

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 22 年度第 12 号
通 算 第 497 号
平成 23 年 3 月 31 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 22 年度 春闘交渉等について

3 月 18 日午後 3 時 15 分から午後 5 時まで労働福祉会館大会議室において、及び 3 月 24 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで中央公民館視聴覚室において 3 月 2 日に組合から提出された「2011 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。また、併せて住宅資金償還金収納業務についての合理化提案、市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について提案及び平成 22 年 9 月 30 日に提案した平成 23 年度向け合理化項目についての確認を行った。

なお、3 月 18 日の交渉に先立ち、組合から「被災地支援の体制確立に向けた緊急要請」が提出され、全庁的な支援に向け労使において情報を共有していくこと等を確認した。

「2011 春闘要求書」に対する組合への回答等

回答（メモ）「尼崎市職員労働組合 独自要求分」

[別紙 1](#)

提案（メモ）「平成 23 年度向け 合理化提案項目」

[別紙 2](#)

提案（メモ）「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について」

[別紙 3](#)

具体的な交渉内容

1 「2011 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
4 級昇格のあり方について 4 級昇格のあり方についての議論が止まったままであるが、今後どうするつもりなのか。	早い段階で一定の対案的なものを示していきたいと考えている。
いつまでも課題を先送りには職員士の士気に関わる。この課題に対する人事管理室としての方針は示されないのか。	人事制度小委員会において一定の意見が出たとのことであり、人事管理室において早急に整理していきたいと考えている。

<p>住居手当について</p> <p>なぜ現行どおりなのか。持家者の市外居住者にも住居手当を支給すべきである。</p>	<p>市内居住促進の観点から持家者の市内居住者に対して住居手当を支給する考え方に変わりはないものである。</p>
<p>能力や実績重視の人事管理制度について</p> <p>段階的に実施していくとはどういうことか。</p>	<p>平成 26 年度を目標に管理職に対して実施していきたいと考えている。</p>
<p>公正で客観的な評価とはどういうことか。</p>	<p>評価にあたっての基準については、電子ファイリングにも掲載している。また、面談を実施することにより、適正に評価を行っていききたいと考えている。</p>
<p>現在公表されていない目標管理シートを公表すべきではないか。</p>	<p>予算特別委員会での資料要求にもあったが、組織目標については整理しているところである。</p>
<p>超過勤務手当について</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ないではないか。</p>	<p>基本的に予算の範囲内で適正に支給しているものと認識している。なお、今年度についても 12 月に超過勤務手当予算の追加配当を行い、適正に対応している。</p>
<p>窓口職場においては、17 時 30 分過ぎまで市民対応し、そこから後片付けを行う場合もあるが、その時間について適正に超過勤務手当を支給しているといえるのか。</p>	<p>各局総務に対して、超過勤務命令等を適正に行ってもらおうよう引き続き指導していきたい。</p>
<p>特殊勤務手当について</p> <p>必要に応じて協議を行っていくとはどういうことか。23 年 4 月から増額支給等されることはあるのか。</p>	<p>協議のうえ方向性が固まれば条例改正を行ったうえで実施されることとなる。まずは各支部で必要に応じて協議を行い、その後本部で協議するものである。</p>
<p>欠員について</p> <p>技能労務職員の新規採用が 7 月になれば、その間臨時的任用職員で対応するということか。</p>	<p>技能労務職員の募集から採用までの日程により 7 月採用を予定している。ただ、1 次試験を 4 月に実施し、2 次試験を 5 月に実施する予定であり、可能な限り早めに採用していきたいと考えている。その間は臨時的任用職員でお願いしたい。</p>

