

No.		要求事項	回答
1	コ ロ ナ 感 染 症 対 策 で の 要 求	1 《1》感染症対応の中心である保健所の保健師・事務職の増員を図ること。	管理運営事項に当たるものと考えて、令和2年度は保健師4名の採用予定に対し7名を、令和3年度は保健師2名の採用予定に対し4名を採用した。 また、各行政センターからの応援や兼務発令をするなど弾力的な配置を行っている。今後も所属の実情や要望を踏まえて、保健所職員体制の強化に努める。
1		2 《2》子どもたちが冬場でも十分に「手洗い」ができるよう、保育所の手洗い場にお湯が出るように整備すること。	コロナウイルス感染症が流行する前においても、手洗いは基本的な感染症予防策として現在の設備で行われてきたと認識しているため、全保育所への整備は現在のところ考えていないのが、施設の改築や大規模な改修の際にはその必要性について検討する。
1		3 《3》密着することが常態である「保育所」、「学童保育」の職員及び罹患の可能性が高い保健所職員のPCR検査を定期的に行うこと。	職員への定期的なPCR検査については、1日のPCR検査数に限りがあることから、医師や保健所が必要と認めた患者等への検査を優先する必要があると考える。 なお、保育所等では、厚生労働省の通知「オミクロン株の特性を踏まえた保育所等における感染症対策等について（令和4年2月8日）」に基づき、マスク着用や遊具等のこまめな消毒などの感染予防対策に万全を期しているところである。
1		4 《4》感染者が発生しても業務対応できるように、普段の勤務体制を検討すること。	コロナ感染者が発生した際の業務継続を図るため、感染者が発生しても最低限の行政機能を維持するための体制を構築している。（該当所属の経験者を中心に他所属から職員の応援を要請することを前提として、あらかじめ各所属において、要望する応援職員について人事課へ報告させている。）
1		5 《5》職員が感染した場合、明確な感染理由がない限り「職場内感染」の疑いがあることから、今後の後遺症への対応もあり公務災害を申請するよう働きかけること。	職員が業務により感染した場合については、厚生労働省通知の「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取り扱いについて（令和2年4月28日）」の概要及び認定請求方法等を職員厚生課のガルーン掲示板に掲示するとともに、令和4年3月の「安全衛生だより」により、公務災害の申請等について、全職員に対し周知している。
1		6 《6》保育所での密を避けるため、学校同様に「配置基準」を改めるよう国に求めること。国の制度改定まで、市独自で改善すること。	保育所は、保育を必要とする子どもが集団で生活する場であることから、保育士と子ども及び子ども同士の密（密接・密集）を避けることは基本的に難しいと考えているため、密を避けるという理由で国に配置基準の改定を求めたり市独自対応することはしない。密閉は可能な限り避けるなどの感染予防については引き続き徹底していく。

No.		要求事項	回答
1	7	《7》学童保育での密を避けるため、施設・職員を増やすこと。	<p>児童クラブは児童が登所する際の安全を考慮し、学校施設を活用している。</p> <p>放課後の利用児童が多い時間帯については、学校と連携し、校庭や体育館、特別教室等の一時的な利用による密の回避と、適切な職員配置に努めている。</p>
1	8 教委あり	《8》出先職場(特に公民館、保育所など)の行事等の開催判断について、施設による差異を生じさせないよう、主管課から共通判断基準を示すこと。	<p>保育所での行事については、「福島県新型コロナウイルス感染拡大防止対策」別紙3に記載されている「イベント開催等における必要な感染防止策」を実施したうえで実施することができることとしている。</p> <p>(教委) 公民館の主催事業については、コロナ禍においても市民の主体的な生涯学習活動を継続できるよう、「新型コロナウイルス感染症に係る市主催等イベントの開催等及び市有施設の開館に関する指針」により共通基準を示しているため、確認されたい。</p>
1	9	《9》職場内感染を防ぐため、可能な職場でのテレワークを推進すること。	<p>在宅勤務等のテレワークは、感染防止対策及び多様な働き方の観点から、機会あるごとに、積極的に実施するよう全庁に通知しているところである。</p> <p>また、令和3年3月から、各所属にテレワーク用端末を600台追加配置したこともあり、実施件数は増加している。</p> <p>(R2年度2032件→R3年度11,921件。前年度比約6倍に増。)</p>
2 全職場で共通する要求	1	《1》長時間労働の蔓延など全職場での人不足が顕著化している。特に技術系職員、保育士、保健師、司書、学芸員の採用を積極的に図ること。定数条例に基づく人員配置に努めること。少人数窓口職場を是正すること。	<p>管理運営事項に当たるものと考えているが、市民ニーズや変化する行政課題に迅速に対応できるよう、組織体制や職員の退職見込み、各所属における重点事業等を考慮しながら、各種施策の実現に必要な人材を確保していく考えである。</p>
2	2	《2》15人勤での「地域手当偏重」により、最低賃金の全国格差が拡大するなど、公務員給与だけでなく地域経済への影響が年々拡大している。政府に「地域手当」廃止を求めるとともに、生計費に考慮し、給与の改善に努めること。	<p>本市職員の給与については、地方公務員法第14条の情勢適応の原則、同法第24条の均衡の原則に則し、地域の給与水準及び生計費を反映した県人事委員会勧告に準拠し、改定してきたところである。</p> <p>また、国家公務員の「地域手当」は、人事院勧告を基に、国会の議決による法改正を経て、一般職の職員の給与に関する法律(第11条の3～第11条の7)に規定されている手当であり、同手当は、国の立法政策によるものと認識している。</p>

