

<p>＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝</p> <h1 style="font-size: 2em;">論 矣</h1>	<p>令和2年度第7号 通算第582号 令和3年4月9日</p> <p>尼崎市総務局 人事管理部給与課</p>
---	---

—令和2年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和3年3月18日（木）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ 学習室4）

◎今回の交渉の主な目的

令和3年2月26日に「2021「春闘要求書」」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和3年2月26日付け「2021「春闘要求書」」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和3年2月26日付け「2021春闘要求書（その2）」に対する回答について

[別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和2年度春闘について

協議の要旨

春闘要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>不妊治療及びLGBTに係る休暇制度について</p> <p>不妊治療に係る休暇制度について前向きな回答が示されているが、今後のスケジュールは。</p>	<p>不妊治療については、現在の状況としては各種治療の対象範囲や医師への確認方法等について検討を進めているところであり、できる限り早く対応できるようにと考えている。</p>

<p>LGBTに係る休暇制度についてはどうか。</p>	<p>LGBTへの対応については、休暇制度だけではなく、その他の制度をどうするのかといったことも含めて総合的に研究していく必要があると考えており、直ちに何らかの制度を導入するといった段階には至っていない。</p>
<p>LGBTに関する国の動きは。</p>	<p>現時点では国に特段の動きはない。</p>
<p>超過勤務の縮減について</p> <p>新型コロナウイルス感染症に係る超過勤務についてはやむを得ないものの、それ以外の業務において上限を超えて超過勤務を行っている者が見受けられることは問題ではないか。</p>	<p>今年度から超過勤務命令の上限を導入した中、超過勤務の適正管理については重点的に取り組んでいるところであり、引き続き、職員の意識改善を図っていく必要があると考えている。</p>
<p>特定の職場で上限の違反が続いているが。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症に係る超過勤務以外の超過勤務については全体的に減ってきているが、引き続き超過勤務の適正管理に向けた取組を進めていく必要があると考えている。</p>
<p>保健所への応援体制の進捗状況は。</p>	<p>前回の交渉においてもお伝えしたとおり、保健師が担っている業務のうち、事務職でも担えるものは事務職が対応するような体制をとったところである。その後、感染者数が低下していったこともあり、このような体制をとったことによるものかは分からないが、現在のところ保健所の状況は落ち着いてきている。</p>
<p>マイナンバーカード交付窓口について</p> <p>本庁の期日前投票所を本庁以外の場所に移すことが難しいことは理解するが、マイナンバーカード交付窓口とスペースを共有すると密になることは避けられない。期日前投票所の場所を、現在新型コロナウイルス総合サポートセンターがある南館地下1階のスペースにすることはできないのか。</p>	<p>支部において協議している話でもあり、この場で明確なことは言えないが、労基法上の気積の基準の確保はできており、新型コロナウイルス感染症への対策もしっかり検討していると聞いている。また、期日前投票所には様々な市民が来られることもあり、1階に設置することの必要性もご理解いただきたい。</p>
<p>議論することで設置場所を変えることも含めて対応してほしい。</p>	<p>新型コロナウイルスサポートセンターは4月以降も引き続き設置されることとなっている中、原局においては交付事務がいかに効率よく行えるかなどを協議しているところと聞いているが、組合から意見があったことは支部に伝えておく。</p>

<p>その他</p> <p>職場ごとにパーテーションの設置状況や在宅勤務の実施率に大きな差がある。新型コロナウイルス感染症対策に係る課題については、今後も対応を図っていただきたい。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症対策については、引き続き、しっかりと取り組む必要があると考えている。</p>
<p>法定設置義務資格職に対する処遇改善については、対応に時間を要することは理解しており、その中で、建築主事登録料の予算上の対応など、できる範囲で取組を進めていることは組合としても評価している。引き続き、他の対応についても、検討を進めていただきたい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>アウトソーシング、全庁的なマスクの配布及びワクチン接種に係る休暇制度の創設については、引き続き協議していただきたい。</p>	<p>了解した。</p>

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p>合理化提案について</p> <p>校務員業務の合理化提案については、支部交渉後に諾回答を行ったが、そこで確認したとおり退職者動向を見ながら進めていくということではよいか。</p>	<p>引き続き、必要に応じて協議していくものであるが、本部交渉の場で提案した後は、支部での協議を尊重するというのが基本的な考えである。</p>
<p>転職を進めていくとのことであるが、転職希望者が募集人数の上限に達しておらず、過員配置となることについてどのように考えているのか。</p>	<p>人事配置に関わることであるため、現時点で明確なことは何も言うことができない。</p>
<p>業務課で過員配置とすると、職員の間で業務の負担が異なることになる。過員配置とならないようにしていただきたい。</p>	<p>職場の状況も確認しながらできることはしていくが、人事配置に関わることなのでこの場で明確なことは言えない。</p>
<p>給食調理室の職場環境について</p> <p>給食調理室は、夏場に室温が 50 度近くになることもあり、空調整備が必要である。それができないのであれば、休暇が取得できるように十分な人員を配置していただきたい。</p>	<p>財政上の影響も踏まえ、ハード面の整備は優先順位をつけながら進めるものと聞いており、簡単な話ではないかもしれないが、原局には改めて伝えておく。</p>
<p>被服を空調服に変えるというのはどうか。空調整備や人員配置に比べれば単価は安く、導入できるのではないかと。</p>	<p>仮に単価が安くても必要数が多いと財政的な影響がある点に変わりはないため、この場で可能かどうかを明言することはできない。</p>

