



# 2025年度 現業セミナー



2024年11月23日(土)13:00~16:00

@AP市ヶ谷(東京)

# 2025年度現業セミナー

## 次 第

2024年11月23日（土）

13：00～ 主催者あいさつ

13：10～ 現業セミナー基調提起

13：20～ 講演「住民が必要としている自治体政策について」  
講師 東洋経済新報社 コラムニスト 風間直樹さん

14：30～ 休憩

14：45～ 単組報告①「東京都児童福祉関連職場の例から見る  
給食調理の直営維持・再直営化の提言」  
報告者 東京都本部・自治労東京都庁職員労働組合 縄田大輔さん

15：15～ 単組報告②「仙台市 清掃分野の人員確保の成果報告」  
報告者 宮城県本部・仙台市で働く労働組合連合会 早坂正憲さん

15：45～ 単組報告に関する質疑応答

15：55～ まとめ

16：00 閉会

## 目 次

1. 現業セミナー基調提起 .....	1
2. 講演「住民が必要としている自治体政策について」 .....	5
3. 単組報告①「東京都児童福祉関連職場の例から見る 給食調理の直営維持・再直営化の提言」 ..	30
4. 単組報告②「仙台市 清掃分野の人員確保の成果報告」 .....	44
5. アンケート .....	88

# 現業セミナー基調提起

## 1. はじめに

地震や津波など自然災害が発生しやすい国内では、本年においてもさまざまな自然災害が発生し、各地域では大きな被害が及んでいます。とくに能登半島では1月に発生した地震による復旧・復興の道半ば時に豪雨による水害が発生し、災害発生の予測が困難であることと、災害対策の重要性が改めて周知されることとなりました。

自治体では災害時対応のみならず、少子・高齢化をはじめ、人口減少による過疎化の加速など、時代のさまざまな変化に対応しつつ日常の公共サービスを提供していますが、現場では多くの課題を抱えています。とりわけ現業職場では慢性的な人員不足をはじめ、安易な民間委託が拡大しています。民間委託に伴う現業職場の減少は各地域の公共サービスの提供拠点が無くなるだけでなく、地域におけるサービスの質の低下にもつながる恐れがあります。現業職員が現場で培ってきた技術・技能・経験を踏まえ、現場実態に応じて行う業務は、住民が必要とする質の高い公共サービスであり、自治体職員だからこそ、提供可能な内容となっています。

現業職場ではさまざまな理由により安易な民間委託が拡大していますが、最近の人件費や物価の高騰などによる社会情勢の変化を踏まえ、当局が民間委託導入時に示した目的や主旨について、再度、検証し、整合性が取れているか追及していかねばなりません。

自治体責務である住民の生命と財産、生活を守るためには、地域公共サービスを提供している体制の維持・拡充が極めて重要ですが、公共サービスを提供している現場では、人員不足をはじめとするさまざまな課題が山積しています。今こそ、私たち一人ひとりが現場課題を一つでも克服し、この現状を打破するために、声を上げ、立ち上がる時です。すべての課題の前進を図るべく、取り組みを進めていく必要があります。

## 2. 安定的な公共サービスの提供にむけ

### (1) 人員確保にむけた取り組み

地域住民が安全で安心した生活が送れるよう、私たちは各現場で地域実情に応じた質の高い公共サービスを提供しています。私たちが担っている業務は、日常社会に必要不可欠なものであるとともに、災害時や緊急時には、日常業務に加え災害対応を行うなど、いかなる時でも住民が必要とする公共サービスを提供しています。

その一方で、現業職員を取り巻く状況は、退職不補充や採用凍結をはじめ、安易な民間委託の拡大により、現業職場が減少し、また現業職場では慢性的な

人員不足となっています。さらに退職不補充による影響は、人員不足だけでなく、現業職員の高齢化に大きく影響し、総務省調査では現業職員の平均年齢が51.9歳（2023年4月1日時点）と毎年上昇し、職種によっては業務に支障をきたすことが想定されます。

さらに、退職不補充や採用凍結は単に人員不足の課題を生じさせるだけでなく、これまでの技術が次代に継承されないという大きな課題にもつながっています。各現場で培ってきた技術や経験などが継承できないことは、さまざまな公共サービスの提供に必要なノウハウが自治体から消滅する可能性があるとともに、今後、公共サービスを提供する上で必要な判断材料や基準が失われることにもつながります。

国からの政策を各自治体で進める際は、全国一律の画一的な運用ではなく、各地域の実態を踏まえた運用が求められていることから、自治体の企画部門と現場部門をつなぐことが極めて重要です。これらを踏まえ、現場を熟知している現業職員が自治体責務において重要な役割を果たしていることは明確であることから、これまで以上に現場ニーズを捉えた、新たな行政サービスを企画・立案し実践していくことが「職の確立」となり、人員確保につながります。現業職員であるがゆえに提供できる業務は多岐に及ぶため、今後、多様化する住民ニーズへの対応をめざし、現業職場における業務執行体制の維持・拡充にむけた人員確保の取り組みを進めていかなければなりません。

## （2）地域実情に応じた公共サービスの提供にむけた取り組み

この間、国が推し進めてきた「集中改革プラン」や「トップランナー方式」により、多くの現業職場が民間委託へと置き換えられています。さらに「民間活力の活用」の名のもとに、自治体では今もなお、あらゆる業務に対し、民間委託の拡大が進んでいます。

こうした安易な民間委託が拡大した結果、自治体では民間事業者の破産により、公共サービスが停滞する事案が生じるとともに、直近では委託契約時の入札不調などが見受けられます。公共サービスを提供するにあたり、安定的な業務の遂行が極めて重要ですが、各地域では十分な対応には至っていない状況に陥っています。

公共サービスは、それぞれの背景を踏まえた目的や主旨のもとで提供されていますが、自治体では現業職員をはじめ、自治体職員そのものが削減されてきたことから、業務に追われ本来の主旨や目的を見失いかげ、業務を行うことが目的となっている事態も見受けられます。こうした状態が続いてしまうと、必要な時・人に対し、必要とする公共サービスを提供できない可能性があります。自治体は、法律や国からの政策を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供が責務であることを再認識しなければなりません。

質の高い公共サービスは住民に寄り添ったサービスであり、日常はもとより

災害時など、いかなる時でも安定的な提供が求められています。そのためには、現場を熟知し、迅速かつあらゆる状況においても臨機応変に対応できる現業職員の存在が必要不可欠です。現業職員の削減により失われつつある現場力を回復することが、地域実情に応じた公共サービスの提供につながります。この間、民間委託事業を取り巻く状況は変化しており、さまざまな課題が生じている今こそ、既に民間委託導入されている事業について分析・検証し、再度、直営に戻していくことが重要です。

### **(3) 現業職員の意義と可能性について**

住民が安全・安心な生活を送る上で、さまざまな法律の整備や制度政策の策定は必要ですが、制度が整備されていても、それらを実行する人員が存在しなければ、公共サービスを提供することはできません。あわせて提供にあたっては、地域実情を熟知し住民ニーズを把握している職員配置の有無により、サービスの質が大きく異なることは明白です。

社会情勢が変化していくスピードは加速し、情報収集の手段や経路が多様化する中においても、サービスを提供する最前線で現場業務を担っている現業職員は、質・量・時宜のいずれにおいても最も重要な情報を入手することが可能です。現場で業務を担う情報や考え方は、住民の視点に立った政策を展開する自治体にとって、代え難い情報であることを当局に認識させていかなければなりません。

あわせて多くの現業職員は専門業務として同一職種、また同施設で継続的に業務を担っており、多くの知識や情報、経験を蓄積しています。こうしたノウハウは次代に引き継がれる際に、より洗練され高度化し、業務の専門性を高めることにつながっています。こうした知識やノウハウは自治体にとっての財産であり、民間事業者では「企業秘密」として匿名されることが多いですが、現業職場では、「質の高い公共サービスの提供」にむけ、事例などを全国の職場で共有し、サービスの質の底上げを図っています。

公共サービスの提供にむけ、さまざまな役割を担っている現業職員は社会生活に欠かすことのできない労働者であるとともに、現業労働者であるがゆえのさまざまな可能性を秘めています。さらに長期間にわたりサービスを提供する最前線で業務を担うことは、住民や利用者の僅かな変化に気づき、住民が真に必要としている公共サービスを的確に捉えることが可能となります。その結果、現在提供しているサービスの質をさらに高めることが可能であることから、現業職場の体制の維持はもとより、さらなる拡充を求めていかなければなりません。

## **3. さいごに**

自治体の最前線で働く現業職員は、住民が真に求めている要望を的確に把握

したうえで、公共サービスを安定的に提供していくことが求められています。

この間、国は「集中改革プラン」や「トップランナー方式」などの政策を打ち出したことにより、自治体では極端な合理化政策に舵を切り、コスト論のみを優先した人員削減や合理化を推し進めています。その結果、現業現場では安易な民間委託導入が拡大し、退職不補充や新規採用凍結による人員不足が大きな課題となっています。とくに安易な民間委託の拡大は、安定的な地域公共サービスの提供の観点から住民生活に支障をきたす大きな影響を及ぼしています。

また直近では民間事業者の破産や人件費・物価の高騰の影響を踏まえ、安定的なサービスの提供また費用対効果（コスト削減）の視点から鑑みた際に、当局が委託導入時に示した目的や主旨について、整合性がとれているか疑問が残ります。社会情勢の変化に伴い、住民意識も変化する中、自治体における公共サービスの提供はより一層、重要視されています。公共サービスの危機的な状況であるからこそ、私たち現業職員は「公共」について見つめ直し、「公共」の役割を取り戻していかなければなりません。

一方、単組では、現業職員の減少により評議会運動の停滞や課題の克服にむけた交渉サイクルの実施が十分に組み立てていない状況も見受けられます。また、要求・交渉を実施するものの成果が出ないことにより、あきらめている単組も存在しています。現業職員が担っている業務は、住民にとって必要不可欠な公共サービスであり、今後の社会情勢を踏まえた場合、私たちに求められている役割は極めて重要であることから、今後もその必要性が無くなることはないことを認識しなければなりません。

質の高い公共サービスの確立にむけ、あきらめることなく、すべての単組で取り組みを進めていくことが重要です。労働運動は1人で行うものではなく、職場が1人、もしくは少人数であっても近隣単組、県本部、本部が寄り添い、ともに取り組みを進め、助け合い、成果を勝ち取ることが労働運動の本質であります。単組が困難な状況に陥りそうであれば、全国の取り組み事例や成果を共有し、課題の克服にむけて、新たな一歩が踏み出せるよう、今セミナーを契機に取り組みを進めましょう。

2025年度現業セミナー

# 住民が必要としている自治体政策について

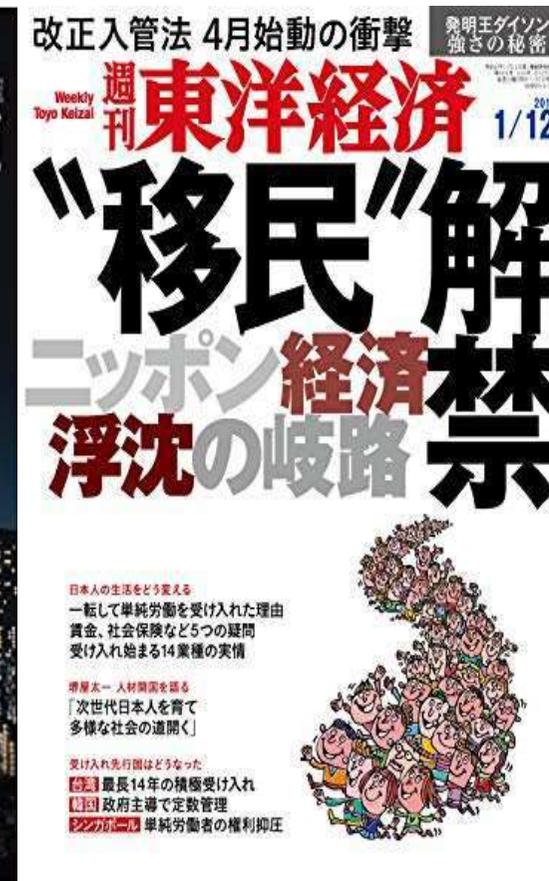
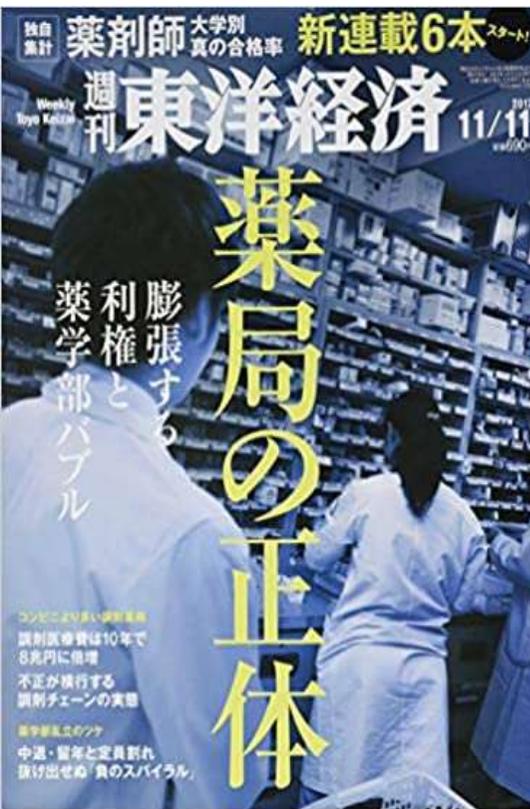
2024年11月23日

