



2024現業・公企統一闘争 決起集会



2024年5月11日 WEB会議

目 次

1. 基調提起 1
2. 新規採用にむけた取り組み（山形県本部・酒田市職員労働組合） 口頭報告
3. 平時からの官民連携における災害対策の取り組み
（福岡県本部・自治労大牟田市職員労働組合） 9

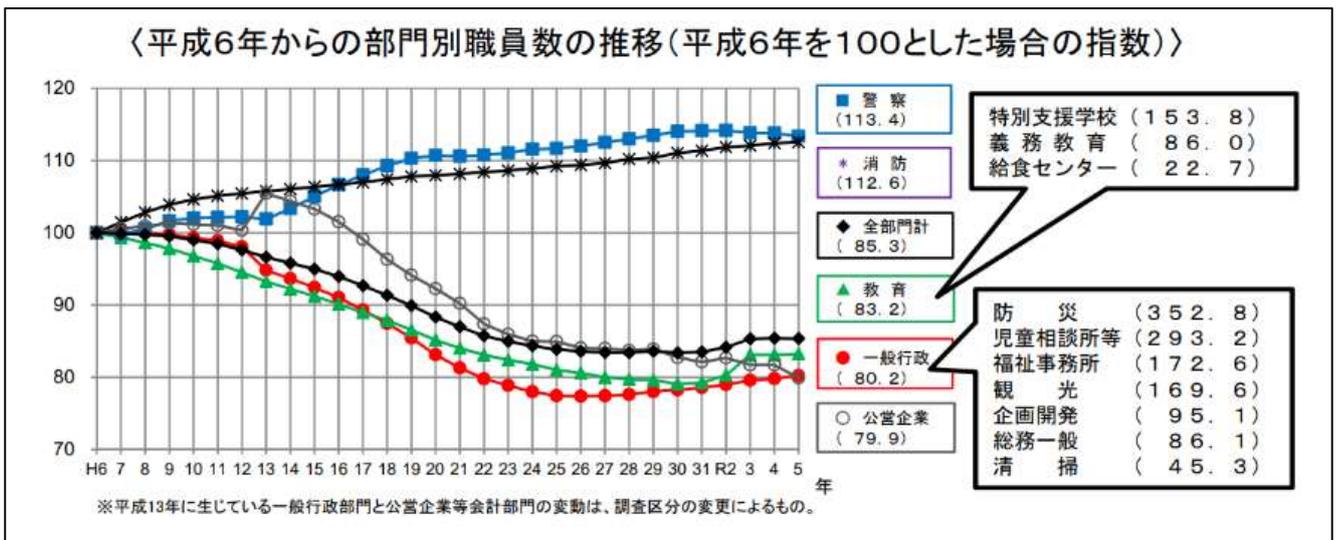
基調提起

1. 現業職場を取り巻く状況

(1) 人員確保について

総務省が2024年4月1日に公表した「2023年地方公共団体定員管理調査結果」では、2023年4月1日時点の地方公務員総数は2,801,596人、対前年度比で2,068人の減少となっている（病院の独立行政法人化による影響）。地方公務員総数は、2018年頃から減少傾向から微増へと推移し、特に直近では、デジタル化への対応や児童相談所の体制強化、防災対策などにより増加となっている。しかし1994年の総職員数のピーク時からでは約48万人減となっており、部門別職員では、清掃が1994年時点を100とした場合、45.3と半分以下にまで減少し、給食センターでは、22.7となっている。（表①）

【表①】 総務省：令和5年地方公共団体定員管理調査結果の概要より



また、職種別職員の増減状況では、現業職員数が90,225人であり、2023年の同調査に比べ、3,019人減員となっている。さらにその内訳の増減率では、守衛・庁務員等が▲5.2%が最も高く、次いで調理員が▲4.9%で、職員数が最も多い清掃職員が▲1.8%となっており職種によって増減率に差が生じている。

2018年度から通年闘争として現業・公企統一闘争の取り組みを進めて以降、各単組での粘り強い交渉により、現業職員の新規採用者数は増加傾向となり、2023年では916人の新規採用を勝ち取る成果が報告されている。人員確保の取り組みが前進しているものの、退職者数に見合った新規採用者数には至らず、減少傾向に歯止めがかかっていないのが実態である。（表②・③）

【表③】 総務省：地方公共団体定員管理調査結果より

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)
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
2023年度	90,225人	3,019人	961人

地域実情に応じた公共サービスの提供をはじめ、頻発する自然災害の対応、さらに感染症の感染拡大における業務遂行を踏まえ、現業職員の必要性や重要性が広がりつつあり、新規採用者数は増加するものの、人員確保においては、多くの自治体が財政難や民間委託の導入などを理由に新規採用抑制を推し進め、厳しい状況が継続している。

