

2024 年度第 1 回学校用務員部会幹事会

I. 出席確認

吉村 秀則 現業局長 (大阪府本部・大阪市従業員労働組合)
清水 守 現業評議会副議長 (福井県本部・福井県庁職員組合)
原田 真和 現業評議会常任幹事 (北海道本部・札幌市役所労働組合)

出欠	役職	県本部	名前	単組
	部会長	岡山	森田 俊範	岡山市現業労働組合
	幹事	北海道	樋山 直寛	苫小牧市役所職員労働組合
	幹事	福島	大河内 学	福島市役所職員労働組合
	幹事	千葉	照井 健太郎	千葉市職員労働組合
	幹事	石川	岡本 竜介	金沢市役所職員組合
	幹事	愛知	伊藤 達生	自治労名古屋市労働組合
	幹事	兵庫	村上 誠	尼崎市職員労働組合
	幹事	鳥取	牧田 博史	倉吉市職員労働組合
	幹事	高知	佐々木 将来	高知市職員労働組合
	幹事	宮崎	甲斐 健悟	宮崎市役所職員労働組合

II. 報告事項

1. 現業労働者を取り巻く情勢と課題 別紙①
2. この間の取り組み報告について P2～3
3. 2023現業・公企統一闘争中間総括及び、
2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進 別紙②・③
4. その他 P3

III. 協議事項

1. 各地連報告について P4
2. 2024年度第二次政府予算要請行動について 別紙④
3. 2024—2025年度 学校用務員部会運動方針について 別紙⑤
4. 現業組織集会運営委員の選出及び内容について 別紙⑥
5. 通信環境の整備について 別紙⑦
6. 次回の地連報告書項目について 別紙⑧
7. 労働安全衛生の推進について 別紙⑨
8. 各職種における課題について 別紙⑩
9. 当面の日程及びその他 p5, 別紙⑪, ⑫

【報告事項1】 現業労働者を取り巻く情勢と課題 (別紙①)

【報告事項2】 この間の取り組み報告について

(1) 自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会

現業・公企統一闘争の推進にむけ、7月1日、対面(東京・主婦会館プラザエフ)とウェブ併用で開催した。集会での講演①では、伊藤功書記長が「全ての単組が結集する統一闘争にむけ」として、運動(たたかい)の目的、現業職員の権利を活用した活動・運動について講演を行った。続いて、西尾哲也公営企業評議会ガスグループ長より単組報告①「松江市ガス事業のあり方について」と、中川 純現業評議会清掃部会長から単組報告②「公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ」の単組報告が行われ、各単組において当局・労働組合一体となってどのように自治体の課題へアプローチを行って来たか取り組みが報告された。最後に、公営企業評議会議長、現業評議会議長より2023現業・公企統一闘争への全単組の結集に向けた決意表明を行い、団結がんばろうで会を閉めた。

(2) 第3回担い手育成連続講座

8月11~12日、広島・ワークピア広島、広島平和記念公園ほかで上記講座を開催し、24県本部35人が参加した。1日目の講座では、現業職場における重点課題を学び、2日目は、胎内被ばく体験者の講演が行われた。その後、広島平和公園内でフィールドワークを行った。最後に、修了書を各自が受取、3回に渡る連続講座が終了した。



(3) 第4回現業政策集会

7月22日~23日、対面(愛知・名古屋市公会堂)とウェブの併用で開催し、787人(対面739人、ウェブ48人)が参加した。初日は全体会、2日目は各職種に分かれての分科会が行われた。

全体会では、競泳元日本代表の星奈津美さんを講師に招き、「競泳人生で学んだ大切なこと」をテーマに、競泳人生を通じて「心も身体も健康であること」が重要であり、あきらめずに挑戦し続けることが大切であることを伝える講演が行われた。講演②では「自治体業務継続計画(BCP)の実効性を考える」として防災都市計画研究所の吉川忠寛さんを講師に招き、災害対応時の実

効性のある BCP にむけ、どのような点を留意し作成していくべきかについて講演が行われた。全体会では、清掃、学校給食、学校用務員、県職現業、一般現業の各部会から予算要請に対する取り組みや単組事例報告を行い、2 日目は各部会に分かれてパネルディスカッション、グループワーク等を行い職種内の政策課題を協議・共有した。

集会の前段では、現業職員の業務内容を地域住民に広く知ってもらうため、鶴舞公園で現業フェアを開催し、波佐見焼の絵付けや竹トンボづくり、パネル展や収集車の展示など各部会から様々なブースを出展した。



(4) 2024 年度現業評議会第 1 回全国幹事会・2024-2025 年度総会

日時：2023 年 8 月 26 日（土）全国幹事会、27 日（日）総会

場所：函館市

8 月 26 日、27 日に対面で開催し、以下の事項について協議し、確認した。

- ①経過報告
- ②2023 現業・公企統一闘争中間総括（案）
- ③2023 現業・公企統一闘争（第 2 次闘争）の推進（案）
- ④現業評議会の 2024-2025 年度の活動について
- ⑤当面の闘争方針「現業労働者の取り組み」
- ⑥2024 年度役員体制
- ⑦評議会内規の一部改正について

【報告事項 3】 2023 現業・公企統一闘争中間総括（別紙②）及び、
2023 現業・公企統一闘争（第 2 次闘争）の推進（別紙③）

【報告事項 4】 その他

Ⅲ. 協議事項

【協議事項 1】 各地連報告について
各地連報告参照

【協議事項 2】 2024 年度第二次政府予算要請行動について

6月13日に実施した文部科学省への交渉を踏まえ、第2次要請行動にむけての要請項目について協議したい。

(別紙④)

【協議事項 3】 2024—2025 年度 学校用務員部会運動方針について

(別紙⑤)

【協議事項 4】 第 8 回現業組織集会運営委員の選出及び内容について

開催日時：2024 年 7 月 20 日（土）～21 日（日）

場 所：大阪府大阪市「大阪中央公会堂」他 別紙⑥参照

運営委員メンバー：三役常任幹事＋各部会から 1 人選出して構成

全体会の内容：要協議（三役・常任幹事会で協議）

分科会の内容：要協議（1 月に開催予定の政策集会運営員会で決定・確認）

(_____)

【協議事項 5】 通信環境の整備について

現業評議会では前年度より、自宅もしくは単組からのウェブ会議が困難な幹事を対象にタブレットを貸与している。今年度においても引き続き、通信環境の整備をはかるため、必要に応じてタブレットの貸与を行っていく。

別紙⑦参照

【協議事項 6】 次回の地連報告書項目について

地連報告項目については、運動方針の項目に基づき、単組報告を記載する様式と項目を絞った様式の 2 種類を使用していたが、していたが、次回の部会において、同様の項目、また項目内容の変更を行うか協議したい。

別紙⑧参照

【参考】

年間部会幹事会の日程（予定案）

第 1 回 9 月頃（対面＋ウェブ） 土日の 1 日開催

第 2 回 1 月～2 月（対面＋ウェブ） 金土、日月の 2 日間開催

第 3 回 4 月～5 月（ウェブ） 平日の夜開催

第 4 回 6 月～7 月（ウェブ） 土日の 1 日開催

（協議事項がある際はその都度、ウェブにて開催）

【協議事項 7】 労働安全衛生の推進について

自治労は毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場で安全衛生点検の取り組みを進めている。7月の取り組むにあたり「職場改善チェックリスト」の見直しを行い、より職場実態に応じたリストを作成した。

12月には「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」を実施し、労働災害撲滅の実現にむけた取り組みを進めるにあたり、改めて「職場改善チェックリスト」の項目について、議論したい。

※チェックリスト別紙⑨参照

【協議事項 8】 各課題について

別紙⑩参照

【協議事項 9】 当面の日程及びその他

その他

①月間自治研「用務にお任せ」の割り当てについて
別紙⑪

②当面の日程

9月6日	各部長会議
9月24日	第1回一般現業部会
10月8日	第1回清掃部会
10月9日	第1回県職現業部会
10月15日	第1回学校給食部会
11月26日	現業セミナー
12月1日	現業職場から労働災害を一掃する職場集会
12月9日～10日	第2回全国幹事会

③別紙 参考資料

別紙⑫

学校用務員部会幹事会地連報告

北海道本部

地 連 北海道	氏 名 樋 山 直 寛	苫小牧市職労
---------	-------------	--------

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

記入例：〇〇町では、外国人の児童に対して、新たに表示を設置した。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

記入例：〇〇市では、偽装請負について検証する予定。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

記入例：〇〇町では、新たに労働協約を締結した。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

記入例：〇〇市では、防災マニュアルが策定され、用務員の役割が明確化された。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

記入例：〇〇市では、清掃職員と連携し、課外授業を行った。

【定年引上げに対する取り組み】

記入例：〇〇市では、業務に必要な特別教育について、公費で実施している。

【感染症等に対する取り組み】

記入例：〇〇市では、会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

2. 合理化提案などの状況

(苫小牧市)

令和 5 年 6 月

行政創革プラン職員配置適正化方針第 2 次改定版において、技能労務職の在り方について当局の計画が

示される。

令和5年8月30日

教育当局より非公式で市の基本的な考え、課題、現状配置、今後の対応等の説明があったが全く受け入れられる内容ではなく持ち帰らせる。

令和5年10月1日現在

新たな動きはないが、今年度中に正式提案があると予想されるため対応を検討中。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

【高齢でも働き続けられる業務】

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

【妥結した内容】

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

（札幌市労）

正規職員を一定数、会計年度任用職員（短時間勤務）に置き換えることになっているが、主任（職長制）副主任の業務量増（移動も含めて）が見込まれることから、以下について要求し、合意した。

- ・公用車の増車（今までの主任分10台から、増員分の主任1名と各副主任22名用で、23台増車）
- ・主任、副主任の年間時間外の上限が年間32時間から50時間に積み増し。

5. その他（会議や集会の開催など）

1. 道本部現業公企都市交評議会2024年度総会

2023年9月3日、北海道自治労会館4階ホールで開催し全道より57人が参加した。

「2023年度活動経過報告」「2023年度たたかひの総括」「2024年度運動方針」「当面するたたかひ」を提起し、帯広市労連・福岡さんが「直營業務の必要性について当局と確認を行い、場合によっては新規採用についても検討」の発言があり方針が補強され、全体の承認のもとすべての議案と「新役員体制案」について確認された。

2. 2023現業・公企統一闘争全道総決起集会

2024年度総会に引き続き開催し、はじめに、現業・公企統一闘争本部 長能闘争本部長あいさつの後、自治労本部吉村現業局長が「現業・公企統一闘争について」講演し、全国的には2018年度にはじまった第一次闘争による二段階通年闘争により、現業の新規採用が徐々にではあるが増加

傾向にあること、第一次闘争に取り組むことにより、数十年新規採用がなかった単組、評議会においても、採用凍結の解除、新規採用の再開があったことなどが報告され、2023現業・公企統一闘争、第二次闘争について現場議論をしっかりと行い、統一闘争勝利に結び付けてほしい」と話した。その後、原田議長が集会・総会まとめを行い、団結ガンバローで総会、総決起集会を終了した。

学校用務員部会幹事会地連報告

県本部

東北地連	氏名 大河内 学	
------	----------	--

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

山形

- ・どこの学校の技術員もそうだが、校舎内外の安全点検を定期的に行っている
- ・長井市では不審者対策として、一部の学校で電子錠を取り入れることになっている
- ・学校安全計画・学校防災計画の通り実施。
- ・月 1 回安全点検をしている。
- ・南陽市ではイノシシ等害獣除けフェンスを設置している。
- ・寒河江市では・校内外の安全点検指摘事項について共有を図っており、避難訓練等、担当及び役割分担に基づいて参加している。

福島

- ・福島市においては、各校で安全点検を実施し、可能な範囲で修繕を行っている。

新潟

- ・新発田市では月 1 回安全点検を実施、危険箇所があれば、用務手が可能な範囲で修繕をする。
- ・胎内市では地域サポーターズと連携しながら様々な政策を推進している。
- ・燕市では施設・遊具の安全点検を行い、危険箇所があれば、修理・補修をしている。
- ・糸魚川市では避難訓練に参加、主に火災時の初期消火などを担当している。

宮城

- ・白石市では月に一度校舎内外の安全点検を行っている。
- ・大崎市では現業評議会幹事会のなかで、調理室の換気扇の清掃（高所作業を一人でやっている。当然専門知識はない問題）やグリーストラップの清掃を調理員が行っているが、施設構造が学校によって違いがあり、危険を感じている組合員の声があり、市の安全衛生委員会を通じて改善を求めるよう交渉行う。
- ・仙台市学職労では大枠は教育委員会。各学校の状況に応じて各学校の判断。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

山形

- ・長井市では各校最低 1 名の正規職員の配置の確認書を取っている
- ・正職員の配置を要求。
- ・南陽市では係課長と根強い話し合いを実施している。
- ・寒河江市は業務採用配置としており、退職者補充を求めている（近年は学校の統廃合計画により採用はない）

福島

- ・福島市においては、「用務職場のあり方検討会議」で協議・検討している。

新潟

- ・新潟市では全小中学校に正規職員または再任用職員を1人＋各区（8区）の小中学校いずれかに、非正規職員を1人追加配置。

再任用職員配置の目安 ①児童生徒数200人以下は短時間職員 ②児童生徒数200人以上はフルタイム職員。

- ・上越市では会計年度任用職員の組織化を進め、配置基準の遵守や直営堅持の取組を連携して進めている。（2023,1現在。正規職員10割、会計年度職員6割が加入）
- ・新発田市では1校に1名の正規職員配置を要求、今後も重要性を訴えていく。
- ・胎内市では直営が行うべき業務を中心に技能労務職場の再構築及び業務内容の見直しなどの取り組みが行われようとしている。
- ・三条市では再任用職員については年齢等を考慮した学校に配置するよう要求書を提出。
- ・糸魚川市では正規職員が会計年度の約1/5となり、正規職員の負担が増えてきているが、正規職員も55歳以上となり、体力的にも厳しいことから、新規採用を要求。

宮城

- ・大崎市では独自要求書により直営堅持を申し入れ。
- ・仙台市学職労では直営堅持は守られてはいるが各学校に正規職員1名は退職者不補充により守られていない。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

山形

- ・9/10の防災訓練では学校解錠、発電機の試運転が用務員の役割として組み込まれている
- ・技士で防災士の資格を持っている
- ・危機発生時、初動担当。（緊急事態発生時）
- ・危機管理マニュアルが有る
- ・南陽市では発電機の整備、点検を実施している。
- ・寒河江市では明確な業務はないが、避難所として開設される場合はスタッフとしての業務が求められる。

福島

- ・福島市においては、避難所になっている学校に、緊急用発電機が設置されており用務職員が管理している。学校単位で対応マニュアルが策定されているが、用務職全体の役割等について明確化されていないのが課題。

新潟

- ・新発田市では災害時における労働協約は締結していないが、避難場所となる学校施設について用務手は熟知しているため、災害時の用務手の役割の明確化は必要。
- ・村上市では災害時避難所になる時、鍵を開ける職員を決めている。
- ・胎内市では防災マニュアルが策定され、各学校用務員の役割が明確化されている
- ・三条市では防災拠点となる各地区の支部校に配置されている管理士を正規職員とした。
- ・燕市では災害時初動マニュアルに避難所担当職員になっている

・糸魚川市では避難所となった場所の開錠を担当することになっている。今後、運営にも関わられるよう管理員をアピールして行きたい（会計年度職員が多いので難しい点もあるが）

宮城

・白石市では、年に1回防災訓練を行っている。
・大崎市では学校業務員における労働協約を締結済み。
・仙台市学職労では大枠は教育委員会。各学校の状況に応じて防災マニュアルが策定され役割が明確化されている

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

山形

・南陽市では部会を開催し、新たな職に向けて討議している。
・寒河江市は特別な議論は行われていない。共同作業の運営について意見を述べる場面はある。

福島

・福島市においては、知識、技術の向上をめざし、年に数回「実務研修会」を実施している。用務職員自らが企画・立案し、当局に実施させる形で行っている。

新潟

・新発田市では中学校で行う職場体験の実施先として、学校によっては用務手業務も選ばれ、生徒に用務手の重要性を伝えている。
・胎内市では現業職場としての部会を定期的で開催しながら今後の課題や意見交換をしている。
・燕市では地区で共同作業を実施している。
・糸魚川市では発災時の役割があまり示されていないが、管理員の重要性をもっとアピールしていきたい、管理員が避難所開錠役だが、会計年度職員にどこまで強制できるか？

宮城

・仙台市学職労では毎年主査、主任を中心に決められたグループ毎に研修を行っている。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

山形

・高畠町では、職員と組合代表職員で、衛生委員会が組織されており、職員の時間外状況・メンタル・職場の安全性について、話し合いがもたれている
・真室川町では、職員衛生委員会を毎年開催している。
・メンタルヘルスアンケートを実施している
・南陽市では共同作業を通じ、各職場の問題をチェックしている。
・大蔵村では労働安全衛生委員会の年2回の開催と職場点検の実施
・寒河江市では市衛生委員会メンバーに現業執行委員を推薦するよう組合に申し入れている。

福島

・福島市においては、チェーンソー、刈払機の安全講習受講を公費で実施し、安全対策を行っている。暑さ対策については「用務職場のあり方検討会議」で対策について提言している。

新潟

・新潟市ではチェーンソー業務使用についての特別教育講習受講に関わる費用の予算確保を行っている。

暑さ対策を訴え、空調服の購入について、学校配当予算での購入を認めさせた。引き続き貸与とすることを求めている。

・新発田市では衛生委員会には現業職員も委員として参加し、公務災害撲滅にむけ取り組んでいる。

・胎内市では刈払い機・チェーンソーの安全講習会を公費負担で実施している

・三条市では安全衛生委員会を定期的を開催している。

公務災害発生状況を全職員で共有している。

・燕市では現業職員を衛生委員会に選出している。

危険物保安講習・刈払い機取扱安全衛生教育を公費負担で実施している

・糸魚川市では毎年実施している子供課との協議会で労働環境や施設的な要求をし、色々と改善されている。特に学校現場の視察を行ってもらっている。

宮城

・大崎市では調理員の死亡事故（グリーストラップ）を教訓に、市の安全衛生委員会で学校調理室等の現地調査を実施するよう申し入れ予定。

・仙台市学職労では毎年、新人研修と用務員研修（4種目程度全員ではない）を行っている。

・各学校で安全衛生委員会を行っている。（校長、教頭、養護教諭、栄養士、用務員、その他）

秋田

・男鹿市では業務に必要な特別教育(チェーンソー)1名、公費で受講した。

【定年引上げに対する取り組み】

山形

・今年度より定年延長制度が導入されたが、フルタイムの正職員、再任用、会計年度任用職員との賃金格差問題が心配されている

・定年引上げに伴う制度の運用面を早急に確立を。

・南陽市では親組合と連携し、学習を積み重ねる。

・寒河江市は制度に基づいて進められる。具体的な条件整備は、まだ行っていない。

福島

・福島市においては、正職員、再任用、会計年度任用職員のバランスや、定年引上げにともなう体力低下等を考慮した配置について「用務職場のあり方検討会議」で対策について提言している。

新潟

・新潟市では運用についての問題・課題は今後、運用していく中で明確にし、改善を求めることとしている。

・新発田市では一昨年からは、チェーンソーの取り扱いに必要な特別教育について公費負担で2名ずつ受講している。

・村上市では定年延長の学習会を開催。

・三条市では年齢に伴う体力の低下等を考慮した業務量低減（業務の見直し）を要求している。

宮城

- ・大崎市では定年引上げに伴う賃金と業務（業務量変わらないのに賃金がかかる問題）について、問題提起し交渉実施。
- ・仙台市学職労では今後、働き方についての話し合いの予定。

【感染症等に対する取り組み】

山形

- ・会計年度任用職員が感染症になった時は、特別休暇取得が可能となっている
- ・真室川町では、会計年度任用職員も正規職員と同様に特暇取得が可能となった。
- ・大蔵村では会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。
- ・寒河江市では廃棄物処理（ごみ処理や運搬等）に関する職員にマスク、手袋の支給をさせた。

新潟

- ・会計年度任用職員も正規職員と同等に休暇取得が可能、特別休暇になっている

宮城

- ・大崎市では保育関連職場における処遇改善（年休所得率の向上、人員配置の増）と併せて、会計年度任用職員の処遇改善（夏季休暇の改善（3日→5日）、病気休暇の有給化他）の要求書を提出。（9/12提出・9/29回答指定日）
- ・仙台市学職労ではインフルエンザと同等の取り扱い。

2. 合理化提案などの状況

山形

- ・川西町では職員での採用予定はなし（会計年度任用職員で対応）
- ・寒河江市は学校の統廃合計画が進んでいるが、具体的なことはハッキリしていない。労働条件の変更がある場合は、計画段階での協議や、団体交渉を行うことを申し入れる。

福島

- ・福島市においては、過去10年で10校が閉校している。また、数年内に数校閉校見込みがあるため、用務職員の配置について「用務職場のあり方検討会議」に提案している。

新潟

- ・新潟市では2019年より委託提案があり、2021年度から委託検証が行われている。
2021年度小学校1校、2022年度から中学校1校 2023年度同じ中学校2年目（委託業者変更）
- ・上越市では正規職員の退職に伴い、順次、会計年度任用職員に切り替え。
- ・新発田市では現在委託提案はされていないが、退職等に伴い生じる欠員については、新規採用ではなく会計年度任用職員に置き換えられている。
- ・村上市では定員適正化計画による施設の統廃合、及び現業職員の退職者不補充の現状である。次世代に繋げる職場を維持できるかが課題である。
- ・胎内市では学校の統廃合による用務員の削減がある。
- ・燕市では2023年度末で小学校が1校廃校になる。（会計年度任用職員は継続して雇用は確認済）
- ・佐渡市では2022年9月に小中学校再編統合計画が出されたが、委託提案は今のところない。

・魚沼市では令和4年度をもって小学校が統合となった。会計年度任用職員のための職場だったが、庁務員は他校に異動し勤務を続けている。

・加茂市では10年以内に学校の統廃合が進む予定。

宮城

・大崎市では合理化提案はないものの、現業職の新規採用がされず、一番若い職員で48歳となっており、組織の弱体化や技術継承が課題となっている。

・仙台市学職労では今のところ合理化提案はされていない。

秋田

・男鹿市では令和7年度に、統合により小学校6校が4校になります。

・由利本荘市では令和7年度に、本荘地域小学校3校を1校に。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

