旨を踏まえ、2022年10月以降についても継続して引上げられるように措置することを要求します。

今年の大きな課題として、定年制の問題もあります。国に遅れることなく、職員のモチベーションを保てる制度を考えて頂きたいと思います。

この間の確定の交渉で、会計年度任用職員の処遇改善や、管理職手当の改善については、組合としても大きく評価しています。がしかし、職員の頑張りが全て形になったわけではありません。今後も流山市を背負って立つ職員のために努力して頂くことをお願いします。

以上のことを踏まえ、早急に下記について交渉を持ち誠意ある回答をお願いします。

記

1. 労使関係のルールについて
 - 1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。加えて、予算編成の市長査定中やその後の提案は、十分な労使協議がなされず、直近の議会には提案しないこと。
 - 2) 職場の存続や業務の委託、人事評価制度、職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項については、事前に労使協議をおこなうこと。現業職の賃金・労働条件に関しては、労働協約を締結すること。
 - 3) 各職場の配置人員や業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。
 - 4) 職員組合執行部役員的人事異動については、平成26年5月1日付け確認書に基づき内示1カ月前に組合との事前協議を行うこと。
 - 5) すべての交渉による回答は書面で回答すること。

2. 賃金について

- 1) 流山市職員の給料表は、8級制から9級制の構造とし、給料決定年齢、職員の配置状況、昇格・昇給運用などを踏まえ、近隣市に見劣りしない流山市職員の新たな給料表を確立すること。
- 2) 一般職は全員6級水準に到達出来るようにすること。
- 3) 現業職は全員5級水準に到達出来るようにすること。
- 4) 保育所、児童発達支援センター、就労支援センターで働く全職員に対し、補助対象者全体で3%程度の賃金改善のため、ベースアップを行うこと。
それができない場合には、特殊勤務手当で支給すること。
また、支給については2020年2月に遡り支給すること。
- 5) 2021人事院勧告に基づく期末手当の引き下げ(▲0.15月、月例賃金換算0.9%)に準じた引き下げを実施しないことを前提としており、すでに実施した流山市においては、上記引上げとは別途その回復または相当額を支給すること。
- 6) 65歳定年制が2023年度から段階的に引き上げられますが、60歳時点の給料が大きく反映されると言われています。年金との接続の観点からも55歳を超える職員の昇給抑制を解除し、廃止及び停止は行わないこと。

3. 地域手当について

流山市の地域手当については2017年4月から7.2%、2018年4月から7.3%と引き上げられたが、千葉県地域手当が9.2%であり東京特別区(23区)に近いことから、近隣市や千葉県西ブロックの動向を注視し、県同様の9.2%とすること。

千葉県：9.2%

流山市		我孫子市		柏市	
現行：7.3%	国基準：6%	現行：9.5%	国基準：16%	現行：6%	国基準：6%
松戸市		鎌ヶ谷市		市川市	
現行：10%	国基準：10%	現行：7.5%	国基準：6%	現行：12%	国基準：10%

4. 人員確保について

- 1) 2022年度定年退職者は一般事務職5名、技師3名、児童指導員2名、保健師1名、保育士1名、栄養士1名、機械管理員1名、作業員2名、運転士1名、消防3名となることから、定年等退職者の補充は最低限行うこと。
- 2) 退職者後補充での採用辞退者が出た場合は2022年度の業務に支障のないよう早急に新規採用し、補充を図ること。
- 3) 来年度の新規採用募集では、内定辞退者などを考慮し、補欠待機などで補充体制をとること。
- 4) 事務職・技術職、保育士、保健師、精神保健福祉士などの欠員補充は当然であるが、毎年欠員補充ではなく、労使協議により業務実態に合わせて採用募集を行なうこと。
- 5) 専門性を伴う業務が増えており、専門的な業務を担う職員がライン職であ

る係長職や、課長補佐であるので専門職員が実質減員となり、職場の混乱が顕著であることから、5級職及び6級職にスタッフ職を設け業務の明確化を図ること。

6) 女性職員の防災計画への関与、ライン職への登用など質的転換を図ること。

5. 保育所の人員について

- 1) 保育の質を守るために必要な正規保育士を確保すること。
- 2) 支援が必要な保護者や園児、医療的ケアを必要とする園児の受け入れに加え、感染症流行時には感染症対策を民間保育園へ伝えていく責務も担っているため、公立保育所のニーズは多様化している。しかし、資格を有する延長保育士が不足しており正規保育士のずれ勤が恒常化している。そのため保育について検討し合う時間が不足し、保育の質を保證することが今まで以上に難しくなっている。必要に応じた人員配置を早急に行うこと。
- 3) 男性保育士の受け入れ体制として、全園に男性用更衣室やトイレを設置すること。
- 4) 医療的ケア等、特別な園児の受け入れについては、人員配置を含め十分な事前協議を行うこと。

6. 児童発達支援センターの人員について

2021年11月19日付流職組第5号について、早急に交渉を持ち回答すること。

7. 労働時間・休暇等の勤務環境の改善について

- 1) 時間外勤務手当の時間単価算定方式については、平成26年5月28日付け確認書に基づき、近隣の動向を踏まえ、労働基準法を遵守する方式とすること。
- 2) 公務における働き方改革を着実に推進するため、今後も管理職も含め労働時間を適正に把握すること。また、恒常的に長時間の時間外勤務を行っている部署については業務量に見合った人員が確保されているか検証し、必要な措置を講ずること。
- 3) 労働基準法36条に基づく「36協定」の締結をおこなっているところであるが、本庁・出張所・図書館・博物館・公民館等についても36協定を締結すること。またそれが出来ないならば、一年間150時間、3ヶ月50時間、4週24時間、1日2時間を目安に時間外労働の規制を行うこと。また不払い残業は犯罪であることを自覚し、本庁舎及び保育所などにみられるサービス残業を黙認しないこと。
- 4) 年次有給休暇の取得については年度当初に通知は出されているが、もう一度、労基法にもある最低年5日の取得はもちろん、取得率の悪い職場は、計画的取得促進施策を進めること。
- 5) 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間について制限を設けること。
- 6) 子育て世代の支援の狙いから、子育て休暇の範囲に「孫」を加えること。

8. 人事評価制度について

- 1) 人事評価制度の確認書の締結に基づき厳格に履行すること。
- 2) 組合活動を批判し、その活動に対し、恣意的な印象を与える評価は、不当労働行為にあたり、公平さを欠くので、そのような評価は絶対行わないこと。加えて、組合の行うボランティア活動など社会的貢献活動については評価の対象とすること。
- 3) 補佐以上で行っていた部下から上司を評価する評価制度を廃止せず、2014年度からの本格実施にあたり、部下から上司への評価及び多面的な評価などを導入し、恣意的になりがちな評価制度を克服すること。
- 4) この間、保育所等出先機関での公平な人事評価について交渉の場で要求してきたが、きちんと改善できるよう早急に評価者研修等を行い改善すること。
- 5) 再任用職員について、フルタイム職員以外は人事評価制度の導入は慎重な対応とすること。
- 6) 人事評価制度及び2014年5月1日付けで確認された人事異動についての苦情については、「労使の人事給与制度苦情処理委員会」で対応するので、その委員会の存在を内示書公表と同時に庁内ラン等でPRすること。

9. 定年引き上げについて

- 1) 早急に労使による検討委員会を開催すること。
- 2) 課題に対し労使で情報共有し、誠意ある協議を行うこと。
- 3) 十分な協議時間を確保すること。

10. ハラスメント防止対策について

研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進すること。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立したことから、今後、任命権者において適切に対処すること。

11. 会計年度任用職員について

- 1) 正規職員同様、子育て休暇5日全てを有給休暇とすること。
- 2) フルタイムの夏休を正規職員と同様の8日とすること。短時間に関しては案分とすること。
- 3) 国の非常勤職員と同様に勤勉手当を支給すること。
- 4) 臨時職員時同様、異動時期に人事評価と共に、異動に関しての希望、意思確認を書面で行うこと。

12. 障害のある職員に対する配慮

- 1) 自治体の障害者の法定雇用率については法令違反とならないよう、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。

