

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	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。技術系職員、保育士、保健師、司書、学芸員を積極的に採用すること。司書と消費生活相談員の正規職員採用を行うこと。保育士について、産休代替・育休代替も配置できていないことは当局の責任であり、大幅に採用を増やすこと。定数条例に基づく人員配置に努めること。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、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。 なお、産休代替・育休代替の保育士については、育休等の取得や復帰の見込みも考慮して年度当初の職員配置を行っており、今後も任期付職員だけでなく会計年度任用職員も含めて、産休・育休職員以外の職員の配置状況も踏まえながら、必要に応じて代替職員の配置を行っていく。
1 全職場で共通する要求について	2	誰もが希望すれば育児休業・介護休業が取得できる環境を整えること。特に、育児休業取得を見越した人員を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てるが、職員に長期休業の取得があった場合には、代替職員の配置により対応している。 具体的には育児休業取得職員への対応としては、育休代替任期付職員を配置するほか、令和6(2024)年1月からは「育児休業サポート職員」として短期間の育児休業取得職員の代替として、会計年度任用職員を配置しているところである。
1 全職場で共通する要求について	3	定年年齢の引き上げに伴い、保育士や現業職員など身体を使う職種では新たな業務を検討し、働き続けられる職場を確保すること。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、60歳以降の働き方の意向を踏まえながら、ひとりひとりの経験や能力等を発揮できるよう、保育所では副所長として配置するなど保育士や現業職員が働きづづけられる職場を確保しつつ、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。
1 全職場で共通する要求について	4	生活保護の受け持ち世帯数は、国が目安としている80世帯を上回ることのないように、1人60世帯を目安として配置すること。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、令和5年(2023)度の生活保護の受け持ち世帯数は1人83.0世帯となっており、国が目安としている80世帯と比べ、3世帯多い状況となっている。そのため、現在、任期付職員の募集を行っているところである。引き続き国が目安としている80世帯を上回ることのないように配置に努めていく。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	5	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、公務員給与だけでは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。	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。 令和5年(2023)度には、すべての号給の給料月額を引上げ、大卒初任給は11,000円の増額改定を行ったところである。 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。
1 全職場で共通する要求について	6	医師・獣医師以外の新幹線利用通勤者にも、県に準拠して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(2018)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。）
1 全職場で共通する要求について	7	ガソリン代の高騰から通勤手当を見直すこと。また、SDGS推進の観点から、徒歩、自転車通勤を推奨し通勤手当を改善すること。	本市の交通用具を使用する職員に対する通勤手当については、福島県や他自治体との均衡を考慮して設定しているところであり、現時点では、通勤手当を見直す考えはない。 徒歩に対しては、国、県ともに通勤手当を支給しておらず、本市においても支給する考えはない。
1 全職場で共通する要求について	8	「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、地方公務員法第23条第2項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まり次第、速やかに実施していく考えである。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	9	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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、指定管理者の職員における労働環境については、平成29(2017)年3月策定の「郡山市指定管理者制度ガイドライン」に基づき、指定管理者募集時に雇用条件や労働条件に係る書類の提出を求め、専門家等で構成される指定管理者選定審議会において審査を行っている。 また、募集要項において、現在の労働者から継続雇用の希望があった場合には、継続雇用を検討するよう、配慮を求めるとともに、事業者の選定基準においても、雇用や地域経済の配慮を設定する等、事業者の取組みについて審査している。 さらに、協定締結後においては、指定管理者に対し、平成29(2017)年4月施行の郡山市公契約条例第7条に基づく労働環境報告書の提出と、年度ごとに人員配置計画書の提出を義務付けるとともに、計画に変更が生じる場合は、市と指定管理者で協議を行い、必要に応じて是正を求めるなど、随時、指定管理者職員の給与等を含めた労働環境の把握に努めているところである。
1 全職場で共通する要求について	10	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、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。 本市においては、国のような状況変化（再就職あっせん禁止等による在職期間の長期化）は無いが、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。