山形

・本来組合活動の意義は上記のことであるはずなのに、現状は、県、置賜連協の大役等も組合員全員が受けなければならなくなってきており、組合員一人ひとりの精神的な負担が大きくなってきている。これというの30年間も現業に新採がなく役員の担い手不足にもつながっていると思います

・2024年度対象者1名対象者有、引き続き勤務予定。

・村山市では将来の小学校の在り方に関する検討委員会を設置し、次の案を出している。

① 今後も可能な限り現在の7校を維持。

② 将来、中学校区ごとに統合し市内2校に。

③ 将来、市内1校に統合。

・各地域、各保育施設の保護者に対し説明会を実施。

・保護者に対し意向に関するアンケートを実施。

・南陽市では賃金の少なくなる中で、いかに業務をスリム化し、効率を図るかと話合っているところです。

・寒河江市では望む職場に勤務することが大前提である。

福島

・職員の高齢化

新潟

・新潟市では2019年より委託提案があり、2021年度から委託検証が行われている。

2021年度小学校1校、2022年度から中学校1校2023年度同じ中学校2年目（委託業者変更）

・上越市では正規職員の退職に伴い、順次、会計年度任用職員に切り替え。

・新発田市では現在委託提案はされていないが、退職等に伴い生じる欠員については、新規採用ではなく会計年度任用職員に置き換えられている。

・村上市では定員適正化計画による施設の統廃合、及び現業職員の退職者不補充の現状である。次世代に繋げる職場を維持できるかが課題である。

- ・胎内市では学校の統廃合による用務員の削減がある。
- ・燕市では 2023 年度末で小学校が 1 校廃校になる。(会計年度任用職員は継続して雇用は確認済)
- ・佐渡市では 2022 年 9 月に小中学校再編統合計画が出されたが、委託提案は今のところない。
- ・魚沼市では令和 4 年度をもって小学校が統合となった。会計年度任用職員のための職場だったが、用務員は他校に異動し勤務を続けている。
- ・加茂市では 10 年以内に学校の統廃合が進む予定。

宮城

- ・白石市では夏場は草刈りをしますが学校によっては斜面が多いところもあり不安です。
- ・大崎市では定年延長により、60 歳以降賃金が 6 割程度に減額されるが、現業職には役職がなく、業務量は変わらないのに賃金が下がる問題。賃金に見合った業務にする必要がある。
- ・仙台市学職労では 65 歳まで高所の剪定や、急なのり面の除草作業が出来るのか不安との声がある。
- ・基本的に 60 歳までの業務と同じ内容なので体力的にもつのか不安な組合員がいる。

【高齢でも働き続けられる業務】

山形

- ・今と同じ業務は厳しい
- ・学校技能士
- ・寒河江市では基本的に学校勤務を希望する。また、個別の希望等についても不利益がないよう求めていく。

福島

- ・福島市においては、職員の高齢化を補うため、機械の導入を「用務職場のあり方検討会議」に提言している。

新潟

- ・新発田市では用務手が担う業務については作業効率や安全対策に必要な物が貸与されれば、高齢者でも業務は遂行できると思う。そのために職員の負担軽減にむけて、必要な貸与品を求めていく。
- ・村上市では加齢困難業務の選定については、現在労使で協議中である。
- ・胎内市では現在は高齢者でも優遇された職場環境とは言えない状況です。
- ・小千谷市では体力的に可能な業務：経験・技術を活かした業務（安全管理や業務計画など含む）
- ・糸魚川市では仕事量を減らし、無理のない作業をして行く。(草刈り、物品修理、グループ作等)
- ・佐渡市では現行業務

宮城

- ・大崎市では除草、清掃作業、備品の点検、小修繕
- ・仙台市学職労では基本的に業務を分けることは考えていない。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

山形

- ・再任用技能員からは、同じ業務で給料は低賃金ということが以前から言われている。今年度からはすべての小学校に年3回シルバーを草刈り業務として導入された。このことについてもどうなのか、現場の声も聞いてみたいと思っています
- ・1級 193,600 円、2級 244,000 円　今は再任用はいない
- ・南陽市では 60 歳から 70%　357,400 円×0.7=250,180 円
- ・寒河江市では再任用については希望する職員が少ないので資料不足である。

新潟

- ・新潟市：定年前、定年延長職員と業務内容は変わらない。
「再任用職員の賃金は、定年延長職員と期末・勤勉手当も含めて均衡をはかること」の要求書を提出し改善を求めている、現在は全員 2 級格付け。
- ・上越市：給料・2 級格付け（204,700 円）
：業務内容・60 歳前と同じ。
- ・新発田市：週 4 日勤務（7 時間 30 分）
：7 割支給
- ・胎内市：再任用の労働時間の選択は可能ですが、賃金水準が低すぎる。
- ・三条市：業務内容は再任用前と同じである。
- ・小千谷市：業務内容は同じ。
- ・燕市：現在はフルタイム 2 級格付け（204,700 円）、
短時間（158,477 円）
- ・糸魚川市：短時間勤務が基本の為、フルタイム希望を要求中。会計年度職員の給与改善と共に再任用職員の給与改善を行わないと逆転現象が起きる可能性がある。
再任用の業務内容は、正規職員と同じだが、オールラウンドで仕事できる人は少ない
- ・佐渡市：資格を要する職種のみが再任用希望調査の対象となっているため、学校用務員は再任用されたことがない。定年退職後は会計年度任用職員として新規採用されている。
- ・加茂市：学校用務員の任用替えはしないとの事（今のところ）
：賃金については 7 割

宮城

- ・白石市では業務内容は変わりませんが賃金が 7 割支給となります。
- ・仙台市学職労では定年延長よりも賃金が低い。錬成休暇も少ない。でも業務内容は一緒。

秋田

- ・男鹿市では週 31 時間の短時間勤務。

【妥結した内容】

山形

- ・定年退職者がいない年は、次年度の退職者の半数を前倒しで採用し、職員の年齢構成等にばらつきが出ないように計画的に採用することを確認。
- ・具体的項目はない

福島

・福島市においては、定年延長後の賃金は7割。高齢者部分休業については、56歳以上の職員が対象。

新潟

- ・上越市では高齢者部分休業の導入（定年前5歳から）
- ・胎内市では現業職場の（削減、合理化につながる任用替えを行わないよう）民営化を実施することで、任用替え・職種変更の必要がある場合は、労働組合に十分説明すること。
- ・小千谷市では運用等について必要に応じて協議を実施する。
- ・燕市では今年度の回答で、「令和6年度の任用から3級格付けとします。」としている。

宮城

- ・大崎市では継続交渉中。（1回目 3/14、2回目 7/31、3回目 10/2 で調整中）
- ・仙台市学職労では去年、定年延長の賃金は7割。再任用には5%の役職者加算を勝ち取ったが、まだ賃金に開きがある

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

山形

- ・緑の少年団事業や植栽活動について主体的に取り組んでいる。グラウンドの周辺に芝桜を植え、将来的に村の名所になるように児童・生徒と一緒に、プロジェクトを進行中。
- ・住民に対してのアピールを実施。
- ・寒河江市ではコロナ禍で集会等を控えてきたが、久しぶりに現業集会を開催した（35名中27名参加）

福島

- ・労安や職員の高齢化対策等、「用務職場のあり方検討会議」で協議、検討をしている。

新潟

・新潟市では用務員共同作業による作業の効率化・予算の削減・技術の継承をおこなっている。また、廃校跡地の草刈り作業等も行ない、本来、外部へ委託した際に必要とした経費分で、作業にかかわる用具などの購入をおこなっており、当局側や住民からも好評を得ている。

- ・上越市では基本は、各学校1人配置だが、業務内容（冬囲い、大規模修繕等）によって、共同作業を実施している。

全学校で業務引継書を作成・共有し、異動や赴任後も円滑に業務が行えるようにしている。

- ・胎内市では現業フェアーを開催し、現業職の必要性や仕事内容を地域のアピールをして、活性化に取り組みました。

- ・糸魚川市では正規職員が会計年度職員の1/5となり4人しかいない。また、正規職員も55歳以上のため活性化は難しい（体力的→知識的、技術的へとシフトが必要）

宮城

- ・大崎市では7/27に現業評議会分科会（一般現業、学校業務員、調理委員）を開催。ワーキング形式で課題を洗い出し、全体で共有化を図った。

分科会で出た課題を7/31に教育委員会との交渉時に改善を求めた。継続交渉中。

女性組合員の参加を促す。（集会や幹事会）

- ・仙台市学職労では現在、熱中症対策を当局に要望中。

5. その他（会議や集会の開催など）

山形

- ・調理師部会、学校技能士部会の実施。

福島

- ・福島市において3年ぶりに「職種別集会」を実施した。

新潟

- ・上越市では正規職員と会計年度任用職員による合同研修会、学習会、意見交換会を実施している。
- ・村上市では定年延長制度導入について今後の取り組み、課題等について学習会を実施した。また、現業部年度末集会の開催を予定している。
- ・胎内市では定期的に現業部会を開催し、意見交換や今後の活動について話し合いの場を設けています。
- ・小千谷市では年1回の課長との意見交換会を予定。
- ・燕市では10月20日、時間外集会と学習会を開催予定
- ・糸魚川市では10/20にこども課との協議会を実施する。その場で、労働環境や施設の改善の要求をします。（全員参加で毎年実施）
- ・見附市では月2回ミーティングを実施

宮城

- ・白石市では新型コロナウイルス感染症のため対面での総会は開催されていません。
- ・白石市では4月に運転手として1名採用となりましたが、用務の採用はなく会計年度職員が増えています。
- ・仙台市学職労ではコロナの他、インフルエンザも流行し行事の出席率が悪い。

学校用務員部会幹事会地連報告

関東甲地連	照井健太郎	
-------	-------	--

1. 2024－2025年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

[群馬県本部]

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：各学校の敷地内に数台の防犯カメラを設置し、モニターを頻繁に注視している。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：ブロック・リーダー制を活用し、毎月共通巡視事項を定めて点検している。

市川市：

松戸市：近年、犯罪や交通事故が多いため、登下校の監視・見守りで抑止力に徹する業務。

我孫子市：用務員会議を活用し、園芸用品類、ゴミの管理などの話をして、市内共通理解を図り、必要な物を取りまとめ報告。購入要求をした。環境整備の共通理解を図る。

[神奈川県本部]

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

[群馬県本部]

前橋市：義務教育校に正規職員を一人は配置するよう取り組んでいる。（現在67校中64人）

[栃木県本部]

[茨城県本部]

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：あり方検討会の結論が出るまでは、学校数、リーダー職の人数等から、暫定定数を計算した配置数となっている。2024年については、減員想定数については人員要望を行った。

市川市：リーダー制の導入。

松戸市：直営堅持・正規職員1校1名を方針として、正規（再任用）職員を堅持している。

我孫子市：各学校に正規用務員（再任用）年間を通して勤務できる職員の配置を要求。

[神奈川県本部]

横浜市：民間委託の試行校4校の現場確認（視察）を年3回行っている。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

[群馬県本部]

前橋市：防災担当職員として各学校で役割を担っている。

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：行方市は地域との繋がりが強いため、学校というより地域の集会所が避難所になることが多いのであまりあてにされていない。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：学校総合防災マニュアルに沿って活動する。

市川市：学校管理職の指示の基に、役割をする。

松戸市：防災時、直行職員の配備にはなっていないが、2019年の台風時での、避難所運営時での活躍により、地域住民・町内役員などから期待と今後の課題が挙げられ見直されるようになった。

我孫子市：市教育委員会からの防災担当配置で用務員が選出1名されている。

[神奈川県本部]

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

[群馬県本部]

前橋市：防災担当職員としての役割をより明確化していくため、防災士の資格を取得させるよう、当局に求めている。

[栃木県本部]

[茨城県本部]

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：学校支部の運動方針案に掲げ、組織内議員の当選に向けて応援している。

市川市：学校用務員のマニュアル作成、業務の統一化。リーダー制のマニュアル検討中。

松戸市：SDGsの観点から、ゴミ分別での環境維持や節水・節電の協力を声かけるため、表示マークを解かる所に掲げるよう取り組みだした。

我孫子市：職務に関連する物の資格、認定書取得の取り組み。研修の取り組み。

[神奈川県本部]

【労働安全衛生の確立の取り組み】

[群馬県本部]

前橋市：毎年4校、産業医を伴う職場巡視を実施しており、指摘のあった箇所は即座に改善している。

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：給食配膳員も兼務していることから、研修等を行っていない刈払い機を扱うこともないし、極力やらないようにしている。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：小中学校等衛生委員会が月に一回、職場巡視を行い、衛生委員会を開催しています。
公務災害発生時には、当該ブロック長とブロック長会議選出の衛生委員が現場検証を行います。また、チェンソー、刈り払い機、ポリッシャー、グラインダーなどの安全講習会も実施している。

市川市：

松戸市：業務に必要な講習や試験などは、当局と協議した上で、必要に応じては、職免扱いで、講習などに参加できるようになっている。

我孫子市：破傷風予防接種の補助金請求が通る。

[神奈川県本部]

横浜市：KYシートの項目に熱中症を追加した。

横須賀市：2022年からシャワー室の無い4校にシャワー室の設置が始まった。
(2022年小学校2校、2023年小学校1校、2024年中学校1校)

【定年引上げに対する取り組み】

[群馬県本部]

前橋市：60歳以降の働き方について今後検討。

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：再任用で65歳まで働く人の給与を65歳で定年になる人の70%と同じくらいに要求しようと思っている。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：ブロック長の定年延長時の対応がある。

市川市：

松戸市：特に取り組んではない。

我孫子市：必要な研修を取り上げ、研修費用の予算増加に取り組み、健康で働きやすい、やりがいのある職種とする。

[神奈川県本部]

【感染症等に対する取り組み】

[群馬県本部]

[栃木県本部]

下野市：会計年度任用職員も正規職員と同様に年次休暇または傷病休暇となります。

[茨城県本部]

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：週2回の文書連絡時の密を防ぐため千葉市6区の行政区を2分割し3区ずつ午前と午後に分けて行くようにしている。

市川市：

松戸市：破傷風予防接種は公費負担で受けることができる。

我孫子市：今後、予防接種受診、補助金制度拡大に取り組む。

[神奈川県本部]

横須賀市：会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

2. 合理化提案などの状況

[群馬県本部]

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：当局は、再任用満期となっても正規職員で補充は無く、民間委託の考えのようだ。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：2023年度退職者補充の際に、減員数をすべて補充ではなく、半分だけ正規職員で補充し、半分は業務委託と会計年度任用職員で対応することで決着。

2024年度退職者補充についても、2023年度と同様の対応を考えていたようですが、業務委託と会計年度任用職員で対応の検証を行う期間を設けるために、2024年度は減員数をすべて正規で補充することになった。

2025年度からは、減員想定数の半分を正規職員で補充することとした。

市川市：

松戸市：1校、夜間中学校があるが、12時～21時の勤務時間に対応する（対応できる？）職員が見つかりづらいので、将来は難しい悩みである。

我孫子市：

[神奈川県本部]

横浜市：民間委託の試行が4校で始まった。3年間の予定。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

[群馬県本部]

前橋市：同一労働同一賃金ではないため、体力の低下を考慮した業務の軽減や、新たな業務の創出が可能なのか検証する。

[栃木県本部]

下野市：時短勤務になり給与も下がってしまうのに仕事量や仕事の内容は変わらない年齢が上がりに伴い体力等に不安が増していくようになるが何ら対策は取られていない

[茨城県本部]

行方市：給食配膳員を配置してもらいたい。（現状、用務員が給食配膳員の業務もやっている。）

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：定年引き上げの際のブロック長の取り扱いについて。

市川市：

松戸市：60歳時の7割削減に対して、60歳到達時とその後の賃金差のシュミレーションを再度確認中であり、該当職員に対しての処置を事務折衝で行っている。

我孫子市：

[神奈川県本部]

横須賀市：用務職場は仕事内容が様々で危険を伴うことも多いが、現状では対策をしていない。

【高齢でも働き続けられる業務】

[群馬県本部]

前橋市：基本的に業務内容は同じ事をしていくことになると思うが、負担軽減のためのファン付き作業服などの装備の購入または建設機械の購入を求めるとともに、健康維持、けが予防の研修を要求して、体力の低下を考慮した業務の軽減を促す。

[栃木県本部]

下野市：除草作業や落ち葉掃きや室内の掃除等の軽作業が中心となると思います。

[茨城県本部]

行方市：(給食配膳員の業務を)兼務しなければ、自分が出来る範囲、スピードで可能だと思う。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：

市川市：

松戸市：現役時同様に、働き続けられる業務とそれに伴った技術を伝承していく。自治体DX化では、業務に関する事務処理を簡素化かつ、各年齢層に解りやすい説明・取組みが出来るのかが課題となる。

我孫子：

[神奈川県本部]

横須賀市：軽作業として落ち葉掃きや校内の清掃ぐらいか。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

[群馬県本部]

前橋市：週31時間勤務だが、仕事内容はフルタイム正規職員と同じことをしている。賃金に関しては国公準拠で手当が少ないため、現職時の7割に届かない。

[栃木県本部]

下野市：再任用給料表3級の7割週30時間の範囲で、勤務時間・日数(週4日または週5日)は個々の選択。

大田原市：行(二)表1級15号、昇給なし・学校業務、環境整備。

[茨城県本部]

行方市：定年が引き上げられたことで、60歳~65歳の給与が60歳時の70%となるため、現在再任用で働いている人も60歳時の70%に引き上げて良いと思う。総支給額から控除された手取り金額が10万円程度しかないと言っている再任用職員がいる。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：

市川市：

松戸市：松戸市の給料月額：2022年 3級 215,200円・4級 235,200円・5級 255,200円
2023年 3級 255,200円・4級 274,600円・5級 289,700円

我孫子市：

[神奈川県本部]

横須賀市：再任用職員よりも会計年度任用職員のボーナスの方が多いので不満の声をよく聞く。
今後は、高齢者部分休業制度を作っていきたい。

【妥結した内容】

[群馬県本部]

[栃木県本部]

[茨城県本部]

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：

市川市：

松戸市：定年引上げに関して、暫定・定年前再任用短時間勤務職員については、3級格付けとし、給料月額を上記記載の賃金額で妥結、条例化された。

我孫子市：

[神奈川県本部]

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

[群馬県本部]

[栃木県本部]

[茨城県本部]

行方市：学校事務の意見を取りまとめて、用務員が正規である方が良いと言ってもらえるように活動している。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉市：ブロック・リーダー制を活用し技術の平準化を目指している。また、各班ごとに研修会を行い技術の底上げを図っている。

市川市：

松戸市：用務員部会が結成されていないため、現業評議会ならびに学校分会（給食調理員・栄養士・用務員・スクールアシスタント（SA））と共に、交渉などに取り組んでいる。

我孫子市：

[神奈川県本部]

5. その他（会議や集会の開催など）

[群馬県本部]

[栃木県本部]

下野市：再任用職員は組合を抜けてしまうため集会などの参加はありません。

退職者不補充のため現業職員は年々減少しているので動員や役員等負担が大きい。

大田原市：再任用職員は組合を抜けてしまうため集会などの参加はありません。

任意で組合に加入することは可能だが希望者はいない。

退職者不補充のため現業職員は年々減少しているので動員や役員等負担が大きい。

[茨城県本部]

行方市：年に数回、正規、再任用、会計年度任用職員で職場討議をしている。

[埼玉県本部]

[東京都本部]

[千葉県本部]

千葉県：例年年間に6～8回程度会議を行い、単組間の情報交換、教育職場における職の確立、地域防災計画の策定、花見川区民まつりへのブース出展を行っている。

千葉市：コロナの規制が緩和されたので、懇談会の開催などを検討。

支部用務部会として、部会会議を不定期で開催。

市川市：

松戸市：毎月例第2木曜日を現業評議会会議、毎月例第2金曜日には学校分会会議を行い、5月には市内ブロック会議として夏期施設改善要求への前段、12月第1金曜日には現業職場から労働災害を一掃する職場集会の一貫として次年度の職員配置に関する懇談会を毎年開催している。

我孫子市：正規用務員が2名なので、現評幹事会に参加している。

[神奈川県本部]

学校用務員部会幹事会地連報告

長野県本部 松本市現業労組

地 連	氏 名 柳澤 幸雄	
-----	-----------	--

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

記入例：〇〇町では、外国人の児童に対して、新たに表示を設置した。

- 校舎、設備、遊具の点検など業者や各自で点検項目に沿って行っている。外部業者が定期的に点検。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

記入例：〇〇市では、偽装請負について検証する予定。

- 5、6校を1つのブロックに括りブロック内に正規職員を配置して、会計年度任用職員や、若手職員の育成に務めている。児童生徒数・敷地面積・学校築年数等を鑑みた学校を正規校に設定。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

記入例：〇〇町では、新たに労働協約を締結した。

- 各自が勤務する学校の防災担当になっているので、施設点検や鍵の管理を含め、避難所の設営に協力する。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

記入例：〇〇市では、防災マニュアルが策定され、用務員の役割が明確化された。

- 当局と現業職の重要性を共有するため、2010年に「現業部門あり方研究会」を発足した。数年ごとに各職場の業務の見直しを行っている。これを根拠として新規採用をとっている。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

記入例：〇〇市では、清掃職員と連携し、課外授業を行った。

- 職場内会議や部会などで事故や怪我の報告を共有し、今後そのようなことがおこらないよう、対策の話し合いや、研修などを行っている。

【定年引上げに対する取り組み】

記入例：〇〇市では、業務に必要な特別教育について、公費で実施している。

【感染症等に対する取り組み】

記入例：〇〇市では、会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

- 換気扇、網戸やアクリル仕切り板の設置及び水栓レバーの取り換えなどを行った。

2. 合理化提案などの状況

記入例：〇〇市では、学校の統廃合を受け、委託提案が出される恐れがある。

- 数年前のトップランナー方式により2名の正規職員が減員された。現段階で外部委託の話は無いが、更なる正規職員減員の恐れがある。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

- 若手職員と同等の体力が備わっているか不明。

【高齢でも働き続けられる業務】

- 学校施設管理業務、清掃業務、調理業務、土木関連業務など。(現在、再任用フルタイムがいる職場)

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

- 職務内容は定年前と同様だが、賃金と階級は2級下がる。

【妥結した内容】

- 部会としてではなく、市労連として妥結した。
制度は国準拠

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

- 松本市現業労組として部会ごと職務紹介のパネル展示や、業務を簡素化した体験などを行うお仕事フェアを実施している。

今年は11月25日（土）

5. その他（会議や集会の開催など）

- 部会を年間に数回行い、日々の取り組み、課題、悩みなどを話し合っている

学校用務員部会幹事会地連報告

石川 県本部

地 連 北信地連	氏 名 岡本 竜介	金沢市職
----------	-----------	------

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

- ・学校配置の正規校舎管理員（用務員）は地区支部要員として配置済み。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