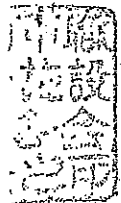
1 3. コロナ禍における労働条件の確保

- 1) 住民のワクチン接種にむけた体制整備については、職員の長時間労働、労働強化を招かないよう、体制の強化・人員確保など必要な対応をはかること。

1 4. 再任用制度について

- 1) 再任用者が担っている業務実態等にあわせ、上位級を適用するなど賃金水準の引き上げを行うこと。

以上



要 求	回 答																								
1 労使関係のルールについて																									
1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。加えて、予算編成の市長査定中やその後の提案は、十分な労使協議がなされず、直近の議会には提案しないこと。	・流山市職員組合は、千葉県公平委員会に登録された地方公務員法上の職員団体と認識しており、地方公務員法に則って、今後も千葉県公平委員会に登録された職員団体と誠実に交渉していく。																								
2) 職場の存続や業務の委託、人事評価制度、職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項については、事前に労使協議をおこなうこと。現業職の賃金・労働条件に関しては、労働協約を締結すること。																									
3) 各職場の配置人員や業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。	・各職場の人員配置や職場環境の改善については、適切に対応していく。																								
4) 職員組合執行部役員的人事異動については、平成26年5月1日付け確認書に基づき内示1か月前に組合との事前協議を行うこと。	・職員組合の4役(委員長、副委員長、書記長、書記次長)及び執行委員の人事異動については、概ね内示1か月前までに提示するよう努める。																								
5) すべての交渉による回答は書面で回答すること。	・要求書等に対する回答は、極力書面で回答する。																								
2 賃金について																									
1) 流山市職員の給料表は、8級制から9級制の構造とし、給料決定年齢、職員の配置状況、昇格・昇給運用などを踏まえ、近隣市に見劣りしない流山市職員の新たな給料表を確立すること。	・給料表については、現行どおりとする。																								
2) 一般職は全員6級水準に到達出来るようにすること。	・現行の運用昇格基準のとおりとする。																								
3) 現業職員は全員5級水準に到達出来るようにすること。	・現行の運用昇格基準のとおりとする。																								
4) 保育所、児童発達支援センター、就労支援センターで働く全職員に対し、補助対象者全体で3%程度の賃金改善のため、ベースアップを行うこと。それができない場合には、特殊勤務手当で支給すること。また、支給については2020年2月に遡り支給すること。	・職員には一般行政職給料表が適用され、処遇は同じである。 ・他職種との均衡を考慮する必要があるため、一部の職種について、ベースアップを行うことは考えていない。																								
5) 2021人事院勧告に基づく期末手当の引き下げ(▲0.15月、月例賃金換算0.9%)に準じた引き下げを実施しないことを前提としており、すでに実施した流山市においては、上記引上げとは別途その回復または相当額を支給すること。	・国家公務員においては、令和4年6月期の期末・勤勉手当で令和3年人事院勧告を実施すると認識している。 ・回復又は相当額の支給は考えていない。																								
6) 65歳定年制が2023年度から段階的に引き上げられますが、60歳時点の給料が大きく反映されると言われています。年金との接続との観点からも55歳を超える職員の昇給抑制を解除し、廃止及び停止は行わないこと。	・令和3年の県の勧告を基本に、職員組合と協議する。 ・令和3年の県の勧告どおり実施したい。																								
3 地域手当について																									
流山市の地域手当については2017年4月から7.2%、2018年4月から7.3%と引き上げられたが、千葉県の地域手当が9.2%であり東京特別区(23区)に近いことから、近隣市や千葉県西ブロックの動向を注視し、県同様の9.2%とすること。	・国基準は6%である。本市は国基準を上回っており、平成30年度から7.3%とした。 ・地域手当については、これまでも国・県に要望してきたが、引き続き要望していく。 ・東葛地区で統一して要求していくべきと考える。 ・人事院勧告を注視しながら、引き続き協議していく。																								
千葉県: 9.2%																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">流山市</th> <th colspan="2">我孫子市</th> <th colspan="2">柏市</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現行: 7.3%</td> <td>国基準: 6%</td> <td>現行: 9.5%</td> <td>国基準: 16%</td> <td>現行: 6%</td> <td>国基準: 6%</td> </tr> <tr> <th colspan="2">松戸市</th> <th colspan="2">鎌ヶ谷市</th> <th colspan="2">市川市</th> </tr> <tr> <td>現行: 10%</td> <td>国基準: 10%</td> <td>現行: 7.5%</td> <td>国基準: 6%</td> <td>現行: 12%</td> <td>国基準: 10%</td> </tr> </tbody> </table>		流山市		我孫子市		柏市		現行: 7.3%	国基準: 6%	現行: 9.5%	国基準: 16%	現行: 6%	国基準: 6%	松戸市		鎌ヶ谷市		市川市		現行: 10%	国基準: 10%	現行: 7.5%	国基準: 6%	現行: 12%	国基準: 10%
流山市		我孫子市		柏市																					
現行: 7.3%	国基準: 6%	現行: 9.5%	国基準: 16%	現行: 6%	国基準: 6%																				
松戸市		鎌ヶ谷市		市川市																					
現行: 10%	国基準: 10%	現行: 7.5%	国基準: 6%	現行: 12%	国基準: 10%																				

要 求	回 答
4 人員確保について	
1) 2022年度定年退職者は一般事務職5名、技師3名、児童指導員2名、保健師1名、保育士1名、栄養士1名、機械管理員1名、作業員2名、消防3名となることから、定年等退職者の補充は最低限行うこと。	・流山市定員適正化計画、定年延長など総合的に踏まえつつ、人員確保に努める。
2) 退職者後補充での採用辞退者が出た場合は2022年度の業務に支障のないよう早急に新規採用し、補充を図ること。	・名簿登載者がいれば繰り上げて人員確保に努める。
3) 来年度の新規採用募集では、内定辞退者などを考慮し、補欠待機などで補充体制をとること。	・例年、名簿登載者として募集人員+αの合格者を出して辞退等に対応しており、優秀な人材がいれば繰上げも検討する。
4) 事務職・技術職、保育士、保健師、精神保健福祉士などの欠員補充は当然であるが、毎年欠員補充ではなく、労使協議により業務実態に合わせて採用募集を行なうこと。	・定員適正化計画を念頭に、各所属との職員配置ヒアリング時の要望に基づき、適正な人員配置に努める。
5) 専門性を伴う業務が増えており、専門的な業務を担う職員がライン職である係長職や、課長補佐であるので専門職員が実質減員となり、職場の混乱が顕著であることから、5級職及び6級職にスタッフ職を設け業務の明確化を図ること。	・5級職については主査保健師や主査看護師などのスタッフ職を設けている。 ・6級職については検討する。
6) 女性職員の防災計画への関与、ライン職への登用など質的転換を図ること。	・女性職員の活用と登用を推進していく。
5 保育所の人員について	
1) 保育の質を守るために必要な正規保育士を確保すること。	・現在、定員に満たしていない状況であるが、退職補充は行っていく。
2) 支援が必要な保護者や園児、医療的ケアを必要とする園児の受け入れに加え、感染症流行時には感染症対策を民間保育園へ伝えていく責務も担っているため、公立保育所のニーズは多様化している。しかし、資格を有する延長保育士が不足しており正規保育士のずれ勤が恒常化している。そのため保育について検討し合う時間が不足し保育の質を保証することが今まで以上に難しくなっている。必要に応じた人員配置を早急に行うこと。	・会計年度任用職員の活用により対応し、今後の動向により検討したい。 ・人事配置要望を基に所属課と協議し、適正な人員配置に努める。
3) 男性保育士の受け入れ体制として、全園に男性用更衣室やトイレを設置すること。	・今後、男性職員の配置も考慮し、担当課に予算計上するよう協議していく。 ただし、施設の大規模改修が必要となる場合には、公共施設等総合管理計画への位置付けが必要と考える。
4) 医療的ケア等、特別な園児の受け入れについては、人員配置を含め十分な事前協議を行うこと。	・療育が必要な子どもの入園がいつ頃把握できるかにもよるため、今後検討する。
6 児童発達支援センターの人員について	
2021年11月19日付流職組第5号について、早急に交渉を持ち回答すること。	・令和4年4月に心理士1名、保育士1名を採用した。 ・令和5年度に向けて担当部署に状況と人員要望について確認し、今後協議していきたいと考えている。

要 求	回 答
9 定年引き上げについて	
1) 早急に労使による検討委員会を開催すること。	・定年引き上げについては、国の情報を常に収集し、国の決定後、早急に職員組合と協議できるよう努める。
2) 課題に対し労使で情報共有し、誠意ある協議を行うこと。	令和5年度からの実施に向け、協議を進める。
3) 十分な協議時間を確保すること。	令和5年度からの実施に向け、協議を進める。
10 ハラスメント防止対策について	
研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進すること。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立したことから、今後、任命権者において適切に対処すること。	・ハラスメント研修等を通して、職場内でのハラスメント防止を図っていく。
11 会計年度任用職員について	
1) 正規職員同様、子育て休暇5日全てを有給休暇とすること。	・令和4年4月1日から、5日すべてを有給休暇とした。
2) フルタイムの夏休を正規職員と同様の8日とすること。短時間に関しては案分とすること。	・国の非常勤職員との均衡を考慮すべきであるという国の通知を踏まえ、現行どおりとする。
3) 国の非常勤職員と同様に勤勉手当を支給すること。	・現行どおりとする。
4) 臨時職員時同様、異動時期に人事評価と共に、異動に関する希望、意思確認を言面で行うこと。	・現行どおりとする。
12 障害のある職員に対する配慮	
1) 自治体の障害者の法定雇用率については法令違反とならないよう、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、許画的な採用を行うこと。	・流山市障害者活躍推進計画に基づき、障害者の雇用の促進に努めていく。
13 コロナ禍における労働条件の確保	
1) 住民のワクチン接種にむけた体制整備については、職員の長時間労働、労働強化を招かないよう、体制の強化・人員確保など必要な対応をはかること。	・職員の時間外勤務状況等を注視し、適切に人員配置・人員確保に努めていく。
14 再任用制度について	
1) 再任用者が担っている業務実態等にあわせ、上位級を適用するなど賃金水準の引き上げを行うこと。	・現行どおりとする。