1 全職場で共通する要求について	11	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。少なくとも、現業職員は、国に準拠し、57歳を超える職員とすること。	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。 現業職員について、国の技能労務職は、従前より定年年齢が63歳であったことから、昇給停止年齢を57歳としたものと認識している。 本市の技能労務職については、定年年齢が行政職と同様に60歳であったことから、昇給停止年齢についても行政職と同様に、55歳としているところである。 本市職員の中での均衡の観点から、技能労務職のみ昇給停止年齢を57歳とする考えはない。
1 全職場で共通する要求について	12	特勤勤務手当の支給要件を通勤する場合も対象とすること。	本市の特勤勤務手当は、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(2017)年4月から、国及び福島県における特勤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。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	13	残業時間どおりの超過勤務手当を支給すること。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。また、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。	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。 なお、令和5(2023)年6月1日から、時間外勤務の適正化を図るため、各所属において「終礼」を実施し、所属長は時間外勤務の必要性等を把握した上で命令を発するとともに、命令のない職員については、速やかにPC端末の電源を切り、退庁を促す取り組みを試行したところである。 この取り組みによる効果が確認できたことから、令和6(2024)年2月には、当該取り組みを原則実施するよう通知するとともに、時間外勤務の指針を改訂し、終礼の原則実施について規定したところである。 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。 (参考) ○郡山市職員服務規程(勤務時間等) 第3条の3 1～4 (略) 5 職員は、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。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。
1 全職場で共通する要求について	14	業務に必要な資格を正に評価し、特殊勤務手当を支給すること。	特殊勤務手当は、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるもの」に従事する職員に対し、その勤務の特殊性に応じて支給されるものである。 特殊勤務手当の趣旨から、業務に必要な資格を保有していることのみを評価して、特殊勤務手当を支給する考えはない。
1 全職場で共通する要求について	15	法改定により3.5トン以上の運転に免許が必要になったことから、準中型免許取得への補助と運転時に手当を支給すること。	平成29(2017)年3月の道路交通法改正により、従前の普通免許で運転できる車両総重量が3.5トン未満となったところであるが、平成19(2007)年6月1日以前の免許取得者は8トン未満まで、平成19(2007)年6月2日から平成29(2017)年3月11日までの免許取得者は5トン未満まで運転が可能な状況にあることから、現時点においては業務上の支障は生じないものと認識している。 法律上又は業務上において、免許取得が必須となる場合には、引き続き、法定必置業務に対する資格取得を支援する等、適切に対応していく。 特殊勤務手当は「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるもの」に対して支給するものであり、3.5トン以上の車両を運転することが、手当に該当する特殊な勤務であるとは考えられないことから、特殊勤務手当を支給する考えはない。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	16	災害派遣業務を円滑に進めるためにも、総務省通知に基づき、災害応急対策等業務手当をはじめ派遣時の用具等を制度化し備えること。	重大な災害が発生した箇所等で行う応急作業等に従事する際に支給する災害応急作業等手当については、福島県や他の自治体の動向等を踏まえながら、制度化に向けて検討していく。 職員の災害派遣にあたり、派遣職員から被服（作業着）等の貸与要請があった場合、「職員被服等貸与規則」に定めのある物品については、柔軟に貸与するなど対応をしている。 災害の状況に応じた必要物品については、事前に配布する等、派遣される職員に負担がかからないよう努めるとともに、現地で急遽必要物品が生じた場合に、物品等が購入できるよう、消耗品購入費用を資金前渡しているところである。
1 全職場で共通する要求について	17	始業時間の前や就業時間の後に市民対応のために窓口体制の準備や整理を行うなど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。	令和5(2023)年3月6日付け人事課長通知「適切な時間外勤務の管理について（通知）」により、窓口対応や電話対応など、通常の終業時間を超えて引き続き業務を行わせる場合や職員に対し始業時間前に業務を行うよう具体的に命じている場合には、適切に時間外勤務命令を発するよう、各所属長宛に通知したところである。 今後においても、時間外勤務の適切な管理を徹底するよう周知を図っていく。
1 全職場で共通する要求について	18	証明書を発行する窓口については、金銭の取り扱い業務の準備・確認が必要なことから、開設時間を9時から17時までとすること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、証明書を発行する窓口では、職員の勤務時間と窓口受付時間が同じであるため、窓口開設の準備や勤務時間終了間際の窓口対応などにより、時間外勤務が生じうる状況にあるものと認識している。 一方、本市の窓口業務については、マイナンバー活用等による証明書のコンビニ交付の推進のほか、キャッシュレス決済機器の導入により、POSデータを活用した収入調定業務時間の削減とともに、行政センター窓口の混雑状況の見える化を図るなど、窓口業務の効率化に努めているところである。 窓口受付時間の短縮については、これまでの取り組みの成果や市民ニーズ、他市の状況等を踏まえ検討していく。
