

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2年(2020年)6月25日(木) 午後6時30分～午後7時10分
2. 場 所 職員会館4階・大会議室
3. 出席者 組合側：執行委員長以下約20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、上下水道局経営総務課長、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 「2020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、第1回目の交渉を踏まえ、現時点での当局見解を確認したい。 ・ 今回の採用試験における最終合格の決定はいつ頃となる予定か。 ・ 7月から実施する採用試験において、人数確保ができなかった場合は、別途追加募集を行うのか。 ・ 別途、高卒卒の採用試験を行う予定はあるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度の採用試験については、7月中旬から一次試験を実施する予定であり、新型コロナ禍において受験者が受験しやすい環境を整備するとともに、就職氷河期世代を支援するため、事務職に学歴・年齢を問わない枠を設けるほか、他職種の資格・経験枠において、年齢を問わないこととする。採用規模は、全体で60人程度と考えている。 また、主な募集職種は、事務職は大学卒、一般卒、福祉卒、IT卒及び障害者卒を設ける。技術職は、土木、建築、機械、化学職等において大学卒、資格・経験枠の区分を設ける。専門職は、保育士、保健師、臨床心理士、行政的薬剤師、言語聴覚士等を予定しており、現業職は、調理員を予定している。 ・ 最終合格者に対し、概ね10月下旬頃を目途に通知できるよう進めていく。 ・ 基本的には補欠合格制度の中で対応していく。追加募集については、必要に応じ検討したい。 ・ 例年より遅れている高卒卒に係る求人開始時期を見極めた上、対応したい。

II. 技能労務職員の採用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職については、調理員だけでなく、他の職域でも厳しい運営体制となっているが、見解をきく。 技能労務職の採用について、各部からの要望等は把握・認識しているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 職のあり方や各職場における体制見直しの取組方針等を踏まえ、厳しい状況ではあるが、通告日まで検討したい。 担当部からの要望等は把握・認識した上で、市全体としての必要数を精査している。

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、本市の独自雇用率目標である3%の維持に拘ることなく更なる取り組みを求めたい。 手話通訳士など、確保が困難な職種については、継続的な募集が必要ではないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用を更に推進していく観点から、安定・継続して目標数値を満たせるよう、引き続き積極的な取り組みを進めていく。 募集職種については、その時々での体制等を総合的に勘案・精査した上で判断している。

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"> 本市の財政状況等を勘案すると、更なる処遇改善は困難だが、今後も協議・検討を重ねていきたいと考えている。

V. ジョブローテーションについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 知識・経験等が必要となる職におけるジョブローテーションについては、一定、所属や本人の希望等を考慮すべきと考えるが、見解をきく。 技術系資格の取得には実務経験年数が必要なものも多いため、それらについても一定考慮することはできないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> とりわけ技術職員については、職場で培った知識・経験等が重要であるため、例えば3年ごと等の画一的なジョブローテーションに拘ることなく実施していきたい。 業務に関連する資格を取得するなど、意欲を持った職員の人材育成を更に図る観点から、そういった情報も勘案しつつ、適正配置に努めたい。

VI. 定年年齢の段階的な引上げについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 定年年齢の引上げについて、今後、制度設計を進める際には、現行の55歳以上職員の昇給抑制や退職手当の基準等も含め、十分に配慮した対応を求めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 詳細が未だ不明であるため、今後も国等の動向を注視しつつ、現行の再任用制度から円滑に移行できるよう、制度設計を進めていく。

VII. 女性登用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の割合など、本市における女性登用の現状と今後の取り組みを確認したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市の女性管理職の割合は、4月現在で26.0%である（昨年度比1.7ポイント増）。今後も、専門研修の充実や働き方改革を更に推進するなど、多くの女性職員が昇任意欲を持てるような取り組みを実施していきたいと考えている。

VIII. ハラスメントについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントに対する取組状況を確認したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 6月からパワハラ防止法が施行されたことを受け、本市コンプライアンス通信により、パワハラ防止措置が事業主に義務づけられた旨など法改正の内容について庁内周知を行ったところである。何よりハラスメント事象を発生させないことが重要であるため、これまで同様、相談体制の整備やハラスメント防止研修等を推進していく。