(2) 賃金について

総務省が公表した「2023年地方公務員給与実態調査結果」では、2023年4月1日の技能労務職員の平均給与月額が369,182円(平均給料月額が308,339円)であり、前年度と比較して3,167円の減額となっている。さらに、平均年齢に至っては51.9歳(前年度51.7歳)と前年度よりも高くなっている。

現業職員を取り巻く状況は、この間、新規採用の抑制により平均年齢が上昇するとともに、賃金が抑制され、公務員全体の中で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ある。

さらに定年引き上げ制度の導入により、61歳を超える常勤職員については賃金が抑制され、現業職員の賃金自体が低いことから、賃金改善にむけた取り組みを強化していかなければならない。あわせて自治体によっては、新規採用を条件に賃金抑制を提案する事案が見受けられることから、新規採用と賃金課題は別課題でありことを当局に強く認識させる必要がある。

(3) 安全で安心して働き続けられる職場環境について

定年引上げ制度の導入に伴い、2023年4月から61歳の常勤職員が配置されたことから、高年齢労働者に対する職場環境の整備は重要な課題である。特に現業職場では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ため、誰もが安全で安心した業務内容としていくことが重要である。

さらに現業職場では業務内容により、少人数によるグループ作業、または1人での作業に加え、職種によっては業務内容や業務量が固定化されている職場も多く存在している。こうした職種や現場では、自身で業務量を調整することが困難であるとともに、職場全体でのサポート体制が構築しにくい状況である。

そのため、定年引き上げに伴う業務内容の課題については、同じ職種であっても地域実情や施設の設備等により業務内容が変わることが想定されるため、地域実情、職種に応じた業務内容にしていかなければならない。あわせて、高年齢労働者として一括りすることなく、個人の実情に応じた働き方や業務内容であることを認識した取り組みが重要である。

2. 地域公共サービスの現状について

地域公共サービスを提供している自治体では、人口減少・少子高齢化への対応と労働力不足などの課題を抱えつつ、日常業務に加え、災害時への対応などが求められている。その一方で、自治体では政府が推し進める「簡素で効率的な行政運営」の政策のもと、コストを最優先にした合理化を推し進め、とりわけ現業職場が合理化の対象とされ、退職不補充や安易な民間委託が導入され人員が削減され続けている。こうした動向は、コロナ禍を経験しても大きく方針は変わらず、政府の政策による「民間活力の活用」の考えのもと、現業職場をはじめとするあらゆる分野において民間委託を推し進めている。

こうした背景により、昨年では給食事業者の破産申請に伴い、多くの地域で子どもや利用者に大きな影響を及ぼす事案が発生するなど課題が生じている。この事案を受け、地域公共サービスは安定的に提供されることが重要であることが改めて認識されることとなった。

日常における地域実情に応じた安定的な公共サービスの提供は極めて重要であり、あわせて災害時における対応についても重要である。地域によっては多くの業務が民間委託で対応しているため、災害時では迅速かつ効果的な対応ができていない実態も見受けられる。1月1日に発生した能登半島地震にいても、直営体制が整っている自治体と整っていない自治体では初動体制をはじめ、その後の復旧についても大きな差が見受けられる。

これまでの合理化政策により、現業職場における地域公共サービスの提供体制は多くの課題を抱えている。この間の行き過ぎた人員削減により、自然災害の発災時など、住民が真に地域公共サービスを求めている時に、必要なサービスを

提供することが出来なくなる恐れがあり、その影響はすべて住民に及ぶことを自治体当局に認識させることが重要である。これらは災害時や非常時に限ったことではなく、社会情勢が大きく変化し加速する中、住民ニーズが多様化・複雑化し、自治体責任としての地域実情に応じた公共サービスの提供の必要性・重要性が増していることも考慮しなければならない。

こうした実態を踏まえ、これまで現業職場を対象とした合理化政策について自治体は、この間の物価高や人件費の高騰を踏まえ、委託などの経営形態の見直しにおいては検証・分析を行い、コスト論や業務の簡略化を中心とした政策ではなく、住民視点に立った政策を打ち出していくことが求められる。あわせて、民間委託での事業に対し課題が生じている際は、再公営化にむけ議論していくことが必要である。これらの政策を実践していくためには、地域や施設を熟知した現業職員が必要不可欠であり、現業職員が培ってきた技術・技能・経験が自治体の貴重な財産であることを当局に認識させていかなければならない。

3. 2024 現業・公企統一闘争の推進

住民が安全で安心して暮らすことができる社会を支えるため、私たちは地域実情に応じた公共サービスを安定的に提供できる体制を維持・拡充していくことが重要である。しかし、地域公共サービスの提供体制である現業職場では、人員不足や施設の老朽化など、喫緊に解決しなければならない課題が山積している。

