

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和4年度第5号
令和4年12月27日

尼崎市公営企業局
企画管理課

－育児休業制度及び合理化交渉③について－

育児休業制度についての提案、継続協議中の2022年度秋季単組独自要求について及び令和5年度向け合理化について、令和4年11月22日（火）午後4時00分から午後5時30分まで上下水道庁舎第3会議室において交渉を行った。

○ 今回の交渉の議題

- ・ 育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて
- ・ 2022年度秋季単組独自要求書について
- ・ 公営企業局における令和5年度向けアウトソーシングについて

○ 組合への提案

- ・ 育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて：別紙のとおり

○ 具体的な交渉内容（要旨）

1 秋季独自要求

組合の主張	当局の回答
民間経験のある職員について、在級年数の短縮や採用を局独自で行う考えはあるか。	制度や採用は市長部局に準じており、公営企業局独自の制度創設や採用は考えていない。

2 公営企業局における令和5年度向けアウトソーシングについて

令和4年9月30日に提案し、継続協議となっている浄水センター所管の園田配水場に係るアウトソーシングについて協議を行った。

組合の主張	当局の回答
学び期間への移行に際し、本人の適性或希望を尊重した職場へ配置されるか。また、職種についても、本人がイメージしていた業務と実際の業務にギャップが生じないように当局として対応できるか。	配置については本人に希望職種や職場についての聞き取りを行うとともに、これまでの経歴を加味するなかで、人事異動調整の中で決定していく。職種については、イメージと実際の乖離が極力少なくなるよう、「転職者研修」として職場見学や先輩職員との対話を予定している。このような機会を通じてギャップが生じないよう理解を深めていただければと考えている。

<p>今回のアウトソーシングにより現業職員が全くいなくなるが、本当に大丈夫なのか。災害時や受託事業者に故障が生じた場合等に、どのように対応するのか。これまでの委託において受託事業者が事故を起こした例もあり、心配だ。</p>	<p>防災指令の発令時に限らず、大雨をはじめとする自然災害発生時の危機対応は、非常に重要であると考えている。従って、前回同様、受託事業者の選定にあたっては、委託対象施設と同規模以上の運転管理業務の経験を求めるなど、直営体制と同レベルの業務執行が可能な事業者と契約を行う予定である。</p> <p>また、これまでの現業職員が有していたノウハウは事業者へ伝え、他の行政職員も吸収するとともに業者指導ができるよう努める。</p> <p>受注者が業務実施困難な事態に陥ることのないよう、契約書・仕様書において受注者が実施すべき内容を可能な限り明確にしている。</p> <p>なお、(下水道施設では)災害等緊急事態が発生した場合の連絡手順を明確にし、委託業者と市職員が速やかに連携して対応できるようにしている。また、BCP訓練に委託業者の参加を求め、災害対応手順や活動内容等を共有している。</p> <p>また、神崎浄水場では、委託している運転監視操作部分については定期的に操作経験のある本市職員を講師として経験の少ない職員の操作方法に係る実地訓練を行っている。園田配水場においても一部委託実施後、同様の訓練を実施している。これらの取組を行い、委託後も、受託者との連携を密にして行っていくことで、これまで同様、市民の安全安心を確保していく。</p>
<p>学び期間の職員や転職済職員のなかで、メンタルヘルス不調の訴えが頻発している。これを防止するために、管理職の現業職員に対する理解が統一され、必要な配慮がなされることが不可欠と考えるがどうか。</p>	<p>学び期間1年目の職員を対象に全員に対し行っているカウンセリングをはじめ、産業カウンセラーを活用することでメンタルヘルス不調の早期発見と問題解決を図っていく。また、局内の管理職に対しては、所属への学び期間職員や転職済み職員の配置時及び評価時を捉え管理職に対する丁寧な説明を行っていくことで、管理職の現業職員に対する理解が浸透するよう努めていく。</p>

問題解決の方向性

引き続き協議していくこととした。

(以 上)

育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて（メモ）

R4.11.22

1 目的

市として育児休業も職員としてのキャリア形成に資するものであるとの姿勢を示し、もって育児休業のより積極的な取得を推奨していくため、育児休業をした期間の昇格における取扱いを見直し、より働きやすい職場環境を整備しようとするもの

2 内容

1級から2級又は2級から3級への昇格に係る必要在級年数の算定に当たって、現行においては育児休業をした期間を除算することとしているが、同期間を除算しないものに改める。

※ 実際の昇格に当たっては、1級上位の等級の職務を遂行できるか否かを判定するための勤務実績評価が必要となることについては、従前どおり

3 実施時期

令和5年4月1日

4 諾否期限

令和4年11月30日

以上
(職員担当)