<p>交通局から技能労務職員へ5人転籍してくると聞いているが、具体的に教えてほしい。</p>	<p>5人という人数は確定しているが、配置等の詳細については今後決定していく。</p>
<p>任期付制度について</p> <p>来年度も引き続き協議したいとあるが、来年度はまた新たな任期付を導入しようとする趣旨ではないのか。</p>	<p>任期付の制度自体について来年度も引き続き協議していきたいという趣旨である。</p>
<p>夏季休暇について</p> <p>夏季休暇は取得しやすいこともあり、増日すべきである。</p>	<p>平成21年度から職務専念義務の免除7日を条例による休暇として6日にしたものである。国・県との均衡などを考えると、日数を増やすことは難しいものと考えている。</p>
<p>リフレッシュ休暇について</p> <p>対外的に説明できる適切な制度管理に努めていくとはどういうことか。</p>	<p>リフレッシュ休暇のうち、5日間は職務専念義務の免除により運用しているが、その運用自体について考えていくという意図である。</p>
<p>年次有給休暇の積立制度について</p> <p>制度導入が困難とあるが、どう困難であるのか。</p>	<p>親の介護や本人の病気に対して職員が不安に感じているのは承知している。</p> <p>しかしながら、本市においては休暇制度を条例化していく方針の中で、全国的にあまり例のない年次有給休暇の積立制度の導入については、さらなる研究が必要だと考えている。</p>
<p>福利厚生にかかる「リロクラブ」について</p> <p>昨年の理事会において、職員にとって最良の業者をプロポーザル形式で選定すると言っていたが、結果的にリロクラブと随意契約になっている。どういうことなのか。</p>	<p>今年度プロポーザル形式で業者を選定できていないことは事実である。できるだけ早い段階でアンケート調査を実施し、委員会等の会議体を立ち上げていきたい。</p>
<p>職場の環境改善に関することについて</p> <p>北館2階・3階及び中館6階の男子トイレについて、早急に修理すべきである。</p>	<p>実態を確認のうえ検討したい。</p>
<p>南館東側の駐車場との境界線上にチェーンを張っていることから、自転車やバイクが歩道に乗り上げてきており、非常に危険である。</p>	<p>駐車場の安全面を考慮してチェーンを張っているものであるが、開放が可能かは確認する。</p>

<p>現業職場でも、一人1台パソコンを配置できないのか。</p>	<p>現在、パソコンの配置については、課の必要台数でお願いしている。現業職員の一人1台は難しい状況ではあるが、必要がある課については一定数配置しているところである。</p>
<p>事務室のフリーアクセス化が難しいのであれば、無線LANにできないのか。</p>	<p>無線LANについては、情報システムのセキュリティ上難しいものである。</p>
<p>職員の健康保持対策について</p> <p>要再検者の受診については職務専念義務の免除で対応できないのか。受診していないのが実態ではないのか。</p>	<p>要再検者の受診については、健康推進担当から、所属長や本人に受診するよう通知している。職務専念義務の免除は難しいが、今後も受診の勧奨は行っていく。</p>
<p>傷病休職者の職場復帰について、元の職場に戻すのか、他課に異動させるのかは本人の状況に応じて協議のうえ判断すべきではないのか。</p>	<p>本人の状況だけでなく、周囲に与える影響も勘案しながら判断すべきと考える。</p>
<p>臨時的任用職員に対して定期健康診断を実施すべきである。</p>	<p>本市の健康診断は、病気を防ぐ目的で実施しており、費用面からしても、数ヶ月で任用が終了する者等全ての臨時的任用職員に対して実施すべきものとは考えていない。</p> <p>当局としては、必要に応じて臨時的任用職員の定期健康診断を実施することについては優先順位が高いものと認識しており、各局に対して予算化してもらうようお願いはしているところであり、予算化のうえ実施している局もある。</p>
<p>非常勤職員に関することについて</p> <p>現在事務の仕事をさせている管理栄養士の正規職員がいるにも関わらず、なぜ管理栄養士の嘱託員を募集するのか。</p>	<p>その嘱託員について、期間限定で募集しているのか調べたうえで検討する。</p>

<p>派遣職員について</p> <p>派遣職員の受入れの際は組合に意見を聞いた納税催告センターであるが、その際の説明では3年限りではなかったのか。事業継続・嘱託化するにあたって、組合に何の説明もないのはおかしい。</p>	<p>納税催告センターの活用は、当初3年間の時間的な事業としての位置付けから、派遣の活用を企画し、組合からも意見を頂いた。</p> <p>しかしながら、納税催告の専門的なノウハウをさらに活用し、徴収率の向上を図ることを目的として、事業を継続することとし、その際には、派遣法に則り、現在派遣でこられている方を優先的に雇用していくものである。</p>
<p>公契約に関することについて</p> <p>公契約条例について、市長はどのような説明をしているのか。</p>	<p>議会の答弁においては、効率性だけでなく、サービスの質等を総合的に確保することが必要と認識しているが、公契約の導入といったことではなく、別の手法を検討していきたいとしている。</p>

