

2023年2月3日

苫小牧市長
岩倉 博文 様

連合北海道胆振地域協議会
会 長 日西 和広
連合北海道苫小牧地区連合
会 長 諸橋 克幸

地域における雇用対策および会計年度任用等の 処遇改善などに関する要請書

地域産業の発展と雇用確保・創出、住民福祉の向上のため、日夜、御奮闘されていることに
対し、心より敬意を表します。

さて、日本の賃金水準は依然として1997年時点の水準を回復していないとされる一方、この間
の主要国はイタリアを除き1~2%ずつ上昇しています。また、昨年からの物価上昇が続き、実質賃
金が8ヶ月連続減となるなど、所得が低い世帯や生活保護世帯を中心に生活が厳しくなり、さら
には、3月までに6千品目を超える値上げ(実質値上げを含む)が予定されています。経済を持続可
能な回復軌道に乗せるためにはGDPの6割を占める個人消費拡大であり、いつにも増して賃上
げの重要性が高まっています。

道内の有効求人倍率は1.19倍(11月)と20ヶ月連続で前年同月を上回り、経済活動の回復
に伴い人手不足感が徐々に強まって来ています。しかし、新規求人の50.8%は正社員求人以外
となるなど、雇用内容は有期・短時間・契約等の割合が高い水準のままです。建設・警備員や
医療・介護等の資格が必要な分野での人材不足が深刻化する一方で、一般事務および軽作業員
では求職数が求人数に対し大幅に上回るなど、雇用のミスマッチがここ数年来改善されていな
い状況です。

私たちは、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定
の高校生、11月末現在の求人数は、17,466人と前年同期に比べ大幅に増加(1,575人増加)となっ
ており、求人倍率3.33倍、就職内定率78.7%(前年同期2.0ポイント低下)と堅調に推移していま
すが、労働力の減少が他県より早く進む本道では、道内・地場企業への就職促進を強めていく必
要があります。

昨年4月からはパワーハラスメント防止措置が中小事業主に対しても義務となり、それ
までの残業時間上限規制、同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働き
がいを感ずる職場環境作りも急務の課題です。さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正
規職員や、地方自治体の仕事を担う民間労働者にも拡大しています。有期・短時間・派遣等労働
者是不安定な雇用状態に置かれており、年収200万以下の就労者が多く、フルタイムで働いても、
多くの人々は貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。地方自治体は
率先して不安定雇用労働者や働く貧困層を解消すべきです。

これらの解決のためには、国・地方自治体の連携、地方自治体と経済・産業関係団体や労働
関係団体等との連携による積極的な取り組みが極めて重要です。

貴市におかれましては、以下の課題に全力をあげられますよう要請します。

記

1. 地域における雇用対策

(1) 若年者の早期離職防止

- ① 新卒者を含む若年者と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。
- ② 道内の高卒3年以内の離職率は41.6(前年43.8)%となっており、従業員数が少ないほど離職率が高くなっている。再就職に失敗してしまうと自己否定に繋がり、社会との接点が途絶えてしまう懸念もあり、会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、ワークルール教育の機会などを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

(2) 就職氷河期世代対策および雇用維持

- ① 就職氷河期世代(40歳前後)には、正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が減少傾向ではあるが存在している。社会人採用枠を活用し、積極的に就職氷河期世代から常勤職員を採用すること。

(3) 自治体における会計年度任用職員等の不安定雇用の解消

- ① 2020年4月から「地方公務員法・地方自治法の一部改正」に伴う会計年度任用職員制度がスタートしましたが、一時金(2.40月未満)や昇給(4号俸未満)、諸手当、休暇制度の整備など、常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた処遇となっていないことから、同一自治体における常勤職員と同様の改善を図ること。特に、総務省が検討している会計年度任用職員に対して勤勉手当支給を可能とする制度改正については、「2022年度中に結論を得る」とされていることから情勢を注視し、勤勉手当支給が可能となった際には速やかに必要な措置を講じること。
- ② 休暇制度については、常勤職員との均衡に基づき有給化するとともに、改正育児・介護休業法にかかる休暇等の在職期間要件の廃止・緩和措置を行うこと。
- ③ 本来、常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている会計年度任用職員を常勤職員に移行すること。
- ④ 短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週35時間以上勤務となっています。財政上の制約を理由とした合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは、法改正の趣旨に沿わないことから、業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員については、フルタイムに切り替えること。
- ⑤ 会計年度任用職員の再度の任用に関して、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取り扱いの原則などから避けるべきものであり、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を行うこと。
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症の拡大による、学校の休校や公共施設の閉館等を余儀なくされる場合も、業務内容や勤務場所、勤務方法の変更といった柔軟な対応によって引き続き業務に従事させるなど、会計年度任用職員等の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。
- ⑦ 会計年度任用職員の処遇改善に必要となる財源確保に向けて、引き続き、国への働きか