No.	要求事項	回答
2	3 《3》県に準拠し、医師・獣医師以外の新幹線利用通勤者にも通勤手当を実費全額支給すること。	本市においては、公務による異動（転勤）により新幹線を利用しなければ勤務公署への通勤が困難となる職員等のほか、平成30年4月1日から、医師及び獣医師の職にある職員が通勤に新幹線を利用する場合についても特別料金相当額を支給することとしたところである。 これらの職員以外の新幹線利用者に対する通勤手当のあり方については、他の自治体の動向等を踏まえながら検討していく考えである。（なお、現在、県内他市において、新幹線特別料金を支給している市は無い。）
2	4 《4》「人事評価制度」を人材育成を基本とした、職員が安心して仕事に専念できる制度とするため、職場合意が形成されるまで、「給料へのリンク」は実施しないこと。	人事評価の結果を、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することは、地方公務員法による法定事項である。 昇給への活用については、実施方針及び活用方法がまとり次第、速やかに実施していく考えである。
2	5 《5》公契約条例の趣旨に基づき、市で契約している指定管理団体等での雇用において、賃金の適正化等労働環境の改善を図ること。	公契約条例施行前の指定管理に係る基本協定においても労働基準法をはじめとした関係法令の遵守について明記しているところであるが、公契約条例が適用となる平成29年4月1日以降に締結した協定においては、郡山市公契約条例の遵守義務を定めるほか、同条例第7条に基づく労働環境の報告について規定しているところである。
2	6 《6》2012年の「退職手当の見直し」において改定された「早期退職特例措置」に基づき、勤続20年以上、45歳以上での退職金3%割り増し制度を導入すること。また、導入後の恣意的な運用は行わないこと。	国においては、再就職あっせんの禁止等に伴い、職員の在職期間が長期化している状況等を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた公務組織の活力維持の観点から、早期退職募集制度を導入するとともに、現行の定年前早期退職特例措置の内容を拡充したところである。 割り増し制度の導入に当たっては、福島県や他市等の動向を踏まえながら対応していく考えである。
2	7 《7》55歳を超える職員の給与抑制措置(昇給停止)をやめること。	本市の昇給・昇格制度については、国及び福島県に準拠してきたところであり、高齢層職員の昇給抑制措置については、人事院及び福島県人事委員会勧告の内容、これら勧告に基づく国・県の実施状況等を踏まえ、実施したところである。
2	8 《8》特地勤務手当の支給要件を通勤する場合も対象とすること。	本市の特地勤務手当は、湖南町に所在する勤務公署へ勤務する職員に対し、給料月額8%（異動に伴って住居を移転した場合は12%）に相当する額を支給していたところであるが、平成29年4月から、国及び福島県における特地勤務手当に準ずる手当の取扱いに準じ、通勤者に対する手当の支給を廃止したところである。 現在のところ、通勤者を対象とする考えはない。

No.		要求事項	回答
2	9	《9》 残業時間どおりの超過勤務手当を支給すること。時間外に勤務している者には超過勤務命令を発すること。職場からの手当増額の要求にはすみやかに措置すること。実際の勤務時間を把握するため、出退勤した時間に打刻する制度とすること。	<p>時間外勤務は、所属長がその必要性及び緊急性を確認の上命令するものであり、命令を伴った時間外勤務については、全額超過勤務手当を支給しているところである。超過勤務手当の追加配当については、所属からの要求内容、ヒアリング等を通じて必要な予算額を確保している。</p> <p>また、打刻については、出勤した際又は退勤する際に直ちに打刻し、在庁時間を記録する制度としている。</p> <p>(参考) ○郡山市職員服務規程 (勤務時間等) 第3条の3 1～4 (略)</p> <p>5 職員は、<u>出勤した際又は退勤する際には直ちに打刻を行い、在庁時間を庶務事務システムにより記録しなければならない。</u>ただし、庶務事務システムにより難しい場合は、所属長が自ら現認する等により適正に記録しなければならない。</p>
2	10	《10》 休日の緊急当番時は、予定等が入れづらく、結果的には待機状態にあることから、何らかの手当を支給すること。	<p>国においては、出勤待機を命じられた、救急救命(緊急手術等)に携わる医師及び看護師に対する待機に対する特殊勤務手当があるものの、警報等による災害対応の待機に対する手当は、現在国にも県にも存在しない。</p> <p>均衡の原則の観点から、そのような手当の創設は考えていない。</p>
2	11	《11》 年次有給休暇は、連続取得・完全取得ができるように必要な措置をとること。	<p>年次有給休暇については、令和4年度から従来の暦年付与から年度付与へ移行したところであり、従来よりも計画的な年休取得に寄与するものと考ええる。</p> <p>また、郡山市特定事業主行動計画(後期計画)(令和3年度開始)において、「年次有給休暇(夏季休暇を含まない)を年5日以上取得する職員を100%とすること。」を目標に加えたところであり、目標の達成に努めていく考えである。</p>
2	12	《12》 ワーク・ライフ・バランスの充実やコロナ禍での三密を防ぐため、職場で取得しやすい夏季特別休暇を、5日から10日に拡大すること。	<p>夏季休暇については、平成24年に従来の3日から5日に拡大したところであり、国は3日、県は5日であることから、本市も10日とする考えはない。また、令和2年度より、5月から取得できるようにした(従前は7月から)ことで、従来より取得しやすくなっていると考えている。</p> <p>夏季休暇の取得期間に取得を推奨している年次有給休暇(元気回復休暇)と合わせ、現制度での完全取得を促進していきたい。</p>