<p>給食調理業務を委託している小学校において、委託業者が空調服を着用していても熱中症で倒れたケースもあると聞いている。</p>	<p>原局に伝えておく。</p>
<p>建築職においても、空調服の要望がある。被服検討委員会を開催して議論できないか。</p>	<p>これまでの被服検討委員会での議論を踏まえて被服を決定してきており、直ちに見直しが必要というものではないと考えるが、意見があったことも踏まえ、開催の要否も含め今後検討する。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について 県においては、子育てのための休暇として、学級閉鎖についても休暇取得が可能であり、期間も義務教育終了までとなっている。本市においても、水準を上げることはできないのか。</p>	<p>本市の休暇制度については国準拠を基本としているところであるが、本市の子の看護等のための子育てのための休暇については既に対象年齢や取得要件の水準を国よりも引き上げており、これ以上引き上げると国準拠を基本とする考え方が難しくなる。意見として聞いておく。</p>

以上
(給与課)

令和3年2月26日付け「2021「春闘要求書」」に対する回答について（メモ）

R3. 3. 18

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに労働条件に関すること</p> <p>(1) これまでの労使合意を前提とした賃金体系、人事評価制度の適正な運用を行うこと。</p> <p>(2) 「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、現業職の将来像を明らかにするとともに、転職研修体制とフォロー体制を確立すること。また、移行期間中の定数はオーバー配置を原則とした対応を図ること。</p> <p>(3) 持家者の住居手当を復元すること。</p> <p>(4) 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>(5) 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%上積みして改善すること。</p> <p>(6) 特殊勤務手当について</p> <p>① 滞納整理業務 2011春闘で確認した、対象職場へ早急に支給すること。</p> <p>② 防疫作業手当</p>	<p>1</p> <p>(1) これまでと同様、労使合意を尊重しながら国との均衡を図った制度運用を行っていく考えであり、また、人事評価制度についても適正な運用に努めていく。</p> <p>(2) 引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。 研修体制については、行政職場で必要な知識やスキルを習得するためのサポートとして行政職を対象としている階層別研修を必修とするほか、各実務研修等を任意で受講できるものとしている。 フォロー体制については、OJTとして、「指導員制度」を活用して、指導員による、きめ細やかな助言・指導を行っている。職場外のサポート体制として、人材育成担当に配置している産業カウンセラーによるキャリア支援も行っているため、今後も引き続きサポート体制を継続していく。 なお、今年度から事務・技術学び期間配置予定者を対象とした座談会やPC、各種システムの操作を体験できるように場を設けるなど、よりきめ細やかなサポートを行っている。 また、事務・技術学び期間中については、再任用短時間勤務ポストへの配置を基本としつつ、できる限り職場状況等を勘案した柔軟な対応に努めていく。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 現行どおりとする。 また、4級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。 なお、登用に当たっては、所属局長からの内申に基づき、4級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。</p> <p>(5) 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>(6)</p> <p>①～③ 特殊勤務手当については、今後も必要に応じて協議を行っていく。 なお、防疫作業手当については、特例措置として新型</p>