現業職場における人員確保は、最重要課題であり、持続可能な公共サービスの安定的な提供に直結する課題として取り組みを進めていかなければならない。そのため、現業・公企統一闘争を取り組むにあたり、通年闘争として方針を確認して人員確保の取り組みを強化してきた。その結果、全国の現業職員の新規採用者数は増加傾向となり、特に数十年ぶりに採用を勝ち取ったなどの報告がされている。改めて、あきらめずに取り組むことで成果を勝ち取ることができることを全国で共有し、取り組みを拡げていかなければならない。

さらに2024 現業・公企統一闘争方針では、物価高や人件費の高騰、さらに災害対応など踏まえ、民間委託導入後において課題が生じている際は、再公営化にむけた議論を提起している。自治体職員だからこそ、現場で実践できる業務は、住民が必要とする公共サービスであり、委託事業者では対応できない内容も数多くある。これまで培ってきた技術・技能・経験をもとに、現場で業務を遂行していることを、次代に繋げていくためには、技術の継承が必要不可欠である。そのためにも職場・現場に山積している課題解決にむけ、現業・公企統一闘争の取り組みを強化していかなければならない。

(1) 全ての単組が結集する闘争

2023 現業・公企統一闘争の集約結果では、単組・県本部における取り組みの濃淡が散見し、またそれらが固定化しつつある。特に十分な取り組みに至っていない単組では、現業職員の減少など要因が挙げられるが、課題を解決するためには自ら行動を起こすしか手法が無いことを改めて認識する必要がある。その上で、本部・県本部が作成した統一要求書を基本に独自課題を盛り込んだ要求書の提出、さらに交渉では評議会のみでは困難な場合、単組と一緒に交渉するなど、単組実情に応じた取り組みを進めていくことが重要である。

各県本部は、取り組みを「単組まかせ」にするのではなく、単組との連携を密に単組の取り組み状況を把握し、必要な時に必要な取り組み支援を行うことが重要である。

(2) 統一闘争の意義

統一闘争の最大のメリットは、全国の自治労組合員が同じ獲得目標を掲げ、結集することで課題解決をはかることはもとより、県本部が設定した基準日に県内各単組が交渉を行い、県内単組の交渉状況を共有化することで、賃金・労働条件の低位平準化を跳ね返し、単組・県本部が設定した獲得指標での妥結に繋げていくことである。

各県本部は、闘争委員会において、県内各単組が結集できる基準日の設定などを盛り込んだ闘争方針や妥結基準を確認し、県内各単組の取り組み状況を把握したうえで取り組み支援さらには闘争の推進にむけたオルグを実施するなど、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築していかななくてはならない。あわせて、ヤマ場では、単組が交渉し妥結する際、単組が安易に妥結することのないよう、県本部の待機態勢のもと、交渉状況を共有していくことが重要である。

(3) 単組内での連携強化

産別統一闘争を推進するうえで、単組内での連携が必要不可欠であるが、単組では、現業職場や現業職員に対する理解不足や課題の共有不足が見受けられる。さらに単組役員が短期間で交代するなど、組合運動が十分に継承できず、経験不足などを理由に取り組みが不十分となり、単組活動の停滞へと繋がっている。

改めて現業職場から単組役員を選出し、組合活動への積極的に参加することで、単組内における課題共有と意見反映をさせるとともに、県本部では、果たすべき基本的な役割を確認し、単組との日常的な相談対応や単組オルグを通じて単組の賃金水準や労働条件の把握のうえ、産別統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していかなければならない。

(4) 会計年度任用職員の処遇改善

同じ職場で働く会計年度任用職員においては、公共サービスを提供していく上で欠かすことのできない存在である。自治体によっては、正規職員と同様の業務を担いながらも、正規職員と比較し、賃金・労働条件が抑制されていることが多く見受けられるため、一緒に取り組みを進めていくことが重要である。

特に2023年に改正された地方自治法に基づき、会計年度任用職員に勤勉手当の支給が可能となったことから、確実な実施にむけた取組の強化が重要である。現業職場で働く会計年度任用職員は私たちと同じ関係法令が適用されるため、同じ職場で働く仲間として組合加入し、一緒に取り組みを進めていかなければならない。

(5) 協約締結権を活用した統一闘争

現業労働者に保障されている権利を活用するためには、評議会の結成が必要不可欠であり、評議会未結成単組では、現業職員が2人以上存在すれば、結成できることを踏まえ、結成にむけた取り組みを強化していかなければならない。あわせて、協約締結権を確実に行使するために労働組合法に基づいた必要な規約の点検・整備を行う必要がある。そのうえで、産別統一闘争である現業・公企統一闘争については、労働二権を有する現業労働者が先頭に立ち、労働協約締結権などの権利を最大限活用した交渉を行うことにより、統一闘争の底上げをめざす必要がある。