No.	要求事項	回答
2	13 《13》結婚休暇を県にならい分割取得できるようにすること。また、取得申請期間を当面コロナ対策として、再度延長すること。	本市の結婚休暇は、原則、結婚後1年以内において連続7日間以内で取得できる休暇である。(国は結婚から2か月以内に連続5日間、県は結婚7日前から後6か月以内に7日間) 本市は、新型コロナウイルス感染症による特例措置として昨年度、「令和2年1月1日から令和3年3月31日まで」の間が「結婚の日」に該当する場合、結婚の日から「2年の期間内」での取得が可能とする特例措置を実施してきた。 令和4年1月に、この特例措置の期間を、「令和2年1月1日から令和4年3月31日まで」の間へと再延長したところである。 さらなる再延長については、新型コロナウイルス感染症の状況等を見て検討する。
2	14 《14》更年期障害などに対応するため、更年期健康管理休暇を新設すること。	新たな休暇制度の新設については、地方公務員法に規定する情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国や福島県、他市の動向等を踏まえ検討していく考えである。更年期健康管理休暇は、国や県には無く、他市においても見られない休暇であり、現在のところ新設する考えはない。
2	15 《15》生理休暇など本来取得が保障されている休暇が、職場で取得しづらい状況となっている現状を改善すること。	休暇を取得しやすい環境整備に努めていく。なお、略称を用いることについては検討する。
2	16 《16》出産補助休暇を最低5日とすること。また、配偶者に加え、子が出産者である場合も取得できるようにすること。	出産補助休暇は、職員の配偶者が出産する場合に取得することができる休暇であり、取得日数については、国が2日以内、県が3日以内となっており、本市では県に準じて3日以内としているところである。 取得日数及び対象親族については、地方公務員法に規定する情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国や福島県、他市の動向等を踏まえ対応していく考えである。
2	17 《17》産前産後休暇とともに育児休暇を取得することが常態化していることから、代替職員として必要な人員をあらかじめ正規職員として採用すること。	管理運営事項に当たるものと考え、育児休業の代替職員は任期付職員の配置により対応している。なお、令和3年度から、産前産後休暇期間中における代替職員について、権力的業務等正規職員が担う業務を行うことが可能な臨時的任用職員の配置を可能としている。
2	18 《18》長時間労働での健康被害を防止するため「勤務間インターバル休暇制度」を導入すること。	勤務間インターバル休暇制度の導入については、地方公務員法に規定する情勢適応の原則や均衡の原則に基づき、国や福島県、他市の動向を注視していく。
2	19 《19》年金制度改悪に伴う雇用の継続は、定年延長を基本とすること。また、60歳を超えての就業については、個人差もあることから選択制とすること。	定年を60歳から段階的に引き上げる地方公務員法の改正を踏まえ、対応していく。

No.	要求事項	回答
2	<p>《20》再任用制度への希望者は全員雇用すること。その際、新規採用を抑制することなく、職員の長時間労働の解消や、住民のくらしを支える行政の拡充にあてること。特に、保育士、保健師、学芸員、司書等が再任用を希望する場合、長年経験してきた専門の力量がいかせる職場を確保すること。</p>	<p>地方公務員の雇用と年金の接続について（平成27年12月4日総務省高齢対策室長通知）の趣旨を踏まえ、国家公務員の取扱いに準じこれまで同様、原則として、定年退職者の希望者全員を再任用していく考えである。</p> <p>資格職については本人の希望も踏まえ、専門知識を生かせる職場への配置に配慮している。なお、職員の採用については管理運営事項に該当するものと考え、職員の退職状況等を勘案し適切に対応していく考えである。</p> <p>また、令和4年度から年金接続年齢に達した職員についてもフルタイム勤務を選択できることとした。</p>
2	<p>《21》地方公務員法第13条平等取扱の原則、雇用対策法の趣旨を踏まえ、正規職員採用の採用年齢制限を撤廃すること。</p>	<p>職員の採用については管理運営事項に当たるものと考え、採用する職員の人材育成、キャリア形成の観点から、様々な分野の業務経験が必要であり、任期の定めがない職員の採用においては、必要な年齢制限を設けているところである。</p> <p>ただし、多様な人材の確保の必要性から、平成25年度以降において、年齢制限の緩和を図っており、任期付職員の採用試験では、年齢制限を設けていないところである。</p>
2	<p>《22》全職員を対象(会計年度任用職員も含む)としたハラスメント防止研修を定期的に行うこと。また、外部の専門家及び労働組合が入ったハラスメント相談・問題解決処理機関を設置すること。問題解決にあたっては、被害者のプライバシー保護を徹底し、不利益取扱を禁止すること。</p>	<p>本市では、これまで、職層に応じた「ハラスメントセミナー」の定期的な開催や啓発用リーフレットを作成・配付しており、令和3年度は、厚生労働省のハラスメントオンライン研修講座を係長以上の職員を対象として実施し、発生の未然防止に向けた意識醸成を図ってきたところである。</p> <p>また、職員からのハラスメントに関する苦情相談については、「郡山市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく庁内職員による「ハラスメント相談員」のほか、外部の臨床心理士が、各相談内容に迅速かつ適切に対応し、その内容に応じて、職員厚生課長を加えた相談員が、複数名体制により協議を行っている。複雑な事案が生じた際には、市が法律相談業務を委託している弁護士に相談するなど、公正・公平な判断を確保しており、被害者のプライバシー保護や不利益取扱の禁止についても徹底していることから、現時点において、外部の専門家等を含めた相談・問題解決処理機関の設置は考えていない。</p>
2	<p>《23》出退勤打刻管理をはじめ、紙媒体の削減を進めるためにも、パソコン未設置職場にパソコンを設置すること。また、人員と比較して設置台数の少ない職場(特に保育所・現業職場)の改善を図ること。</p>	<p>保育所には従来、一律3台ずつのシンクライアント端末(25施設で75台)が配置されていたが、昨年度に60台を増設した。さらに、増設した60台をモバイルルータによる通信とすることで、保育室等、保育所内であればどこでも事務作業が可能となった。</p>