組 合 要 求	回 答
<p>他市でも規定のある、感染類型別手当として支給すること。</p> <p>③ 法定設置義務資格職ならびに危険を伴う業務に従事する職員に対し処遇改善を図ること（手当支給・期間特別昇給措置等）。</p> <p>(7) 選挙事務において、夜間に準備作業を行う投票所及び夏季（6月～9月）に空調のない投票所に従事する職員に対し、心身の負担を考慮し、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(8) 選挙に従事する会計年度任用職員の手当について、従前の臨時的任用職員時代の賃金より引き上げること。</p> <p>(9) LGBT（性的マイノリティ）および不妊治療などを起因とした通院・手術（入院）にかかる休暇制度（私療休暇）取得への弾力化を図ること。</p>	<p>コロナウイルス感染症防疫等業務手当の支給を行っているところであり、今後も特例措置としての対応を継続していく。</p> <p>また、法定設置義務資格職の業務に従事する職員の処遇については、引き続き他都市の状況等を踏まえ、研究していく。</p> <p>(7) 選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投票事務いずれにおいても特殊勤務手当を支給しているが、各投票所に係る個別の事情によって、選挙事務の程度に差が生じることは一定やむを得ないものと考えている。</p> <p>(8) 当日投票所で従事する会計年度任用職員（非常勤務補助員）の報酬については、非常勤務補助員の報酬水準を基に算出しており、従前の臨時的任用職員のとときと比較すると増額している。</p> <p>(9) 不妊治療を起因とした通院・手術（入院）に係る休暇制度については、対応方策の検討を行っているところである。LGBT（性的マイノリティー）については、今後他都市の状況等を踏まえながら研究していく。</p>
<p>2 時短、人員確保に関すること</p>	<p>2</p>
<p>(1) 年度当初に欠員を生じさせないこと。また、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>(1) 欠員については、新規採用による補充を行うほか、会計年度任用職員による対応を行う。</p>
<p>(2) 「局枠配」による人員削減を行わないこと。</p>	<p>(2) 「局枠配」については、全ての局室を対象に執行体制の見直しを行いながら、今後定数増が見込まれる児童相談所の設置等、新たに体制強化が必要となる取組に対応していく。</p>
<p>(3) 欠員補充について</p>	<p>(3)</p>
<p>各所属別定数を明らかにするとともに、下記の内容について取組むこと。</p> <p>① 専門職・技術職補充について</p> <p>特に専門性を有する専門職場・技術職場において年度途中で正規補充対応を講じること。</p>	<p>これまでと同様、今後、各局を通じて示していく。</p> <p>① 欠員が生じている所属については、職種にかかわらず、可能な範囲で補充に努めているところである。</p>
<p>② 休職および療養休暇を取得する職員のいる所属については、臨時職員を補充するのではなく、任期付採用も含め正規職員を基本に配置すること。</p>	<p>② 休職及び療養休暇取得者の代替については、会計年度任用職員による対応を基本とする。</p>
<p>(4) 休憩時間を確保するための措置を講じること。変則勤務・保育職場など実態上、法定上の休憩時間の取得が困難職場については、人員増などの必要な手立てを速やかに講じること。</p>	<p>(4) 休憩時間については、適切な確保ができるよう努めている。</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、効果的な手法等があれば可能な限り速やかに実施できるよう努めている。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(6) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(7) 時間外労働・休日労働の縮減のため、「時間外労働・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>(8) 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>(9) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」について、取得要件を定め早急に創設すること。</p> <p>(10) 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。</p> <p>また、所属職員の超過勤務の平均が30時間を越える所属については、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>特に、単独で月80時間を超える時間外・休日労働が発生している職場については、当該時間外等労働の命令権者に対する指導の強化と指導内容を公表すること。</p> <p>(11) 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。</p> <p>(12) 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>(13) 子の看護等に関する休暇及び短期介護休暇について、兵庫県並みの両立支援休暇制度として創設すること。また現行取得単位を15分単位とし、柔軟な運用と年度繰越を認めること。</p> <p>(14) 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>3 人員配置ならびに職員権利行使について</p> <p>(1) ILO配置基準を明確にするとともに、組合員資格を有する職員のILO配置については、本人同意の上配置すること。</p> <p>(2) 本部役員、中央委員及び支部役員の異動については、当該支部または本人と事前協議を行うこと。また、組合組織力低下を招く信義則を欠いた人事異動を改めること。</p> <p>4 再任用制度・年金受給開始年齢引き上げに関すること</p> <p>(1) 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</p>	<p>(5)・(6)・(8)・(9)・(13)・(14) 現行どおりとする。</p> <p>(7)・(10)・(11) 超過勤務等の命令については、適正に行うこととしているところであるが、職員のワークライフバランスの推進や健康管理の観点からも、業務遂行の手法を工夫し、超過勤務等の縮減等に向けた取組を継続していく。</p> <p>また、超過勤務等の命令権者に対しては、適切な労務管理を行うよう引き続き注意喚起を行っていく。</p> <p>(12) 育児休業者の代替については、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行う。</p> <p>3</p> <p>(1)・(2) 管理職員等のILO職員の範囲については、これまでも公平委員会規則で定めているところである。</p> <p>また、職員の人事配置については、自己申告書等により職員の希望や健康状況・子育て・介護等の状況を把握し、組織として可能な範囲でその内容に配慮した対応を行ってきているところであり、今後も同様に努めていきたい。</p> <p>4</p> <p>(1) 従前より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、その欠員ポストの勤務時間をみて、常勤職員や会計年度任用職員</p>

