

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 23 年度第 13 号
通 算 第 5 1 0 号
平成 24 年 3 月 28 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 23 年度 春闘交渉について

3 月 22 日午後 1 時 30 分から午後 3 時まで中央公民館視聴覚室において、2 月 29 日に提出された「2012 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。

「2012 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](#)

回答（メモ）「尼崎市職員労働組合 独自要求分（その 2）」

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

組合の主張	当局の回答
賃金引上げに関すること 国家公務員の給与 7.8%削減について、全国知事会等の地方 6 団体は「地方に影響させるべきではない」としており、組合としても、本市に影響を与えるものではないと捉えているが、当局としての考え方は。	今回の国家公務員の給与削減措置については、国独自の措置として実施しているものであり、本市の削減措置については、本市の財政状況等を勘案しながら、実施していくものと考えている。
4 級格付けの問題については、これまでも早急な解決を求めているが、いつ解決するつもりなのか。当局案を提示する期限も示せないのか。	夏から協議が進展していないのは認識しているが、組合と当局との意見の乖離も大きく、示せる案がまだ固まっていない。
意見の乖離があるとはいえ、協議を進めるべきである。平成 24 年度中には解決するのか。	4 級昇格のあり方については、賃金面やモチベーション面も含め内部で協議を行ったが、その中での課題も多く、現在その整理を行っているところである。これらの課題を早急に整理し、4 月以降の早い段階で示せるようにしていきたい。

<p>成績率の導入は実施するのか。</p>	<p>現在、課長級に対して実施した試行についての検証を行っている。能力や実績を重視した人事管理制度については、改めて協議を行っていききたい。</p>
<p>時短、人員確保に関すること 任期付保育士の欠員が発生する可能性があるのか。</p>	<p>任期付保育士の採用については先日実施した試験では合格者が必要人数に達しなかったため、現在2次募集を行っている。</p>
<p>2次募集の採用時期は7月になるのか。</p>	<p>できるだけ早く採用できるように努力する。</p>
<p>任期付保育士で欠員が出た場合はどう対応するのか。</p>	<p>基本的には任期付職員対応であると思っているので、2次募集においても必要人数に満たない場合は、さらに任期付保育士の追加募集を行う予定である。なお、任期付保育士の必要人数が採用されるまでの間は、アルバイト等での対応となる。</p>
<p>4月1日時点で欠員が出るのであれば、正規職員の前倒し採用も検討するべきではないのか。</p>	<p>選択肢としては考えられるが、採用計画等の問題でもあり、前倒し採用を決定するには時間がかかる。</p>
<p>4月1日から正規職員が必要であると主張したのは当局である。その理由で任期付保育士の採用を決定したにもかかわらず、それが欠員になるとはどういうことか。</p>	<p>正規職員が必要であるとの認識は変わっていない。だからこそ、なるべく早い段階から採用を進めるべきであると考えており、任期付職員の追加募集が必要な場合については早急に行っていきたいと考えている。</p>
<p>育児休業者の代替要員について、アルバイト対応とのことであるが、福祉事務所のケースワーカーについては、これまでも例外的な扱いとして、正規職員の配置を行ってきたはずである。この点についてはどう考えているのか。</p>	<p>ケースワーカーの育休代替については、事前にわかっている場合は、なるべく正規職員での対応を行うという考えに変わりはない。ただ、年度途中などの場合は、対応が困難となる。</p>
<p>再任用制度に関すること 支部の再任用労使協において「現場と本人の希望があれば、40時間ポストを30時間に変更できる」といった見解が示されたが、再任用職場については、組合との協議事項ではないのか。</p>	<p>そのポストの業務がフルタイムなのか30時間なのかによって判断するものであり、その上で、再任用労使協において説明している。</p>
<p>40時間ポストに30時間職員が配置されているのは、欠員として認識しているのか。</p>	<p>そのような場合については、当局としても欠員として認識している。</p>