東洋経済新報社 コラムニスト 風間直樹

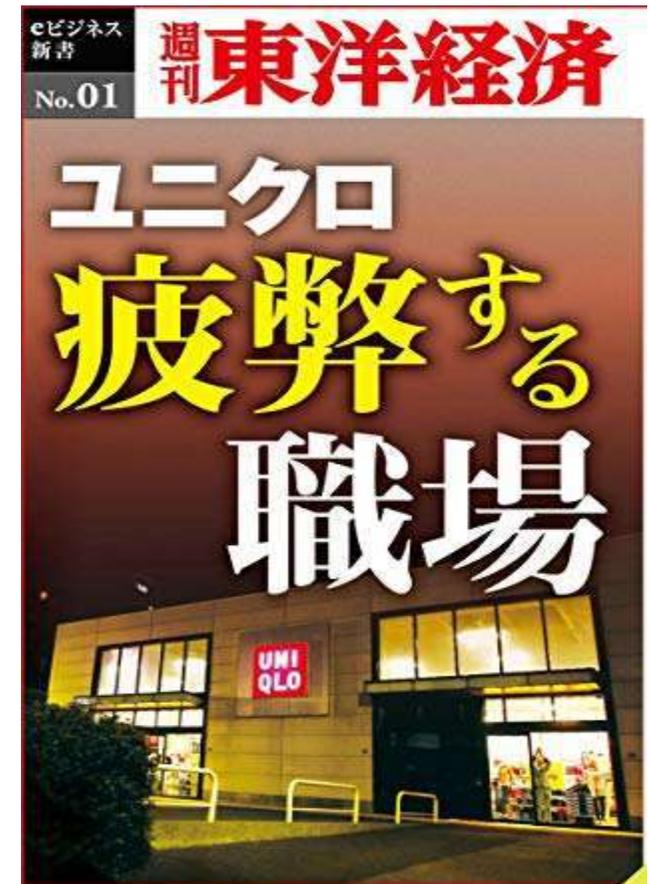
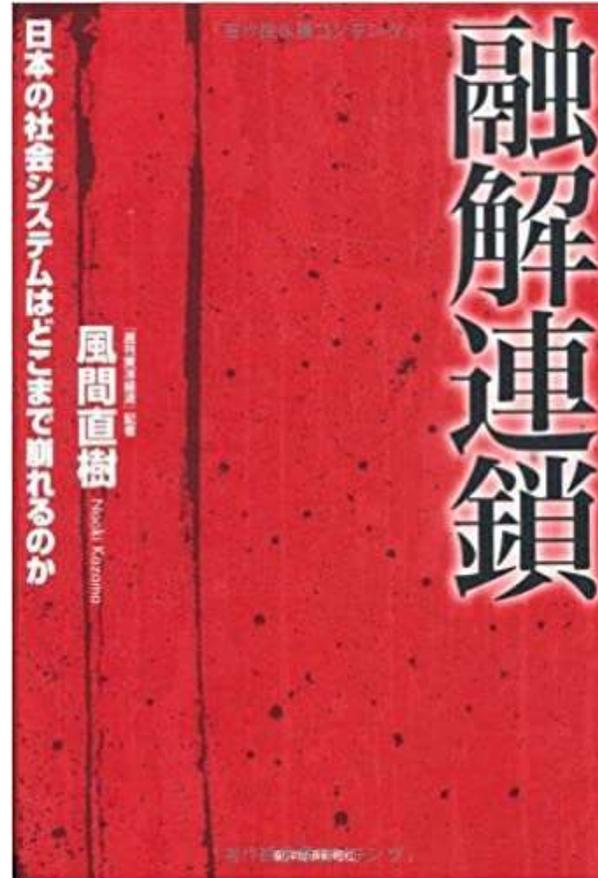
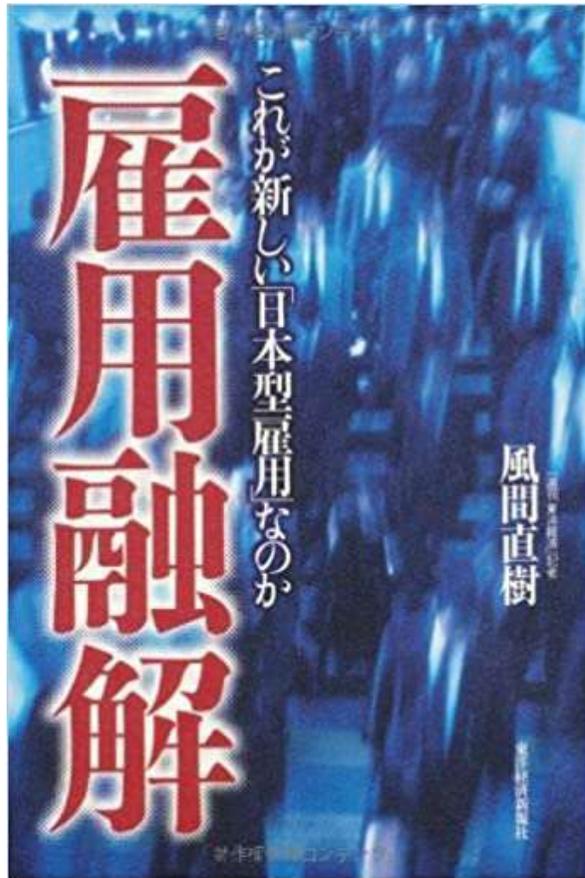
# 自己紹介

- ・1977年長野県生まれ。都立小石川高校、早稲田大学政治経済学部卒業、2001年同大大学院法学研究科修了後、東洋経済新報社に入社。
- ・編集局記者として、電機、金融業界担当などを経て、雇用労働、社会保障問題等を取材。
- ・2014年8月から2017年1月まで、朝日新聞東京本社(特別報道部、経済部)勤務。
- ・復帰後は『週刊東洋経済』副編集長を経て、2019年1月の調査報道部立ち上げに参画。同年10月より調査報道部長。
- ・2022年4月から24年7月まで『週刊東洋経済』編集長。
- ・現在は東洋経済新報社コラムニスト。

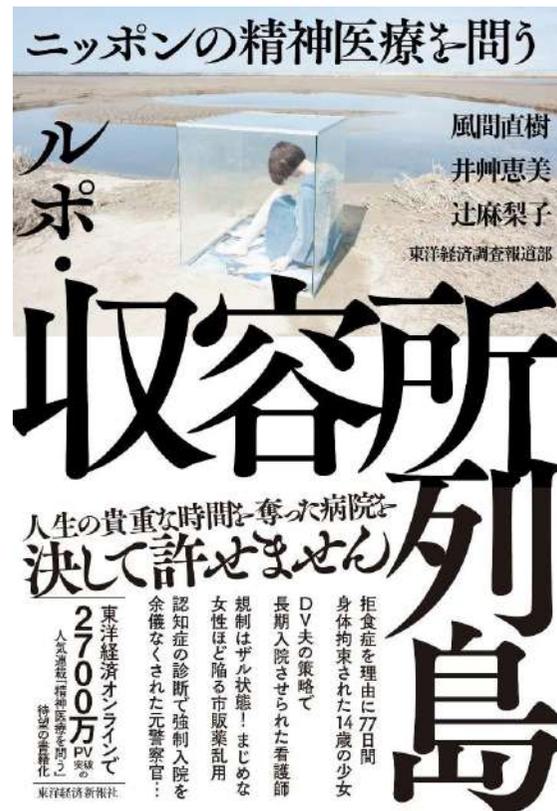
# 現場の記者・編集者として担当した主な特集



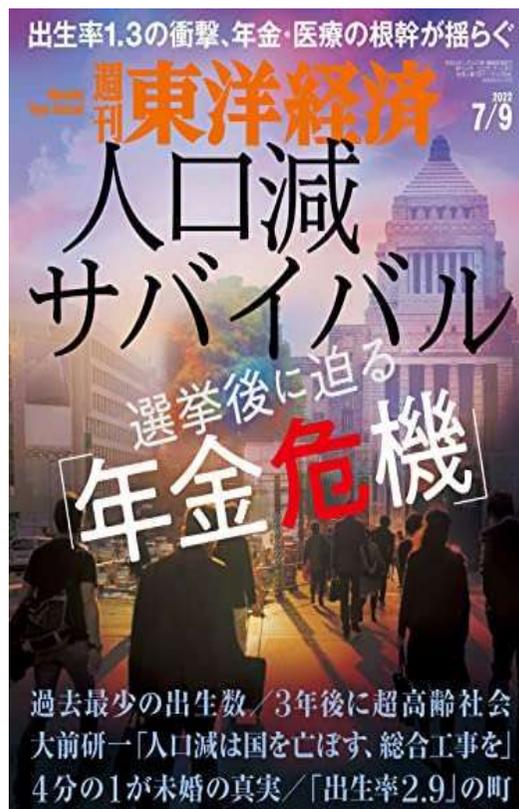
# 主な著作など



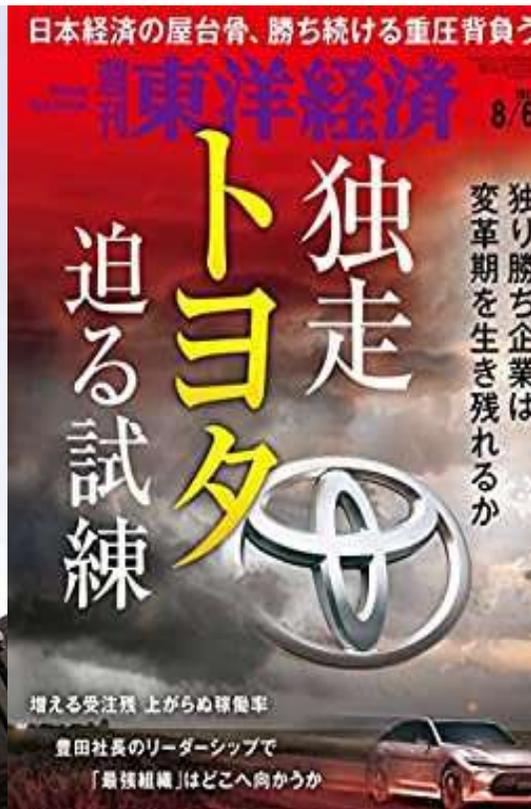
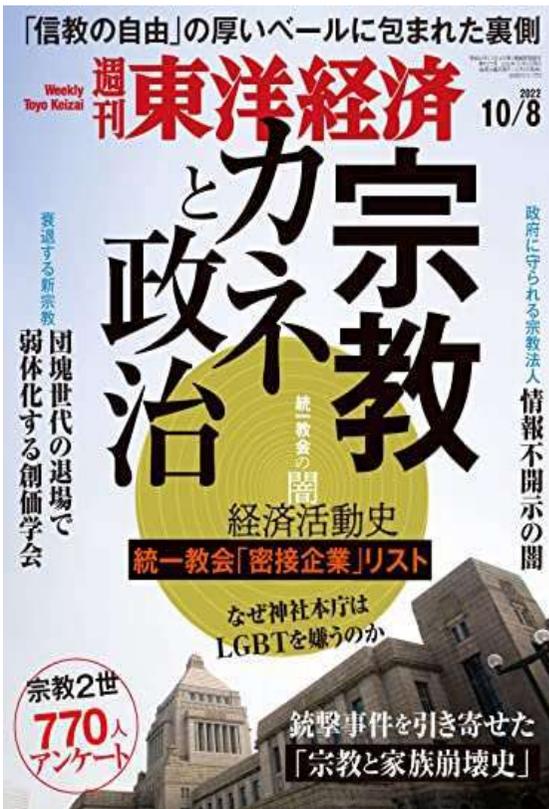
# 新著は精神医療の闇を暴いた『ルポ・収容所列島』 (2022年3. 11弊社刊、JCJ賞ほか複数受賞)