課題解決への方向性

4級昇格のあり方等について、引き続き協議していくこととした。

2 住宅資金償還金収納業務の委託について

課題の要旨

平成 23 年 10 月 1 日から、収納状況の改善を図る目的で住宅資金償還金収納業務を委託するにあたり、協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
具体的な提案内容を説明してほしい。	<p>債務者の高齢化や近年の不況等の影響で滞納額が多額となり、収納状況は悪化していることから、専門的なノウハウに優れる債権回収業者へ委託し、収納状況の改善を図るものである。</p> <p>委託業務内容は、電話等による納付督促や状況調査、各種納付書の作成・発送や償還金の収納管理等の実務的な業務が中心となる。</p> <p>委託することにより、正規職員 1 名、嘱託員 1 名の減となる。効果額としては、平成 23 年度については、半年間予算定数が残る関係上 3,497 千円となるが、平成 24 年度には 4,834 千円となる。</p>

課題解決への方向性

支部において引き続き協議していくこととした。

3 市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について

課題の要旨

職員の市有施設敷地内の駐車利用に対して使用料を徴収するにあたり、協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
使用料を徴収するとはどういうことか。	職員が通勤のために使用する自家用自動車を駐車する全ての市有施設について、対象施設の整備等が完了次第実施することとし、本庁舎については、平成 23 年 6 月 1 日から実施する。
通勤手当見直しの際、障害者に対する加算措置を廃止する根拠として、駐車料金を納めていないためとし、実質的に解決済の課題であり、承服できない。次年度への継続協議としたい。	解決すべき課題については、来年度も引き続き協議をお願いしたい。

4 その他

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>作業主任試験について</p> <p>今回の作業主任試験結果については、65人受験し、合格者はたったの8人であった。どういう基準で判定したのか。</p>	<p>具体的な基準は言えないが、作業主任という職責を担っていけるかどうかの視点で判定している。</p>
<p>公正で客観的な基準を示すべき。数値化しているのであれば、面接・論文・勤務評定の比率を示すべきである。今の試験制度では、不信心は拭えない。</p>	<p>一定の基準を設けて判定しているが、試験であるためブラックボックスの部分は当然にあるものと考えている。</p>
<p>東日本大震災関連について</p> <p>本市がどういう支援体制であり、どういう状況であるのか全く情報が入ってこない。</p>	<p>職員デジタルネットや市ホームページで情報を発信している。本市が具体的にどう支援していくかは、今後検討していくこととなり、情報については発信していく。</p>
<p>関係所管課しか情報が出されていないのではないか。職員に対してもっと情報を出すべき。市民は窓口職員に問いかけるが、職員が把握できていなければ答えられない。</p>	<p>職員が情報を共有できるように努めていきたい。</p>

5 平成 23 年度向け 合理化等提案項目

平成 22 年 9 月 30 日提案の平成 23 年度実施合理化項目

リハビリテーション事業の委託

利用者の利便性及び効率性の観点から、リハビリテーション事業を委託する。

小学校給食調理業務の委託

経費の抑制を図りながら学校給食内容を充実させ、より安全な給食を引き続き提供するため、来年度から新たに 11 校の給食調理業務を委託する。

図書館業務にかかる指定管理者制度の導入

図書館利用者のサービス向上を図り、業務の効率化を図るため、指定管理者制度を導入する。

【 ～ に対する組合の見解】

支部・関係者団体との協議内容を尊重する。

委託は反対であり、支部・臨時的任用職員労働組合の意向を尊重し、首切りは認めない。

支部・嘱託労組の意向を尊重するが、総務大臣発言において「図書館の指定管理者制度はなじまない」との見解もある中で、制度導入について反対である。

以 上 （ 給 与 担 当 ）

「2011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>「技能労務職給料表」導入の経過やこれまでの労使合意に基づき、早急に昇任・昇格について協議し、制度化すること。</p> <p>基本賃金カット・一時金 20%カットを速やかに復元すること。</p> <p>持家者の住居手当は市外・市内居住を問わずに支給すること。</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。団体交渉で労使合意した新たな昇格制度について、速やかに制度化すること。</p> <p>賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</p> <p>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>特殊勤務手当の増額について労使協議を行うこ</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>技能労務職の 4 級の職責のあり方と合わせて、現業評議会と協議を重ねていきたい。</p> <p>行財政構造改革推進プランが終了する平成 25 年度には、削減措置を廃止できるよう、財政再建に向け努力していく。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4 級昇格のあり方については、現在人事制度小委員会で協議しているところである。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>超過勤務を行った場合の手当については、法令に基づき、今後も適正に支給していく。</p> <p>特殊勤務手当については今後とも必要に応じて協議</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と。</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。年度途中に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>労使合意を前提とし、任期付き公務員制度を導入しないこと。</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ては、人員増などの必要な手立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>を行っていく。</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>任期付制度については、今後も労使合意を原則とする認識に立ち、引き続き協議したい。</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> <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>現行どおりとする。</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合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>