<p>職場の環境改善に関すること</p> <p>ロビーや廊下などを執務場所としていること等は、労働安全衛生上問題ではないのか。</p>	<p>問題がないという訳ではなく、改善したいと考えている。その中で色々な工夫を行っているが、現状では庁舎面積が不足しており、執務場所の確保が困難となっている。</p>
<p>自転車の駐輪場の屋根の設置はできないのか。</p>	<p>対市民用の駐輪場においても一部屋根のない箇所もある中で職員用を先にということは困難である。</p>
<p>本庁舎の敷地内の放置自転車対策や公用自転車整理についても、早急を実施すべきではないか。</p>	<p>放置自転車対策については、定期的を実施している。公用自転車の件については、改めて検討していく。</p>
<p>地域雇用創出に関すること</p> <p>満額年金を受給している本市 OB 職員を任用することで、地域住民の雇用機会が失われている。この制度をいつまで継続するのか。</p> <p>この制度については、職場でも上手く回っていないという声を聞いている。そろそろ制度の見直しを検討する時期ではないのか。</p>	<p>現在は再任用ポストの一部に OB 嘱託員を配置しているが、これは一定の公務経験を要するポストとして整理しているものである。これをすぐに一般嘱託化することは難しいが、再任用ポストや今後の採用計画については検討課題であると認識している。</p>
<p>自治体の公契約に関すること</p> <p>入札制度改革について、具体的にはどういうものがなされているのか。</p>	<p>総合評価方式については、単に金額だけではなく、各業者の提示する条件を基に点数化し、最終的に委託業者を決定する入札制度で、平成 21 年度より実施している。</p> <p>他にも、最低制限価格及び予定価格について、これまでの事前公表から事後公表に変更する等の取組みを行っている。</p>
<p>民主的な地方自治に関すること</p> <p>本市の財政状況の説明について、一般会計部分は詳しく実施されているが、特別会計部分についても実施をお願いしたい。</p>	<p>特別会計部分も含め、本市の財政状況をわかりやすく伝えられるように努めていきたい。</p>
<p>公共施設の最適化に向けた取組みについて、組合の意見を聞くという認識はあるのか。</p>	<p>組合の意見を聞く場としては、支部協議になると思うが、組合をはじめ各方面の意見を聴取する中で実施していきたいと考えている。</p>

課題解決への方向性

4 級昇格のあり方等の検討課題について、平成 24 年度以降も引き続き協議していくこととした。

2012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>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>住居手当については、平成 24 年度より、市内転入者へ対する加算措置を新たに導入する。また、持家区分にかかる住居手当については、平成 24 年 9 月までの経過措置を設けたうえで、平成 24 年 3 月を以って廃止する。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>また、4 級昇格のあり方については、これまでの経過を踏まえ、引き続き協議を進めていく考えである。</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を行っていく。</p>
<p>2 定年延長に関すること</p> <p>年金支給年齢引き上げにともなう定年見直しは、賃金、退職金の改悪を行わず、退職の選択の自由を保障し、60 歳以降も勤務できる勤務条件を確立すること。</p> <p>そのための、労使の協議機関等を早急に設置し協</p>	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年延長にかかる協議については、国の動向を注視しながら早急を実施していきたい。

組 合 要 求	回 答
<p>議すること。</p> <p>3 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>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</p>	<p>3</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、必要に応じて協議していく。</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。</p> <p>・ 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> <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>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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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一人につき 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>4 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>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>5 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>象である係長級・課長補佐については、勤務を要しない日等の振替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>現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>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、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>5</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、必要性がある事項については協議していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<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、組合と十分に協議すること。</p> <p>6 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>カフェテリアプラン凍結に伴う代替制度を明らかにすること。</p> <p>7 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早急に回復し男女別に設置・改善すること。</p> <p>本庁舎の職員用駐輪場に屋根等をもうけ設備改善を図ること。</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>6</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 24 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>できるだけ早い時期に、レクリエーション委員会等で協議し会員等の理解を得られる事業を示せるように努める。</p> <p>7</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> <p>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>なお、設置した市民用駐輪場にも屋根が完備でき</p>