# 編集長時代①「チャレンジ企画」を続々投入 (参院選前後の政策検証3部作＋食料危機)



# 編集長時代②迷ったら「GO！」

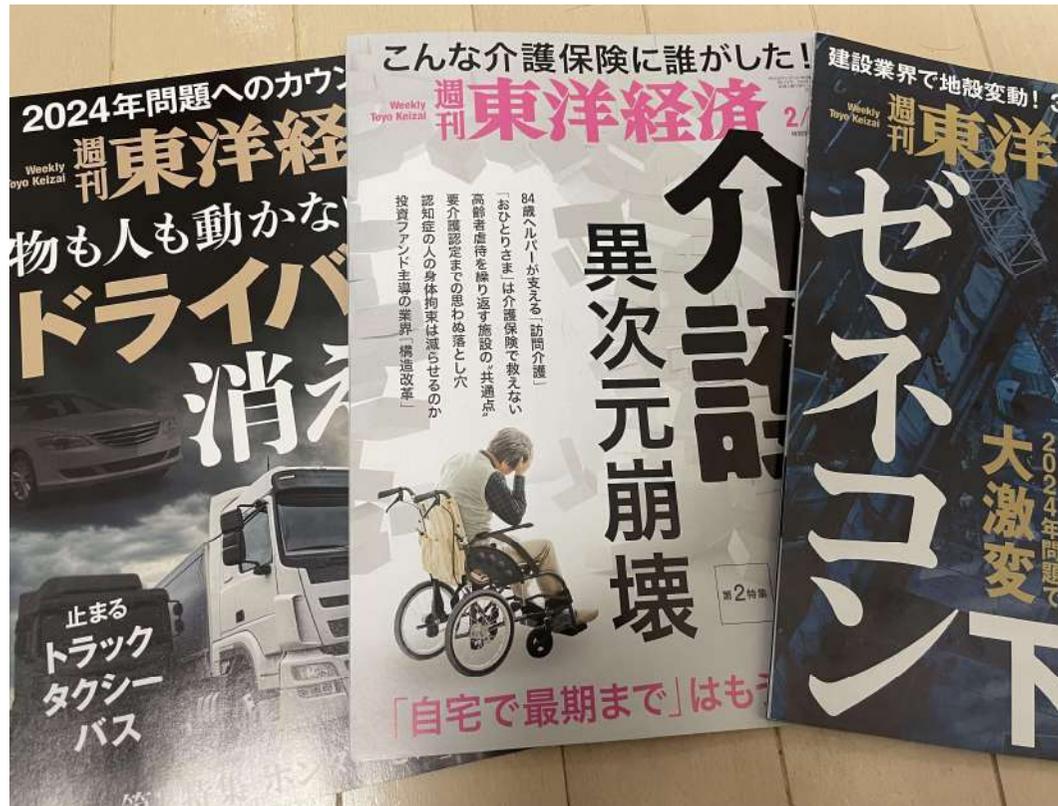


# 編集長時代③「巨大組織解剖モノ」も実現





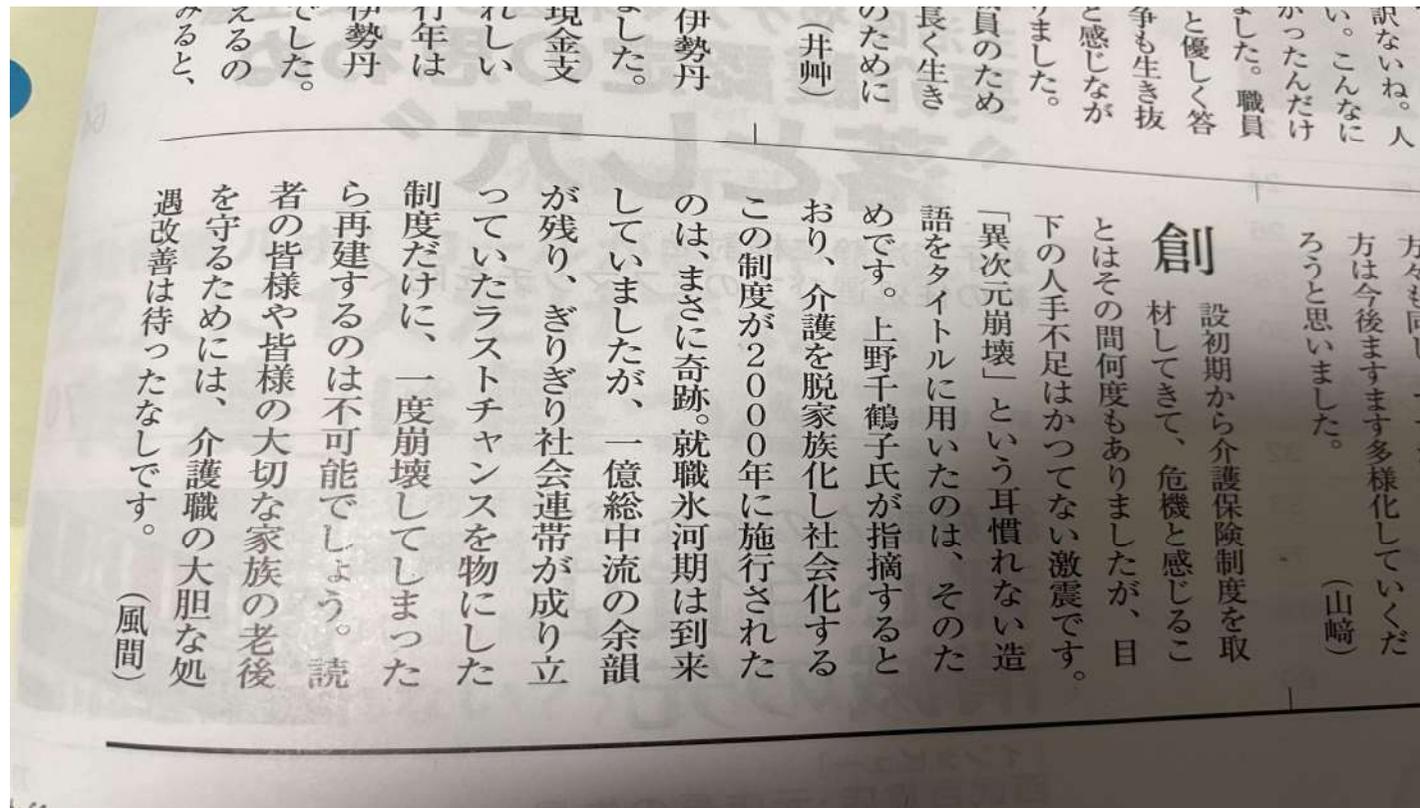
# 中でも印象深いのが一連の「現業特集」



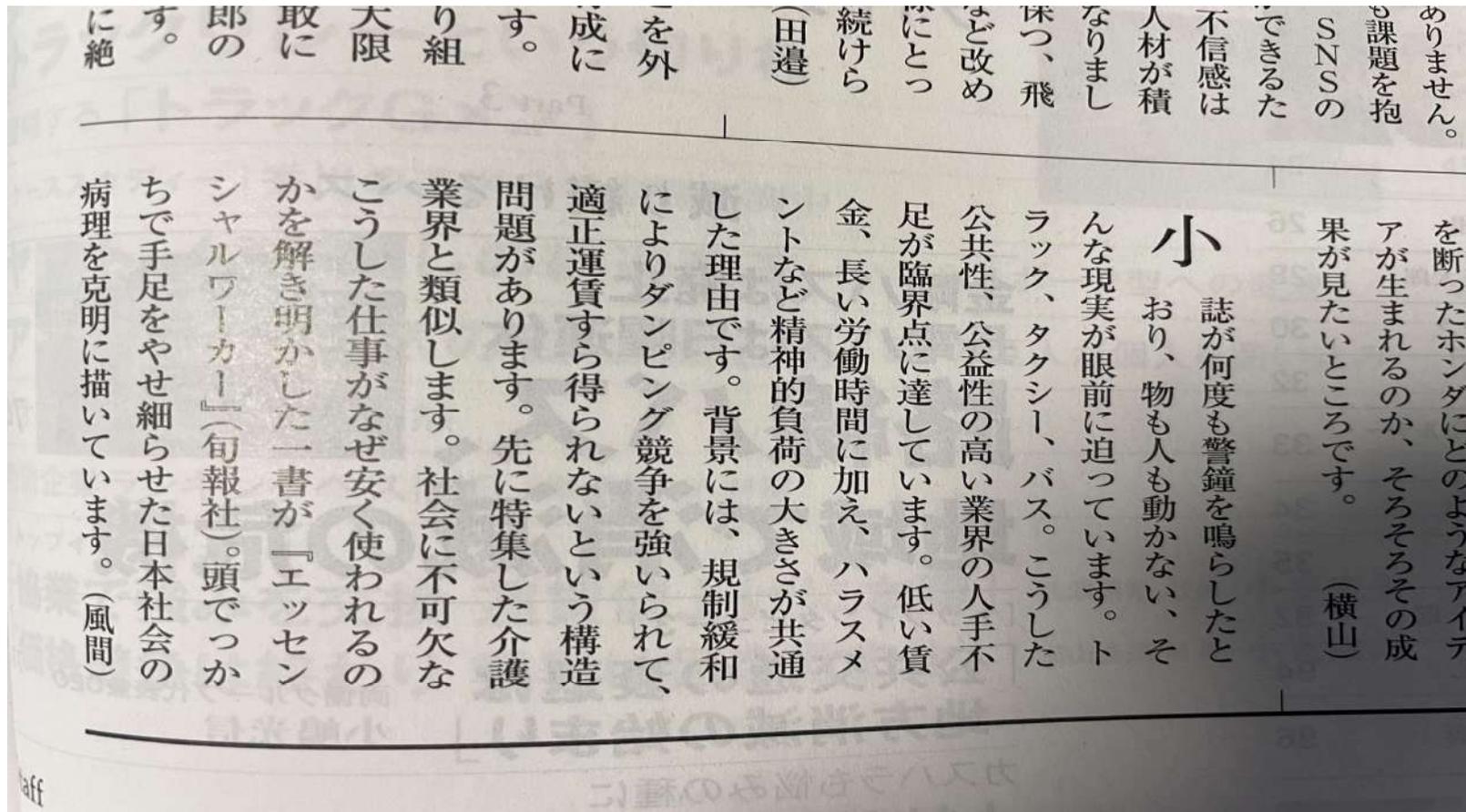
## 2024年初から3月までに3特集を展開

- 「介護 異次元崩壊 ー自宅で最期まではもう叶わない」(24年2月17日号)
- 「ドライバーが消える日 ー止まるトラック、タクシー、バス」(24年3月2日号)
- 「ゼネコン下剋上 ー2024年問題で大激変」(24年3月30日号)