組 合 要 求	回 答
<p>時間休暇の取得を 15 分単位とするか、休暇 1 日分の取り崩しを 8 時間とすること。</p> <p>労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」を早急に創設すること。</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>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。また、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。いわゆる「サービス残業」の撲滅に向け、労使協議の場を設定すること。</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>子の看護休暇を扶養人数の子 1 人につき 5 日間付与すると共に、短期介護休暇についても同様の取り扱いとすること。</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>現行どおりとする。</p> <p>現時点では制度導入は困難であるが、導入に向け、引き続き検討を行っていく。</p> <p>超過勤務の命令については、適正に行っていくものであり、超過勤務縮減への取組みについては組合とも協議していきたい。なお、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>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>付与日数については、現行どおりとする。</p> <p>なお、子の看護休暇について、現行「小学校就学前」としている子の範囲を平成 23 年 4 月 1 日から「中学校就学前」に改正する。</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 30 時間を基本とすること。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<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（短時間勤務職員も含む）に欠員が生じるときは、正規（40時間）職員にて補充すること。</p> <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。また、先に労使合意している再任用職員の管理職配置は行わないこと。</p>	<p>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、フルタイム勤務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。</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> <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、適性等を厳正に評価し、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。また、再任用職員は管理職配置を行わないことが原則であることは認識している。</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</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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、組合と十分に協議すること。</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>福利厚生にかかる「リロクラブ」について契約満了に関わらず、随意契約を実施したことについて、責任の所在を明らかにし、職員にとってより良い制度とするために、早急にプレゼンテーションによる選定を実施すること。</p> <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、トイレ（全室洋式の設置等）、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。特に、本庁職場における休憩室を男女別に早急に設置・改善すること。</p>	<p>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</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、平成 23 年度においても引き続き 2.4 / 1000 にて福利厚生事業を実施する。</p> <p>平成 18 年度に「リロクラブ」を導入して以来 4 年を経過し、契約業者、事業内容等については平成 23 年度に見直しを行っていく。</p> <p>なお、見直しにあたっては、職員の意見や業者の提案内容を十分に精査し、より良い福利厚生事業が実施できるよう努力する。</p> <p>6</p> <p>本庁舎において、女性職員向けとしては、1人1ロッカー、便所の小物棚の整備を実施しているが、男性職員向けでは、スペースの確保が難しいことから1人1ロッカーは困難な状況である。</p> <p>しかしながら、19 年度は南館 1 階及び中館 1 階の便所の改修工事及び湯沸かし器の取替工事を行っており、22 年度には南館地下 1 階便所の改修工事を実施し、今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>なお、男女別の休憩室については、現在執務スペースの確保を優先しており困難である。</p>