一方、2023 現業・公企統一闘争の集約結果では、多くの単組が労働組合側から協約締結を求めていることが明らかになった。労働協約について、当局は妥結事項について必ず協約化しなければならず、仮に組合側から協約締結を求めなければ、権利を放棄したものとみなされる。そのため、基本協約の締結状況の点検はもとより、労使合意に至った事項をすべて協約化することにより、当局に対し労使合意事項を確実に履行させる取り組みを強化しなければならない。

4. 笑顔が集う地域をめざし、

自治体現場力による質の高い公共サービスの実現にむけ

住民ニーズが多様化し、地域実情に応じた公共サービスが求められる中、頻発する自然災害や感染症の感染拡大時においても、私たちは住民の生命と暮らしを守るため、それぞれの現場で業務を担っている。自治体現場の最前線で働く私たちが取り組む政策要求をはじめ、職場環境改善は、地域住民の福祉向上、さらには現場力の回復による質の高い地域公共サービスを確立するためである。

少子・高齢化が進み、労働人口が減少する中、様々な課題が生じ、これまで以上に様々な公共サービスが求められているからこそ、現場力の回復による質の高い公共サービスの確立や非常事態への対応を含めた人員確保を求めていくこ

とが重要である。

特に現業職場では、合理化攻撃が推し進められ、職場によっては現業職員数が数人となる単組が増え、厳しい状況となっている。こうした厳しい状況である今こそ、10年、20年後もこれまでと同様に質の高い地域公共サービスの提供を担う職場となるよう、自治体当局に対し、現状の課題に対する改善にむけた取り組みを実践していくこと重要である。そのためには、地域実情に応じた質の高い公共サービスを安定的に提供するために必要な体制の維持・拡充にむけた責任があることを自治体に認識させ、取り組みを強化していかなければならない。

あわせて課題解決にむけては、単組において「要求—交渉—妥結—妥結」の交渉サイクルの取り組みを強化するとともに、議会对策も進めていくことが重要である。交渉事項によっては、厳しい状況や交渉だけでは解決できない課題も存在していることから、議会で交渉の後押しとなるような発言により、課題を前進させることが可能となる。そのため、組織内議員や政策協力議員など、私たちと同じ考え方を持つ議員を活用した取り組みの強化が重要である。

地域公共サービスの必要性が求められる中、現業職員の底力が問われている今こそ、2024 現業・公企統一闘争を全単組で取り組み、地域公共サービスの維持・向上に繋がる成果の獲得にむけ、取り組みを強化していかなければならない。統一闘争にすべての単組が結集し、「笑顔が集う地域をめざし、自治体現場力による質の高い公共サービス」の充実と発展のため、全力で取り組みを進めよう。

