

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝ 論 点	令和6年度第2号 通算第604号 令和6年9月25日 尼崎市総務局 人事管理部給与課
--	--

— 6月期期末・勤勉手当及び令和6年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和6年6月18日（火）午後3時30分～午後4時55分（すこやかプラザ ホールC）

◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉に引き続き、6月期期末・勤勉手当、欠員の状況等について協議を重ねた。

◎具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
前回の交渉において、育児休業等により欠員が生じた職場の応援体制の在り方を今後研究していくとの回答を示したが、今後も継続的に協議していくということによいか。	当局としてもその考えである。

課題解決への方向性

当局は、6月28日に期末・勤勉手当の支給を予定している中で、回答期限である6月21日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 令和6年4月1日時点の欠員の状況について

組合の主張	当局の回答
採用試験について 今年度において現に欠員が生じているが、採用試験について、欠員解消に向けた取組は何か実施しているのか。	今年度の採用試験においては、技術職や福祉職を対象として3級からスタートできるキャリア採用や高校既卒の区分を新たに設定している。また、面接日時を平日の夜間や週末でも可能とする等、働きながら転職を目指す方に寄り添った取組を進めている。
採用計画について、男性職員の育児休業取得率の増加等、近年の社会状況を踏まえたものとなっているのか。	男性の育児休業取得者数についても一定数を見込んだ採用計画としているところである。
高校既卒の区分を新たに設定する一方で、これまで実施していた高校新卒の区分は廃止となったのか。	現時点で公開に至っていないものの、引き続き実施する予定である。前倒し採用がない高校新卒の区分については、募集を後期にしていることによるものである。
引き続き実施するのであれば、後日高校新卒の募集がある旨を事前に告知しておくべきではないか。現時点で公開されている情報だけでは、高校既卒が新設された代わりに新卒が廃止されたと勘違いされかねない。	そのような誤解が生じないように、掲載方法については検討する。
福祉職 SV や心理職 SV の採用募集を通年実施しているが、採用に至った例はあるのか。	応募人数は決して多くない状況ではあるものの、採用実績はある。
児童相談所の開設を令和8年度に控えているが、開設に向けた人員確保は行えているという考えなのか。	開設に向けた具体的な必要人員等については、これから所管課と国で協議・決定していくこととなるが、そうした状況を踏まえつつ、兵庫県の協力も得ながら採用活動に取り組んでいきたい。
児童相談所の設置に向けて、児童相談所が既に設置されている他の自治体へ職員派遣を行っているが、事前に職員本人の同意を得たうえで派遣しているのか。	研修派遣の位置付けとなるため、必ずしも同意が必要であるものではないが、派遣する職員については、事前に同意を得たうえで行っている。
市内居住促進について 職員の市内居住率増加のため、他都市で導入されている市内居住限定といった採用区分の導入の考えはないのか。	職員採用において公平性が求められる中、居住地で差を設けることは適切ではないと考えている。また人材確保が難しい現在の社会状況においては、居住地域にこだわることなく、広く募集していくべきであると考えている。

採用試験合格者に対する市内居住 PR は行っているのか。	合格者説明会の中で住居手当の市内居住加算に関する説明を行っており、その結果、過去と比較して若手職員の市内居住率は増加してきている。
職員厚生会から市内の持家購入者に対する補助を行うことはできないのか。	意見として職員厚生会に伝えておくが、職員から一律に徴収している会費の使途として市内の持家購入者に限定した補助は難しいものと考ええる。
市内居住加算が若手職員の市内居住につながっていることは理解できるが、有事の際の対応としては係長級等の中堅職員の力が必要であり、そうした職員の市内居住率を上げていくべきと考える。	中堅職員の市内居住率についても、阪神間でそれほど低いものとはなっていない。また、災害時において、勤務時間中から対応が必要な場合は市外在住の職員を中心に割り当て、休日に対応が必要な場合は市内在住の職員が中心となって対応するなど、市内在住の職員に負担が過度に集中しないよう運用している局もある。
定数について 6 か月以上の育児休業取得の場合、代替の常勤職員が配置されるとのことだが、それ以下の期間の場合はどうなるのか。	短期間の育児休業の場合は、基本的には会計年度任用職員等の任用により対応している。
男性が育児休業を取得する場合、比較的短期間のものが多いことから、当局の考えに基づけば会計年度任用職員の任用による対応となるが、会計年度任用職員という職の性質上、常勤職員の業務を全て代替することは難しく、結果的に他の職員が負担を強いられている現状がある。	男性職員の育児休業取得率が向上している中にもあっても、昨年度と比較して育児休業取得者に対する措置は大きく改善している傾向にある。さらに今年度からは育休法に基づく任期付職員の採用において事務職も拡大することとしており、引き続き人員確保に努めていきたい。
アウトソーシングの方針により職員定数が厳しく管理され、それが結果的に厳しい職場環境につながっている。職員の離職を防止する観点からも、職員定数の見直しが早急に必要と考えるがどうか。	職員定数を増加させることが必ずしも職場環境の改善につながるものとは考えていない。必要な人材を確保していくことに引き続き注力しつつ、同時に社会全体の担い手の減少を見据えた働き方改革にも方策をシフトしていくべきと考えており、ICT 等の活用による業務改善など DX の推進にも取り組んでいく。
技能労務職の将来像について 現業評議会と協議が進んでいることは承知しているが、具体的な方向性はいつ示されるのか。	昨年度、現業評議会と協議を重ねる中で、技能労務職の将来像について労使で認識を一にすることができたと考えている。今後はその認識に基づき、個別具体的な内容を原局と連携しながら作り上げていきたい。

