

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 20 年度第 12 号
通 算 第 470 号
平成 21 年 4 月 3 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 20 年 春闘交渉等について

3 月 24 日午後 1 時 30 分から午後 3 時 30 分まで、労働福祉会館大ホールにおいて、3 月 11 日に組合から提出された「2009 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。あわせて、新年度からの勤務時間等の変更点の確認及び欠員状況等について説明を行った。

「2009 春闘要求書」に対する組合への回答

回答（メモ）「尼崎市職労 独自要求分」

[別紙 1](#)

具体的な交渉内容

1 「2009 春闘要求書」に対する回答について

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
年次休暇の積立制度について 未消化の年次休暇を積立保存する制度は民間企業の多くが導入している状況にある。これまでも当局から導入に向けて検討していくとの発言があったが、回答では「現行どおり」となっている。後退しているのではないのか。	年次休暇の積立制度について、民間企業において実施されているという状況は承知しているが、本市が導入するには、民間企業の制度内容を見極めることや他の自治体の状況等を踏まえて研究していく必要がある。
育児休業者の補充について 職員が育児休業を取得した場合、その補充要員として臨時的任用職員が配置されるが、保護課のケースワーカーのような業務は正規職員でしか行えない。結局、臨時的任用職員が配置されてもまわりの正規職員の負担が多くなっている。正規職員を配置すべきである。	育児休業者の代替について、随時、正規職員で対応していくことは難しい。なお、ケースワーカーのような職場については年度途中の人事異動を行い配慮している。

<p>特定事業主行動計画について</p> <p>特定事業主行動計画は策定しただけで前向きな取組がされていないではないか。</p>	<p>特定事業主行動計画は平成 21 年度が 5 か年計画の最終年度に当たることを踏まえ、休暇の取得状況等の調査やアンケートを採るなどして状況を検証し、次の計画に生かしたい。</p>
<p>年次休暇・夏季休暇の取得促進について</p> <p>夏季休暇が 6 日となり、これまでの夏季休養から 1 日減った分、年次休暇を含めた休暇の取得促進を図るとのことだがどのような方法を考えているのか。</p>	<p>これまでの夏季休養制度では多くの職員が、7 日間取得した実績を踏まえ、今後も夏季休暇と年次休暇を合わせて、夏季期間中に 7 日間以上の休暇取得が可能であると考えている。通知文にその旨を記載することに加え、所属長への周知など徹底していきたい。</p>
<p>昇任昇格制度について</p> <p>4 級昇格問題について昇任昇格制度をどう考えているのか。</p>	<p>今後の昇任・昇格制度の参考とするため、主任・主事に対して昇格に関するアンケートを実施した。その内容も参考としながら検討しているところである。</p>
<p>臨時的任用職員への健康診断について</p> <p>従前から臨時的任用職員への健康診断の実施を求めているが何故認められないのか。</p>	<p>雇用期間が 1 年に満たない臨時的任用職員に対して健康診断を受診させないことが、労働安全衛生法上、直ちに違法にはならないが、その職場の実態を踏まえ予算要求を行った所属もある。しかし、厳しい状況にある予算編成において、優先順位を踏まえると予算計上には至らなかった。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議することとした。