組 合 要 求	回 答
<p>時間) 職員にて補充すること。</p> <p>(2) 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>(3) 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を行わないこと。</p> <p>5 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>(1) 「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>(2) 人事評価制度における昇給・一時金反映については、公平公正な評価とし、各局別所属毎の評価分布数を明らかにすること。</p> <p>(3) 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、今後も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>7 職場の環境改善に関すること</p> <p>(1) 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、各所属別管理を徹底し、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、照明がLED化されていない所属の早急な改修とともに、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>(2) 本庁舎の職員用駐輪場に屋根や照明等を設け、設備改善を図ること。</p> <p>(3) 本庁舎のみならず冷暖房装置を改善し、各部署の労働安全衛生法に伴う気積を確保し快適な職場環境を整備すること。</p> <p>(4) ビル管理法に抵触する本庁舎の湿度調整機器の補修を早急に行い、それが行われるまでに、当面の間の対応策を講じること。</p>	<p>(非常勤OB事務員)等による対応を行う。</p> <p>(2) 今後も必要に応じて協議していく。</p> <p>(3) これまでの労使協議を踏まえ、再任用職員の係長以上への配置を行わないように努めている。</p> <p>5</p> <p>(1) 職員指導観察制度について、今後も必要がある事項については協議していく。</p> <p>(2)・(3) S・A分布者の動向については、必要に応じて対象者が特定されない範囲において情報提供を行っていくとともに、人事評価の実施結果について検証、協議していく。</p> <p>6</p> <p>財政状況、社会情勢、公費負担の妥当性等を踏まえて、適切かつ効率的な事業の展開に努める。</p> <p>7</p> <p>(1) 働きやすい職場環境づくりについては、本市の厳しい財政状況の下、限られた財源の中で優先順位付けしながら対応したいと考えており、具体的な要望があれば調整したい。なお、1人1ロッカーや男女別の休憩室については、本庁舎内の限られたスペースの有効活用の観点からロッカーや休憩室の利用実態を見ながら検討する必要があると考えている。</p> <p>また、本庁舎のトイレの洋式化については、各館各階に1か所以上となるよう令和2年度に改修工事を行った。</p> <p>なお、本庁舎のLED化未実施の場所については、令和4年度に工事を実施予定としている。</p> <p>(2) 職員用駐輪場については、本年度、外灯改修工事を実施し、照度(明るさ)の改善を図っている。なお、屋根の設置については、市民用駐輪場にも屋根が完備できていない状況にあるため、現在のところ、職員用駐輪場に屋根を設置する考えはない。</p> <p>(3) 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、緊急度に応じ優先順位を付けて実施しているところであるが、経済性、効率性の観点からも可能な限り、延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(4) 本庁舎の空調機は老朽化が著しく、補修対応も困難なため設備更新が必要な状況であり、今後、延命化対策事業において空気調和設備を改修すべく計画しているが、北館4～6階は令和3年度、その他の部分は令和7年度以降の予</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 市民クレームが頻繁に発生する所属に対して、危害防止の観点で受付カウンターの見直しや待合ロビーの環境整備、職員フォロー体制の構築を早急に行うこと。</p> <p>また、市民の人権差別発言に対する対応マニュアルや市民啓発の向上を図る取組みを行うこと。</p> <p>(6) 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。</p> <p>(7) 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>(8) 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>(9) 聴覚障害職員に対する情報保障（手話・要約筆記）と平等に研修を受講できる体制の強化（人事当局として正規職手話通訳士の配置・現行設置通訳士の配置強化）の確立を行うこと。また「障害者差別解消法」の観点からも、全ての障害を持つ職員への環境改善を行うこと。</p> <p>(10) 労基法の変形労働時間制度を採用する職場においては、当該職場の変則性等に配慮し労基法最低基準に留まることなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p> <p>(11) 教育・障害福祉センターに警備員の常駐もしくは巡回警備を行うこと。</p> <p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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</p>	<p>定となっている。それまでの期間については定期的な換気等、自衛対策を促していくとともに、今後についても有効な手段がないか、引き続き検討していく。</p> <p>(5) 昨年度の耐震補強等工事に伴う移転や今年度にかけての窓口職場の再配置に伴い、受付カウンター等に係る各所属からの要望に対し一定の対応ができたものと考えているが、具体的な要望があれば調整したい。今後とも快適な職場環境の整備に努めていくとともに、困難事案への職員フォロー体制等を含め、職員が集中して取り組むことができる業務執行体制の構築を目指していく。</p> <p>また、令和3年6月には「尼崎市人権文化いきづくまづくり条例」に基づき「尼崎市人権文化いきづくまづくり計画」を策定予定であり、人権行政の推進者である市の職員としての職責を果たすことができるよう、様々な機会を捉えた人権研修を実施し、より効果的な研修となるよう必要に応じて研修内容や手法の検討・改善を図るとともに市民啓発の充実を図っていく。</p> <p>(6) 各所属が技能労務職・行政職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、技能労務職・会計年度任用職員を問わず配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしている。</p> <p>(7)・(8) 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いる。今後は延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(9) 研修においても既に一部実施しているところであるが、聴覚障害のある職員と意見交換を行いながら、情報保障の在り方について引き続き検討していく。</p> <p>また、障害のある職員への合理的配慮の在り方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p> <p>(10) 現行どおりとする。</p> <p>(11) 本庁舎では、多数の来庁者への対応や時間外（17時30分から翌日8時45分）の各種申請受付等のために常駐している。その他の施設においては、機械警備にて対応を行っている。</p>
<p>8</p> <p>(1) 特定の企業が原因とされる地域に在勤、在住していた職員に対する健康診断については、企業の責任において実施</p>	<p>8</p> <p>(1) 特定の企業が原因とされる地域に在勤、在住していた職員に対する健康診断については、企業の責任において実施</p>