- ・金沢市職現業協議会として市民の現業職場への理解向上を目的にろうきん主催のイベントへのブース協力と昨年に引き続き現業アピール行動（保育所・公民館共用駐車場の整備）を実施しました。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

- ・昨年に引き続き今年度さらに 2 名、酸素欠乏危険作業主任者講習を公費で受講予定です。
- ・今年度、新しく教育委員会に配置された校舎管理員、1 名が足場組立等作業の特別教育を公費で受講。
- ・正規職員はほぼ全員、刈払い機と伐木（大径木）の特別教育を受講済み。会計年度任用職員も順次、刈払い機特別教育を受講予定。

【定年引上げに対する取り組み】

- ・59 歳（旧定年の前年）の職員を対象に毎年、定年引上げの説明会を実施予定。

【感染症等に対する取り組み】

2. 合理化提案などの状況

- ・ボイラー運転業務の外部委託が受け手不足や金額の不一致などで難しいのが現状、教育委員会としてはエアコンでの冬季暖房運用を検討している模様。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

- ・ 条例は整備されたが、運用面での協議を今後も注視していく必要がある。

【高齢でも働き続けられる業務】

- ・ 委員会所属の学校用務員によるフォロー体制（校舎管理班 9名）
- ・ なるべく小規模の学校への異動

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

- ・ 消防出身の会計年度任用職員も存在。
- ・ 定年前の職場（勝手のわかる職場）のまま維持がほとんど。（絶対ではない）
- ・ 再任用は退職前の号俸に関わらず、技能労務職は皆以下の再任用格付
再任用4級 244,600円（月額給料、フルタイムの場合）※概ね退職前の6割程度。
- ・ 業務内容は再任用前と変わらず。
- ・ モチベーションの維持に課題。

【妥結した内容】

- ・ 具体的な運用面については、適宜協議。
- ・ 情報提供や周知に努めていきたい。
- ・ 高齢職員の昇給のあり方については基本的に国準拠と考えているが十分に協議を行い適切に対処。

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

- ・ 市民と行政職への現業職場の技術とノウハウをアピールと新たな技能の習得を兼ねて、道路管理の現業職員を講師として招き、駐車場のライン引きを行いました。（現業アピール行動）

5. その他（会議や集会の開催など）

- ・ 基本的に、月1の幹事会、年2回の評議会、年1回の定期大会は対面で開催。
- ・ ほぼ対面で実施、コロナ禍前の状態に戻っているが組合員の意識は下降傾向。

学校用務員部会幹事会地連報告

地 連 東海	氏 名 伊藤達生	2023 年 10 月 2 日
--------	----------	-----------------

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

記入例：〇〇町では、外国人の児童に対して、新たに表示を設置した。

2023 年 1 月

三重

津市職：2022 年に新規採用 1 名あり、2023 年も 1 名予定

2023 年 9 月

愛知

自治労名古屋：校庭の樹木の安全な管理を徹底するため。樹木医による研修実施を要求。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

記入例：〇〇市では、偽装請負について検証する予定。

2023 年 1 月

愛知

豊田市職労連：正規職員の採用はなく会計年度任用職員で欠員補充

自治労名古屋：会計年度任用職員の雇用期間が 3 年から 5 年に延長されたため、来年度の採用は極めて少ない（欠員のみ採用）

2023 年 9 月

自治労名古屋：2024 年度新規採用正規職員数 5 人

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

記入例：〇〇町では、新たに労働協約を締結した。

2023 年 1 月 4 県報告なし

2023 年 9 月

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

記入例：〇〇市では、防災マニュアルが策定され、用務員の役割が明確化された。

2023年1月

愛知

自治労名古屋：あり方検討委員会で正規職員と会計年度任用職員の仕事の仕分けを協議中。

2023年9月

【労働安全衛生の確立の取り組み】

記入例：〇〇市では、清掃職員と連携し、課外授業を行った。

2023年1月

愛知

自治労名古屋：2回目の区単位の研修を1月に実施。

2023年9月

愛知

自治労名古屋：①従来からの「刈払機」「グラインダー」「チェーンソー」の安全講習に加え、「丸ノコ」についても、今年度以上の安全講習拡大を要求。
②ヘルメットの個人貸与を要求。

【定年引上げに対する取り組み】※今年度から新設された設問

記入例：〇〇市では、業務に必要な特別教育について、公費で実施している。

2023年9月

愛知

豊田市職労連：組合での要望はあるので検討している。

【感染症等に対する取り組み】

記入例：〇〇市では、会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

2023年1月 4県報告なし

2023年9月

2. 合理化提案などの状況

記入例：〇〇市では、学校の統廃合を受け、委託提案が出される恐れがある。

2023年1月

三重

津市職：退職者補充も1名のみなので、非常勤校が増えている。

小中学校合わせて68校のうち、1/3が非常勤化校になった。

2023年9月

岐阜

関市労連：当局側に用務員を正規職員で補充する意向がなく、すべての学校が会計年度任用職員になってしまう恐れがある。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

2023年1月

三重

津市職：令和5年度から2年に1歳ずつ引き上げられ、令和14年度には65歳となる。

2023年9月

愛知

豊田市職労連：再任用職員として60～65歳までであるが、同じ職務内容にもかかわらず給料は引き下げられている。

【高齢でも働き続けられる業務】

2023年1月

愛知

自治労名古屋：高齢者（65歳以上）の会計年度職員のケガが多いため、労働安全衛生研究で繰り返し無理のないよう呼びかける。

2023年9月

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

2023年1月 4県報告なし

2023年9月

愛知

豊田市職労連：全く同じ業務内容だが、賃金は正規職員の時よりかなり引き下げられている。

【妥結した内容】

2023年1月 4県報告なし

2023年9月

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

2023年1月 4県報告なし

2023年9月

愛知

自治労名古屋：9/16に「環境デーなごや」にブースを出展し、用務の仕事を市民にアピールした。

5. その他（会議や集会の開催など）

2023年1月

三重

津市職：2年ぶりに用務員全体研修が10/31に行われた。

2023年9月

学校用務員部会幹事会地連報告

兵 庫 県本部

地 連 近 畿	氏 名 村上 誠	尼崎市職労
---------	----------	-------

1. 2024－2025 年度 学校部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

滋賀県

- 【甲賀市職労】 特になし。
- 【長浜市職労】 直営配置なし。
- 【米原市職労】 特になし。
- 【東近江市現評】 防犯カメラ録画中の表示を掲示。

京都府

- 【八幡市職労】 特になし。
- 【久我山町職労】 用務員業務は、シルバー人材センター等に委託（直営配置なし）

兵庫県

- 【尼崎市職労】 全校正門、通用門に電気錠と防犯カメラ設置。

和歌山県

- 【和歌山市職労】 特になし。

大阪府

- 【高槻市職労】 特になし。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

滋賀県

- 【甲賀市職労】 要求書に挙げるくらいで大きく動く取組みはなし。
- 【米原市職労】 事前協約書にて配置基準の協議を行った。

京都府

- 【八幡市職労】 退職者に応じて職員採用の確認を行い、直営を堅持している。

兵庫県

- 【兵庫県職労】 正規 2 名配置。14 年振り学校用務員の募集を実施。10 名程度募集に 9 名の合格者。
- 【神戸市従】 総括班長、班長制度導入済み。正規・再任用 1 名配置。高齢の職員が多く、採用の

要求を行っているが、インフラ整備に必要な現業職から採用を行っている。引き続き粘り強く交渉を行っていく。

【尼崎市職労】直営校 小学校 35 校 中学校 11 校（夜間 1 校） 高校 2 校（夜間 1 校）

正規 1 名、会計年度職員 1 名が基本。

作業長配置校 正規 1 名 会計年度職員 2 名（1 名は派遣要員）

*退職者の動向を見ながら委託する方針に変わりなし。2024 年度は委託の予定なし。ただ、現業職の将来像が示され、今後転籍制度が加速する恐れあり。

和歌山県

【和歌山市職労】正規 1 名配置。退職者不補充ではあるが、交渉で正規職員の採用を要求。

大阪府

【高槻市職労】校務員の直営堅持を交渉で要求。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】特になし。

【米原市職労】特になし。

【東近江市職労】防災マニュアルが策定されている。

京都府

【八幡市職労】校内の防災避難訓練には参加しているが、最終的には学校の指示に従う。

兵庫県

【尼崎市職労】各校、災害時の役割を明記。

和歌山県

【和歌山市職労】今年度 4 月から正規職員のみ避難所運営委員に任命。

大阪府

【高槻市職労】特になし。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】特になし。

【米原市職労】特になし。

【東近江市職労】特になし。

京都府

【八幡市職労】6月と10月に要求書を提出。

兵庫県

【尼崎市職労】課題は認識しているが、取組みが遅れている。

和歌山県

【和歌山市職労】特になし。

大阪府

【高槻市職労】特になし。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】労働安全衛生委員会の開催が出来ておらず、月1回の開催を求めていく。

【米原市職労】特になし。

京都府

【八幡市職労】7月と2月に職場巡視を行っている。危険な作業時に対し職員の複数配置や共同作業を要望している。

兵庫県

【明石市職労】正規・会計年度職員、全員公費で特別教育受講済み。

【尼崎市職労】毎月1回開催。業務に必要な特別教育受講に対し予算化が決定。未受講の作業長から受講予定。

和歌山県

【和歌山市職労】交渉で資格やヘルメット、安全带等の安全保護具を支給してもらえるよう協議中。

大阪府

【高槻市職労】学校校務員職場安全衛生委員会を定期的で開催。職場巡視も実施、スクールケア（営繕班11名）全員に空調服を支給。また今年度、全校務員に空調服の支給を開始。

【定年引上げに対する取り組み】

滋賀県

京都府

大阪府

兵庫県

和歌山県

【感染症等に対する取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】 特になし。

【米原市職労】 会計年度任用職員も含めて休暇取得できる環境である。

【東近江市職労】 会計年度任用職員も含めて休暇取得できる環境である。

兵庫県

【尼崎市職労】

コロナ・インフルエンザ感染者に対し、特別休暇を付与できるよう要求。

【宝塚市職労】

インフルエンザ感染者に対し、特別休暇を付与。

2. 合理化提案などの状況

兵庫県

【神戸市従】 高等学校の委託を昨年度から開始したが、半年で業者が撤退。現在は人材派遣で対応中。

【尼崎市職労】 2019年度3校（小学校2校、中学校1校）2021年度10校（小学校4校、中学校6校）委託。委託業者は（株）リンレイ。2024年度、委託予定はなし。委託校の拡大については、退職・転職動向等を勘案して行う。

和歌山県

【和歌山市職労】 退職不補充で正規職員は減。会計年度職員で補っている。

大阪府

【高槻市職労】 会計年度職員が各小学校2名配置から1名配置へ変更。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

滋賀県

【甲賀市職労】

- ・自身の体調管理、学校用務員の委託状況、体力仕事であること。
- ・会計年度職員の雇用の年齢制限はなく75歳の方も働いている。

兵庫県

【兵庫県本部】

・県下全体的に対応が遅れているため、学校部会で方針を作成し各単組交渉時に活用できるよう共有している。また熱中症対策について、熱中症アラート発令時の屋外作業について、県の考え方を来年度の夏までに示すように要求。

【高齢でも働き続けられる業務】

滋賀県

【甲賀市職労】

- ・体力仕事なので業務の質の低下をどう補うかが課題。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

【妥結した内容】

【尼崎市職労】

1. 定年年齢の段階的引き上げ

(1) 次のとおり60歳から65歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(2) 定年年齢の引き上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引き上げ期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として残置する。

(3) 60歳に達した後の最初の4月1日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務をか可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

2. 60歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額を、当該職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた7割を乗じて得た額（100円未満は四捨五入）とする。

3. 退職手当の取扱い

- (1) 60歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当をサンテする。
- (2) 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年(60歳)までの15年間とすることを基本とする。

4. 高齢者部分休業制度の導入

(1) 概要

55歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55歳に達した日以後の日で当該申請の置いて示した日から当該職員に係わる定年退職日までの期間中、1日を通じて2時間(取得単位は30分)を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの。

(2) 給与上の取扱い

- ・無給とする
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあたっては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあたっては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業時間の2分の1を除算する。

4. 特徴的な取り組み(活性化の取り組みなど)

和歌山県

【和歌山市職労】班単位で研修を行い、引き続き業務のスキルアップに努める。

兵庫県

【尼崎市職労】作業長研修(コンプライアンス)を行い、各地区の正規・再任用・会計年度職員に伝達研修を実施。来年度は、全体研修で普通救急救命講習を実施予定。

5. その他(会議や集会の開催など)

兵庫県

【兵庫県本部】

7月28日(金)～29日(土)	現評総会・学校集会開催	いこいの村はりま
8月20日(日)～21日(月)	近畿地連学校用務集会開催	ホテルヴィスキオ尼崎
9月20日(水)	学校部会開催	兵庫県本部
10月6日(金)	対県(市町振興課)・県教育委員会交渉開催	のじぎく会館
10月11日(水)	現業・公企統一闘争決起集会開催	県民会館
10月28日(土)	近畿地連現評総会	シティプラザ大阪

学校用務員部会幹事会地連報告

鳥取県本部 県本部

地 連 中国地連	氏 名 牧田博史	
----------	----------	--

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【島根】【岡山】 特になし

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【島根】 特になし

【岡山】岡山市：来年度も若干名の新規採用が決定！また市内各ブロックに9人いる用務技士長校に2024年度より5時間パート職員の配置を勝ち取った。パートの詳細については今後協議して決めて行くが、週20時間程度の勤務となる予定。6年前まで技士長校は2人配置となっていたが採用と引き換えに1人配置になっており、学校訪問や研修などで自校の環境整備ができない状況を訴え申し入れを続けた成果です。

総社市：退職者の採用はしないとされていたが用務員に刈払機の安全衛生教育を受講させていないため、学校での草刈りを禁止した影響で学校の草が増え問題になってきています。刈払機の伝達講習などの必要性が高まり、4つのブロックに各1人の正規職員の配置を求め新規採用の申し入れを行なって行く予定。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【岡山】 特になし

【島根】隠岐の島町：緊急時連絡網及び災害対策本部設置基準・災害時動員表が策定されたことにより、用務員の初動体制が明確化された。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【島根】 特になし

【岡山】倉敷市：月に数回、木曜日を中学校区の作業日に設定をして各学校から要望のある草刈りや剪定などの作業依頼を計画し順次グループで作業をしている。採用が無いため正規職員の数は減っているが会計年度職員にも積極的に高所作業車、チェーンソー、刈払機の安全衛生教育などの資格を予算組みして取らせているとの事。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【島根】【岡山】 特になし

【定年引上げに対する取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【岡山】 特になし

【島根】 隠岐の島町：定年延長について、対象者及び希望者向けに8月に2回の説明会を行っている。

【感染症等に対する取り組み】

【広島】【山口】【鳥取】【岡山】 特になし

【島根】 隠岐の島町：5類移行後も以前と同じ休暇制度で運用する。

2. 合理化提案などの状況

【広島】【山口】【鳥取】【岡山】 特になし

【島根】 隠岐の島町：小学校統廃合の方針(案)が昨年示された。現在は保護者、地域住民との協議が進められており、統廃合となれば現業職場を一つ失うこととなるため、今後の動向に注視する必要がある。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

【高齢でも働き続けられる業務】

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

【妥結した内容】

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

5. その他（会議や集会の開催など）

学校用務員部会幹事会地連報告

県本部

地 連 九 州	氏 名 甲斐 健悟	宮崎県本部
---------	-----------	-------

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

【学校の安全対策に関する取り組み】

福岡県本部

(田川市職) 警備業務委託の仕様の中に、昼間時間帯の警備員の不定期巡回を入れている。

宮崎県本部

◇日向市(用務員配置：小学 13 校、中学 5 校)：危険箇所については、随時、危険表示や修繕を行い、安全確保に努めている。

鹿児島県本部

◇鹿児島市：各学校で毎月行う安全点検のチェックを行い、施設、設備の修繕を行っている。不審者対策として、正門、通用門の施錠を行い、校内巡視を毎日定期的に行っている。

佐賀県佐賀市

毎月行う安全点検をもとに営繕・修理を行っている。また、1 日に数回の校内パトロールを行っている。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

福岡県本部

(田川市職) 労務職定員管理計画を現業評議会主導で作成し、定数を確保した。また、その定数に対しては直営堅持としている。

熊本県本部

御船町：毎年、直営堅持については要求しているが回答は例年同じ 当面は直営堅持を維持し必要とされる人員の考え方としては再任用職員又は会計年度職員での補充で対応する。

宮崎県本部

◇都城市：定期的な配置校見直しで、未配置校削減に努めている。

◇日向市：当局と各学校に正規職員 1 名配置を書面で確認している。

◇延岡市：1 校 1 名配置の労使協定があり、全技術員のうち 3 名は必ず正規職員とすること定めている。(特定の小規模校に限り、学校事務員との選択制)

鹿児島県本部

◇鹿児島市：

【休暇代替制度】

職員が休暇を取得する際、学校用務員の空白期間(対外的に合理化理由)を作らせないように、市内各ブロックに配置校を 1 校設置し、正規職員と会計年度任用職員の 2 名配置拠点校を置き、その会計年度任用職員(ブロック主事)が休暇要請のお願いがあった学校に出向く。勤務処理は外勤。

【ブロック主事の職の正規職員化】

退職者不補充により、会計年度任用職員が増加している中、各学校のサービスの平準化が課題となっており、業務の指導・助言を行うため現在、配置されている休暇代替の会計年度任用職員の職の正規職員化をこれまで要求している。

佐賀県佐賀市

- 退職不補充により市内 53 校中 39 校に会計年度任用職員が配置されている。会計年度任用職員への指導や助言を行っていく上で、正規職員の定数と配置基準について要求書を提出する予定。
- 小中一貫校（校舎や事務室が別々にある）において 4 校の 1 名配置の職場があるので 2 名配置を求めていく。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

福岡県本部

（田川市職）田川市の基本的な避難所が学校であり、用務員が在籍している教育総務課が避難所班のため、学校の構造や設備に精通していることから、避難所指揮（避難所運営を統括する、設備等に問題があれば対応を行ったりする）に配置されている。

熊本県本部

御船町：用務員、学校給食調理員の異動も行われているため、給食センターにておにぎり調理の防災訓練を実施。熊本地震の際は勤務校にて避難所運営（支援物資の管理など行った）。

宮崎県本部

◇日向市：台風等により避難所を開設する際には、各学校に配置されている技術員が担当となる。

鹿児島県本部

◇鹿児島市：市の防災マニュアルに学校用務員として明記はされていない。

学校は防災拠点として市でも地域避難所にしてされており、学校用務員は学校の施設、設備を熟知していることや緊急時の災害の発生に対して迅速に対応できる観点からも、マニュアルの中に組み込むよう現業・公企統一闘争の要求で求めている。

佐賀県佐賀市

防災マニュアルが策定されているが、用務員の役割は明記されていない。勤務校や自分の居住地の学校へ参集し、施設の管理等を含め役割を果たすことは可能であると考えており、当局のみ働きかけをしている。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

福岡県本部

（田川市職）学校用務員のセンター化を平成 14 年度から実施しており、労務職定員管理計画において用務員の必要性が明文化されている。

宮崎県本部

◇都城市：法改正に伴い、チェーンソー講習への参加を行っている。

◇日向市：現評独自の資格等取得支援制度を確立している。

◇延岡市：「総合的な学習の時間」への積極的な関り。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

福岡県本部

(田川市職)労働安全衛生については、各種技能講習を修了(公費負担)するようにしている。また、労働安全マニュアル等を活用し、定期的に研修を行っている。

(小郡市職)労働安全衛生委員で巡回を増やす様に交渉した。

(福岡市現業)コロナ感染症が5類に移行されたことにより、通常行っていた人数や回数に戻し各安全衛生委員会を実施予定。・教育委員会安全衛生委員会 年3回。・学校職員安全衛生委員会 年3回。・教育委員会安全衛生委員会小委員会(用務員)年7回。
※用務員が出席する安全衛生委員会

熊本県本部

御船町：労働安全衛生委員に現業職員が入っておらず、今後の課題である。

鹿児島県本部

◇鹿児島市：刈払い機の安全技能講習以外にチェーンソーの安全技能講習の受講の拡大を求めている。※刈払い機の安全技能講習は公費負担。

◇薩摩川内市：仮払い機、チェーンソーの安全技能講習については、希望者がいれば公費負担で受講。

◇南九州市：空調服の貸与。※2021 現業・公企統一闘争で要求

◇県職：空調服の貸与。※2021 現業・公企統一闘争で要求

佐賀県佐賀市

業務上必要な資格取得・研修については公費負担を徹底させているが、予算の増額を要求したい。

【定年引上げに対する取り組み】

福岡県本部

(田川市職)高齢層でも負担なく作業が行えるよう、作業時間や休憩について気をつけている。

宮崎県本部

◇県本部：高齢者部分休業制度の導入(条例化)の取り組みを強く求めている。現在、24 単組中、県職・3市・4町での条例化。

◇日向市：事務の統一化をおこなっている。

【感染症等に対する取り組み】

福岡県本部

(田川市職)5類引き下げにより特段の配慮は行っていない。

(小郡市職)会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

(福岡市現業)消毒用のアルコール等の保管がコロナ特例で保管の基準が緩かったが、5類に移

行したことにより正式な保管場所である少量危険物倉庫での保管となった。総量の管理徹底を行った。

熊本県本部

御船町：会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

宮崎県本部

◇日向市：基本的対策はおこなっているが、独自なものはない。

鹿児島県本部

◇鹿児島市：新型コロナ、インフルエンザ共に特別休暇。

2. 合理化提案などの状況

熊本県本部

御船町：退職者が続くも、新規採用はない。今年度は2校の用務員退職者が会計年度任用職員となり、給食センター職員の正規職員数は維持できた。(給食⇄用務の異動あり)

宮崎県本部

◇宮崎市：市立小中学校の校舎老朽化等を踏まえた「包括管理」が2024年度から民間にて行われる。「箱もの」の管理のみの業務なので、現段階では用務業務の合理化提案はないが、この事業金額が大きいことから、今後の合理化提案が予想される。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

福岡県本部

(田川市職)配慮した業務を行うことに不満を持っている職員がいる(軽微な作業を任せるなど、本人たちは周りと一緒に業務を行いたいと思っている)。そのため、作業時間、休憩を多くとるなど工夫をしている。