2 欠員問題について

課題の要旨

平成 21 年 4 月 1 日時点の欠員（職場に配置されている職員数が必要数に足りていない状況）について協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
平成 21 年度の欠員状況は	現在、人事異動の作業中であるため、まだ欠員数については確定していない。保健師や現業職については欠員が生じると考えられる。
保健師も欠員が生じるとのことだが、欠員が分かった時点ですぐに採用に動くことはできなかったのか。随時採用するよう検討してもらいたい。	内定辞退にも対応できるよう、合格者数は採用数よりも多めに確保していたが、予想以上に辞退があったこともあり、欠員が生じる見込みとなった。欠員は早く解消したいと考えており、前倒し採用等についても検討していきたい。
業務課の作業員の欠員については、毎年欠員の解消を求めながら、同じ状況が繰り返されている。このような状況をどう考えているのか。	今回は交通局の一部の職員を市長部局の作業員として受け入れることが想定されていたため、採用について議論を深めていけなかった。今後も現業職のあり方の議論を早急に進めていきたい。
「市長部局へは 9 名」という数字が交通局から提示されているが、実際には何名が市長部局に転籍されるのか。また時期はいつか。	人数、時期については確定していない。今後交通局と十分協議をしていきたい。
欠員が見込まれる業務課の 4 月からの体制はどうするつもりなのか。	交通局からの転籍も考慮する必要があるため臨時的任用職員で対応をお願いしたい。すでに所管局には臨時的任用職員の確保に向けた準備をお願いしている。
学校給食調理業務については、平成 20 年度からの 4 年間で、毎年 4 校・4 校・18 校・18 校の順に民間委託を行っていく計画が、耐震化の関係で平成 22 年度は 18 校ではなく 5 校だけの委託に計画が変更された。これは明らかに 4 年間で全校委託することは無理である。委託化が計画どおり進まなければさらに欠員が生じることとなる。正規職員の採用をすべきである。	平成 22 年度の計画は、とりあえず 5 校を委託するという事は決まっているが、その他はどうなるか決まっていない。来年度中に 5 校から増える可能性もある。現時点では 4 年間で全 44 校の給食調理業務を民間委託するという計画は変わっていない。計画が変わっていない以上、これまでどおり臨時的任用職員を活用しながら対応していきたい。
18 校の予定が 5 校になった時点で計画が崩れている。教育委員会は計画変更をいつするのか。	耐震化計画も踏まえながら今後の対応を検討するものであり、教育委員会への確認は随時行っていく。

課題解決への方向性

組合は、欠員の解消は正規職員での対応を強く求めているが、当局としては、現業職については個々の状況を踏まえながら臨時的任用職員での対応をお願いすることとした。

3 平成 21 年度向け 合理化等提案項目

課題の要旨

平成 20 年 9 月 29 日提案の「平成 21 年度向け 合理化等提案項目」についても継続協議中であったが、各支部での協議を行った結果も踏まえ、平成 21 年度からの実施について合意に至った。

平成 21 年度実施合理化項目

兵庫県市町村共済業務及び財形貯蓄業務の業務委託

共済組合業務及び財形貯蓄業務を尼崎市職員厚生会へ業務委託する。

公衆・公園便所等便所清掃業務の見直し

公衆便所 11 か所のうち、3 か所を廃止するとともに、維持・補修業務についても業務の効率化を図り業務体制を見直す。

車両整備業務の見直しについて

環境部（環境政策課・公害対策課を除く。）が所管する自動車等 75 台の維持管理業務について、委託化の拡大などにより業務体制を見直す。

親子サロンから集いの広場への事業転換について

現行の「親子サロン」を「つどいの広場」事業に事業転換し、民間団体へ業務を委託する。

下水道管渠維持管理業務の見直しについて

下水道管渠維持業務のうち、直営としている工事部門について民間委託を行う。

小学校給食調理業務について

本年度に引き続き、来年度から新たに 4 校の給食調理業務を民間委託する。

4 確定交渉にかかる確認事項について

課題の要旨

平成 21 年度の賃金・労働条件については、平成 21 年 12 月 8 日付け回答メモ及び平成 21 年 12 月 25 日付けの修正メモに基づき協議を行ってきたが、妥結に至らなかったため当局の責任において当局提案のとおり実施すべく関係条例等の改正を行ったところである。

今回、来年度の勤務条件について組合と次の点で確認を行った。

勤務時間について

ア 始業時間を 8 時 45 分、終業時間を 17 時 30 分とし、休憩時間を 12 時から 13 時とする。

イ 休憩時間を廃止する。

ウ 変則勤務職場においては、特別の事情がない限り本庁に準じた勤務時間とするが、保育所については勤務実態を考慮し休憩時間を 45 分とすることも認める。

年度途中採用者等への年次休暇及び夏季休暇の付与日数について

年次休暇については国家公務員に準じた付与日数とし、夏季休暇については夏季期間の 3 月

の各月を上期・下期にわけ比例按分した日数とする。

裁判員制度に伴う休暇について

裁判員制度に伴い裁判員等で招集された場合は必要な時間を特別休暇として認める。

臨時的任用職員の賃金について

平成 21 年度から一時金支給を廃止し、一時金相当額を原資として日額を改定する。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
清掃業務については休憩時間を 45 分として終業時間を 15 分早くしても市民サービスに迷惑はかからない。休憩時間を 45 分とすることを認めてもらいたい。	本庁の各職場でも休憩時間を 45 分とすることも可能だが、職場間でばらばらな取扱いは好ましくない。民間企業が非常に厳しい状況にある中で、勤務時間の短縮については、議会や市民に対しては、実際の勤務実態には変更がない形での短縮ということで説明し、理解を求めてきた。したがって、休憩時間を 60 分とすることが困難な場合を除き 60 分休憩ということで統一している。