組 合 要 求	回 答
<p data-bbox="225 255 793 338">本庁舎の職員用駐輪場を一方的な指定をやめ、職員用駐輪場に屋根や夜間照明を設けること。</p> <p data-bbox="225 927 793 1010">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 data-bbox="225 1391 793 1576">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 data-bbox="225 1700 793 1783">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 data-bbox="225 1906 793 1989">現業・非現業職員を問わず、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</p>	<p data-bbox="863 255 1457 645">本庁舎の駐輪場は、これまで市民・職員の別なく止めていたため通勤時間の早い職員の駐輪が大半を占め、来庁する市民が通路上などに止めざるを得ない実態があった。平成 21 年度に橘通南側に駐車場を開設し、一定の駐車台数が確保できたことから、市議会棟東・南側に職員用駐輪場、本庁舎東側に市民用駐輪場を整備することにより、市民の駐輪スペースを確保し市民サービスの向上を果たした。</p> <p data-bbox="863 667 1457 853">なお、設置した市民用駐輪場にも屋根が完備できていない状況下において、現在、職員用駐輪場に屋根を設置する考えはないが、照明については、21 年度に設置している。</p> <p data-bbox="863 927 1457 1317">本庁舎の施設改修については、現在の厳しい財政状況の中、緊急性を考慮し優先順位を付け、限られた財源の有効活用に努めているところである。平成 20 年度には南館 1 階の空調工事をおこなったほか、国の経済危機対策交付金を活用し、21 年度は北館 1 階の空調設備の改修を行い、22 年度も中館 1～4 階の空調設備の改修を行った。今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p data-bbox="863 1391 1457 1621">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、平成 22 年度は緊急雇用事業による小規模改修（各階の床の張替え・階段の手すりの段差の解消）をおこない、危険な職場環境の改善には努めているところである。</p> <p data-bbox="863 1700 1457 1832">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 data-bbox="863 1906 1457 1989">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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>校職場について早急に配置すること。</p> <p>各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備を優先的に図ること。</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>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> <p>・ 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的に行っており、現状では年次計画の策定は困難である。そうした中ではあるが、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していく。</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>

組 合 要 求	回 答
<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>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」を早期に制定すること。</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</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 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> <p>外郭団体職員の雇用の確保については、市が主体的に団体の統廃合を進める場合でない限り、各団体の責任において取り組むものである。</p> <p>また、賃金その他勤務条件についても、それぞれの団体の規程に基づくものとなる。</p> <p>9 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 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、住民サービスの向上を図るとともに、経費の</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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、組合と事前協議を前提に短期的・専門的業務とし、恒常的業務への導入は行わないこと。また、その後の検証結果を明らかにすること。</p>	<p>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ものである。その中で、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については組合と協議していく。</p> <p>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、今後、適切な管理運営の確保や指定管理者による履行の水準を高めていくため、業務の履行状況や経理状況等が良好か、利用者のニーズを踏まえた取組が行われているかなどについて、調査し評価することを実施している。</p> <p>派遣職員については、行政事務の新たな担い手としての活用の可能性を今後も現場の意見を踏まえた中で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など法令を遵守する中で行って行きたいと考えている。</p>
<p>11 民主的な地方自治に関すること</p> <p>組合に対し、毎年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>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>また、組合に対しては、今後も必要に応じて説明会等を実施していきたい。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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>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基盤整備も含めて、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、経済不況の影響を受け、税収が減収する一方で扶助費が大幅に増加するなど、収支不足が拡大し財政の硬直化が一段と加速化している非常に厳しい状況下にある。このため、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>現業職の課題については、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> <p>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>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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>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>支所機能統廃合後の検証を行い、労使協議の上住民サービスの向上をはかること。また、福祉事務所の本庁1所化問題については、市内に複数設置し、早急に設置のあり方を協議すること。</p>	<p>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>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>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> <p>住民サービスのさらなる向上を目指すことは行政の基本である。支所については再編後の業務の検証を所管ごとに行った。また、今年度作成した「公共施設見直しの方向性」のなかでは、支所のあり方等について、見直しに向けた検討・取組を引き続き進めるとしている。</p> <p>また、福祉事務所については、市民サービスの効果的な提供を行うとともに、事務処理の効率化を図るため1所化したものであるが、今後、1所化によるメリット、デメリットを検証していきたい。</p>

平成 23 年度向け 合理化等提案項目（メモ）

H23.3.18

住宅資金償還金収納業務

目的

専門的なノウハウをもつ債権回収業者へ委託し、収納状況の改善を図る。

実施内容

電話等による納付督促や現地訪問等をはじめとする状況調査、各種納付書の作成・発送や償還金の収納管理等の実務的な業務を中心として委託する。

実施時期

平成 23 年 10 月 1 日

人員

定年前職員 1 名

再任用短時間勤務職員 1 名

以 上
(給与担当)

市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について（メモ）

H23.3.18

職員の市有施設敷地内の駐車利用に対して、次のとおり使用料を徴収する。

1 対象となる施設

職員が通勤のために使用する自家用自動車を駐車する全ての市有施設（学校を除く）

2 使用料

行政財産使用料条例等の規定に基づき別途設定する。

3 実施時期

対象施設の整備等が完了次第実施する。

なお、本庁舎（市政情報センターを含む）については、平成 23 年 6 月 1 日から実施する。

以 上
（給与担当）