組 合 要 求	回 答
<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>ロビーや廊下等を恒常的に使用した受付業務の改善を図ること。</p> <p>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>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。</p> <p>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>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>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>本庁舎の執務スペースについては、非常に狭隘な状態となっているが、現在の状態を少しでも早い時期に改善できるよう、快適な職場環境の整備に努めていく。</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> <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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>8 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>ら順次改善していく。</p> <p>8</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>9 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</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> <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>10 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>OB嘱託員の活用は最小限にとどめ、住民の雇用機会を増やすこと。</p>	<p>10</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情報交換を行うとともに、重点分野雇用創出事業及び震災等緊急雇用対応事業を活用し、雇用の創出に努めていく。</p> <p>再任用ポストにおいて、不足が見込まれた場合には、これまで培ってきた公務経験を活かし、OB嘱託員の配置を行っているところであり、今後も同様に</p>

組 合 要 求	回 答
<p>1 1 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。昨年労使交渉で明らかにした入札制度改革の内容を明らかにすること。</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>1 2 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。また特別会計にかかる先行土地取得における経年の予算措置状況を明らかにすること。</p>	<p>対応していきたいと考えている。</p> <p>1 1</p> <p>公契約については、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>また、入札制度改革については一部総合評価方式やプロポーザル方式などを取り入れるとともに、最低制限価格のあり方についても検討してきたが、今後もこうした制度の改善を適正に行っていく。</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>1 2</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く。</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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>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、経済不況等の影響を受け、税収が減収する一方で扶助費等の義務的経費が高い水準で推移し、収支不足や財政の硬直化が続く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</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>公共施設の最適化に向けた取り組みについては、これまでの支所等の統廃合の検証を活かし、充分現場の声を反映させる為、本部・支部との協議を行うこと。</p>	<p>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>重点分野雇用創出事業及び震災等緊急雇用対応事業を活用し、より有効な雇用の創出に努めていく。</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>公共施設の最適化に向けた取組は、公共施設の老朽化等の問題に対応するべく、中長期的な取組の考え方と、喫緊の課題として取り組む内容を提案するものである。このうち、支所等については、再編後の業務の検証結果も踏まえ、窓口の集約化と併せて相談機能の充実化等を行うこととしており、今後、パブリックコメントや市民説明会等のほか、各方面の意見をうかがうなかで、成案化を図りたいと考えている。</p>

2012 春闘要求（尼崎市職員労働組合独自要求 その2）回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>- 住民の健康と福祉に関すること -</p> <p>少子・高齢社会に対応した保健、医療、福祉施策を確立すること。</p> <p>子どもの権利条約を基本として、保育内容の充実を図るとともに、公立保育所の充実を図ること。</p> <p>公立保育所の民間移管方針を撤回し、現行の公立保育所での運営を行うこと。また、移管が決定した保育所については、保護者の不安を少しでも取り除くために、移管前の共同保育の期間を十分に保障すること。</p> <p>保育士の配置基準については、尼崎市社会保障審議会基準を遵守すること。また、延長保育、障がい児保育の実施体制にあたっては、正規職員による配置を行い、保育内容の向上を図ること。</p> <p>福祉事務所のケースワーカーの配置基準については、80：1 を遵守すること。またSV配置基準も遵守すること。</p> <p>保健所及び保健センター機能を強化し、地域保健の充実・向上をはかること。そのために保健師等の</p>	<p>「公立保育所の今後の基本的方向」の中で、公立保育所の今後のあり方についての基本的な考え方を示している。</p> <p>その中で、公立保育所は、地域における子育て支援事業の協力・連携機関としての役割など、3つの役割を掲げ、一部例示的な事業を示しているが、そうした役割を実現するための具体的な取り組みの一つとして、園田保育所の整備に着手している。また、尼崎市の保育所における質の向上のためのアクションプログラムに基づく研修等を実施していく考えである。</p> <p>現在、本市の財政状況は大変厳しい状況にあるが、その中にあっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心にした保育ニーズに応え、また、効率的な保育所運営を図っていくためには、引き続き民間移管に取り組んでいく考えである。</p> <p>なお、民間移管の実施にあたっては、移管の実施基準に基づき、移管前の共同保育や、移管後においても移管前の所長等が移管先の保育園を訪問し保育内容の確認や子どもの見守りなど行うなど、保護者の不安解消を図りながら進めている。</p> <p>保育士の配置基準については、原則として、国の配置基準を基本に積算し、特別保育事業等に係る人員を配置することとしている。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、臨時職員も活用する中で保育に支障のないように対応していく。</p> <p>ケースワーカー及びSVの配置数については、標準数などの定められた配置基準の確保に向け、努力していく。</p> <p>保健所及び保健センターが公衆衛生の向上を図り、地域保健対策を推進するためには、事務事業を円滑に</p>