以 上
(給与課)

「2009春闘要求」[尼崎市職員労働組合独自要求]回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関すること</p> <p>全職員への昇給延伸措置を直ちに復元すること。</p> <p>高卒 14 年 32 歳を目途に 4 級に、高卒 23 年 41 歳を目途に 5 級に改善すること。併せて昇格制度についても組合と協議すること。</p> <p>賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</p> <p>期末手当の 10%カット提案（2009 年度に限る）を撤回すること。</p> <p>超過勤務手当については労働基準法に基づき現金で支給すること。なお、年末年始勤務にかかる超過勤務手当については、超勤単価の分子をそれぞれ 10%を上積みして改善すること。</p>	<p>1</p> <p>平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>新たな昇任制度については、今後協議していく。また作業主任任用試験については、制度のあり方も含めて協議していく。</p> <p>能力や実績を重視した人事管理制度については、給与構造改革の取組も踏まえ、公正で客観的な評価制度を確立していく中で段階的に実施していく。なお、必要性のある事項については協議していく。</p> <p>急速な景気悪化による緊急措置である為、平成 21 年 2 月 17 日の提案どおり、平成 21 年度の期末手当について、10%の削減措置を行なう。</p> <p>なお、この提案の諾否期限は、平成 21 年 4 月 13 日とする。</p> <p>超過勤務を行った場合の手当については適正に支給しているなかで、代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものとしている。</p> <p>なお、超勤単価については勤務時間の短縮に伴い増額となる。</p>
<p>2 時短、人員確保に関すること。</p> <p>年度当初に欠員を生じさせないこと。年度途中で生じた欠員については、新規採用し、正規職員で補充すること。</p> <p>休憩時間を保障するための措置を講じること。また、変則勤務職場など実態上確保困難な職場につい</p>	<p>2</p> <p>欠員については新規採用による補充を行うほか、臨時的任用職員等による対応を行う。</p> <p>休憩時間については、適切な確保ができるよう努めていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>ては、人員増などの必要な手だてを速やかに講じる こと。</p> <p>夏季休暇を増日すること。</p> <p>リフレッシュ休暇を勤続 30 年にも創設する こと。</p> <p>時間外・休日労働の縮減のため、「時間外・休日 労働縮減計画」の策定など、実効ある施策を講じる こと。</p> <p>年次有給休暇等の計画的・長期取得できる方策を 講じること。</p> <p>年次有給休暇の積み立て制度を創設すること。</p> <p>三六協定を遵守するとともに、第 16 号職場（本 庁等）でも協定の趣旨を尊重すること。また、超過 勤務が平均 30 時間を越える職場については、その 実態を明らかにするとともに、業務に必要な人員を 配置すること。</p>	<p>なお、変則勤務職場についても、現在、勤務時間等 について様々な工夫によって対応しているが、その都 度、市民サービスを低下させない等の原則に従い、実 施が可能な方法があれば速やかに実施できるよう努め ている。</p> <p>平成 20 年 12 月 25 日付回答メモのとおりとする。</p> <p>現行どおりとする。なお、リフレッシュ休暇にかか る職免制度の運用についても、対外的に説明ができる 適切な制度管理に努めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の健康管理の観点からも、超過勤務の縮減 等に向け、一層取組みを行っていく。 <p>年次有給休暇については、ゴールデンウィークや連 休等、機会をとらえた長期休暇が可能となるよう、ま た、各所属で、年間の業務のスケジュール等にあわせ た計画的な取得を促進するよう意識啓発していく。</p> <p>また、夏季期間中においては、これまでの 7 日の夏 季休養から 6 日の夏季休暇に変更することとなるが、 夏季休養の取得率が高かったことを踏まえ、夏季期間 中においては夏季休暇以外の年次有給休暇の取得促進 を図る方策を検討することとする。</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>超過勤務手当の支給を予算がないことを理由に、代休の強制やサービス超勤の強制をしないこと。やむなく代休を取得する場合は、時間単位とすること。4・5 級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。</p> <p>育児休業を取得した職員の代替については、正規職員を配置すること。</p> <p>子の看護休暇を 6 年生にまで延長し、子 1 人につき 5 日間とすること。</p> <p>育児時間の子の対象年齢を小学校 3 年生までに拡大すること。</p>	<p>超過勤務の命令については、適正に行っていくものとする。また、管理職手当の支給対象である係長級・課長補佐については、振替休での対応を基本とするものである。</p> <p>なお、時間単位での代休制度については、出退勤管理が煩雑になる、事実上のフレックスタイム制度になりかねない等の課題があるなかで、その導入については困難であると認識している。</p> <p>育児休業者の代替については、当分の間、臨時的任用職員等による対応を行う。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>3 再任用制度に関すること</p> <p>再任用職員については 30H を基本とすること。</p> <p>再任用職員を組合との合意なく、当局都合により、一方的に正規定数を嘱託定数に置き換えないこと。また、再任用職員（短時間勤務も含む）に欠員が生じるときは、正規（40H）職員にて補充すること。