【表②】 総務省：令和5年地方公共団体定員管理調査結果より

区 分	全 団 体					都 道 府 県				
	令和5年 職員数	令和4年 職員数	増 減 数			令和5年 職員数	令和4年 職員数	増 減 数		
			増減数	増減率	順位			増減数	増減率	順位
司書(補)・学芸員(補)	8,807	8,748	59	0.7	12	2,633	2,590	43	1.7	7
医師・歯科医師	25,172	25,980	▲ 808	▲ 3.1	35	7,760	8,647	▲ 887	▲ 10.3	30
看護師	121,212	126,499	▲ 5,287	▲ 4.2	39	33,073	37,544	▲ 4,471	▲ 11.9	34
保健師・助産師	41,905	41,778	127	0.3	9	6,695	6,792	▲ 97	▲ 1.4	25
その他の医療技術者	42,612	43,142	▲ 530	▲ 1.2	32	11,324	12,257	▲ 933	▲ 7.6	31
獣医師	6,097	6,218	▲ 121	▲ 1.9	27	4,840	4,949	▲ 109	▲ 2.2	26
栄養士	12,167	12,063	104	0.9	11	3,344	3,350	▲ 6	▲ 0.2	16
農業等普及指導員	6,999	6,807	192	2.8	6	6,999	6,807	192	2.8	5
農林水産技師	31,489	31,821	▲ 332	▲ 1.0	28	27,746	28,043	▲ 297	▲ 1.1	29
動植物飼育員	1,126	1,148	▲ 22	▲ 1.9	21	654	674	▲ 20	▲ 3.0	18
建築技師	23,604	23,420	184	0.8	7	5,469	5,428	41	0.8	9
土木技師	83,092	83,053	39	0.0	13	29,650	29,697	▲ 47	▲ 0.2	22
保育所保育士	84,260	84,853	▲ 593	▲ 0.7	33	6	5	1	20.0	15
施設保育士・寄宿舎指導員等	11,447	11,518	▲ 71	▲ 0.6	25	5,257	5,287	▲ 30	▲ 0.6	20
食品、環境衛生監視員	5,941	5,902	39	0.7	13	2,901	2,890	11	0.4	12
その他の一般技術関係職	62,690	62,506	184	0.3	7	26,057	25,951	106	0.4	6
生活、作業等指導員	6,455	6,447	8	0.1	16	2,263	2,258	5	0.2	13
生保担当ケースワーカー	19,549	19,292	257	1.3	4	1,480	1,461	19	1.3	10
五法担当ケースワーカー	8,547	8,425	122	1.4	10	680	637	43	6.8	7
査察指導員	3,448	3,409	39	1.1	13	303	301	2	0.7	14
各種社会福祉司	8,085	7,542	543	7.2	3	4,484	4,183	301	7.2	3
その他の一般事務関係職	770,652	765,773	4,879	0.6	1	208,154	207,735	419	0.2	2
運転手・車掌等	14,814	15,194	▲ 380	▲ 2.5	30	4,733	4,856	▲ 123	▲ 2.5	27
守衛・庁務員等	8,529	9,001	▲ 472	▲ 5.2	31	988	1,049	▲ 61	▲ 5.8	24
電気、ボイラー等技術員	3,071	3,126	▲ 55	▲ 1.8	24	871	883	▲ 12	▲ 1.4	17
調理員	16,862	17,727	▲ 865	▲ 4.9	36	671	729	▲ 58	▲ 8.0	23
清掃職員	21,001	21,380	▲ 379	▲ 1.8	29	—	—	—	—	—
船員	2,138	2,179	▲ 41	▲ 1.9	23	1,504	1,530	▲ 26	▲ 1.7	19
道路補修員	2,516	2,587	▲ 71	▲ 2.7	25	443	474	▲ 31	▲ 6.5	21
その他の技能労務関係職	20,168	20,902	▲ 734	▲ 3.5	34	5,599	5,756	▲ 157	▲ 2.7	28
社会教育主事	2,061	2,092	▲ 31	▲ 1.5	22	850	838	12	1.4	11
その他の教育公務員	844,038	845,471	▲ 1,433	▲ 0.2	38	695,630	697,451	▲ 1,821	▲ 0.3	33
警察官	259,867	260,980	▲ 1,113	▲ 0.4	37	259,867	260,980	▲ 1,113	▲ 0.4	32
消防吏員	163,025	162,822	203	0.1	5	18,843	18,617	226	1.2	4
臨時職員	58,150	53,859	4,291	8.0	2	48,138	44,260	3,878	8.8	1
合 計	2,801,596	2,803,664	▲ 2,068	▲ 0.1		1,429,909	1,434,909	▲ 5,000	▲ 0.3	

大牟田市現業職員労働組合評議会

「平時からの官民連携における災害対策の取り組み」

1

大牟田市の紹介

- ▶ 福岡県の最南端のまち
- ▶ 人口：105,753（世帯数 55,254）
- ▶ 高齢化率：36.8%

大牟田市役所の状況

- ▶ 職員数：定数1016人（実員：875人） 欠員 141人
- ▶ 再任用職員：73人
- ▶ 会計年度任用職員：491人（補助含む）

大牟田市現業職の状況

- ▶ 清掃職員46人（再任用職員：1人、会計年度任用職員：10人）
- ▶ 学校給食職員11人（再任用職員：3人、会計年度任用職員：1人）

² 2024年4月現在

大牟田市現業職員の採用状況

- ▶ 2000年度採用から15年間の採用ストップ

当局から示された3つの課題

1. 社会的合意の形成
2. 必要最小限の人員体制
3. 行政職二表の適用

- ▶ 2015年度から2023年度まで継続して新規採用が取れている
(18人の採用が取れているが、3人の退職者が出ている現実)

大牟田市清掃事務所の業務内容

ごみ担当				し尿担当			
一般収集	2 t車	2台	6人	し尿収集	3 t車	1台	3人
	軽車両	3台	6人		軽車両	1台	2人
福祉収集	軽車両	3台	6人				
大型ごみ	受付		3人	啓発担当	軽貨物	1台	3人
	ダンプ	2台	4人				
プラ収集	2 t車	4台	8人	水洗化担当	軽貨物	1台	3人
啓発担当	軽貨物	2台	6人				
			39人				11人
予備員				5人			
管理運営				2人			

⁴ 2024年4月現在

災害事例 2020年7月豪雨の状況

- ◆ 2020年7月6日（月）観測史上最大の豪雨（24時間累計雨量 428mm）
- ◆ 15時から記録的な豪雨が発生し、100mm/h近い雨が約2時間以上継続
- ◆ 人的被害：死者2人、重傷者1人、軽傷者3人
- ◆ 住家被害：全壊3戸（土砂災害）床上浸水1280件、床下浸水788件
- ◆ 被害額：農林水産業 約12.8億円、商業被害 約3.6億円



