

ひびき号外 2024春闘／副市長交渉

育休正規代替の新制度導入！ 名札の表記の見直しが決定！

1. 育児休業代替任期付職員の導入

副市長回答

育児休業取得者の代替として正規職員の配置を進めているところであるが、官民間問わず人材獲得競争が激化する中で、育児休業取得者の代替となる正規職員を十分に確保できていない状況を踏まえ、本庁や区役所等において事務業務を担当する育児休業代替任期付職員を採用することで、育児休業を取得しやすい環境の整備と周囲の正規職員の負担軽減を図ることとする。来年度の採用に向けて、今年度より採用試験を実施していく。

POINT

任期付ってなに？会計年度任用職員とは何が違うの？と感じますよね。育休代替任期付職員は「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき採用される、任期の定めのある正規職員です。「会計年度任用職員が配置されたけど任せられる仕事が限られる」といった相談が組合に寄せられていました。しかし、今回導入される育休代替任期付職員は、任期は定められていますが正規職員です。勤務条件や職務も正規職員と同様の取扱いとなります。

それならもっと新規採用職員を採れば良いのでは？と疑問を抱きますが、昨今の人材確保競争の激化はニュースでも取り上げられるほどで、まさに人材確保の戦国時代です。その中で間口を広げる意味も込めての制度導入となっています。

なお、育休代替任期付職員の採用により、通常の正規職員の採用を圧迫しないことを確認しておりますのでご安心ください。

2. 名札の表記の見直し

副市長回答

職員がより安心して執務に取り組むことができるよう、令和6年7月から順次、名札を名字だけの表記に見直すこととする。

(参考) 変更後の名札の表記イメージ



POINT

この間、組合へ「窓口対応中に写真や動画を撮られて不安を抱いている」との声が寄せられていました。日々、市民対応をしている組合員の不安の声を代弁した結果、今回の見直しに繋がりました。漢字の廃止にまでは至りませんでしたが、大きな一歩を踏み出せたと受け止めています。

導入まで少し時間を要しますが、もう少々お待ちください。

【交渉内容抜粋】

●災害応急作業等手当について

組合：総務局長交渉において、「国の通知や他団体の動向のほか、近年の災害の発生状況や被災自治体への職員派遣の実績なども踏まえ、引き続き、研究していく。」との回答を受けたが、災害対応の最前線に立つのは我々地方公務員であり、国の役人ではない。多発する自然災害に対応するため、自治体間における助け合いの仕組みが確立されつつあるが、実際に被災地で勤務する職員のための制度が放置されているように感じてならない。地方公共団体の実情に沿った制度設計を改めて求める。

当局：近年は激甚災害が多発しており、被災した自治体への支援体制の構築は重要であると考えている。災害時の特殊勤務手当については、国や他団体の状況を注視し、引き続き研究していく。

●業務量の増加と配置職員数について

組合：総務局長交渉にて、「職員配置にあたっては、大幅な業務増といったものだけでなく、複数年に渡って積み重なった業務増についても考慮しながら、職場の実情を踏まえて検討を行っている。」との回答を得たが、毎年業務量が増えているのに人が増えないとの声が多数上がっている。現実との乖離があるため、現場の職員の声にも耳を傾け、より丁寧な人員配置を実施するよう求める。

当局：職員配置にあたっては、複数年に渡る業務増など、各職場の実情を踏まえて検討を行っているところであり、引き続き、各職場の実態や課題等をより丁寧に把握し、適正な人員配置に努めていく。

●メンタルヘルスについて

組合：これまでの交渉でも述べたとおり、多くの職員がメンタルヘルスと長時間労働が密接な関係にあると認識している。それ以外にも、繰り返しメンタル不調者が発生している職場は体制や業務内容に何かしらの問題があるようにしか思えない。千葉市の行政を支える組合員は、本市の財産である。そんな組合員を守るべく、より一層の対策を講じるよう求める。

当局：メンタルヘルス対策は大変重要であると認識しており、研修の実施や、各種相談窓口の適切な運用とあわせ、メンタルヘルス不調の発生しにくい風通しの良い職場環境づくりや、不調の早期発見・早期対応に、引き続き取り組んでいく。

●カスタマーハラスメントについて

組合：カスタマーハラスメントは市民サービスの最前線に立つ我々地方公務員にとって、身近なハラスメント行為と言っても過言ではない。カスハラから職員を守ることは重要な課題であると同時に、地域社会からのカスハラ撲滅も求められている。安心して働き続けることができる千葉市を目指し、より一層の取り組みを求める。

当局：不当要求行為等へのさらなる対策等の必要性については認識しており、まずは国や先行自治体の取組状況を情報収集していく。

●長時間労働について

組合：時間外勤務の多い所属別及び個人別の月平均残業時間について個人平均の1～4位が100時間を超え、5位も100時間に肉薄する数値となっている状況は異常と言わざるを得ない。当局としても課題認識をしているとのことであったが、是正が図られなければ問題の解決にはならないため、決してこの状況を放置することなく対応を重ねてもらいたい。また、近年は特定の職員に負担が集中する傾向もあり、こちらについても早期に打開策を講じるよう求める。

当局：長時間労働の是正は、職員の健康保持や公務能率などの観点から、重要な課題であると認識しており、引き続き、業務分担の見直しや平準化などにより、特定の職員に業務が集中することの無いよう周知するなど、長時間労働の是正に取り組んでいく。

●持ち帰り・サービス残業の撲滅

組合：総務局長交渉において、「仕事の持ち帰りやサービス残業は絶対にあってはならないものである」との回答を受け、労使が同じ認識であること、総務局長からの回答でも確認ができたことに安心した。繰り返しになるが、その一方で是正する立場であるはずの管理職がサービス残業を助長するような発言をしているとの報告があるのも事実である。改めて副市長からも本件について、組合だけではなく、全ての職員へ向けて言及してもらいたいと思うがいかがか。

当局：仕事の持ち帰りやサービス残業を管理職の職員が助長するといった事態は、絶対にあってはならないことと考えている。引き続き、サービス残業が発生することがないように周知するとともに、職員が安心して働くことができる風通しの良い職場環境づくりに努めていく。

★組合★

副市長の口からも「絶対にあってはならないこと」と回答がありました。お困りの際は組合や相談窓口へご連絡ください。

～ 今後の取り組み ～

夏季交渉 5月27日（月）実施予定！！