No.	要求事項	回答
2	24 《24》 職場トイレの洋式化、温暖便座化、温水洗浄便座化が進んでいるが、早期に全職場で達成すること。	<p>職場のトイレは、労働安全衛生規則第628条に基づき設置しているところである。新型コロナウイルス感染症対策として、令和3年度は、本庁舎、本庁舎北棟、西庁舎において、大便器洋式化、自動洗浄化、手洗器自動水洗設置の施工を実施し、庁舎の全てのトイレで改修を完了した。また、各行政センターにおいても同様のトイレ改修を行った。</p> <p>その他の各施設における和式トイレの洋式化等については、施設の改修時期等も踏まえ、総合的に検討していく。</p>
2	25 《25》 年度途中での人事異動では、人員削減となる職場を回避するため、新規採用で対応すること。	<p>管理運営事項に当たるものと考えているが、年度途中での人事異動は、組織改編や災害等の突発的な対応や複雑多様化する行政需要に弾力的に対応するため必要な措置である。</p>
2	26 《26》 台車での荷物運搬用に本庁東口または食堂脇出入り口付近へのスロープを設置すること。	<p>スロープを設置する際には、「高齢者、障がい者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」に基づく「建築物移動等円滑化誘導基準」により定められた勾配基準等を考慮する必要がある。その場合、高低差1mあたり15mの長さのスロープ設置が必要になるため、当該場所にスロープを設置することは困難である。なお、荷物運搬に際しては、本庁舎正面玄関または西側入口を利用いただきたい。</p>
2	27 《27》 各職場の乾燥を低下させるため、加湿器を設置すること。	<p>労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則により、職場環境における湿度は、40%以上70%以下であることが求められており、空調設備等による調整で対応を図っている。一方、感染症対策としての換気の徹底も必要であることから、湿度と換気のバランスを考慮しながら職場環境の保全に努めていく。</p> <p>各職場への加湿器の配備については、電源の容量や、執務室の状況が様々であるなど、課題があるものと考えている。</p>
2	28 《28》 執務室の温度を適正に維持すること。	<p>労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則により、職場環境における室温は、17℃以上28℃以下と求められており、空調設備等による調整で適正な維持に努めている。一方、感染症対策としての換気の徹底も必要であることから、室温と換気のバランスを考慮しながら職場環境の保全に努めていく。</p>
3 事務職員の要求	1 《1》 一般事務職職員を、4級へは48歳までに、5級へは55歳までに昇級させること。	<p>職員の給与の決定にあたっては、地方公務員法第24条の職務給の原則を基本と考えている。</p> <p>年齢到達により一律に昇格させることは、考えていない。</p>