国道389号線（三川地区）冠水



みなと小学校（2020年7月7日）



6



国道208号線（旭町）冠水



工業専用地域では道路が広範囲で冠水（2020年7月7日）



竹林崩壊（大字上内）



土砂流入被害（普光寺川）



県道5号 大牟田南関線



県道10号 南関大牟田北線



宮原坑跡地東側の市道



道路兼用護岸崩壊・陥没（大字岩本）

2020年7月豪雨への対応

- ▶ 応援機関による活動

陸上自衛隊・福岡県警察本部・福岡管区気象台・国土交通省・福岡県・他市町

- ▶ 災害ごみ収集業務従事 7/15日～31日（延べ208人）

田川市、行橋市、飯塚市、大川市など

大牟田市の直営と委託業者の対応

- ▶ 直営は1日2車4人体制と支援自治体と連携して災害ごみ収集対応

- ▶ 委託業者は直営の一般収集を応援対応

- ▶ 燃えないごみの日に委託業者と直営が災害ごみ収集対応

なぜ2020年7月豪雨へ対応できたのか

- ◆ 他市町からの災害支援とこれまでの委託業者との関係性
- ◆ 毎年ある台風や積雪による災害対応の積み重ね

清掃職場のこれまでの取り組み (収集計画の立案)

- ◆ これまで、大牟田市廃棄物の処理及び清掃に関する条例（第5条の2）に基づき、収集運搬に精通する現場職員が実務経験を基に企画立案してきた。

これまでの企画立案

- ◆ ごみの週2回収集
- ◆ 資源物回収の実施
- ◆ し尿の定日定期収集
- ◆ ごみ・し尿の配分計画

ごみ・し尿の収集計画の比較

収集業務から企画・管理・監督・指導・啓発へ転換

2004年 ごみ収集台数

車両種類	直営	委託
3tパッカー	19台	
2tパッカー	4台	8台

2024年 ごみ収集台数

車両種類	直営	委託
3tパッカー	0台	
2tパッカー	2台	16台

2004年 し尿収集台数

車両種類	直営	委託
4tバキューム	7台	
3tバキューム	14台	21台

2024年 し尿収集台数

車両種類	直営	委託
4tバキューム	1台	
3tバキューム	1台	17台

配分計画作成における現場の必要性

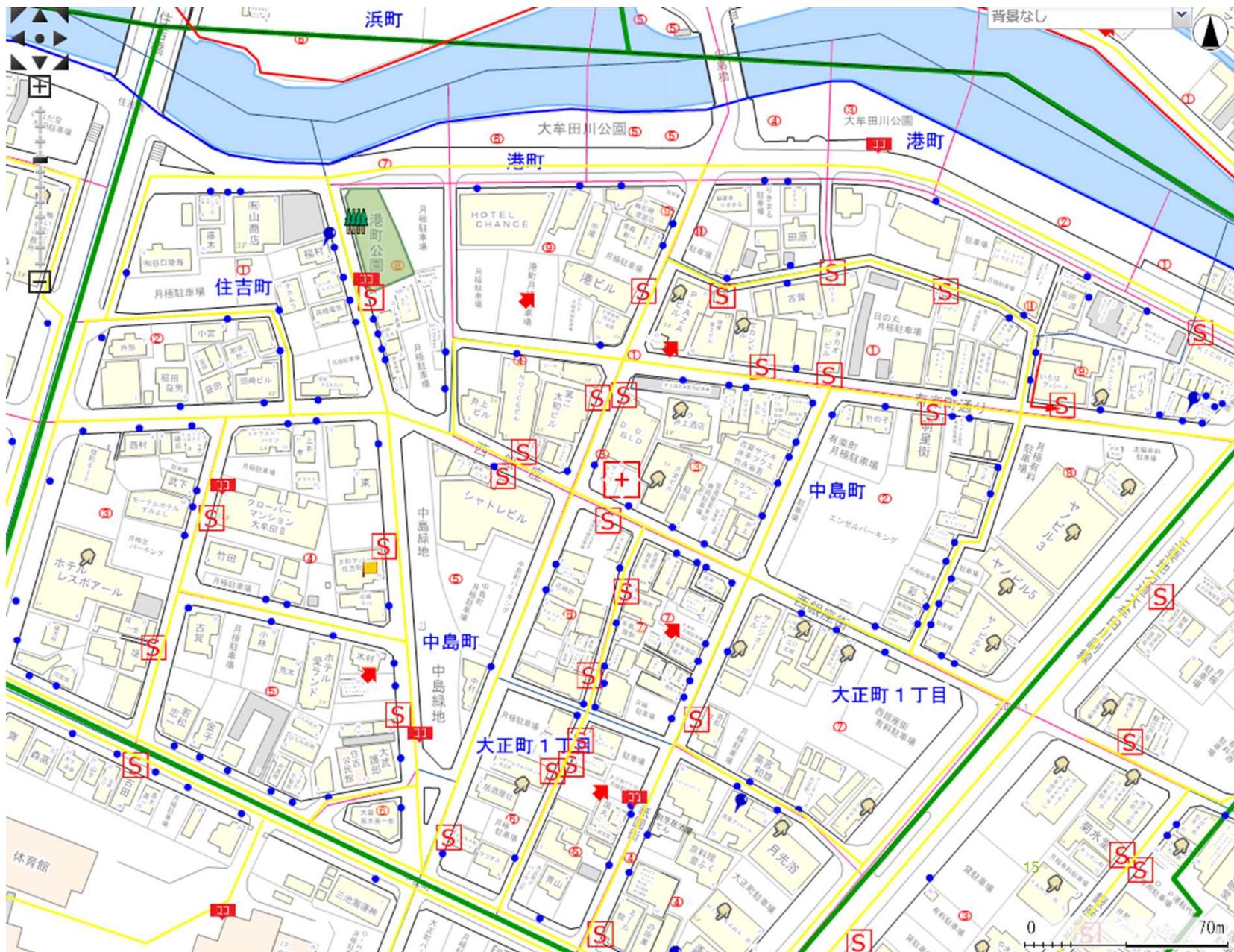
計画作成に関しては、作業現場の追跡調査や全車両の記入形式の実態調査、裏付としての施設搬入データ、さらには、現場労働者の労働安全衛生面など、総合的な観点から実態に即した配分計画作案（＝事務事業見直し）の作成を実践してきた。

