

2025 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)
高橋 雅樹 現業評議会副議長 (岩手県本部・北上市職員労働組合)
延岡 直則 現業評議会常任幹事 (広島県本部・呉市職員労働組合)

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	上野 貴志	札幌市役所労働組合
	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	富山	別府 宣幸	富山市職員労働組合
	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. 2024現業・公企統一闘争中間総括及び、
2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進 別紙②
4. その他 P3, 別紙③

III. 協議事項

1. 各地連報告について P3
2. 2025年度第2次政府予算要請行動について P3, 別紙④
3. 労働安全衛生の推進について P4, 別紙⑤
4. 災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言について P4, 別紙⑥
5. 現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて P4, 別紙⑦
6. 地連報告書項目について P4, 別紙⑧
7. 現業政策集会運営委員の選出及び内容について P5, 別紙⑨
8. 各職種における課題について P5, 別紙⑩
9. 当面の日程及びその他 P5, 別紙⑪

【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

7月1日に「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」を自治労会館（ウェブ併用）で開き、対面とウェブあわせて299人が参加した。この集会は、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」にむけた取り組みを提起していることから、集会では、東京都杉並区長である岸本聡子さんを講師に招き、「民営化から再公営化にむけて」と題した講演を行った。



その後の単組報告では現業評議会から福岡県田川市職の民間委託から直営に戻った事例や公営企業評議会から能登半島地震の取り組みについて報告がされ、集会を終了した。

(2) 第9回現業組織集会



現業評議会は、7月20日から21日にかけて大阪市内で第9回現業組織集会を開催し、全国から737人が参加した。

集会初日の全体会では、作家・演出家の鴻上尚史さんを招いて「コミュニケーションのヒント」と題して講演が行われた。鴻上さんは講演内で、コミュニケーションが得意というのは、「誰とでも仲良くできること」ではなく、「物事が揉めたときに何とかできる能力があること」と話し、sympathy（シンパシー）とempathy（エンパシー）の言葉の違いを紹介した。

sympathyは「思いやり、同情心」という意味合いがある言葉なのに対し、empathyは、「共感力」と訳されることが多く、コミュニケーションを円滑に運ぶには、「相手の立場に立てる能力」が大切と呼びかけた。

また、「世間」と「社会」の違いについて紹介し、さまざまな角度から組合活動だけにとどまらず、日常生活においても活かせるヒントを自身の経験や例を出しながら多く述べた。

2日目は会計年度任用職員の処遇改善をはじめとした、テーマを4つ設定し、各分科会を行った。

(3) 2025年度第1回全国幹事会

日時：2024年8月24日（土）

場所：自治労会館

8月24日対面＋ウェブで開催し、以下の事項について協議し、確認した。

①経過報告

②2024 現業・公企統一闘争中間総括（案）

③2024 現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（案）

④当面の闘争方針「現業労働者の取り組み」

⑤現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて

⑥会計年度任用職員の処遇改善・組合加入にむけた取り組みについて

⑦2025年度担い手育成連続講座について

⑧2025年度役員体制

⑨当面の日程・その他

**【報告事項3】 2024 現業・公企統一闘争中間総括及び、
2024 現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（別紙②）**

【報告事項4】 その他

(1) 2024—2025年度 学校用務員部会運動方針について（別紙③）

(2) 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】 2025年度第2次政府予算要請行動について

6月25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。（厚生労働省は7月4日）

（別紙④）

【協議事項3】 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ていきたい。

また現業評議会では、12月に「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取り組むことから、職場全体の労働安全衛生に対する意識醸成をはかるため、「ヒヤリ・ハット」の事例について議論したい。

※チェックリスト別紙⑤参照

【協議事項4】 災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言について

5つの提言について、これまでの部会での議論を踏まえ、内容を補強してきた。今後、12月に予定している第2回全国幹事会での提起にむけ、現場での実態や課題などについて議論し、資料について補強していきたい。

(別紙⑥)

【協議事項5】 現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて

第1回全国幹事会で「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて」について確認してきた。すべての県本部から集約アンケートではないため、今後、部会を通じて各職場で実態を把握するとともに、各県本部、各部会からジェンダー平等の推進にむけた取り組みの契機としていきたい。

(別紙⑦)

【協議事項6】 地連報告書項目について

地連報告項目については、部会運動方針や各種課題などを記載していたが、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)

※地連報告は第1回、第2回、第4回の部会幹事会で集約（前年度確認）

【参考】 年間の部会幹事会の開催

第1回：対面＋ウェブ併用 土・日のいずれかで1日開催

第2回：対面＋ウェブ併用 金土・日月のいずれかで2日開催

第3回：ウェブ 平日の夕方開催

第4回：ウェブ 土・日のいずれかで1日開催

※基本4回開催で、別途協議がある際は、ウェブにて開催

【協議事項7】 第5回現業政策集会運営委員の選出及び内容について

開催日時：2025年4月19日（土）～20日（日）

場 所：東京都八王子市「東京たま未来メッセ」

（別紙⑨参照）

運営委員メンバー：三役常任幹事＋各部会から3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（12月に開催予定の政策集会運営員会で決定・確認）

※政策集会への要請について、部会選出の運営委員は1人としたい

（ _____ ）（ _____ ）（ _____ ）

現業フェアの開催にあたり、学校用務員部会としての出展について

【協議事項8】 職種別ウェブ学習会と各職種における課題について

（1）職種別のウェブ学習会の実施について

前年度では各部会での議論を踏まえ、情報共有をしていく場も含めて、職種別の「職種別ウェブ学習会」を実施してきた。（用務員部会では実施なし）

今年度についての実施の有無や他の取り組みについて、議論したい。

（2）各職種別の課題について（別紙⑩参照）

【協議事項9】 当面の日程及びその他

（1）職場改善にむけた学習会 2024年9月25日（水）

（2）第1回県職現業部会 2024年10月4日（金）

（3）第1回清掃部会 2024年10月6日（日）

（4）第1回学校給食部会 2024年10月14日（月・祝）

（5）第1回一般現業部会 2024年10月20日（日）

(6) 2025年度現業セミナー 2024年度11月23日(土)

(7) 第2回全国幹事会 2024年度12月7日(土)～8日(日)

その他

月間自治研の割り当てについて

別紙⑩

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5年地方公共団体定員管理調査結果」では、2023年4月時点の地方公務員総数は2,801,596人であり、前年度より2,068人減少しています（病院事業の地方独立行政法人化の影響）。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。その背景として一般行政部門では、デジタル化の対応をはじめ、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。また教育部門でも特別支援学校や学級の体制強化により増加となっています。

一方、現業職員数について総務省の同調査では、90,225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ます。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、いま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▲865人（職員数は16,862人）、清掃職員が▲379人（職員数は21,001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
2023年度	90,225人	3,019人	961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「2024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369,015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（平均給料月額1,892）の減額となる一方、平均年齢では51.9歳（前年度51.7歳）と前年度よりもあがっています。また、55歳以上の職員を占める割合では、総職員数において16.2%に対し、現業職員数においては43.4%と割合が非常に高くなっています。

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、とくに現業職員を対象とした合理化攻撃が押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】

	2018年	2019年	2020年
平均給与月額	380,431円	384,928円	373,939円
平均年齢	50.5歳	50.8歳	51.3歳

	2021年	2022年	2023年
平均給与月額	373,600円	372,182円	369,015円
平均年齢	51.5歳	51.7歳	51.9歳

2. 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（2022年6月2日～2023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961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を獲得するなどの成果を勝ち取った結果です。さらに背景として近年では、長期間にわたる新型コロナウイルス感染症の対応などの背景として、現業職員が社会に必要不可欠な労働者として評価されていること、頻発する自然災害、直近では能登半島地震における災害対応など、緊急時や非常時における現場での対応が評価され採用に繋がっています。あわせて、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んだことも大きく影響しています。

人員確保にむけた現場からの取り組みは、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直結するものであり、住民が安全で安心した生活に必要なものです。

その一方で多くの自治体では、国の合理化政策の下、いまだにコスト論のみを優先に、とくに現業職場が委託の対象として、あらゆる分野の業務を委託しています。その結果、現業職員数の推移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。

こうした動向により地域公共サービスの提供体制は、個々の力で限界の状況のもとで維持されている実態があり、日常の社会インフラの維持をはじめ、自然災害時における初動体制や復旧・復興にむけた対応など、あらゆる場面で現場の人員不足による問題が発生しています。

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 住民が必要としているサービスの提供にむけ

少子・高齢化や人口減少の加速に伴う社会情勢の大きな変化は、住民ニーズの多様化・複雑化に繋がるため、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。

現業職員は、自治体現場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、住民や利用者が必要としているサービス、また現状に対する不満や意見などを直接、住民や利用者から把握することができます。その上でこれまで培ってきた経験や知識のもと、現場の状況を鑑みて、住民が潜在的に望んでいるサービスを発見することが可能です。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、自治体職員であるからこそその利点・強みであるとともに、企画と現場を繋ぐ重要な役割を果たし、公共サービスの質を高めることに繋がります。

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「自治体現場力」

現業職員は業務に応じて様々な現場がり、長期間にわたり同じ現場や施設に携わるとともに、業務では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。

そのため現業職員は、施設や地域の詳細な実情を把握し、些細な経年変化に対しても発見できる専門知識を備えた職員です。そのため平時はもとより、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できるとともに、現場で必要とされる緊急対応ができる職員でもあります。

災害時では発災直後における被害状況の迅速な把握が今後の対応に大きな影響を及ぼしますが、機動性を持ち専門知識を兼ね備えた現業職員はこれらに対し、重要な役割を果たします。清掃職員では災害ごみの対応について、仮置き場の運営をはじめ、災害ごみの回収や被災自治体への派遣など、地域や実情に応じた対応が可能となります。また避難所運営では、施設を熟知した用務員の存在により、避難所設置の不可の判断をはじめ、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ましたが、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、現場で業務を行ってきました。こうした経験を踏まえ、今後の感染症拡大時では現場実情に応じた対策を講じつつ、業務を遂行することができます。

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押し進められ、現業職員が数人しかいない自治体も存在しています。自治体の行政改革などに「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、人員要求に取り組ま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、業務や現業職員の必要性を当局に粘り強く訴え続け、採用を勝ち取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、どうしても否定的また消極的な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人員確保をはじめとした取り組みを各現場で展開しています。

私たちは、生活基盤を支えている社会に必要な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」や「公共サービスの質の確保」など極めて重要な役割を担っています。「あきらめ感」により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、住民にとって必要な公共サービスであることを再認識していく必要があります。現在のもとより、これからの子どもたちの未来が希望に満ち溢れる生活となるよう、今後の展望を描き、公共サービスの提供に必要な体制の維持・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 2024 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。

2024 闘争の第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。

一方、単組によっては、すでに民間委託が導入されているため、新規採用の成果を勝ち取ることが困難な状況となっています。そのため、2024 闘争方針では、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」にむけた取り組みを強化していくことを新たに提起しています。また、定年引き上げ制度では、すでに導入されているものの、高年齢層の働き方や業務内容、勤務労働条件など多くの課題が山積しています。

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、2024 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、新規採用を条件に行（二）賃金表の導入などを提案し、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。その上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、別課題として各項目で十分な期間の中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問い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

自治体では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およ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、すでに行（二）賃金表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）賃金表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）賃金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、個別課題として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。すで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、また評議会で実施している要請行動では「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 51.9 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應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・廃棄物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

定年引き上げ制度では、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。

自治労が調査した 2023 年度の新規採用者は定年退職者がいない年度であっても前年度を上回る 961 人であることから、これらの成果を踏まえ、今年度では、定年退職を伴う年度のため、定年退職者による欠員を確実に補充する取り組みが重要です。

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などの取り組みを強化することが重要です。さらには、定年前再任用短時間勤務職員の賃金改善をはじめ、暫定再任用職員（フルタイム・短時間）では一時金の支給月数など多くの課題が生じていることから、取り組みの強化していかなければなりません。

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 高年齢層職員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。

すでに60歳を超える常勤職員が配置されているため、各現場では業務量や働き方をはじめ、賃金課題など様々な課題が生じています。さらに職種によっては、1人での業務、または配置基準に基づいた業務など、業務量や内容が固定化されているため、柔軟に対応できない現場実態があります。こうした現業職員・職場の特性を踏まえ、現場実態に応じた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、同じ職種であっても自治体や現場によって働き方が異なっており、さらに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、など各職場で丁寧な議論を進め、現場実態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。厚生労働省が策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、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、すべての組合員から要望を取りまとめ、それらをもとに交渉強化し、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、交渉を実施し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、多くの職種があるが故に様々な要因の災害が報告され、昨年8月では保育所調理員がグリストラップ清掃中に死亡する事故が発生するなど、いま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による職種別による労働災害の発生率では、清掃職員や調理員が高い水準で推移してい

ることから、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、とくに精神および行動の障害の推移では15年前と比較して2.1倍となり、全体に占める割合では65.8%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、いま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。とくに施設関連では課題が多く、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決められた業務を担うことも多いことに加え、人員不足の状況下では、業務の効率化を求めすぎるあまり、定められた手順や確認を省いたことを要因とする労働災害の発生も想定されます。

労働災害の防止にむけては、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。法律や規則の改定が実施されたものの、現場での改定に伴う周知や特別教育の受講が実施されていない場合は、全く意味を持たないものになり、労働災害の発生リスクは軽減されません。そのために労働組合は、関係法令が確実に履行されているか把握し、改善や特別教育の受講などが行われていない場合は法令違反であることを当局に強く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職場全体で労働安全衛生の意識向上をはかり、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。

こうした取り組みを通じて、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を実施し、労働災害を発生さない職場環境の整備が重要です。

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。2023年度の「安全衛生月間」自治体調査では、各自治体の安全衛生委員会の設置状況として88%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」の自治体が27%にとどまり、「年1～4回の開催」に自治体が47%、さらに8%の自治体が「開催していない」であり、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はかることが必要です。その上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。また、衛生委員会の設置義務がない職場においても、労働者との意見交換の場を設定することが求められているため、すべての職場で取り組みを進めていかなければなりません。あわせて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をはじめとするすべての課題が委員会で十分に反映されるよう、現業職員の委員選出を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

現業職場は国のさまざまな政策の下、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人件費や物価高の状況が継続していても変わらず、いま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。そのため、近年では直営と委託を比較して委託の方がコスト増であっても、当局の労務管理や人員の確保が困難との理由で、民間委託を導入している自治体も見受けられます。

また、自治体が発注する委託契約では、価格高騰に対し、労務費が委託料に十分に反映されていないことが公正取引員会から指摘されていることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の対応が求められています。

こうした安易な民間委託の拡大は、委託料が十分に価格転嫁に対応されていないため、入札不調となり急遽、公共サービスの停止に繋がるとともに、民間事業者の主導の委託料となる恐れもあります。さらに入札不調などの理由で突如、直営で対応する際には、知識や経験を持ち合わせている職員の配置は困難であり、職員が業務に慣れていないため、公共サービスの質を低下することも想定する必要があります。

今後、労働人口の減少に伴い、委託事業者においても十分な人員を確保できない事態も想定されるため、委託事業者による公共サービスの安定的な提供について、注視していくことが必要です。すでに多くの自治体では様々な分野で業務委託が導入されている一方、委託導入後のサービスの質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。さらに、近年では給食事業の民間事業者の破産申請により、子どもや多くの住民に支障をきたしたことから、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」にむけた取り組みを強化していかなければなりません。

あわせて、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、委託が導入される際は、総務省が示している「地方行政サービスの推進に関する留意事項」において、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ことから、財政や業務内容の付加価値業務などを考慮し、自治体職員でしか対応できない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。

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。

現業職場では「ふれあい収集」をはじめ、自動車運転士など、多くの個人情報や守秘義務の下で行う業務が多いため、情報管理の徹底がこれまで以上に求められています。個人情報の漏洩が大きな社会問題となる中、自治体職員であるが故に住民や利用者が安心してサービスを受けることができる環境を構築することが重要です。

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、公共サービスの質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、更なるサービスの質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する中、本年1月には能登半島地震により、能登半島を中心に甚大な被害が発生し、現在も被災地では復旧・復興にむけた支援が継続しています。

災害発災時では、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うことが求められています。そのため、災害発災時では、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。

そのため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重要です。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をはじめ、災害時における勤務・労働条件などについて事前に協議し、体制の確立を求めていかなければなりません。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必要です。

能登半島地震では、地域実情や地理的な要因なども加わり、多くの課題が改めて明確になりました。とくに現業職員が配置されている自治体と配置されていない自治体では、初動対応から復旧・復興について大きな差が見受けられました。現業職員が配置されている単組では、発災直後から迅速な被害状況の確認が行われ、日常業務を調整しつつ、災害対応にあたるなど、機動性と臨機応変な現場力が活躍しています。

日常業務はもとより、災害時では自治体責務を果たすため、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上で、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くことが重要です。あわせて、災害対応をはじめ、災害派遣における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のないよう、事前に十分に協議をしていかなければなりません。

一方、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必要な人員確保にむけ、取り組みを強化していく必要があります。

(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件費の削減を目的に、正規職員から会計年度任用職員に置き換えられ、現業職場においても例外ではありません。とくに学校給食調理員や学校用務員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な棲み分けがされないまま、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見受けられ、休暇制度や被服関係などについても異なっています。

そのような中、会計年度任用職員の処遇改善については、地方自治法の改正に伴い、勤勉手当の支給が可能となり、今後は各自治体での取り組み強化が重要です。また人事院は期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正しました。国を参考に公募によらない採用の上限回数を2回としていた自治体では、マニュアルの変更を契機に、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保にむけ、上限回数の撤廃にむけた取り組みが求められます。

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。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、これまで以上に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。