1 全職場で共通する要求について	19	労働時間の適正管理のため、17時15分以降の電話には、「業務時間は終了している」ガイダンス音声に切り替えること。また、電話による誤解を避けるため、常に会話を録音する機能のある電話に切り替えること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、業務終了後の着信に対し、「ガイダンス音声」に切り替えることは、職員の業務負担軽減や職員に対するカスタマーハラスメント対策のひとつとして有効であり、本庁（西庁舎等を含む）において、設定する所属や、時間等について、検討を進める。 通話録音は、対応品質を向上し、トラブルを回避するために、非常に有効な手段であるが、本庁で現在運用している「クラウド型電話サービス」については、録音機能を設定することができないため、外付けの通話録音装置等の代替手段を検討する。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	20	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。	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。 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。
1 全職場で共通する要求について	21	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。	年次有給休暇については、令和4(2022)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ている。 また、郡山市特定事業主行動計画（後期計画）（令和3(2021)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、職員が休暇を計画的に取得できるよう、休暇計画表の作成や通知の発出などにより休暇の取得を促進し、目標の達成に努めていく考えである。
1 全職場で共通する要求について	22	ワーク・ライフ・バランスの充実のため、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。	夏季休暇については、平成24(2012)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、本市の夏季休暇の日数を10日とする考えはない。 また、令和2(2020)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。 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。
1 全職場で共通する要求について	23	週4日以下の勤務では、祝日に勤務した場合の祝日代替日を確保すること。	祝日に勤務が割り振られた場合には、原則として、別な日を休日とする取扱いとしているが、公務上の必要性から、代替日を確保できない場合は、休日勤務となる。 代替日を確保できるよう、業務の平準化等職員が働きやすい環境整備に努めていく。
1 全職場で共通する要求について	24	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ないといけないが、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。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	25	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。
1 全職場で共通する要求について	26	出産補助休暇を最低5日とすること。	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。 なお、令和5(2023)年2月1日から、「孫休暇」として対象を拡充し、職員の子又は職員の子の配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合についても、休暇の対象としたところである。
1 全職場で共通する要求について	27	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るが、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(2021)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。
1 全職場で共通する要求について	28	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。	国においては、睡眠時間を含む生活時間の確保、仕事と生活の調和がとれた働き方の追求を目的に、令和6(2024)年4月1日から「11時間」の勤務間インターバルの確保が努力義務とされたところである。 同様に、各地方公共団体においても、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進するよう総務省から通知があったところである。 勤務間のインターバル確保は、職員の健康保持に必要な制度であると認識していることから、国の通知を踏まえ県、他自治体の取組み状況を調査研究していく考えである。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	29	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は継続して定期的に行うこと。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。	本市では、これまで、「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5(2023)年度は、全職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とした研修を対面方式とオンライン方式による2回、管理職を対象とした研修を対面方式により2回、中堅職員を対象としてワークショップを取り入れた研修を1回の計5回、公認心理師等を講師として階層別に実施し、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。 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」により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。