宮崎県本部

◇日向市職労では、すべての職場において体力的課題があり、軽減させるため、資機材の充実等を図る必要があると考えている。

◇延岡市：再任用制度の運用開始時に60歳以降の業務内容を整理し、用務員職場を再任用職員配置職場として確立しているが、配置する場合はフルタイムと協定しており、現状のままでは定年前再任用短時間勤務職員を配置することができない。

【高齢でも働き続けられる業務】

福岡県本部

(田川市職)営繕業務など

熊本県本部

御船町：保育園調理。

宮崎県本部

- ◇**都城市**：各々の判断で、年齢・体力に応じた作業工程を組むことができるように労使合意している。また、自走式草刈り機の導入などを積極的に行い、体力面のカバーに努めている。
- ◇**日向市職労**では、すべての職場で可能であると考える。
- ◇**延岡市**：60歳超の職員は、刈払い機を用いた斜面の草刈りと、三脚や踏み台を必要とする高さの剪定を行わないことを労使で取り決めている。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

福岡県本部

- （**田川市職**）短時間再任用職員、業務内容については特段の変更なし、賃金については級に設定された再任用給料の7割程度を支給されている。
- （**小郡市職**）業務は、正規の時と同じ、週4日制。
- （**福岡市現業**）賃金は、退職時の約6割。業務内容は、変わらない。現在、用務職場はフルタイムのみ

熊本県本部

御船町：再任制度自体はあるが、現在、給食センターに1名のみ。フルタイム勤務で業務は正規職員と同じ。賃金は3級（本人に聞いてはいない）。

宮崎県本部

- ◇**美郷町（正規1名、会計年度パート3名）**：定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の賃金ともに行（一）再任用賃金4級
- ◇**都城市**：行（一）再任用3級（255,200円）但し勤務日数4日/週で案分。本務校・兼務校の2校を一人で担う。
- ◇**日向市**：行（一）3級200号（再任用）再任用が配置されている職場は多岐に渡り、内容も様々である。（清掃・道路・給食・公園・林業・水道・学校）
- ◇**延岡市**：行（一）再任用3級（255,200円）教委総務課配置の技術指導員は週4日勤務。学校配置の技術員はフルタイム

【妥結した内容】

福岡県本部

- （**田川市職**）詳細については現在協議中。
- （**福岡市現業**）定年延長賃金は、退職時の7割。その他は協議中。

宮崎県本部

- ◇**日向市**：2023年度より段階的に引上げ。13年度から65歳定年（暫定再任用制度・定年前再任用短縮時間勤務・役職定年制）等の導入
- ◇**延岡市**：国公同様の条例化

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

福岡県本部

（田川市職）現業評議会主導により労務職定員管理計画を策定

宮崎県本部

◇県本部：2023 統一闘争総決起集会（6月）にて、現業・公企・非現業を一堂に会して意見交換会を開催。

◇日向市：現評資格取得支援の制度を実施している。（組合による費用援助制度）

◇延岡市：労働安全特別教育等（刈払機・研削砥石・振動工具など）を外部で受けてきた技術員（正規又は再任用）が、全庁的に市職員向け特別教育等を実施している。

◇宮崎市：4月にシーガイア（宮崎市）にて行われた G7 農相会合に、歓迎装飾（飾花）を行った。県の会合準備対策室の要請に応えたもの。

鹿児島県本部

◇鹿児島市：2022 年より夏季休業中ブロック内各学校間で希望校に限り、共同作業を行えるようになった。作業内容については、教育委員会の指定はあるが、一人ではできない作業やこれまで業者に依頼していたものもできるようになった。

佐賀県佐賀市

2012 年に学校施設作業班を設立した。一人ではできない作業や業者に依頼していた作業を行えるようになり、必要なところへ予算をかけられるようになった。

5. その他（会議や集会の開催など）

福岡県本部

（小郡市職）用務員連絡会を年 3 回行うことを要求し、第 1 回目が開かれる事になった。

（福岡県本部現業評議会）

夏季活性化集会 2023 年 7 月 29 日

基調講演「現業職場の可能性を考える」本部現業評議会議長 小迫敏宏氏

単組報告 ①八女市職労「四半世紀ぶりの採用試験実施までの取り組み」

八女市現業労組議長 熊谷貴人氏

②県職現業労組「県職労における技術の継承」

県職現業労組委員長 山野大輔氏

分科会 ①「給食調理現場で何歳まで働けますか？」

～現場の課題を吐き出し未来の見える給食現場を作る～

②「現業職員ができる災害時の初動」

～自治労のネットワークを活かした災害対応を考えよう～

③「職の確立に向けて定年延長を学ぶ」

～定年延長を通じて、65 歳まで働き続けられる職場づくりを考えよう～

④「現場の声を反映した政策実現にむけて」

～選挙活動を通じて、現業職場の必要性を訴えよう～

熊本県本部

御船町：現業職員は女性のみ。役員は輪番制だが要求書は毎年提出。交渉は行っているが近年、首長の出席なし。要求書の回答も遅れている。細々だが県本部の力も借りながら会議、学習会も開催している。再任用も非現業は採用があっていたが現業はようやく2年前に採用実施。

宮崎県本部

◇日向市：安全対策会議の開催。

○県本部は、毎年5月に現業活性化集会を開催し、職域確立・拡大の推進をはかっている。

鹿児島県本部

○2023年度県本部現業・公企組織集会

○第61回県本部現業評議会定期大会

佐賀県佐賀市

職場改善要求など学校事務員会として事務折衝を行い、人員確保や勤務労働条件については現業評議会と連携しながら当局との交渉を継続して行っている。

2023 自治労宮崎県本部 現業評議会

2023.6.4(SUN)



宮崎市立小・中学校用務員部会
G7宮崎農業大臣会合歓迎装花事業報告



宮崎市立宮崎西小学校 甲斐健吾

宮崎市教育委員会 企画総務課

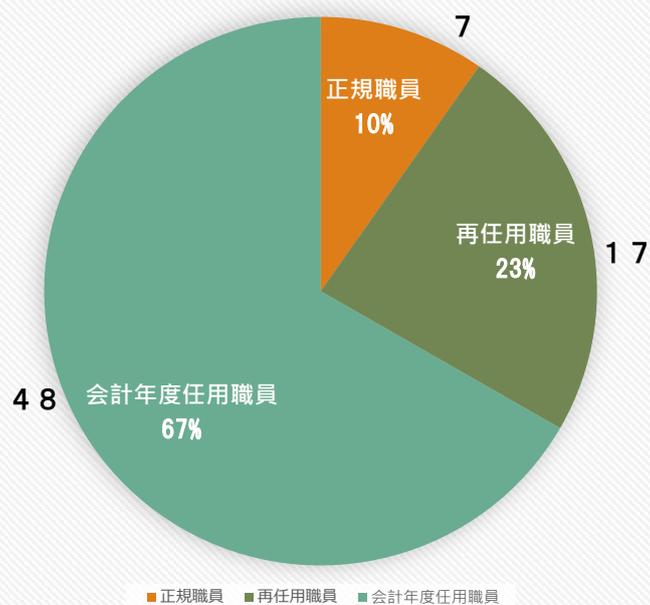
宮崎市内の公立小中学校 72校

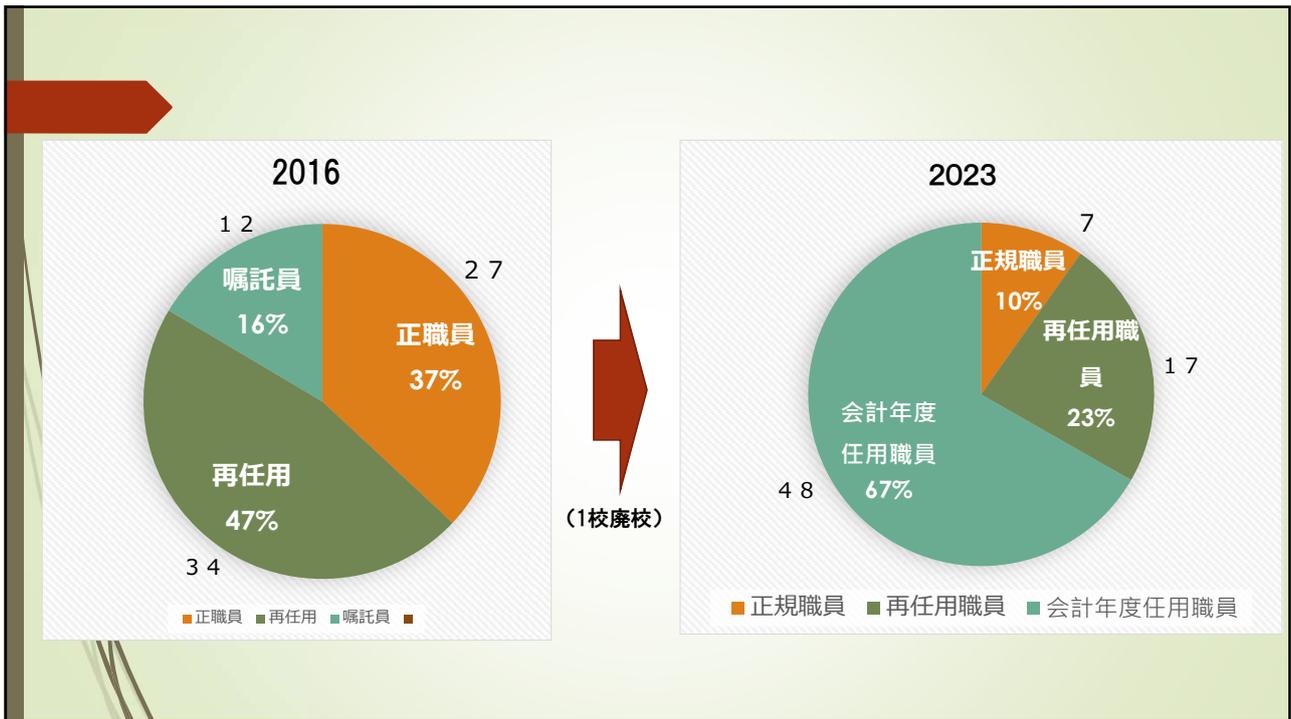
小学校 47校

中学校 25校

1校1名の用務職員を配置

2023年度 職員構成





2023年度 職員年齢構成

- ▶ 正規職員（7名） 59歳・58歳・54歳・51歳・47歳・42歳（私）
- ▶ 再任用職員（17名） 60歳～65歳
- ▶ 会計年度任用職員（48名） 年齢・性別問わない 最高齢74歳（OB）
用務職員OB、市非現業職員OB、消防OB、民間企業経験者、女性2他

：定年年齢 2年1歳ずつ段階的に引上げ 2032年度～ 65歳

宮崎市学校用務員活動計画

- 4月 新任用務員研修
- 5月 全体実技研修
- 7月～10月 夏季実技研修
- 11月 秋季市庁舎等花飾り
- 12月 安全衛生職場点検
- 3月 春季市庁舎等花飾り

学校行事（卒・入学式）

市主催イベント支援



<秋季市庁舎等花飾り>



<春季市庁舎等花飾り>

■ 卒・入学式会場装飾の様子

児童生徒とともに種まきや水やり
や育成管理等を通して花育活動
の推進



■ 2017
オータムフラワーフェスティ
バル創作花壇

2021
国文祭・芸文祭会場装飾



卒・入学式の装花育成

花育活動

(花や緑に親しみ、育てる機会をととして、やさしさや美しさを感じる気持ちを育むこと)



ホテルから国際会議場への連絡通路



7m×10ヶ所

各国の大臣他関係者が宿泊するホテルと国際会議場を繋ぐ連絡通路に歓迎の装花

打診日1月16日



会合開催日4月22・23日 (準備期間3ヶ月!)

装花資材の作成

【 設営条件 】

- : 21日（木）13時～15時
- : 22日（金）9時退場
- : 運搬台車2台迄

【 選挙掲示板廃材で作成 】

- : プランター設置台 ×100基
- : プランター運搬台車 ×2台
- : トラック幌枠 ×30基



卒業式会場装飾に使用したペチュニア。



3月下旬日に一斉刈り込み3拠点校にて育成管理。





装花の育成管理

- 灌水作業
- 花殻摘み取り
- 施肥作業
- 忌避剤散布
- プランターのナンバリング

ナンバー

児童による寄せ植え

参加校

- 青島小学校
- 恒久小学校
- 木花小学校
- 住吉小学校
- 清武小学校

定植、水やり、育成管理指導は
各学校の用務職員…



21日（木）前々日作業の子

- 床面養生
- 花台組み立て設置
- 忌避剤設置

花台組み立て



忌避剤



養生シート



G7 2023
MIYAZAKI

Welcome flowers

Decorative flower arrangements
Miyazaki City Elementary and Junior High School Janitorial Workers' Group
Primary flowers used
Salvia, Zinnia, Impatiens, Marigold, Garden Nasturtium, Alyssum

Flower arrangement characteristics
You will be welcomed by flowers planted by children at elementary schools in Miyazaki City. [Cooperating Elementary Schools]
Tsunehisa Elementary School, Kibana Elementary School, Aoshima Elementary School, Sumiyoshi Elementary School, Kyotaki Elementary School

歓迎装花
名称 宮崎市小中学校教員労働組合
主たる花材 一年草
サルビア、ジニア、インパチエンス、マリーゴールド、夜来香、アリッサム
一周年
宮崎市の小中学校で子ども達が植えたと感じられるお花を飾ります。
【協力小中学校】都立小、米立小、高島小、住吉小、津辺小

G7 Agriculture Mission! Meeting in Miyazaki Promotion Council
G7農業使命実現推進協議会

唯一緊張感が伝わる画像・・・警察犬！





22日（金）装花搬出当日 檜北小学校

- 午前6時 出発
- 雨対策も出来ています
- 公用車・私用車 計 27 台

23日（金）装花搬入設営当日

- 前日設営中の画像は設営に追われて撮影出来ていません。 . .





G7宮崎農業大臣会合歓迎装花実行委員会

Miyazaki city elementary and junior high school janitorial workers' Group



END...

I 現業労働者を取り巻く情勢と課題

1. 現業職場の現状

(1) 総務省定員管理調査からみた現業職員数について

総務省の「令和4年地方公共団体定員管理調査結果」では、2022年4月時点の地方公務員総数は2,803,664人であり、前年度より3,003人増加しています。1994年度をピークに2016年度までは減少傾向が継続していましたが、その後は横ばいで推移し、直近では微増傾向が続いています。その背景としては、児童相談所などの子育て支援や防災部門への対応の強化などが要因となっています。

一方、現業職員数について総務省の同調査では、93,244人であり、職員総数は増加傾向であるものの、現業職員においては減少傾向が継続している状況です。この間、頻発する自然災害や感染症対応などにより、住民にとって欠かすことのできない労働者として認知されつつある現業職員ですが、未だに多くの自治体では、退職不補充や民間委託など合理化が推し進められていることが見て取れます。

また職種別の前年度比減数では、調理員が▲1,171人（職員数は17,727人）、清掃職員が▲638人（職員数は21,380人）など職種によって減少幅が異なっています。退職不補充や民間委託などの様々な要因が考えられますが、減少幅が職種によって異なるため、部会を通じて、実態把握と今後の対策にむけた議論が求められます。

【総務省定員管理調査結果と自治労における現業職員新規採用者数の比較】

年 度	現業職員数 (総務省定員管理調査)	現業職員削減数	現業新規採用数 (自治労調査)
2014年度	132,967人	—	491人
2015年度	126,282人	6,685人	475人
2016年度	121,001人	5,281人	508人
2017年度	116,242人	4,759人	479人
2018年度	108,165人	8,077人	567人
2019年度	103,563人	4,602人	619人
2020年度	101,109人	2,454人	732人
2021年度	97,171人	3,938人	775人
2022年度	93,244人	3,927人	815人

(2) 地方公務員給与実態調査からみる技能労務職員の賃金推移

総務省が公表した「2022年地方公務員給与実態調査結果」では、2022年4月1日の技能労務職員の平均給与月額が347,689円(平均給料月額が310,231円)であり、前年度と比較して2,231円の減額となり、平均年齢に至っては51.7歳(前年度51.5歳)と前年度よりも高くなっています。

改めて現業職員の賃金は、新規採用が抑制され平均年齢が上昇する中、賃金は抑制されており、公務員全体の賃金抑制の中でも、特に現業職員を対象とした合理化攻撃が推し進められていることが明らかです。

【地方公務員給与実態調査における技能労務職員の賃金推移】

	2017年	2018年	2019年
平均給与月額	356,920円	356,487円	355,122円
平均年齢	50.1歳	50.5歳	50.8歳

	2020年	2021年	2022年
平均給与月額	351,974円	349,920円	347,689円
平均年齢	51.3歳	51.5歳	51.7歳

2. 山積する現業職場の課題

(1) 人員確保について

自治労現業評議会が実施した現業職員新規採用実態調査（2021年6月2日～2022年6月1日までの間に採用された現業職員数）では、全国で815人の新規採用の報告があり、2018年度以降、新規採用者数が増加傾向となっています。

増加傾向の要因は、各単組が粘り強く交渉を積み重ね、継続的な採用をはじめ、数十年ぶりの新規採用の獲得などの成果を勝ち取った結果であり、全国の現業職員の新規採用者数は増加しています。さらに近年、頻発・激甚化している自然災害、あるいは、長期間にわたる新型コロナウイルス感染症など対応などの背景として、現業職員が社会に必要な労働者として評価されていること、社会情勢の変化により職種によっては「ふれあい収集」や「食育の推進」など、これまでの業務に住民から求められる付加価値を加味した業務を現場から取り組みを実践していることが挙げられます。こうした現場からの取り組みに伴う人員確保は、私たちがめざす地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ必要不可欠であり、住民が安全で安心した生活に対して大きな影響を及ぼしています。

しかし国、または多くの自治体では、財政難を理由にコスト論のみを優先した様々な合理化政策が推し進められ、特に現業職場が人員削減や民間委託の対象となり、全体では退職者数に見合う新規採用とはならず、現業職員数の減少が続いています。その結果、地域公共サービスの提供体制は、個々の力でギリギリの状況で維持されている実態も散見され、社会インフラの維持をはじめ、自然災害などが発生した場合は、初動体制や復旧・復興にむけた対応などにおいて、現場の人員不足による対応の遅れなどの問題も発生しています。

社会情勢の変化に伴い、これまで以上に公共サービスの充実が求められていることから、安定的に公共サービスを提供するために必要な現業職員の人員確保にむけ、下記の内容を踏まえた取り組みが必要です。

① 住民が期待しているサービスの提供について

少子・高齢化や人口減少の加速に伴い社会情勢が大きく変化することにより、住民ニーズが多様化・複雑化し、これまで以上に多岐にわたる公共サービスの提供が求められています。さらに、頻発化・激甚化している自然災害の対応などでは、住民の生命と財産を守るため、現場ではこれまでに以上に迅速かつ効果的な対応が重要です。

公共サービスを提供している現業職員は、住民や利用者の最前線で業務を担ってい

るため、住民や利用者の声を直接聞く機会が多い職場で業務を担っています。そのため現業職員は、今、住民や利用者がどのようなサービスを求めているか、また現状に対し不満や意見を抱えているのか、など現場で住民が必要とする公共サービスを把握することができます。その上、これまで培ってきた経験や知識のもと、現場の状況を踏まえ、住民が潜在的に望んでいるサービスを発見することも可能です。こうした業務の性質を活かした取り組みを実践していくことが、直営であることの利点であるとともに、企画と現場を繋ぐ重要な役割を果たすことに繋がります。

私たちは地域実情に応じた公共サービスを提供するために業務を担っていることを再認識し、現場からの取り組みを具現化して実践を積み重ね、住民から理解・支持される職場を構築していかなければなりません。そうした背景のもと、直営の必要性、さらには住民が必要とする公共サービスを提供するための体制の維持・拡充にむけた人員確保の取り組みを強化していく必要があります。

② 災害時や感染症拡大などに対応できる「現場力」

現業職員は、業務に応じて様々な現場を持ち合わせており、また長期間にわたり同じ施設に携わるとともに、業務においても行政職のように短期間で変わることが少なく、長年、同職種で業務を担っています。

その結果、現業職員は、施設や地域の実情を把握し、これまでの経年変化に対しても認知しているとともに、担っている業務に対して専門知識を備えた職員です。このような職員の存在は、平時はもとより、災害や非常時において、現場実情に応じた判断を瞬時に下すことが可能であり、またその場で緊急対応も含め、現場で求められる対応が可能です。

災害時では災害ごみの対応が大きな課題となりますが、専門知識を持った現業職員の存在は、災害ごみの仮置き場の運営、災害ごみの回収など、地域に応じた対応が可能となります。また避難所運営においては、施設を熟知した用務員の存在により、避難所設置が可能かの判断をはじめ、状況に応じた施設利用、さらに調理員による炊き出しやアレルギー対応など、住民が不安に感じている時にこそ、きめ細やかな住民サービスを提供することができます。

また、感染症の拡大時など非常事態宣言が出された際には、社会全体が移動や行動の自粛や制限が行われ、多くの業務がリモートに変化してきました。一方、私たちの業務の多くは、現場でしか実践できず、さらに業務を停滞させることができない特性のため、感染対策を講じつつ、現場で業務を行ってきました。災害時や非常時において自治体は住民の生命と財産、生活を守ることが責務であり、そのことを実践できるのは現場で業務を担っている現業職員であることを広範に周知していくとともに、当局に認識させていくことが重要です。

③ 住民の未来に貢献できる、質の高い公共サービスの提供にむけ

全国の自治体では、退職者不補充により新規採用抑制が強硬に推し進められ、現業職員が数人しかいない自治体も存在しています。自治体の計画などで「現業職員の退職者不補充」を明記されている単組では、新規採用を勝ち取ることは容易ではありません。そのため、これまで人員確保にむけ取り組みを進めてきたものの、成果を勝ちとることができず、「あきらめ感」により、人員要求を行わない単組も見受けられま

す。

全国では、1人職場においても、未来の子ども達のためにこの業務や職員の必要性を当局に粘り強く訴え続け、20数年ぶりに採用試験の実施に至った事例も報告されています。現場や単組において現業職員数が少ない場合は、後ろ向きの考えに至ることもありますが、全国では、同じ思いを持った現業職員がそれぞれの現場で人員確保をはじめとした取り組みを展開しています。