処遇改善にむけては、課題の当事者が交渉メンバーに入り、要求書を提出し当局と交渉を積み重ねていくことが重要です。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を再確認し、正規職員、非正規職員ともに団結して取り組みを進めていかなければなりません。

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会計年度任用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。

2024現業・公企統一闘争中間総括

1. 闘争の経過

- ① 本部は2023年12月13日、2024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付けるとともに、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 2024現業・公企統一闘争を具体的に取り組むにあたり、スローガンを「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19日～5月21日、要求書提出ゾーンを5月21日～6月6日、回答指定日を6月7日、交渉強化ゾーンを6月7～20日、全国統一闘争基準日を6月21日に設定し取り組むこととした。闘争ゾーンの設定にあたり、要求の獲得指標の到達にむけ、交渉の積み重ねが重要であることから、交渉強化ゾーンを従来期間から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。あわせて、取り組みポイントをまとめた概要版についても作成するとともに、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、「2024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た。あわせて、現場からの取り組みを促すため、職場討議期間に現業評議会オルグを実施した。
- 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16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)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、(ウ)「再公営化」については自治体判断を尊重、(エ)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、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、再公営化への取り組みにあたり、民間委託導入後におけるサービス水準や財政検証などを当局に要求している単組取り組み事例などをテーマにした学習会を4月24日にウェブ

開催した。また5月11日に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、新規採用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。

- ⑧ 公営企業評議会は、2023年12月の全国幹事会で方針提起を行い、第1次闘争から人員要求含めて取り組むよう確認をした。7月12～13日の2024公営企業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。分科会では、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2～3回の採用試験実施、高校への周知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（2024年7月26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、岩手県、秋田県、山形県、新潟県、群馬県、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県、愛知県、岐阜県、三重県、滋賀県、京都府、奈良県、大阪府、広島県、島根県、香川県、長崎県、熊本県、沖縄県

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（7県本部）

5月17日：山口県、6月7日：福島県・兵庫県、6月12日：宮崎県、
6月14日：佐賀県、6月18日：高知県、6月27日：鳥取県

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、栃木県、富山県、石川県、静岡県、和歌山県、岡山県

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（6県本部）

宮城県、茨城県、福井県、愛媛県、福岡県、鹿児島県

⑤ 第2次闘争で課題解決に取り組む県本部（2県本部）

徳島県、大分県

(2) 要求書の提出状況

2024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624単組（35.3%）であり、前年度より104単組増加している。

(3) 交渉の実施状況

2024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410単組（23.2%）であり、前年度より11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

2024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112単組（6.3%）であり、前年度より45単組減少している。

(5) 各単組における統一行動日の実施状況

2024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182単組であり、前年度より60単組増加している。

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) 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

198単組で交渉が行われ、91単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉226単組、成果125単組

- 直営について当局も必要性を認識しているとの回答を確認
- 給食センターは当面直営であることを確認
- 一定数の直営を維持することを確認
- 学校給食調理職場の委託提案の撤回を確認

(2) 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

224単組で交渉が行われ、83単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉250単組、成果113単組

- 欠員補充による新規採用は継続されていることを確認
- 自動車運転手の新規採用の継続およびクレーンデリック運転免許所持者の採用を確認
- 次年度の調理員採用を確認
- 13年連続の新規採用を確認、また新規採用再開として水源地では25年ぶり、浄化センターでは28年ぶりの採用を確認
- 退職者の補充については正規職員での採用を確認

(3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

188単組で交渉が行われ、84単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉199単組、成果74単組

- 学校技能員職場の作業室エアコン設置についての予算化を確認
- すべての職場での月1回以上の安全・衛生委員会の開催等を確認
- 保育園グリストラップ清掃は調理員の死亡事故を受け、専門業者に委託することを確認
- 労働安全衛生委員会の意見を尊重し職場環境改善に努めることを確認
- 夏季の労働環境への配慮にむけ、所属へ通知することを確認

(4) 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

199単組で交渉が行われ、75単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉185単組、成果74単組

- 「エイジフレンドリーガイドライン」に沿った取り組みを周知することを確認
- ハラスメント撲滅にむけた対応を確認
- 給食職場で60歳以上の職員について人事異動を配慮することを確認
- 再任用制度を取り入れていなかったが、暫定再任用制度を運用することを確認
- 対象者の意向を確認し、適材適所に配置することを確認

(5) 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

166単組で交渉が行われ、36単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉169単組、成果42単組

- 保育調理員の初任給基準改善にむけて前むきに取り組むとの回答を確認
- 非現業職員と同じ賃金体系を維持していくことを確認
- 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

162単組で交渉が行われ、39単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉177単組、成果56単組

- 給食調理職場で、月に1回政策提言に関する意見交換の場を設置することを確認
- 現業PT委員会を設置し、当局と現業職場の現状を共有する体制を整備することを確認
- 官民連携や広域化・広域連携の検討が進められている中、直営の必要性について議論の対象とすることを確認
- 労働組合からの意見を集約し、意見反映の場の確保に努めることを確認

(7) 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

166単組で交渉が行われ、55単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉181単組、成果81単組

- 災害派遣に関する確認書を締結
- 感染症疑いによる出勤停止時の扱いでは、正規職員と会計年度任用職員の格差解消と会計年度任用職員の病気休暇（有給）日数を3日から13日に増やすことを確認
- 市長部局全体の応援体制の確立を確認
- 総合防災訓練等で現業職員の参加を確認
- 能登半島地震を受け、災害対応を協議する場を継続的に実施することを確認

(8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

103単組で交渉が行われ、24単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉139単組、成果31単組

- 導入予定はないという回答を確認
- 必要性や合理性について検討段階から労使協議をするとの回答を確認

(9) 会計年度任用職員の処遇改善

175単組で交渉が行われ、80単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉199単組、成果62単組

- 常勤職員との均等・均衡を前提に引き続き、労使協議中
- 本人がノロウイルス感染した場合、3日目以降診断書提出により私傷病休暇扱いとなり、社会保険から6割の給料が保障されることを確認
- 不妊治療にかかる特別休暇6日を正規職員と同じ12日に増やすことを確認

(10) 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

200単組で交渉が行われ、105単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉197単組、成果89単組

- 事前協議制の遵守および、労使確認事項は文書で確認
- 3月春闘、6月男女平等推進・人員確保闘争、11月確定闘争、すべて基本組織と連名で要求書を提出し確認書締結を実施
- 必ず確認書で合意内容を確認

【現業・公企職員が直営で配置されていない単組】

現業・公企職員が配置されていない単組に対し、4項目の重点課題を設定し、取り組みを提起してきた。

しかし集約結果では現業・公企職員が配置されていない多くの単組では、要求書の提出、交渉の取り組みを実施していないことが報告された。あわせて、交渉を実施したものの、重点課題に対し、十分な成果を勝ち取るに至らなかったことが報告された。

4. 第1次闘争における成果

(1) 人員確保の取り組みについて

現業・公企職場の人員確保を最重要課題と位置付け、通年闘争として取り組みを始めて以降、現業職員の新規採用は増加傾向にある。2023年度においては定年引き上げに伴い、定年退職者がいない年度においても前年度を上回る961人の新規採用を勝ち取っている。

成果の要因は、第1次闘争から人員確保にむけた各単組の粘り強い交渉の積み重ねである。2024闘争においても、当局からの採用抑制に屈することなく、第1次闘争で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が多いことから、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) 「再公営化」にむけた取り組みのスタート

現業・公企統一闘争は「質の高い公共サービスの確立」にむけた闘争であり、重点課題として民間委託導入後の検証等を提起してきたが、現業・公企職員が配置されていない単組はもとより、配置されている単組でも取り組みが不十分であった。

一方、民間委託事業を取り巻く状況は、人件費や物価の高騰により、委託導入が必ずしもコスト削減には繋がらず、また民間事業者の破産申請などの事案が生じているため、2024闘争方針では、すでに民間委託が導入されているサービス業務について、サービスの質や財政状況に課題が生じている際は再公営化にむけ取り組むことを新たに提起した。

県本部では「再公営化」の文言を方針に明記することで、オルグや幹事会等で単組に取り組みの提起がしやすくなった、また単組では、これまで漠然としていた目標が明確になり、取り組みがしやすくなったなどの意見があげられた。

民間委託導入後であってもサービスの提供については自治体に責任があることから、課題が生じている際は「再公営化」にむけた取り組みを強化するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を求め、公共サービスに携わるすべての労働者の処遇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。

(3) 組合員の声による職場環境改善

職場環境改善で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「現業PT委員会を設置し、各課題を当局と意見交換していくことを確認」「民間委託の保育所給食調理業務を直営に戻すことを含め、あり方検討会で協議」「資格取得にかかる費用についての負担」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る。また、報告では第2次闘争にむけ、引き続き、被服の改善をはじめ、業務で使用する車両備品の予算措置などの課題を継続協議としていることから、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について

現業・公企統一闘争を取り組むにあたり、第1次闘争では多くの県本部・単組が取り組みを実施しているものの、本部が設定した基準日に県本部が結集しておらず、また第1次闘争期のスケジュールとは別で春闘期に第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下、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すことが可能である。改めて取り組む内容と時期を明確化した上で、統一闘争の意義を再確認し、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。

あわせて県本部・単組では、「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いまだ根強く残り、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ことが集約結果で改めて明確となった。現業・公企職員の未配置の自治体では、現業職員が担っていた委託業務に対し当局は責任や関与が薄れている実態があり、労働組合においても同様の傾向が見受けられる。家庭ごみの収集作業をはじめ、小中学校の給食調理や用務などの公共サービスが民間委託事業者により提供されていても、事業責任は自治体にあることを労使双方、再確認する必要がある。

「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。

産別闘争として現業・公企統一闘争第2次闘争を取り組むにあたり、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について

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。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かもしれないが、2024闘争の第1次闘争をはじめ、この間の取り組み集約状況では、多くの県本部が単組交渉時に待機態勢をとっていない実態であるため、こうした「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。

この間の統一闘争では、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、県本部は単組の要求書の提出日や、交渉状況および妥結内容について把握していない実態が多くある。その結果、単組交渉時では、近隣単組や県内の交渉状況の共有化がはかられず、さらに妥結基準についても県内統一とは至らないため、十分な成果を得ることは困難

に陥ることになる。さらに、このような「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。

現業・公企統一闘争に限らず、すべての統一闘争に取り組むにあたり、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必要である。こうした取り組みを継続することにより、県本部・単組の繋がりがより強固になる。

第2次闘争期において県本部は統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日にむけ、取り組むための体制を構築するとともに、取り組みができていない単組はもとより、これまで取り組みができ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) 取り組みの二極化について

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、速やかに組合員に報告し共有化することで組合に対する期待感や求心力が高まり、こうした日常からの取り組みの結果、組織強化がはかられ、単組の団結力を背景に交渉を優位に進める好循環へと至っている。

一方、組合員数の減少や役員の担い手不足などにより、取り組みが停滞している単組では、取り組みを通して勝ち取った成果を報告できないことから、組合に対する組合員からの期待感や信頼感がなくなり、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段がないことを再認識する必要がある。その上で取り組みが困難な場合でも、1年間で全く取り組まないことがないよう、県本部の支援などを通じて統一要求書などを活用しつつ、必ず要求書を提出し、交渉していくことが重要である。あわせて評議会独自で取り組むことが困難な際は、単組の要求書に課題を盛り込み取り組むなど、活動を停滞させない取り組みが必要である。

取り組みを進めるにあたり、要求項目によっては直ぐに成果を勝ち取れない項目もあるが、少しでも前進した回答を引き出すとともに、その際の成果としては、要求し交渉により組織強化という成果を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。

(4) 協約締結の取り組みについて

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、多くの単組では、継続協議となった項目があるため、妥結した項目についても第2次闘争で一括して協約締結を行うなどの報告が多く見受けられ、さらに協

約締結を行わなかった理由として「組合側から求めている」が43.5%であった。

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、妥結した際に必ず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うなど、第1次闘争から協約締結にむけた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、いまだに多くの単組（評議会）では不十分な実態がある。こうした状況を踏まえ、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） 重点課題に対する取り組みについて

現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、単組での取り組み強化にむけ、現業・公企職員が配置されている、配置されていない単組ごとに重点課題を設定するとともに、獲得指標や手引きなどを作成した。重点課題の取り組みについては、要求項目により成果を勝ち取れている比率が異なるため、項目によっては要求しているものの、十分な成果とした回答が引き出せていない実態がある。

とくに新規採用の獲得や暫定再任用職員をはじめとする現業職員の賃金改善などでは、交渉を実施したすべての単組で成果を勝ち取っていない状況である。さらに定年引き上げ制度の導入に伴い、誰もが安心して働き続けられる職場の確立の要求では、継続協議や今後の検討課題としての実態が多く、重点課題に対する項目によっては成果を勝ち取った単組は決して多くない状況である。

こうしたことから、今後、「あきらめ感」などにより取り組まない単組が現れる恐れがあることから、単組実情に応じた取り組み支援が求められる。今闘争で私たちが望む回答が示されない場合においても、次の闘争の回答にむけ、少しでも現状から前進した回答を引き出すことが重要である。

本部は第2次闘争にむけ、これらの重点課題に対する成果を勝ち取った報告をはじめ、高年齢労働者の働き方や業務内容などすでに現場で取り組んでいる事例などを積極的に発信し、県本部・単組はこれらを活用した取り組みを強化していかなければならない。

<別表>

2023・2024現業公企統一闘争第1次闘争取り組み結果報告比較（2024年7月26日現在）

県本部名	現業・公企評議会の有無				要求書提出単組数		交渉単組数		協約締結単組数	
	現業		公企		2023	2024	2023	2024	2023	2024
	2023	2024	2023	2024						
北海道	26	30	14	10	90	67	49	44	0	0
青森	12	7	12	7	12	16	0	1	0	0
岩手	12	10	1	4	7	7	5	1	1	0
宮城	10	12	1	2	6	7	6	6	0	0
秋田	8	16	4	8	7	11	2	6	1	0
山形	11	11	0	1	13	16	11	12	2	3
福島	8	7	2	2	3	10	1	1	1	1
新潟	12	14	7	9	9	5	3	4	0	0
群馬	11	8	9	9	5	3	4	1	3	0
栃木	16	16	2	1	19	20	19	16	2	0
茨城	9	14	3	5	0	17	0	0	0	0
埼玉	2	14	1	6	4	11	3	5	1	0
東京	28	27	1	3	23	22	23	13	11	12
千葉	7	8	0	0	6	8	5	7	3	5
神奈川	18	18	2	2	18	18	17	11	7	6
山梨	2	3	1	2	2	21	2	21	1	0
長野	9	9	2	5	9	10	7	8	5	1
富山	15	18	5	5	17	18	17	18	1	1
石川	11	10	0	1	1	2	1	2	0	0
福井	2	2	2	0	2	3	2	3	0	0
静岡	5	5	8	6	7	7	4	2	3	0
愛知	2	0	2	1	1	1	1	1	0	0
岐阜	10	8	4	5	7	9	4	5	0	0
三重	15	16	6	5	12	20	12	20	3	1
滋賀	1	8	1	2	1	7	1	1	0	0
京都	4	5	1	1	5	8	5	8	3	3
奈良	16	16	8	8	12	6	9	6	0	0
和歌山	4	5	3	5	2	5	2	2	1	1
大阪	13	13	5	2	21	20	21	15	10	6
兵庫	12	13	7	8	13	19	11	14	7	5
岡山	3	6	2	4	2	4	2	1	1	0
広島	15	14	5	4	17	18	12	17	5	6
鳥取	8	8	1	2	5	9	7	4	6	2
島根	18	18	18	17	24	24	24	22	23	21
山口	6	7	5	10	4	13	4	9	3	1
香川	16	12	0	0	13	8	9	2	7	2
徳島	11	0	4	0	15	0	7	0	4	0
愛媛	1	0	0	0	2	2	1	1	0	0
高知	10	9	1	1	3	5	3	3	1	0
福岡	41	40	18	19	48	48	47	48	34	31
佐賀	10	8	3	2	12	8	8	3	2	1
長崎	16	15	15	10	12	7	10	6	3	1
大分	12	10	6	4	0	5	0	3	0	1
宮崎	9	20	6	9	10	22	9	14	1	1
熊本	19	16	6	3	9	14	4	9	1	0
鹿児島	12	23	10	19	5	36	4	11	0	0
沖縄	7	8	2	1	5	7	1	3	0	0
合計	525	557	216	230	520	624	399	410	157	112

【第2号議案】2024 現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（案）**【闘争の基本的な考え方とスローガン】**

1. 住民が安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化、あわせて地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供体制の維持・拡充にむけ取り組みます。その上で住民や私たちの笑顔を創り出せるよう、スローガンを「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確立」とします。
2. 2024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）に取り組みます。
 - (1) 住民アピールゾーン
9月2日～10月4日
 - (2) 要求書提出ゾーン
9月24日～10月4日
 - (3) 回答指定基準日
10月4日
 - (4) 交渉強化ゾーン
10月4日～10月17日
 - (5) 全国統一闘争基準日
10月18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】

- (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 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

今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、将来にわたり住民ニーズに応じた安全・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、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を求めた上で、個人情報保護や委託した事務・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するとともに、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化など今後の運営形態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 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

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。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を迫るとともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 暫定再任用職員など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。このため各県本部・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下、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、

住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者
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が活かせる労使協議の場を設
置します。

⑦ 災害対応や感染症などに対する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、この間の対策を検証し、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の導入や事業統合、事業譲渡な
どを一方向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、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに期
末・勤勉手当の支給や遡及改定などの前年度からの積み残し課題について

は、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、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。

