

枚方市と枚方市職員関係労働組合の団体交渉の要旨

1. 日 時 令和3年(2021年)6月24日(木) 午後6時30分～午後7時30分
2. 場 所 塔屋会議室
3. 出席者 組合側：執行委員長以下約10名
市 側：総務部長、総務部次長、人事課長、職員課長、教育政策課長、上下水道総務室課長、市立ひらかた病院総務課長、書記（人事課・職員課 課長代理）
4. 課 題 「2021年職員採用・人事制度に関わる要求書」及び「男女平等に関する要求書」に基づく交渉（2回目）

<交渉内容要旨>

I. 今年度の採用試験について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度の採用試験について、実施時期や採用規模など、現時点で示せる内容を確認したい。 ・ 恒常的に繁忙となっている職場の状況や、コロナ対応に追われて厳しい状況となっている中、45人程度の規模で十分な人数といえるのか。 ・ 図書館司書については、適正な年齢構成の維持の観点も含め、資格枠として設けて募集すべきではないか。 ・ 高卒対象の採用試験は、昨年度と同時期に実施するのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用試験については、7月中旬に一次試験を実施し、採用規模については、45人程度と考えている。障害者雇用率3.0%を安定的に上回ることができるよう障害者枠を設ける。技術職は、土木職を中心に大学卒、資格・経験枠の区分を設けたい。免許を有する専門職は、保育士のほか保健師、臨床心理士、管理栄養士といった職種を予定している。現業職は、職のあり方や各職場における見直しの取り組みを踏まえると、大変厳しい状況だが、これまでの経過を踏まえて、最後まで検討を重ねたい。 ・ 採用人数は各職場とのヒアリング及び行財政改革プランによる委託等も考慮して45人程度とした。 ・ 司書資格を有する職員の年齢構成に課題があると認識している。今年度もどのような工夫ができるのか最後まで検討したい。 ・ 高卒対象の採用試験は、今後、別途検討していく。

II. 技能労務職員について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 調理員の人員確保のため、今後、現業間転用制度を活用できないか。秋の賃金確定闘争に向けて、現業間異動制度のあり方について議論していきたい。	<ul style="list-style-type: none">・ 現業間転用制度の活用については、整理すべき課題はあるが、意欲ある職員が転用により活躍できる制度整備に向け、今後、検討していきたい。

III. 障害者雇用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用については、雇用率目標である3%を下回っている状況であり、積極的な採用を求める。また、職場環境の整備にもしっかりと取り組んでいただきたい。	<ul style="list-style-type: none">・ 昨年度、想定外の退職があったこともあり厳しい状況だが、目標の3%を安定してクリアできるよう、障害者活躍推進計画の内容も踏まえ、募集人数を決定していく。

IV. 任期付職員及び会計年度任用職員の処遇について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 任期付職員及び会計年度任用職員の処遇について、秋の賃金確定闘争に向け前向きな検討を進めるよう、改めて求めておく。	<ul style="list-style-type: none">・ コロナ禍に伴う財政状況を踏まえると、給与面での処遇改善は困難だが、どういった工夫ができるか、今後も検討していく。

V. 時間外勤務について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 恒常的に時間外勤務が多くなっている職場や、コロナによる負担で疲弊しているといった職場実態がある。特に若手職員の負担になっており、病休者も出ている状況がある。時間外勤務管理について、管理職による労務管理を適切に行う必要があるのではないか。・ サービス残業の実態について、終業打刻後にパソコンが稼働している実態があるのではないか。今後、実態把握が必要と考える。	<ul style="list-style-type: none">・ コロナ禍などにより、業務が多忙となる中であっても、常日頃から管理職員が職員に声をかけることで、業務の進捗だけでなく、職員の心身の状況なども把握することが必要なため、今後も各所属長に対し、機会を捉え、適切な労務管理の徹底を図っていく。・ 終業打刻とシャットダウンシステムは連動していないが、必要に応じて実態把握を行う。