確 認 書

流山市職員採用について、労使で下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

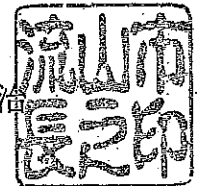
東深井保育所主任調理師の退職による欠員補充として、令和4年4月に任期の定めのない正規職員1名を新規で採用する。

令和4年3月3日

流山市長

井崎

義治



流山市職員組合
執行委員長

渡部

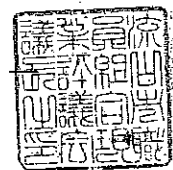
達



流山市職員組合
現業評議会議長

亀井

太



覚 書

職員の地域手当について、下記のとおり合意に達したので、ここに覚書を締結する。

記

- 1 地域手当の支給割合の見直しについて、今後副市長交渉を含めて協議していくものとする。

令和4年2月9日

総務部長

渡邊 雅



流山市職員組合
書記長

須賀 弘



現業評議会
事務局長

坂倉 洋



管理職手当の引上げについて（令和4年2月1日事務折衝）

改正内容

- ・管理職手当の額を役職に応じて、概ね1万円程度引き上げるもの
（令和4年4月1日施行）
- ・また、それに伴い、管理職手当額の上限の率を引き上げるもの
（給与条例：16%→20%）

<改正前>

8級	7級	6級	5級
76,500円	58,600円	46,200円	38,900円



<改正後>

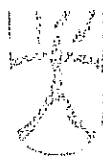
8級	7級	6級	5級
87,800円 (+11,300円)	69,700円 (+11,100円)	56,300円 (+10,100円)	48,500円 (+9,600円)

※5級の管理職手当の支給対象者は、教育委員会の管理主事・指導主事

<参考：近隣市の状況>

	上限率	部長	課長	課長補佐
松戸市	25%	114,000円	80,300円	57,500円
柏市	20%	89,100円	66,900円	58,900円
鎌ヶ谷市	18%	84,600円	66,400円	-
流山市 (現行)	16%	76,500円	58,600円	46,200円
我孫子市	18%	73,300円	55,400円	38,700円
野田市	18%	73,300円	54,200円	42,100円

※鎌ヶ谷市の課長補佐は、非管理職扱い



確 認 書

流山市職員の勤務条件等に関して、下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

- 1 流山市職員の給与に関する条例の一部を次のとおり改正する。
管理職手当の上限の率を、管理職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額「100分の16」から「100分の20」に改める。
- 2 上記1の条例改正案を令和4年第1回定例会に提案する。
- 3 議案可決後、流山市職員の管理職手当の額及び支給方法に関する規則の一部を次のとおり改正する。

区分	行政職8級の職にある者	行政職7級の職にある者	行政職6級の職にある者	行政職5級の職にある管理主事及び指導主事
再任用職員以外の職員	87,800円	69,700円	56,300円	48,500円

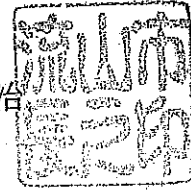
- 4 上記3の規則改正の施行日は、令和4年4月1日からとする。

令和4年2月9日

流山市長

井崎

義治



流山市職員組合
執行委員長

渡部

達也



流山市職員組合
現業評議会議長

亀井

太





確 認 書

流山市会計年度任用職員の休暇等に関して、下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

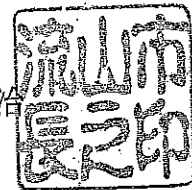
- 1 会計年度任用職員の子育て休暇について、5日（子が2人以上の場合は10日）すべてを有給休暇とする。

令和4年3月30日

流山市長

井崎

義治



流山市職員組合
執行委員長

渡部

達也



流山市職員組合
現業評議会議長

亀井

太一



流 職 組 第 3 号
2021年11月10日

流山市長 井崎 義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員長 渡部 達

現業評議会
議長 亀井 太

福祉施設連絡会
会長 三浦 ちひろ

2021年賃金確定等要求書

日頃からの地方自治確立に向けてのご尽力に敬意を表します。

今年度は人事院が8月10日、千葉県人事委員会は2021年10月11日に勧告。月例給については、「民間給与が職員の給与を上回っているが、較差(0.03%)が極めて小さいこと等を考慮し、改定なし。」「期末・勤勉手当(ボーナス)を人事院勧告に準じて0.15月分を引き下げる。」と2年連続の引き下げを勧告しました。

流山市当局は「県準拠」の姿勢を貫いているものの、人口増による業務の増加やコロナ渦における職員の働きを鑑みると、生活給確保のためにマイナスは妥当ではありません。よって、県同様マイナス勧告に準じ「県準拠」の姿勢を貫くのであれば、地域手当を県と同様の9.2%に引き上げることを強く要求します。

勧告には、人材の確保の背景について、「若者人口の減少・新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模自然災害といった危機的事態の発生等により、行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に、迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保することが重要である。」としています。また、総実勤務時間の短縮の取り組みを進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には業務量に応じた人員を確保する必要があります。としています。

流山市においても、人口の急増、新規事業の拡大や新型コロナウイルス感染症対策等により、職員はすでに疲弊している状態にあります。近年少しずつではありますが職員数は増えていますが、この状況を打開するために、早急に思

い切った増員を要求します。

また、2021年第204回通常国会で、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法の一部改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、定年の引上げが実現することになりました。定年年齢は2023年度から2031年度にかけ段階的に引き上げられますが、地方公務員については、今後、法改正を踏まえた条例・規則の改正が必要となります。円滑に定年の引き上げが実施されるよう、労使で交渉・協議を持ち、今年度中にも職員への制度説明が行えるようにしなければなりません。早急な対応をお願いします。

この定年制引上げにより、65歳定年制になるわけですが、2014年度から行われている55歳昇給停止について、10年間昇給もなく働いていくこととなります。高年齢層は、今後も職場には欠かせない戦力として認められているわけですから、今後何らかの改善が示されなければモチベーションが保てなくなります。定年制引上げに合わせ、55歳昇給停止を廃止することを強く求めます。

また、会計年度任用職員制度が施行され2年目になります。休暇制度や勤勉手当の問題など積み残した課題があります。国や県も少しずつではありますが、改善しています。本市も遅れることなく改善することは本より、それ以上に正規職員との均衡を軸に改善することをお願いします。

妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について、2020年5月29日に閣議決定された「少子化社会対策大綱（新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ）」を踏まえ、公務においても職員の妊娠、出産、育児と仕事の両立を支援することが一層重要となっています。

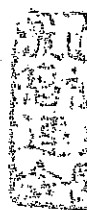
それに伴い、国では、育児休業法が改正され、不妊治療のための休暇の有給化、産前産後休業（非常勤）の有給化、育児休業の取得回数制限の緩和（非常勤）育児時間・子の看護休暇の取得要件の緩和（非常勤）。男性職員にも不妊治療のための有給新設、配偶者出産休暇を有給新設、育児参加のための有給休暇新設（ともに非常勤含む）等、手厚いものとなりました。

流山市においても、国に遅れることなく、至らない部分を見直し、より一層職員が安心して妊娠、出産、育児と仕事を両立できる体制をお願いします。

新型コロナウイルス感染症による4回目となる緊急事態宣言は、9月30日に解除されたところですが、まだまだ予断を許さない状況です。職員の健康管理と市民の安心安全を守る為に共に奮闘していきたいと考えています。

また、生涯を通しての仕事のあり方も変わろうとしています。流山市で働く職員が、今より少しでも充実した業務が行えるように労使で考えていきましょう。

以上を含め下記について、早急に交渉を持ち、誠意ある回答をお願いします。



記

1. 労使関係のルールについて

- 1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。加えて、予算編成の市長査定中やその後の提案は、十分な労使協議がなされず、直近の議会には提案しないこと。
- 2) 職場の存続や業務の委託、人事評価制度、職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項については、事前に労使協議をおこなうこと。現業職の賃金・労働条件に関しては、労働協約を締結すること。
- 3) 各職場の配置人員や業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。
- 4) すべての交渉による回答は書面で回答すること。