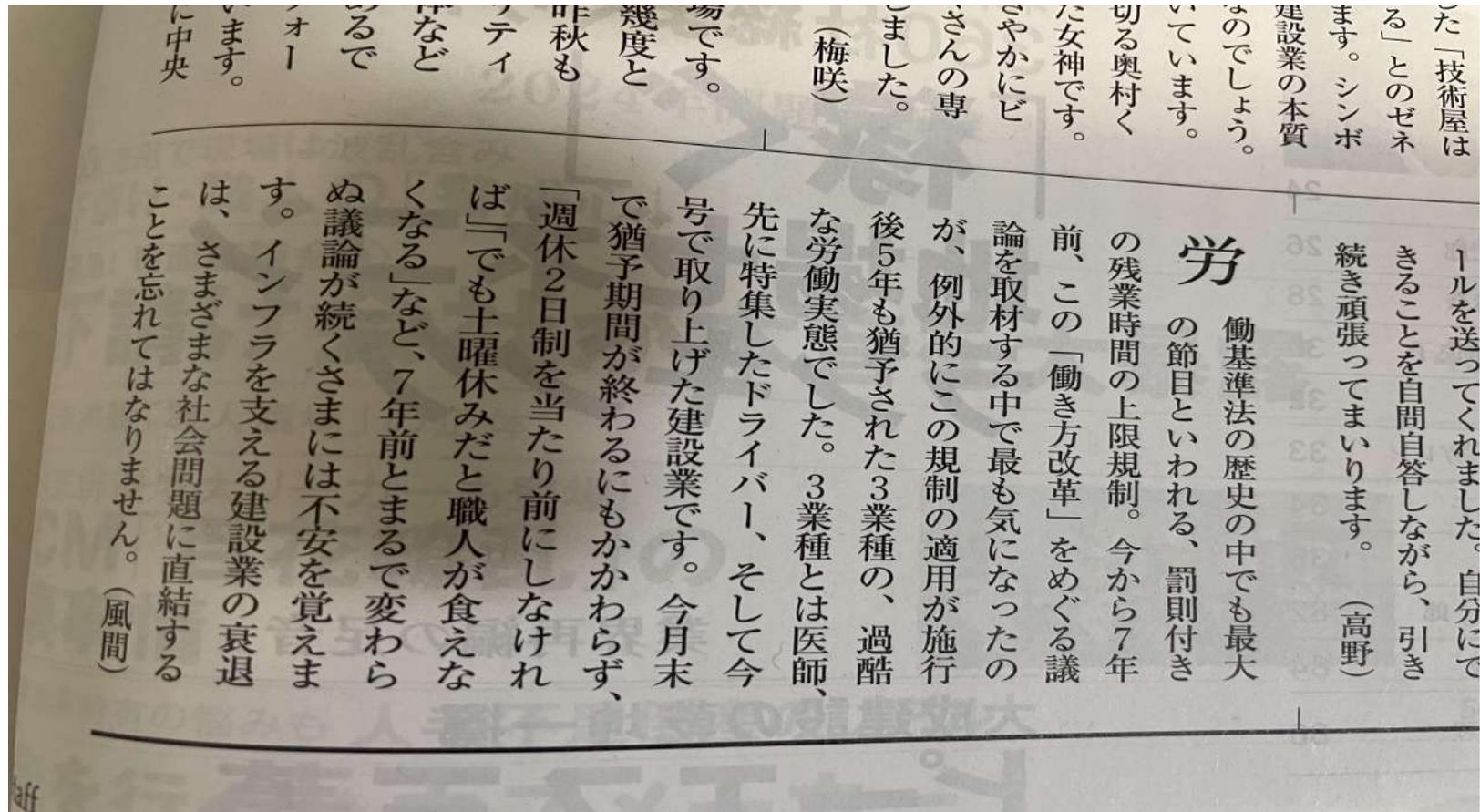
# その思い①介護特集編集後記より



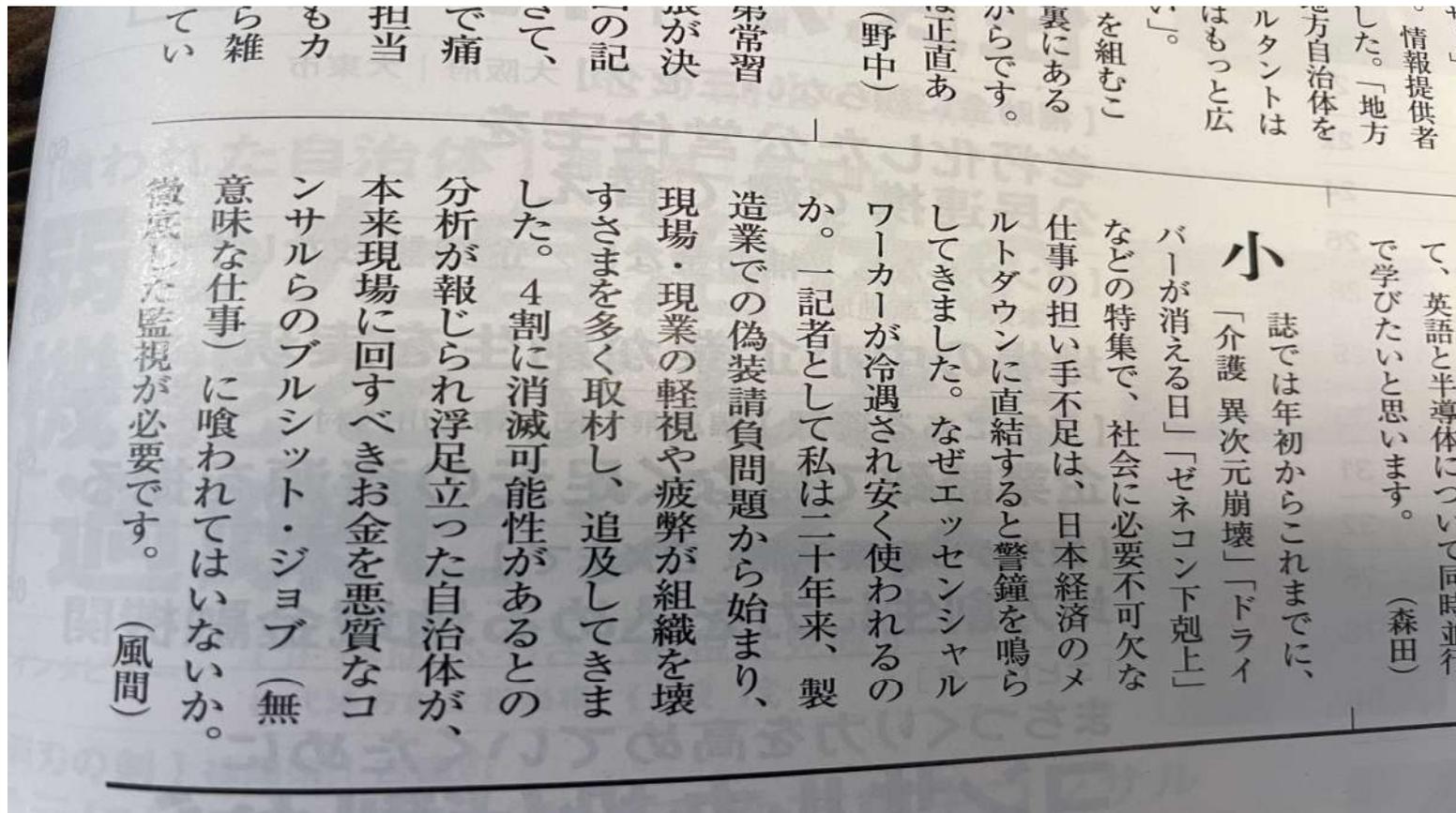
# その思い②ドライバー特集編集後記より



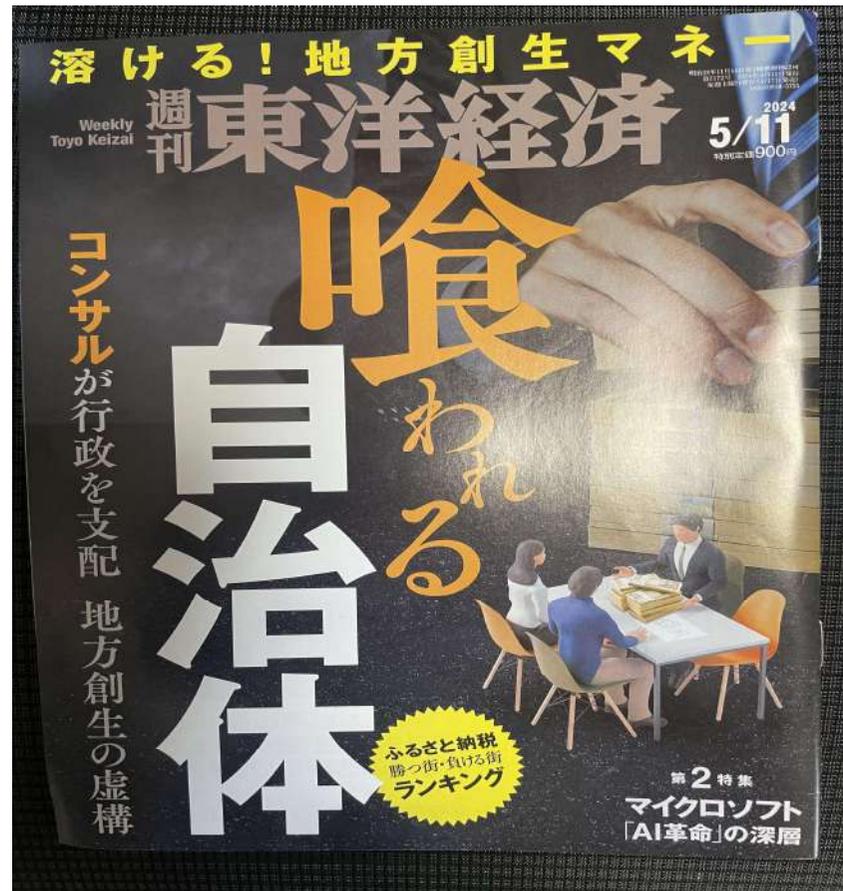
# その思い③ゼネコン特集編集後記より



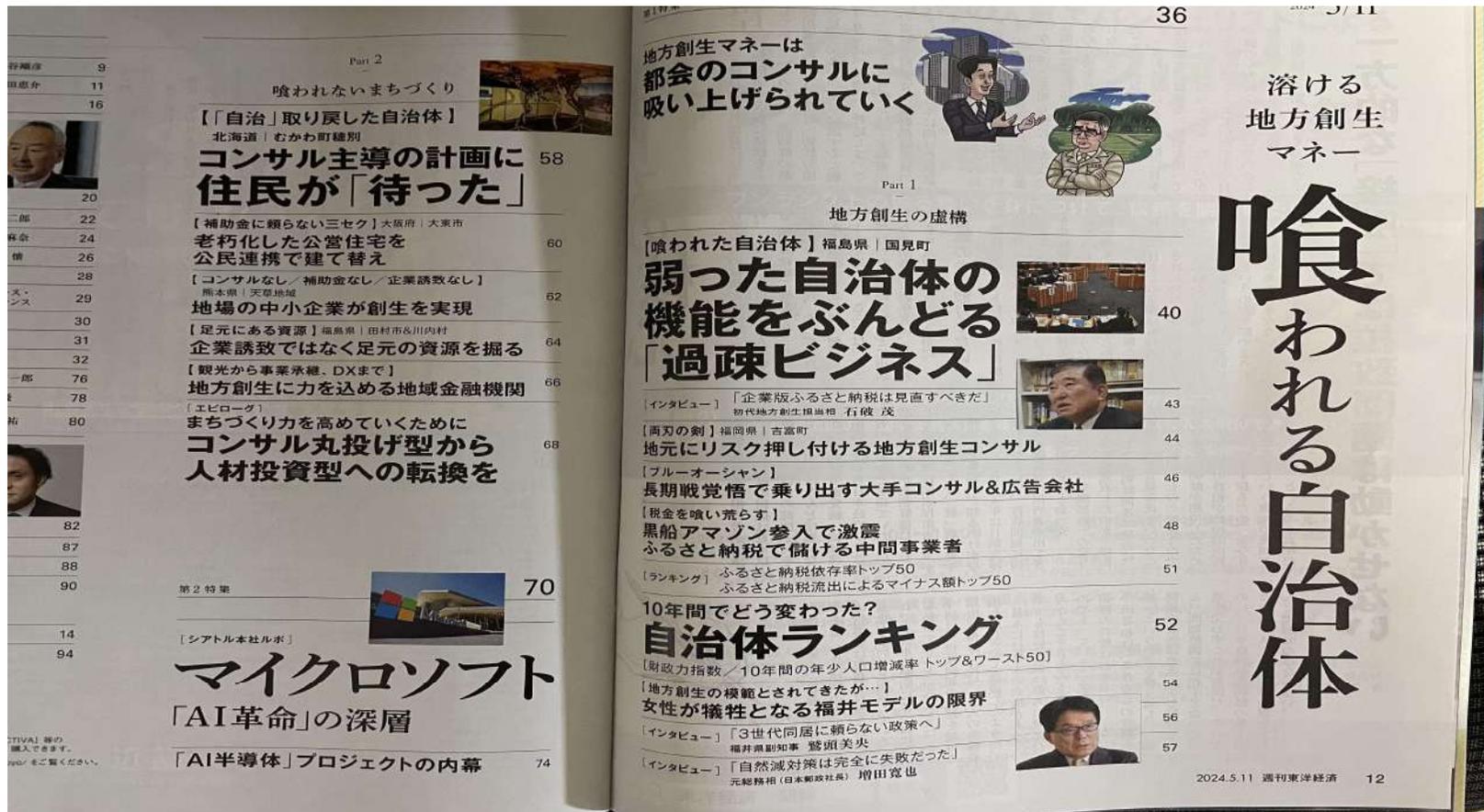
# これらの特集に共通する私の問題意識は



本来現場に回すべきお金をブルシット・ジョブ(無意味な仕事)に喰われてはいないか



# 特集「喰われる自治体—溶ける！地方創生マネー」(24年5月11日号)を刊行



# 地方創生マネーは都会のコンサルに吸い上げられていく

- 地方自治体職員:「まちを活性化させたい・・・」「デジタル化しないと・・・」「ふるさと納税が欲しい・・・」

↓ 地方創生マネーをコンサル料として支払い

- 都会のコンサルタント:「補助金の取り方を教えます!」「デジタル化、DXはこう進めます!」「ふるさと納税の集め方を伝授します!」

→本音は、、、

「ちっちゃい自治体って(うちが)経営できるんですよ」

「財政力指数が0.5以下って人もいない。ぶっちゃけバカです。そういうとき、うちは『第2役場』。行政の機能そのものを分捕っている」

# 数字で見ると「都会コンサル」依存は明確に

## 東京のコンサル会社が大半を受注

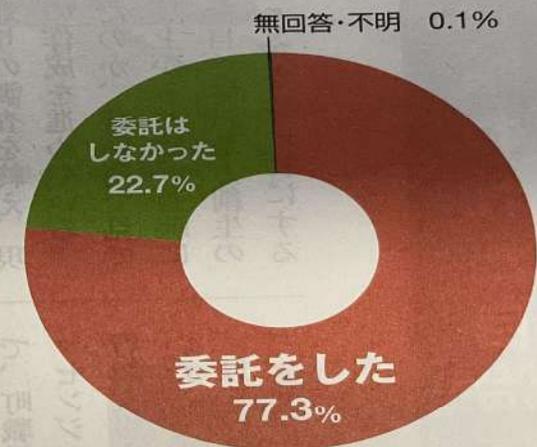
総合戦略策定を受注したコンサル会社の  
本社所在地別受注額ランキング

順位	本社所在 都道府県	受注額合計	受注額 シェア
1	東京都	21億6878万円	53.3%
2	京都府	3億2249万円	7.9%
3	北海道	1億6391万円	4.0%
4	愛知県	1億1767万円	2.9%
5	大阪府	1億1253万円	2.8%
6	福岡県	9923万円	2.4%
7	沖縄県	8668万円	2.1%
8	広島県	6384万円	1.6%
9	鹿児島県	6032万円	1.5%
10	長野県	4632万円	1.1%
	総計	40億6689万円	100%

(注) 全598件。1万円未満切り捨て  
(出所) 地方自治総合研究所の論文「地方創生政策が浮き彫りにした国—地方関係の現状と課題」

## 8割弱が外部コンサルに委託

総合戦略策定を外部委託した自治体の比率



(出所) 地方自治総合研究所の論文「地方創生政策が浮き彫りにした国—地方関係の現状と課題」

# 喰われた自治体ー福島県国見町のケース

- 福島県北端、人口8000人余りの国見町で、企業版ふるさと納税（最大9割を税控除）をした企業の子会社が、その寄付金を使った町の事業を受注するという、“資金還流”疑惑が持ち上がる。
- 匿名の企業3社から受けた4.3億円の企業版ふるさと納税を財源に、高規格の救急車12台をほかの自治体にリースするという事業。
- コンサルのワンテール（宮城県）が受託し、都内企業が車体製造。匿名で財源を寄付したのは都内企業の親会社のDMM.com。
- 国見町の事業でDMMはワンテールを介した子会社の事業譲受と税額控除（最大9割！）で多額の利益を得られる。

# 寄付金を寄付企業に還流するスキーム



# 国の制度設計の甘さを巧みに突く仕組み

- 癒着を防ぐため、寄付を受けた自治体から企業への経済的見返りは禁じられているが・・・
  - 入札プロセスに公平、公正さがなければ抜け穴だらけになる。
  - 実際は、
    - ・委託先の選定に使う仕様書の作成にワンテーブルが関与。都内企業の既存車両に合わせた指定を数多く盛り込む。都内企業が参考仕様書を用意、提供。
    - ・納入期限は委託先決定から4か月後で通常無理なスケジュール。ただワンテーブルは8カ月前に都内企業に発注済み。