⑩ 事前協議制の確立、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 安定的な提供にむけた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委託費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。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で、安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化も視野に入れた議論をします。

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、総合評価入札制度、あるいは最低制限価格制度等の導入によりダンピング受注を排除するとともに、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 委託事業者や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、当局責任の下、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症などに対する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、感染症対策では感染拡大時に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、必要な改善を求めます。

【統一闘争の進め方】

4. 闘争指令については、統一基準日である10月18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18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】

5. 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<資料①>・職場モデルチェックリスト<資料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下、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、取り組みができていない単組では、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、定年引き上げ制度において今年度が定年退職となる年度であることから、確実な退職補充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) 自治体現場力の回復にむけた取り組み

民間委託が拡大されていることを踏まえ、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を求めます。

あわせて、すでに民間委託が導入されている業務においては、サービスの水準や財政分析・検証を行い、課題が生じている際は、再度、直営に戻す取り組みを強化します。また、委託の導入や継続にあたり、入札不調により、急遽、直営に戻す際は、サービスの質が低下しないよう、これまでの技術や知識を活かした体制の構築を求めます。

(6) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

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、誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、取り組みます。

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、当局責任の下で、労働安全衛生活動や交渉などを通じて職場環境の改善に取り組みを強化します。

(7) 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、2024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】

6. 2024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。定年引き上げに伴う事項については、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。とくに現業・公企職員が配置されていない単組では、委託業務において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた取り組みを進めます。
- ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性や公共サービスの重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するとともに、評議会オルグを通じて取り組み状況の共有化をはかります。
- イ 県本部との連携の下、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次闘争の成果をはじめ、「再公営化」の事例などを共有化します。

(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下、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18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

ア 全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には、要求項目に対する成果の獲得にむけ、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等に取り組みます。

イ 交渉状況や妥結内容を組合員に報告するため、時間外集会やビラ配布行動等に取り組みます。

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、2025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、2025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ら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2025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。

人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点見込（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	人
正規職員数	人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3カ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	人
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	時間 (1人あたり平均 時間)
内訳 時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2024年度から増加する業務時間見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
(緊急対応業務時間等) 見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	日 (1人あたり平均 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

具体的要求人数(正規職員として)	人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計+

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2024年4月1日（または2023年4月1日）の配置人員と、2023年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2024年度の増加業務見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用に向けて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求を作成しましょう。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者	1人
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内訳 時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
2024年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

(2100時間 ＋ 《100日－50日》×7.75時間)÷1860時間＝1.337÷1

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判定 (○or×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○or×)	備考
人員確保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充が できているか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないの はもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になって いないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で 行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができている か。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができて いるか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、 実施できる体制・人員が確保されているか。				
	災害時・緊急時に対応できる人員が確保されているか。				
賃金	現業職員の賃金は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相応のものとなっている か（非現業職員との格差はないか）。				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・ 非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はない か。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われて いないか。				
職場環境	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか（空調設備など）。				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労働安全衛生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会（事業所 単位）の開催が行われているかどうか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメ ンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行 われているか。				
労使関係 ルール	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっ ているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可 能の段階での事前協議が行われているか。				
その他	職場・職員が業務を遂行する上で困っていることはない				

	か（必要機材など）。				
	現場を熟知する現業職員の意見を政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
	合 計				

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取り扱う事があるため、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。

2025年度政府予算 第1次省庁要請行動

① 文部科学省要請行動

実施日：2024年6月25日

自治労参加者：吉岡正輝 学校給食部会幹事、甲斐健悟 学校用務員部会幹事、吉村秀則 事務局長

文部科学省参加者：大臣官房文教施設企画・防災部施設助成課、総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課、初等中等教育局 健康教育・食育課

【学校用務員職場関係】◎が回答項目

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予算措置を行うこと。

2. 災害発生時には学校施設が避難所に指定されていることが多く、施設の破損状況の確認や開設にむけた応急修理が必要であるとともに、避難者に必要な物品準備など学校施設を熟知している学校用務員の役割が重要であることから、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とともに、防災士の資格取得や防災・救命講習等に必要な予算措置を行うこと。◎

①<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2回答の概要

災害発生時には職員が自己の役割を把握し、平常時にはない業務対応にあたっていくことが重要である。その役割分担に関しては学校保健安全法で、各学校において地域実情に応じた職員の対応要領として危機管理マニュアルを作成することと定めている。地域実情とは、当該地域の災害リスクや学校規模、職員構成が勘案されるが、学校用務員を防災組織体制に位置付けるかどうかについては、校長判断において「必要である」とされれば可能である。つまり、学校用務員を一員に位置付けるかどうかは、各学校の実情に応じて定めることが基本となるため、国として、位置付けるべきかどうかの見解を示すことは相応しくないと考えており、各学校で必要があれば加えていただきたい、と考えている。

また、これに関連した資格取得などに要する予算措置についても、自治体や所属長の判断で行われるべきと考えている。例示いただいた防災士に関して言及すると、自治体全体で防災士を増やし防災体制を整えていく、として補助措置を行っている自治体もあるので、そういった形での対応をお願いしたい。

②<自治労>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2追加要請1

近年、自然災害が頻発している中で、学校は必ずと言っていいほど住民の避難所として役割を果たしているが、避難所を開設する際、施設を熟知していないために、避難所としての最適な環境が整えられないままの運用も見受けられている。学校用務員は、日常業務から学校という設備を最も把握しており、災害時こそ、そういった知識が活かされる場面が多々起こり得る。住民、子どもたちの安全安心のためにも、防災組織体制における学校用務員の必要性について助言を行っていただきたい。

③<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2追加要請1に対する回答

学校における用務員の重要性、必要性は十分に理解しており、充実した防災体制を構築するという観点から、学校用務員が組み込まれるべきという点は理解している。しかし、法的に体制構築に関する権限が校長にあるため、文科省が作成している「学校の危機管理マニュアル作成の手

引」のようなガイドライン上では、危機管理マニュアルにおいて、どのようなことがポイントとなるかという点で留めるまでが限界である。学校ごとに人数から体制から異なる点が多岐に渡るため、具体的に示すことが難しい。今後、どのような形でメッセージとして発信できるか、いただいた意見を踏まえて検討していきたい。

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。

4. 近年の記録的高温が続く中、屋内外の業務を問わず熱中症対策は健康と命に係わることから、用務員の熱中症アラートに対する対策を明確にしたうえで、取り組み事例の共有などを周知するとともに、熱中症対策をはじめ現場実態に応じた予算措置を行うこと。◎

①<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4回答の概要

学校用務員は屋外業務も含め学校設備全般の環境整備に対応いただいております、業務を行う場所に応じた熱中症対策は重要である。熱中症対策については厚生労働省より、労働者全体の熱中症対策としての取り組み事例、対策が紹介されている。例えば、熱中症アラートを前日夜や当日朝に確認していただき、健康被害が発生する可能性が高いと判断される場合には、水分補給やこまめな休憩をとり、熱中症予防を意識的に行うことが重要であると示されている。文科省においても、職務に専念できる適切な労働環境確保のため、労働安全衛生の管理体制整備が重要であると考えており、例えば、教職員の健康障害防止対策について衛生委員会の調査審議事項に挙げるよう周知するなど、適切に努めるよう各自治体に依頼している。引き続き文科省としても、法に則り労働安全衛生管理体制を整えるよう周知していくとともに、厚生労働省の取り組みに従って適切な熱中症対策が取れるよう支援していきたい。

②<自治労>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4追加要請1

学校用務員は屋内外問わず常に熱中症に注意を払いながら業務にあたっているが、いくら熱中症アラートが危険な状態を示しているにもかかわらず、例えば草刈りを行わない場合に害虫が多く発生しさまざまなリスクを高めるケースなど、子どもたち、地域住民のためにも必ず行わなければならない業務もある。そういった業務に従事する職員の労働安全衛生の観点からも、現場実態に応じた装備などの充実に活用できる予算措置をお願いしたい。

③<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4追加要請1に対する回答

年々気温が高くなる中でも学校用務員は日中に屋外で業務に従事しなければならない状況は理解しているが、文科省としては、例えばアイスベストなどの装備充実に関わる予算確保を行うことは難しく、水分補給や休憩時間の確保といった対応をお願いすることとなる。厚生労働省もはじめ、熱中症対策は毎年検討されてきているので、文部科学省としても意見を受け止め、取り組める内容を模索していく。

5. 学校施設の維持管理にあたり、遊具で使用した廃タイヤや汚泥、コンクリートガラなどさまざまな廃棄物が排出され、自治体によっては学校内で放置されていることから、これらの廃棄物が適正に処分できる予算措置を行うこと。

② 厚生労働省要請行動

実施日：2024年7月4日

自治労参加者：天本敬久 一般現業部会幹事、濱田歩美 同幹事、吉村秀則 事務局長

厚生労働省参加者：老健局、社会・援護局、労働基準局、医政局、保健局、健康・生活衛生局

【学校用務職場関連】

(10) 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 【学校用務職場関連】項目10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は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。これによ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に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、事案の把握後、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 【学校用務職場関連】項目10追加要請1

いまだに現場では、特別教育未受講で校長指示の下で業務を行っている職場もある。厚労省から通知も出しているが、このような実態をなくすため、改めて周知徹底をお願いしたい。また、学校施設という特定の環境下での多彩な業務に応じた安全衛生要綱を出すよう、厚労省から文科省への連携を要請する。また、熱中症についても学校用務職場という一人職場であるリスクもあるため、熱中症に関するアラートの対応など省庁間連携について検討いただきたい。

③<厚労省>第1次要請 【学校用務職場関連】項目10追加要請1に対する回答

学校用務職場では、脚立からの墜落や転倒の事例である。脚立からの墜落については厚労省で出しているチェックリストや、転倒に関するリーフレット等も活用いただきたい。省庁間連携についても今後検討していく。

2024年 6月 25日

文部科学大臣
盛山 正仁 様全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

2025年度政府予算編成に関する要請書

日頃から、地方分権にむけた地方教育行政の推進にご尽力されている貴職に敬意を表します。
現在、貧困の世代間連鎖が問題となっているなか、公教育、特に教育機会の平等に関することが課題となっています。また、少子化による学校の統廃合は通学に支障をきたす恐れもあり、地域間格差による教育機会の平等が脅かされる事態となっています。

さらに、公共施設の老朽化等が課題となる中、教育関連施設の占める割合は決して少なくありません。特に学校施設は防災拠点としても重要な役割を果たしており機能強化が急務となっています。

地域実態にあった教育を推進する観点から、教育機会の平等を拡充することや施設整備等の諸施策の実現が求められています。あわせて、教育行政に関する諸施策を担い日々職務に精励している現場職員の勤務労働条件の維持・向上も重要です。

教育行政に関する課題は多岐にわたることから、子ども達が安全で楽しく学べる環境を実現するための予算措置にむけ、以下のとおり所要の対応を要請いたします。

記

【学校用務員職場】◎が回答項目

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予算措置を行うこと。
2. 災害発生時には学校施設が避難所に指定されていることが多く、施設の破損状況の確認や開設にむけた応急修理が必要であるとともに、避難者に必要な物品準備など学校施設を熟知している学校用務員の役割が重要であることから、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とともに、防災士の資格取得や防災・救命講習等に必要な予算措置を行うこと。◎
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。
4. 近年の記録的高温が続く中、屋内外の業務を問わず熱中症対策は健康と命に係わることから、用務員の熱中症アラートに対する対策を明確にしたうえで、取り組み事例の共有などを周知するとともに、熱中症対策をはじめ現場実態に応じた予算措置を行うこと。◎
5. 学校施設の維持管理にあたり、遊具で使用した廃タイヤや汚泥、コンクリートガラなどさまざまな廃棄物が排出され、自治体によっては学校内で放置されていることから、これらの廃棄物が適正に処分できる予算措置を行うこと。

以上

2024年 7月 4日

厚生労働大臣
武見 敬三 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

2025年度政府予算編成に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進にご尽力されている貴職に敬意を表します。

いま日本は人口減少や超高齢化に対応するための社会的な変革を迫られています。その困難に直面する一方、経済状況や労働価値に見合った十分な賃金がすべての労働者に確保されておらず、日本の活力に大きな影を落としています。もはや、次世代を担う若者たちにとっては、明るい未来を展望することさえ難しい状況です。

こうした中、地域社会において日々、安心して暮らしていくためには、持続可能な社会保障制度を確立することが何より重要です。2024年度政府予算における社会保障関係費は37兆7,193億円となり、過去最大の規模となりましたが、2025年度政府予算においても、引き続き、地域における医療や保健体制の充実、社会福祉施策の強化、これらに携わる地域公共サービス労働者の待遇改善など、かつてない高まりを見せる社会保障に対する市民の期待やニーズに応える必要があります。

つきましては、2025年度の政府予算編成にむけて、以下の通り要請します。

記

【学校用務職場関連】

(10) 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。

以上

公立学校施設の整備

新しい時代の学びを支える安全・安心な教育環境の実現～Schools for the Future～

令和7年度要求・要望額

2,048億円

+ 事項要求

(前年度予算額)

683億円



文部科学省

背景

- 学校施設の老朽化がピークを迎える中、子供たちの多様なニーズに応じた**教育環境の向上と老朽化対策の一体的整備**が必要。
- 中長期的な将来推計を踏まえ、**首長部局との横断的な協働**を図りながら、**トータルコストの縮減に向けて計画的・効率的な施設整備**を推進。
- 2050年のカーボンニュートラル達成に向けて、**脱炭素社会の実現に貢献**する持続可能な教育環境の整備を推進。

① 新時代の学びに対応した教育環境向上と老朽化対策の一体的整備の推進

- 学校施設の長寿命化を図る老朽化対策
- バリアフリー化、特別支援学校の整備
- 他施設との複合化・集約化、校内ネットワーク環境の整備

② 防災・減災、国土強靱化の推進

- 非構造部材の耐震対策等
- 避難所としての防災機能強化
- 空調設置、洋式化を含めたトイレ改修等

③ 脱炭素化の推進

- 学校施設のZEB化
(高断熱化、LED照明、高効率空調、太陽光発電等)
- 木材利用の促進 (木造、内装木質化)

老朽化対策と一体で多様な学習活動に対応できる多目的な空間を整備



他施設との複合化により学習環境を多機能化しつつ、効率的に整備

激甚化・頻発化する災害への対応



能登半島地震における外壁・内壁落下



避難所としての防災機能強化

バリアフリートイレの整備

柱や内装に木材を活用し、温かみのある学習環境や脱炭素化を実現



学校施設のZEB化

高断熱化、LED照明、高効率空調など



具体的な支援策

制度改正

- 特別支援学校の教室不足解消に向けた環境整備等のための改修等の補助率引上げ(1/3→1/2)の時限延長(令和11年度まで)
- 屋外教育環境の整備に関する事業の補助時限の延長(令和11年度まで)

単価改定

標準仕様の抜本の見直しや物価変動の反映等による増
対前年度比 +19.6%
小中学校校舎(鉄筋コンクリート造の場合)
R6:296,000円/㎡ ⇒ R7:354,100円/㎡

(担当：大臣官房文教施設企画・防災部施設助成課)

被災地学び支援派遣等枠組み（D-EST※）の構築 災害時における地方公共団体間学校支援の取組強化事業

令和7年度要求・要望額

0.5億円
(新規)



※D-EST(ディーエスト) : Disaster Education Support Team

現状・課題

(令和6年能登半島地震での被災地の学校における課題)

施設の被害 避難所の開設 教職員の被災 ▶ 学校教育活動の再開に遅れが発生

(このような課題に対する各都道府県の支援状況)

- 各都道府県から被災した学校へ教職員等による学校支援チーム※を派遣
- 被災学校の学びの継続や学校の早期再開に向けた支援を実施

➡ 今後の大規模災害に備え、**学校支援チームの取組を全国に広げ、強化**することが災害時の早期学校再開に有効

事業のイメージ



※学校支援チーム…被災都道府県等における早期の学び確保に向けた課題を解消することを目的として、被災地外の都道府県から派遣される教職員等のチーム。現時点では宮城県、三重県、兵庫県、岡山県、熊本県が設置。

事業内容

国と各都道府県等の連携体制の構築

連携

- 学校支援チームの派遣は各地方公共団体の自主的な取組であるため、災害時に地方公共団体間の連携がとりにくい
- 能登半島地震では、各チームの活動状況や被災地のニーズ等の情報を、国と学校支援チーム間で十分にとれなかった

やること 国及び地方公共団体間でネットワークを構築し、交流や知見の提供等を行う**プラットフォームを構築**

効果 ・平時から連携を強化し、災害時の活動を円滑化

各都道府県の学校支援体制（チーム）創設の推進

発信

- 災害から時間が経った地方公共団体や、被災経験のない地方公共団体では当事者意識を向上させるのが難しい
- 各学校支援チームの活動内容やノウハウなどの情報を共有できる場がない

やること 学校支援チーム設置の**ノウハウ**や**取組概要**、過去の災害における**活動成果**を整理して**発信**

効果 ・学校支援チーム立ち上げのきっかけに
・活動の更なる高度化

展開

- 新たに学校支援チームを立ち上げる際のノウハウがなかったり、所属している職場の理解を得るのに時間がかかる場合がある
- 災害時に学校支援チームを派遣するためには、チーム員の養成が不可欠であるが、研修の企画立案に工夫が必要

やること 学校支援チーム新設・取組強化する地方公共団体に対し、**アドバイザーの派遣**や**ワークショップ開催**等に係る**経費への支援**

効果 ・学校支援チームが新規に立ち上げやすくなる
・既存の学校支援チームの活動をより強化

(担当：大臣官房文教施設企画・防災部参事官（施設防災担当）付)

学校を核とした地域力強化プラン

令和7年度要求・要望額
(前年度予算額)