教育委員会事務局において、今年度に事務・技術学び職員となった職員のうち、1人は高校の事務職場に異動したと聞いている。そういった学校の事務職場も事務・技術学び職員の配置職場となるのか。	原局に確認しておく。
---	------------

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
休憩時間の確保について 休憩時間の確保は法令上、使用者側の義務であるにもかかわらず、確保できない職場があると聞いている。	労働安全衛生委員会においてもそうした意見があったことを踏まえて、休憩時間の確保について、庁内イントラネットで注意喚起を行ったところである。
具体的にどういった職場が確保できていないか当局は認識しているのか。	基本的にはすべての職場において休憩時間を確保しているものと認識しているが、組合側でそういった意見を聞いているのであれば、対応を検討するためにも情報提供願いたい。
システム標準化について 前回の交渉において、デジタル推進課には現場の実情を理解してほしいと言及したが、その後協議は行ったのか。	前回の交渉後にデジタル推進課に対してそうした意見があったことを伝え、デジタル推進課としては、引き続き丁寧にコミュニケーションを取りながら進めていきたい考えであることを確認している。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月11日及び18日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月21日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給〔支給日：令和6年6月28日〕

	期末手当	勤勉手当	合 計
定 年 前 職 員	1.225 月	1.025 月	2.250 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0.6875 月	0.4875 月	1.175 月

2 検定試験による前倒し昇格制度の導入について〔令和6年4月1日実施〕

平成26年9月24日付け「検定試験による前倒し昇格制度の導入について（メモ）」を次のとおり修正する。（下線部分が修正箇所）

(1) 実施内容

3級への昇格に必要となる2級在級年数について、自治体法務検定委員会が実施する「自治体法務検定（基本法務・政策法務）」において一定の成績をクリアした場合に、最大で2年短縮（行政職給料表適用者で採用区分が大学院卒の場合最大で1年短縮）できることとする。

(2) 対象者

検定実施年度の4月1日現在、行政職給料表2級が適用されている職員及び技能労務職給料表2級が適用されている職員のうち希望する者。

ただし、検定日現在、停職、休職、私療休暇等の期間中の職員及び検定実施年度中に3級昇格への2級在級必要年数を満たす職員は除くこととし、受検回数の上限は基本法務・政策法務それぞれ3回とする。

(3) 判定基準

前倒し昇格の必要条件は次のとおりとする。

	採用区分	必要条件
令和6年3月31日 以前	- 行政職給料表適用者で大学卒、短大卒、高校卒の者 - 技能労務職給料表適用者	<u>基本法務・政策法務ともに（技能労務職給料表適用者については基本法務のみ）ゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めていること。</u>
令和6年4月1日 以降	- 行政職給料表適用者 - 技能労務職給料表適用者	<u>基本法務・政策法務のうち、少なくとも一方で（技能労務職給料表適用者については基本法務のみ）ゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めていること（ただし、技能労務職給料表適用者を除き一方のみがゴールドクラス認定以上の場</u>

		合、短縮は最大で1年)。
なお、前倒し昇格に係る最終的な判定は、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことが必要となる。 (4) 実施時期 検定試験は平成 27 年度から実施し、前倒し昇格については平成 28 年 4 月 1 日付けの昇格からとする。		