No.	要求事項	回答
3	2	<p>《2》職場には、残業手当を申請しづらい環境、定時に帰りづらい環境があるので、管理職は積極的に退庁を促すこと。</p> <p>長時間労働は、公務能率の低下はもとより、職員の心身の健康及び家庭生活に重大な影響を与える恐れがあることから、これまでも「郡山市特定事業主行動計画」及び「超過勤務に関する指針」に基づき、定時退庁日等における、時間外勤務命令の原則禁止及び所属長による早期退庁の呼びかけ等退庁しやすい職場環境づくりに取り組んできたところである。</p> <p>なお、平成31年4月から導入した「時間外勤務命令の上限規制」の趣旨を踏まえ、今後においても時間外勤務命令の原則の徹底及び定時退庁日等における早期退庁の周知徹底に努めていく。</p>
3	3	<p>《3》長時間労働を削減するため、月45時間を超える超過勤務と22時を超える超過勤務を原則禁止し、管理の徹底を図ること。2か月連続した場合は、翌月の超過勤務を規制すること。また、職場実態を把握し、人員増を図ること。</p> <p>国における「時間外勤務命令の上限規制」の取扱いに準じ、郡山市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び同規則を一部改正し、平成31年4月から時間外勤務の上限時間（月45時間・年360時間）を設けたところであり、これら上限時間を超える時間外勤務を命ずる場合は、あらかじめ人事担当部長へ協議し、他律的所属の指定等を受けなければならないこととしたところである。</p> <p>なお、平成31年4月から導入した「時間外勤務命令の上限規制」の趣旨を踏まえ、今後においても、適正な労働時間の把握・管理に努めるとともに、業務の効率化・平準化など更なる時間外勤務縮減に向けた取組みを進めていく。</p>
3	4	<p>《4》公務出張の際の移動時間は、実質的拘束時間であり、県に準拠し、超過勤務手当を支給すること。</p> <p>国及び福島県では、公務出張中の移動時間については、あらかじめ業務を命じられ、現に業務に従事した場合には超過勤務手当が支給となり、単なる移動のための時間である場合は超過勤務手当の支給時間に算入しないこととしており、本市においても同様の取扱いとしているところである。</p>
3	5	<p>《5》窓口職場の昼休み時間を適正に管理し、職員の休憩時間を厳格に確保すること。</p> <p>来客対応等により休憩時間に勤務した場合は、勤務時間の中で当該勤務をした時間分を休憩させることを原則とし、やむを得ず休憩時間が確保できなかった場合に限り、超過勤務手当を支給することとしている。</p>
3	6	<p>《6》公民館職場では、職員OBが再雇用されている。正規職員の再任用職場として検討すること。</p> <p>管理運営事項に当たるものと考えが、雇用と年金の接続の観点から、公民館における再任用職員の配置については、地方公務員の定年引上げ等様々な状況を勘案した上で検討していく考えである。</p> <p>なお現在、5か所の公民館において、再任用職員を館長に配置している。</p>

No.		要求事項	回答	
3	7 教委あり	《7》図書館への正規職員の配置を増やすこと。会計年度任用職員も含め司書の配置に努めること。司書の正規職員採用を行うこと。	<p>管理運営事項に当たるものと考えているが、所属や教育総務部総務課とのヒアリングを踏まえ、必要性や必要人員について精査していく。</p> <p>(教委) 司書を含む職員の配置は、図書館法（昭和25年法律第118号）及び「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」（平成24年12月19日付け24文科生第572号）において、「必要な数の職員を置く」と定められている。 デジタル化等の社会情勢の変化に対応した資料収集や情報サービスの提供など、より良い図書館サービスを展開する観点から、司書の正規職員も含め専門職員、事務員の確保に努めていく。</p>	
3	8	《8》食肉衛生検査所の労働環境が長年改善されていないことから、市で改善を図ること。	<p>「労働環境が長年改善されない」が、具体的に何を指すのかが定かでないが、食肉衛生検査所については、公共施設等総合管理計画個別計画に基づく施設方針により対応していく。</p> <p>なお、令和4年度は研修室手洗器給水配管、BSE検査室エアコンの修繕を予定している。</p>	
4	現業職員の要求	1	《1》市民の多様化したニーズに即した公務公共サービスの遂行と災害、震災時対応を迅速に行うためにも、技能労務職員は必要なので、郡山市は、行政責任を負う立場として技能労務職の採用を行うこと。	<p>管理運営事項に当たるものと考えているが、学校用務員や調理員をはじめとした現業職においては、経験やノウハウを有する民間への委託を推進しており、正規職員による退職補充を行う考えはない。</p>
4	2	《2》現在行われている人事評価制度では、現業職種の性質上高い業績評価が出にくい制度になっているため、現業職独自の評価制度を作成し、安易に賃金反映させたりせず、平等な評価制度を行うこと。	<p>本市における人事評価については、平成28年度の導入から7年目を迎え、評価者及び被評価者ともに人事評価に関する理解度も深まって来ているものと認識しているが、目標設定等についての理解がさらに深まるよう、今後も工夫を凝らした研修を実施していく。</p>	
4	3	《3》定年年齢の引き上げを見通して現業職場を確保すること。	<p>管理運営事項に当たるものと考えているが、定年年齢の引き上げを踏まえた現業職場を確保しつつ、学校用務員や調理員をはじめとした現業職においては、経験やノウハウを有する民間への委託をこれまでと同様に推進していく。</p>	
5	学校職場の要求	1	《1》学校用務員が再任用を希望する場合は、長年の経験をいかすためにも、学校用務で再任用すること。	<p>学校用務員については、現在のところ、再任用職員を配置する考えはない。</p>