# 浮き上がった「限界役場」のガバナンス不全

- ・国見町職員側が官民癒着に積極的

→公募の段階から町職員が決裁文書をワンテーブルに渡していた。

・職員「(公募の)要綱案です。決済前で修正が可能ですので内容のご確認をお願いします」。ワンテーブルは堂々と注文を付け、職員は唯々諾々と受け入れ。

→町の内部文書には「(他社を)室内寸法や他機能で排除したい」と町職員からワンテーブルに提案。



財政難や人材不足で、手なづけやすい小さな自治体を狙い撃ちに。

# まちづくり力を高めていくために(木下齊氏)

第1特集 / 喰われる自治体

地域の魅力と成長に大きな差が生まれる — 外注依存と人材投資の比較 —

	外注依存	人材投資
事業案の策定	コンサル丸投げ	職員が策定できる
費用	毎回、新たな費用が発生	一度の投資で何度でも
事業の中身	前例踏襲	地域の実情に沿った独自事業
事業資金	戻ってこない行政予算、補助金	税金につながる公共投資、民間投資
人事	人事異動と丸投げで責任者不在	長い官民のパートナーシップ
リスク	リスク回避、官民双方で押し付け合い	適切なリスクテイクとリスクシェア
結末	群がる民間が予算消化	稼ぐ民間による連鎖投資

(出所)筆者作成

で 彰 る ア 政 築 ト が 員 に て そ 受 投 の 町 き 体 気  
上 を よ に の す と 紫 発 は 一 投 成 の け 資 理 教 長 た 早 も づ

# コンサル丸投げ型から人材投資型への転換を

- コンサルが本気で地域の事を考えているとは限らない
  - 必要なデータをフォーマットに入力し、多少の作文をして自治体に納入。大手コンサルは若手に案件を掛け持ちさせ短期間で量産、高収益を上げている
- コンサル任せから脱し、人材育成に注力する自治体も
  - ①岩手県紫波(しわ)町:外注より職員への人材投資を実践。地価は10年連続で上がり、税収額も伸長
  - ②山口県長門市、③宮崎県宮崎市、④愛知県岡崎市にも成功事例
- 自治体職員が自ら学び汗をかいている地域には成功物語がある！

# 東京都児童福祉関連職場 の例から見る給食調理の 直営維持・再直営化の提言

東京都本部／自治労都庁職福祉保健局支部

縄田 大輔

# 今なお続く全国的な民間委託

**現業職（給食調理・清掃etc.）は顕著**

☑委託化と同時に**常勤職不採用**

**都の児童福祉関連職場の調理もしかり**

☑直営 = 児童自立支援施設のみ

（非行など事情のある児童が入所、都内2か所）

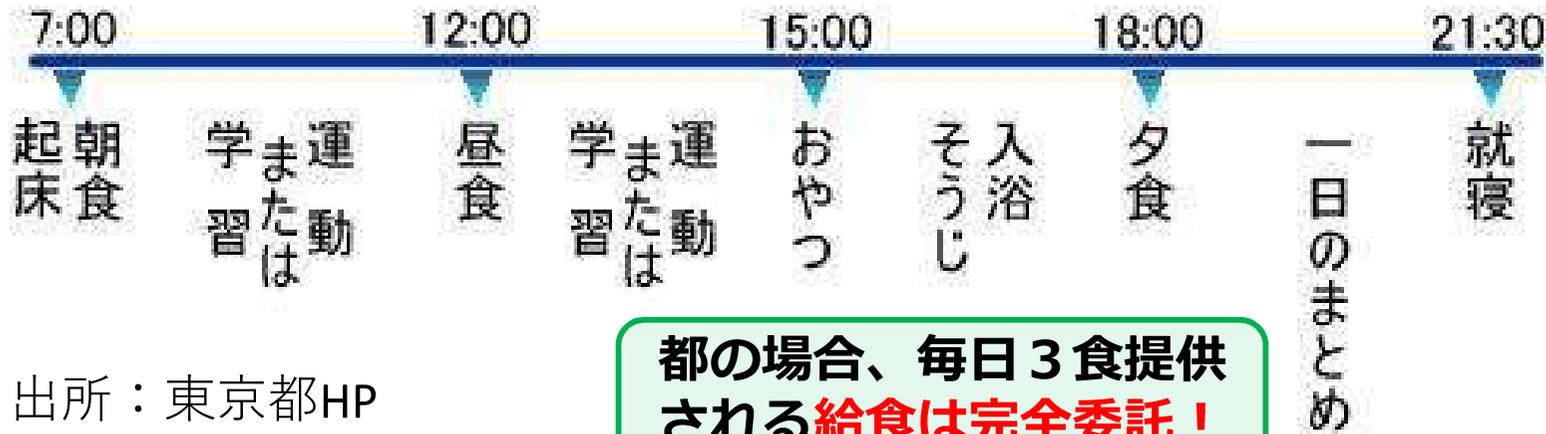
☑委託 = **都内一時保護所すべて**

（児童相談所併設、都内7か所）

☑常勤調理員は何十年も不採用

# 児童相談所併設一時保護所とは？

- ・ 被虐待児童などを一時的に保護（平均1か月程度入所）
- ・ 家庭状況把握や生活指導の後、児童は家庭や施設などへ



出所：東京都HP



居室



食堂



学習室

出所：島根県HP

# 民間委託化はなぜ推進された？

## 2つの大義名分

経費の削減

公共サービスの  
質の維持向上

いわゆる「公共サービス改革法（市場化テスト法）」第1条から引用

**納税者** 「安くて質がよいなら委託化は大歓迎」



問題  
意識

**委託は本当に安い？ 質は大丈夫？**

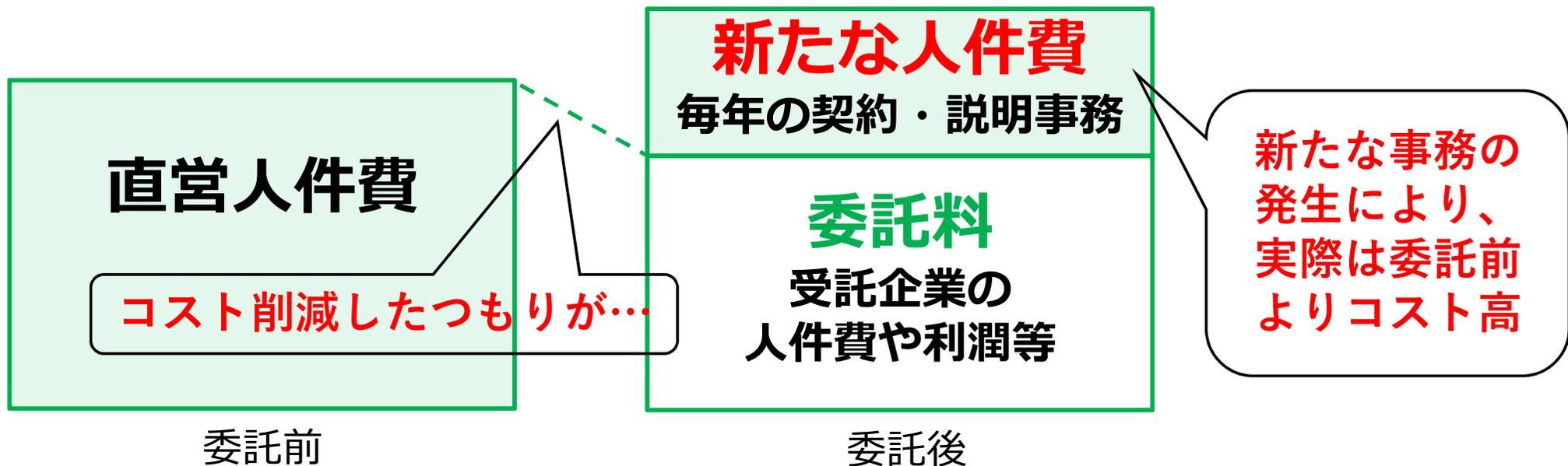
# 要旨

---

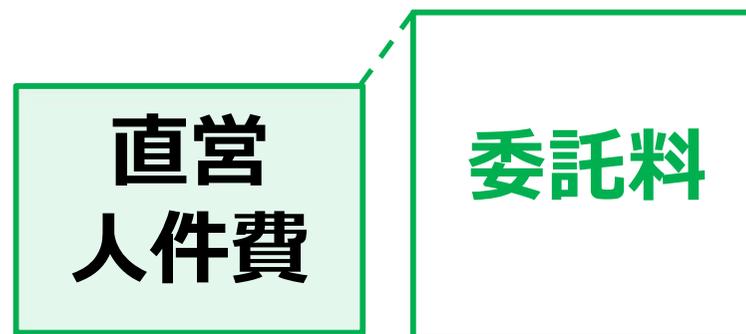
- 主に東京都児童福祉関連職場の給食調理の事例検証を通じ、**委託時に「経費の削減」と「公共サービスの質の維持向上」が実現できていない**ことを解明
- その上で、給食調理の直営維持と再直営化を実現するにあたっての課題解決策（第一に常勤調理員採用再開、次善の策として**限定的なフルタイム会計年度任用職員の導入**）を提案

