



No. 1 2 4 7

2026年 6月2日 (火)

発行：浦安市職員組合

庁舎内線11091 FAX (304) 7205

kumiai-u@jcom.home.ne.jp

春闘要求 人事課長交渉実施

職場の環境に見合った人員配置を！早急に父母の看護休暇の取得日数の拡充を！



3月9日に提出した「2026春闘要求書」に対し、5月26日に人事課長交渉を行いました。以下は、要求内容と回答の一部、交渉の詳細です。

★春闘要求書回答は、組合事務所またはホームページからもご覧になれます (kumiai-u.comの「トップページ → 職員組合について」)

給与・諸手当の改善について

【要求】賃金、一時金は、職場要求や生活実態をふまえ、会計年度任用職員を含む全職員の物価上昇に見合う賃金改善を行うこと。

【回答】給料・諸手当については、これまでどおり人事院勧告を尊重する。

【要求】地域手当については、（東京との格差をなくすため）段階的に20%まで引き上げ、職員を確保すること。

【回答】国及び県、近隣自治体の状況等を考慮しつつ、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、慎重に検討をしていく必要があると考えているが、現状では更なる拡充は考えていない。

地域手当については、国や県内の近隣（市川、習志野、八千代など）状況などを見ているとの回答に対し、浦安は東京の境でもあるため、「東京の地域手当の20%に段階的に引き上げ、職員を確保すること」を引き続き要求していきます。

時間外労働(働き方改革)について

【要求】時間外労働の縮減に努めるとともに、ノー残業デーの日は定時にて帰れるように各所属で体制を整えること。

【回答】職員の時間外勤務に対する意識改革のため、定刻となったらパソコンの強制ログオフを行い、職員に退庁を促すことにより時間外勤務の削減に努めるとともに、各所属でノー残業デーを着実に実施するよう努める。

ノー残業デーの日は、パソコンの強制ログオフをし、退庁を促しているとの回答については、強制ログオフをしても実際に残業などはしていないのか。時間外労働の職場ごとの実績資料を出してほしいことを伝え、組合でも状況を把握し、今後改善していきたいと思えます。

人員不足について

【要求】人員不足による過重労働が起らないように、各職場の実態を把握し、必要な人員配置をすること。

【回答】各所属へのヒアリングを行い、人員配置を実施している。

色々な職場で、1人による仕事量が増えているようです。庁舎内では、補佐が兼務しているという状況も続いています。人員不足の影響により、時間外労働になってしまっていたり、有給休暇が取れにくい状況になっています。適正な仕事量なのか。状況を把握してもらい、人員を手厚くしてほしいことを訴えました。

子の看護休暇について

【要求】少子化対策・次世代育成支援・子育て支援及び女性の職業生活と家庭生活との両立支援の立場から、それらに関連する休暇制度を確立すること。子の看護休暇における取得の要件を拡充すること。（授業参観や面談など）また、範囲を子の中学卒業まで認めること。なお、事務職基準で考えることなく、保育園や幼稚園に従事する職員のことも十分勘案すること。

【回答】「子の看護休暇」については、これまで対象となる子の範囲や付与日数、取得要件について拡大を図ってきており、令和7年4月から子が2人以上の場合における取得日数を10日に拡充するとともに、入園式等の学校行事の際も対象としたところである。現状では更なる拡充は考えていない。

取得日数は10日に拡充されたが、10日というのは最低ラインである。日数のほかにも取得要件として、学校行事には入学式や卒業式のほかにも参観日や運動会などもある。他市ではすでに取り組んでいるところもあるので、考えてほしいと伝えました。

育児休業の部分休業について

【要求】育児休業の部分休業について、これまで、子が6歳になった次の3月31日までとなっているが、小学校3年生まで延長すること。なお、事務職基準で考えることなく、保育園や幼稚園に従事する職員のことも十分勘案すること。

【回答】現状では更なる拡大は考えていない。

実際組合員さんからも声があり、現在は子が6歳になった次の3月31日までとなっているが、県内近隣自治体でも小学校3年生まで対象年齢を引き上げています。引き続き要求していきます。

父母の看護休暇について

【要求】父母の看護休暇に配偶者等を含め、看護に関する休暇制度を県に倣って1人につき5日、2人につき10日取得可能とすること。

【回答】現状では拡充を考えていない。

現在浦安では、取得日数が3日で、対象に配偶者や子などが入っていません。

千葉県市町村課の資料（令和7年4月1日現在）では、「短期介護休暇」について**県内で3日は浦安だけです。**ほかは君津の7日以外は全て5日です。国・県も5日です。この制度は育児・介護休業法を反映したもので、雇用者が5日を下回る日数を設定することは問題です。早期に法律どおりの対象・日数に変更するよう求めます。

ハラスメントについて

【要求】カスハラについてはマニュアルが作成されたが、パワハラについてもマニュアルを作成し、職員へ周知すること。

【回答】パワーハラスメントの防止や対策を含めた「浦安市職員ハラスメントの防止等に関する要綱」を制定しており、職員がいつでも閲覧できる状態にしている。

ハラスメントの要綱がキャビネットから探しにくいとの声もありました。また、カスハラのマニュアルは内容も具体的でわかりやすかったが、パワハラなどもきちんと相談体制があると安心できるのできちんと周知してほしいことを伝えました。課長からは、20名を選抜して、ハラスメント研修を受けてもらっていて、相談員も選べるようになっているとの説明がありました。

有給休暇について

【要求】有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、各所属長に対して率先して休暇を消化するように指導すること。また、人員不足によって休暇の取得が困難な状況を改善すること。

【回答】今後も引き続き計画的な取得促進を図っていく。

有給休暇取得の実績はどうか？質問したところ、昨年県が公表した資料では、県内で10位以内の取得率であったとの回答でした。ただ、保育園や幼稚園・こども園職場などでは、「人員不足が有給休暇の取得を下げているのが現状。取りやすい体制になれば良い。」と訴えました。

保育職場より

人員不足は少しずつ解消されているものの、療養で休む職員などいると、現場は苦しくなっている。支援の必要なお子さんも増えていて、手が回らないのが現状。子育て世代の職員も多いが、部分休業も半分以上取れていない職員がいる。平等に取れるような体制にしてほしい。ことなどを伝えました。

幼稚園・こども園職場より

事務員の配置について長年組合でも要求していますが、「事務員の配置は考えていない」との回答に対し、職場の状況から、各園の少ない正規職員で事務仕事をこなしていることも多く厳しい状況です。そのため事務員が必要不可欠ではないかということを訴えました。課長からは、「どのようなところで困っているのかなどを具体的に話をし、担当課とのすり合わせなどから進めていきたい。」と前向きな回答でした。

- 交渉では、組合は職場の現状を伝え、当局に対して実態の把握、資料の提出、具体的な対策の実施を求めました。特に人員の配置、父母の看護休暇（短期看護休暇）については、早急な対応を求めました。しかし、今のところ、春闘要求書の要求項目について大きな前進は得られていません。
- それでも組合は、職場環境の充実や賃上げなど、みなさまの声を反映させながら、粘り強く要求していきます。引き続き、組合へのご理解ご協力をお願いいたします。職場で困っていることなどありましたら、組合へご相談ください。

浦安市職員組合定期総会開催

昨年度の運動報告や今年度の活動方針、会計報告、新役員の紹介などを行いますので、出席をお願いします。

日 時：6月24日（水）18：30～ 文化会館 第1会議室

★総会資料などの掲載は、次号にてお知らせ予定です。