2. 賃金について

- 1) 流山市職員の給料表は、8級制から9級制の構造とし、給料決定年齢、職員の配置状況、昇格・昇給運用などを踏まえ、近隣市に見劣りしない流山市職員の新たな給料表を確立すること。
- 2) 組合員は6級水準に到達できるようにすること。
- 3) 現業職の組合員は全員5級水準に到達できるようにすること。
- 4) 職員の生活を守るため月例給の水準を維持すること。
- 5) 職員の生活を守るため、一時金の支給月数年間4.45月を維持すること。
- 6) 流山市の地域手当については2017年4月から7.2%、2018年4月から7.3%と引き上げられたが、千葉県地域手当が9.2%であり東京特別区(23区)に近いことから、近隣市や千葉県西ブロックの動向を注視し、県同様の9.2%とすること。
- 7) 65歳定年制が2023年度から段階的に引き上げられますが、60歳時点の給料が大きく反映されると言われています。年金との接続の観点からも55歳を超える職員の昇給抑制を解除し、廃止及び停止は行わないこと。
- 8) 近隣市と比較しても流山市の管理職手当は低いと思われることと、管理職としての業務量、責任、を考慮し管理職手当を引き上げること。

3. 労働時間・休暇等の勤務環境の改善について

- 1) 時間外勤務手当の時間単価算定方式については、平成26年5月28日付け確認書に基づき、近隣の動向を踏まえ、労働基準法を遵守する方式とすること。

- 2) 公務における働き方改革を着実に推進するため、今後も管理職も含め労働時間を適正に把握すること。また、恒常的に長時間の時間外勤務を行っている部署については業務量に見合った人員が確保されているか検証し、必要な措置を講ずること。
- 3) 労働基準法36条に基づく「36協定」の締結をおこなっているところであるが、本庁・出張所・図書館・博物館・公民館等についても36協定を締結すること。またそれが出来ないならば、一年間150時間、3ヶ月50時間、4週24時間、1日2時間を目安に時間外労働の規制を行うこと。また不払い残業は犯罪であることを自覚し、本庁舎及び保育所などにみられるサービス残業を黙認しないこと。
- 5) 年次有給休暇の取得については年度当初に通知は出されているが、もう一度、労基法にもある最低年5日の取得はもちろん、取得率の悪い職場は、計画的取得促進施策を進めること。
- 6) 改正育児・介護休業法が2022年4月以降順次成功されることを踏まえ、流山市においても同時期に同様の措置を行なう為にも、十分な協議を行うこと。

4. 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援について

- 1) 子育て世代の支援の狙いから、子育て休暇の範囲に「孫」を加えること。
- 2) 男性職員の育児参画を推進するための環境整備を整えること。
- 3) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備や、休暇についても新たに新設すること。
- 4) 育児休業等が性別にかかわらず取得しやすくなる様、環境整備を整えること。

5. 定年引き上げについて

- 1) 早急に労使による検討委員会を開催すること。
- 2) 課題に対し労使で情報共有し、誠意ある協議を行うこと。
- 3) 十分な協議時間を確保すること。
- 4) 2021年度中に職員に対し制度説明できるようにすること。

6. 人事評価制度について

- 1) 人事評価制度の確認書の締結に基づき厳格に履行すること。
- 2) 組合活動を批判し、その活動に対し、恣意的な印象を与える評価は、不当労働行為にあたり、公平さを欠くので、そのような評価は絶対行わないこと。加えて、組合の行うボランティア活動など社会的貢献活動については

評価の対象とすること。

- 3) 補佐以上で行っていた部下から上司を評価する評価制度を廃止せず、2014年度からの本格実施にあたり、部下から上司への評価及び多面的な評価などを導入し、恣意的になりがちな評価制度を克服すること。
- 4) この間、保育所等出先機関での公平な人事評価について交渉の場で要求してきたが、きちんと改善できるよう早急に評価者研修等を行い改善すること。
- 5) 再任用職員について、フルタイム職員以外は人事評価制度の導入は慎重な対応とすること。
- 6) 人事評価制度及び2014年5月1日付けで確認された人事異動についての苦情については、「労使の人事給与制度苦情処理委員会」で対応するので、その委員会の存在を内示書公表と同時に庁内ラン等でPRすること。

7. ハラスメント防止対策について

ハラスメントは、人権侵害との認識を持ち、あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め、対策すること。

8. 人員確保について

- 1) 2021年度の退職者後補充での採用辞退者が出た場合は2022年度の業務に支障のないよう早急に新規採用し、補充を図ること。
- 2) 来年度の新規採用募集では、今年度の内定辞退者などを考慮し、一般職、専門職、技師、保育士、消防の待機者を組合と事前協議をおこなうこと。
- 3) 普通退職及び勸奨も含めて退職者の欠員の補充はすみやかに正規職員で確保すること。
- 4) 事務職・技術職、保育士、保健師、精神保健福祉士などの欠員補充は当然であるが、毎年欠員補充ではなく、労使協議により業務実態に合わせて採用募集を行なうこと。
- 5) 保育士
 - ① 保育の質を守るために必要な正規保育士を確保すること。
 - ② 支援が必要な保護者や園児、医療的ケアを必要とする園児の受け入れに加え、感染症流行時には感染症対策を民間保育園へ伝えていく責務も担っているため、公立保育所のニーズは多様化している。しかし、資格を有する延長保育士が不足しており正規保育士のずれ勤が恒常化している。そのため保育について検討し合う時間が不足し、保育の質を保証することが今まで以上に難しくなっている。必要に応じた人員配置を早急に行うこと。
 - ③ 男性保育士の受け入れ体制として、全園に男性用更衣室やトイレを設置する

こと。

- ④ 医療的ケア等、特別な園児の受け入れについては、人員配置を含め十分な事前協議を行うこと。

9. 会計年度任用職員について

- 1) 会計年度任用職員の給料・手当については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡を図ること。
- 2) 正規職員同様、子育て休暇5日全てを有給休暇とすること。
- 3) フルタイムの夏休を正規職員と同様の8日とすること。短時間に関しては案分とすること。
- 4) 国の非常勤職員と同様に勤勉手当を支給すること。
- 5) 臨時職員時同様、異動時期に人事評価と共に、異動に関しての希望、意思確認を書面で行うこと。

10. 障害のある職員に対する配慮

- 1) 障害のある職員が様々な職場において活躍することができるよう、勤務環境を整えるとともに、障害の特性や合理的配慮事例について広く周知し、職場におけるサポート体制の強化を図っていくこと。
また、障害者差別解消法および障害者雇用促進法の実効性確保に取り組むこと。

以上

要 求	回 答
1. 労使関係のルールについて	
1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。加えて、予算編成の市長査定中やその後の提案は、十分な労使協議がなされず、直近の議会には提案しないこと。	・賃金・労働条件の変更については、今後とも十分に協議し合意していく。
2) 職場の存続や業務の委託、人事評価制度、職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項については、事前に労使協議をおこなうこと。現業職の賃金・労働条件に関しては、労働協約を締結すること。	・流山市職員組合は、千葉県公平委員会に登録された地方公務員法上の職員団体と認識しており、地方公務員法に則って、今後も千葉県公平委員会に登録された職員団体と誠実に交渉していく。
3) 各職場の配置人員や業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。	・各職場の人員配置や職場環境の改善については、今後とも十分に協議し、適切に対応していく。
4) すべての交渉による回答は書面で回答すること。	・要求書等に対する回答は、極力書面で回答する。
2. 賃金について	
1) 流山市職員の給料表は8級制から9級制の構造とし、給料決定年齢、職員の配置状況、昇格・昇給運用などを踏まえ、近隣市に見劣りしない流山市職員の新たな給料表を確立すること。	・給料表については、現行どおりとする。
2) 組合員は6級水準に到達できるようにすること。	・現行の運用昇格基準のとおりにする。
3) 現業職の組合員は全員5級水準に到達できるようにすること。	・現行の運用昇格基準のとおりにする。
4) 職員の生活を守るため月例給の水準を維持すること。	・国及び県の勧告を基本に、職員組合と協議する。
5) 職員の生活を守るため、一時金の支給月数年間4.45月を維持すること。	・国及び県の勧告を基本に、職員組合と協議する。 ・職員・再任用職員・会計年度任用職員について、期末手当の引下げを実施したい。
6) 流山市の地域手当については、2017年4月から7.2%、2018年4月から7.3%と引き上げられたが、千葉県の地域手当が9.2%であり東京特別区(23区)に近いことから、近隣市や千葉県西ブロックの動向を注視し、県同様の9.2%とすること。	・本市の地域手当の国基準は、平成27年度人事院勧告で5%、平成28年度からは6%である。本市は国基準より上回って今年度から7.3%としたことから現行どおりとしたい。 しかしながら、今後も市長会等を通じて要望はしていく。
7) 65歳定年制が2023年度から段階的に引き上げられますが、60歳時点の給料が大きく反映されると言われています。年金との接続の観点からも55歳を超える職員の昇給抑制を解除し、廃止及び停止は行わないこと。	・令和3年の県の勧告を基本に、職員組合と協議する。 ・令和3年の県の勧告どおり実施したい。
8) 近隣市と比較しても流山市の管理職手当は低いと思われることと、管理職としての業務量、責任を考慮し管理職手当を引き上げること。	・今後の検討課題としたい。