けを強めること。

2. 誰も取り残さない共生社会をめざす町づくりの推進

(1) 災害時における支援体制の整備

- ① 市町村の防災会議への女性委員の参画を推進し、「地方公共団体のための災害時受援体制に関するガイドライン」を踏まえ、平時から近隣市町村と連携した応援・受援がスムーズに行われるよう取組み、市町村における「受援計画」を策定（ブラッシュアップ）すること。
- ② 災害時における避難所の整備・運営にあたっては、高齢者、障がい者、妊婦、乳幼児、疾患のある人など要配慮者に対する移動手段の確保等を含む、実効ある個別支援計画を策定する。避難所の運営等には若年層や女性も参画し、女性への細やかな支援や、性被害・性暴力の防止等、安全・安心の確保が図られるよう取組みを強化すること。
- ③ 避難所における被災者の健康状態を維持するため、マスク、消毒用アルコール、総合感冒薬、うがい薬等の分散備蓄体制を構築する。併せて液体ミルク、アレルギー食、清潔な環境などの確保に十分配慮し、衛生環境を保持した避難体制を構築すること。
- ④ 外国人の防災対策に関しては、避難訓練時のアナウンスや被災時の避難場所の案内における多言語対応や、文化庁の勧める在留外国人のための「やさしい日本語」での発信等、情報伝達を支援する体制を整備すること。
- ④ 避難所開設訓練等を通じて得られた知見や、最新の感染症拡大防止策などは、防災・避難計画等へ反映し、常にブラッシュアップをはかること。

(2) 仕事と治療・育児・介護等の両立と感染症への対応

- ① 仕事と介護を両立し安心して生活できるよう、地域包括支援センターの機能と役割を強化し、地域支援事業を確実に実施するとともに、任意事業である介護給付費適正化事業、家族介護支援事業に積極的に取り組むこと。
- ② 単身者を含む要介護者の在宅生活と家族の就労生活に影響を及ぼさないよう、生活援助中心型の訪問介護サービスについて、画一的な運用で一律に利用回数を制限しないこと。また、介護離職等を防ぐには、ヤングケアラーを含むケアラー（家族介護者）への支援が欠かせないことから、北海道ケアラー支援条例に沿って、ケアラーが孤立・疲弊しないよう具体的な相談・支援体制を構築すること。
- ③ 道が推進する骨髄バンクドナー登録の拡大や、骨髄等の提供者の休暇取得を支援するため、提供者の勤務先に対する助成制度などを策定する。（2022.12.15 現在 北海道及び道内の市町村を除く 46 都府県 925 自治体には支援制度がある）
- ④ 新型コロナウイルス感染症が発生した場合の介護施設等への応援体制、介護職員の応援派遣など、介護崩壊しないシステムの構築に取り組むこと。
- ⑤ 新型コロナ陽性者はもちろん、医療・介護従事者をはじめエッセンシャルワーカーへの不当な差別や偏見、誹謗中傷をなくすため、域内のあらゆる企業・団体等と連携して啓発活動に取り組むこと。

(3) ジェンダー平等な町づくりへの取り組み

- ① 女性や若者等の移住・定着推進や、若者や子育て世代が住み慣れた町を離れずに学び暮らせるように、奨学金返済補助制度や就労応援金、移住支度金などを整備する。
- ② 国の「第5次男女共同参画基本計画」に定められた自治体における男女共同参画計画を策定し（2022年3月現在道内の89自治体が未策定）、固定的性別役割分担意識等を払しょくし、地域におけるあらゆる分野への女性参画を推進すること。
- ③ 生活困窮者自立支援制度の財源と包括的かつ伴走型の実施体制を強化し、行政や民間団体の連携のもと、高齢単身者、ひとり親世帯など困難を抱える住民への食料支援や相談支援を継続的に実施すること。

(4) 住民生活を支える地域公共交通の確保

- ① 交通のシビル・ミニマム（地方自治体が住民のために備えなければならない最低限の生活環境基準）維持の観点から、改正「地域公共交通活性化再生法」を踏まえ、鉄道を含む広域な交通ネットワークの確立に向けて、多様な交通モードの関係者や複数の市町村の参画による「地域公共交通計画」を策定し、まちづくりと一体となった公共交通の維持・確保を図ること。また、計画策定にあたっては、交通・運輸関係の労働組合や地域住民の参画を求め、地域における輸送資源の総動員をはかること。
- ② 改正労働基準法の適用により2024年（令和6年）4月から、トラック・バス・タクシー・ハイヤー運転者の年間時間外労働時間の上限が960時間になり、労働条件の改善に伴う人手不足が懸念される。地域公共交通および地域経済の要である物流を担う運転者について、関係各所と連携し人材の確保、人材育成に向けた支援に取り組むこと。
- ③ 新型コロナウイルスの感染拡大に対応して、地域の交通事業者が十分な感染防止対策を講ずることが出来るよう、継続的な支援に取り組むこと。

3. 生活困窮者支援

- ① 生活困窮者自立支援制度の支援機関について、人員体制の拡充や財政支援などにより伴走型の相談業務を強化すること。
- ② 自立して生活していくための基盤である住居を失った人や失う恐れのある人に対し、家賃補助や「住まい」の現物サービスなど支援策を講じること。
- ③ 生活困窮者を支援する労働者福祉団体やNPO法人などに対する財政支援を行うこと。
- ④ 貧困の連鎖に陥ることのないよう、子どもの貧困対策として、経済的支援、就労支援、食事支援、生活支援、学習支援などを包括的に行うこと。とりわけ、ひとり親家庭の課題を把握して、母子・父子自立支援員を中心としたアウトリーチ型の相談支援体制を強化すること。
- ⑤ 「子ども食堂」が子どもや子育ての地域の中での居場所となるよう、地域と連携できるよう支援する。運営にあたっては、地域の誰もが利用できるよう配慮すること。

以上