</p>	<p>3</p> <p>団塊の世代の大量退職に伴い、相当数の退職が見込まれるが、歪な年齢構成の是正や安定した組織維持の観点など、中長期的な視点を考慮すれば、今後の再任用職員については、40H を基本として通常業務を行う中で豊富な知識や経験等を継承していく必要があると考えている。このような状況を踏まえ、再任用職員の就労形態については、平成 21 年度中に改めて検討していきたい。</p> <p>従前より本部及び支部の再任用労使協において協議を行ってきているところである。再任用職員の欠員が生じたときは、OB 嘱託員や臨時的任用職員による対応を行う。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>再任用職員の雇用計画を明らかにするとともに、希望者全員を公平に任用すること。</p> <p>再任用制度に係る雇用、賃金・労働条件及び職場配置については、引き続き、組合と協議すること。</p> <p>再任用制度等で問題が生じた場合、組合（本部・支部）と協議して解決すること。</p> <p>再任用制度の改悪を行わないこと。</p>	<p>～ 再任用職員は、正規職員として、その経験・能力等を活かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものである。また、再任用職員については、従前の勤務実績や能力、適正等を厳正に評価し、任用を行う。なお、必要性がある事項については、協議していく。</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>4 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>「尼崎市職員の分限処分に関する指針」に基づく職員指導観察の実施については組合と十分に協議すること。</p> <p>「能力・成果主義による賃金制度」及び「信賞必罰制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議すること。</p> <p>評価制度及び評価基準については、公正、公平、透明性を確保するため、組合と十分協議すること。</p>	<p>4</p> <p>職員指導観察制度については、従前から実施しているが、平成 19 年 11 月の「尼崎市職員の分限処分に関する指針」の策定にあわせ、その制度の運用面において一部見直しを図っているものである。なお、必要がある事項については協議していく。</p> <p>、 平成 17 年度の人事院勧告で示された給与構造改革に取り組んでいくにあたっては、能力や実績をより重視していくため、公正で客観的な評価制度を確立していくことが必要であり、そのためにも、組合側にも協力を求めていくなかで、人事制度労使協等の場を活用し、公平性、透明性、納得性のある基準作りを早急に進めていきたい。</p>
<p>5 福利厚生に関すること</p> <p>法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主としての負担を担い、福利厚生事業の充実向上を行うこと。</p>	<p>5</p> <p>職員の福利厚生の重要性は、当局として十分認識しているところであり、今後とも、それぞれの協議の場で話し合い、その結果を尊重していきたい。</p> <p>なお、急速な景気悪化の影響により、平成 21 年度の事業主負担金及び会員掛金を凍結する。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 職場の環境改善に関すること</p> <p>すでに合意している1人1ロッカーを早期に実施するとともに、更衣室、休憩室の改善やトイレ（洋式の設置等）、洗面所、湯沸場等の改善を行い、働きやすい職場環境づくりに努めること。</p> <p>冷暖房装置を改善し、快適な職場環境を整備すること。</p> <p>事務室をフリーアクセス化し、床上配線をなくすこと。同時に、オンライン機器を省スペース型機器に変更し、狭隘で危険な職場環境を早急に改善すること。</p> <p>施設の新設、増設、LANなどの導入については、組合と協議するシステムを確立すること。</p> <p>現業・非現業を問わず全職員にパソコンを配置すること。特に職場として配置されていない学校職場について早急に配置すること。</p> <p>以上の職場環境改善については、年次計画を策定し組合に明らかにするとともに、その実現を図るこ</p>	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本庁舎において、女性職員については、1人1ロッカー、トイレの小物棚の整備を実施しているが、男性職員については、更衣室の確保・各所属でのスペースの確保ともに困難な状況である。 <p>また、19年度は南館1階及び中館1階のトイレの改修工事及び瞬間湯沸かし器の取替工事を行うとともに南館2階税務部の空調機器の増設及び北館熱源の取替工事を行った。今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>フリーアクセス化や省スペース型オンライン機器の導入については現状では困難であるが、以前に中館6階こども課事務室のドアをガラス窓つきのものに直すなど、危険な職場環境の改善に努めているところである。</p> <p>システムの確立については、労働安全衛生法の主旨を踏まえ、各職場安全衛生委員会等で、できる限り協議していく。</p> <p>平成19年度のパソコンの更新時に、パソコンの配置方法を個人配置から課配置へ変更するにあたり、各所属への希望台数調査を実施し、各所属が現業・非現業の区別なく必要であると判断したパソコン台数を配置しているところである。また、配置台数の範囲内において、各所属から申請があれば、現業・嘱託・臨時を問わず台数以上の利用ができる状態にしており、一定の改善は図れたものと考えている。</p> <p>学校職場については、新たなネットワークの構築等も含め検討する必要があると考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本庁舎の設備保守は、近年、本市の厳しい財政状況から、機能維持のため、必要最小限の修繕を優先