要 求	回 答
3. 労働時間・休暇等の勤務環境の改善について	
1) 時間外勤務手当の時間単価算定方式については、平成26年5月28日付け確認書に基づき、近隣の動向を踏まえ、労働基準法を遵守する方式とすること。	・近隣の状況を注視しながら検討する。
2) 公務における働き方改革を着実に推進するため、今後も管理職も含め労働時間を適正に把握すること。また、恒常的に長時間の時間外勤務を行っている部署については業務量に見合った人員が確保されているか検証し必要な措置を講ずること。	・職員配置ヒアリング時に時間外勤務の状況について指導するとともに、適正な職員数の把握に努める。
3) 労働基準法36条に基づく「36協定」の締結をおこなっているところであるが、本庁、出張所、図書・博物館、公民館等についても36協定を締結すること。またそれが出来ないならば、一年間150時間、3ヶ月50時間、4週24時間、1日2時間を目安に時間外労働の規制を行うこと。また不払い残業は犯罪であることを自覚し、本庁舎及び保育所などにみられるサービス残業を黙認しないこと。	・36協定締結職場については締結済み。本庁職場については現行どおりとする。 ・長時間労働については、産業医面談を実施している。 ・残業手当については、適正な執行がされていると理解している。
5) 年次有給休暇の取得については年度当初に通知は出されているが、もう一度、労基法にもある最低年5日の取得はもちろん、取得率の悪い職場は、計画的取得促進施策を進めること。	・最低年5日の取得については各課メールで周知しているところである。今後も、再度通知をするなどし、計画的に取得できるよう努める。
6) 改正育児・介護休業法が2022年4月以降順次施行されることを踏まえ、流山市においても同時期に同様の措置を行なう為にも、十分な協議を行うこと。	・国家公務員制度の改正状況を注視している。 ・上程に当たっては、組合と協議を進める。
4. 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援について	
1) 子育て世代の支援の狙いから、子育て休暇の範囲に「孫」を加えること。	・全国や近隣自治体の導入事例を考慮しながら、継続して協議していきたい。
2) 男性職員の育児参画を推進するための環境整備を整えること。	・育児休業等の制度の周知を図り、育児休業等の特別休暇を取得できるよう努める。
3) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備や、休暇についても新たに新設すること。	・国家公務員制度の改正状況を注視している。 ・上程に当たっては、組合と協議を進める。
4) 育児休業等が性別にかかわらず取得しやすくなる様、環境整備を整えること。	・育児休業等の特別休暇を取得しやすい職場づくりを推進する。
5. 定年引き上げについて	
1) 早急に労使による検討委員会を開催すること。	・定年引き上げについては、国の情報を常に収集し、国の決定後、早急に職員組合と協議できるよう努める。
2) 課題に対し労使で情報共有し、誠意ある協議を行うこと。	・令和5年度からの実施に向け、協議を進める。
3) 十分な協議時間を確保すること。	・令和5年度からの実施に向け、協議を進める。

要 求	回 答
4) 2021年度中に職員に対し制度説明できるようにすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年度中の実施は難しい。 ・制度内容が決定次第、速やかに対象となる職員に向けた説明会等を実施することを考えている。
6. 人事評価制度について	
1) 人事評価制度の確認書の締結に基づき厳格に履行すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・確認書に基づき適切に対応する。
2) 組合活動を批判し、その活動に対し、恣意的な印象を与える評価は、不当労働行為にあたり、公平さを欠くので、そのような評価は絶対行わないこと。加えて、組合の行うボランティア活動など社会的貢献活動については評価の対象とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・評価者研修等の中で徹底する。 ・ボランティア活動などは、人事評価表の自己申告書により申告できるので活用してほしい。
3) 補佐以上で行っていた部下から上司を評価する評価制度を廃止せず、2014年度からの本格実施にあたり、部下から上司への評価及び多面的な評価などを導入し、恣意的になりがちな評価制度を克服すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・多面的な評価は、今後の課題と考えている。
4) この間、保育所等出先機関での公平な人事評価について交渉の場で要求してきたが、きちんと改善できるよう早急に評価者研修等を行い改善すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価者研修により、公平な人事評価ができるよう努める。
5) 再任用職員について、フルタイム職員以外は人事評価制度の導入は慎重な対応とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・再任用短期職員についても評価対象としているが、給与への反映は行っていない。
6) 人事評価制度及び2014年5月1日付けで確認された人事異動についての苦情については、「労使の人事給与制度苦情処理委員会」で対応するので、その委員会の存在を内示書公表と同時に庁内ラン等でPRすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・評価者、被評価者研修、新採研修、初級研修等を通して周知を図る。
7. ハラスメント防止対策について	
ハラスメントは、人権侵害との認識を持ち、あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め、対策すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・流山市ハラスメント防止要綱に基づき、毎年研修を実施している。 ・ハラスメントも多様化しているため、研修内容についても毎年、内容を検討し、今後もハラスメントのない職場づくりを推進する。
8. 人員確保について	
1) 2021年度の退職者後補充での採用辞退者が出た場合は2022年度の業務に支障のないよう早急に新規採用し、補充を図ること。	<ul style="list-style-type: none"> ・採用辞退者が出た場合は名簿登録合格者を順次採用する。 ・年度末ぎりぎりの退職にあつては、令和4年度採用内定者を前倒し採用し対応したい。
2) 来年度の新規採用募集では、今年度の内定辞退者などを考慮し、一般職、専門職、技師、保育士、消防の待機者を組合と事前協議をおこなうこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も組合との事前協議を行い、人員確保に努める。
3) 普通退職及び勸奨も含めて退職者の欠員の補充はすみやかに正規職員で確保すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員配置ヒアリングの内容及び定員適正化計画を念頭に、適正な人員配置に努める。
4) 事務職・技術職、保育士、保健師、精神保健福祉士などの欠員補充は当然であるが、毎年欠員補充ではなく、労使協議により業務実態に合わせて採用募集を行なうこと	<ul style="list-style-type: none"> ・職員配置ヒアリングの内容及び定員適正化計画を念頭に、業務実態を考慮した適正な人員配置に努める。
<p>5) 保育士</p> <p>①保育の質を守るために必要な正規保育士を確保すること。</p> <p>②支援が必要な保護者や児童、医療的ケアを必要とする児童の受け入れに加え、感染症流行時には感染症対策を民間保育所へ伝えていく責務も担っており、公立保育所へのニーズは多様化している。しかし、資格を有する延長保育士が不足しており正規保育士のずれ勤が恒常化している。そのため保育について検討し合う時間が不足し、保育の質を保証することが今まで以上に難しくなっている。必要に応じた人員配置を早急に行うこと。</p> <p>③男性保育士の受け入れ体制として、全園に男性用更衣室やトイレを設置すること。</p> <p>④医療ケア等、特別な園児の受け入れについては、人員配置を含め十分な事前協議をおこなうこと。</p>	<p>①現在、定員に満たしていない状況であるが、退職補充は行っていく。</p> <p>②会計年度任用職員の活用により対応し、今後の動向により検討したい。</p> <p>③今後、男性職員の配置も考慮し、担当課に予算計上するよう協議していく。 ただし、施設の大規模改修が必要となる場合には、公共施設等総合管理計画への位置付けが必要と考える。</p> <p>④療育が必要な子どもの入園がいつ頃把握できるかにもよるため、今後検討する。</p>

要 求	回 答
9. 会計年度任用職員について	
1) 会計年度任用職員の給料・手当については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡を図ること。	・組合と協議していく。
2) 正規職員同様、子育て休暇5日全てを有給休暇とすること。	・現行どおりとしたい。
3) フルタイムの夏休を正規職員と同様の8日とすること。短時間に関しては案分とすること。	・現行どおりとしたい。
4) 国の非常勤職員と同様に勤勉手当を支給すること。	・現行どおりとする。
5) 臨時職員時同様、異動時期に人事評価と共に、異動に関する希望、意思確認を書面で行うこと。	・現行どおりとする。
10. 障害のある職員に対する配慮	
<p>障害のある職員が様々な職場において活躍ができるよう、勤務環境を整えるとともに、障害の特性や合理的配慮事例について広く周知し、職場におけるサポート体制の強化を図っていくこと。</p> <p>また、障害者差別解消法および障害者雇用促進法の実効性確保に取り組むこと。</p>	<p>・各課等からの情報や人員配置とアリングでの開き取りなどの情報に基づき、必要なサポート体制が図れるよう努めます。</p> <p>・法定雇用率の達成については、障害者を対象とした採用試験を実施するなど必要な人員確保に努めます。</p>