83億円
76億円)



背景 ・ 課題

- ▶ 少子高齢化、地域のつながりの希薄化等により、子供を取り巻く地域力が衰退している。また、学校における働き方改革への対応、いじめ・不登校対策、放課後児童対策、児童虐待の増加等、学校や家庭が抱える課題も複雑化・困難化しており、学校・家庭・地域それぞれだけでの対応では限界が生じている。
- ▶ **学校のみならず、家庭や地域住民等が相互に連携・協働して、地域全体で子供たちの成長を支える社会を実現する必要がある。**
- ▶ 自治体が、それぞれの**課題やニーズに応じた効果的な取組を実施**できるよう、**複数の事業を組み合わせた総合的な支援を実施する。**

事業内容

- 学校・家庭・地域の連携・協働体制の構築
- 地域の多様な関係者の参画による地域の特色を生かした教育活動の充実

学校と地域が連携・協働して、自立的・継続的に子供を取り巻く課題を解決できる環境の醸成

地域全体で子供たちの成長を支える社会の実現

事業概要： 下記①～⑥のメニューを組み合わせ実施する自治体の取組を総合的に支援する補助事業

補助率： 国 1/3、都道府県等 1/3、市区町村 1/3
(都道府県等が直接実施する場合、都道府県等 2/3)

対象(交付先)： 都道府県・政令市・中核市(以下「都道府県等」)

件数・単価： 各メニューによって補助対象となる件数・単価は異なる

1

地域と学校の連携・協働体制構築事業

7,624百万円(7,050百万円)

コミュニティ・スクールと地域学校協働活動を一体的に推進する自治体の取組を支援。地域と学校の連携・協働による学校運営、地域住民が参画した学習支援・体験活動や働き方改革に資する取組など多様な活動を推進。

2

地域における家庭教育支援基盤構築事業

81百万円(70百万円)

家庭教育支援チームの組織化による保護者への学習機会や情報の提供に加え、個別の支援が必要な家庭に寄り添った相談対応の実施や、それに対応するためのチーム員等に対する研修の強化について支援。

3

地域ぐるみの学校安全体制整備推進事業

346百万円(329百万円)

スクールガード・リーダーやスクールガード(学校安全ボランティア)等の活用、通学時における安全確保のためのスクールバスの整備支援等により、学校や通学路における子供の安全確保をより一層強化。

4

地域における学びを通じた ステップアップ支援促進事業

9百万円(9百万円)

就職やキャリアアップにおいて不利な立場にある高校中退者等を対象に、地域資源を活用しながら、高等学校卒業程度の学力を身に付けさせるための学習相談及び学習支援等を実施する自治体の取組を支援。

5

健全育成のための体験活動推進事業

122百万円(99百万円)

自然体験、農山漁村体験、文化芸術体験など宿泊を伴う様々な体験活動を通じて、児童生徒の豊かな人間性や社会性を育むとともに、自己有用感を高め、自らの役割を意識させるなど一人一人のキャリア発達を促進。

6

地域を担う人材育成のための キャリアプランニング推進事業

11百万円(8百万円)

キャリアプランニングスーパーバイザーを都道府県等に配置し、地元企業等と連携した職場体験やインターンシップ及び地元への愛着を深めるキャリア教育を推進し、地元で就職し地域を担う人材を育成。

(担当：総合教育政策局地域学習推進課)

地域と学校の連携・協働体制構築事業

～コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進～

令和7年度要求・要望額
(前年度予算額)

76億円
71億円)



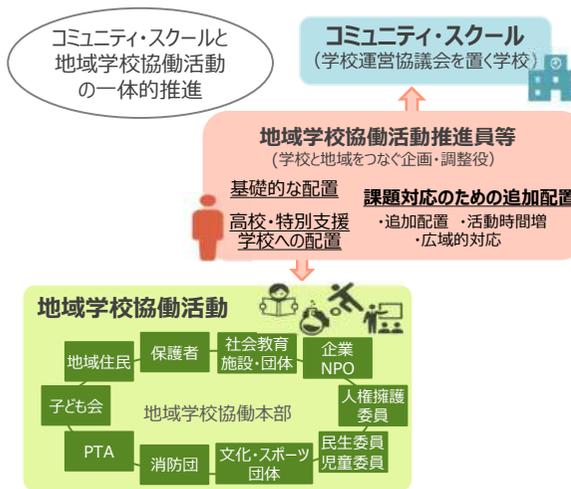
現状・課題

- 予測困難なこれからの社会においては、**学校・家庭・地域が連携・協働し、社会全体で学校や子供たちの成長を支えることが重要**
- **コミュニティ・スクール**（※）と社会教育活動である**地域学校協働活動を一体的に推進することで、学校・家庭・地域が連携・協働して、自立的・継続的に子供を取り巻く課題を解決できる地域社会の実現を目指す**
 - ※コミュニティ・スクールは、子供を取り巻く課題の解決に向けて、**保護者や地域住民等が一定の権限と責任を持つ「当事者」として学校運営に参画**する学校運営協議会を置く学校（R5時点: 18,135校、52.3%）
- 放課後児童対策の一層の強化に向け、予算・運用等の両面から集中的に取り組むべきものとして策定した「**放課後児童対策パッケージ**」（R5.12）に基づく取組を推進（地域学校協働活動の一環としての放課後子供教室と放課後児童クラブの連携促進等）

事業内容

コミュニティ・スクールと地域学校協働活動を一体的に推進する自治体の取組に対する財政支援

事業実施期間	平成27年度～
交付先	都道府県・政令市・中核市（以下「都道府県等」）
要件	①コミュニティ・スクールの導入または導入計画があること ②地域学校協働活動推進員等を配置していること
補助率	国1/3、都道府県等1/3、市区町村1/3 ※都道府県等が直接実施する場合、都道府県等2/3
支援内容	地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等に係る諸謝金、活動に必要な消耗品等



経済財政運営と改革の基本方針2024

(令和6年6月21日閣議決定)

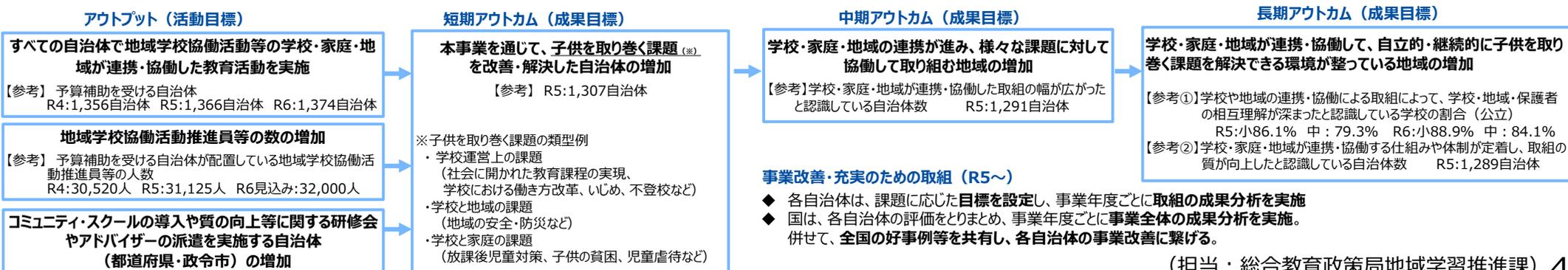
第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～

3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題
(3) 公教育の再生・研究活動の推進
(質の高い公教育の再生)
学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教師を安心して本務に集中させ、こどもたちの豊かな学びを実現するため、チーム学校との考えの下、**コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な取組**や、部活動の地域連携・地域クラブ活動への移行に向けた取組を**加速する**とともに、
(略) 豊かな感性や創造性を育むための自然等の体験活動・読書活動、キャリア教育・職業教育等を推進する（略）。

具体的な取組

- ▶ **コーディネート機能の強化**
 - 引き続き**地域学校協働活動推進員等の配置を促進**
 - 学校における働き方改革や放課後児童対策などの**地域課題に対応した推進員等の追加配置**を推進
 - **推進員等の処遇改善**（謝金単価の引上げ）
- ▶ **地域学校協働活動の実施**
 - 学校における働き方改革に資する取組、**放課後等における学習支援や体験・交流活動**等を支援
 - 放課後子供教室新規開設時の備品整備を支援
- ▶ **教育委員会の伴走支援体制の構築・強化**
 - 学校運営協議会委員、推進員等、地域ボランティア等に対する研修の充実

ロジックモデル



学校安全体制の整備

令和7年度要求・要望額
(前年度予算額)

7億円
6億円



文部科学省

- 学校教育活動中や登下校中における事件・事故、地震をはじめとする自然災害等、子供たちを取り巻く学校安全上の課題が複雑化・多様化
- ➡ 児童生徒等が生き生きと活動し、安全で安心な社会づくりに貢献できるようにするために、家庭、地域、関係機関等との連携・協働による学校安全の充実が不可欠。

学校安全推進事業 (321百万円 (前年度 295百万円))

学校安全総合支援事業 (239百万円 (前年度 211百万円))

- 「第3次学校安全の推進に関する計画（令和4年3月25日閣議決定）」に基づいた取組の推進
- セーフティプロモーションスクールの考え方を取り入れた組織的な学校安全推進体制の構築
- 学校安全に係る専門性向上支援
- 学校安全のモデル的取組に関する実態調査

学校安全教室の推進 (42百万円 (前年度 29百万円))

- 防犯教室、防災教室、交通安全教室等、学校安全教室の講師となる教職員に対する講習会の実施
- 事故防止や事故等発生時の初期対応能力等向上のための講習会、心肺蘇生法実技講習会等を実施
- 小学校新1年生向けリーフレットの作成・配付
- 発達段階に応じた交通安全教育動画の作成・展開

学校安全の推進に関する調査研究 (40百万円 (前年度 55百万円))

- 学校安全の推進を図るための家庭・地域・関係機関等の連携・協働体制や校内体制の整備について整理・展開

地域ぐるみの学校安全体制整備推進事業 (346百万円 (前年度 329百万円))

- スクールガード・リーダー (SGL) の育成支援
 - ・ SGLの資質を備えた人材に対する育成講習会を実施
- スクールガード・リーダーに対する活動支援
 - ・ SGLによる指導等に対する謝金、各学校を定期的に巡回するための旅費等の補助
 - ・ SGL連絡協議会等の開催支援、装備品の充実
- スクールガード等 (ボランティア) の養成・資質向上
 - ・ スクールガード等ボランティアの養成講習会を実施
 - ・ 活動の参考となる資料を配布することによる取組の質の向上
- スクールガード増員による見守りの強化及び活動に対する支援
 - ・ 子供の見守り活動に係る帽子や腕章などの消耗品、ボランティア保険料等の補助
- 通学時における安全確保のためのスクールバスの整備支援
 - ・ スクールガードの見守り等が困難な場合などにスクールバスの購入費を補助



(担当：総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課)

日 時	年 月 日 時 ~ 時 (天候: 気温: °C)				
巡視場所					
巡視同行者					
職場概要 職 員 数 : 計 人 (内 男性 人・女性 人) 健康診断受診者 : 計 人 (内 男性 人・女性 人) 受診率 % 公務災害発生の有無 : 有 人 (過去3年 件) ・ 無 (災害の概要:) ----- 長期休業者の有無 : 有 人 ・ 無					
	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にするべきこと)
		良	要改善	要検討	
ごみ置き場	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				
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				
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				
	鍵等は適切に保管されている				
	農薬や危険物等は、関係法令に基づき、適切に保管されている				
	窓及び出入り口の施錠がしっかりできる				
	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				
配膳室	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				
	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できる				
	消火器の設置はされている				
環境について 職員の作業	作業服の着用はされている				
	ヘルメットを適正に使用している				
	高所作業を行う際はヘルメットや墜落制止用器具などの安全装具を完備し、2メートル以上の高所作業を行うために必要な特別教育を受講している				
(全体を通して気づいたこと)					

災害時に現業職員が力を 発揮するための5つの提言

～提言を踏まえた現場からの取り組みについて～



2025年度第2回全国幹事会
2024年12月7日～8日¹

5つの提言を踏まえた、現場からの取り組みについて

「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」について

災害時では、住民の生命や財産、生活を守ることが重要であり、自治体にはその責務がある。公共サービスを提供している現業職員は災害時において日常で培った能力を発揮することが可能。自治体現場力を平時だけでなく、災害時でも発揮できるように、2012年に5つの提言を策定以降、多くの災害やコロナ禍の経験を踏まえ、改訂版を作成し、現場からの取り組みを提起

5つの提言（改訂版）

- ①-1 自治体による自立的な行政支援 – 制度の整備 –
- ①-2 自治体による自立的な支援 – 緊急派遣チームの整備 –
- ② 都道府県に市町村での相互支援を調整する機能の充実・強化
- ③ 人員・資機材に余裕がない中でも被災自治体の行政支援に派遣しやすい仕組みを地域であらかじめ整える
- ④ 現業職員の技能と知識を勤務する先以外でも発揮
- ⑤ 民間のボランティア支援との調整・協働による行政支援を行う

5つの提言（改訂版）に
補足や改正を掲載
一度、チェックをしよう

能登半島地震では受援体制において大きな課題となったことから、派遣する自治体ではなく、自身が被災した自治体での内容を追記



提言の趣旨は分かるけど
現場で何をすればいいの？

【5つの提言（改訂版）の手引きの活用について】

5つの提言（改訂版）では、提言内容によって、すぐに取り組むことが困難な実態や単組の取り組みだけでは達成が難しい項目も存在している。

各自治体に対し、5つの提言を行うとともに、現場段階から実践できる取り組みを行うことで、提言内容について達成していくことが重要



いまの業務を把握した上で、災害時における現業職員の役割を明確化し、災害マニュアル等に明記していくことが取り組みの第一歩となる



（さまざまな状況で現場力を発揮）

各地で頻発する自然災害についての対応（災害の歴史）

災害対策基本法の制定（1961年）

伊勢湾台風を契機に総合的かつ計画的な防災行政の整備及び推進を図る（予防・応急措置・復旧）



高度経済成長から少子・高齢化、都市の人口流入と地方の過疎化など情勢変化により改正

- 1995年 阪神・淡路大震災
「緊急災害対策本部」の設置要件の緩和や現地災害対策本部の法定化
防災基本計画・地域防災計画の見直し⇒災害の種類に応じて編構成
ボランティアが広く認知⇒**国・自治体は防災活動の環境整備に努めることが法律上明記**
- 2011年 東日本大震災
大規模広域な災害に対する即応力の強化⇒**自治体機能が著しく低下した際は国が対応**
大規模広域な災害時における被災者対応の改善⇒**一定の基準を満たす施設を指定**
教訓伝承、防災教育の強化等による防災意識の向上⇒**「減災」の考え方、基本理念の明確化**
- 2019年 台風19号
避難勧告・避難指示の一本化（警戒レベル4：避難指示、警戒レベル5：緊急安全確保）



（都市部の直下型地震では建物の倒壊により大きな被害）

【災害の種類】

再確認

地震や津波、台風などの風水害、竜巻、火砕流など地域によって様々な災害が発生する可能性がある
そのため災害の実態に応じた対策を講じることが重要



（大きな被害をもたらす火砕流）



災害対策は過去の経験を踏まえ変化している
発災時の初動対応、復旧・復興について総括し
次の災害に備えることが重要



災害対策基本法に基づいて自治体の実態に応じた災害対策を講じること



第3条（国の責務）抜粋

国民の生命、身体及び財産を災害から保護する使命を有することに鑑み、組織及び機能の全てを 挙げて防災に関し万全の措置を講ずる責務を有する。

第4条（都道府県の責務）抜粋

当該都道府県の地域に係る防災に関する計画を作成し、その区域内の市町村及び指定地方公共機関が処理する防災に関する事務又は業務の実施を助け、かつ、その総合調整を行う責務を有する。

第5条（市町村の責務）抜粋

関係機関及び他の地方公共団体の協力を得て、当該市町村の地域に係る防災に関する計画を作成し、及び法令に基づきこれを実施する責務を有する。

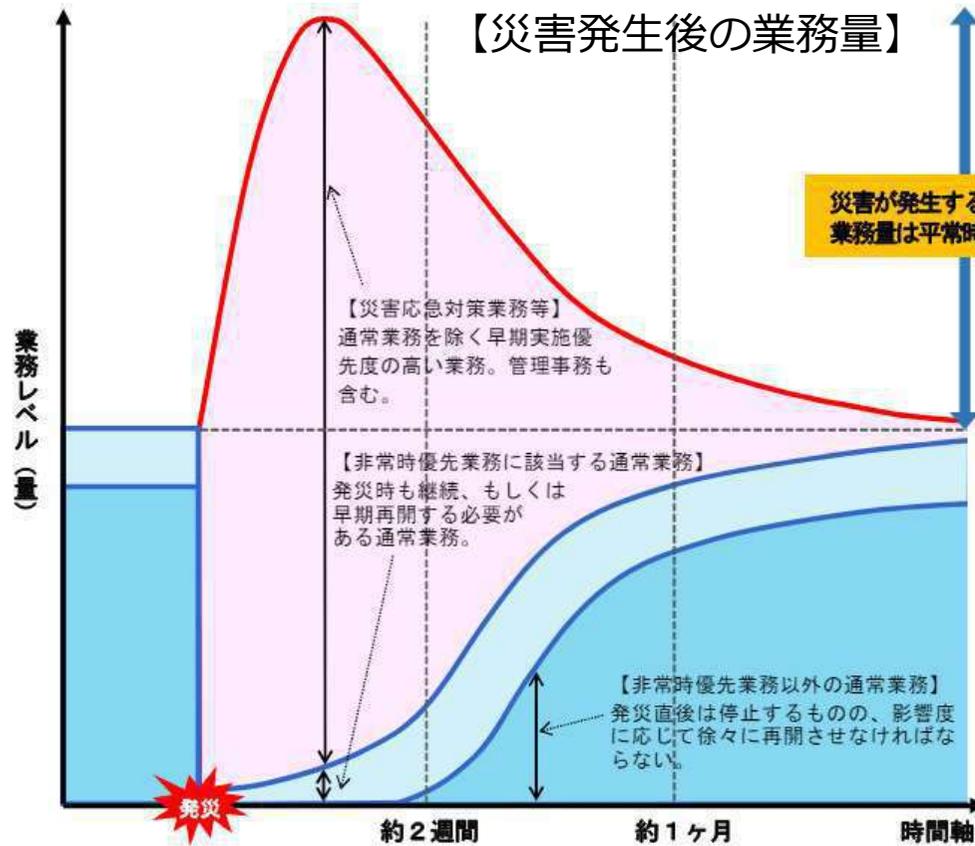
第7条3（住民等の責務）抜粋

自ら災害に備えるための手段を講ずるとともに、防災訓練その他の自発的な防災活動への参加、過去の災害から得られた教訓の伝承その他の取組により防災に寄与するように努める。