私たちは、地域公共サービスを支えている社会生活に必要不可欠な労働者の立場として今後の公共サービスを見据えたとき、「技術の継承」など極めて重要な役割を担っています。「あきらめ感」などの理由で新規採用にむけた取り組みを停滞させず、今まで担ってきた業務は、今後の住民にとっても必要な公共サービスであることを認識していく必要があります。子どもたちの未来が希望に満ち溢れる生活となるよう、今後の展望を踏まえ、公共サービスを提供していく体制の維持・拡充にむけ、人員確保の取り組みを強化していかなければなりません。

④ 2023 現業・公企統一闘争の推進

現業職場における最重要課題は人員確保です。人員確保に取り組むにあたり、現業評議会では総務省要請行動を行い、総務省から「現業職員の採用については自治体判断を尊重するとともに、採用に対する助言を行っていない」との回答を引き出しています。改めて、総務省からの圧力を理由とした採用抑制を許さず、地域実情に応じた質の高い公共サービスを提供するために必要な体制の維持・拡充にむけ、現業職員の採用を強く要求していくことが非常に重要です。あわせて、県本部では、市町村課などに対する要請行動を行い、総務省を口実とした自治体への助言や圧力をさせない取り組みの強化が求められています。

2023 現業・公企統一闘争第1次闘争の集約結果では、交渉を実施した単組から人員確保の成果など、多くの報告があります。2018 現業・公企統一闘争より通年闘争として、現業職場の人員確保を最重要課題として位置付け、自治体の採用計画や予算編成が策定される前段で交渉を行い、闘争を進めてきました。こうした闘争スケジュールのもと、単組の粘り強い交渉の結果、新規採用者数は増加しています。

定年引き上げ制度が導入されたため、今年度の退職者は61歳定年退職となり、今年度の定年退職者が生じないため退職者の状況に応じることなく、これまでの欠員状況や配置基準に見合った採用にむけ、必要な人員を確保していくことが重要です。

改めて、労働組合活動の基本は、私たちの賃金・労働条件の改善であり、私たち自ら声をあげ、行動を起こさない限り、何も改善することはないことを再確認する必要があります。今一度、2023 現業・公企統一闘争の推進を図り、公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ、あきらめることなく、取り組むことが重要です。

(2) 賃金改善について

現業職員の賃金について、当局は安易な類似職種の民間との比較をはじめ、国家公務員の技能労務職員との比較などの様々な判断材料を示し、賃金抑制を推し進めようとしています。また、採用課題とあわせて、行(二)賃金表の導入などを用いた賃金抑制を実施する自治体も見受けられます。改めて、私たちの賃金・勤務労働条件の変更については、労使合意が大前提であることを再確認することが重要です。そのうえ

で当局から採用と賃金抑制など複数項目について申し入れがあった場合は、それぞれ項目ごとに十分な期間のもとで交渉を積み重ねていくことが必要であることを当局に認識させるとともに、賃金課題については、下記の内容を踏まえ、当局が示す判断材料を質していくことが必要です。

① 国家公務員の技能労務職員との比較

現在、自治体において国家公務員の技能労務職員との均衡を理由に行（二）賃金表の導入が推し進められています。こうした背景には、地方公営企業法第38条第3項において「企業職員の給与は生計費、同一または類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない」と定められていると考えられます。

こうした提案に対しては、国家公務員と地方公務員の業務内容や担っている役割に大きな違いがあることから、単純な比較は適当でないことを明確にする必要があります。また、法律で給与の均衡を求めているのは、同一または類似の職種に限定されている点であることを踏まえ、国家公務員と同一または類似の職種以外の技能労務職員を一括りにして均衡を求めることは法律の趣旨ではないことを労使で確認することが重要です。

また、既に行（二）賃金の導入を行っている自治体では、最高到達級が3級あるいは、4級にとどまっている自治体が見受けられます。国家公務員の行（二）表については5級制となっていることから、行（二）5級到達に向けた運用改善を求めていくことも極めて重要です。

一方、近年では、新規採用の再開を条件に国家公務員の行（二）表の導入を提案する自治体もあります。人員確保と賃金課題は全く別の課題であることから、同時に交渉を実施するのではなく、個別で交渉していくことを当局に認識させていく必要があります。既に導入している単組においては、「同一労働・同一賃金」の観点を踏まえ、継続的に交渉を積み重ね、賃金改善にむけた取り組みを強化していかなければなりません。

② 民間従事者との比較

民間従事者との給与比較について総務省は、「賃金センサスは年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない」とし、また「また過去には、技能労務職員等の給与は、同種の民間事業の従事者に比べ高額との国民等の厳しい批判があった」としています。

これらを踏まえ、民間従事者との比較に対する提案は、以前は高かったが、現在ではそのような住民の指摘がないこと、賃金センサスについても雇用形態や業務内容など比較するにあたり最も重要視されなければならない事項が完全に一致していないことを当局に指摘していくことが重要です。

具体的には、民間従事者の平均賃金を算出する際、正規・非正規といった雇用形態はもとより、年齢・経験年数などについてもすべての労働者の平均賃金で算出しています。一方、公務員の平均賃金については、すべて正規職員の賃金で算出されることに加え、総務省が公表している「地方公務員給与実態調査」によると、技能労務職員の平均年齢は51.7歳であり、多くの職員が様々な経験を有していることから、民間従事者と比較

して必然的に賃金が高く見える構図となっていることを明確にする必要があります。

また、自治体職員は地域の実情や行政需要等の変化を踏まえ、住民の要望を的確に把握し、現場の知恵や経験を活かして政策に反映するといった業務を行っていることなど、民間従事者と業務内容についても大きな差異があることを当局に認識させる必要があります。

③ 非現業職員との比較

地方公営企業法第38条第2項には「企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものでありかつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなくてはならない」とあります。

現業職員は、清掃現場において循環型社会の実現にむけ、環境行政に大きく関わるとともに、給食現場ではアレルギー対応、また学校現場では環境整備といった子どもの命にかかわる業務などを担っています。さらに職種の枠を超え、他職種との連携による学校現場の環境学習など、多くの新たな業務を確立し、現場で担っています。

これらを踏まえ、業務における技能・職務遂行の困難度、さらには内容・責任など非現業職員との差が見受けられないことから、現業職員と非現業職員との賃金格差をつけるべきではないことを労使で確認する必要があります。

(3) 誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ

① 定年引き上げに伴う新規採用について

定年引き上げ制度が本年度から導入されたことに伴い、2年に1歳ずつ段階的に定年が引き上げられ、2032年度に65歳定年となります。今後、将来にわたり、安定的に公共サービスを提供できる体制を維持していくためには、定年引き上げを理由に採用が抑制されることなく、知識や技術が継承できるよう、計画的な新規採用を行い、人員確保することが必要不可欠です。

総務省通知では「行政サービスの質の確保のため、定年引き上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要」と示されていることを踏まえ、自治体からの圧力に屈することなく、定年引き上げを理由に採用抑制とならないよう、各単組における人員確保の取り組みを強化していくことが極めて重要です。

② 定年引き上げに伴う賃金改善について

定年引き上げの制度導入に伴い、60歳を超える常勤職員の賃金について、国が示した60歳時点の7割水準として多くの自治体が条例化されています。現業職員の賃金については、この間の様々な合理化攻撃により抑制されてきたことから、定年引き上げに伴う賃金の変更については、60歳以上の常勤職員の賃金改善はもとより、60歳時点での到達給の改善、さらには、暫定再任用職員（フルタイム・短時間）、定年前再任用短時間勤務職員の賃金改善などにむけ、取り組みの強化が重要です。

定年引き上げに伴う60歳以上の常勤職員の賃金改善のみならず、賃金構造の改善を求めていく必要があります。

あわせて昇給については、55歳以上に停止・抑制などの運用がされている自治体もあることから、「働きがい・やりがい」がもてる、高齢期の昇給抑制や昇給停止の廃止にむけ、取り組みを進めていくことも必要です。

③高齢期における業務内容や働き方について

現業職場では職種により加齢に伴う身体機能の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境の整備が喫緊の課題です。

特に本年度からの制度導入に伴い、60歳を超える常勤職員が配置されることから、業務内容や働き方について様々な課題が顕在化していくことが予測されます。職種によっては、1人での業務、または配置基準に基づいた業務など、業務量の固定化や作業の融通が困難など、多くの課題が山積し、業務量や人員配置の見直しなども見据えた職場環境改善が求められています。

現業職場では、自治体や職種により、様々な職場環境があることから、各職場でどのような働き方が可能か、新たな業務が必要か、など各職場で丁寧に議論を進め、各職場・職種に応じた働き方や業務内容を求めていくことが極めて重要です。これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした業務内容にむけ、職場での要望を取りまとめ、交渉強化し、課題を解決していかなければなりません。

改めて、こうした業務内容や働き方については、勤務・労働条件に大きく関わる極めて重要な事案であることから、課題が明らかになった際には適宜、交渉を実施行い継続した取り組みが必要です。

(4) 当局責任による労働安全衛生体制の確立

全国の現業職場では、様々な職種があるが故に様々な要因となった災害が報告され、2023年度において現業職場では死亡事故が発生するなど、未だに多くの労働災害が発生しています。一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会では清掃職員や調理員の職種別による労働災害の発生率が高い水準で推移しており、労働安全衛生の確立にむけ早急に取り組みを強化していかなければなりません。さらに労働災害はもとより、近年では長期病休者が増え、特に精神および行動の障害の推移では15年前と比較して2.0倍になるなど、大きな課題となっています。

現業職場において、労働災害を撲滅していくことは自治体現業職員のみならず、非正規職員・委託労働者など公共サービスに携わるすべての労働者が結集し、取り組まなければならない喫緊の課題です。

① 労働安全衛生法を活用した取り組み

労働安全衛生法では「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。

しかし、現業職場では、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の調査でも示されているように未だに多くの労働災害が発生しているとともに、職場によっては労働災害が発生するリスクがあるものの、改善がされていない現場も見受けられます。特に調理職場では空調設備の設置をはじめとした熱中症対策など対策が不十分な自治体が多く、労働災害と隣り合わせの状況の中で業務を担っています。また現業職場の業務は決められた時間内で業務を担うことも多いことに加え、人員不足の状況では、業務の効率化を求めすぎたため、決められた手順を省いたことを要因とする労働災害が

発生することも想定されます。

安全に業務を行う上で、労働安全衛生法をはじめとした様々な法令が整備されていますが、特別教育の受講のように、確実に現場でそのことが実施されていなければ何の役にも立ちません。そのために労働組合が、関係法令が確実に履行されているか把握し、実施していない場合は法令違反であることを当局に指摘していくことが重要です。あわせて私たち労働者側も労働安全衛生の意識向上を図り、労使双方で労働災害を未然に防ぐ取り組みを進めていくことが求められます。

こうした取り組みによりあらゆる関係法令を踏まえた職場実態に応じたリスクアセスメントが実施され、労働災害を発生さない職場環境の構築が重要です。

② 安全衛生委員会の開催

労働安全衛生規則において安全衛生委員会を毎月一回以上、定例で開催することが定められていますが、地方自治体における安全衛生委員会の開催や職場巡視などの活動状況は決して十分とは言えない現状にあります。2022年度の「安全衛生月間」自治労調査では、各自治体の安全衛生委員会の設置状況として約90%の自治体で労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の設置がされています。しかし、労働安全衛生規則第23条に基づく毎月1回以上の安全衛生委員会の開催では「法令通り毎月1回以上開催している」自治体が約30%に留まり、約50%が「年1～4回の開催」、さらに「開催していない」との自治体もあり、十分な取り組みには至っていないことが明らかになりました。

改めて、自治体当局の責任による労働安全衛生体制の確立を求めると同時に、私たち労働者自身が労働安全衛生活動を積極的に取り組む必要性の認識一致を図ることが必要です。そのうえで安全衛生委員会を月1回以上開催し、委員会を通じて各職場実態に応じたリスクアセスメント対策を講じ、労働災害を未然に防ぐことが重要です。さら安全衛生委員会の開催にあたっては、協議された内容について会計年度任用職員等を含めたすべての職員に対し周知されるとともに、非現業・現業の混合職場では現業職場の課題が委員会で十分に反映されるよう、当局に求めていく必要があります。

(5) 安易な民間委託の阻止にむけ

現業職場は民間委託の対象として合理化攻撃にさらされてきました。こうした動向は近年の物価上昇や人件費高騰の状況となっても変わらず、未だに多くの自治体では、現業職場の民間委託を推し進めようとしています。一方、一部の自治体では、民間委託を行うものの、委託費の高騰により入札不調となり、結果として委託費が増加し当初予算を上回る委託費で業務を行っている実態も見受けられます。

今後、労働人口の減少に伴い、労働力不足に陥ることが明らかであることから、委託事業者においても十分な人員が確保できず、委託後における公共サービスの提供について不安が残る恐れも予測されます。そうしたことから、2015年に総務省が示した「地方行政サービスの推進に関する留意事項」に基づき、委託した事業に対し自治体が責任を持って対応するよう求めているため、コスト面や業務内容の付加価値業務なども踏まえ、自治体職員による公共サービスの提供にむけた取り組みを強化していかなければなりません。

あわせて、既に多くの自治体で様々な分野で業務委託が導入されていますが、委託

後のサービス水準や財政分析の検証が行われていない実態であることから、委託後の地域公共サービスの水準を検証することが自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要があります。

また、民間委託の導入は、自治体がこれまで培ってきたノウハウを失うとともに、現場の課題や要望を把握することが困難となり、その結果、住民や利用者の視点に立った政策からかけ離れた政策が実行される恐れがあります。将来にわたって、地域公共サービスを安定的に提供するためにも、安易な民間委託の阻止にむけ、取り組みを強化していく必要があります。

① 個人情報の保護や守秘義務の確保

現業職場では、業務で知り得た情報をもとに業務を担い、こうした情報は決して漏洩してはならない個人情報です。こうした情報管理は、現在の民間委託における管理実態では疑問が残ります。

自治体職員は、地方公務員法第34条において「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする」とされており、労働者個人に対しても責任が課せられています。一方、民間企業は、仕様書等で一定の制約はあるものの、労働者に対して情報漏洩を規制する法律がないことに加え、離職者に対する情報管理が徹底されていないのが実態です。

特に個人情報の漏洩が大きな社会問題となっている状況であるからこそ、情報管理の徹底について当局に認識させていくことが必要です。

② 適切な評価・管理について

これまで国、あるいは総務省の圧力や自治体の財政難を理由に現業職場において、民間委託化が推し進められていますが、一部の自治体を除き、ほぼすべての自治体で委託後のサービス水準や財政分析などの検証は行われていないのが実態です。

こうした動向の継続は、自治体が委託業務に対する意識が薄れていき、実際に現場でどのように業務やサービスの提供が行われるかなど、現場実態を十分に把握できないことに繋がります。その結果、業務内容が業者まかせとなり、公共サービスの水準が低下するとともに、自治体として現場のノウハウが失われ、更なるサービスの水準の低下を招くこととなります。

委託後においても、質の高い公共サービスを提供していくためには、委託後のサービス水準や財政分析などの検証が必要不可欠です。また委託の検証を行うことは、安易な民間委託を阻止に繋がることを再認識する必要があります。改めて現在、業務委託で行われている地域公共サービスの水準を検証することは、委託を行っている自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、業務委託後の最終責任は自治体にあることを踏まえ、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要があります。

(6) 災害や感染拡大における迅速かつ継続的な対応

全国各地では自然災害が頻発し、被災地域では、甚大な被害が発生しています。そのため災害発災時において、現業職員は自身が被災者であっても自治体職員として、

地域住民の生命・財産を守るため懸命に業務を行っています。そのため、災害時での対応については、迅速かつ効果的な対応が必要であることから、それらを実行可能とする体制の確保と平時からの訓練や事前の準備が求められます。

危機管理体制の充実では、地域や施設を熟知している現業職員の役割を明確化することが重要です。学校現場では用務員による迅速な避難所開設、道路管理者では緊急車両の道路啓開、清掃現場では災害ごみの対応など、住民生活に欠かすことのできない業務を担っていることを当局に認識させていくことが求められています。あわせて、あらゆる災害を想定して準備をしておく必要があることから、参集基準や指揮命令系統などについて早急に労使による協議体制の確立を強く求めていくことが求められます。また、被災状況によっては、自治体間の連携が必要であるため、広域的な枠組みも視野に入れて現場段階からの連携が重要です。

災害復旧における自治体の責務を果たすためには、現場で判断し、対応できる現業職員の必要性を当局に認識させたい。復旧、復興が遅れることなく、安全で安心な公共サービスを提供できる体制にむけた人員確保の取り組みを強化していかなければならない。さらに、災害対応をはじめ、災害派遣での労働安全衛生の確立については、現場が緊迫しているため、労働安全衛生がないがしろにされることも見受けられることから、事前に十分な協議をしておく必要がある。

さらにコロナ禍での経験を踏まえた災害対策や社会情勢の変化に伴う対応が求められています。感染防止対策として避難所の収容人数の見直しや新たな避難所の選定、また、多様性を配慮した避難形態や防災政策についても現場実態を考慮した実効性のある対応が重要です。非常時や災害時に求められる公共サービスは平時と異なることから、防災・減災・縮災を踏まえ、業務を安定的に継続していくための体制や業務内容についても事前に検討していくことが必要です。

(7) 会計年度任用職員の処遇改善・組織化

安定的な公共サービスの提供にむけては、人員確保が重要であるものの、多くの自治体では人員削減が推し進められ、その対応策として会計年度任用職員が採用され、現業職場においても同様の状況となっています。現業職場では、特に学校給食や学校用務員の現場では会計年度任用職員の比率が高く、公共サービスを提供していく上で、会計年度任用職員は欠かすことの出来ない存在となっています。

一方、会計年度任用職員を取り巻く状況は、正規職員との業務の明確化がされないまま、正規職員と比較し賃金や処遇が抑制されている実態が多く、休暇制度や被服関係などについても異なっています。会計年度任用職員の賃金や処遇改善が進まなければ、当局は人件費を抑えるため会計年度任用職員の雇用を進めていくことは明らかです。そのような中、会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする地方自治法が改正されたことにより、今後は各自治体での条例改正が求められます。現業職場で働く会計年度任用職員は私たちと同様の関係法令が適用されることから、同じ職場では働く仲間の賃金、処遇改善にむけ、一緒に取り組みを進めていかなければなりません。

処遇改善を進めるにあたり、当局に対し要求し交渉を積み重ねていくことは重要ですが、その交渉メンバーに課題の当事者が存在することも重要です。会計年度任用職員の処遇改善にむけては、労働者同士で分断することなく、労働組合として団結する

ことで労使対等の立場で労使交渉を行うことができます。正規職員、非正規職員ともに、同じ職場で働く仲間として団結して取り組みを進めていかなければ、当局の合理化攻撃には対抗できません。

会計年度任用職員の組織化が進まなかった場合、当局は労働組合の関与がなく、雇い止めをしやすい非正規職員が担っている業務を民間委託する手法を推し進めていくことが想定されます。こうしたことから、会計年度任用職員の処遇改善と組織化については、同時に取り組む必要があります。

改めて「直営堅持」をゆるぎないものにするためにも、労働者側の正規職員、非正規職員が分断することなく、ともに公共サービスに携わる同じ職場の仲間として会計年度任用職員を組織化し、労働者として団結のもと、新たなワーキングプアを生み出さないためにも、当局のあらゆる合理化攻撃に対抗していくことが重要です。

2023現業・公企統一闘争中間総括

1. 闘争の経過

- ① 本部は2022年12月16日、2023現業・公企統一闘争本部を立ち上げ、この闘争を自治体現場力回復闘争として位置づけるとともに、質の高い公共サービスの確立に必要な人員確保と賃金・労働条件の改善をめざし取り組むことを確認した。
- ② 2023現業・公企統一闘争を具体的に取り組むにあたり、基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」とし、第1次闘争ゾーンでは、職場点検・オルグなど統一闘争にむけた準備期間を2～4月、職場討議・要求書作成を4月21日～5月22日、要求書提出ゾーンを5月22日～6月8日、回答指定日を6月9日、交渉強化ゾーンを6月9～15日、全国統一闘争基準日を6月16日に設定し取り組むこととした。また闘争ゾーンの設定にあたり、すべての組合員の声を反映した要求書の作成にむけ、従来の間隔を1週間延長した。
- ③ 闘争を具体的に進めるにあたり、モデル要求に対する解説を掲載した闘争の手引きを「現業・公企職員が直営で配置されている単組」「現業・公企職員が直営で配置されていない単組」に分けて発信し、すべての県本部・単組における闘争の促進をはかってきた。また、ウェブ会議でも活用できるよう、現業・公企統一闘争に取り組む意義や取り組み方法などを解説した動画を配信した。
- ④ 第1次闘争の取り組みを促進するため、「2023現業・公企統一闘争推進ポスター」を作成し、5月に各単組に配布した。
- ⑤ すべての単組での取り組みとするため、各県本部の準備状況を確認の上、取り組みが遅れている県本部に準備を促すことを目的とした中執オルグを春闘オルグにあわせ実施し、評議会オルグも一緒に実施した。
- ⑥ 現業評議会では、各単組における闘争の推進を目的に、総務省交渉を4月13日に実施した。総務省交渉では(ア)各自治体における新規採用に対する自治体判断の尊重、(イ)賃金センサスをはじめとした現業差別賃金の撤廃と自治体の労使合意事項の尊重、(ウ)各自治体に対して民間委託の導入を強要する助言の自粛、(エ)定年引き上げに伴う自治体判断の尊重の4項目を要請した。また、自治労組織内・政策協力議員に対して、現業評議会が行った総務省要請の内容を説明し問題共有をはかるとともに、今後の支援を要請した。
- ⑦ 現業評議会では、5月13日に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、会計年度任用職員の処遇改善にむけた取り組み事例などを共有するとともに、第1次闘争にむけ認識の

一致をはかった。また単組での取り組み強化にむけ「職場改善にむけた学習会」として、交渉の具体的な進め方などをテーマにした学習会を5月29日にウェブ開催した。

- ⑧ 公営企業評議会は、7月9～10日の公営企業評議会組織集会全体会において、第2次闘争にむけ、要求書の提出→交渉→妥結（協約締結）の取り組みを要請した。2日目の第1分科会で、グループ討論としてそれぞれの第1次闘争の具体的な取り組み、職員の募集をしても応募が少ないことへの各事業体での取り組み事例として、技術職員の59歳まで応募ができる年齢引き上げ、年3～4回の採用試験実施、大学へのインターンシップなどの取り組み報告を受けた。公企労働者の権利について再度確認し、権利を活用した現業・公企統一闘争の取り組み強化にむけて意思統一をはかった。