組 合 要 求	回 答
<p>と。</p> <p>各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備予算を優先的に加配し改善を図ること。</p> <p>7 職員の健康保持対策について</p> <p>職員の健康保持対策を充実するとともに、疾病等の予防対策を充実すること。要再検者の受診は職免とすること。</p> <p>傷病休職者の職場復帰にあたり、円滑に復帰できるシステムを協議すること。</p> <p>臨時職員に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>アスベスト健康診断については、希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、健康診断を受診するように働きかけること。</p> <p>妊娠中の女性職員については、業務内容や業務量について十分に配慮すること。</p> <p>8 臨時・非常勤、自治体関連職員等に関すること</p> <p>恒常的な業務に配置されている臨時職員等は、直ちに正規職員化すること。</p>	<p>的に行っており、現状では年次計画の策定は困難である。また、快適な職場環境を整備するため、予算の確保等状況の整ったものから順次改善する。</p> <p>7</p> <p>健康保持対策については、疾病予防に重点を置き、健康診断の結果に基づく事後指導を充実させるなど、積極的に取り組んできているところであるが、労働安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で、今後も更に充実させていきたい。再検者の取扱いについては、現行どおりとする。</p> <p>精神的な疾患で休職中の職員等には、リハビリ出勤制度に基づき、今後とも円滑な職場復帰を目指し、個別事例に応じた対応を行っていく。</p> <p>定期健康診断の実施については、常時雇用する職員に対して、1年毎に実施しているが、1年以下の短期雇用を想定している臨時職員については、一般的になじまないものと考えている。</p> <p>特定の企業が原因とされる地域での健康診断については、企業が負担すべきものと考え、当該職員の健康診断についてはなじまないと考えている。</p> <p>これまでにおいても、通勤緩和休暇等により、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところである。</p> <p>8</p> <p>臨時、非常勤職員については、正規職員化する考えはない。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>外郭団体職員の雇用を確保し、賃金、諸手当、労働条件等を正規職員並にすること。</p> <p>9 地域雇用創出に関すること</p> <p>自治体・尼崎市地域の雇用創出策として、介護、保育、保健、医療、環境保全など地域公共サービスの分野を中心に、将来にわたり社会的に有用な雇用を創出すること。</p> <p>10 自治体の公契約に関すること</p> <p>「公契約条例」を制定すること。</p> <p>指定管理者制度の導入にあたっては、事前に組合と協議するとともに、営利を目的とする法人等を排除すること。また、指定管理者団体の情報公開制度を契約内容とし、導入後の検証体制を確立すること。</p> <p>派遣職員の受け入れについては、組合との事前協</p>	<p>外郭団体の統廃合における職員の雇用確保については、現在の業務も踏まえたなかで、再就職に向けた支援を行い、最大限、雇用の確保に努めているところである。</p> <p>なお、賃金その他勤務条件は、それぞれの団体の規程に基づくものとなる。</p> <p>9</p> <p>市内経営者団体や労働団体、行政機関等による尼崎市雇用問題対策会議の場などで雇用のミスマッチの防止策を検討する中で、ふるさと雇用再生特別基金事業補助金及び緊急雇用創出事業補助金等を活用し、より有効な雇用の創出に努めていく。</p> <p>10</p> <p>公契約条例については、一自治体として取り組むことは非常に困難であることから、国の制度として適切な対応が行われるべきものと考えている。</p> <p>指定管理者制度は、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的とするもので、その主旨を踏まえ、当該施設にとって最適な団体を選定する考えである。なお、指定管理者制度の導入にあたり、職員の勤務条件に変更が生じるものは組合と協議していく。また、指定管理者は、市から当該施設の管理権限を委任され、情報公開条例で市の機関と同様の実施機関として位置付けられる（尼崎市情報公開条例第2条）ことから、引き続き、指定管理者に対しては、条例の趣旨を踏まえた適切な対応を指導していく。さらに、指定管理者制度導入後の管理状況については、評価方法等について庁内で検討していく。</p> <p>派遣職員については、行政事務の新たな担い手とし</p>

