

苫小牧市長  
岩倉 博文 様

2022年2月4日

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、内閣府が12月8日発表した2021年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)では、実質  
GDP成長率が前期比0.9%マイナス、年率換算3.6%マイナスとなっています。また、12月14  
日に日銀札幌支店が発表した12月の短観によると、企業の業況判断指数(DI)は、全産業プラス  
2と、9月の前回調査から4ポイント改善しています。北海道の金融経済概況の全体感は「北海道  
地域の景気は、新型コロナウイルス感染症の影響から引き続き厳しい状態にあるが、持ち直しの  
動きがみられている」としています。経済を回復軌道に乗せるためにはGDPの6割を占める個人  
消費拡大や持続に向けて賃上げの重要性が増しています。

一方、道内の有効求人倍率は1.02倍(11月)と8ヶ月連続で前年同月を上回り、新型コロ  
ナウイルス感染症の影響から数字上では徐々に回復してきているといえるものの、新規求人の  
51.0%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・警備員等で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、15,891人と前年同期に比べ微増(269人増加)となっ  
ており、求人倍率2.75倍、就職内定率80.7%(前年同期12.8ポイント増加)と堅調に推移してい  
ますが、道内企業への就職促進を進めていく必要があります。

また、昨今の労働相談では雇用形態に関わらず、雇用契約・退職勧奨・ハラスメントな  
ど、新型コロナウイルス感染症に関係すると思われる相談が多くなっています。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、働きがいを感じる職  
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・派遣等労働者は不安定な雇用  
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の拡充

#### (1) 地域における雇用対策推進体制の確立

北海道労働政策協定に基づき、女性や、若年者、中高年齢者、高齢者、障がい者、外国人材など多様な働き手の就業支援や職業能力開発など産業人材の育成を促進すると同時に、安心して働くことができる環境づくりを進めることや、「ネットワーク会議」の活用など、貴市においては関係機関との継続的な連携をはかり、雇用の創出・安定に取り組むこと。

#### (2) 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43.8(前年44.6)%、また、従業員数が少ないほど離職率が高くなっています。改善傾向が見られない会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定着に向け、採用後のミスマッチを少なくするための一層の取り組みとして、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、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、ワークルール教育の機会、「人材確保等支援助成金」を有効活用した離職防止などについて、産学官連携した取り組みを行うこと。

#### (3) 就職氷河期世代対策および雇用維持

- ① 就職氷河期世代(30歳半ばから40歳代)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」が数多くいます。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。
- ② コロナ禍において経済環境が先行き不透明な中、安易な労働者の解雇をさけるためにも「雇用調整助成金」など、あらゆる給付金・助成金・補助金を企業に周知し、雇用維持に努めるよう促すこと。

#### (4) 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(2.55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、国の非常勤職員に支給されている勤勉手当を会計年度任用職員にも支給すること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。



- ⑤ 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。
- ⑥ 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・受援に向けた様々な視点からの支援体制を整備すること。
- ② 高齢者、障がい者、子ども、疾患のある人など要配慮者に対する移動手段的確保等を含む、実効ある個別支援計画を策定する。  
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平易な日本語等、情報伝達を支援する体制を整備すること。
- ③ 避難所開設訓練等を通じて得られた知見は、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。
- ④ 避難所運営等には若年層を含めた女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取り組みや、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り組みを強化すること。
- ⑤ 被災地や避難所における感染性疾患の拡大を防止する観点から、様々な災害時に対応する感染症抑制の知見や経験を普及し、避難所の数の確保、換気装置の整備など、平時から対策を講じること。
- ⑥ 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、消毒用エタノールなど消毒剤、総合感冒薬、うがい薬等の分散備蓄体制を構築し、衛生環境を保持すること。併せて、乳幼児の健康状態を確保するために特に必要となるミルク、アレルギー食、清潔な環境などの確保に十分配慮した避難体制を構築すること。

### (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、ケアラーが孤立・疲弊しないよう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、骨髄提供者の休暇取得を支援するため、ドナー提供者の勤務先に対する助成制度などを策定する。（2021.12 現在 全国の44都府県824自治体で策定済）併せて、貴自治体においても非正規職員を含めた休暇制度を創設すること。



- ④ 新型コロナウイルス感染症が発生した場合の施設への応援体制、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) 若者や女性も活躍する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、男性は仕事、女性は育児・家事・介護などの固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域におけるあらゆる分野における女性参画を推進すること。
- ③ コロナ禍において女性の失業者や休業者が急増し、若年者と女性の自殺者が増加したことから、行政や民間団体の連携のもと、困難を抱える女性や孤立する若者への食料支援や相談支援体制を早急に構築すること。

### (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（生活基盤最低保障基準）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、クロスセクター効果に着目した「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ること。
- ② 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」策定に取り組むこと。
- 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. 自治体財政の確立

- ① 地方の税収が厳しくなる一方で、地方の行政ニーズは引き続き新型コロナ感染症対策や高齢化にともなう社会保障対策などにより一層の多様化・増加が見込まれることから、地方の行政需要に対応した財源の安定的な確保にむけて、国への働きかけを強めること。
- ② 新型コロナ感染症によって、公共サービスが社会生活に必要不可欠なものとして再認識された。市民の安全・安心の確保にむけて、持続可能な公共サービスを提供・拡充するため、公共サービスに対する財政的基盤の確保と、そのもとでの処遇改善・人員確保を一体的に取り組むこと。

以 上