2. 第1次闘争の取り組み状況（2023年8月7日現在）

※別表参照

（対象単組は自治体単組＋臨時・非常勤単組＋一部事務組合の1,765単組）

（1） 各県本部における第1次闘争の取り組み状況

① 本部提起通りの日程で第1次闘争に取り組んだ県本部（25県本部）

青森県本部、岩手県本部、秋田県本部、山形県本部、新潟県本部、埼玉県本部、東京都本部、千葉県本部、神奈川県本部、長野県本部、静岡県本部、愛知県本部、岐阜県本部、三重県本部、奈良県本部、大阪府本部、広島県本部、島根県本部、山口県本部、香川県本部、高知県本部、佐賀県本部、長崎県本部、熊本県本部、沖縄県本部

② 本部提起の日程以外で第1次闘争に取り組んだ県本部（6県本部）

福島県本部（6月9日）、山梨県本部（6月23日）、兵庫県本部（6月2日）、愛媛県本部（7月6日）、福岡県本部（4月7日）、宮崎県本部（6月14日）

③ 春闘、政策実現闘争に現業課題を盛り込んで取り組んだ県本部（7県本部）

北海道本部（3月17日）、群馬県本部（通年）、栃木県本部（3月17日）、茨城県本部（8月～10月）、富山県本部（3月10日）、滋賀県本部、和歌山県本部

④ 人員確保闘争に現業課題を盛り込んで取り組んだ県本部（8県本部）

宮城県本部、石川県本部（6月2日）、福井県本部、京都府本部（6月16日）、岡山県本部（6月9日）、鳥取県本部（6月23日）、徳島県本部（6月）、鹿児島県本部（3月16日）

⑤ 第2次闘争で課題解決に取り組む県本部（1県本部）

大分県本部（10月11日）

（2） 要求書の提出状況

2023現業・公企統一闘争第1次闘争において要求書を提出した単組は520単組であり、前年度より31単組増加している。

（3） 交渉の実施状況

2023現業・公企統一闘争第1次闘争において交渉を実施した単組は399単組であり、前年度より58単組増加している。

（4） 第1次闘争における協約締結の状況

2023現業・公企統一闘争第1次闘争において協約締結した単組は157単組であり、前年度より48単組増加している。

（5） 各単組における統一行動日の実施状況

2023現業・公企統一闘争第1次闘争において統一行動を実施した単組は122単組であり、前年度の194単組から72単組減少している。

3. 第1次闘争における獲得指標に対する成果**【現業・公企職員が直営で配置されている単組】****（1） 現業・公企職場の直営堅持**

226単組で交渉が行われ、125単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、223単組で交渉が行われ、132単組で成果があった。

- 委託を行う予定はないとの回答を確認
- 労使で現業職場の重要性、必要性を確認
- 保育所調理職場は直営を堅持することを確認
- 核となる業務については直営を維持していくことを確認

（2） 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

250単組で交渉が行われ、113単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、211単組で交渉が行われ、66単組で成果があった。

- 農業試験場で2人の採用を確認
- 環境政策局で現業職員の新規採用を確認
- 次年度の調理員採用を確認
- 技能労務職場において管理業務に必要な職員数を定め、必要な職員数を下回る場合には新規採用を行っていくことを確認
- 新採での欠員補充を確認
- 農場管理、動物管理員の採用試験を実施

(3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

199単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、200単組で交渉が行われ、87単組で成果があった。

- 各部ごとに安全衛生委員会を設置し、原則月1回開催
- 調理場の温度や湿度の調査を夏に行い効果的な対策を考えていくことを確認
- 労働安全衛生委員会に現業職場からも委員を選出し、具体的な労働環境の改善を行っている
- 安全衛生委員会が開催されていなかった部門で、委員会を開催
- 改正労働安全衛生法への対応について必要な措置を行う回答を確認

(4) 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

185単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、175単組で交渉が行われ、88単組で成果があった。

- 職員の体調等を考慮した人員配置を確認
- 試験的な取り組みとして、高齢層の技能労務職員が管理業務等にも従事できる職場の設置を確認
- 管理業務に従事できる職場を設置
- 希望者全員の再任用の受け入れを確認
- 技能労務検討会を開催し、協議していくことを確認
- 加齢に伴う身体能力の低下に配慮することを確認

(5) 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

169単組で交渉が行われ、42単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、170単組で交渉が行われ、35単組で成果があった。

- 60歳超の職員が5級に在職することによる若手・中堅職員の昇格機会の遅れの影響について、「適切な制度運用をはかっていく」との回答
- 現行再任用職員の再任用格付け3級から、定年引き上げ後の暫定再任用職員は5級格付けを確認
- 暫定再任用の適用給料表を1級から2級にしていくことを確認

(6) 現場の声を反映した政策実現

177単組で交渉が行われ、56単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、199単組で交渉が行われ、85単組で成果があった。

- 献立会議等での意見反映
- 災害時の現業職員の役割分担を確認
- 清掃現場における「ふれあい収集」の業務を開始することを確認
- 若年層にむけた研修の実施を確認
- 職員の意見を取り入れた政策協議の場を設定し、協議していくことを確認

(7) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

181単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、202単組で交渉が行われ、95単組で成果があった。

- 「技能職員の日常業務で培った技能経験は災害時に有効」との回答
- 災害時の対応として、出勤基準や労働条件の確認や学校管理員の避難所対応。感染症作業手当の特例措置
- 災害対応で現業職場が必要であることを確認
- 災害発生時には全職員が防災班を構成して全庁横断的に災害対応を行うことを確認
- 事業が継続できる体制強化および適宜の配置基準の見直しを確認

(8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

139単組で交渉が行われ、31単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、192単組で交渉が行われ、40単組で成果があった。

- 導入予定は現時点ではないという回答を確認
- 委託等を行う場合は必ず事前協議を基本としている

(9) 会計年度任用職員の処遇改善

199単組で交渉が行われ、62単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、202単組で交渉が行われ、72単組で成果があった。

- 常勤職員との均等・均衡を前提に引き続き、労使協議中
- 勤勉手当について協議中
- 期末手当の月数の改善を確認
- 昇級が2号昇給から3号昇給へとなり、また昇給に関して上限が撤廃された
- 給食調理現場における長期休暇の公休復活
- 正規職員と同様に、被服貸与規定を新設し、夏用作業服をファン付き作業着に読み替えることも可能とした

(10) 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

164単組で交渉が行われ、64単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、197単組で交渉が行われ、66単組で成果があった。

- すでに徹底されており、必要な資格については対応済み
- 刈払機取扱作業従事者の資格確保
- 統一要求書を受け、所管課における今後の予算措置等にむけた検討を確認
- 異動により資格者が不在となる可能性があることについて、補正等により取得の方向が示された
- 清掃職場での大型免許取得にかかる費用を公費で負担（毎年1人）
- 準中型免許の取得が公費負担

(11) 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

197単組で交渉が行われ、89単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、202単組で交渉が行われ、127単組で成果があった。

- 現業職員は労働協約、それ以外は書面による協定を締結している
- 毎年、交渉ごとに締結
- 例年事前協議と書面化が徹底されており、今後も継続の旨を確認

【現業・公企職員が直営で配置されていない単組】

(1) 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

105単組で交渉が行われ、「運営方法については直営の意義や民間導入の意義など行政が担う役割を考えながら常に検討する必要がある」「当局責任で検証は行っており、検証結果について必要に応じて労使協議する」など17単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、114単組で交渉が行われ、18単組で成果があった。

(2) 委託労働者の公正労働の実現

107単組で交渉が行われ、「業務に従事する労働者の賃金確保について公契約条例で位置づけていることの確認」「委託労働者の公正労働の実現にむけ、業者に指導していく」など14単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、114単組で交渉が行われ、12単組で成果があった。

(3) 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

97単組で交渉が行われ、「管理監督者をはじめ各安全・衛生委員会の取り組みとして研修や委託業者の介入の充実」など17単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、111単組で交渉が行われ、11単組で成果があった。

(4) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

132単組で交渉が行われ、「適切な災害対応が実施できるよう常に見直しを検討する」「統一要求書を受け、所管課における今後の予算措置等にむけた検討を確認」など36単組で成果があった。

※ 2022現業・公企統一闘争では、113単組で交渉が行われ、32単組で成果があった。

4. 第1次闘争における成果

(1) 人員確保

現業・公企職場の人員確保を最重要課題と位置づけ、通年闘争として取り組みを始めて6年が経過し、現業職員の新規採用は増加傾向にある。成果の要因は、自治体が採用人数

を策定する前段で人員確保にむけた各単組における粘り強い交渉の積み重ねがあげられる。2023闘争においても、当局からの定年引き上げによる採用抑制に屈することなく、第1次闘争において次年度の新規採用を確認した単組がある。

一方、第1次闘争では人員確保について継続協議としている単組も多いことから、引き続き、新規採用を勝ち取った事例を共有し、第2次闘争にむけ、すべての県本部・単組において人員確保の取り組みを強化していかなければならない。

(2) 第1次闘争への結集

第1次闘争期に取り組んだ県本部は、46県本部であり、前年度より2県本部増え、要求書の提出、交渉実施の単組とも、前年度を上回る結果となった。現業・公企統一闘争に加え、人員確保闘争や政策実現闘争に現業課題を盛り込むなど、着実に産別統一闘争として定着しつつあることから、引き続き、結集する単組の拡大にむけて取り組みを強化しなくてはならない。

(3) 組合員の声による職場改善

職場環境改善にむけては、現場実態に応じた独自要求が重要であり、独自要求を行った単組の成果として、「調理現場での夏場の空調設備について、設置にむけた調査が始まる」「障害をもつ子の介護休暇の延長」「遠距離（概ね片道50km程度）にある調整池等への移動について高速道路利用（料金（ETC）支給）」などが報告された。こうした成果は、統一要求では網羅することができず、組合員を集め、現場の独自課題について交渉したからであり、引き続き、取り組みを強化していかなければならない。

5. 第2次闘争にむけた課題

(1) 産別統一闘争への結集

通年闘争として6年が経過し、第1次闘争では多くの県本部が取り組みを実施しているものの、すべての県本部が結集しておらず、また第1次闘争期の2月から6月ではなく、春闘期に第1次闘争として取り組んでいる県本部も見受けられる。通年闘争とした最大の目的は、人員確保の取り組み強化である。春闘期の取り組みでは4月時点での人員配置や欠員状況がわからないため、本部が提起する第1次闘争のスケジュールのもと、自治体が採用計画を策定する前段に交渉することにより、少しでも前進した回答を引き出せる。改めて取り組む内容と時期を明確化した上で、県本部・単組は第1次闘争の取り組みに結集していかなければならない。

また、県本部・単組においては、「現業・公企統一闘争」の名称であるがゆえ、当該職員のみが取り組む闘争との認識が強く、すべての県本部・単組が取り組む闘争とはなり得ていない。「現業・公企統一闘争」は協約締結権を有する現業・公企評議会が先頭に立ち、

権利を活用した取り組みを行うことで、単組の組織全体にも反映させ、質の高い公共サービスの確立にむけ、取り組む闘争であることを強く再認識していく必要がある。

あわせて、当該職員が配置されていない単組では、民間委託として清掃の収集、小中学校調理や用務などの公共サービスを提供しているため、それらの業務に対して労働組合としての責任や意識が強くない実態がある。事業責任は委託であろうとも最終的に自治体にある。産別闘争として現業・公企統一闘争第1次闘争に取り組むにあたり、現業・公企職場のみならず、地域医療や福祉関係職場など、すべての自治体現場での人員確保をめざし、公共サービスの改善にむけた闘争として取り組みを進めていくことが求められる。

(2) 統一基準日への結集

本部が設定した統一基準日はもとより、県本部が設定した統一基準日にも結集できていない単組が非常に多くある。第1次闘争の集約状況では、待機態勢をとる県本部が17県本部にとどまり、多くの県本部が単組交渉時において待機態勢をとっていない実態が明らかになった。単組実情により、統一した日にすべての単組が交渉を行うことが困難であるものの、「単組まかせ」では、統一基準日に交渉を実施しない単組が増えていくことは当然である。

統一闘争として取り組むにあたり、県本部は単組の取り組み状況を把握するとともに、交渉時では待機態勢をとり、単組の支援や妥結判断を行うことが重要である。こうした取り組みの継続により、県本部・単組の繋がりがより強固になる。

しかしこの間の統一闘争において県本部で確認した闘争スケジュールで単組が取り組むものの、県本部は単組がいつ要求書を提出し、交渉状況や妥結内容について把握していない実態が多くある。そのため、単組交渉時では、近隣単組の交渉状況の共有化がはかられず、妥結基準についてもばらつき、十分な成果は得られない。さらに、このように「単組まかせ」の取り組み状況が継続した場合は、県本部、単組間の関係性が弱まり、自治労全体の組織の弱体化に繋がる。

改めて第2次闘争期において県本部は、本部が設定した基準日での体制構築にむけた取り組みの強化が求められる。また基準日を独自設定した県本部では、統一闘争の意義を再確認し、取り組んでいる単組はもとより、これまで取り組めていない単組を支援するなど積極的な対応が求められる。

(3) 定年引き上げにむけた職場環境改善

2023年度より実施された定年引き上げにおいてとくに現業職場は業務内容の性質上、組合員が65歳まで同様に働き続けられるか不安を抱えていることから、高齢期の業務内容や働き方について早急に解決していかなければならない課題である。

第1次闘争では交渉を実施したものの、「今後、継続して協議をしていく」など、引き続き、交渉を継続していく単組が多く見受けられた。定年引き上げについては、すでに制

度導入されており、2024年4月からは61歳の常勤職員が配置されるため、職場環境改善にむけ第2次闘争での取り組み強化が必要不可欠である。今後、誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、すべての組合員の声を拾い上げ、高齢期における業務内容や働き方を構築していかなければならない。

また高齢期での働き方などは、職種が同じでも自治体が異なれば業務内容や働き方も異なることから、職場実態に応じた制度運用をめざし、第1次闘争以降も継続して交渉を積み重ねていくことが重要である。

(4) 基本協約をはじめとした協約の締結

現業・公企労働者が持つ協約締結権を行使した闘争の推進を提起してきたが、当局はもとより、労働組合側の認識不足もあり、十分な取り組みとなり得ていない。とくに第1次闘争の集約結果では、項目によって継続協議としたため、第2次闘争でまとめて協約締結を行うなどの単組報告が多くあげられた。協約締結権の重要性を踏まえ、第1次闘争で妥結した項目は第2次闘争で一括して協約締結するのではなく、都度、協約を締結していくことが重要である。その上で第2次闘争では継続協議について交渉を行い、妥結内容を協約締結していく取り組みを強化していく必要がある。

あわせて、協約締結権を活用した取り組みを進めるにあたり、単組（評議会）規約の点検・整備の重要性について提起してきたが、今回の集約結果では、回答単組の約50%が「規約がない」「把握していない」との報告があげられた。こうした集約状況を踏まえ、協約締結を確実なものとするため、県本部は各単組の規約点検・整備にむけた取り組みを進めていくことが重要であり、これからのあらゆる闘争を進めていく上での喫緊の課題である。

第2次闘争では交渉サイクルの確立にむけた取り組みを進めると同時に規約の点検・整備についても各単組で取り組みを進めていかなければならない。

(5) 取り組みの二極化

現業・公企統一闘争の取り組み状況については、単組だけでなく、県本部においても取り組みの濃淡が見受けられる。取り組みが実践されている単組では成果を勝ち取り、組合員に報告・反映させることで組合に対する求心力が高まり、組織強化がはかられ、さらなる団結力のもと、交渉が優位に進む好循環に至っている。一方、組合員数の減少や役員の担い手不足などにより、活動が停滞している単組では、組合活動状況がわからず、組合に対する組合員からの期待感が少なくなり、さらなる組織の弱体化を招く悪循環に陥っている。

取り組みができていない単組は、課題解決には要求し交渉していくしか手法がないことを再認識する必要がある。その上で評議会独自で取り組みが困難な場合でも、1年間で全く取り組みをしないことのないよう、統一要求書などを活用しつつ、単組の交渉時に現

業・公企課題を盛り込んだ要求書を提出し、交渉していくことが重要である。あわせて、課題によっては直ぐに成果を勝ち取れない項目もあるが、要求し交渉することにより、組織強化という成果は必ず得られることを再認識し、すべての単組が結集する統一闘争の実現にむけて取り組みを強化していかなければならない。

(6) 会計年度任用職員等の処遇改善・組織化

会計年度任用職員の処遇改善について単組の交渉結果では、処遇が改善されたなどの報告がある一方、いまだに要求項目に盛り込まず、交渉を実施していない単組が多く見受けられる。会計年度任用職員の状況は、業務内容について正規・非正規職員の明確な棲み分けが行われず、正規職員と同様の業務を担うものの、正規職員と比較して賃金・労働条件が抑制されている自治体が散見している。さらに賃金改善にむけては、地方自治法が改正され勤勉手当の支給が可能となり、今後、各自治体では条例改正にむけたさらなる取り組み強化が求められる。

こうした実態を踏まえ、第2次闘争においては、各職場の適正人数を労使で確認し欠員の補充を求めていくこと、さらに会計年度任用職員等の賃金では「同一労働・同一賃金」を基本に、その職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度、さらに職務の内容と責任に応じた賃金とするよう求めていくなどの取り組み強化が重要である。

2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

【基本的な目標】

1. 2023現業・公企統一闘争の基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」とします。
2. 2023現業・公企統一闘争第1次闘争の中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

【取り組み日程】

3. 以下の取り組み日程で統一闘争（第2次闘争）に取り組めます。
 - (1) 住民アピールゾーン
9月1日～10月12日
 - (2) 要求書提出ゾーン
10月2日～10月12日
 - (3) 回答指定基準日
10月13日
 - (4) 交渉強化ゾーン
10月13日～10月19日
 - (5) 全国統一闘争基準日
10月20日
 - (6) 協約締結強化ゾーン
11月

【闘争の重点課題と獲得指標】

4. 第1次闘争と同様、重点課題と獲得指標を以下の通り設定します。
 - (1) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組
 - ① 現業・公企職場の直営堅持

2023年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり、安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、すでに委託を行っている業務については、個人情報保護や守秘義務の確保、委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにし、直営での運営を基本に今後の運営方法について労使で協議します。

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。特に人員不足の実態のもとで従来と同様の業務内容となっていることから、当局責任のもと高年齢労働者の特性を考慮した配置基準や業務内容、働き方など、職場や業務実態に応じた取り組みを進めます。

さらに、多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、60歳を超える職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。こうした状況を踏まえ、各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務

実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、これまでの感染症対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。

⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFI推進アクションプランとウォーターPPPの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対します。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、処遇改善を勝ち取ります。また、会計年度任用職員制度の課題の抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

あわせて、地方自治法が改正され勤勉手当の支給が可能となることから、自治体での条例改正にむけた取り組みを進めます。

⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

現業・公企職場では、さまざまな業務に資格が必要なものが存在しますが、職務上の必要性から資格取得を求められた際には、全額公費負担による取得とすることを確認します。

⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

(2) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や財政効果について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を導入するとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では、クラスター時の対応などを協議し、業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求め、危機管理体制を構築します。

【統一闘争の進め方】

5. 闘争指令については、統一基準日である10月20日に上限1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月20日以外に県本部の統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令を発出します。

【第2次闘争で強化すべき取り組み】

6. 第1次闘争における課題を踏まえ、第2次闘争では、以下の取り組みを強化します。
 - (1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリスト<資料①・②>を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。
 - (2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため県本部・単組のさらなる連携のもと、県本部は単組の取り組み状況を把握の上、交渉時では待機態勢をとり、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。
 - (3) 産別統一闘争の推進

現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての県本部・単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一体となって取り組みます。

この間、取り組みが出来ていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取り組みの前進をはかります。
 - (4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げにより定年退職者が出ない年度であるものの、公共

サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組むとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

(5) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

定年引き上げ制度の導入に伴い、現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職場環境の改善は喫緊の課題です。誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、継続的に交渉を積み重ねていくことが重要です。

あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任のもとで、労働安全衛生活動などを通じて職場環境を改善しなければならないことを認識させる必要があります。

その上で、2024年4月より61歳を超える常勤職員が配置されることに伴い、人員配置や業務のあり方など新たな課題が生じることも予測されるため、適宜、交渉を強化します。

(6) 労働協約など協約締結の取り組み強化

協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

あわせて、2023現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

【統一闘争の具体的進め方】

7. 2023現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

(1) 要求書提出・住民アピールゾーン

① 単組の取り組み

ア 第1次闘争以降に生じた課題については、新たに要求書を作成し、課題解決をはかります。また、定年引き上げなどの事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

イ 第1次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。

ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。

エ 現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、闘争を推進します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。

イ 第1次闘争で要求書提出・交渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。

ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が取り組むべく、県本部との連携を密にし、取り組み状況の共有化をはかります。

イ 県本部との連携のもと、全単組での住民アピール行動を提起し、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣素材を作成します。

ウ 確定闘争とあわせた本部中執による各県本部オルグを行います。

エ 幹事会や学習会において第1次闘争の成果を共有化します。

(2) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有するなど闘争に結集します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況について共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ 単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場（10月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助

言等、県本部・単組と一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

(3) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会、時間外集会やビラ配布行動等に取り組みます。

これらの取り組みを通じて、交渉状況や妥結内容を組合員に報告します。

② 県本部の取り組み

単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、本部全体での情報共有に取り組みます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

(4) 第2次闘争終了後の取り組み（11月）

① 単組の取り組み

ア 労使合意事項については必ず協約を締結します。

イ 継続課題になった事項などを洗い出し、2024年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議論を行います。

ウ 定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

イ 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

ウ 労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約締結がはかれるよう指導などに取り組みます。

③ 本部の取り組み

現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき課題を洗い出すなど2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

(1) 文部科学省委請行動

第1次要請行動 2023年6月13日

自治労参加者：石川豊学校給食部会幹事、田中洋子学校給食部会幹事、照井健太郎学校用務員部会幹事、澤井祥生学校用務員部会幹事、吉村秀則事務局長

文科省参加者：大臣官房 文教施設企画・防災部 施設助成課 法規係、初等中等教育局 健康教育・食育課 企画調整係 ※重点課題のみ回答

【学校用務関連】

1. 学校用務員が環境整備を行う際に労働安全衛生法で定められた特別教育の実施が必要であるが、受講せずに業務を行っている自治体があることから、各学校や学校設置者に対し、用務員を含めた教職員の安全衛生管理を周知徹底し、関係省庁に対し安全衛生管理要綱を策定するよう促すこと。あわせて、特別教育の受講に係る費用については国庫負担とすること。◎