- 配分計画の最初には、今後の職場体制やめざすべき方向性を示してから実務の配分計画作成へ
- 収集作業の効率が良い現場や効率が悪い現場を知っているのでバランスの取れた収集計画を作れる
- 地域の課題や困り事がわかる

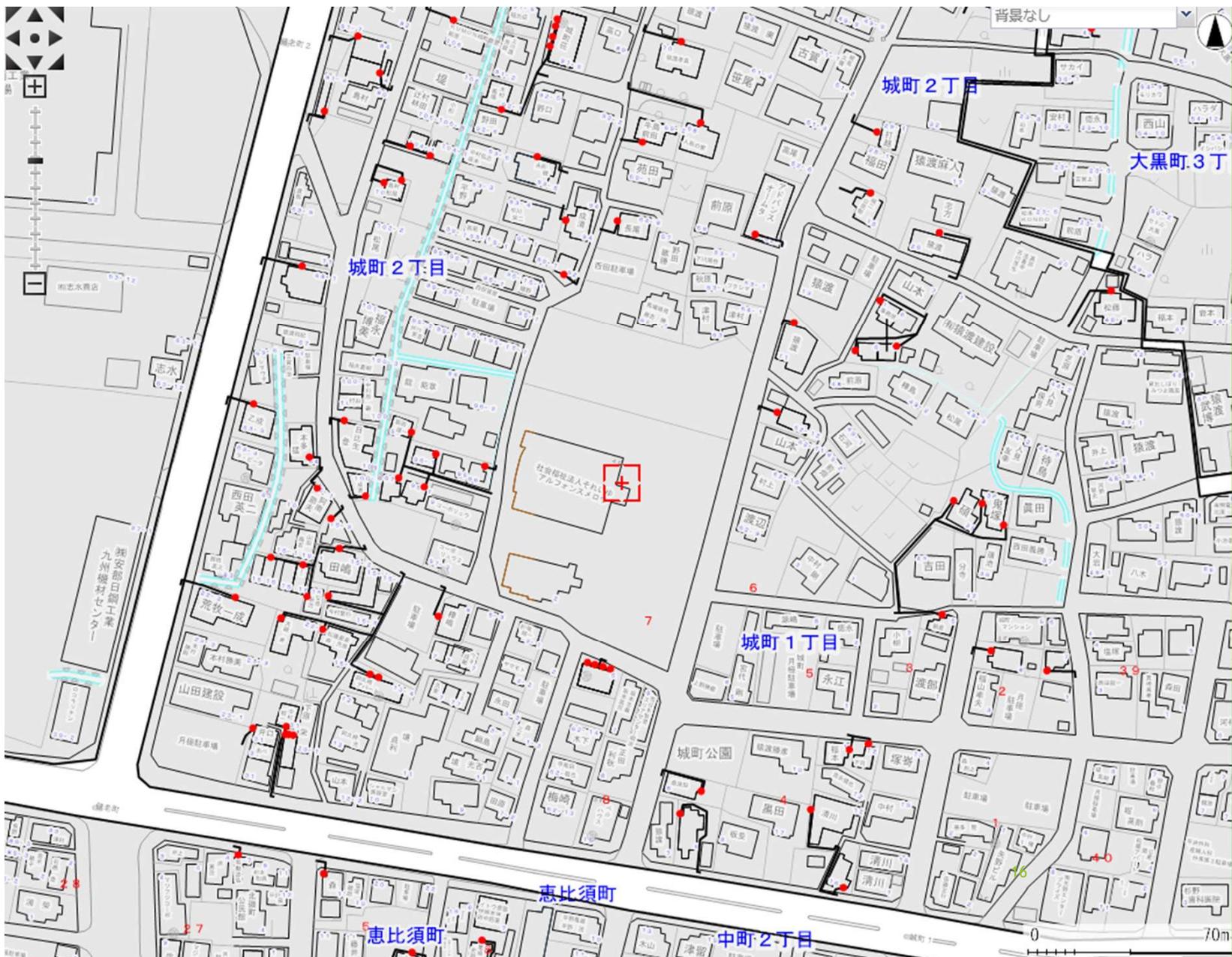
配分計画と委託業者の関わり

- ▶ 委託業者16台（ごみ）の収集地図を作成して委託業者へ配布
- ▶ 担当地区の引継ぎ事項や注意事項の取りまとめを委託業者へ周知・確認
- ▶ 直営の収集方法と委託業者の収集方法を比較して改善やアドバイス

びみの収集地図



し尿収集地図



啓発推進担当という新たな担当

直営がこれまで主体として担ってきた**収集業務から企画・管理・監督・指導・啓発へ転換を図りコンパクトな直営体制**をめざし、収集現場で培った経験を活かし住民ニーズや現場の情報等を活かした施策の推進に取り組んでいく。

- ◆ 市民からの問合せや苦情対応を委託業者へ周知・指導
- ◆ 収集作業の困り事や新興団地などの情報を地図情報へ
- ◆ 委託事業所の搬入状況や事故・トラブルへの対応

委託業者との関係性について

業務主体を管理・監督・指導・啓発業務へ移行するなかで、業務委託者主導による住民サービスの低下を招くことがないよう直営原則の考え方に基づいた体制を構築を図る。そのために業務委託者への研修、指導等を行い収集担当としてのレベルアップと住民対応の更なる向上を図り、住民サービスの平準化を図る。

委託業者と接点を持つ

- 委託業者との意見交換会（ごみの啓発推進担当）
- 委託業者との業務連絡会（し尿の啓発推進担当）

委託業者への研修

入札により新たに業務委託を受託した事業所の事業主と従業員へ対して、市の業務委託を実施するにあたっての心構えや運転・作業技術について机上研修と実務研修を実施している。

- 行政として一般廃棄物処理実施計画に基づいて計画的な収集を実施する
- 安定的な業務運営・適正且つ確実な業務運営を行う
- 業務を実施するうえで必要なルールの確認

毎年ある台風・豪雨・積雪への対応

大牟田市の環境部では、台風や寒波による積雪予報がある場合には、事前に対策協議を行い労使での情報共有を行っています。また、市当局の災害対策本部会議の情報共有と本部会議への対応策についても事前協議を行っている。