No.		要求事項	回答	
5	2 教委	《2》郡山市が行っている学校用務及び学校調理の民間委託は偽装請負が生じやすく教育の現場にはなじまない。全ての施設を委託することで「標準・目標」となる施設・運営を失い業務の質の低下を招くことになるため、「基準となる施設」として市直営の学校を複数残すこと。	(教委) 偽装請負との認識はない。 なお、民間委託は郡山市行財政改革大綱2022の重点推進目標に位置付けられた必要な施策であり、今後も進めていく。	
6	再任用職員の要求	1	《1》導入以来10年以上が経過した再任用制度について、現状の認識も含め、制度のあり方や諸問題などについて、改めて労使で協議すること。	
6	2	《2》再任用職員の賃金は60歳到達賃金の7割を超える水準とし、諸手当についても定年退職前職員と同様（一時金支給月数など）に支給すること。当面、県と同様に行Ⅰ・行Ⅱとも3級に格付けすること。また、職務級の格付けに対して、下位の級の給与を支給していることは、地方公務員法第24条の職務給の原則に違反しているため、直ちに是正すること。	地方公務員法第24条の職務給の原則を踏まえつつ、県及び他市における再任用職員の給与の状況等を調査研究し、年金の支給開始年齢の引上げに伴う無年金期間における生活給としてのあり方等について今後検討していく考えである。 なお、令和4年度以降、フルタイム勤務を希望する者は、65歳となる年度までフルタイム再任用への任用を行うこととしたところである。 職員の級の格付けは、給与条例に規定する「等級別基準職務表」及び同条例附則第9項により決定しているところである。	
6	3	《3》再任用職員にも正規職員と同様に、扶養手当、寒冷地手当を支給すること。	扶養手当及び寒冷地手当は、国の再任用職員、県の再任用職員、いずれにも支給されていない。 均衡の原則の観点から、本市においてのみ支給することは困難である。	
7	会計年度任用職員の要求	1	《1》会計年度任用職員の雇用について、一方的な「雇い止め」を行わないとともに、特別の理由が存在しない限り原則的に更新・継続すること。なお、業務完了時には、別の仕事をあわせんすること。	会計年度任用職員の任期については、1会計年度内とされており、再度の任用の際は原則公募とされている。本市においては例外的に公募によらない再度の任用は4回（5年）としたところであり、今後も制度の趣旨を踏まえた取り扱いとしていく。 なお、年度末において事業終了に伴い再度の任用にならなかった者へは、公募の職について案内し、改めて応募いただくこととしている。
7	2	《2》会計年度任用職員の給与を改善すること。特に、上限額は勤務意欲に関わることから撤廃するなど見直すこと。	会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、会計年度任用職員の給与は職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度等に十分留意しつつ、決定したところである。 なお上限額については、国の事務処理マニュアルにおいて、上限を設けることが適当であると示されていることから、本市においてはこの考えに基づき、上限額を撤廃する考えはない。	

No.	要求事項	回答
7	3 《3》パートタイム会計年度任用職員に対し、退職手当を支給すること。	国の事務処理マニュアルに基づき、パートタイム会計年度任用職員は退職手当の支給対象外としたところであり、退職手当の制度として、国、県、他市町村において、非常勤職員を退職手当の支給対象としてるところはなく、均衡の原則からも、パートタイム会計年度任用職員へ退職手当を支給することは考えていない。
7	4 《4》会計年度任用職員に対する退職手当支給に伴い、既得していた失業手当受給額より減少する手当となる事態や年金支給予定額が減少となっていることから、国に対し制度改善を求めること。	フルタイム会計年度任用職員に支給される退職手当の額が、雇用保険法の失業給付相当額に満たない場合、かつ、雇用保険法の失業給付を受給できる状況（失業者として求職活動中である場合）であるときは、市への申請により、失業給付相当分と退職手当額の差額分を「失業者の退職手当」として、市から支給する制度がある。 年金については、会計年度任用職員となる前（厚生年金加入時）の分に加え、共済組合加入後の共済年金分が加わることとなるため、特段、会計年度任用職員となることによって、年金予定額の総額が減少するという事は無いと考える。
7	5 《5》会計年度任用職員の勤務時間について、安易な変更を行わず、超過勤務手当を支給すること。	会計年度任用職員の超過勤務については、所属要望を確認の上、必要性に応じて認めている。なお、勤務時間の安易な変更（時間の貸し借り）を行わないよう令和3年11月に、すべての保育所長に対して説明し、注意喚起した。
7	6 《6》会計年度任用職員の特別休暇を次のように改善すること。 ・無給となっている特別休暇を全て有給で補償すること。 ・公務による療養休暇中の休業補償を満額支給すること。 ・公務外の療養休暇中において保険からの給付がない期間に対して、市として標準報酬月額3分の1を補填すること。 特に、消費生活相談員、保育士など人員確保に欠かせないフルタイム職員は郵政裁判でも正規職員と同様な休暇が適正とされたことから、対応を図ること。	休暇制度については、会計年度任用職員制度の導入に向けた総務省策定の手続処理マニュアルを基本としながら、国・県・他市との均衡にも配慮し、制度設計してきたところであり、無給となっている特別休暇を全て有給で補償する考えはない。なお、事務処理マニュアルにおいて、国の非常勤職員との権衡の観点から踏まえることとされていることから、国の動向を注視し判断していく。 公務による療養休暇中の休業補償については、郡山市議会議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例に基づき、対応しているところであり、災害補償制度の均衡の観点から、現時点で見直す考えはない。 公務外の療養休暇中における傷病手当の補填については、健康保険法により、手当金との差額調整の対象になる（市が補填することにより、手当金が減額となる）ことから、見直す考えはない。 なお、令和4年4月1日から、会計年度任用職員の産前産後休暇も有給とした。 （郵政裁判について）法的に、会計年度任用職員は「任期の更新」ではなく、「新たな職への改めでの任用」と整理されている。したがって、直ちに郵政裁判の例が当てはまるものではないと認識している。なお、国の動向については注視していく。