確 認 書

流山市職員の勤務条件等に関して、下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

- 令和3年度千葉県人事委員会の勧告を受け、一般職の令和3年12月期の期末手当支給月数を1.275月から1.125月に引下げ支給をする（年間期末・勤勉手当支給月数4.45月から4.30月）。また、令和4年度以降の6月期、12月期の期末・勤勉手当の支給月数が均等になるよう、それぞれ2.15月とする。

		現行	令和3年度	令和4年度以降
6月期	期末手当	1.275月分	1.275月分	1.200月分
	勤勉手当	0.950月分	0.950月分	0.950月分
	計	2.225月分	2.225月分	2.150月分
12月期	期末手当	1.275月分	1.125月分	1.200月分
	勤勉手当	0.950月分	0.950月分	0.950月分
	計	2.225月分	2.075月分	2.150月分
年間	期末手当	2.550月分	2.400月分	2.400月分
	勤勉手当	1.900月分	1.900月分	1.900月分
	計	4.450月分	4.300月分	4.300月分

- 令和3年度千葉県人事委員会の勧告を受け、再任用職員の令和3年12月期の期末手当支給月数を0.725月から0.625月に引下げ支給をする（年間期末・勤勉手当支給月数2.35月から2.25月）。また、令和4年度以降の6月期、12月期の期末・勤勉手当の支給月数が均等になるよう、それぞれ1.125月とする。

		現行	令和3年度	令和4年度以降
6月期	期末手当	0.725月分	0.725月分	0.675月分
	勤勉手当	0.450月分	0.450月分	0.450月分
	計	1.175月分	1.175月分	1.125月分
12月期	期末手当	0.725月分	0.625月分	0.675月分
	勤勉手当	0.450月分	0.450月分	0.450月分
	計	1.175月分	1.075月分	1.125月分
年間	期末手当	1.450月分	1.350月分	1.350月分
	勤勉手当	0.900月分	0.900月分	0.900月分
	計	2.350月分	2.250月分	2.250月分

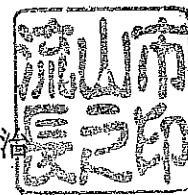
- 3 会計年度任用職員の令和3年12月期の期末手当支給月数を1.275月から1.125月に引下げ支給をする。
年間の支給月数を以下のとおりとする。

		現行	令和3年度	令和4年度以降
6月期		1.275月分	1.275月分	1.200月分
12月期		1.275月分	1.125月分	1.200月分
計		2.550月分	2.400月分	2.400月分

令和3年11月24日

流山市長

井崎 義治



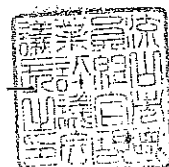
流山市職員組合
執行委員長

渡部 達也



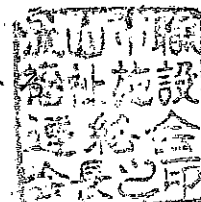
流山市職員組合
現業評議会議長

亀井 太一



流山市職員組合
福祉施設連絡会会長

三浦 ちひ



覚 書

職員の期末手当について、下記のとおり合意に達したので、ここに覚書を締結する。

記

- 1 国家公務員の令和4年6月期期末手当において、支給月数の引下げが令和3年の人事院勧告（0.15月）と異なっていた場合、県の対応状況を勘案してその差の取り扱いについて協議する。

令和3年11月24日

総務部長

渡邊

雅



流山市職員組合

書記長

須賀

弘



現業評議会

事務局長

坂倉

洋和





確 認 書

流山市職員の勤務条件等に関して、下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

1 出生サポート休暇の導入について

(1) 内容

不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1の年度において5日（体外受精、顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内で勤務しないことができるものとする。

(2) 対象職員

全ての職員（会計年度任用職員については、以下の全てに該当する者に限る。）とする。

- ・勤務日が週3日以上又は年121日以上
- ・任期が6月以上又は6月以上継続勤務

(3) 請求の単位

1日又は1時間とする。

(4) 給料・報酬

有給とする。

2 男性の育児参加のための休暇の導入について

(1) 内容

配偶者の出産予定日8週間前から出産の日後8週間を経過する日までの間に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内で勤務しないことができるものとする。

(2) 対象職員

会計年度任用職員（対象となる者の条件は出生サポート休暇と同様とする。）とする。

(3) 請求の単位

1日又は1時間とする。

(4) 報酬

有給とする。

3 産前・産後休暇の有給化について

会計年度任用職員の産前・産後休暇について、無給から有給に変更するものとする。

4 実施時期について

1 から 3 までの休暇の導入・有給化について、令和 4 年 1 月 1 日から実施するものとする。

令和 3 年 1 2 月 1 4 日

流山市長

井崎 義治



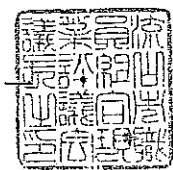
流山市職員組合
執行委員長

渡部 達也



流山市職員組合
現業評議会議長

亀井 太一



確 認 書

流山市会計年度任用職員の給料等について、下記のとおり合意に達したので、ここに確認書を締結する。

記

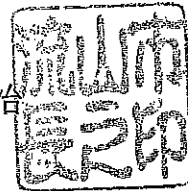
- 1 フルタイム会計年度任用職員の給料を4号給（再度の任用に伴う2号給の加算を除く）引き上げる。
- 2 パートタイム会計年度任用職員の報酬単価を別紙のとおり改正する。
- 3 実施日は、令和4年4月1日とする。

令和4年1月18日

流山市長

井崎

義治



流山市職員組合
執行委員長

渡部

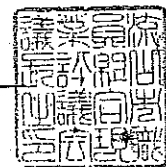
達也



流山市職員組合
現業評議会議長

亀井

太一



会計年度任用職員報酬単価表

職 種		初年度報酬	2年目報酬	3年目報酬
1	一 般 事 務	992 円 / 時	1,007 円 / 時	1,021 円 / 時
2	用 務 員	992 円 / 時	1,007 円 / 時	1,021 円 / 時
3	資 料 整 理 員	992 円 / 時	1,007 円 / 時	1,021 円 / 時
4	給 食 配 膳 員	992 円 / 時	1,007 円 / 時	1,021 円 / 時
5	普 通 救 命 講 習 普 及 員	1,351 円 / 時	1,368 円 / 時	1,385 円 / 時
6	地 域 職 業 相 談 員	7,986 円 / 日	8,119 円 / 日	8,256 円 / 日
7	年 金 相 談 員	1,454 円 / 時	1,466 円 / 時	
8	訪 問 看 護 師	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時
9	訪 問 指 導 看 護 師	1,894 円 / 時	1,903 円 / 時	1,909 円 / 時
10	看 護 師	1,571 円 / 時	1,580 円 / 時	1,587 円 / 時
11	看 護 師 (吸 引 等 医 療 行 為 を 含 む)	1,730 円 / 時	1,745 円 / 時	1,760 円 / 時
12	看 護 師 (集 団 検 診 用)	1,571 円 / 時	1,580 円 / 時	1,587 円 / 時
13	学 校 サ ポ ー ト 看 護 師	1,571 円 / 時	1,580 円 / 時	1,587 円 / 時
14	訪 問 指 導 保 健 師	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時
15	保 健 師	1,632 円 / 時	1,646 円 / 時	1,663 円 / 時
16	訪 問 指 導 助 産 師	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時
17	助 産 師	1,632 円 / 時	1,646 円 / 時	1,663 円 / 時
18	栄 養 士 (集 団 検 診 用)	1,368 円 / 時	1,385 円 / 時	1,401 円 / 時
19	管 理 栄 養 士	1,571 円 / 時	1,580 円 / 時	1,587 円 / 時
20	訪 問 指 導 管 理 栄 養 士	1,894 円 / 時	1,903 円 / 時	1,909 円 / 時
21	臨 床 検 査 技 師 (集 団 検 診 用)	1,527 円 / 時	1,538 円 / 時	1,546 円 / 時
22	歯 科 衛 生 士 (集 団 検 診 用)	1,527 円 / 時	1,538 円 / 時	1,546 円 / 時
23	精 神 保 健 福 祉 士	1,714 円 / 時	1,730 円 / 時	1,745 円 / 時
24	理 学 療 法 士	1,730 円 / 時	1,745 円 / 時	1,760 円 / 時
25	訪 問 指 導 歯 科 衛 生 士	1,833 円 / 時	1,846 円 / 時	1,855 円 / 時
26	歯 科 衛 生 士	1,527 円 / 時	1,538 円 / 時	1,546 円 / 時
27	訪 問 指 導 理 学 療 法 士	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時
28	訪 問 指 導 作 業 療 法 士	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時	1,925 円 / 時
29	作 業 療 法 士	1,730 円 / 時	1,745 円 / 時	1,760 円 / 時
30	学 校 等 栄 養 士	1,368 円 / 時	1,385 円 / 時	