1 全職場で共通する要求について	30	YouTube利用研修は、職場には動画視聴のための機器・機能が不十分で個人所有端末に依存する状況なので、早急に機器・機能の改善を図ること。困難な場合は動画を収録したDVDを配布すること。	動画視聴による研修については、一定期間内において自由に受講できることから、働き方改革として、受講者の負担軽減や受講率の向上等に資するものと認識している。 wi-fi環境や端末配置が十分でない職場においては、引き続き、「郡山市職員のテレワークの実施に関する規程」第14条に基づく職員が所有する端末機や公用スマートフォンの使用、貸出用端末機・ホームルーターの活用、さらにはDVDの配布等により、公平な研修機会の確保に努めてまいり。
1 全職場で共通する要求について	31	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、立ち上がり時間の短縮化を図ること。	情報端末機は、利用する情報システムや環境、働き方を考慮して、モバイル型や据え置き型、実機タイプなど3種類を中心に配置している。 各所属には、業務の状況や職員の勤務状況に応じて必要な情報端末機・台数を配置しており、R5(2023)年度は、所属からの要望を受け、公民館に9台追加配置した。 令和6(2024)年度は、小中学校を優先して増設する予定である。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	32	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。	職場のトイレは、労働安全衛生規則第628条に基づき設置を進めている。 令和3(2021)年度に、本庁舎、本庁舎北棟、西庁舎において、洋式化、温暖便座化、温水洗浄化の施工を行い、これら庁舎内の全てのトイレの改修を完了した。 全市有施設において、1か所以上洋式のトイレを設置している。 市の公共施設全体のトイレの洋式化率は令和5(2023)年度末時点で81.2%であり、令和4(2022)年度から3.3ポイント増加した。 今後も、公共施設の改修や更新の際には、本市公共施設等総合管理計画におけるユニバーサルデザイン化の推進方針に基づき、トイレの洋式化等、様々な利用者の視点を大切にした整備に努めていく。
1 全職場で共通する要求について	33	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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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。
1 全職場で共通する要求について	34	本庁舎東口に荷物運搬用リフトを設置すること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、本庁舎東口に荷物運搬用リフトを設置する件について、階段の北側は傾斜のある公用車駐車場、南側は水道設備やヒマラヤ杉が植栽されており、「荷物運搬用リフト」を設置するのは困難である。 令和5(2023)年度に少量の運搬が可能な手動式の三輪階段昇降機1台(均等荷重200kg)を設置したが、大量の荷物の運搬は段差の少ない本庁舎正面玄関及び、本庁舎西口スロープを利用してほしい。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	35	執務室の温度や湿度を適正に維持するため、加湿器などの機器の導入を検討すること。また、夏場の残業時での適温確保に努めること。	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。 各職場への加湿器の導入については、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。 また、時間外における空調運転については、執務室単位での空調運転ができない西庁舎を除き、実施している。なお、西庁舎所属の職員用として、17時15分以降も空調運転可能な会議室等の開放を検討する。また、ZEB化の検討中であるため、この件についても併せて検討する。 なお、職員の熱中症予防のため、執務室内の温度や湿度等を把握できるよう、各職場へ熱中症予防計「みはりん坊」を配置し、適切な職場環境の確保に努めている。 ※ZEB（Net Zero Energy Building）とは、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のこと
1 全職場で共通する要求について	36	本人からの昇任希望のない場合は、昇任させないこと。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、昇任は地方公務員法第17条に基づき、職員の職に欠員を生じた場合において、人事評価その他の能力の実証に基づき、適性を有すると認められる職員を任命するものである。 市の業務を適切に遂行するため、組織として必要な人事を行わなければならないことから、本人の希望は考慮しつつも、必ずしも本人の希望通りにはならないことを理解されたい。
1 全職場で共通する要求について	37	市役所駐車場の有料化に伴い、開庁時間外及び土日の労働組合活動に参加する利用者への駐車場利用料免除措置を設けること。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、団体交渉や、交渉を実施するための事務折衝及び団体内打合せ等に参加するために、出先機関勤務職員が市役所駐車場を利用した場合、2時間超過分の駐車料金は免除とする。本庁勤務職員については、左記の目的のため市役所駐車場を利用した場合であっても、駐車料金の免除は行わない。 また、「組合事務所を含む市役所庁舎」外での活動のため、市役所駐車場を利用した場合、本庁勤務職員及び出先機関勤務職員、いずれの場合においても、駐車料金の免除は行わない。
1 全職場で共通する要求について	38	近年SNSを利用した様々な発信が容易にできることから、名札プレートの着用がカスハラの対象となるケースもあるため、改善すること。	社会の情報化が進む中で、個人情報の取り扱いに対する意識が高まっており、それに対応するための一環として名札の表記を見直す動きがあることを認識している。 名札を原因とするカスタマーハラスメントも含め、職員が受けたカスタマーハラスメントの実態を把握するため令和6(2024)5月からアンケート調査を実施したところである。 今後については、アンケート結果等を踏まえ、職員のプライバシー保護や安全確保、事務の効率化の観点から、業務中に着ける名札の表記について検討していく考えである。

大No.	小No.	要求事項	回答