# 「経費の削減」に対する先行指摘

鈴木文彦氏（大和総研、2017）の指摘



今回はもっと極端かつシンプルに  
**直営人件費 < 委託料を検証！**



# 今の委託金額で常勤が何人雇える？

都内6か所の  
一時保護所調理  
2024委託金額計  
約2.8億円

÷

都常勤現業職  
年間人件費  
約758万円

=

**36.5人**  
雇える

注1：委託金額は「東京都入札情報サービス」での公表情報

注2：都内に一時保護所は7か所あるが、うち1か所は委託金額の公表なし

注3：委託金額に調理設備費や材料調達費は含まない

<人件費には「年収」以外に**諸経費**がかかる!!>

都常勤現業職  
年間人件費  
約758万円

=

東京都技能労務職  
平均年収621万円  
2023地方公務員給与実態調査

+

**福利費・退職給付費**  
**・研修費・採用費**  
年収の「**22%**」  
2021就労条件総合調査

# 直営運営するには常勤が何人必要？

## 国措置費基準

**24人必要**  
(1所4人×6所)

- ・ 児童90人未満で4人、以降30人ごとに1人追加
- ・ 措置費基準上は、常勤に限定されていない
- ・ 委託する場合は、調理員を配置する必要なし

国措置費基準での運営は厳しい

## 現実的な常勤配置

**36人**  
(1所常勤6人×6所)

- ・ 利用児童数約70~80人の直営給食提供施設（児童自立支援施設）を参考
- ・ 常勤6人はかなり昔の配置であり、現在は会計年度任用職員と協力して運営

# 3割引き？直営の方が確実に安い

委託金額で  
雇える常勤

現実的な  
常勤配置

国措置費基準  
を満たす人員

36.5人

>

36人

>

24人

**全員常勤を配置しても、直営の方が安い！**

☑国措置費基準を満たす人員配置でよいなら、3割以上の経費が削減できる  $(36.5人 - 24人) \div 36.5人 = 34\%$

☑現実的な常勤配置でも、0.5人分の経費が余る  
( $36.5人 - 36人 = 0.5人$ の過員を配置できる)

# 「公共サービスの質」の検証

## 事例①

通院児童の  
朝食早出し  
拒否

## 事例②

カロリー  
調整非対応

## 事例③

直営  
ならではの  
「食育」

集団一律ではなく児童の個別状況に応じた給食提供

**「個別的支援」**

**「仕様」の制約により委託ではできないこともあるが、直営であればほぼ確実にできる**

# 直営維持・再直営化に向けて

## <第一の策>

常勤調理員の  
採用再開!!

仮に直営の方が安くて  
も、**人件費そのもの、  
正規公務員そのものを  
増やすことへの抵抗**は  
根強く時間がかかる

とにかく委託化は避けたい

## <次善の策>

会計年度任用  
職員の力を!!

今は、**会計年度任用職  
員も集まりにくい**

何で?

# 人が集まらない3つの原因

原因①	<h2>低過ぎる月収</h2>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>月収</th> <th>年収</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>東京都会計年度任用職員 (架空のフルタイム換算)</td> <td>25.8万円</td> <td>430万円</td> </tr> <tr> <td>東京都内民間調理従事者</td> <td>32.1万円</td> <td>424万円</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じ調理業務でも月収は民間より6万円以上低い</li> <li>・ 年収は同水準でも「7割以上の人と同じ年収なら月収を重視」(株式会社広済堂、2014年)</li> </ul>	区分	月収	年収	東京都会計年度任用職員 (架空のフルタイム換算)	25.8万円	430万円	東京都内民間調理従事者	32.1万円	424万円
区分	月収	年収									
東京都会計年度任用職員 (架空のフルタイム換算)	25.8万円	430万円									
東京都内民間調理従事者	32.1万円	424万円									
原因②	<h2>不規則勤務</h2>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 朝5時出勤があれば翌日に遅番もある不規則勤務</li> <li>・ 電車バス通勤が大半の東京都内で...</li> <li>・ 何ら手当もない、低い月収で...</li> </ul>									
原因③	<h2>中途半端な月16日勤務</h2>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東京都ではフルタイム会計年度任用職員は未導入</li> <li>・ 月16日では手取り月約15万円、都内で生活困難(上の月収25.8万円は、架空のフルタイム換算)</li> <li>・ 不規則勤務では、副業先の選択肢も少ない</li> <li>・ アルバイトに不規則勤務の月16日は多過ぎる</li> </ul>									

# 限定的なフルタイム会計年度任用職員

会計年度任用職員の区分	週の勤務時間	支給される手当
一般的なフルタイム	38時間45分	退職手当の支給など概ね <b>常勤に均衡</b>
東京都の短時間制度	31時間以内	一時金・通勤手当・超勤手当のみ支給

👉 東京都はフルタイム制度を導入していない  
∴ **更なる非常勤化、常勤採用減のリスクetc.**

しかし  
更に

- ① 常勤採用のない調理員には心配無用
- ② 常勤との均等待遇の実現で人材確保
- ③ 一定のコア職員の役割 & 事業継承を

**限定的（常勤不採用職種限定、不採用期間限定）**  
なフルタイム会計年度任用職員制度の導入の提案

# おわりに

- ▶ **今回、経費面で直営に分がある例を提示**
- ▶ **委託では時々提供できないサービスが、利用者・住民にとっては取り返しがつかないほど重要なことがある。しかし、それをほぼ確実に提供できるのが直営！**
- ▶ **公共サービスの直営維持・再直営化のため、まずは常勤現業職採用再開を！  
(状況に応じて次善の策も視野に…)**

# 仙台市

## 清掃分野の人員確保の成果報告

仙台市で働く労働組合連合会（仙台市職労） 執行委員  
仙台市現業労働組合 執行委員  
市職労環境支部・現業労清掃部会 書記長 早坂正憲

# 今日、みなさんにお話しすること

## ◆2022.11 環境事業所縮小提案(2026年度から実施計画)

5環境事業所、100人（所長係長含む）を**50人削減**し、全ての収集業務は委託を含めた民間活用する提案を受ける



## ◆2024.5 修正提案(2027年度から実施計画)

5環境事業所で**10人削減**、臨時ごみ収集などの収集業務を残す修正提案を受ける



## ◆2024.8 妥結

# 第1章

## ～はじめに～

### 環境事業所

# 環境事業所の設立について

- 1999～2005 **7年をかけ** 仙台市内全域の生活ごみ収集を**民間委託**。最盛期は300人超の技能（収集）職員
- 1999 委託移行に伴い仙台市**5区に環境事業所（公所）**を設置
  - 技能職員およそ85人＋所長・係長・庶務（行政職）＝100人
- 1999～**現在** 技能職（清掃分野）の**新規採用停止中**
  - 現在でも技能労務職員の俸給は**行政（一）表**
  - ✓**新規採用再開には行政（二）表が絶対。当方は受入れ難いため交渉そのものをしていない**

# 環境事業所の現在の業務割合

※環境局資源循環部業務量調査による

## ◆事務およそ70%

市民や町内会の相談対応、ごみ集積施設設置協議、廃棄物減量等推進員の管理・研修会、講座等、委託業者の監督など

## ◆収集業務およそ30%

臨時ごみ収集（多量ごみ有料収集）、地域・町内会清掃ごみ収集、不法・不適正物ごみ収集など

▶作業車：4トンパッカー車各1台（26年経過）、2トンプレス車各1台、2トン深あおりダンプ各2台（テールゲートリフター付き）

# 第2章

2018行政職補充から  
2022合理化提案まで

# 2018年 行政職員補充提案

当局は、環境事業所の技能職員が減少している現状を鑑み、人員補充を検討する

## ◆環境事業所に行政職員（所長係長以外）を配置する提案

- 「**行政職員は緊急時以外収集業務はできない**」の条件付き

※当局がいう緊急時とは、緊急の案件で作業員（技能職員）が不足している場合を指す

- 減少の歯止めになるなら私たちは受け入れるしかない
- しかし2024現在、数人の行政職員を補充したが、退職者数が大幅に上回っている
- 2024現在、現役職員（技能・行政）約30人 再任用＋OB会計年度＋一般会計年度職員約60人

# 4年後2022年 環境事業所縮小提案

環境事業所100人の定数を50人に削減し、収集業務は全て民間活用する提案  
(2026年度から)

## ◆提案に至る総務局の考え

- **新規採用の検討は行政（二）表導入**が大前提。そもそも「**現業職場は委託**」が市の方針
- **技能職員がいずれ0人になれば、**どのみち収集業務が出来ないので、前もって**定数を減らす**
- これから先、行政職員で技能職員枠の補充をする「**行政職化**」
- 行政職員は補充するが、民間活用が完了するまでの期間、これまで通り緊急時以外収集業務は認めない
- 総務省からのお達しにより様々な制限がある

# 2022年 環境事業所縮小提案

環境事業所100人の定数を50人に削減し、収集業務は全て民間活用する提案（2026年度から）

## ◆提案に関する環境局の考え

- 総務局の方針なのでしようがない
  - 収集作業が出来なくなる以上、**作業車両は処分**する
  - 民間活用後も在籍する技能職員は**事務作業のみ**に専念する
- それでも、**市民との最前線窓口は維持させたい**ので区役所に入居させることや5事業所を集約することは考えていない。

# 2022年 環境事業所縮小提案

環境事業所100人の定数を50人に削減し、収集業務は全て民間活用する提案（2026年度から）

## ◆清掃部会（環境支部）の意見（提案直後の訴え）

- 現在の**収集業務の割合が30%**なのに、職員定数**50%削減**は乱暴ではないか
- 収集や現場業務が無くなれば、環境事業所の**存在意義はない**のではないか
- 2018の「行政職員補充」の妥結は、定数を減らさないことが前提だったではないか
- 生活ごみ収集完全委託で十分なほど合理化をしたではないか
- 技能職員が管理監督や事務を行う政令違反は顧みず、行政職員は収集業務を出来ないという屁理屈の提案ではないか

# 第3章

～取り組んだこと～

他都市調査と

方針決定

# 提案後、私たちが真っ先にはじめたこと

## ◆他都市へあらゆる調査

- 自治労、都市清掃労働組合の仲間から情報をいただき、また各都市ホームページなどを駆使し情報収集した
- 政令指定都市と全県庁所在地の新規採用状況や俸給表の調査
- 直営収集か、被災した時の対応はどうしたか、ごみ出し困難者対策はどうしているか、なにかヒントになる取り組みはないかなど、気になる都市には電話で問い合わせた（およそ20都市、当局・組合役員関係なく問い合わせた）
- 多くの都市で、当局側も人員に苦慮していることが分かった
- 総務省自治行政局にも問合せ、情報を得た。

# 他都市調査でわかったこと

## ◆災害時のこと

全国的に生活ごみ収集の完全委託は多い（多くの県庁所在地も）。

そのような都市は「受援」に頼るが、受援体制も難しい現状に驚愕した。

技能職員がゼロになった後、ごみ集積所や収集作業状況を把握できず、苦情等も委託業者に回すなど、現場を知らない行政職員ばかりになる。当然、作業車は持ち合わせない。他都市派遣隊の指揮が不可能なのは至極当然である。

また、日常からギリギリの人数であるが故、被災規模も確認できず市民の苦情で情報を得るなど、対応が後手となり全国への応援依頼も数週間後になる。他都市派遣隊は被害規模の調査を余儀なくされている現状もある。

災害に直面し、他都市に丸投げというのは由々しきことであると私は考える。

大都市である仙台市がそのような未来になることは憂慮に堪えない。

# 他都市調査でわかったこと

## 総務省は

現在、総務省自治行政局はラスパイレス指数（給料水準）に関することが主であり、**各自治体に縛りなど一切設けていない**ことを確認した。すなわち、**20～30年前のコストカット政策**は過去の遺物であり、仙台市はそれに固執していることがわかった。