【災害対応マニュアルの基本】 地域防災計画と業務継続計画の違いについて

	地域防災計画	業務継続計画（BCP）
計画の趣旨	発災時または事前に実施する災害対策に係る実施事項や役割を規定するための計画	発災時の限られた必要資源を基に非常時優先業務を目標とする時間・時期までに実施できるようにするための計画
業務開始目標時間	必要事項ではない	非常時優先業務ごと業務開始目標時間を定める必要がある
行政の被災	行政の被災は想定する必要がない	庁舎・職員、電力、通信等の必要資源の被災を評価し、利用できる資源を前提に計画を策定
職員の水・食の確保	業務に従事する職員の水や食料、トイレの確保に係る記載は必要事項ではない	業務に従事する職員の水や食料、トイレの確保に係る記載は検討のうえ、記載する

災害マニュアルの作成が必要な理由について



【出典：中央省庁業務継続ガイドライン】

発生予測が困難な緊急事態に対し、対応力の向上を目的に作成する

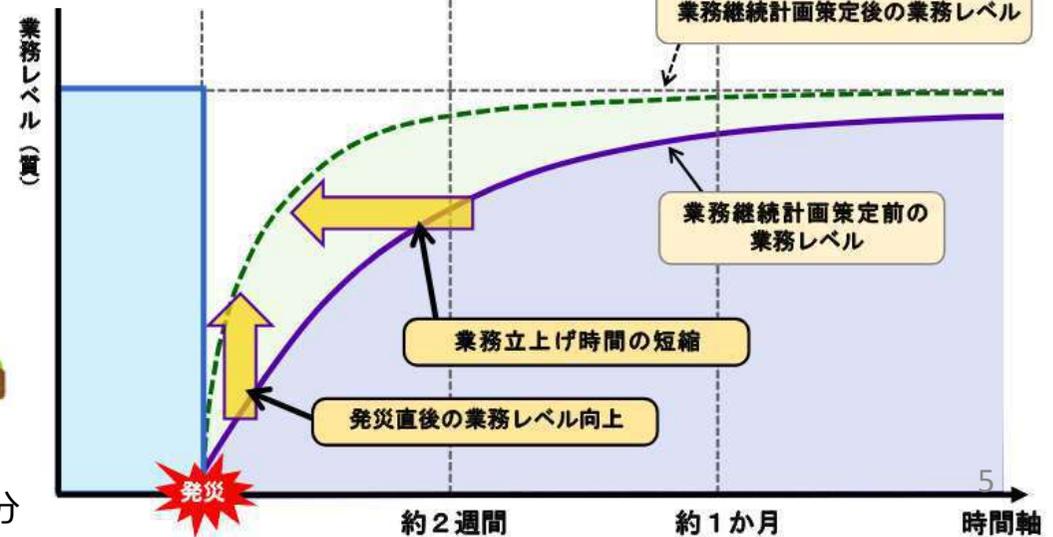
未策定では、事業の縮小や廃止の事態に陥る可能性

策定後では、事業の早期復旧・継続が可能

業務継続計画の策定状況は
2023年6月1日時点で
全市町村で策定済み（内閣府調査）



【業務継続計画の導入に伴う効果】



大量の電話等



- ・被害状況
- ・住民からの連絡
- ・消防や報道からの連絡

- ・人員不足
- ・災害対応の不慣れ
- ・役割などの体制が不十分

【参考】現場で確認し、検討していく内容について（実効性のある計画を）

【現場で確認する事項について】

- 職員の安否確認の有無
被災時の職員の状況把握に関する事項があるか確認
⇒通常と異なる職員の参集状況の把握（いつごろ参集できるか）
- 全職員が参集となっていないか
発生時が、勤務時間中、時間外、休日などの状況が反映されているか確認（災害により参集状況も異なる）
⇒特に休日での発災時は参集率が考慮されているか
公共交通機関が無い、車の使用不可も考慮
- 職員の参集基準の設定
参集免除などを考慮した体制
⇒自宅の倒壊、家族の安否確認、外出中、子どもや介護者がいるなど
帰省中、または飲酒の状況も
- 参集ルートへの考慮
出勤途中の被害状況を把握（途中、人命にかかわる救助を求められた際の対応）
- 24時間体制の基準と交代体制
職員の参集体制と交代勤務体制のバランスが考慮
コロナ禍を踏まえた感染症対策も考慮
- 職員の物資や食料の確保
職員用の水・食料の確保（帰宅困難者が来庁した際の対応・災害協定による物資・食料の確保）
- 指揮命令系統と役割・責任の明確化
トップ不在時を含めた指揮命令系統や連絡手法が確立されているか確認（人命・業務優先の判断）
- 支援要請の判断基準
現在の職員配置でどのぐらいまでの被害なら対応が可能か（発災直後の支援体制の検討が入る）
国や政令などは直ぐに被災地に派遣
- 支援自治体のハード条件の整備
支援の受け入れ準備の検討⇒業務様式の統一と情報の集約方法など



【全般】これまでの内容を踏まえ、現場で確認・検討していくこと

【当該自治体が被災した場合】

	確認・検討すべき項目について
事前確認	勤務・労働条件の確認（労働基準法 第33条災害時の時間外労働） 業務継続計画に基づく災害マニュアルの策定、ハザードマップの充実 組合員の意識醸成にむけた防災訓練、また研修の充実（応急処置、資格等） 民間事業者・派遣職員や地域との連携（災害対応時における役割分担の確認）
発災直後	職員の安否及び参集状況の確認（勤務中・勤務外、夜間等の状況を考慮） 車両や施設の破損・損傷の確認、業務実施にむけた連絡体制の確認 指揮命令系統の確認（事業所での判断・対応も含めて）と現場の責任の所在 災害対策本部の設置を踏まえた各現場の体制確認
発災から1週間	民間事業者との連携にむけた対応と実施（業務内容の棲み分け） 24時間勤務体制へのスケジュール案の作成と実施後における課題の修正 施設周辺や地域における被害状況の確認 他部署との情報共有と連携（必要な部署等への人員配置など）
1週間から1カ月	労働安全衛生対策（組合員に対する体調管理、及びメンタルヘルスケア対策） 受け入れ体制の整備（応援の有無の判断も含む） 被災状況を踏まえた業務の計画の修正（日常業務と災害対応の実施にむけ）
1か月以降	今後の復旧・復興に合わせた計画策定（業務の見直し） 発災時における課題の整理と新たに浮き彫りとなった課題への対策

【全般】これまでの内容を踏まえ、現場で確認・検討していくこと

【被災自治体に派遣する場合】

	確認・検討すべき項目について
事前確認	勤務・労働条件の確認（労働基準法 第33条災害時の時間外労働） 派遣チームの策定の考え方や指針の策定
発災直後	先遣隊（現地調査隊）の派遣にむけた準備（通常業務に支障をきたさない） 被災自治体における被害状況などの情報収集
発災から1週間	派遣隊（現地調査隊）の実施にむけた準備（人員・車両・宿泊・燃料等） 通常業務の体制の編成 被災自治体との情報共有（必要な支援）
1週間から1カ月	災害派遣のローテーション作成・実施 派遣職員の労働安全衛生対策（予防接種も含めた体調管理・メンタルヘルスケア対策）
1か月以降	今後の見通し（派遣の終了も含む）を踏まえた計画策定（修正） 必要に応じ、勤務労働条件の交渉（現場での実態を踏まえ、課題が生じた場合）

【各職種】これまでの内容を踏まえ、現場で確認・検討していくこと

【当該自治体が被災した場合】

	確認・検討すべき項目について
事前確認	仮置き場の選定（清掃職場） 28品目アレルギーフリー献立作成（1週間分）（給食職場） ガス、電気が使用不可の代替え案の策定（給食職場） 食材確保（缶詰、加工品等、賞味期限が長い食材で献立作成）（給食職場）
発災直後	災害ごみの見積もり予測や現地調査（清掃職場） 28品目以外のアレルギー罹患者の対応（給食職場）
発災から1週間	仮置き場の選定と運営（清掃職場） 避難所開設の準備と運営（学校現場） 緊急輸送道路等の優先順位に基づく道路啓開と警察との連携（道路現場）
1週間から1カ月	災害ごみの対応と必要に応じた広域との連携（清掃職場） 代替え施設や備品に伴う炊き出し（給食現場）
1か月以降	仮置き場の運営・閉鎖含めての計画策定（清掃職場）

【被災自治体に派遣する場合】

	確認・検討すべき項目について
事前確認	環境省への災害廃棄物処理支援員制度の登録（清掃職場）

災害時に現場力を発揮するために

【現業職員の役割と責任を明確化に】

- 現場を熟知している現業職員
災害時では迅速、かつ効果的な対応が求められている
様々な事案が発生するため、現場の判断・対応が重要
⇒これまで培ってきた経験や知識を踏まえた対応
現業職員は住民の生活を支えている

現業・公企統一闘争の取り組み

災害対応を1つの実績として採用を勝ち取る単組も存在

地域公共サービスの提供体制の維持・拡充が重要



(様々な気象状況でも災害対応を実施)

第210回国会 衆議院災害対策特別委員会
(2022年11月15日)

【質疑】

災害対応について、自治体では民間委託が進んでいるが、作業をする際の判断など、意思決定は自治体が関与するべきと考える。

【答弁】

実際に自治体が意思決定を行うべき分野と、民間事業者なりあるいは委託事業者にお任せをする部分があるとは思いますが、**重要な部分については当然、自治体が意思決定をしていく**ということになるかと思えます。

委託では対応できない業務がある

「天災は忘れたころにやってくる」寺田寅彦の警句

災害はいつ、どこで発生するか、完全に予測は困難
「防災・減災・縮災」の考えのもと、
平時からの備えが重要

社会に必要不可欠な労働者として事前の準備が重要
時系列と優先的事項を考慮し、災害対応業務を優先的に進めることができるよう、想定しておく

災害対応について、より実効性・有効性があるものにするため、現場の考えを反映させることが重要



自治体職員であるが故、
提供できる公共サービスを確立



(迅速に対応できる体制を事前から準備)

5つの提言の考え方を踏まえ、今の業務をもとに、現場から取り組みの実践を¹⁰

災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言 (改訂版)

自治労本部現業評議会

【はじめに】

現業職員は、地域実情に応じた公共サービスを安定的に提供し、住民生活に欠かすことの出来ない社会基盤を支えている。こうした業務は、平時はもとより災害時や感染症拡大時等においても例外ではなく、特に平時以外こそ、住民が公共サービス提供を強く求めている。そのため、自治体は住民の生命と財産と生活を守る責務があり、日常からさまざまな事案を想定した対策を講じることや体制を強化し、緊急時・非常時では迅速に対応できるよう、事前に準備する必要がある。

東日本大震災では、これまでの地震災害に想定されていた事象とは大きく異なり、広範囲に伴う揺れによる被害だけでなく、津波による被害、さらに原子力発電所の放射能漏れなど、さまざまな事案が発生した。発災から13年が経過したものの、復興にむけては未だ道半ばであり、他地域への転出による過疎化の加速、放射能漏れによる帰還困難地域の設定、津波防災の考え方を前提とした都市構造の再編など、地域コミュニティは震災前と同様に戻すことは困難であるとともに、「ALPS 処理水」の海洋放出など新たな課題も生じている。

東日本大震災での経験を踏まえ、現業評議会では、「災害時の対応指針策定委員会」の設置のもと、今後の取り組むにむけ「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」についてとりまとめ、2012年8月の全国幹事会において確認した。

その後、熊本地震をはじめ、各地での風水害や豪雪による被害、さらに新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、さまざまな災害や緊急事態が起こるとともに、自治体や社会を取り巻く情勢も大きく変化したため、新たな想定を盛り込んだ「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」が求められる。さらに能登半島地震では、発災日や地理的な制約などの課題も生じたことから、三役常任幹事会や各部会幹事会での議論を通じて、これまでの取り組みで改善した点や克服していない課題などを検証し、今後の取り組み強化に繋げるため改訂版を作成していく。

非常時や緊急時こそ自治体職員の存在が必要であるため、現場を熟知し迅速に対応できる現業職員の役割を明確化したうえで危機管理体制を強化し、住民の安全で安心した生活にむけた公共サービスを提供していくことが必要である。現業職場を取り巻く状況は、政府が推し進めてきた合理化政策により、退職不補充による現業職員の削減や民間委託導入に伴う直営現場の減少など、厳しい実態があるものの、現業職員の新規採用者数は近年、増加傾向であり、委託から再び直営に戻った自治体も見受けられる。多くの現業職場では安易な民間委託が拡大しているが、災害対応における自治体の役割の観点から、現業職場の必要性や「再公営化」を強く自治体に要請していくことが重要である。自治体では業務継続計画が策定されているが、災害時対応では職員数の減少に伴い、さまざまな課題が指摘されていることから、限りある人員と機材の中でより実効性のあるものとするためにも、平時から現状と課題を分析し、対策にむけた取り組みが必要不可欠である。各自治体では災害が頻発する中で「防災・減災・縮災」と復旧・復興にむけた取り組みを強化していかなければならない。

ぜひこの提言を参考に、それぞれの職場での災害時に発揮する機能の可能性とそのために平時に整えておくべきことについて、考えていただきたい。そして、それが地域住民をまもるための「自治体現場力」の回復につながることを、強く期待する。

2024年12月
自治労本部現業評議会

提 言 1.－① 自治体による自立的な行政支援 ー制度の整備ー

被災自治体では、被害状況を踏まえた迅速な行政支援の受け入れが可能となる仕組みを整える。

災害協定の有無に関わらず、また支援要請の有無にかかわらず大規模災害時には行政支援の準備に入り場合によっては実際の支援をおこなう制度上の仕組みを整える。

補 足 ・自治体間での災害協定は、速やかな災害対応支援に繋がる一方、協定を結んでいる自治体に頼ることもできない事態も想定される。

・甚大な被害を受けた自治体では、早急に被災状況を把握できないため、効果的な災害派遣の受け入れが困難であることから、あらゆる被害想定を踏まえたシミュレーションを行い、円滑な受け入れ態勢を整えておくことが必要である

解 説

災害発災時では、被害状況の把握を踏まえ、必要とする行政支援を的確に捉えることが極めて重要である。しかし、発災直後は被害状況によって職員参集が困難であるとともに、通信機能の障害により情報が錯綜するなど、現場が混乱する可能性が十分に想定される。そのためにより実効性のある震災訓練などを充実させ災害対応による意識醸成をはかり、会計年度任用職員も含めすべての職員が果たすべき役割を認識した中で報告・連絡・相談ができる体制を整えていくことが重要である。その上で迅速な初動対応をにむけ、被災自治体では先遣隊による調査の充実と業務内容を考慮した職員派遣が重要である。

これらの取り組みを進めていくため、各自治体で業務継続計画が策定されているが、この間の災害発災時では十分に機能していない事例も見受けられる。そのため、より実効性のあるものにむけ必要に応じて改正していくとともに、現場実態に即した事業所ごとの「災害マニュアル」の策定など、よりきめ細やかな対策を講じることが重要である。

一方、行政支援を行う自治体では、災害により役所の機能が壊滅状態に陥り、支援要請すら行えない状況が想定できるため、支援要請がないとの理由で支援の必要がないと安易に判断することなく、支援準備を整える必要がある。また災害協定があるものの、一部からの自治体支援では効果的な対応に至らない事も予測される。さらにこれまでの自治体慣例にとらわれ、十分な支援を求めず、復旧・復興が遅れる事例も見受けられる。そうしたことから、支援にあたる自治体は被災自治体からの支援要請を待つのではなく、災害の発生が判明した段階で支援体制を構築し、状況に応じて感染症対策を踏まえた行動に移るべきである。特に災害対応の知識を持ち合わせた職員を中心に先遣隊の派遣など、被災自治体の支援サポートなどの即座の支援活動にむけた体制構築が求められる。これらを可能とするためには、必要な自治体間での連携はもとより、より広域な対応が求められることから、都道府県による調整機能が必要不可欠である。

災害時に住民の生命・財産を守るという自治体の基本的な役割を果たすためには、自治体相互の支援は協定などでおこなわれるものではなく、自治体の基本的な任務と位置づけて、災害時には自動的にその活動に入る仕組みが必要であり、そのための制度を整えなければならない。