No.		要求事項	回答
7	7	《7》会計年度任用職員がインフルエンザに罹患し休暇を取得する場合は、有給の療養休暇として取り扱うこと。	休暇制度については、会計年度任用職員制度の導入に向けた事務処理マニュアルを基本としながら、国・県・他市との均衡にも配慮し、制度設計してきたところであり、インフルエンザ罹患休暇については、国、県等の動向を注視しながら制度のあり方について検討していく。
7	8	《8》パートタイム会計年度任用職員も、健康診断か人間ドックを選択できるようにすること。	パートタイム会計年度任用職員の健診診断については、正職員と同様に、定期健康診断及び肺がん検診、前立腺がん検診、子宮がん検診、乳がん検診、VDT等健康診断の他、業務内容により受診すべき特殊健康診断等を実施するなど、充実を図っている。
7	9 教委	《9》公民館は女性職員を主体とした少数勤務体制にあるため、全ての公民館事務室に緊急通報設備及び防犯カメラなどの防犯対策を講じること。	(教委) 警備委託契約の見直しにより、平成29年6月から個人利用がある総合学習センターに、警備会社への緊急通報装置を配置した。防犯カメラについては、平成30年度に総合学習センター及び八山田地域公民館へ防犯カメラの設置を行った。 また、今年度更新の警備委託契約にあわせ、他の公民館においても緊急通報装置の配置を行っていく予定である。
7	10 教委	《10》安積総合学習センター及び富久山総合学習センターについて、中央公民館や片平公民館と同様に、夜の時間帯に対応する職員を採用すること。	(教委) 平成18年4月の安積総合学習センター開所にあたり、利用状況を踏まえながら、公民館事業を実施するために職員を増員し、現在の職員体制としたところであるので、現在のところ夜間専門の職員を配置する考えはない。
7	11	《11》会計年度任用職員にも国の非正規職員と同様に勤勉手当を支給すること。	総務省策定の事務処理マニュアルにおいて勤勉手当については支給しないことを基本とすることとされているため、今後も国が示す方針の動向を注視し判断していく。
7	12	《12》職場からも労働者からも要請があるように、パートタイム会計年度任用職員の勤務時間は、週4日勤務相当の31時間とすること。	パートタイムの会計年度任用職員の勤務時間は、原則として29時間としたところであり、それ以外の勤務時間については、各所属での業務量や業務内容を勘案しながら、個別に必要性を検討し、対応している。 なお、保育所の調理員兼用務員については、令和4年度から週31時間勤務とした。
7	13 教委	《13》会計年度任用職員だけの職場である公民館職員の人事評価のあり方を見直すこと。	(教委) 公民館職員の人事評価については、公民館長が評価補助者となり、生涯学習課長が評価者として実施している。

No.		要求事項	回答
7	14	《14》会計年度任用職員に対して、「待遇研修」や「地方公務員法」など公務員として必要な研修を実施すること。	会計年度任用職員を対象とした研修については、これまで、待遇や地方公務員法に定める服務関係を含めたコンプライアンスを履修科目として実施してきたところであり、近年、本市職員による交通事故が多発している現状を鑑み、令和3年度から新たに交通安全講習を履修科目に加えたところである。 研修受講者については、新規採用の会計年度任用職員については採用年度に、採用2年目以降の職員については、4年に1回、研修を受講できるよう調整し実施している。
7	15 教委	《15》公民館は週4日勤務であり、一人勤務などを減らし必要な勤務体制を維持するためは祝日勤務の必要はないと考える。祝日勤務の必要性を調査把握すること。	(教委) 祝日勤務については、公民館条例施行規則の規定に基づく開館であることから必要であると考え。祝日勤務の必要性の調査把握については、今後、調査が必要か否かについて検討していく。
7	16 教委	《16》公民館のパソコンを増やすこと。	(教委) 情報端末の配置は、職員のローテーション勤務を勘案し、必要数を配置しているが、増設については、今後、検討する。
7	17	《17》消費生活相談員は、最新情報が欠かせないことから、コロナ感染拡大で減少した研修に対応するためオンラインでの研修を増やすこと。	消費生活相談員に対する研修については、国民生活センターが主催する研修に加えて、令和4年度にはオンラインによる消費生活相談員研修についても予算措置を行ったところである。 また、新型コロナウイルス感染症により研修方法を集合研修からオンライン研修へ変更することについては、全庁的に柔軟に対応している。
8 保育所の要求	1	《1》保育士を継続的に採用し、不足する現場保育士を増員すること。また、採用計画を示すこと。	管理運営事項に当たるものと考え、所属長ヒアリングの要望等を精査しながら、適正な職員配置と必要な職員採用に努めているところである。 なお、平成31年度から、保育所の体制強化を図るため、保育コンシェルジュとして、再任用保育士(元保育所長)をこども育成課(現保育課)に配置したところである。 また、令和3年度の職員採用試験においては、採用予定10名に対し、12名を採用したところである。
8	2	《2》保育所入所児童数に見合った正規職員を配置すること。年度当初の人員配置にあたっては、前年度の10月1日入所児童数を基準にして配置し、臨時職員の雇用を確保すること。少なくとも4月においては、正規職員で対応できるよう配置すること。同時に、各保育所の正規職員の配置割合を同様にすること。	職員の配置については、国の基準を遵守した職員配置とし、年度当初を含めて、各月の入所児童数により行っていく。入所児童増加分や特別保育事業等の実施に伴う保育士については、会計年度任用職員により対応していく。 また、正規職員の配置においては、所属長ヒアリングの要望等を精査しながら適正な配置に努めているところである。