組 合 要 求	回 答
<p>に働きかけること。また、本市職員がアスベストによる傷病を患っている状況を明らかにすること。</p> <p>(2) 妊娠中に限らず母体保護の観点で女性職員の、業務内容や業務量について十分に配慮し、原則超過勤務命令の免除等配慮すること。</p> <p>(3) インフルエンザ等の感染症罹患の場合、正規・非正規問わず特別休暇対象とすること。</p> <p>(4) 本庁勤務職員との 36 協定を締結すること。同法の基準を上回る超過勤務の命令、過労死認定基準を越える超過勤務を命令した所属長に対する、改善勧告を各種労働安全衛生委員会が行える仕組みを構築すること。</p> <p>(5) 新型コロナウイルス感染症等から職員本人や家族の生命と健康を守るため、実施の判断を各所属長任せにするのではなく、全所属において在宅勤務や早出遅出勤務を実施するよう周知徹底すること。また、職場のパーテーション設置やマスクの配布、手指消毒剤の配置など、職場における感染予防対策も、所属任せにするのではなく、全庁的に取り組むこと。</p>	<p>されるべきものと考えている。</p> <p>また、本市が対象職場で職務歴のある職員に実施した検診の結果では、公務に起因する事例はこれまで無い。</p> <p>(2) これまでも妊娠中に限らず母体保護の観点から配慮しているところであり、引き続きその運用に努めていきたい。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>なお、私傷病により療養を要する場合については、年次休暇や私療休暇等で対応しているところである。</p> <p>(4) 36 協定の趣旨を十分に踏まえ、長時間勤務者については、引き続き産業医による職員及び所属長への面談を実施し、適切に対応していく。なお、安全衛生委員会から改善勧告を行うことは想定していないが、当該委員会において出された意見や協議内容については十分に尊重していく。</p> <p>(5) 在宅勤務、早出遅出勤務制度については、各所属の判断により業務の内容等に応じて利用促進を図っていくものであり、引き続き全庁的な通知等により制度の周知に努めていく。また、マスクや手指消毒剤については個別に対応することとしているが、職場のパーテーション設置については、必要な枚数の把握を行い、窓口職場を中心に設置できるように進めているところである。</p>
<p>9 会計年度任用職員制度に関すること</p> <p>(1) 会計年度任用職員制度に関する勤務労働条件については、今後も労使で誠実な協議を行い発展させること。</p> <p>(2) 行政事務補助員（臨時職員）の休暇制度等、労使協議で当初説明していた行政事務事務員（嘱託職員）と同様の取扱いとすること。</p> <p>(3) 会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。</p> <p>(4) 会計年度任用職員に対して接遇研修をはじめ多様な人材育成研修を行うこと。</p> <p>(5) 営利企業への副業等、社会的に多様な働き方の変革が求められる中、本市においても柔軟な対応を行うこと。</p>	<p>9</p> <p>(1) 今後も引き続き協議を行っていく。</p> <p>(2)・(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、その他必要な知識習得や能力向上のために、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。</p> <p>(5) 地方公務員法など守るべきルールを踏まえた上で社会・地域貢献につながる職務以外の活動に参加することは、社会や地域の課題解決に必要な強みを育むとともに、ワークライフバランスも向上し、公私どもの充実・相乗効果が期待できる。</p> <p>そうしたことから、令和3年1月より尼崎市職員パラレルキャリア応援制度を創設し、社会貢献・地域貢献に意欲のある職員を応援するとともに、職員の多様なキャリア形成の促進を図っているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<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、学校教育現場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>また、宝塚市が実施した就職氷河期世代への雇用拡大について、本市も同様の取り扱いを行い取組むこと。</p>	<p>10</p> <p>引き続き、市内経済団体や労働団体、行政機関等による阪神地域雇用対策三者会議等で雇用情勢等に即した課題の共有や今後の具体的取組等について情報交換を行い、雇用創出に向けたより効果的な施策の検討を行う。</p> <p>また、就職氷河期世代の採用については、本年度、事務職の募集・試験を実施したところである。</p>