提 言 1.－② 自治体による自立的な支援-緊急派遣チームの整備－

自己完結できる自治体の派遣チームを整えておき、災害時には即座に被災地に入ることを可能にする

- 補 足
- ・一定程度の復旧が進んでからではなく、災害直後に自治体の現場職員が入ることにより、災害対応とその後の復興を効果的なものにする。
 - ・自治体で地域の現場を担当する複数の職種を組み合わせることで、自立的に行動が可能なチームを作ることができる。

解 説

災害発災直後では、電気・水道・ガスなどのインフラが使用できない状況も想定されるため、支援活動を行う際は現地のインフラに頼らずに自己完結できる行政支援が必要であることから、災害発災直後では、現地に入り活動できる支援チームが限られている。自治体として自己完結できる派遣チームの策定については達成が非常に困難であるが、その一方で災害発災直後から現地入りが可能となれば、復旧・復興にむけた取り組みが効果的になるため、あらゆる派遣チームと連携にむけ、模索していくことが必要である。あわせて近隣自治体に限られ、また被災状況によって左右されるが、短期間での行政支援などを視野に入れた緊急派遣チームについて検討していくことが求められる。その際は、短期間の制約があるため、現地との十分な情報共有を図ることが必要であるが、被災自治体にとって極めて重要な支援となることは明らかである。その際は、複数の職種を派遣することで、さまざまな視点を持ち合わせた派遣チームを結成することが可能であり、膨大な業務で対応に追われる中で見落としやすい項目についても適切に拾い上げることができる。

あわせて災害時では迅速で効果的な対応が大前提であるが、この間の災害対応では、現地の必要性と支援内容(物資・人員)に齟齬が生じ、非効率や無駄が発生している事例も見受けられるため、こうした事案を少しでも発生させない対策を平時から整えておかなければならない。

特に災害発災直後に派遣される際は、当初に予定されている業務以外の支援活動を行うことも予測され、慣れない環境下での業務継続など緊張の継続も加わることから、派遣前の備えと派遣後のメンタルヘルス対策を十分に講じるとともに、休息や諸手当など災害派遣に伴う勤務労働条件など事前に協議しておくことが重要である。また感染症拡大時では、事前に検査を実施するなど可能な限り、被災地に感染症を拡大させない取り組みが重要であり、派遣先での業務においても必要な感染対策を講じつつ、業務を行うことが求められる。

提言2. 都道府県に市町村での相互支援を調整する機能の充実・強化

基礎自治体による自立的な支援に都道府県が調整を加えることで、支援活動をいっそう効果的なものとするができる

- 補 足
- ・自治体が相互支援可能な体制を整えておくとともに、効果的な支援を行うためには自治体をまたいだ調整機能が必要である。
 - ・災害発災直後では被災地の状況が不明確であるため、各自治体からの支援チームと被災自治体間の調整を行い、支援地域などを都道府県が配置することにより、被害の全体像を把握しやすくする。
 - ・被災自治体が災害対応と復旧・復興に注力するためには、支援活動が多数の市町村により行われるため、調整機能は被災自治体以外の都道府県が持つことが望ましい。

解 説

災害発災直後は初動対応や復旧にむけ、可能な支援を最大限、どの自治体も行うことが求められるが、被災状況が明らかになっていない中では、行動がとりにくく、支援する職員の安全確保が優先される。しかし、その段階でも各自治体の派遣チームが現地入りする地域を割り振る機能を都道府県が果たすことができれば、見落とされる地域を解消し、被災状況の全体像の把握などがより速やかに初動時に行われることが可能になる。また、各自治体の派遣チームが必要な支援に関わる情報を都道府県に集中することで、その後の復興支援に対する内容もより効果的なものになる。

一方、実態として被災状況により、都道府県が調整機能としての役割を果たすものの、被災自治体からの情報が十分に収集できず、その機能を果たすことができないばかりか、都道府県の本来業務に追われ、調整機能が十分に発揮できていない状況が見受けられる。発災直後では、その役割が十分に果たすことが困難であっても、復旧・復興としての過程を鑑みれば、都道府県における自治体の調整機能は極めて重要であり、調整機能の設置はもとより、その機能強化や充実がこれまで以上に求められている。都道府県単位の調整機能の強化とあわせて、県内の地域や地区レベルでのブロック機能の強化をはじめ、南海トラフ地震などの大規模災害を想定した都道府県間の調整機能の充実など、頻発する自然災害や移動が制移動限される感染症に対応した役割が重要である。

こうした対応は、日常業務の中では経験を積むことが難しいため、事前にさまざまな対応を想定したシミュレーションが必要であるとともに、防災訓練などを通じて、より実践的な対応を事前に行っていくことが必要である。あわせて行政支援の調整機能だけでなく、近年はボランティアによる支援も重要であり、個人での参加をはじめ NPO などのあらゆる内容に対する対応も膨大な業務量となることから、これらの調整についても都道府県が担うことが望ましい。

提言 3. 人員・資機材に余裕がない中でも被災自治体の行政支援に

派遣しやすい仕組みを地域であらかじめ整える

住民の理解と協力を得ることで限定された人員・資機材の中からの行政支援を可能にする

- 補 足
- ・自治体の限られた人員・資機材の中で、期限をきめ地域住民の協力を得て、行政支援として人員・資機材を送る環境づくり。
 - ・日常から災害時の対応を地域住民に対して説明し、理解と協力を求めておく。

解 説

災害時の行政支援を行うにあたり、自治体は日常業務を行いつつ、災害支援の業務を行うため、日常業務から業務量の増加は明白である。しかし災害派遣を行う前提で、日常業務に対して余剰の定員管理を備えておくことは住民からの理解を得ることは難しいが、災害派遣の要請があれば、応じることが重要である。そうしたことから、平時より行政支援を行う自治体が①支援を行う期間は住民サービスの低下について住民の理解を得たうえで派遣を可能にする、②サービス低下の度合いを軽減するため、支援期間中において住民協力を得て可能な部分ではボランティアや自治会などの活動で対応を図る、などの方法が考えられる。

災害の被害状況によっては、長期的な行政支援が必要となるため、支援する自治体についても一部の自治体に負担が偏らない調整が必要であり、住民サービスが低下しない支援の在り方について協議していくことも重要である。

こうした取り組みは現業職場の維持・拡充にも繋がることを認識し、災害時における現業職員の必要性・重要性をはじめ、災害時での現業職員の役割の明確化にむけ、より一層推進する必要がある。災害時では、自治体職員であるが故に迅速かつ、現場実態に応じた臨機応変な災害対応が可能であることを住民に広く周知していく必要がある。この間、民間委託の導入に伴い自治体の現業職場が減少しているため、自治体として現場を把握することが困難に陥る結果、さまざまなノウハウが喪失し、災害時や非常時において現場で判断する職員が不在になる恐れがある。

こうした事態を招かないためにも、民間委託の手法に頼ることなく、一定程度の現業職場や現業職員を配置し、現場の技術や経験を継承することで災害時や非常時における円滑な現場対応を実践できる体制を維持していく必要がある。あわせて、既に多くの現業職場では、会計年度任用職員が配置され、業務を行ううえで欠かすことの出来ない存在であることから、事業所で策定する「災害マニュアル」などには、現業職員の役割として正規職員だけでなく、会計年度任用職員をはじめとするすべての職員の役割の明確化を盛り込むことで、より実効性のある対策を講じることができる。

提 言 4. 現業職員の技能と知識を勤務先以外でも発揮する

あらかじめ取り決めなどの準備をしておくことで、災害時に居住地の自治体で技能や知識の有効な発揮を可能にする

補 足 ・大規模災害時では勤務先ではなく居住している自治体で必要とされる現場力を提供することも想定。

・速やかに、かつ確実に提供するためには、日常から居住している自治体に提供できる技能を登録し、災害時に協力する業務を取り決めておくなどの用意が必要である。

解 説

被害の範囲が広範にわたる大規模災害時では、必ずしも勤務先に参集できるとは限らず、自宅で発災した際は、公共交通機関や道路の損傷により、勤務先に参集できない可能性も想定される。近年、自治体職員は必ずしも勤務先の自治体に居住していないため、業務時間外での災害発災時の参集のあり方については大きな課題がある。そのため、業務継続計画において災害発災直後の参集のあり方を十分に協議し、勤務先への参集が困難であれば、自宅から最も近い施設への参集などを想定し、直近参集の中での災害対応をどう実践していくかを検討していくことが重要である。その際は、参集する事業所によって施設の内容や資機材が異なるため、現業職員の特性を十分に発揮できない状況となる恐れも予測されるが、制約された環境下でも培ってきた技術・経験・知識を発揮できる業務内容を事前に考えておくことが求められる。

一方、すべての職員が勤務先の当該自治体に参集できるかは疑問である。災害時では公共交通機関や道路の損傷により、徒歩での参集が基本となる中、当該自治体に参集するために多くの時間を費やすことも想定されるため、現実的ではないことも考えられる。そのため、大規模災害時では、勤務先の自治体現場での災害対応ではなく、必要に応じて居住している自治体での業務を行うことも検討していくことが求められる。地域実情は異なるものの、求められる現場力はどの地域でも同様であり、特に災害発災直後では、さまざまな初動対応が必要不可欠である。こうした状況も想定したうえで、自治体間での連携はもとより、平時からの現場段階での連携も視野に入れ、震災訓練などを実践していくことが重要であるとともに、事前に①身分を証明する方法、②日常的に有事を想定し居住する自治体での技能の提供の仕方の打ち合わせ、などが必要となる。

提 言 5. 民間のボランティア支援との調整・協働による行政支援 を行う

地域住民に責任を持つ行政がボランティア活動の調整をおこなうことで、ボランティアによる支援活動と行政支援をいっそう有効なものにしていく

補 足 ・ボランティア活動が極めて有効な力であることは、阪神大震災以降の復興支援活動で証明されており、東日本大震災などにおいても大きな役割が果たされてきた。引き続きその活動について、更なる力が発揮できるように仕組みを整えるべきである。

・自治体は行政支援の一環として、ボランティア団体等の調整を現地で行うことを想定し、担当者の養成や各団体との事前調整など、事前準備を行う必要がある。

・ボランティアの調整に関わることにより、行政支援に必要とするより多くの情報を得ることができる上、ボランティア団体との連携により、より効果的な成果が見込まれる。

解 説

災害時では自治体による行政支援は極めて重要であるが、全ての支援を公助で賄うことは困難であるため、ボランティアによる支援は重要である。阪神大震災以降、災害時でのボランティア支援は定着しつつあり、近年はさまざまな団体が立ち上がり、災害発災後には被災地に赴き、全国各地で活躍している。そのため、ボランティア団体によっては、災害支援に関わる技術や知識を持ち合わせており、特に炊き出し支援などは被災地のインフラに頼ることなく自己完結できる設備を完備している団体も見受けられる。あわせてボランティア団体のネットワークもより密になり、さまざまな情報を共有し、必要な場所に必要な支援を届けている事例もある。

ボランティア支援を実施したい、また望む声が多い一方、被災地域全体で支援活動の状況について共有することやボランティア団体間の調整を幅広く行う機能が十分に発揮できていない課題が生じている。また、一部のボランティア参加者の一方的な行動により、現地に混乱を招くなど、ボランティア支援に関わり、さまざまな弊害もあることから、支援に伴う調整機能の強化が喫緊の課題である。

復旧・復興時における自治体業務は膨大であることから、全国社会福祉協議会などと連携しつつ、円滑なボランティア支援にむけた体制構築と役割分担、情報の共有化が図られるよう、平時からの事前準備が必要不可欠である。今後、災害時におけるボランティア支援に対する期待は大きくなることが予測されるが、それだけに頼ることなく、自治体としての行政支援を行いつつ、緊急時、非常時にむけた効果的な運営にむけ日常からの連携強化が求められる。

【おわりに】

現業職員は住民の安全・安心な生活のため、各現場で地域公共サービスを提供している。一方、政府や自治体が推し進める合理化政策により多くの現業職場が民間委託の対象として委託の拡大に伴い、現業職員が減少している。その結果、災害発災時では避難所開設や道路啓開などの初動対応に伴う体制、さらに発災後から対応が求められる災害ごみの仮置き場の運営や運搬など復旧にむけた対応にも支障をきたしていることが指摘されている。

近年は全国各地で風水害や豪雪などの自然災害が頻発し、その都度、自治体では適切かつ早急な対応が求められている。被害地域が限定されている際は当該自治体での対応となるが、多くの自然災害の被害は甚大かつ広範囲に亘るため、自治体・都道府県での連携が重要である。そのため、自治体では災害に対しては日常からの備えと危機管理体制の強化が重要であることから、災害対応における現業職員の必要性と役割の明確化を求めていかなければならない。

被災自治体では住民の安全と安心を守るための災害対応を担うとともに、必要に応じて行政支援を受ける際の体制も整えていく必要がある。近年は政府が行うプッシュ型支援により具体的な要請が無い状況下でも支援物資が届くため、現場体制が整わない状況では必要な対応ができず混乱を招く恐れもある。日常業務をはじめ、災害時では現場や地域を熟知する現業職員の必要性と重要性を自治体に認知させ、現業職場の維持・拡充とあわせて、危機管理体制の強化が求められる。特に学校現場では多くの施設が避難所に指定されており、その役割は極めて重要であるが、災害時にける給食調理員や用務員の役割については明記されていない。改めて災害時での現業職員の役割を明確化するとともに、日常から学校施設について子どもの学ぶ場と災害時における施設の両面からの機能強化が求められる。

一方、被災地に対する行政支援として特に災害ごみに伴う対応では、この間の現業職員の削減により、被災地からの要請に対し十分に答えることが困難に陥るとともに、一部の自治体に負担が偏るなどの事案が生じている。各自治体では限られた人員と機材の中で日常業務を担っているため、災害派遣に対する余力がなく、より広域からの自治体支援となる可能性がある。災害派遣では迅速かつ継続的な対応が求められていることから、各地域で拠点となるような自治体を設定し、危機管理体制の強化にむけた議論も今後していくことが必要である。

能登半島地震では、発災直後の参集状況や初動対応をはじめ、被害が大きい地域の地理的な制約、さらに高齢化・過疎化地域における対応など、改めて考えていかなければならない課題が明確になった。これまでの災害対策を講じて克服できた課題、まだ対策が不十分な課題などを分析し、今後の災害に備えることが重要である。また、2009年の新型インフルエンザ、2020年の新型コロナウイルス感染症などを踏まえ、感染症の拡大（パンデミック）に対する危機管理対策を講じつつ、同時発生する複合災害についても備える必要がある。

少子・高齢化が加速し、地域によっては過疎化する中において、いつ、どこで自然災害、また感染症拡大が発生するかは不明であるが、必ず発生することを念頭に対策を講じることが重要である。現業職場の民間委託が拡大している一方、緊急時・非常時では自治体職員による現場の判断力・対応力が必要不可欠であり、民間委託業者では担えない業務であることは明白である。そうした状況を踏まえ、すべての災害対応を自治体職員で担うことは困難であるため、委託労働者、さらにはボランティア支援など社会情勢に応じた効果的な連携が重要である。

災害対応の中心には現場力を発揮できる現業職員が必要であり、住民の安全と安心を守るため、これまで以上に自治体の役割が高まっていることを認識していかなければならない。

【第4号議案】現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて

1. はじめに

男女平等参画の取り組みを進める中で社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められています。自治労はジェンダー平等社会の実現にむけた運動を進めるため、「男女平等推進の取り組み」から「ジェンダー平等推進の取り組み」とし、これを自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、すべての人がその人らしく、働きやすく、くらしやすい職場や社会をつくるため年間を通じて全単組でこれに取り組まします。

自治労におけるジェンダー平等実現には組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画を意識した運動を展開することが求められます。そのため、評議会運動にも女性参画の30%を意識した取り組みを進めるため、三役に女性役員の配置をはじめ、常任幹事、部会幹事会等では30%以上の役員選出をめざすとともに、集会の参加者についても女性の30%以上の参加をめざしています。

一方、現業評議会では、これまで現場や評議会の状況について詳細な調査を実施していないため、現場の課題をはじめ、評議会運動の状況を把握していませんでした。こうした評議会としての状況と自治労の取り組み方針を踏まえ、アンケートを実施のもと「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけ」を作成し、現業評議会としての課題を共有し、取り組みを進めていきます。

2. ジェンダー平等をめぐる情勢

2024年6月12日に世界経済フォーラム（WEF）が発表した「ジェンダーギャップ報告書」（国別に男女格差を数値化）によると、日本は調査対象となった世界146カ国中の118位（2023年125位、2022年116位、2021年120位）であり、依然として先進国G7の中で最下位となっています。

2020年12月に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、日本における取組の進展が未だ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられるとされています。

さらに「令和5年版男女共同参画白書」では、女性の8割以上、男性の7～8割が、女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍

が進まない理由と考えており、2021年時点で6歳未満の子供を持つ妻・夫について、妻が無業（専業主婦）の場合は家事関連時間の84.0%、有業（共働き）であっても77.4%を妻が担っているとの報告が記載されています。

内閣府の「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（2022年度）では、性別役割意識について「女性はこういうもの」「男性はこうすべき」といった無意識の思い込みが「ある」と回答した人は76.3%となっており、同白書で「今こそ、固定的性別役割分担意識を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、『男性は仕事』『女性は家庭』から、全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会に切り替える時である」としています。固定的性別役割分担意識が未だに強く、性別による先入観や偏見が根強く残っており、多くの女性に家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっている実態があることから、働き方や意識を変えていくことが求められています。

3. ジェンダー平等の観点から見た現業職場における状況について

現業職員の業務内容は多岐に渡っているため、数多くの職種が存在しています。職種や業務内容によっては、これまでの固定概念に強く縛られているため、男性がすべき業務、女性がすべき業務と無意識に役割を決め、男女比率に大きな偏りが多く見受けられます。こうした実態は、現場で働く私たちからは気付きにくい環境であるとともに、当局においても固定概念にとらわれていることも想定ができます。さらに現業職場で働く私たちはもとより、多くの人々が特定の職種や業務内容に対し、無意識に役割分担を決めているため、その影響は採用における募集状況や日常の考え方など、さまざまな状況において現れています。