1 全職場で共通する要求について	39	学校、保育所、集会所など、公共施設の耐震化をすすめるとともに、避難所となる公共施設では、緊急時でも電気や水の利用に支障をきたさないよう、再生エネルギー発電機器等の整備を進めること。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、公共施設の耐震化については、郡山市耐震改修促進計画により計画的に実施することとしており、令和4年度末現在、同計画の対象となる施設は660棟で、耐震化率は約99.7%である。 耐震化が未実施の寿楽荘及びひまわり荘の2施設については、令和6(2024)年度中に解体する予定である。 電力喪失による公共施設の機能マヒは、発災後のすべての応急復旧業務に支障をきたし復興にむけての回復速度が著しく低下することから、東日本大震災以降、避難所25施設へ停電時に対応可能な、太陽光発電及び蓄電池等の設備導入を進めている。 今後とも、太陽光発電等の再生可能エネルギー代替電力の普及促進を図るとともに、電力供給停止に備え、非常用自家発電装置等の非常時のバックアップ体制を整備していく。
2 事務職員の要求について	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。	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。 年齢到達により一律に昇格させることは、考えていない。
2 事務職員の要求について	2	職場には、超過勤務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。	時間外勤務の適切な管理に当たり、令和5(2023)年6月1日から、「終礼の実施による時間外勤務の事前命令の徹底」及び「終業時間後、速やかにPC端末の電源を切る取り組み」を試行し、その結果を確認するためアンケートを実施したところである。 アンケートの集計結果及び超勤時間数の状況から、取り組みによる効果が一定程度認められたことから、令和6(2024)年2月28日付けで、これらの取組を今後においても原則として、実施するよう通知するとともに、時間外勤務に関する指針においても、これらの取り組みの実施について規定したところである。 今後においても、これらの取り組みを引き続き実施することで、適切な時間外勤務の管理を徹底するとともに、所属長は時間外勤務命令が発せられていない職員に対し速やかな退庁を促すよう、周知徹底を図る考えである。

大No.	小No.	要求事項	回答
2 事務 職員の要 求につい て	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。	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(2019)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。 なお、平成31(2019)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。
2 事務 職員の要 求につい て	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。	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。
3 現業 職員の要 求につい て	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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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。
3 現業 職員の要 求につい て	2	現在行われている人事評価制度では、現業職種の業務の適切な評価が難しいため、現業職独自の評価制度をつくること。	本市における人事評価については、平成28(2016)年度の導入から9年目を迎え、評価及び被評価者ともに人事評価制度に関する理解度は深まっているものと認識している。 今後においても引き続き、人事評価の適正な遂行のため、現業職をはじめ全職員の目標設定等への理解がさらに深まるよう、工夫を凝らした研修等を適宜実施していく。

大No.	小No.	要求事項	回答
4 再任用職員の要求について	1	再任用職員の諸手当については、定年退職前職員と同様（一時金支給月数、扶養手当、寒冷地手当など）に支給すること。	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。
4 再任用職員の要求について	2	現業職員に適用している再任用給料額は、行政職と比較して著しく低額なので改善すること。	現行の技能労務職の再任用職員の給料月額については、県の技能労務職の再任用職員の給料月額と同額であり、再任用の給料月額を独自に定めることは考えていない。
5 会計年度任用職員の要求について	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。また、業務完了時には、国の説明に基づき別の仕事をあつせんすること。なお、5年後の再公募は、国も必須ではないと説明しており、原則再公募をやめること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、会計年度任用職員の任期については、一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、令和6（2024）年度から会計年度任用職員に業績評価が導入される影響を考慮し、令和6（2024）年度の公募は令和7（2025）年度に実施時期を変更することとしている。 また、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。
5 会計年度任用職員の要求について	2	会計年度任用職員の採用は、業務ごとの採用ではなく、市全体の業務を担う職員として採用し、定期的な人事異動が可能とすること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、会計年度任用職員の採用に当たっては、国の事務処理マニュアルに基づき、就業場所、従事すべき業務内容、始業・終業の時刻、休憩時間、休日、賃金の額に関する事項等の条件を明示の上、募集を行っているところであることから、現時点では、市全体の業務を担う職員として募集する考えはない。 今後については、従事すべき業務内容等が同様の場合には、同じ勤務条件で複数の職員を任用し、適正に配置するなど会計年度任用職員の採用の在り方について調査、研究していく。

大No.	小No.	要求事項	回答
5 会計年度任用職員の要求について	3	保育士の会計年度任用職員は、日常的な業務を通して、その力量を把握できることから、経験による市正規職員採用の枠を別に設けること。	管理運営事項に当たるものと考えているが、地方公共団体の常勤職員については、公平性の観点から「競争試験による採用」が原則であり、厳格な成績主義が求められている。 したがって、会計年度任用職員を常勤職員として任用するためには、常勤職員としての「能力実証」を改めて行うことが必要である。