## 他都市は

行政職員が**技能職業務を担えるよう変更**した都市や**専門性を当局に理解させた**都市、さらに**技能身分と行政身分を行き来できる**都市など、「**脱・単純労務職**」の**様々な取り組み**をしていることが分かった。

# わたしたちの方針決定

## 第一目標「新規採用」

- 技能職員採用再開の条件、行（二）表導入は当然受け入れがたい。そこで当局がいう「行政化」を逆手に、私たちは技能職員ではなく**収集も担える環境局専門行政職員の新規採用**を第一目標とした。

## 第二目標「キャリア選択制度（その分野のスペシャリスト育成制度）」

- 一般行政の税・福祉部門で導入済みの**キャリア選択制度**をうまく活用できると考えつき、導入を第二目標とした。これは、私たち環境事業所に勤務する技能職員や環境本局でもっぱら事務を行う技能職員、ひいては現業労全体でも活用できると考えた。

**行政職員でも技能職業務（収集）に従事できることを認めさせるのが全てのカギとなる**

# 第4章

～交渉～

2024修正提案から

妥結へ

## 2023.5～6 総務局へ5回の直談判

●1回30分（16：45～17：15）5回に分けて、非公式で構わないので話だけ聞いてほしいと押し掛けた。（もちろん年休です）

※「非公式」とした理由は別シートでお話しします

### ◆1回目 これまで、環境局が環境事業所を重要視してきた事実

東日本大震災時の環境事業所の功績について

廃棄物問題は決して事務と現場を分離できない。町内会や市民の相談解決は、現場で臨機応変に行う。環境局もそういった機動力を当てにしている

### ◆2回目 技能職員の現在の業務をどう考えるか

特に環境本局で企画や議会対応などの事務を行う技能職員のあり方をどう考えているか。業務は同等なのに昇進など差別が多い。安易に縮小提案をする前に解決すべきことだ

## 2023.5～6 総務局へ5回の直談判

### ◆3回目 （事業所配属2年目の行政職員に同席してもらい） 経験・知見が必要な業務であることを説明してもらう

近年、相談内容は複雑化している。経験と知見に基づき解決している。2～3年で異動する行政職員にはできない。今や「仙台市人材育成方針」の「知識・技術の習得による主体的なキャリア形成」に該当する職種である。

### ◆4回目 私たちが考える、維持するための具体案

専門性が高くなっていることから、技能職員ではない収集もできる行政職員を新規採用すればよい（いわゆる環境局専門職）

また、税・福祉部門に導入されているキャリア選択制度は、専門性の観点から廃棄物行政部門でも必要である

## 2023.5～6 総務局へ5回の直談判

### ◆5回目 他都市の取り組み（廃棄物行政の重要性を当局が認めた件）や総務省の見解について

「脱・単純労務」をもとに、類を見ない独自の取り組みをした都市の話や総務省の見解を訴えた。

総務当局は、そもそも政令指定都市はおろか一切他都市の現状調査などしていない。ましてや総務省の現在の考え方についても問合せていない。

➤現業職場が合理化ではない方向に大きく様変わりしていることに総務当局は反応していた

## 環境当局との対話

### ◆環境当局に何度も訴えたこと（総務局への直談判と並行）

- 他都市の受援体制を例に、大都市として他都市丸投げなどあってはならないこと
- ふれあい収集はいずれ必要で、環境事業所が担えること
- 事務から現場までオールマイティにこなす環境事業所の再認識と、力を削ぐことがいかに環境局全体の痛手になるか、など

### 何回目かの事務折衝で、次長が凍結することを決断

- 総務局は、その時点で凍結をまだ知らず、環境当局独自の決定
- 組合と一緒に方法を模索し、総務局と話し合いたい
- しかし、人員減少は加速しているので、急がなくてはならない

## 環境局長と対話

- 総務・環境当局へ押し掛けるのと並行し、環境局長との会話も続けた
- 環境局長は提案の2022年度に他局から配属になり、提案推進派であった
  - 環境事業所縮小は、市民サービスが著しく低下すること
  - 東日本大震災の際、他都市応援隊の指揮をしたのは環境事業所であること
  - 復旧の最優先は災害廃棄物処理で、協定を結ぶ建設業界・収集委託業者などは対応開始までに数週間～1ヶ月はかかること
  - 仙台市として防災・減災だけでなく、救済の力を失ってはいけないことなど

# 2023 思いが通じ、他都市災害派遣

## ◆2023.7月と9月 秋田県秋田市・福島県いわき市豪雨災害発生

- 環境局長へ説得を行い、局長は派遣を英断
  - 厳しい職員数ながらも2週間、交代で従事
  - 阪神淡路大震災以来、約30年ぶりの派遣
- 環境局は市長表彰を受け、以降流れはわたしたちへ傾き修正提案へ向かう
- その後、環境局長は「東北地方唯一の政令都市仙台は東北地方全体を守る」と発言
- ※東日本大震災被災都市として、1月の能登地方地震にも派遣した

## 環境当局の協力を得た後

### ◆当然だが、総務当局は中長期の財政や必要性を数字で求めてきた

- 環境当局は一丸となって資料作りに尽力し、総務局に掛け合ってくれた
- 常に総務局や関係各所の動向などを共有しあえることで、先々を読むことが可能になり、作戦を立てやすくなった
- 環境当局が、私たちの唱える専門行政職新規採用の案、キャリア選択制度の活用に賛同してくれたことは何より大きかった

### ◆また、私たちは組織内議員にも依頼し、議会などで総務当局に攻め込む準備を整えていた（総務局内で真剣な議論が開始されたタイミングと重なり、議員には発言をストップしてもらった）

## 2024.5 そして、修正提案へ

◆5環境事業所で**10人削減**、臨時ごみ収集などの**収集業務を残す**修正提案を受ける

➤「災害を緊急時」と捉え、日常の収集業務を研修と見なし**行政職員にも従事**させる

➤**キャリア選択制度（環境事業所が配属のスタート、その後環境局内で異動）**と通常的人事異動を併用し行政職員を補充する

※専門行政職員新規採用は、仙台市ではまだまだハードルが高く、今回はキャリア選択制度が限界

## 2024.8 妥結の瞬間

### ◆仙台市当局が、廃棄物行政の専門性と重要性、経験・知識が必要な業務であると認めた瞬間

- ▶一方、キャリア選択制度は税・福祉部門でも利用者減少が顕著で、環境局資源循環部に導入しても利用者がいない可能性が高い
- ▶キャリア選択制度が不成功の場合、専門職の新規採用を検討することを要望
- ▶何はともあれ、総務当局が私たちの考えをほぼ受け入れてくれたことに感謝を述べた

※2024年9月、仙台市全庁に募集通知が出された。要件は「過去3年以上廃棄物行政に業務したもの」であったが応募者は0

第5章  
～戦略～  
組合員説得から  
作戦まで

# 2022縮小提案その時、執行委員は

- 当局は、当然ビジョンを持ったうえでの提案だろうから、受け入れれば？という思考
- 20年以上新規採用がなく、現業職場が縮小されることは当然だよねという、ある意味マインドコントロール的思考
- 自分自身が退職まで働けばどうでもいいという思考
- 「闘おう」というポジティブな意見は全くなかった
- 私自身も「20年の呪い」にかかっていたのは間違いなく、他都市を知ったことで呪いから解放された思いだった。全国の仲間  
に感謝しかない

## 執行委員への説得と理解

- 提案直後から他都市調査を行ったわけだが、いかに私たちが「井の中の蛙大海を知らず」であったかが認識できた。調査で得た情報を参考に作戦を練った
- その上で、部会（支部）執行委員会や現業労執行委員会で説明を行い、承認を得た
  - それでもなお「交渉するだけ無駄だ」という声は多数であった
  - 明確な作戦を提示した上で皆に問いかけることが重要とわかった。「それではみなさん、提案にどう対処しますか」では、誰からも意見が出るわけがないし、不安と不満が募るだけ
  - 今現在は全員が協力的で、次のステップに作戦を練っている

## 2022 では、組合員は

- ◆各環境事業所にオルグを行い、執行委員会と同じく作戦を示し説得をした
- ◆私たちは、10年先まで見据えた環境事業所の闘いをしたいと訴えた
  - 現在、環境事業所の平均年齢は60歳
  - 10年後には、ほとんどの職員がいなくなる
  - わたしたちの運動は、まだ見ぬ新たな職員のため、市民を守る環境事業所が存在し続けるためであり、自分の保守ではなく未来を考えてほしいと訴えた。また、一部の方々は何らかの犠牲になるかもしれないということを含め理解してもらった

# 現業労と作戦の協議

- ◆ 私たちは上部組織である現業労働組合と協議し、**清掃部会のみ**で総務・環境当局と対峙することを決断。現業労は補佐の立場になってもらい、**作戦立案から実行**まで私たち清掃部会が行うことにした。これがもととなり、総務局へ押し掛けることにした。
- 現業労五役は環境局職員ではないため、奥深いところが分からないことが理由の一つである
- 当然、正式な事務折衝、専門委員会、団体交渉は取り仕切ってもらうが、全ての発言はわたしたちに委ねるスタイルとした

# 総務局の直談判を非公式にした理由

## ●「非公式」で押し掛け、直談判をした狙いは多数ある

理由1. 現業労から正式に事務折衝を申し込むと1か月後～数か月かかるため

理由2. 現業労主導では、私たちの言葉が補足的に捉えられかねないため

理由3. 時間を短く設定し、テーマを絞ることにより話を聞いてもらうため

理由4. 一度で全てを網羅することは、全体的に話がぼやけてしまうため

理由5. 何度も押し掛けることにより、雑談も交えられる関係になるため

理由6. 何度も押し掛けることにより「こいつら本気だ！」と思わせるため

# 直談判の真の目的

当局同士なので総務局から環境局に、私たちが押し掛けていることがいずれ伝わる。

さらに、私たちがキャリア選択制度や新規採用のような具体案や他都市調査結果を訴えたことで、表面だけの主張ではないことも環境局に伝わる。

総務局へ直談判をした真の目的は、環境当局に「本気度」をアピールするためである。

私たちの本気度が環境局に伝播したことで、その後の提案凍結につながり、全面協力に結びついた。

**真の目的は、環境当局へ本気度の証明**

## 当時、わたし自身に言い聞かせたこと 心構え 「総務局を知る」

- ◆配属を希望したわけではない、数年で異動する職員の集まり
- ◆当然、全ての職種職場の事情を知っているはずがない
- ◆「ダメ、無理」が前提。見識が薄い故、機械的に反対する
- ◆過去から引継ぎを経て合理化提案をしているだけの作業的なもの
- ◆過去やルールなどの資料などの提出を求めても、明確ではなかったり、そもそも存在しなかったりする
- ◆私たちがから上げ足を取られそうな場合、こじ付けともとれる理由を述べる
- ◆当局同士では総務局が上位なので、基本は環境局の意見など受け付けない＝環境当局、組合どちらか一方だけでは効果が薄い

当時、わたし自身に言い聞かせたこと  
心構え 「総務局を知る」

- ◆総務局が人事や労務を司る中枢だとしても、決して『神のような別格的存在』ではないし、気おくれするものではない
- ◆付け入る隙のようなものは多数ある
- ◆具体的な代案（新規採用やキャリア選択制度など）を提案すればペースを握れる可能性がある

# 今後の課題

## ◆現業労の維持

- 当局が「行政職化」と発言する以上、将来団体交渉権が無くなる可能性があります。自治労の協力の下、「現業労」を維持し続けられる方法を執行委員会で詰めているところです。

## ◆新規採用や本局で勤務する職員の処遇

- キャリア選択制度の利用状況は芳しくないだろうとは予想していました。私たちが提唱する新規採用と今回のキャリア選択制度は「環境局専門職」として同じものです。総務当局には「同じなのだから試しに新規採用してみましようよ」と切り込むつもりでいます。
- 本局で勤務する技能職員は、異動もなく10年以上事務をしています。仙台市は、技能職員の昇進は主査までですので、キャリア選択制度を上手く活用し、係長・課長までの道筋を作りたいと考えています

## 最後に、わたしの持論です

当時のやりすぎた合理化に苦しみ、一部の都市は当局側から改善提案をしてくるということが他都市調査で分かりました。

そこに落とし穴があると思います。「やはり私たちのことを考えてくれていたんだ」と思うのは危険で、当局が示す改善提案は受け入れるしかなく優位性を取られてしまうということです。当局側からの改善提案は中途半端なものや急場しのぎ的なものが際立ちます。万が一、不都合が生じてもなかなか覆すことができないのはいわずもがなです。