長期間、そうした動向が継続した結果、現業職場では職種によって男女比率が歪な構成となっています。現業評議会でも調査した回答結果からみると清掃職場では、回答があった90職場の内、女性職員が配置されている職場は25職場にとどまるとともに、職員数の比率では男性職員が5309人（正規職員4710人、会計年度任用職員599人）に対し、女性職員は73人（正規職員34人、会計年度任用職員39人）となっており、男性比率が非常に高い状況となっています。

一方、給食関係として、学校給食職場では回答があった95職場の内、女性職員が配置されている職場は94職場であり、その内、40職場は女性職員のみが配置されています。職員数では男性職員が468人（正規職員422人、会計年度任用職員46人）であり、女性職員は4807人（正規職員3381人、会計年度任用職員1426人）となっており、清掃職場とは状況が異なっています。また保育調理現場では66職場の内、男性職員が配置されている職場は18職場にとどまり、職員数では男性職員が36人（正規職員34人、会計年度任用職員2人）、女性職員

が1397人（正規職員750人、会計年度任用職員647人）とさらに男女比率に大きな偏りがみられる結果となっています。

道路維持職場や自動車運転などでは、男性に比率が偏っていますが、学校用務職場では86職場の内、女性が配置されている職場は60職場と大きな偏りがなく、また職員数においても男性職員が3009人（正規職員2075人、会計年度任用職員934人）、女性職員が1882人（正規職員1545人、会計年度任用職員337人）と上記に示した職種と比較した際、大きな偏りには至っていません。

こうした職種に伴う男女比率の偏りは、職場環境にも影響を及ぼしています。現業職員の業務内容は身体的に負担が多いため、洗身施設などの設置が重要ですが、すべての職場では男女ともに洗身施設が設置されている状況ではありません。清掃職場では男性職員専用の施設設置が多く、また学校給食職場、学校用務職場、保育調理職場では、洗身施設自体が設置されていない職場が多い実態となっています。さらに手洗い・トイレ施設においてもすべての職場で男女ともに専用施設の設置とは至らず、とくに保育職場では回答のあった40職場の内、男女ともに専用施設が設置されているのは25職場であり、誰もが働きやすい環境とは程遠い実態となっています。さらに休憩室も同様であり、男女ともに専用施設がないばかりか、休憩室自体が設置されていない職場がとくに学校現場、保育現場に多く見受けられます。

ジェンダー平等の推進にむけた取り組みを進めるにあたり、現場の実態を把握し、課題を明らかにした上で、誰もが働きやすい職場環境を整備していくことが重要です。

4. ジェンダー平等の観点から見た現業評議会における状況について

現業職員の職場実態では、職種によって男女比率に偏りが見受けられますが、回答結果では現業職員総数として男性職員が10938人、女性職員が9239人と男女比率に大きな偏りはありません。その一方で、単組・評議会役員数でみると、男性役員が434人、女性役員が77人と大きく偏っています。各役職では、男性議長が92人、女性議長が43人と2倍以上の差があるとともに、副議長では男性が134人、女性が62人、事務局長では男性が80人、女性が32人といずれも偏りがみられます。一方、幹事では男性が213人、女性が188人と差が大きくないため、評議会体制においては、役職によって男女の偏りが見受けられる結果となりました。

現業評議会の役員選出は、さまざまな要因や先入観が重なり、女性役員の選出困難なため、女性役員が少ない状況となっています。さらに現業職場では退職不補充などにより、新規採用がない状況の中で、役員の担い手自体がおらず、長年にわたり役員を担っている実態も多く見受けられます。単組・評議会では、規約

等で役員の任期を定めているものの、規約通りの運用ができない実態や輪番制により、十分な現評運動の継承ができていない実態も今回の調査結果で明らかになりました。

職場課題を解決していくためには現評運動の継続が必要ですが、その運動を牽引する体制について強化していくことが重要であり、あわせて男女や年齢に偏りがなく、多様な考えや視点を踏まえた意見反映ができる評議会運動を継続していくことが求められます。

4. 現業評議会における今後の取り組みについて

(1)「ジェンダー平等推進の取り組み」を進めるにあたり、現業評議会として現業職場と現業評議会体制などの実態を踏まえた取り組みが求められます。

清掃職場では過去の職業差別を受けてきた歴史背景、また業務を行う上で身体的な影響が大きいことから、男性が中心の職場との認識が当局を含め、多くの人たちに根強く残っています。一方、給食職場では、調理という業務内容であるがため、清掃職場とは反対に女性が担うという固定概念のもと、給食調理職場では女性職員が多く配置されています。

また直近では、内閣府の調査において自治体の防災部局の女性職員の割合が1割にとどまり、さらに女性職員未配置の自治体が全体の57%に及ぶことが明らかになりました。その結果、防災マニュアルにおける女性や子どもへの配慮などについて、十分な対策が盛り込まれていないなど、影響が及んでいます。

現業職場の環境改善むけては、これまでの職種における固定概念にとらわれることなく、あわせて身体的な負担が多い業務においても、誰もが働きやすい環境を整備していくことが重要です。配置計画や採用にむけた段階から性別により「この業務は無理だろう」「この作業は厳しいだろう」などの考えにより選択肢を排除するのではなく、どのように職場環境や業務内容を改善すれば配置や業務を担えるだろう、と考えていくことが重要です。こうした意識醸成は、私たち労働者側から常に意識し取り組むことが求められるとともに、当局に対しても追及していくことが求められます。いまだに当局によっては、採用する際に性別の役割を意識し、職種によっては採用しない事案も報告されています。職種によって区別するのではなく、誰もが働きやすい環境を整備していくとともに、性別による職種の役割がないことを広く住民にアピールしていく取り組みも求められます。

こうした取り組みを継続することにより、当局を含めた職場全体の意識醸成をはかるとともに、誰もが応募しやすい社会情勢にむけた取り組みが求められます。

(2) 今回の調査結果では、職員の男女比率の偏りにより特定の職種の施設によって十分な環境整備が整っていない実態が改めて明らかになりました。そのため一部の職員が不快感を持つことも容易に想像できることから、誰もが働きやすい職場環境の整備にむけ、多数派の意見や要望に対する改善だけでなく、声をあげにくい少数派の不安や不満を丁寧に拾い上げ、課題を解決していくことが重要です。とくに少数派では現状の職場環境が不十分との認識すら持ち合わせていない事案も報告されているため、現在の職場環境を客観的に把握し、課題が生じていることを認識することが取り組みの第一歩となります。

今回の調査結果を踏まえ、職場環境に課題が生じていることを認識し、誰もが自分の不安や要望について声を上げていくとともに、職場全体でさまざまな意見を共有し、環境を改善していかなければなりません。

(3) この間、単組の現業評議会の役員体制では、多くの単組で男性が中心となっており、今回の集約結果において、幹事体制では男女比率に大きな差がみられないものの、議長や事務局長など運動の中心を担う役職では男性が多くなっています。そのため、労働組合の基本役割である勤務・労働条件の改善では、一部の意見が大きくなるため、課題によって見落とされ、改善にむけた取り組みが停滞する恐れが生じます。そのため、さまざまな考えや多様な視点を取り入れることが重要であり、これらの取り組みを進めるためには、男女どちらかに偏ることなく役員を選出していかなければなりません。

県本部評議会によっては、幹事会や集会などにおいて、開催日時や場所の変更、終了時間の明示をはじめ、子どもと一緒に取り組めるなど、評議会運動に参加しやすい雰囲気づくりを行い、若年層や女性の役員選出にむけた取り組みを展開しています。そうした役員選出の下、新たな取り組みを実践し、単組・県本部評議会が主体性を持ち、さまざまな取り組みに繋げています。今後は、これまでの現評運動を継承しつつ、今後の取り組みを進めていくため、これまでの先入観や固定概念にとらわれない役員選出し、取り組みを進めていくことが重要です。

4. まとめ

国内では人口減少し、あらゆる産業で人員不足が喫緊の課題である中、必要な人員を確保していく点と、多様化する公共サービスが必要となる中であらゆる視点が求められる観点から、これまでの偏った男女比率の人員配置を改めていかなければなりません。そのためには、採用試験の応募時においても職種による男女比率の偏りが見受けられるため、より広範な人たちに性別にとらわれることなく誰もが安心して働き続けられる職種であることをアピールしていくことが重要です。

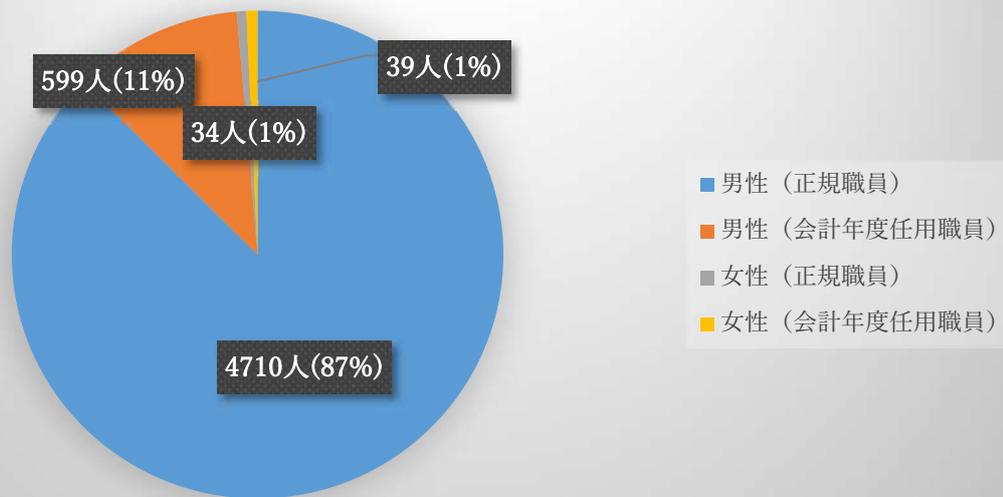
あわせて職場では、職員を受け入れる施設整備をはじめ、業務内容については、すべての組合員の声を集め、改善にむけた取り組みが重要です。

自治労の「ジェンダー平等推進の取り組み」を踏まえ、現業評議会として取り組むにあたり、今回実施した調査結果について、現時点における現業職場の実態に気付き、職場全体で共有していくことから、取り組みのスタートに繋がります。その上で、誰もが意見や要望を発言しやすい環境を整えるとともに、それらの課題解決にむけた取り組みが求められます。

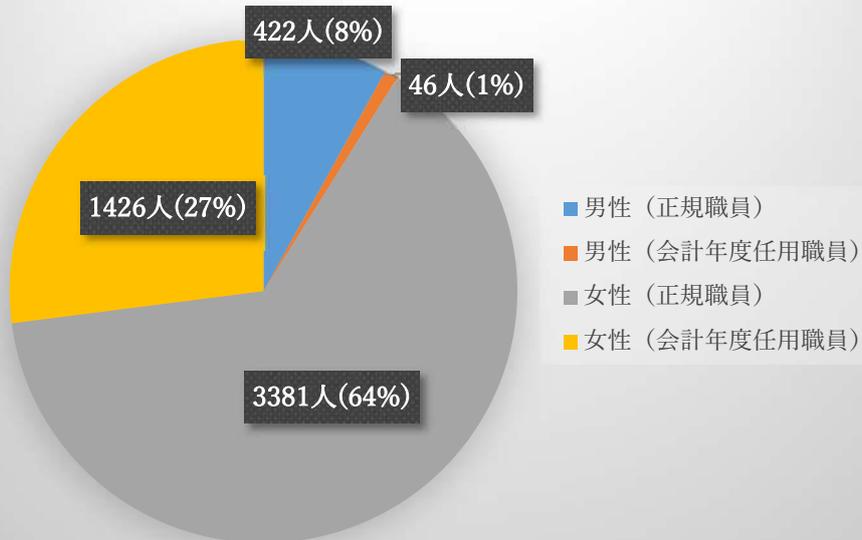
これらの取り組みにあたり、自治労現業評議会では、2024年度第1回全国幹事会に三役常任体制について新たに担い手枠・女性枠の選出を確認したことを踏まえ、2025年度からは体制を強化した上で取り組みを進めていきます。また、県本部現業評議会では今一度、各職場状況や評議会体制を見つめなおし、課題を把握するとともに、各部会幹事会においても議論していかなければなりません。

これまでの固定概念を私たちはもとより、当局においても覆す取り組みは、現業職場の最重要課題である人員確保においても取り組みの一端になることを踏まえ、取り組みを強化していくとともに、さらなる現評運動の発展につながることを全体で再認識し、取り組みを進めていかなければなりません。