<p>11 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 「公共調達基本条例について」は労働者の雇用の安定、適正な賃金水準を目指し、賃金条項を付加すること。</p> <p>(2) 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>(3) 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なわないこと。また、その後の検証結果を明らかにすること。</p>	<p>11</p> <p>(1) 賃金条項については、①賃金額は使用者と労働者との間で決めるべきものであること、②経営者の裁量や経営に及ぼす影響が大きいこと、③政策効果を踏まえた適正な水準の賃金設定が困難であることなどから、尼崎市公共調達基本条例に盛り込む考えはない。</p> <p>(2) 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の主旨を踏まえ、適切な団体を選定しているところであるが、その中で、必要な事項については組合と協議していく。</p> <p>また、指定管理者の情報公開や導入後の運営状況の検証についても、引き続き適切に対応していく。</p> <p>(3) 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、その実施にあたっては、適切な運用のための職場の受入れ体制等の整理など、法令を遵守する中で行っていきたいと考えている。</p>
<p>12 民主的な地方自治に関すること</p> <p>(1) 組合に対し、毎年度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>(2) 「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>(3) 現業直営力を保持すること。その為に、現業職員や現業職</p>	<p>12</p> <p>(1) 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分かりやすい説明に努め、財政状況についての理解を得よう努力していく。</p> <p>(2) 地方自治体は、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。</p> <p>しかしながら、新型コロナによる影響もあり、これまで財政状況を下支えしていた税収の伸びが今後見込めないなど、本市財政は、依然として厳しい状況下にあるため、持続可能な行財政基盤の確立を目指し、更なる行財政改革の取組を進めるとともに、総合計画に掲げる「ありたいまち」の実現に向け、将来を見据えた施策を積極的に推進していく。</p> <p>(3) 技能労務職の課題については、今後も引き続き、労使協</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>(4) 一方的に発表された、少子高齢社会に対応するアウトソーシング方針については、これまでも紳士的に行われてきた労使協議を基調とする対応とし、「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>(5) 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>(6) 職員が尼崎市における地域活動に活発に参画できるよう条件を整えること。</p> <p>(7) 現業職員の労働条件の変更は、労使対等原則を根底とする労使相互の民主的な話し合いに基づき決定されるものである。条例・要綱等の変更を根拠に、一方的労働条件の変更及び運用を行わないこと。</p>	<p>議の場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>(4) 今後の超少子高齢社会に対応するためのアウトソーシング方針については、これまでも必要な協議を行っており、今後も必要な事項については協議していく考えである。</p> <p>また、「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>(5) 投資的事業については、将来の財政負担や投資効果等に十分留意する中で調整等を行っており、現在、緊急性を要しない大型建設プロジェクトは計画していない。</p> <p>(6) 地域活動への活発な参画は意義のあるものと考えており、現行制度の範囲内で対応していただきたい。</p> <p>(7) 労働条件を変更する場合は、これまでも労使で協議しており、今後も協議していきたい。</p>