	職 種	初年度報酬	2年目報酬	3年目報酬
31	保 育 士	1,326円/時	1,342円/時	1,360円/時
32	保育士（集団検診用）	1,267円/時	1,288円/時	1,308円/時
33	延長保育従事職員（有資格者）	1,326円/時	1,342円/時	1,360円/時
34	延長保育従事職員（無資格者）	1,317円/時	1,335円/時	1,351円/時
35	児童指導員（有資格者）	1,267円/時	1,288円/時	1,308円/時
36	児童指導員（無資格者）	1,212円/時	1,234円/時	1,255円/時
37	障害児施設児童指導員	1,342円/時	1,360円/時	1,377円/時
38	レセプト点検業務	1,103円/時	1,123円/時	1,149円/時
39	介護認定調査員	1,439円/時	1,454円/時	1,466円/時
40	介護支援専門員	1,527円/時	1,538円/時	1,546円/時
41	医療ソーシャルワーカー	1,894円/時	1,903円/時	1,909円/時
42	障害者施設生活相談員（有資格者）	1,278円/時	1,298円/時	1,317円/時
43	障害者施設生活相談員（無資格者）	1,234円/時	1,255円/時	1,278円/時
44	相談支援専門員	1,538円/時	1,546円/時	1,555円/時
45	設置手話通訳者	1,255円/時	1,278円/時	1,298円/時
46	利用者支援相談員	1,222円/時	1,244円/時	1,267円/時
47	家庭児童相談員	1,889円/時	1,900円/時	1,906円/時
48	母子・父子自立支援員	1,512円/時	1,521円/時	1,534円/時
49	消費生活相談員	1,923円/時	1,925円/時	1,925円/時
50	苦情相談員	1,212円/時	1,234円/時	1,255円/時
51	路上喫煙等指導員	1,852円/時	1,861円/時	1,872円/時
52	面接相談員	1,527円/時	1,538円/時	1,546円/時
53	特別支援学級介添人	1,123円/時	1,149円/時	1,184円/時
54	幼稚園教諭	1,267円/時	1,288円/時	1,308円/時
55	幼稚園補助教諭	1,234円/時	1,255円/時	1,278円/時
56	事故対策教員	10,060円/日	10,213円/日	10,346円/日
57	学習サポート教員	12,615円/日	12,651円/日	12,763円/日
58	学習サポート指導員	1,255円/時	1,278円/時	1,298円/時
59	算数数学学習指導員	1,255円/時	1,278円/時	1,298円/時
60	英語活動指導員	1,625円/時	1,630円/時	1,640円/時
61	学校教育研究指導員	106,932円/月	110,112円/月	112,752円/月

	職 種	初年度報酬	2年目報酬	3年目報酬
62	教育支援センター指導員	1,326円/時	1,342円/時	1,360円/時
63	小中学生専門相談員	106,932円/月	110,112円/月	112,752円/月
64	「夏休み子ども教室」スタッフリーダー	13,162円/日		
65	「夏休み子ども教室」スタッフ	1,308円/時		
66	学校図書館司書リーダー	1,184円/時	1,212円/時	1,234円/時
67	学校図書館司書	1,055円/時	1,075円/時	1,093円/時
68	生涯学習専門員	105,547円/月	107,328円/月	109,395円/月
69	青少年専門相談員	106,932円/月	110,112円/月	112,752円/月
70	資料調査員	1,212円/時	1,234円/時	1,255円/時
71	発掘調査員（A）	1,609円/時	1,619円/時	1,625円/時
72	発掘調査員（B）	1,501円/時	1,512円/時	1,521円/時
73	発掘調査補助員	1,234円/時	1,255円/時	1,278円/時
74	発掘作業員	1,085円/時	1,103円/時	1,123円/時
75	発掘整理作業員	992円/時	1,007円/時	1,021円/時
76	担任サポート教員	1,910円/時	1,913円/時	
77	担任サポート指導員	1,393円/時	1,410円/時	
78	運 転 士	1,149円/時	1,184円/時	1,212円/時
79	保育所等調理師（有資格者）	1,103円/時	1,123円/時	1,149円/時
80	保育所等調理師（無資格者）	1,055円/時	1,075円/時	1,093円/時
81	小学校調理師（有資格者）	1,103円/時	1,123円/時	1,149円/時
82	小学校調理師（無資格者）	1,055円/時	1,075円/時	1,093円/時

○会計年度任用職員の処遇改善について

- ・すべての職の初年度報酬単価を令和4年4月1日から原則4号給引き上げる。
- ・それに伴い、現在在職している職員の報酬について所要の引上げを行う。

<変更前>

一般事務（7時間勤務）

①時給963円（1年目：1号給）

勤務	月額	年収
週5（月20日）	134,820	1,941,408
週4（月16日）	107,856	1,553,126
週3（月13日）	87,633	1,261,915

②時給978円（2年目：3号給）

勤務	月額	年収
週5（月20日）	136,920	1,971,648
週4（月16日）	109,536	1,577,318
週3（月13日）	88,998	1,281,571

③時給992円（3年目：5号給）

勤務	月額	年収
週5（月20日）	138,880	1,999,872
週4（月16日）	111,104	1,599,898
週3（月13日）	90,272	1,299,917

保育士パート（7.25時間勤務）

①時給1,288円（1年目：33号給）

勤務	月額	年収
週5（月20日）	186,760	2,689,344
週4（月16日）	149,408	2,151,475
週3（月13日）	121,394	1,748,074

②時給1,308円（2年目：35号給）

	月額	年収
週5（月20日）	189,660	2,731,104
週4（月16日）	151,728	2,184,883
週3（月13日）	123,279	1,775,218

③時給1,326円（3年目：37号給）

勤務	月額	年収
週5（月20日）	192,270	2,768,688
週4（月16日）	153,816	2,214,950
週3（月13日）	124,976	1,799,647

保育士フルタイム

【参考：現在在職している職員の場合】

号給	月額	年収
32	208,054	2,995,978
33	209,771	3,020,702
35	212,883	3,065,515
37	215,887	3,108,773
43	224,149	3,227,746
49	232,089	3,342,082

<変更後>

①時給992円（1年目：5号給）

勤務	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	138,880	1,999,872	-	-	-
週4（月16日）	111,104	1,599,898	-	-	-
週3（月13日）	90,272	1,299,917	-	-	-

②時給1,007円（2年目：7号給）

勤務	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	140,980	2,030,112	6,160	88,704	1.046
週4（月16日）	112,784	1,624,090	4,928	70,963	1.046
週3（月13日）	91,637	1,319,573	4,004	57,658	1.046

③時給1,021円（3年目：9号給）

勤務	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	142,940	2,058,336	6,020	86,688	1.044
週4（月16日）	114,352	1,646,669	4,816	69,350	1.044
週3（月13日）	92,911	1,337,918	3,913	56,347	1.044

①時給1,326円（1年目：37号給）

勤務	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	192,270	2,768,688	-	-	-
週4（月16日）	153,816	2,214,950	-	-	-
週3（月13日）	124,976	1,799,647	-	-	-

②時給1,342円（2年目：39号給）

	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	194,590	2,802,096	7,830	112,752	1.042
週4（月16日）	155,672	2,241,677	6,264	90,202	1.042
週3（月13日）	126,484	1,821,362	5,090	73,289	1.042

③時給1,360円（3年目：41号給）

勤務	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
週5（月20日）	197,200	2,839,680	7,540	108,576	1.040
週4（月16日）	157,760	2,271,744	6,032	86,861	1.040
週3（月13日）	128,180	1,845,792	4,901	70,574	1.040

号給	月額	年収	月収差	年収差	昇給率
38	217,282	3,128,861	9,228	132,883	1.044
39	218,570	3,147,408	8,799	126,706	1.042
41	221,359	3,187,570	8,476	122,054	1.040
43	224,149	3,227,746	8,262	118,973	1.038
49	232,089	3,342,082	7,940	114,336	1.035
55	238,742	3,437,885	6,653	95,803	1.029