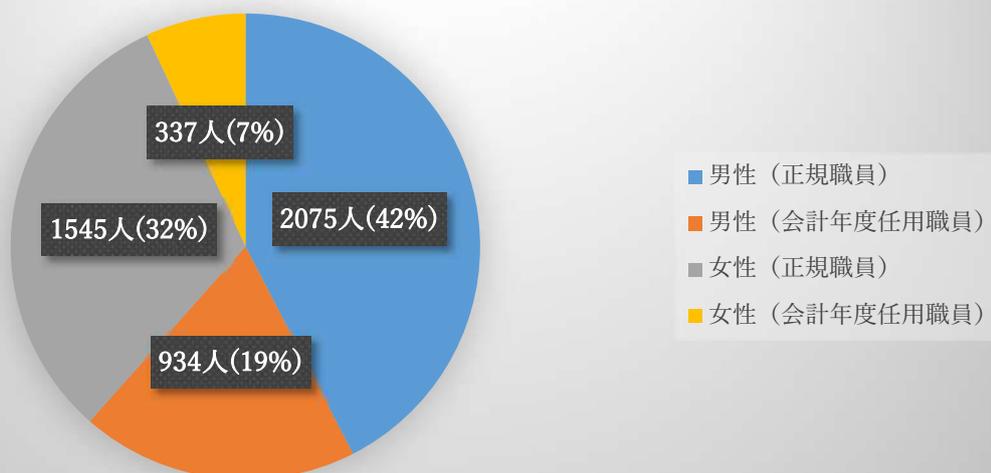
清掃職場の職員数



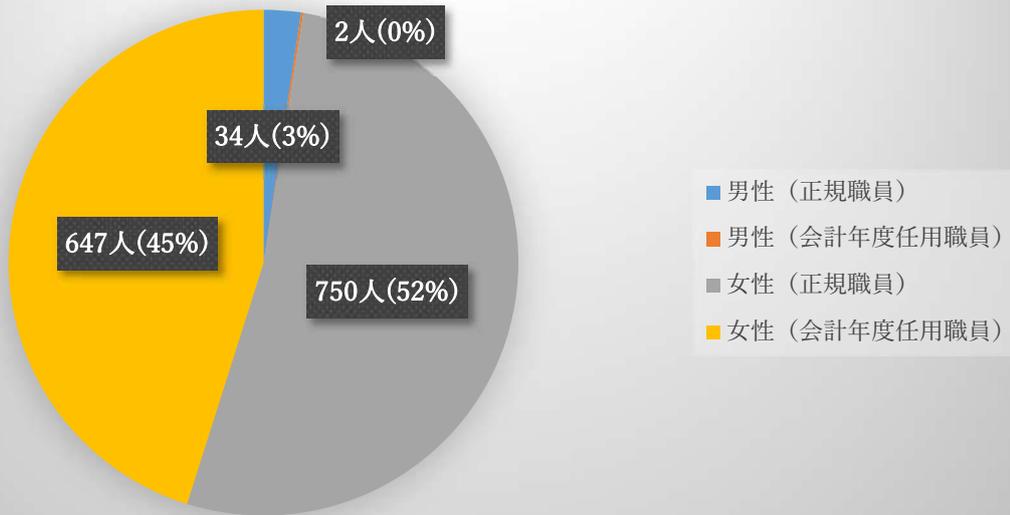
学校給食職場の職員数



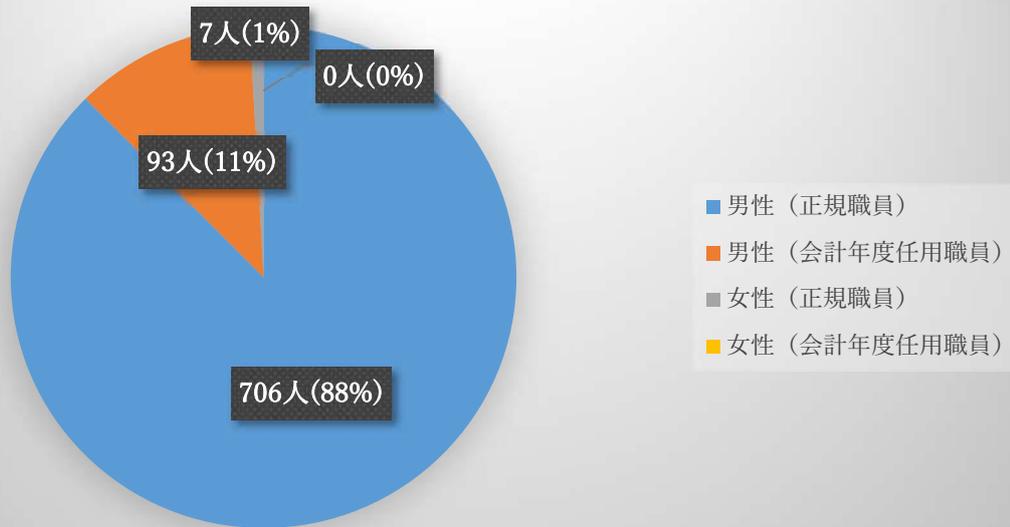
学校用務職場の職員数



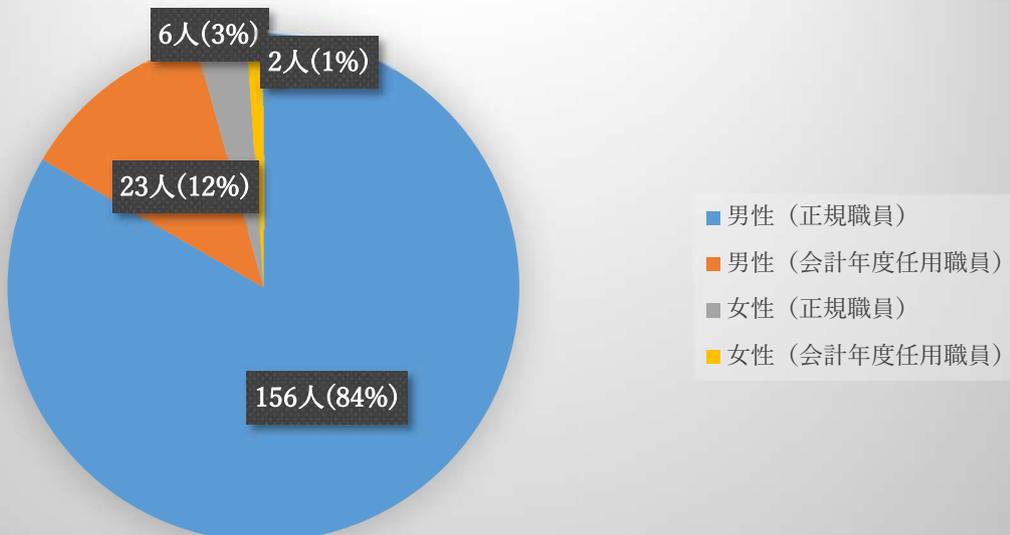
保育調理職場の職員数



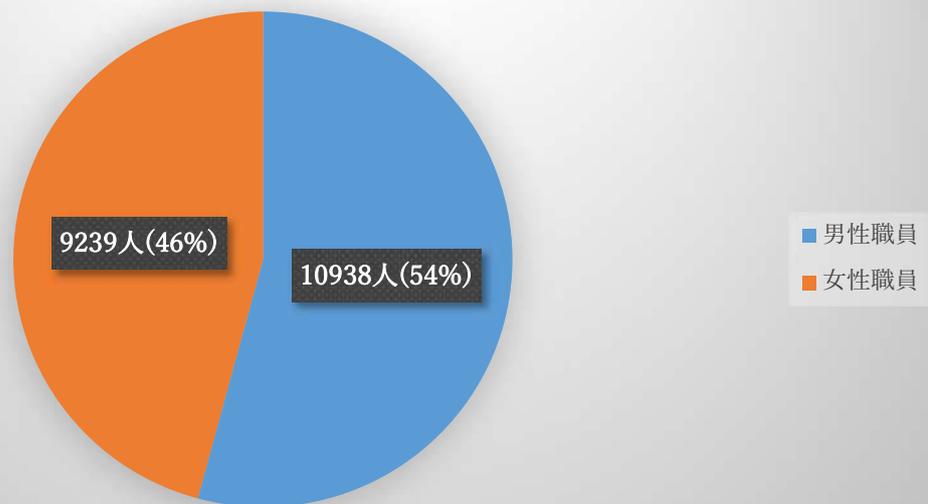
道路維持職場の職員数



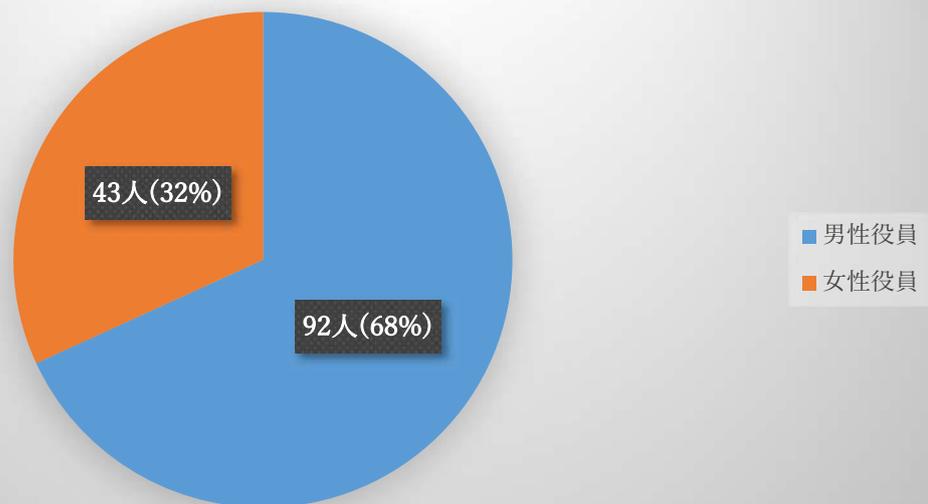
自動車運転士職場の職員数



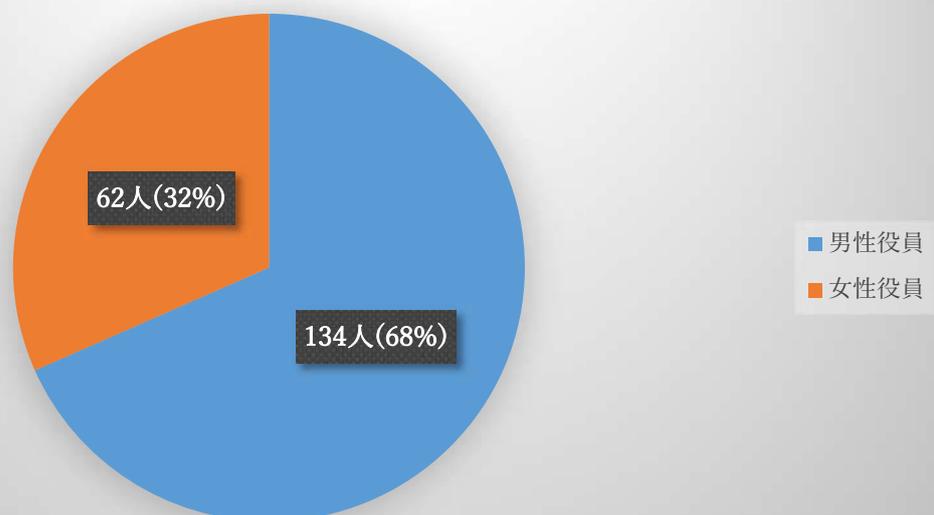
現業職員数（回答報告）



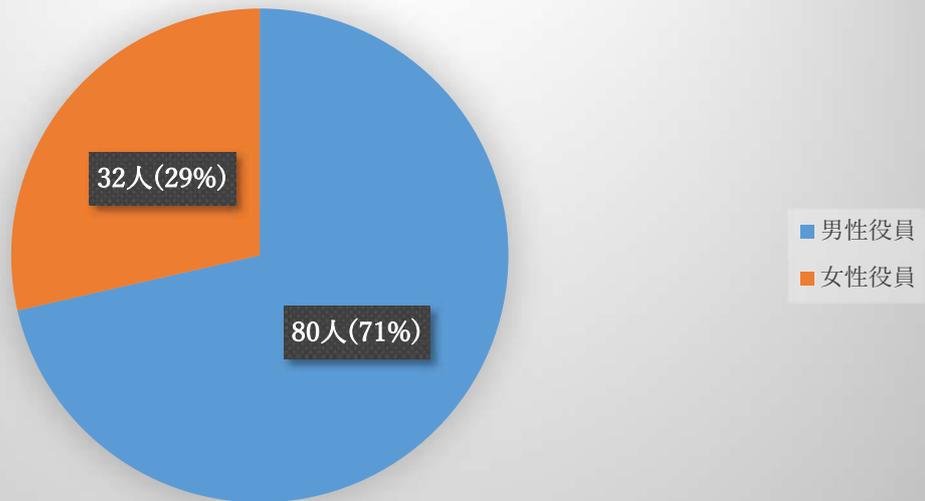
役員体制（議長）



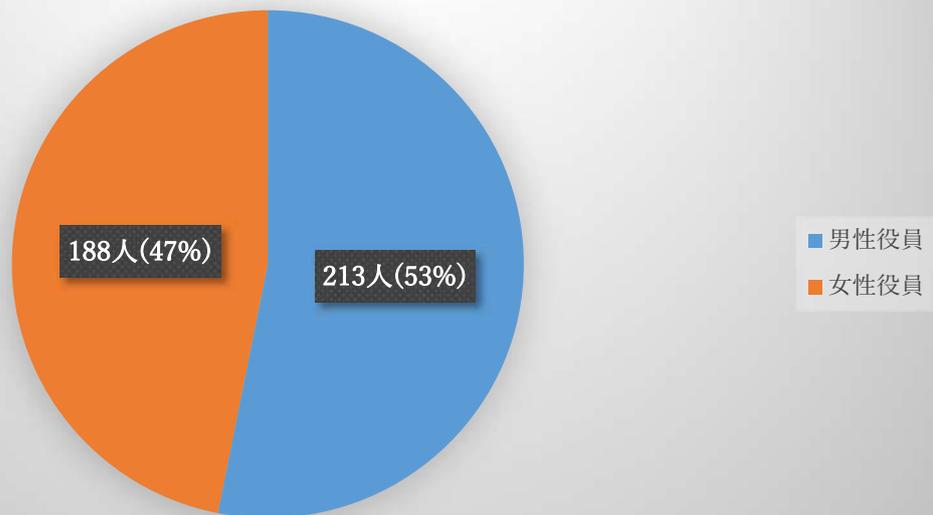
役員体制（副議長）



役員体制（事務局長）



役員体制（幹事）



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）

東京たま未来メッセ



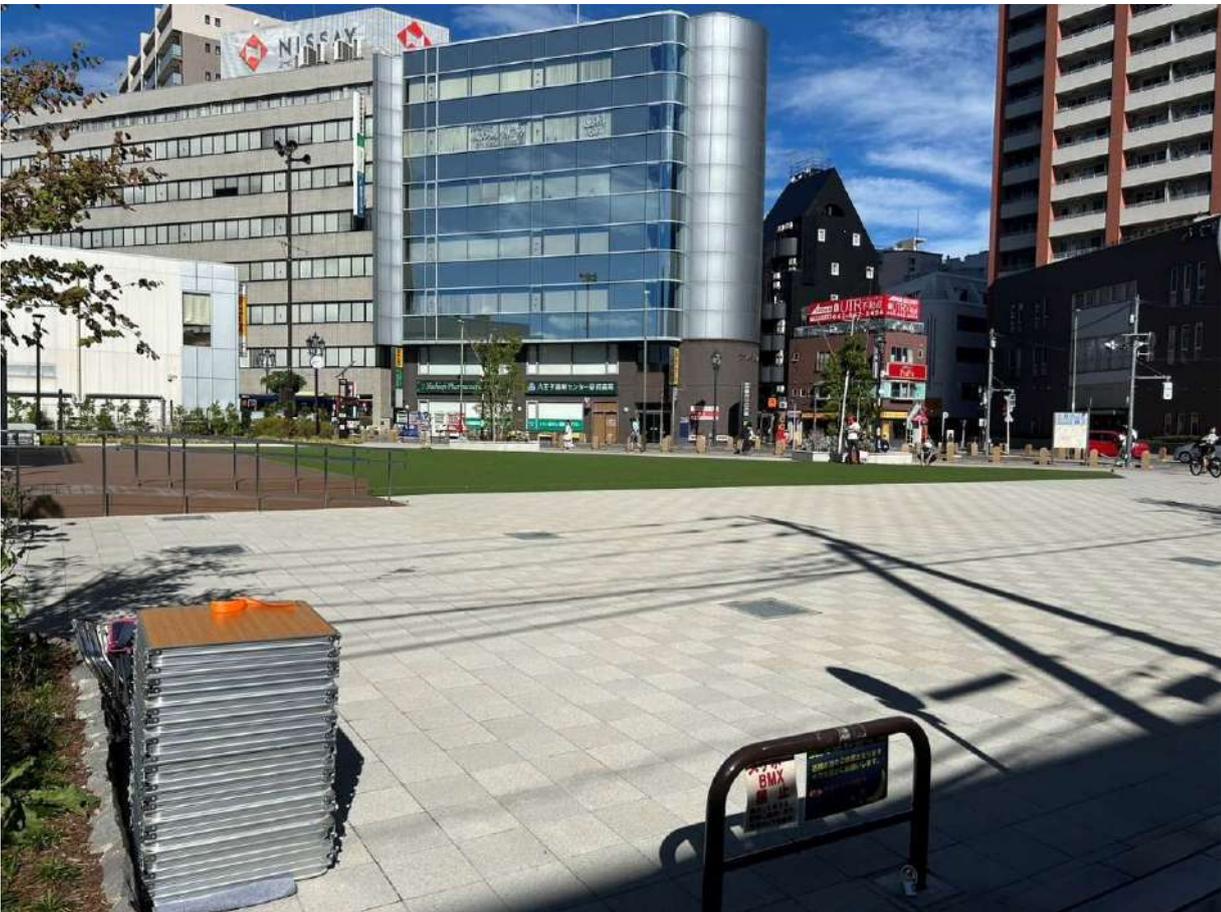
東京都八王子市明神町3丁目19-2 tel : 042-697-0802

※JR八王子駅は北口、京王八王子駅は中央口をご利用ください。



政策集会会場







各部会の個別課題（吉村メモ）

共通の課題について

①部会幹事会での議論内容や情報について各地連・各県本部への共有

部会設置や幹事会の開催時期もあるが、地連報告の集約と部会議論のフィードバック

学校給食部会

①配置基準の見直し

文部科学省基準（学校給食に従事する職員の定数確保および身分安定について）
1958年通知

児童または生徒の数	従業員の数
100人以下	1人または2人
101人～300人	2人
301人～500人	3人
501人～900人	4人
901人～1300人	5人
1301人以上	6人に児童または生徒の数が500人を増すごとに1人を加えた数

その後の文部科学省通知では「設置者が弾力的に運用」とし、自治体判断の一方、民間委託や非正規職員の活用が盛り込まれている。

【今後の対応】

見直しおよび民間委託の推奨について検証・検討

弾力的にとあるが、自治体では配置基準によって加配が困難であるため、どう対応していくか。

②ノロウイルスの対応について

<p>「学校給食衛生管理基準」 第4 衛生管理体制に係る衛生管理基準 (3) 学校給食従事者の健康管理 四 検査の結果ノロウイルスを保有していないことが確認されるまでの間、調理に直接従事することを控えさせる等の手段を講じるよう努めること。</p>

一方、飲食店や給食施設など、食品を取り扱う業種においては、ノロウイルス感染者が従事することで大規模な食中毒を引き起こす危険性があるため、出勤停止の処置をとることが望ましいと、厚生労働省より指導がある。

【今後の対応】

ノロウイルスに感染した際の対応が自治体によって、年休や職免など異なるため、感

染した際は「特別休暇が望ましい」といった通知ができれば、各自治多での交渉での材料となる。

調査結果を踏まえ、部会としての取り組みをどう展開していくのか？

③給食費の無償化について

調理員の立場から無償化の意義について議論

国会対策、議員要請を実施していく。(質を落とさないようにする)

部会としての方向性を確認

④施設的环境改善

空調施設の改善では、施設全体の改善に向けた対応（食品の取り扱いも含めて）

① 地産地消の取り組み（オーガニック対応）

特に小規模自治体では対応がしやすいが、全国的な広がりについて

（民間事業者でも実施しているため、直営での強みをどう出していくか）

月間自治研への記事について

【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
4月号	用務員部会		1月初旬	3月1日
5月号	給食部会		2月1日	4月1日
6月号	給食部会		3月1日	5月1日
7月号	給食部会		4月1日	6月1日
8月号	用務員部会		5月1日	7月1日
9月号	給食部会		6月1日	8月1日
10月号	給食会		7月1日	9月1日
11月号	給食部会		8月1日	10月1日
12月号	用務員部会		9月1日	11月1日

【2026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		10月1日	12月1日
2月号	給食部会		11月1日	1月1日
3月号	給食部会		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。

※参考資料

【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

【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	北海道地連 (用務員部会)	樋山 幹事	1月初旬	3月1日
5月号	関東甲地連 (給食部会)	石川 幹事	2月1日	4月1日
6月号	四国地連 (給食部会)	黒岩 幹事	3月1日	5月1日
7月号	東北地連 (給食部会)	佐藤 幹事	4月1日	6月1日
8月号	近畿地連 (給食部会)	吉岡 幹事	5月1日	7月1日
9月号	東北地連 (用務員部会)	大河内 幹事	6月1日	8月1日
10月号	中国地連 (給食部会)	山本 幹事	7月1日	9月1日
11月号	東海地連 (給食部会)	稲垣 幹事	8月1日	10月1日
12月号	九州地連 (給食部会)	山邊 幹事	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	北海道地連 (給食部会)	山川 幹事	10月1日	12月1日
2月号	北信地連 (給食部会)	山田 幹事	11月1日	1月1日
3月号	近畿地連 (用務員部会)	村上 幹事	12月1日	2月1日

本部現業評議会 事務局連絡先

【自治労本部 現業評議会】

〒 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 <E-MAIL>gengyo@jichiro.gr.jp

担当：吉村・佐藤・唐牛(かろうじ)

吉村局長 ライン ID 19790125hide



保存 | 名前を付けて保存 | 転送 | Keep