以 上
(給与課)

令和3年2月26日付け「2021 春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

R3. 3. 18

組 合 要 求	回 答
<p>一住民の健康と福祉に関すること一</p> <p>1 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>(1) 福祉分野に関すること</p> <p>① 南北保健福祉センター設置に伴う、南北市民課機能格差を解消すること。</p> <p>② 本庁障害福祉課、南北保健福祉センターに手話通訳士の定数を確保すること。</p> <p>③ 病欠、育休が多数発生している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。また査察指導員（SV）配置基準も遵守するとともに、早急な人員配置を行うこと。</p> <p>④ 毎年のように制度改正を繰り返す介護保険事業をはじめとする福祉職場の人員強化と正規比率を向上すること。</p> <p>⑤ 健全者と障害者が共に参加し、平等を基調とした障害者関連施策の充実をはかること。</p> <p>⑥ 歩行者、自転車の交通事故防止のための道路交通施策の改善、ならびに高齢者運転事故防止に関する施策を充実させ交通安全施策を拡充すること。</p>	<p>1</p> <p>(1)</p> <p>① 市民の利便性の観点から市民課機能を保健福祉センターに併設するメリットは認識しているが、これまでの公共施設の集約・再編の考え方や、厳しい財政状況、限られた人員配置の中では困難な状況である。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>なお、定数どおりの人員確保に努めているほか、行政事務支援システムのコミュニケーションツールを活用し、出先機関の窓口に来庁した手話通訳を必要とする市民の方と本庁の手話通訳者を介してコミュニケーションを取る仕組みも導入しているところである。</p> <p>③ ケースワーカー及びSVの配置数については、標準数等の定められた配置基準の確保に向け努力していく。</p> <p>なお、休職及び療養休暇取得者の代替については、会計年度任用職員による対応を基本とし、育児休業取得者の代替については、可能な限り常勤職員による対応を基本としているところである。</p> <p>④ 毎年度、それぞれの部署の状況に応じて人員強化等に努める。</p> <p>⑤ 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の考え方にに基づき、共に生きる社会の構築を目指して、その充実を図っているところである。</p> <p>平成28年4月に障害者差別解消法が施行され、障害者差別に関する相談窓口や関係機関等のネットワークを構築していくため、「障害者差別解消支援地域協議会」を開催して協議を進めている。</p> <p>また、地域の交流の場となる「ミーツ・ザ・福祉」の開催や、地域の理解促進のための「自発的活動支援事業」・情報の確保等を支援するための「意思疎通支援事業」の実施など、障害者の社会参加に向けた取組を進めている。</p> <p>⑥ 道路施設での安全対策については今後も継続して取組を進める中で、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>また、交通安全については、引き続き市内小中高校で</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 保健衛生分野に関すること</p> <p>① 災害時及び感染症等の有事の際に、全市を挙げた危機管理体制の確立をはかり、全職員へ周知すること。また、鳥インフルエンザ対応等、各部局間調整を危機管理安全局によって実効性を発揮すること。</p> <p>② 保健師等の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。</p> <p>(3) 保育分野に関すること</p> <p>① 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>② 公立保育所の民間移管方針を撤回し、移管比率を見直すこと。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>の自転車教室の実施をはじめとする交通安全教育や啓発活動を警察等の関係機関と連携して実施していくとともに、自転車の安全適正利用のため指導を強化していく。また、高齢運転者に対しては、免許返納制度の広報を充実させるなど、事故防止に努めていく。</p> <p>(2)</p> <p>① 災害時等の体制確立に関して、平時から職員に対し、自己の配備体制及び任務を確認するよう、「災害時職員初動マニュアル」の配布や職員厚生手帳に職員防災マニュアルを掲載する等して、周知を行っているところである。</p> <p>実際に災害や新型インフルエンザのような未知の新感染症が発生した場合、危機管理安全局を中心に、その内容を踏まえる中で、対策本部を設置するなど、様々な状況に迅速に対応していく。</p> <p>また、鳥インフルエンザや季節性インフルエンザなど既知の感染症等については、その対応を行う所管課をはじめ各所管部局が、通常業務の範ちゅうとして対応することとなっている。</p> <p>② 保健所及び保健福祉センターが、地域保健対策や健康の増進等の公衆衛生の向上を図るためには、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。</p> <p>(3)</p> <p>① 「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在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、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、公立保育所の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組の一つとして、公立保育所の整備事業に着手している。また、保育の質の向上事業として、各種研修、研究を実施する等、保育内容の充実にも取り組んでおり、引き続き、保育内容の充実を図っていく。</p> <p>② 本市の財政状況は依然として厳しい状況にあるが、その中であっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心とした保育ニーズへの適切な対応や老朽化した保育施設の環境改善、待機児童の解消等を適切に進め、より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む必要があると考えていることか</p>