組 合 要 求	回 答
<p>専門職には基本的に専門職分野の業務に従事させること。また、感染症等に対応する、危機管理体制の確立をはかること。</p> <p>完全参加と平等を基調とした障がい者関連施策の充実をはかること。</p> <p>歩行者の交通事故を防止するため、道路・交通施設面の改善をはかるとともに、交通安全行政を拡充すること。</p> <p>「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、現業、非現業の採用を行い、雇用率を確保すること。また、除外職種をなくし、ダブルカウントを廃止すること。</p> <p>快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集、処理体制の直営を堅持すること。</p> <p>学校給食の充実をはかるため、民間委託の実情を検証するとともに、民間委託を凍結すること。また、欠員を早急に補充する等、業務が円滑に遂行できる人的体制を整えること。尚、委託計画に伴う、臨時職員の雇用止めは行わず、引き続き全員雇用すること。</p>	<p>実施し、専門職が十分に力を発揮することが重要と考えているため、それに必要な体制の確保に努める。また、危機管理事例に対しては、市民の安全の確保に向け、マニュアルを基本としながら、状況に応じ柔軟に対応し、長期にわたる場合は職員が継続に対応できる体制づくり等の整備を行う。</p> <p>障害者関連施策については、これまでもノーマライゼーション思想に基づき、共に生きる福祉社会の構築を目指して、その充実を図ってきたところである。</p> <p>平成 18 年 4 月から施行された障害者自立支援制度は、現在、新たな総合福祉法制度の検討がなされているところであり、現行制度の円滑な実施を図るとともに、国における制度改革の動向を踏まえ障害者施策の推進に努めたい。</p> <p>道路施設での安全対策には今後とも、継続して進める中で、特に、高齢者や障害者など全ての人々にやさしいまちづくりの一環として、バリアフリーにも充分配慮した道路の整備、改善に努めていく。</p> <p>更に、教育、啓発活動を継続する中で歩行者の交通事故防止を図っていく。</p> <p>現状で雇用率は確保しており、今後も同法の趣旨に沿って障害者の雇用に努めていく。除外職員については、同法の施行令で決められているものである。</p> <p>快適な生活環境を守る清掃行政の確立については、市民の日常生活に密着した基盤となる行政サービスであることから、適正な業務の遂行を確保するとともに、行政の一部門としてより効率的、効果的な体制づくりが求められており、そうした観点から、引き続き検討を進めていく。</p> <p>調理業務の民間委託校は、各校とも学校給食運営委員会を設け、委託後の給食の実施状況の検証を行い、また児童、教職員、保護者のアンケートを行っており、尼崎市が定めた仕様書及び尼崎市衛生管理基準・作業管理基準に基づき概ね適正に調理業務が実施されていると認められるとの結果が得られており、今後も適宜検証を行いながら、民間委託を推進していきたい</p>

組 合 要 求	回 答
<p>子どもの安全・安心を守る体制づくりと、学校教育の充実をはかるため、校務員業務の充実を行うこと。</p>	<p>と考えている。</p> <p>なお、人員配置については、業務の実施に支障を生じないよう責任をもって対応すると共に、臨時的任用職員については、必要に応じて任用を行う。</p> <p>教育施設、特に学校園における安全管理については、不審者対応マニュアルの整備など教職員の危機管理意識の向上、安全管理員の配置、校門遠隔施錠システムの運用など外来者確認の徹底、防犯教育の充実などに取り組んでいるところである。また、校務員業務については、今後も研修等を実施していく中でその充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p>