①<文科省>第1次要請【学校用務関連】 1 回答の概要

学校用務員を含めた教職員が教育活動に専念するための安全かつ適切な労働環境を確保するためには、各学校において、衛生推進者の選任など労働安全衛生管理体制を確立させるとともに、個々の教職員が労働安全衛生に関する知識を共有することは極めて重要であると考えている。労働安全衛生法においては、特定の危険または有害業務に労働者を就かせる場合は、労働安全衛生のために必要な事項に関する教育を行うことが事業者には義務づけられており、設置者である各自治体の責任において行われるべきものである。

各学校における取り組みについては、まずは設置者責任において行われるべきものであり、必要に応じて予算措置をする必要があると考える。

文部科学省としては、教育委員会の担当者を対象とした各種会議を通じて周知啓発を徹底していく。

学校用務員の安全衛生要綱の策定の検討については、学校用務員の職務の多様性を鑑み慎重に対応することが重要である。まずは、各学校において、学校用務員を含めた教職員の安全衛生管理の徹底に努めるよう、文部科学省としても確実な指導を行っていく。

②<自治労>第1次要請【学校用務関連】 1 追加要請

労働安全衛生管理とは、労働者の安全と健康を保護する活動であり、危険作業を危険と認識せずに作業を行っていることで事故が発生しているのが現場の実情である。学校用務員の労働安全要綱を策定するなど、ひとつの目安をつくることで、労働者は、はじめて安心して働くことができる。一度、各教育委員会に投げかけて欲しい。

次に、設置者である各自治体及び教育委員会が特別教育の重要性とそれを受講しないことの危険性を理解しておらず、そもそもこれに対応する予算を確保していないことが問題であると考えている。予算の確保が適切に行われるよう改めて周知徹底をお願いしたい。

職員の特別教育受講が法的に義務付けられている限り、教育委員会・学校側が確実にそれに対応すべきである。さらに、2019年に法改正によってチェーンソーの罰則が変更され、作業員も罰則の対象となった。法令に反して作業を行い、けがをした場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金刑だけでなく、生命にかかわる重大な事故を起こした場合も、労働災害の対象とならない。各都道府県の教育委員会に周知をするだけでなく、そのような作業員が罰則対象となるということまで、作業を行う職員本人に伝え、全体の共通認識とすべきであると考えている。4年前の要請行動でも同内容を発言したが、現状、現場での意識改革などは感じない。

気温上昇による熱中症対策が大きな課題となっている中、学校においてはファン付きの作業着の予算確保がなく、自費で準備しているケースが見られる。労働者の安全と健康のため、熱中症対策についても予算確保を強く要望する。

会計年度任用職員制度や定年延長制度の導入により高齢の学校用務員が増えている。正規職員の充足が要

望であるものの、高齢者による作業が避けられない状況下においては、例えば、2メートル以上の高所作業やチェーンソーの使用を排除するなど、60歳以上の職員に対しどのような働き方が望ましいか、自治体判断とせず、国の目安を示して欲しい。

2. 学校用務員の役割や学校運営組織の専門性を活かすため、用務員を自治体及び学校の防災組織体制の一員に位置づけること。また、防災と救命のための研修を義務付けるとともにそれに必要な予算措置を講じること。

3. 農薬取締法第1条の「農薬の安全性その他の品質及びその安全かつ適正な使用の確保を図ること」を踏まえ、農薬の取り扱いについては、適切に保管できるよう、新・増改築に関わらず、作業室、保管庫等の設置に対し、交付金の活用ができるよう要件緩和の予算措置を行うこと。◎

①<文科省>第1次要請【学校用務関連】3 回答の概要

作業室、保管庫等の設置については、新・増改築や、施設の長寿命化のような大きな改修が行われる際に、その一部として予算補助の対象となる。細かい施設の改修が予算補助の対象となっていない旨を理解しているものの、現段階では前述のとおり大きな改修の際に、その一連の中で設置するときのみが対象となっており、引き続き同予算を確保していきたい。

②<自治労>第1次要請【学校用務関連】3 追加要請

作業室、保管庫等の設置は増改築時に予算補助の対象となっているとの回答であったが、農薬の他、ガソリン、灯油、刈払い機など日常的に使用している。学校は児童・生徒が学ぶ場所であり、子供たちは、大人が想像しない行動をするのが当たり前であり、それを前提とした対策を講じることが当然である。予算不足を理由に、危険な道具を適切に保管する場所が確保できない状況について、学校において最重要に考えるべき児童・生徒の生命・安全に対して、文部科学省はどのように考えているのか疑問を持たざるを得ない。予算確保が難しいのであれば、空き教室の利用など生徒・児童の安全確保のため様々な施策を講じて欲しい。

4. 感染防止対策のためのマスク着用による作業環境の変化は用務員の健康と命に係わることから、ファン付きの作業着の貸与などの熱中症対策を現場実態に応じた予算措置を行うこと。

その他

①<自治労>【学校用務関連】追加要請

学校用務員・学校施設管理が民間委託されているのは何割か。民間から直営に戻した例も聞いており、民間活力の推進を掲げてきたが、これに合わない現場実情があるため、直営でできることをまずは確実に実行することで、より質の高い市民サービスにつながることに周知徹底もして欲しい。

現場では、学校用務員の業務に対応する予算がなく、教育関係部門の中で優先順位が低いと感じている。しかし、私たちは、正規職員であるからこそその大きな責任を自覚しており、決められた業務を遂行するだけでなく、多様化する子供たちへのフォローも重要な役割として担う学校生活に欠かせない存在である。

学校用務員の業務の労働安全衛生や特別教育に対し取り組んで欲しいという切なる思いをこの場で伝えたい。文部科学省は、学校用務員の必要性は認識しているのか。

②<文科省>【学校用務関連】追加要請への回答

学校用務員の必要性は、もちろん認識している。学校用務員・学校施設管理の民間委託化の割合は別途返答する。

労働安全衛生管理体制については、法令違反になっている自治体が多々あることは認識しており、由々しき事態である。法令違反になっている理由については、教育委員会に聞いた場合、予算がないという返答があり、予算不足以前にそもそも法令違反であることは指摘・指導している。

各自治体の意識の問題はまだまだあると感じている。未整備の自治体に対しては個別に取り組みの指導な

どを実施しているが、今後も労働安全衛生管理体制が速やかに整備されるように努める。

(2) 厚生労働省要請行動

第1次要請行動 2023年7月13日

自治労参加者：貫名透 一般現業部会長、天本敬久 同幹事、照井 健太郎 学校用務員部会幹事、吉村秀則 事務局長

環境省参加者：厚生労働省 老健局、国際産業振興、医療情報企画課、雇用環境・均等局、医政局、健康局、労働基準局、職業安定局、社会・援護局

【学校用務員関連】

(8) 学校教育法施行規則第65条の「学校用務員が学校の環境整備その他の用務に従事する」に基づき、学校用務員が環境整備を行うにあたり労働安全衛生法上の研修受講が必要な機材を使用することが多いことから、関係省庁に対し学校用務員の安全衛生管理要綱を策定するよう促すこと。

①<厚労省>第1次要請【学校用務関連】8回答の概要

学校用務員については、一般的に労働安全衛生法令の適用を受けており、学校用務員の安全と健康を確保することが重要であると認識している。学校用務員の業務は、学校という特定の環境下で作業が行われ、個々の作業については工具を用いた作業なども含まれている。

労働災害を防止するためには労働安全衛生法令に基づいて行われる雇い入れ時の教育において、業務に応じた必要な教育が行われるよう、労働安全衛生管理体制が整備、維持されることが重要である。労働安全衛生法令において労働者が使用する際、講習の修了等を求める機械等については、その遵守がなされていない場合、各労働基準監督署において、事案の把握も行い、必要に応じて適切に指導等が実施されている。

厚生労働省では都道府県労働局、各労働基準監督署を通じて、労働安全衛生法令の周知に努めている。要望を踏まえ、各関係省庁に対し要望の内容について協議させていただく。

②<自治労>第1次要請【学校用務関連】8追加要請1

学校用務員の業務における研修について、現場では十分に行われていないのが実態である。その要因の多くは「予算がない」「研修の受講について知らなかった」との報告が挙げられている。その中で「知らなかった」との課題解決にむけては、先ほどの回答でもあったが、改めて厚生労働省から周知徹底をお願いしたい。また「予算がない」との理由については、次年度計画において予算確保をしていないことが要因であるが、「なぜ予算確保していないのか」となり、結果的に必要な研修や教育を把握していないため、こうした事態に陥ると考える。

学校用務員が作業するうえで必要な研修や教育があるため、厚生労働省から文部科学省をはじめ、各関係省庁と連携し、これまで以上の周知徹底をお願いしたい。

③<厚労省>第1次要請【学校用務関連】8追加要請1に対する回答

いただいたご意見として、これまで以上に周知徹底していく。引き続き、厚生労働省として都道府県労働局、各労働基準監督署を通じて、労働安全衛生法令の周知に努め、ご要望に関しては各関係省庁に対し要望の内容について協議する。

2024-2025 年度 学校用務員部会運動方針

1. 取り巻く情勢変化に伴う課題について

2020 年から感染拡大した新型コロナウイルス感染症は、私たちの生活様式を著しく変化させ、その影響は学校生活においても一斉休校など、大きな影響を与えました。2023 年 5 月から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけが 5 類へと移行したことにより、徐々にコロナ禍以前の社会生活に戻りつつあります。

一方、学校現場を取り巻く状況は、全国の公立小中学校施設では建築 25 年以上経過した建物の面積が全体の約 8 割になるなど、施設の老朽化に伴う安全面が十分に確保できず、また、防災拠点の観点からも大きな不安を抱えています。

そのような状況のもとで、児童生徒等が安全で楽しく学べる環境をつくり上げていくため、学校施設の維持・修繕をはじめとする、多くの業務を担う学校用務員が果たす役割は極めて重要です。あわせて、外国籍や宗教をはじめ、生徒児童等の多様化により、施設の保全のみならず、教育体制の一翼を担うことが求められています。

これまで以上に、各自治体や各学校に求められるニーズが多様化・複雑化する状況において、現場からの取り組みの実践が重要である。こうした情勢の変化や定年引き上げに伴う課題をはじめ、人員配置や労働安全衛生の確立など、あらゆる課題の解決にむけ、取り組みを進めます。

2. 学校の安全対策に関する取り組み

学校管理下で発生する事故や犯罪については減少傾向であるものの、未だに多くの事件や事故が発生し、児童生徒等の安全が十分に確保されているとは言い難い状況です。改めて、事故や犯罪を未然に防ぐ対策は喫緊かつ重要な課題となることから、各現場実態に応じた対策を講じることが求められます。学校施設を熟知している学校用務員が持つ技術・技能・経験を活用し、学校を児童生徒等にとって安全で安心して生活できる場とするため、教職員・保護者・地域と連携しながら学校安全計画の策定・実施に積極的に参画します。

<中央本部>

- ・学校保健安全法 27 条を踏まえた学校施設・設備の安全点検等における先進的な単組事例について情報発信していきます。
- ・全ての児童生徒等が安心して学校に登校できる環境づくりにむけ、全国の実態について情報共有し、課題解決にむけ、国会・省庁対策に取り組みます。
- ・学校用務員が学校安全対策に従事する者として位置づけられるよう省庁・国会対策を進めます。

< 県本部・単組 >

- ・学校職員の一員として、日頃より安全・衛生管理を行っている学校用務員が、事故の要因や危険の早期発見、不審者対応などを率先し、他の職員や地域との連携をはかります。
- ・外国人の児童生徒等が理解しやすい表示などの設置にむけ取り組みます。
- ・全ての児童生徒等が安全で安心な登校にむけ、点字ブロックの設置など現場実態に応じた取り組みを進めます。

3. 配置基準の策定と直営堅持の取り組み

学校教育法第 37 条で「小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭、事務職員を置かなくてはならない」と明記されているが故に、学校用務員は置くことのできる職員として各自治体の判断で配置され、配置されていない自治体も存在しているのが実態です。

児童や生徒に携わり、施設・環境整備を担っている学校用務員の未配置校が増えている中、教育基本法の大原則である教育の機会均等の原則を踏まえ国ならびに設置者である自治体の責任において最低限の配置基準策定を求めていかなければなりません。また、学校用務員の委託については、現場での迅速な対応が困難であり、また偽装請負となる恐れもあることから、自治体で雇用される職員配置を基本に取り組みを進めていくことが重要です。

< 中央本部 >

- ・学校教育法第 37 条で「小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭、事務職員を置かなくてはならない」とあるが、ここに「学校用務員」を明記するよう省庁・国会に対し働きかけます。
- ・学校用務員の必要性について議論し、単組交渉で資する情報を発信します
- ・トップランナー方式による算定基準の検証・分析し、必要な人員配置にむけ、省庁・国会対策を取り組みます。
- ・包括的業務委託における偽装請負等の恐れがあることから、教職員の関係団体と連携し、各省庁対策に取り組みます。

< 県本部・単組 >

- ・技術や技能の継承などを踏まえ、必要な人員確保にむけ取り組みます
- ・包括的業務委託における偽装請負等が見受けられる際は、当局に違法性を質し、法令遵守にむけ取り組みます
- ・学校用務員の業務内容が地域住民からの支持・理解されるよう、住民アピール行動の取り組みを強化します
- ・同じ職場で働く会計年度任用職員の処遇改善・組織化にむけ取り組みます

4. 防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み

近年、気候変動等の影響により、大地震のみならず、台風や集中豪雨等の発生な

ど、自然災害が多様化・頻発化・激甚化しており、学校施設では、災害発生時における避難所としての防災機能の強化がこれまで以上に求められています。

災害時の避難所に必要とされるものは、施設などのハード面のみならず、運用していく人員などソフト面の充実も必要不可欠です。私たちは、保護者だけでなく地域ボランティア等と日頃から連携し、学校用務員が自治体職員として避難者の救護活動や避難所と行政とのパイプ役になるなど、その中心的役割を担うことが可能です。業務継続計画の充実をはじめ、災害時における学校用務員の役割の明確化など、平時から危機管理マニュアルを把握し、防災に関する施設や設備の日常的な点検を行うことが重要です。あわせて、災害時に備えた、横断的な組織の連携強化も必要です。

<中央本部>

- ・部会を通じて学校用務員を災害対応職員に位置づける必要性について議論し、情報発信します。
- ・学校用務員を災害対応職員と位置づけと研修の実施にむけ、省庁・国会対策を進めます。

<県本部・単組>

- ・学校の構造体・非構造部材の日常点検の実施にむけ、取り組みます。
- ・各自治体による学校防災組織への学校用務員の位置づけの明確化と、救急救命法や消火機器ならびに、防災備蓄物の取り扱いについての研修受講にむけ取り組みます。
- ・学校を熟知した学校用務員の視点を生かした、防災倉庫設備の充実にむけ取り組みます。
- ・学校避難所開設では、避難所運営の担当を担うべく行政の一員としての役割の明確化にむけ、取り組みます。

5. 活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み

学校用務員は、既に失効した「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令」において、「小使」として職業差別としての歴史があります。そうした状況においても、児童生徒等の視点に立ち、学校現場の安全・安心を支えるため、取り組みを実践してきた経験をもとに、現在では、「総合・生涯学習」や地域との連携など新たな業務を自らの提案のもと取り組みを進めています。

今後は「持続可能な開発目標」(SDGs)の取り組みが広がりつつある中、特に目標の1つである「誰一人取り残さない教育」をめざした取り組みの強化が必要です。児童生徒等をはじめ、教職員師や地域住民、保護者と接する中なかにおいて、日常の業務を見つめなおし、さらにSDGsの、実現にむけ学校用務員に求められる業務を考察し、「新たな技能職」を確立していかなければなりません。

<中央本部>

- ・活性化から職の確立、「新たな技能職」の取り組み事例を発信します。
- ・「新たな技能職」の確立にむけ集会等での職務の拡大や共同作業の必要性について発信します。

<県本部・単組>

- ・地域住民・保護者と学校、さらに自治体をつなぐ役割を果たすため、市民協働の実現にむけ取り組みます。
- ・職務研修につながる共同作業、グループ作業の実施・推進にむけ取り組みます。
- ・現場実態に応じた主任制度（リーダー制）の確立にむけ、取り組みます。
- ・学校におけるごみの分別・資源化の推進などに取り組みます。
- ・他職種と連携し、環境学習や食育などに参画します。
- ・学校内の職員会議などや必要に応じて打ち合わせに積極的に参加し、情報共有をはかります。
- ・業務の特徴を活かし、「総合的な学習の時間」に参画します。

6. 労働安全衛生の確立の取り組み

学校用務員の業務は多岐に渡るため、様々な業務を起因とする労働災害が発生し、特に高所作業での脚立や梯子からの転落による死亡事故の発生など重大災害に至っています。また、学校用務員の作業実態として、管理監督者がいないことが多いため、自らの安全を守るため危険予知トレーニング「KYT」と危険予知活動「KYK」の取り組みが重要です。

さらに業務内容によっては「特別教育」を必要とする工具などを取り扱うことがあるものの、未受講の状態で行うケースが見受けられるため、事業者責任のもと、労働安全衛生法で定められている「特別教育」の確実な実施に向むけ取り組みなければなりません。あわせて、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」などが発出された際には、施行時期までに遅滞することなく、必要な教育や対策を講じていく必要があります。また、機材や工具に限らず、学校現場では薬剤やガソリンなどの危険物を扱っており、児童生徒等が誤って触れることのないよう、法律に基づき、適切に保管することが重要です。

学校用務員の安全衛生の確立にむけては、学校用務員自身の安全や災害防止だけでなく、児童生徒等の安全・安心にも直結する課題であることから、下記の取り組みを通じ、現場実態に応じたリスクアセスメントを実施していかなければなりません。

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>① 「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」により、6.75mを超える作業や高さ2m以上で作業床を設けることが困難な場所で作業を行う場合はフルハーネス型の使用が義務付けられたことから、転落事故防止にむけ、法令遵守のも</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

と、「高所作業時の墜落制止用器具の着用」「ヘルメットの正しい着用と選択（飛来落下物用・墜落時保護用）」を行います。

- ②学校の環境整備に伴い、用務員がチェーンソーや刈払機を使用する頻度が高く、他者を巻き込んだ重大事故の恐れもあります。また農薬や除草剤、ガソリンや灯油などを扱う事があるため、児童・生徒の安全確保のためにも労働安全衛生法第59条第3項が定める特別教育受講推進を進めます。
- ③生徒児童等の安全確保やシックスクール、事故防止のため、用務員が日常業務で使用する工具や薬剤等の適正な保管にむけ、作業室や保管庫等設置のための予算確保や補助の拡充を求めます。
- ④学校教育法施行規則第65条では「学校用務員は学校の環境整備その他用務に従事する」と明記されていることを踏まえ、労働安全衛生法上の研修受講が必要な機材を使用することから、公務災害の防止にむけ、学校用務員の安全衛生管理要綱の策定を求めます。

<中央本部>

- ・危険な工具やガソリン・薬剤などの保管については、適切に管理されるよう、自治体への周知や予算措置にむけ、省庁・国会対策を進めます。
- ・すべての現場で特別教育の受講にむけ、自治体への周知徹底、予算確保にむけ、省庁・国会対策を進めます。
- ・安全管理要綱策定にむけ、省庁・国会対策を進めます。
- ・全治1ヵ月以上の重大災害が発生した場合は、「重大事故報告書（自治労書式）」の提出を求め、情報共有をはかり、再発防止にむけ取り組みます。

<県本部・単組>

- ・特別教育の受講にむけ、必要な予算確保に取り組みます。
- ・用務員室や作業室等での工具やガソリン・薬剤などの保管については、適切な保管対策が講じられるよう、取り組みを進めます。
- ・吹き付けアスベストや石綿が含有されている物品や原材料については、完全撤去にむけ、取り組みます。
- ・安全マニュアルの策定・充実にむけ、取り組みます。
- ・安全衛生規則第23条に基づき、月1回以上、安全衛生委員会を開催し、労働災害の撲滅に取り組みます。
- ・全ての現場で36協定の締結にむけ、取り組みます。

7. 定年引上げに対する取り組み

2023年4月より定年引上げが導入され、2年に1歳ずつ定年が引き上がることから、今後は65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境の構築が必要です。学校用務員職場では、少数での現場対応が多く、また高所での作業など危険を伴う業務も多いため、高齢者でも安全で安心して作業を行うことができる業務

内容が求められます。これまで培ってきた技術・技能・経験を活用した人材育成などの研修の講師や地域との連携役などをはじめ、個人の身体的能力に応じた作業などを担っていくことが求められます。

＜中央本部＞

- ・部会を通じて現場実態を把握するとともに、全国の事例における高齢期の業務内容について発信します。

＜県本部・単組＞

- ・各現場実態、個人に応じた業務を構築します。
- ・労働安全衛生法第 62 条（中高年齢者等についての配慮）を踏まえた職場環境にむけ、労使一体となって取り組みます。

8. 感染症等に対する取り組み

新型コロナウイルス感染症の感染拡大時に講じてきた対策について、今後の新たな感染症対策として検証・分析していくことが求められます。また災害時における避難所運営は、従来とは異なる運用方法が必要とされ、避難所の受け入れ人数の制限や感染症対策などが必要となります。

そのため、これまでの現場における経験を踏まえ、現場実態に応じた予防対策の策定や備品などの充実など、学校用務員としての知識を活かした意見反映が求められます。

＜中央本部＞

- ・感染防止に関する保護具等の確保と、それに対する予算措置を求めます。
- ・あらゆる感染症に対応するために、地方創生臨時交付金など自治体の裁量で活用のできる予算を講ずるよう求めます。

＜県本部・単組＞

- ・感染防止用品（マスク・アルコール消毒液など）などの確保にむけ、取り組みます。
- ・現場実態に応じた対策を迅速に取れる体制の構築をめざします。

大阪中央公会堂（全体会）

〒530-0005

大阪市北区中之島1丁目1番27号

大阪国際会議場（分科会）

〒530-0005

大阪市北区中之島5丁目3-51



現業評議会タブレット貸与注意事項

現業評議会タブレットを貸与するにあたり、以下の注意事項に同意のうえ、必要事項を記載してください。

- ①タブレットを貸与した場合、現業評議会のオンライン会議には必ず県本部以外の単組、自宅等より参加します。
- ②貸与期間は、現業評議会三役・常任幹事、部会幹事の就任期間です。任期終了後は、速やかに下記の自治労本部現業評議会まで返却します。
- ③本人のみが使用します。
- ④ZOOM、LINE 等のアプリケーションを基本に導入し、会議出席、情報の共有化、情報検索等の組合運動に使用します。これ以外の目的で使用することや、不要なアプリケーションのダウンロードを禁止します。
- ⑤貸与に係る質問、情報等は自治労本部現業評議会担当役職員とグループラインを通じて直接やりとりします。
- ⑥貸与は無料、通信料は自治労本部現業評議会が負担します。
- ⑦一般的な注意義務をもって管理します。規則に反した使用が認められ、故障等の障害が発生した場合、個人の修理費負担や、タブレットの返却を要請する場合があります。
- ⑧タブレットのメンテナンスのため、対面参加の際は持参してください。