流職組 第 4 号

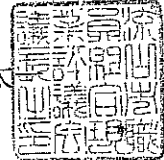
2021年11月9日

流山市長 井崎義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員会 渡部 達



現業評議会
議長 亀井 太



清掃部会
部会長 富田 鉄也



クリーンセンター及び森のまちエコセンターにおける

退職者補充についての要求書

日頃からの清掃行政の向上に対するご尽力に敬意を表します。
今年の11月に入りクリーンセンターにて2022年3月末をもって自己都合による退職者が1名出ることとなりました。

また、森のまちエコセンターにおいても2022年3月末で再任用職員（フルタイム）の退職者が1名出ることとなりました。

4月以降、欠員状態での工場の業務を遂行していくのは難しく、安全かつ円滑に作業を行うためにも欠員補充は欠かせません。また、安定した管理業務を行なうことが市民サービスにつながると考えています。

今後も市民サービスの低下をさせないためにも下記の項目を要求します。早急に交渉を設定して頂き、誠意ある回答をお願い致します。

記

1. クリーンセンター機械管理員普通退職者分1名を任期の定めのない新規職員で補充すること。
2. 森のまちエコセンター機械管理員再任用職員（フルタイム）退職者分の1名を任期の定めのない新規職員で補充すること。

以上

クリーンセンター及び森のまちエコセンターにおける
退職者補充についての要求書に対する回答

流職組第4号 2021年11月9日

要 求 内 容	回 答
<p>クリーンセンター機械管理員普通退職分1名を任期の定めのない新規職員で補充すること</p>	<p>退職者については、これまでどおり清掃事業場の安定・安全の確保のため対応していく。</p>
<p>森のまちエコセンター機械管理員再任用職員（フルタイム）退職者分の1名を任期の定めのない新規職員で補充すること</p>	<p>退職者については、これまでどおり清掃事業場の安定・安全の確保のため対応していく。</p>

流 職 組 第 5 号
2021年11月19日

流山市長 井崎 義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員長 渡部達也

福祉施設連絡会
会長 三浦ちひろ

施設部会
部会長 森由紀子

児童発達支援センター人員に関する要求書

日頃からの福祉行政へのご尽力に敬意を表します。

現在、児童発達支援センター地域支援係では、副所長と係長を兼務しています。人口増加に伴い更に相談件数が急増している状況であり、係全体の仕事量がとても増えている中、特に心理相談が増加する幼稚園や保育園の入園手続きが始まる11月においては件数が増加し、1人で係全体の状況把握やマネジメントを行うことに限界が生じてきています。(現在、地域支援係副所長は療養休暇を取っています。)そのため、副所長職と係長職の兼務を解き、係長職を1名配置すること。もしくは相談員を任期の定めのない正規職員1名を配置していただきたい。

また、地域支援係臨床心理士が現在正職は1名しかおらず、子どもたちの発達における検査や相談に加え、保護者支援の講座等を行っている状況です。それにより、市民からの申し込みに対し、検査や相談を1か月以上待たせてしまうことで、サービス低下につながっています。今年、相談件数の増加に伴い、民間事業所への一部委託がなされましたが、そのことにより委託先との連絡調整や情報共有を行うことや、委託先の心理士が取った心理検査の確認修正に膨大な時間がかかり、心理士の仕事はより逼迫した状況にあります。

非常勤の心理士は配置されていますが継続的な人材確保の保証はないため、市民への安定かつ適切なサービス提供に脆弱性があるため、臨床心理士をさらに任期の定めのない正規職員1名を配置していただきたい。

また、療育相談では言語聴覚士による子どもたちの言語発達の検査を行っています。地域支援係に正規の言語聴覚士がいないことから、会計年度任用職員での対応です。このため限られた曜日での相談受け入れのため、予約が取りづらい状況が続いています。他にも言語発達に関する相談や検査、保育所等への

記

1. 副所長職と係長職の兼務を解き、係長職を1名配置すること。もしくは任期の定めのない正規職員の相談員を1名配置すること。
2. 任期の定めのない正規職員の臨床心理士1名を増員すること。
3. 任期の定めのない正規職員の言語聴覚士1名を地域支援係へ配置すること。
4. 任期の定めのない正規職員の相談支援専門員を退職者補充1名分のほかに1名を増員すること。
5. 任期の定めのない正規職員の理学療法士及び作業療法士を1名増員すること。
6. 任期の定めのない正規保育士を退職者補充1名分のほかに3名を増員すること。また、その年の利用状況に合わせてプラスの職員配置をすること。

以上

児童発達支援センター人員等に関する要求書

流職組5号

令和3年11月19日

要求内容	回答
1 副所長職と係長職の兼務を解き、係長職を1名配置すること。もしくは相談員を任期の定めのない正規職員の相談員を1名配置すること。	令和4年4月から、副所長1名の兼務を解き、単独の副所長を2名配置した。
2 任期の定めのない正規職員の臨床心理士1名を増員すること。	令和4年4月に任期の定めのない正規職員の心理士を1名採用した。
3 任期の定めのない言語聴覚士の正規職員1名を地域支援係へ配置すること。	令和4年4月から言語聴覚士を児童発達支援係から地域支援係に配置換えした。
4 任期の定めのない正規職員の相談支援専門員を退職者補充1名分のほかに1名を増員すること。	社会福祉士1名の退職分として、令和4年4月に任期の定めのない正規職員の心理士1名を採用した。 そのほかの1名については、担当課からの要望により、配置ヒアリングなどで検討する。
5 任期の定めのない正規職員の理学療法士及び作業療法士を1名増員すること。	訓練の頻度を増やしたり、外来の受け入れ時間帯の拡大など、担当課の方向性を決定したうえで、担当課からの要望により、配置ヒアリングなどで検討する。
6 任期の定めのない正規保育士を退職者補充1名分のほかに3名を増員すること。また、その年の利用状況に合わせてプラスの職員配置をすること。	保育士については、退職者補充として令和4年4月に1名を採用し、2名が育休から復帰する。 また、職員の育休からの復帰に伴い、育休代替職員2名がフルタイム会計年度任用職員となる。 そのため、利用状況に合わせ、再任用職員や会計年度任用職員で対応願いたい。

流 職 組 8 号
2022年2月17日

流山市長 井崎義治 様

自治労流山市職員組合
執行委員長 渡部 達也

自治労流山市職員組合現業評議会
議 長 亀井 太一

自治労流山市職員組合清掃部会
部 会 長 富田 鉄也

清掃職場における春闘要求書

日頃からの清掃行政の向上に対するご尽力に敬意を表します。

流山市のごみ焼却施設は、ガス化熔融炉という高度処理の特徴から設備が複雑で機械点数も非常に多く、施設内設備は特殊な構造からコンベアやシュートも多数あり、これらの機器類は経年劣化による穴あきや故障などが生じ、安定稼働の妨げとなる要因となっています。

私達は日常、運転管理及び保全業務、受入搬入業務を主として市民生活に支障が出ないように日々努力し、運転・保全・受入業務はもちろんのこと、軽微な機器補修を行うまでが業務範囲と考えますが、現状、職員の意識の高さと責任感で重度な補修作業まで担っています。それは本来、専門業者が行うべき業務ですがもし業者に任せただけの場合、費用は数千万円になると言っても過言ではありません。費用対効果からいえば、市の中で最も実績を上げている職場だと思っています。

森のまちエコセンターに関しては、し尿や浄化槽汚泥の搬入量が減少するほど処理が難しくなり、よりシビアな運転が要求されます。また剪定枝の処理については今後のごみ減量ということからも重要な役割を果たします。

この両施設がライフラインの一つとも言える観点からも、下記の項目を要求します。早急に交渉の場を設定して頂き、誠意ある回答をお願いします。

記

- 1、 今後も引き続き、段階的に焼却場で定年退職及び、途中での退職者やフルタイム再任用職員の短時間への変更がある場合には、必ず任期の定めのない正規職員を新規採用で補充すること。
- 2、 今後も引き続き、段階的に森のまちエコセンターで定年退職及び、途中での退職者やフルタイム再任用職員の短時間への変更がある場合には、必ず任期の定めのない正規職員を新規採用で補充すること。

令和4年3月18日

2022年2月17日付け流職組8号の春闘要求書については、下記のとおり、環境部の考え方を示します。

要求内容	考え方
1 今後も引き続き、段階的に焼却場で定年退職及び、途中での退職者やフルタイム再任用職員の短時間への変更がある場合には、必ず任期の定めのない正規職員を新規採用で補充すること。	左記の要求内容について環境部は、職員補充を所管する担当課へ要望します。
2 今後も引き続き、段階的に森のまちエコセンターで定年退職及び、途中での退職者やフルタイム再任用職員の短時間への変更がある場合には、必ず任期の定めのない正規職員を新規採用で補充すること。	左記の要求内容について環境部は、職員補充を所管する担当課へ要望します。

環境部長 大島 尚