5 会計年度任用職員の要求について	4	会計年度任用職員の給与を改善すること。特に、上限額設定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。
5 会計年度任用職員の要求について	5	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。
5 会計年度任用職員の要求について	6	会計年度任用職員の勤務時間帯について、安易な変更を行わないこと。また、時間帯を超えた場合は、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（2021）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。 さらに、令和5（2023）年3月に、保育所長、副所長にマニュアルを配布し、適切な勤務シフトの設定、管理について、改めて指導したところである。

大No.	小No.	要求事項	回答
5 会計年度任用職員の要求について	7	会計年度任用職員の無給となっている特別休暇を全て有給で補償すること。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、無給となっている特別休暇を全て有給する考えはない。 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を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。 一方、令和4(2022)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、令和5(2023)年5月8日以降、新型コロナウイルス感染症に罹患した会計年度任用職員については、一感染につき、連続する6日間を上限として療養休暇を一部有給とすることとした。 さらに、令和6(2024)年4月1日からは、インフルエンザに罹患した会計年度任用職員について、一感染につき、連続する6日間を上限として療養休暇を一部有給とすることとしたところである。 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、正規職員とは職責も異なっている。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。
5 会計年度任用職員の要求について	8	パートタイム会計年度任用職員の勤務時間は、職場の求めに応じて週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(2022)年度から週31時間勤務とした。
6 保育所の要求について	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ているが、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(2019)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）に配置するとともに、令和4(2022)年11月1日付け組織改編により、保育士・保育所支援センターを一つの係として位置付けたことである。 また、令和5(2023)年度の職員採用試験においては5名を採用したところであるが、自己都合による予定外退職者が6名と想定より多い退職者が発生した。令和6(2023)年度においても適正配置を進めるために保育士の採用を進める予定である。

大No.	小No.	要求事項	回答
6 保育所の要求について	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、非正規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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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。
6 保育所の要求について	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く。 また、保育所へPC端末及びタブレット端末を配備するとともに、保育業務支援システムの活用を進め、事務量の軽減を図っていく。
6 保育所の要求について	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	管理運営事項に当たるものと考えるが、保育士の配置については、国が示す「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。 国の基準改正を受け、6月議会において、3歳児について20対1を15対1へ、4歳以上について30対1を25対1へと配置基準を改正したところである。 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。 なお、今後も、国が示す「従うべき基準」の見直しの動きを注視していく。
6 保育所の要求について	5	4月からは、国が新たに示す保育士の配置基準に基づく人数にプラス1人とした配置とすること。	管理運営事項に当たるものと考えるが、保育士の配置については、国が示す「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。 国の基準改正を受け、6月議会において、3歳児について20対1を15対1へ、4歳以上について30対1を25対1へと配置基準を改正したところである。 なお、今後も、国が示す「従うべき基準」の見直しの動きを注視していく。
6 保育所の要求について	6	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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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。

大No.	小No.	要求事項	回答
6 保育所の要求について	7	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。	管理運営事項に当たるものと考えてるが、育児休業の代替職員は任期付職員又は会計年度任用職員の配置により対応している。なお、令和3(2021)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。
6 保育所の要求について	8	定年延長に伴う給料の7割への削減に際し、保育所職場の調整手当9,000円は存続すること。	保育所に勤務する職員に対しては、給料の調整額を支給しているところである。 保育所に勤務する職員に対する給料の調整額は、定年延長となった職員に対しても支給対象であるが、国や県の取り扱いと同様に、7割措置の取り扱いとしているところである。