- 違反ごみや大型ごみ収集依頼の事前確認
- 事前に市民周知が必要なことの確認（ホームページ、ライン）
- 災害当日は職員の出勤状況の確認（委託業者も同じ）

対策協議用のフォーム作成

開催日：令和5年8月4日（金）
時間：11:00～
場所：組合会議室

台風6号対策協議（第1回）

1. 出席者

総務課：□川村副部長 業務課：□前田課長 □片山課長 □森副課長
調査：□森田 □松本 清掃事務所：□前嶋所長 □白谷 □竹下

2. 進路予報

- 台風6号：8月4日（月） 時 分時点の進路予報

強風域に入る予想日時	再接近の予想日時	強風域を出る予想日時
月 日（ ） 時	月 日（ ） 時	月 日（ ） 時

3. 防災対策室情報

4. 今後の対応について

(1) ごみ関係

① 一般収集

- 収集計画： 通常収集 / 待機 / 中止
- 委託業者への周知・指示：
※ 待機をした場合、収集の開始予定時間： 時 分

② 大型ごみ

- 収集依頼件数：8月7日（月） 件、8日（火）
※ 「台風の状況によって収集に影響する場合があります」と周知
- 収集計画： 通常収集 / 待機 / 中止

③ リサイクル（8月7日・月、8日・火）

- 対象校区： みなと・天領 校区、 駿馬 校区
- 実施の有無： 実施する / 実施しない
- 委託業者への周知・指示： 容器設置
- ※ 実施の有無について最終判断： 月 日（ ） 時 分

日頃からの委託業者との関係性が 災害時の取り組みへ繋がる

- ▶ 日々の業務における報告・連絡・相談が重要
- ▶ 委託業者がいなければ住民サービスは成り立たない
- ▶ 委託業者への管理・監督・指導と謳っているが、同じ仕事をする仲間としての関係性が災害時への対応へと繋がる

<MEMO>



現業・公企統一闘争の推進動画を活用しよう！



①



②



- 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用
- 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用