組 合 要 求	回 答
<p>議を前提に短期的・専門的業務とし、恒常的業務への導入は行わないこと。</p> <p>11 民主的な地方自治に関すること</p> <p>尼崎市の財政状況を明らかにし、財政運営の責任を明確にすること。</p> <p>「地方行政」による行政サービスの切り捨て施策を改め、住民福祉の拡充と市民生活基盤の整備を中心とした施策を行うこと。</p> <p>現業職員や現業職場の将来像を確立するため、組合と事前協議を行うこと。</p> <p>「合理化」提案にあたっては、これまで労使で確認している「6 か月前提案」にこだわらず、それ以前にも協議すること。</p>	<p>での活用の可能性を今後も検討していくものであり、その実施に当たっては、適切な運用のための職場の受け入れ体制等の整理や組合との協議等を行っていきたいと考えている。</p> <p>11</p> <p>本市の財政状況については、ホームページや市報を通じて公表しているところであるが、今後ともできるだけわかりやすい説明に努め、厳しい財政状況についての理解を得るよう努力していきたい。</p> <p>地方自治体は、法に定められているように、住民福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものであり、地域の特性を生かした暮らしよいまちづくりとしての都市整備も含めて、ソフト、ハード両面にわたるまちづくりを進めているところである。</p> <p>しかしながら、本市財政は、今般の急激な景気の減速により、更なる収支不足の拡大が懸念される非常に厳しい状況下であり、限られた財源の中で、今後の施策の構築にあたっては、財政の健全化と住民福祉の充実にバランスを取りつつ、これまで以上に必要性や緊急性等の優先順位を見極めながら、今日的課題への対応をはじめ、将来の市の発展に合致する施策を「選択」し、それらに財源を「集中」していく考えである。</p> <p>現業職の将来像については、今後も引き続き、労使協議の場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>「6 か月前提案」については、従前からの労使確認に基づき、行っているものであるが、今後とも組合の理解と協力を求める姿勢を基本として、話し合っていきたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p data-bbox="225 255 791 389">緊急性を要しない大型建設プロジェクトを見直し・凍結し、その財源を市民生活に密着した施策に活用すること。</p> <p data-bbox="225 1032 791 1111">地域経済をこれ以上衰退させないためにも、雇用の確保や賃金水準の向上をはかること。</p> <p data-bbox="225 1238 791 1317">職員が地域活動に参加する際に、参加しやすい条件を整えること。</p>	<p data-bbox="863 255 1457 546">安全・安心の確保やまちの魅力の創出に向けて、中長期的視点に立った取組を進めることは、税源の涵養や都市計画の観点からも欠かせない取組である。このため、将来のまちづくり、発展を見据え、まちの価値を高める事業等にも一定の経営資源を投入していく必要がある。</p> <p data-bbox="863 566 1457 958">しかしながら、多額の収支不足が生じている厳しい財政状況の中で、安定した財政基盤の早期確立は必要不可欠であり、引き続き財政の健全化に取り組むため、投資的事業については、事業の緊急性はもとより将来の財政負担や投資効果等に十分に留意する中で優先順位等を見極めるとともに、事業の見直し、重点化、延伸などにより事業費の圧縮を行い、抑制を基調とした取組を継続していく。</p> <p data-bbox="863 1032 1457 1160">緊急雇用創出事業補助金等を活用し、雇用の創出に努めるとともに、経営者団体等を通じて、各企業等に賃金水準等の労働条件の向上を要請していく。</p> <p data-bbox="863 1238 1457 1366">ボランティア活動を行う場合については、特別休暇が認められるが、それ以外の地域活動については年次有給休暇で対応できるものと考えている。</p>