6 保育所の要求について	9	保育所では勤務時間での打刻を強制する職場もあることから、労働時間に合わせた打刻とするよう指導すること。	郡山市職員服務規程に基づき、出勤した際又は退勤する際に直ちに打刻を行い、在庁時間を庶務事務システムに記録するよう周知徹底を図っていく。
6 保育所の要求について	10	週休日当日に健康診断、婦人科検診、再検査とならないよう対応すること。できない場合には、超過勤務手当を支給すること。なお、婦人科検診を夏季休暇と重なる7月から9月に限定することなく対応できるよう変更すること。	健康診断の受診にあたっては、事前に余裕をもった日程により予定日を各所属・職員に対して周知し、週休日等に割当がある場合は、職場内での調整（職員間の日程調整）をお願いしている。 さらに、職場内での調整が難しい場合は、受診日を振り替えるなど柔軟な対応に努めている。 婦人科検診については、受診可能な医療機関の受け入れ態勢等もあるため、医師会や医療機関と期間変更の可否について検討を進める。 なお、健康診断等については、職務専念義務の免除として取り扱っているところであるが、健康診断等と週休日が同日となったとしても、健康診断等に要する時間については、職務に専念する義務がないことから、超過勤務手当を支給することはできない。

大No.	小No.	要求事項	回答
6 保育所の要求について	11	保育所調理職場での正規職員配置がゼロと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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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(2022)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(2022)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。
6 保育所の要求について	12	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。	管理運営事項に当たるものと考えるが、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(2020)年度から保育支援者を配置したところであり、令和6(2024)年度には21名を配置している。 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名を令和3(2021)年度途中から配置したところである。
6 保育所の要求について	13	保育所支援員の名称を、業務内容を反映した名称に変更すること。	令和2(2020)年度の雇用開始時から「保育支援者」の名称を使用しており定着もしていることから、名称の変更は考えていないが、応募・面接時には清掃や草むしりも含めて業務内容の説明を行っている。 また、保育支援者の業務について、本年4月に開催した公立保育所長会の中で、各所長に改めて周知したところである。 今後も、採用時や所長会等において、保育支援者の業務内容について周知徹底を図っていく。
6 保育所の要求について	14	保育所調理員の会計年度任用職員への安全衛生研修を実施すること。	令和6(2024)年度においては、調理員会議内で安全衛生研修を実施するほか、別日を設けて、講習会を2回開催することで、会計年度任用職員も含む全ての調理員に対し、直接的に安全衛生研修を実施する予定である。

大No.	小No.	要求事項	回答
6 保育所の要求について	15	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(2022)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ているところである。
6 保育所の要求について	16	保育所の面積要件を緩和しないこと。また、定員管理を確実に行うこと。	管理運営事項に当たるものと考えているが、保育所の面積要件については、国が示す「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。
6 保育所の要求について	17	年1回開催されている「自主研」への出席は強制しないこと。	「自主研」への出席は、あくまでも自主的なものであり、出席の強制はしていないが、出席の強制がないよう、改めて各所長に周知する。
6 保育所の要求について	18	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。	管理運営事項に当たるものと考えているが、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。
6 保育所の要求について	19	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、引き続き福島県市町村職員共済組合と協議を行っていく。

大No.	小No.	要求事項	回答
6 保育所の要求について	20	発達障害が疑われる児童への視覚的支援のため、カラープリンターを全保育所に配置すること。	管理運営事項に当たるものと考えているが、カラー印刷が必要な資料等については、保育課にて印刷して各保育所に送付しており、今後は保育業務支援システムやタブレットなどの活用により、紙媒体の利用そのものも減少していくものと考えられることから、カラープリンターの全保育所への配備は考えていない。
6 保育所の要求について	21	お遊戯会での持ち帰り残業を根絶するため、必要なマシン等を配置すること。	保育所へのマシンの配置は考えていない。 なお、保育士の負担軽減の観点から、お遊戯会での衣装の在り方そのものについての検討が必要であると認識している。
6 保育所の要求について	22	行事等に使用する材料等の購入を容易にするため、指定業者を増やすこと。	物品の調達においては、郡山市物品の調達に係る指名競争入札参加者等の資格審査、指名等に関する要綱第7条の規定に基づき、原則として、有資格業者名簿に登載されている有資格業者のうちから指名しなければならないこととしている。 入札参加有資格業者として申請を希望する事業者に対しては、入札参加申請について広く周知を図っていく。
6 保育所の要求について	23	保育士に雪かき用の防寒着を貸与すること。	被服の貸与については、「職員被服等貸与規則」に基づき各所属・対象者に定められた被服を貸与しているが、業務内容や合理的な理由により必要性等がある場合は、柔軟に対応をしている。 今後、所長会を通じて雪かき用防寒着の必要性を確認し、貸与について検討していく。