No.		要求事項	回答
8	3	《3》保育時間と勤務時間が同一になっている現状を改め、事務時間、作業時間を確保できるようにするとともに、事務量を極力少なくすること。	所長及び副所長以外の保育士が勤務時間中に行う事務作業について精査し、働き方改革の観点から削減できる可能性のあるものについて、業務の削減を検討している。
8	4	《4》保育士の配置基準を次のように改めること。 0歳2対1、1歳3対1、2歳4対1、3歳10対1、4歳以上15対1、障害児1対1	保育士の配置については、国の従うべき基準に基づく郡山市児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例により規定を設けている。 また、障がい児については、国の通知に基づき、概ね2対1で配置できるよう努める。
8	5	《5》保育所は12時間開設しており、交代制勤務による子ども達への影響を減らすため、保護者からの要望も強い複数担任制を導入すること。	交代制勤務は保育所運営上やむを得ないものであり、子どもへの影響には十分に配慮しながら実施している。
8	6	《6》育休、産休、療休には正規職員で代替補完すること。少なくとも代替保育士を必ず配置すること。	育児休業の代替職員は任期付職員の配置により対応している。なお、令和3年度から、産前産後休暇期間中における代替職員について、臨時的任用職員の配置を可能としている。 療養休暇の代替職員については、会計年度任用職員により対応し、正規職員による代替は考えていない。
8	7	《7》保育所調理職場での正規職員配置がゼロとにならないよう職員を採用すること。採用までの間はフルタイム会計年度任用職員を雇用すること。調理実態に合わせ保育所調理員を配置すること。また、食物アレルギーを持つ児童に対応するため増員を図ること。	将来にわたって安定的に、安心・安全な給食の提供体制を構築するため、令和4年度から、3保育所（桃見台、針生、御代田）において、調理業務の民間委託を開始したところである。 同時に、令和4年4月には、調理業務を直営で行う保育所に、正規職員の調理員兼用務員を各1名配置した。 併せて、調理員兼用務員のパートタイム会計年度任用職員の勤務時間数を週29時間から週31時間へ、週2時間分の増としたところである。 技能労務職の退職不補充の方針により、正規職員の採用を行う考えは無いが、今後も、適切な配置に努めていく。
8	8	《8》保育所調理現場の充実のためにも、調理員の用務員兼務をはずし、専属で正規の用務員を配置すること。	保育所調理員は、原則として用務（トイレ清掃、汚物処理等）を行った後に調理業務を行わないこととするなど、衛生上に配慮した業務分担としているところである。 また、調理員兼用務員の用務負担を軽減するため、令和2年度には10名、令和3年度には18名、令和4年度には21名の保育支援者を配置したところである。 さらには、通常業務内では実施しにくい用務に対応するための巡回環境整備員2人を令和3年度途中から配置したところである。

No.	要求事項	回答
8	9 《9》会計年度任用職員のうち、クラス担任を行うものについては、1号上位格付や手当支給などを検討すること。	フルタイム保育士については、クラス担任を主業務とし、新たな給与制度により待遇の改善を図ったところである。 なお、令和4年2月から、保育所に勤務する職員に対し、常勤換算で月額9,000円の加算給を支給する処遇改善を行った。
8	10 《10》「幼稚園は民間委託するが、保育所は市直営で行う」という約束を守り、保育所の民間委託を実施しないこと。	施設の老朽化に加え、少子化により、将来的に保育需要に対し供給超過となる見込みであるため、区域ごとの需給バランスに応じた公立保育所の再編を検討していくが、公立保育所の担うべき役割を果たすため、地域の子育て支援拠点施設となる保育所や、保育のセーフティネットとなるべき保育所は存続させる考えである。
8	11 《11》保育所の面積要件を緩和しないこと。また、定員管理を確実にすること。	保育所の面積要件については、国の従うべき基準に基づく郡山市児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例により規定を設けている。保育所の定員管理については、待機児童解消のため定員の弾力的運用を図りながら対応しているところである。
8	12 《12》土・日、夜間などの時間外研修への参加要請はしないこと。また、参加が、事実上は強制となっていることから、残業手当を支給すること。	本市が主催する研修については、土日・夜間などの時間外での研修は行わないこととしている。 なお、自主的に行われる時間外研修は自己研鑽の場であり、受講は業務命令ではないため、残業手当を支給する考えはない。
8	13 《13》小さな子ども達が一日を過ごす施設である「保育所」の各種修繕を早期に行うこと。	保育所の各種修繕については、予算に応じ、危険度などを考慮し優先順位を付けて実施していく。
8	14 《14》インフルエンザ予防のための「予防注射」実施は、保護者からも求められていることから、実施する職員への費用助成を行うこと。	インフルエンザの予防接種に係る費用助成については、中核市のうち、市が費用助成している自治体は2市のみであり、その他のほとんどの自治体は、各市町村職員共済組合の助成事業により対応していることから、引き続き福島縣市町村職員共済組合と協議を行っていく。
8	15 《15》保護者等への連絡や、児童への周知を図るため、カラープリンターを配置すること。	保護者との連携強化及び保護者の利便性向上を図るため、保育業務支援システムを全公立保育所へ導入したところであり、保護者等への連絡は紙媒体からカラーの電子媒体へシフトしている。