組 合 要 求	回 答
<p>③ 民間移管方針に関しては、これまでの移管先法人にかかる事業費に占める人件費比率、平均年齢、定着率、事故発生率等の検証実施を行い明らかにすること。</p> <p>④ 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、障害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>⑤ 保育士定着に向けた施策を講じるとともに、とりわけ男性保育士の職場環境改善に向け取り組むこと。</p> <p>(4) 慢性的超過勤務職場については、早急に人員増を行うこと。</p>	<p>ら、市民意見聴取プロセスの手続を経て、平成 28 年度末に「第 4 次 保育環境改善及び民間移管計画」を策定した。</p> <p>当該計画を推進していくために、平成 31 年度に民間移管を行った塚口北保育所、令和 2 年度に民間移管を行った富松保育所のほか、既に移管法人が決定した神崎保育所及び元浜保育所や令和 5 年度移管予定の七松保育所の民間移管に係る手続を進めているが、民間移管の実施に当たっては、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を行うなど、保護者の不安解消を図りながら進めている。</p> <p>③ 民間移管の場合、保護者の不安解消を図ることが大切であると考えているため、検証作業の中では、移管半年後の保護者アンケートを中心とした分析を行っているものである。</p> <p>そのため、人件費比率、平均年齢、定着率、事故発生率等までは検証していないが、選定委員会による選定の中で移管先法人の経営状況を確認したり、保護者アンケートの中でけがの後の対応について保護者の意見を聞いたりするなど、いずれも民間移管の実施基準に沿って手続を進める中で、保護者の不安解消に努めている。</p> <p>一方、満足が得られていない保護者の意見もあることから、三者協議会で継続して協議し、必要な改善も図ってきている。</p> <p>④ 保育士の配置基準については、国で定める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。なお、3 歳児においては、国が定める運営費の加算措置を踏まえ 15 : 1 として運用している。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施に当たっては、会計年度任用職員制度を活用し、保育へ支障のないように対応していく。</p> <p>⑤ 男性保育士の職場環境の改善については、各保育所の面積の問題もあり一律の対応は困難な面もあるが、限られた予算の中で施設の状況を踏まえて対応していく。また、(仮称) 尼崎市保育士・保育所支援センターを開設し、保育士の就職支援や保育所への雇用支援、保育士に対する相談支援などを行い、保育士の定着に努める。</p> <p>(4) 人員については業務量や業務内容に応じた適正な配置に努めているところである。</p> <p>また、職員のワークライフバランス推進の観点からも、</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 高齢者や定年退職者等が社会貢献できる仕組みや制度を確立すること。</p> <p>2 快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集、市民啓発事業、処理体制の直営を堅持すること。</p> <p>3 学校給食の充実をはかり、技能調理師を活用し、民間委託の実情を検証するとともに、有事に対応できる直営部門を保持すること。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。</p> <p>4 子どもの安全・安心を守る体制づくりと、学校校務員業務の充実を行うこと。</p> <p>5 東南海トラフ大地震に対して、減災が図れる施策、災害から復旧への市民対応への即応性を高める非常時特別行政執行体制を確立させること。</p>	<p>超過勤務等の縮減等に向けた取組を継続していく。</p> <p>(5) 高齢者が増加していくこれからの社会においては、高齢者自らが、知識や経験等を活かしつつ、就労等を通じて地域の課題解決に貢献することがますます重要になってくる。そのため、本市では介護予防・日常生活支援総合事業において地域の支え合い活動等を担う「生活支援サポーター」の養成を、平成 29 年度から実施しており、今後、幅広く高齢者にも参画の働き掛けを行っていく。</p> <p>2 清掃行政については、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いる。今後の執行体制についてはアウトソーシング方針等に基づき、市の責務を踏まえる中で検討を進めているところである。</p> <p>3 民間委託校における給食調理業務の実施状況については、各学校給食運営委員会における検証及び児童、教職員、保護者のアンケートを行った結果により、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適正に行われていることが確認できており、今後も適宜検証を行っていく。</p> <p>また、引き続き、調理師の人事異動や退職動向等を勘案する中で委託化を進めていくものとする。</p> <p>なお、人員配置については、配置基準を原則とし、業務の実施に支障が生じないよう責任をもって対応していく。</p> <p>4 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を通じた教職員の危機管理意識の向上、また、安全管理員の配置や校門遠隔施錠システムの運用などによる外来者確認の徹底、その他防犯教育の充実等に取り組んでいるところである。さらに、令和元年 10 月から、安全環境の最適化を図るため、小学校・特別支援学校に対し、防犯カメラ等の設置の取組を進めているところである。</p> <p>また、校務員業務については、研修の実施に加え、作業日誌の全校拡大など、充実策に取り組んでいるところであるが、今後についても、その一部において令和元年 8 月より導入し、令和 3 年 4 月から委託校数を拡大するアウトソーシングの効果検証も行いながら、引き続き充実に向けた取組に努めていきたい。</p> <p>5 南海トラフ巨大地震等の大規模災害に備え、市民の円滑な避難行動を支援する各種取組や地域の防災力向上に継続して取り組んでおり、加えて、平成 30 年度には被災者を支援</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 ダイバーシティの取組みを深めること。</p> <p>2020年3月に施行された、「尼崎市人権文化いきづくまちづくり条例」の具体化をめざし、実態調査の実施等本市における人権課題の解消にむけた施策をより一層推進すること。</p>	<p>するための被災者支援システムを導入する等、防災・減災に向けた様々な施策を実施しているところである。</p> <p>また、大規模災害発生時には、災害対策本部を設置し、全職員が対応にあたる執行体制とするとともに、行政も被災することを踏まえ、災害時に優先度の高い業務から必要な資源を割り当てることができるように、事前に通常業務の優先度を整理する取組を平成28年度より実施するなど、即応性の向上を図っている。</p> <p>6 本市においては、「尼崎市人権文化いきづくまちづくり条例」に基づき令和3年6月に「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画」を策定する予定としており、一人ひとりがかけがえない尊い存在であることが認められ、尊重される社会を目指し、ダイバーシティの取組を推進する。</p> <p>同計画に基づく取組を推進していくためには、それぞれの人権問題について、その実態を把握することが重要であるため、必要に応じてアンケート調査を行うなど実態把握に努める。</p>

以 上
(給与課)