以上、現業評議会タブレット貸与の注意事項を相互に確認したものとして、この書類を作成し、自治労本部現業評議会で保管します。

<タブレット借主>

年 月 日

借主 名前

タブレット番号

住所 (タブレット送付先)

連絡先 (携帯電話)

<貸主>

自治労本部現業評議会

住所 (タブレット返却先)

〒 102-8464 東京都千代田区六番町 1 自治労会館 5 階 総合組織局 現業評議会

TEL 03-3263-0276

吉村局長 ライン ID 19790125hide



保存 | 名前を付けて保存 | 転送 | Keep

ラインが主な手段になります。必ずご登録ください。

学校用務員部会幹事会地連報告

県本部

地 連	氏 名	
-----	-----	--

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

記入例：〇〇町では、外国人の児童に対して、新たに表示を設置した。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

記入例：〇〇市では、偽装請負について検証する予定。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

記入例：〇〇町では、新たに労働協約を締結した。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

記入例：〇〇市では、防災マニュアルが策定され、用務員の役割が明確化された。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

記入例：〇〇市では、清掃職員と連携し、課外授業を行った。

【定年引上げに対する取り組み】

記入例：〇〇市では、業務に必要な特別教育について、公費で実施している。

【感染症等に対する取り組み】

記入例：〇〇市では、会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となった。

2. 合理化提案などの状況

記入例：〇〇市では、学校の統廃合を受け、委託提案が出される恐れがある。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

【高齢でも働き続けられる業務】

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

【妥結した内容】

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）**5. その他（会議や集会の開催など）**

チェックリスト

<学校用務職場>

日 時	年 月 日 時 ~ 時	(天候 : 気温 : °C)			
巡視場所					
巡視同行者					
	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
ゴミ置き場	設置場所は適切である				
	悪臭や埃がなく、きちんと清掃が行われている。				
	危険物はない				
	整理整頓されている				
	夜間や休日は施錠されている				
	その他				
灯油置き場	法令上必要な表示はある				
	施錠できる				
	消火器の設置はされている				
	その他				
作業室・用務員室	整理整頓されている				
	作業等するところの照度は適正である				
	窓及び出入り口の施錠がしっかり出来る				
	工具類・刃物類の管理は万全である				
	棚等の転倒防止対策はできている				
	高所から落下するような物の置き方はしていない				
	消火器の設置はされている				
その他					
配膳室	設置場所は適切である				
	悪臭や埃はなく、きちんと清掃が行われている				
	室温や換気が適切に維持されている				
	出入り口の施錠はしっかり出来る				
	消火器の設置はされている				
	その他				
職員の仕事	作業服の着用はされている				
	ヘルメットは適正に使用している				
	安全帯等の保護具は適正に使用されている				

環境	その他			
(全体を通して気づいたこと)				

チェックリストの例

職場巡視の際に使用するチェックリストの例を示すものです。

このチェックリストはあくまでも一つの例であって、必ずしもどの職場でも使えるというところまで志向したものではありません。むしろ、このチェックリストの例を参考に、それぞれの職場に応じたリストの作成が期待されます。

1 不足していると思われる項目、逆に不要と思われる項目については適宜つくりかえを行ってください。また、チェックリストを導入した後も、巡視項目やリストの書式などを適宜見直し、より効果的な職場巡視を行うよう心がけてください。

2 評価の欄は今回空欄としました。評価欄の利用については、「要改善」「要検討」や「ABC」などの選択式評価ポイントとすることや、「よくできている」「すぐに改善したほうがいい」など自由記載によって運用することも想定されます。

事業場で使用する前に、評価方法について検討し、簡単でかつ結果につながりやすいと思われる方法を採用してください。

3 本チェックリストの例のほか、各団体で実際に用いられているもの、あるいは調査の記入要領に載せた項目なども、ぜひ参考にしてください。

各部会の個別課題（吉村メモ）

学校用務員部会

① 特別教育の徹底と安全衛生要綱の作成について

労働安全衛生法第 59 条に基づく特別教育の受講が進んでおらず、未受講で業務を行っている状況のため、未受講による業務実施が法令違反であることから、法令遵守する通知を発出したい。また要綱策定にむけた要請。

【今後の対応】

文部科学省からの法令を遵守する旨の通知
会計年度任用職員の配置校についても同様（正規職員への置き換え）

② ギガスクール構想における環境改善

働きやすい環境整備と子どもの安全を踏まえた対策強化
構想の内容を踏まえ、用務員としてどのような対応ができるか

③ 配置基準について

教師の労災件数の調査し、内容を分析。用務員が行うべき業務を行い、労災件数が多い場合は、教師の働き方の改善も踏まえ、用務員の配置を求めていく。(1人1校)
教師の労安対策、児童生徒の安全対策を踏まえ、外部委託ではなく、用務員の活用を促していく。

【今後の対応】

教師の労働災害の内訳を調査（学校用務員が担う業務を行って、労働災害が発生しているか）
件数を調査し、そのバックデータをもとに、教師の働き方の改善の観点も踏まえ、学校用務員の配置の必要性を国会、省庁へ訴えていく。

④ 民間委託に対する対策について

実施されている自治体を対象に委託状況を把握
実際の問題点を踏まえ、①・③と絡めて国会対策を実施

月間自治研への記事について

【2023年】

担当月	担当地連	担当幹事	単組報告 締切日	原稿・写真 締切日
4月号	用務員部会	大平 剛弘 (高知県本部)	1月初旬	3月1日
5月号	給食部会 (北信)	旭 幹事	2月1日	4月1日
6月号	用務員部会 (東海地連)	伊藤 幹事	3月1日	5月1日
7月号	給食部会 (四国)	黒岩 幹事	4月1日	6月1日
8月号	給食部会 (近畿)	橋本 幹事	5月1日	7月1日
9月号	給食部会 (九州)	田中 幹事	6月1日	8月1日
10月号	用務員部会 (九州地連)	中村 幹事	7月1日	9月1日
11月号	給食部会 (東海)	稲垣 幹事	8月1日	10月1日
12月号	給食部会 (関東甲)	石川 幹事	9月1日	11月1日

【2024年】

担当月	担当地連	担当幹事	単組報告 締切日	原稿・写真 締切日
1月号	給食部会 (北海道)	今野 幹事	10月1日	12月1日
2月号	給食部会 (中国)	中山 幹事	11月1日	1月1日
3月号	給食部会 (東北地連)	高橋 幹事	12月1日	2月1日

※地連担当幹事は記事依頼を要請する単組を締め切り日までに現業局までに報告をお願いします。報告後、政策局より県本部に要請の発文が発出されますので、宜しくお願いします。

【2024年】

担当月	担当地連	担当幹事	単組報告 締切日	原稿・写真 締切日
4月号			1月初旬	3月1日
5月号			2月1日	4月1日
6月号			3月1日	5月1日
7月号			4月1日	6月1日
8月号			5月1日	7月1日
9月号			6月1日	8月1日
10月号			7月1日	9月1日
11月号			8月1日	10月1日
12月号			9月1日	11月1日

【2025年】

担当月	担当地連	担当幹事	単組報告 締切日	原稿・写真 締切日
1月号			10月1日	12月1日
2月号			11月1日	1月1日
3月号			12月1日	2月1日

【参考資料】学校用務員部会

8月7日

◎人材確保へ施策総動員＝公務員離れに危機感

人事院が、国家公務員の初任給の大幅な引き上げや柔軟な働き方を後押しする制度の導入を打ち出した。志望者の減少や若手離職者の増加傾向に危機感を強め、人材確保に向け本腰を入れた形。幹部は「人事院が所管するすべての施策を総動員する」と話す。

幹部候補となる国家公務員総合職の春試験の申込者数は、現方式となった2012年度の2万3881人から、23年度は1万4372人まで減少。16年度の採用者で見ると、10%が5年未満で退職している。

人事院は今回、初任給を大卒で1万1000円、高卒で1万2000円それぞれ増やすよう勧告。勧告通り実施されれば、本府省の総合職大卒者の月給は、手当を含めて約25万円となり、「メガバンクと比べても遜色がない水準となる」（別の人事院幹部）。社会情勢が激変する中、多様な人材の確保に向けた対策も強化する。育児や介護などの事情を抱える職員に認めていた「選択的週休3日」を職員全般へ拡大。追加した休日に大学院への通学などができるよう働き方の選択肢を増やす。

ただ、公務員離れに歯止めをかけるには、長時間勤務の一因とされている国会対応業務の改善をはじめ、「ブラック」な働き方の見直しが避けられない。人事院は年内にも有識者会議を設置し、職場環境のさらなる改善に乗り出す方針だ。

◎人件費、4590億円増＝財務・総務省試算

財務省は、国家公務員の給与を人事院勧告通りに引き上げた場合、国が負担する人件費は約1720億円増えるとの試算を公表した。総務省の試算では、地方公務員の給与を国に準じて引き上げた場合、地方負担は約2870億円増加。このため、国と地方を合わせた公務員の人件費は計約4590億円増えることになる。

◎川本裕子人事院総裁談話

公務における人材確保は、危機的な状況にある。個の成長・活躍が組織のパフォーマンス向上を導き、それが公務組織の魅力となり、人材が集結する好循環の実現を確実なものとするため、人事行政のあらゆる施策を総動員して重層的な取り組みを進め、最大限のシナジーを創り出していく。

複雑化・高度化する行政課題に対処するため、民間の知見を取り入れ活用する。経験者採用試験を拡充し、官民の人材交流を一層促進。新時代を見据えた採用戦略を議論するための意見交換スキームを創設する。また、採用時の給与水準の改善をはじめ、人材確保を支える給与処遇の実現に取り組む。

職員の主体的な学びやキャリア形成を支援し、「学びと仕事の好循環」づくりに取り組む。兼業の在り方も検討する。職員一人ひとりの成長を組織パフォーマンスの向上につなげる要は、きめ細かい人材マネジメント。データ・デジタルも活用しながら効率的に実現するため、検討を深めていく。

フレックスタイム制を活用した「ゼロ割振り日（勤務時間を割り振らない日）」の一般職員への拡大、勤務間インターバルの確保をはじめ、柔軟な働き方を実装するための制度改革を進める。テレワーク関連手当の創設など、給与面からも後押しする。働き方改革を進め、公務職場に対する「ブラック」なイメージを払拭する。

将来にわたって優秀な人材を公務組織に引きつけるため、人材マネジメントのグランドデザイン構築が急務。新時代の公務員人事管理の在り方について聖域を設けず骨太かつ課題横断的な議論を行うため、各界有識者による会議を設置する。その議論・提言を踏まえ、人事管理の抜本的なアップグレードを実行していく。

本年は、月給とボーナスのいずれも民間給与が国家公務員給与を上回る結果となった。初任給をはじめ若年層に重点を置き、月給を平均3869円（0.96%）引き上げ、ボーナスを年間4.50カ月分に引き上げる。民間の大幅な賃上げを反映して、月給は過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップとなる。

8月14日

◎学校トラブルの対応拠点整備へ＝「モンスター保護者」対策など－文科省

文部科学省は、学校と保護者や地域住民との間で深刻なトラブルが起きた際の支援拠点の整備を、2024年度から始める方針を固めた。整備の主体となる自治体に財政面で支援する。同年度概算要求に関連経費を盛り込む。

教育現場では、長時間労働の問題に加え、過剰、不当な要求をする保護者「モンスターペアレント」への対応に教員が追われ、疲弊感を増している大きな原因とされる。組織的な対応ができる体制を整え、トラブル発生時に現場の教員や学校が孤立化することを防ぐ狙いがある。

いじめや暴力など生徒指導上の課題解決や、重大事故の発生時の対応についても、対応できるようにする。

具体的な整備方法は今後検討する。文科省は例えば、教育委員会が学校に派遣する特別の「支援チーム」を置く方法や、一般企業の「お客さまセンター」のようなサポートセンターを教委に置き、学校だけではなく、保護者や地域住民からの苦情を一括して受け付ける仕組みを想定している。

支援チームは、教委の指導主事に加え、ソーシャルワーカーや校長経験者、弁護士や医師といった専門家を加えたチームを編成。学校側からの相談を受けて助言するほか、要請があればチームのメンバーを学校に派遣する。

サポートセンターでは、電話で保護者や地域住民、学校側の双方から相談を受け付ける。専門家が解決に向けた助言を行うほか、当事者双方から申し出があった場合には、第三者的な立場にある機関として、解決策の提示も行う。

8月28日

◎59歳まで対象の新採用枠＝福島県昭和村

福島県昭和村は、庁内のデジタル技術推進と人材不足の解消を図るため、職員採用試験で

「先端的過疎推進枠」を新たにスタートさせる。筆記試験は民間企業で普及している適性検査「SPI3」を使用、受験資格を20～59歳にするなど幅広く人材を募りたい考えだ。

奥会津地域に位置し、人口約1200人、高齢化率が55%を超える同村は、新卒対象の定期採用だけでなく会計年度職員の採用にも苦勞。今回の試験では受験資格を大幅に拡充し、デジタルトランスフォーメーション（DX）加速を担う人材の確保を目指す。遠方からでも受験しやすいよう、インターネット申し込みを可能とし、筆記と面接試験を11月11日に実施する。3～5人を採用予定で、勤務開始日は11月下旬の合格発表後、合格者と相談する。

村はさらなる高齢化・人口減少を見据え、Wi-Fiの全村整備や除雪作業車の遠隔操作実証など、デジタル技術の活用に入力している。村幹部は「民間企業出身や長年の経験などを生かし、即戦力として一緒にDXの取り組みを進めてもらいたい」と話している。

8月30日

◎教員の負担軽減に重点＝11.9%増の5兆9216億円—文科省概算要求

文部科学省の2024年度予算概算要求は、一般会計総額で前年度比11.9%増の5兆9216億円と決まった。長時間労働が問題となっている教員の負担を軽減することに重点を置いた。小学校高学年を対象にした教科担任制の強化計画は1年前倒し。教員業務支援員の配置は、前年度の倍を超える2万8100人の配置を目指し126億円を要求。自治体向けに経費を補助する。

管理職をサポートする「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置も新たに進める。自治体に経費の3分の1を補助するため、関連予算として17億円を投じる。

全体の内訳は、文教関係で4兆3759億円、スポーツ関係が429億円、文化芸術関係に1350億円、科学技術関係に1兆1859億円を計上した。公立学校や国立大学、高専の施設整備費などは、一部に事項要求を盛り込んでいる。

保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求について、学校運営上の大きな課題となっていることから、教育委員会に「学校問題解決支援コーディネーター」（仮称）を置くモデル事業を開始する。関連経費は2億円。

GIGAスクール構想関連では、1人1台端末の更新を3～4年程度かけて計画的に進めるとし、関連経費148億円を盛り込んだ。端末の故障時にも対応できるよう、予備機も整備する。

スポーツ・芸術関係では、自治体が行うスポーツを通じた健康増進への取り組みを支援。運動を促進することで社会保障費に及ぼす効果の検証などに当たる。運動・スポーツ習慣化促進事業全体で3億2400万円を要求した。

科学技術関係では、新たに緊急性の高い国家戦略分野の人材育成のための予算として、25億円を計上した。人工知能（AI）、材料などの分野で研究者を目指す博士課程の学生や、若手研究者を支援する。博士課程の学生については、生活費や研究費を手当てする。

現業はカッコイイ！現業職員の仕事や思いを伝えるため、
住民アピール動画「**ありったけの現場力**」を作成しました。

給食調理員ドキュメンタリー **ありったけの現場力** ～100点満点の給食調理員～



ダイジェスト編



本編

学校用務員ドキュメンタリー **ありったけの現場力** ～笑顔をつなぐ、なんでも屋～



ダイジェスト編



本編

技能労務職（場）の今後の在り方について

1 趣旨

超少子高齢化社会の到来により更に拡大・多様化する社会的ニーズに対応するため、平成27年度には、行政執行体制を見直すためにアウトソーシングの積極的な導入を図る方針（以下「方針」という。）を掲げ、推進してきたところである。

アウトソーシングの実施により生じる技能労務職の過員は、これまで方針を理由とした分限免職を行うことなく、行政職への転職を基本に対応してきたものの、近年、転職を考える職員にとって、在籍する技能労務職場とかけ離れた業務に従事することに対する不安や、転職済の一部職員から苦勞している様子が伝わっていること、また、技能労務職の将来像が見えない状態が続いていることなどから、転職に踏み出しにくい状況となっている。

この状況に対して、当局としても、お悩み相談窓口の設置や所属長への転職制度に関する説明及びヒアリングの実施、事務・技術学び期間の延長、事務・技術学び期間職員及び転職者向け評価基準の作成等、組合とも協議しながら転職制度の改善と風通しの良い職場環境づくりに努めてきたところである。今後、じんかい収集業務の委託拡大（R7～）、DBO方式によるごみ焼却施設の新設（R13～）等、まとまった規模のアウトソーシングが控えている中、こうした停滞状況を打開し、より一層転職を促進していくために、技能労務職（場）の今後の在り方について示していくもの。

2 技能労務職（場）の将来像

効果的・効率的な業務執行体制の構築に加えて、今後行政の役割が増えることが予想される分野へ限られた人員を重点的に配置していくために、民間事業者が担うことのできる業務については、引き続き方針に基づきアウトソーシングを進めていく。

一方で、アウトソーシングした業務のモニタリング（委託業務の履行確認）や、災害時、或いは受託事業者において業務の履行が見込めない状況に陥った場合においても最低限提供しなければならない市民サービスについては、今後も市として一定の技術・知識を保持していく必要がある。そこで、新たに行政職としての職責を付加した業務を設け、技能労務職場において培ってきた実動力を備える者が、転職制度を通じて行政職として当該業務を担い、また、業務遂行の過程で他の行政職へ実動力の源泉となる技術・知識を伝承していくことで、将来にわたって機動力を保持できるように図っていく。

そのためにも、円滑な転職に向けた取組と、持続的に業務を遂行していくための転職後のサポートを確立していくことが、今後の技能労務職（場）の将来像にかなうものになると考える。

3 円滑な転職に向けた取組及び転職後のサポート

(1) 転職者の業務の調整

各職場から、現場での巡回指導や啓発、営繕に係る業務等を洗い出し、技能労務職場において培ってきた市民対応、技術力及び機動力を発揮しやすいようにアレンジした業務への配置に努め、市の抱える行政課題の解決につなげる。

当該業務に就く職員については、これまでの経験を生かしつつ、事務・技術学び期間と転職後の育成段階期間は、庶務的な業務等の基礎も習得できるようにしていく。のちに、職員が必要なスキルを習得して異動となった場合、そのポストには別の事務・技術学び期間職員や転職者を配置し、同様の経験を積んでもらうことを想定しており、確実なステップアップを目指して機能させていく。

事務・学び期間職員や転職者同士で業務上の悩みや問題点をリアルタイムで共有・解決していくことができるよう、当該業務以外の職場に配置される場合においても、庶務的な業務を中心とする事務分担に配慮していく。

(2) 現技能労務職場内での転職ポストの創設

技能労務職員が在籍している職場内に転職ポストを設置し、慣れ親しんだ職場において新たな業務に挑戦することのできる環境を整備することで、転職を更に後押しする。

同時に、当該職場の行政職が転職希望者及び転職者を総合的にサポートするジョブコーチとしての役割を担うことで、事務をこなす上で必要となる各種システムの使用法や文書の処理方法等の庶務的な業務についてレクチャーを行うとともに、適宜相談に応じていく。

ジョブコーチの支援の下、スキルアップした転職者が異動するタイミングで、次の転職希望者又は転職者を募集する。

なお、ジョブコーチも将来的には転職者に担ってもらうことで、転職者としての悩みやつまづくポイントを共感・理解した上で、より親身な対応が可能となるように進めていく。

このように、転職希望者—転職者—ジョブコーチ間で円滑なサイクルを構築し、転職に際しての心理的負担を下げるとともに、それぞれのフェーズにおける転職者の役割が十分に示されることで、全員が安心して転職を目指すことのできる環境づくりに取り組む。

(3) 転職者同士がつながり、支え合う環境づくり（メンター制度）

転職するに当たり、不安を感じたり、慣れない業務に従事することによる悩みを抱えたりすることがある。そうした経験を共有し、転職者同士がつながり、支え合う環境づくりに向けて、転職者としての先輩後輩がともに学び成長しながら関係構築ができるよう、メンター制度に関する研修やメンター（先輩）への支援に取り組んでいく。

(4) 風通しの良い職場づくり、相談体制の維持

事務・技術学び期間職員や転職者を配置する職場において、事務分担への配慮や管理職のマネジメント力の向上、多様な職員が活躍できる組織風土の醸成を啓発していくとともに、研修及び産業カウンセラーによる面談や職場のお悩み相談を実施し、職場内外において安心して働くことのできる環境づくりに努めていく。

4 その他の取組

(1) 危機管理への対応

市による対応に加えて、アウトソーシングに伴い業務を受託した事業者に対しては、一義的には受託事業者が有事に危機管理対応を担うことができるよう、協定締結による履行を担保しておく。さらに、他の自治体等とも協定を締結しておくことで、大規模災害が生じた場合の相互応援体制を確保しておく。

その際の事業者や自治体に対する指示・差配や、市が担うべき現場対応については、技能労務職場において培ってきた実動力を生かすとともに、平時に技術・知識を伝承しておくことで、必要な機動力を維持し、転職者以外にも同様に現場対応を担うことができるように準備しておく。

(2) 応募認定退職（希望退職）の募集

アウトソーシングに伴う処遇は転職を基本としているが、定年引上げに伴い、これまでと比較してより長い期間公務員としてのキャリアを継続させることが可能となったことを踏まえ、技能労務職員のキャリアパスに多様な選択肢を用意するために、一旦停止していた、いわゆる希望退職の募集を再開する。

5 各職場における方向性

上記内容に基づき、各職場における技能労務職（場）の具体的な在り方については、原局と支部を中心に十分な協議を重ねながら進めていくものとする。