今回、仙台市総務当局は私たちの考えをほぼ丸呑みしました。環境局も賛同し精いっぱい協力してくれました。故にわたしたちが優位性を取れた形です。今後も続く交渉は今まで以上に耳を傾けてくれるはずです。

今となれば、中途半端な改善提案ではなく合理化提案をしてきてくれた総務当局に感謝すら覚えます。

言いたいことは、待っているだけだと主導権を取られ、結局好き勝手にされてしまう可能性が大いにあるということです。それを防ぐためには先手を打つことが重要だと他都市の状況や今回の運動を通して強く思いました。

自分が働き、暮らす街の未来を思うからこそ私たちは頑張ることができ、結果、今後の交渉を有利に進められる形を得たのだと思います。

# ご清聴ありがとうございました

今日の報告が、少しでもお役に立てれば幸いです。  
いつでも問合せ下さい。

- 仙台市現業労働組合清掃部会
  - 書記長 早坂正憲
  - 職場：（022）773-5300※泉環境事業所
  - Eメール：sendaikankyoushokicho@yahoo.co.jp
- 
- 今提案の担当課：仙台市環境局資源循環企画課（022）214-8231

# 參考資料

## 参考 仙台市の概要（2022年現在）

- 人口109万人 54万世帯
- ごみ集積所（ステーション）23,600カ所（うち共同住宅10,900カ所）
- 生活ごみ総量232,645トン
- 事業ごみ総量125,938トン
- 焼却施設3工場（うち2工場粗大ごみ処理施設併設）
- 缶びんペット資源化処理施設2センター（公社）
- プラ資源化施設1センター（民間）
- 紙類資源化業者多数（民間）

## 参考 生活ごみ定日収集内容について

- 集積所方式の家庭ごみ（週2回）：生ごみ、ゴム、皮製品、アイロンやポットなど30cm以下のもの、陶器類、コップ、刃物など
- プラ資源（週1回）：プラ製容器包装、プラ素材100%の製品類（衣装ケースなど30cmを超える物は粗大ごみ）
- 缶・びん・ペットボトル・廃乾電池（週1回）：水銀を含む蛍光灯管や体温計など、小型充電式バッテリーや加熱式たばこ
- 紙類（月2回）

※ふれあい収集は未実施

## 参考 技能職員の主な配属先（2024年）

### ◆環境局

環境事業所、焼却工場、環境本局（家庭ごみ減量課・資源循環企画課）に配属されている技能職員もいる

### ◆建設局（動物園以外、技能職員は0人に近い）

動物園、下水道、道路、公園

### ◆学校（残存する技能職員の多くは学校関係）

学校給食、学校用務

## 【資源循環分野】キャリア選択職員を公募します

現在、環境問題や廃棄物問題は世間の注目が高い分野となりました。ライフスタイルの多様化によって、ごみに関する悩みは複雑度が増し、業務において経験や知識が重要視されています。そのような中、仙台市の生活インフラを支える、資源循環分野のエキスパートの育成を目的に募集します。

最初の配属先は、基本的に5区の環境事業所となりますが、資源循環企画課、家庭ごみ減量課、事業ごみ減量課も異動の対象に含まれます。

課公所名	所属の使命・役割
環境事業所	町内会や市民に直接係わる業務が大半です。ごみ集積所等に関する事務に加え、災害時対応に向け日常から収集業務を行います。
資源循環企画課	「資源循環都市」の実現に向けた各種施策の企画、ごみ・し尿の処理に係る各種業務の委託発注・調整を行います。
家庭ごみ減量課	ごみ出しルールの周知啓発、ごみの分別・適正排出などに関する情報発信、ごみ減量の推進に向けた民間事業者との連携を行います。
事業ごみ減量課	事業者が排出する廃棄物の適正処理に係る指導及び啓発を行い、生活環境の保全、公衆衛生の向上及びごみの減量を図ります。

### 資源循環分野の求める人材

#### 市民のニーズに柔軟な対応ができる人

- ・困難な相談事に丁寧に耳を傾け、臨機応変に解決策を考えることができる人

#### 現場での行動力がある人

- ・困りごとが発生している現場へ躊躇せず行ける人
- ・講座等、大勢の前でも物怖じしない人

#### 資源循環分野の探求・追究ができる人

- ・資源循環型社会を目指し積極的な発想が出来る人
- ・一般廃棄物や産業廃棄物などあらゆる分野の習得に意欲のある人

出前講座で説明する環境事業所職員



### 資源循環分野 環境事業所の業務

最初の配属先である環境事業所は、市民との最前線の窓口です。

- ・ごみ分別の相談はもちろんですが、ごみ集積所に係る複雑な問題も非常に増えています。ライフスタイルが多様化する現在、相談者の生活状況や近隣との関係など、多面的な事情に丁寧に気を配りながらも、迅速な対応と両立させることが求められています。
- ・また、町内会や小学校への出前講座、区民まつりや市民センターまつりなどで啓発活動を行います。
- ・管理会社や建設会社などと、ごみ集積所設置に関する協議を行うことも日常業務です。
- ・日頃から収集業務（※）を行い災害時の廃棄物処理に備えます。災害時、被災現場での指揮や調整、処理を円滑に行うことが目的です。仙台市以外の災害派遣にも対応します。 ※環境事業所では、家庭から出る臨時かつ多量のごみなど、臨時的な収集を直営で行っています。

【裏面に続きます】

資源循環分野の働きがい



① 地域に密着して市民の困りごとを解決します

困難な相談だとしても私たちは解決に尽力しています。町内会に協力を頂くことも多々あります。解決に至った時、町内会と緊密な関係を築くことにつながり、相談者はごみに対する意識を高めてくれます。それを実感することができます。

③ 災害時の対応

東北地方全体で、収集業務で使用する作業車を保有している自治体はほとんどありません。私たちは唯一の政令指定都市として、東北地方全体も守らなくてはなりません。その想いのもと、2023年には秋田市やいわき市、2024年には東北地方を超えて能登半島地震被災地に、環境局総力を挙げ職員を派遣し、現地での指揮・調整・収集を行いました。被災者に一日でも早く立ち直ってほしい一心で尽力しています。

② ごみに関するルールづくり

資源循環部は、生活ごみや事業ごみの「ルール」を決める部署です。法令の改正やその他情勢に合わせ、市全体のルールを考えます。環境事業所で培った知識を活かし、それらに携われることは大きなやりがいです。



台風第13号による大雨災害時にいわき市で災害廃棄物処理支援活動を行う職員

Q. 収集業務で使用する作業車の運転免許は、普通自動車免許で可能かどうかについて

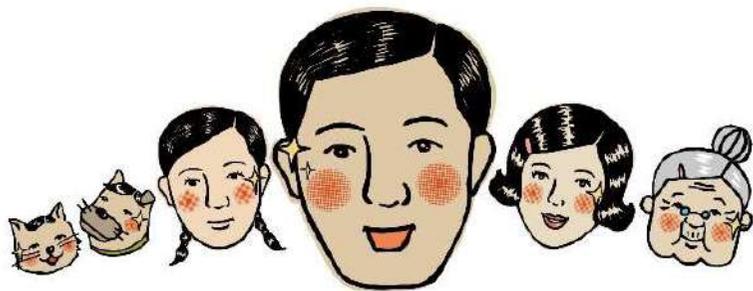
A. 普通免許の場合、取得年月日によって運転できる車両の重量が変わります

普通免許取得日	車両総重量	最大積載量
平成19年6月1日以前	8ト未満	5ト未満
平成19年6月2日～平成29年3月11日	5ト未満	3ト未満
平成29年3月12日以後	3.5ト未満	2ト未満

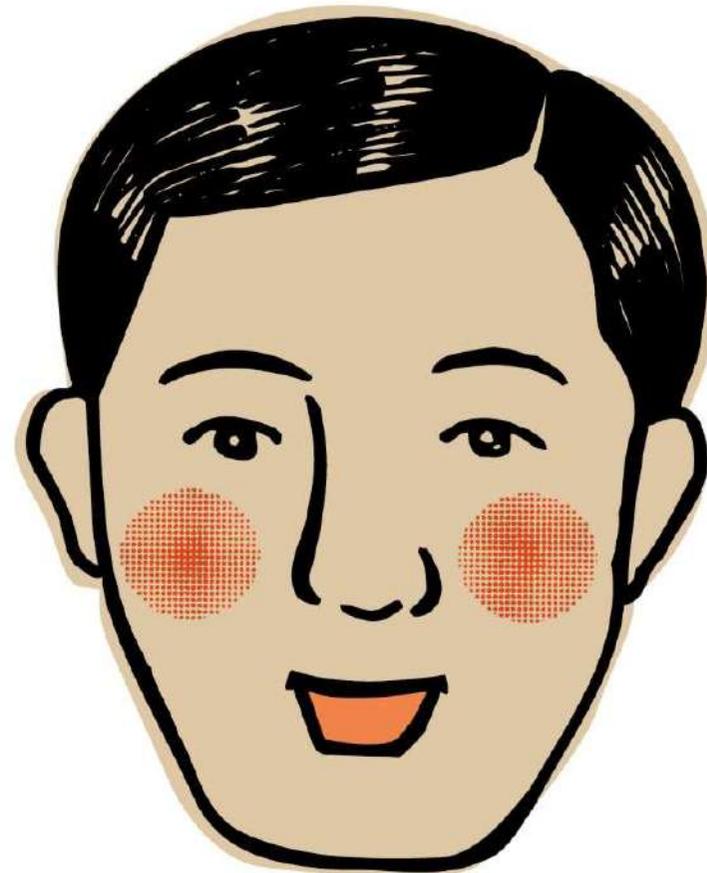
環境事業所の収集車両は、総重量5ト以上8ト未満であり、かつ、最大積載量5ト未満なので、平成19年6月1日以前に普通免許を取得した方であれば、運転資格はあることになります。「資格は持っているが訓練学校で練習したい」、「普通免許の取得日は平成19年6月2日以降だが、必要な免許を取得する意欲がある」という方にどのような支援ができるかについては、今後検討していきます。

現場見学も歓迎します  
下記担当までお気軽にお問い合わせください  
環境局資源循環企画課  
(内線) 736-3461 (外線) 214-8231  
(メール) デスクネットメールでお問い合わせ  
いただくか、又は下記 outlook メールまで

# 仙台市 ごみ減量リサイクル啓発キャラクター



ワケルファミリー



ワケルくん

現業はカッコイイ！現業職員の仕事や思いを伝えるため、

住民アピール動画 **ありったけの現場力** を作成しました。

<p>ありったけの 現場力</p> <p>【清掃】</p> 	<p>～未来を動かす、 しまつのこころ～</p>	 <p>ありったけの 現場力</p> <p>～未来を動かす、しまつのこころ～</p>
 <p>ありったけの 現場力</p> <p>～100点満点の給食調理員～</p>	<p>ありったけの 現場力</p> <p>【学校給食調理員】</p>	 <p>～100点満点の 給食調理員～</p>
<p>ありったけの 現場力</p> <p>【学校用務員】</p> 	<p>～笑顔をつなぐ、 なんでも屋～</p>	 <p>ありったけの 現場力</p> <p>～笑顔をつなぐ、なんでも屋～</p>

2025年度現業セミナーにご参加ありがとうございました。

次回現業セミナーに活用するため、参加者のみなさまからのアンケートのご協力をお願いいたします。QRコードよりアクセスし、ご回答ください。（所要3分）



携帯電話のカメラにQRコード読み取り機能がない場合は、左図の通りLINEホーム画面のQR読み取りからもアクセスできます。双方とも不可である場合は事務局へご相談ください。

参議院議員(自治労組織内)

# 岸まきこ

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」参議院議員の擁立を決定しています。



LINE 「友だち」になってください!



★LINEスタンプVol.2も販売中!!

立憲民主党



ぎしまきちゃんねる

参議院議員 岸まきこ

チャンネル登録  
お願いします!

YouTube【ぎしまきちゃんねる】  
「チャンネル登録」「高評価👍」  
をお願いします!



自治労限定動画はこちらから



現業評議会 「岸さん!ちょっと聞いてよ。」  
 公営企業評議会 「ぎしまき社会見学」  
 衛生医療評議会 「私たちの声を国政へ」  
 女性部/青年部 「第69回定期総会スピーチ」  
 全消協 「岸まきこクロストーク」  
 「質疑ダイジェスト」  
 ★その他、国会質疑動画も公開しています

総務内計議員科



全世代が  
 安心して暮らせる  
 社会保障制度を  
 確立しよう!

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」現参議院議員の擁立を決定しました。

岸まきこ 公式サイト  
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

