

＝尼崎市職員労働組合との交渉記録＝

論 矣

平成 17 年度第 15 号
通 算 第 431 号
平成 18 年 3 月 24 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

－平成 18 年春闘交渉等について－

平成 18 年 3 月 17 日（金）午後 3 時 30 分から午後 5 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、2 月 24 日に尼崎市職員労働組合より提出された「2006 春闘要求書」に係る交渉を行った。

また、以下の項目について提案を行った。

- (1) 先に合意に至っている合理化提案のうち、課題整理が遅れていた戸ノ内地区における地区施設機能の合理化にかかる追加提案
- (2) 平成 17 年 11 月 24 日における修正回答にて示した、次世代育成に関連する臨時的任用職員の休暇制度の整備

◎「2006 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](#)のとおり

◎組合への提案

- 1 地区施設機能の総合センターへの統合に係る追加提案

[別紙 2](#)のとおり

- 2 臨時的任用職員の休暇制度の新設等について

[別紙 3](#)のとおり

◎具体的な交渉内容

1 「2006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
<p><u>主任試験制度の見直し</u></p> <p>主任試験制度の見直しについては、経過措置期間のなかで、そのあり方について議論していくこととなっていたが、未だ具体的な動きや考え方が示されていない。当局はどのように考えているのか。</p>	<p>(回答メモ1-(4))</p> <p>回答メモにもあるように、制度の必要性も含めた検討を行っている。これは、試験制度の存廃も視野に入れた、ゼロベースからの見直しをするという意味である。</p> <p>主任という職の位置付けそのものの整理も必要と考えている。</p>
<p><u>給与構造改革について</u></p> <p>平成17年度の人事院勧告に示された給与構造改革を意識した、踏み込んだ内容の回答も見受けられるが、この課題の要は、人事評価の手法をどうするか、ということである。4月に入ってすぐにでも、計画的に労使で話し合っていってはどうか。</p>	<p>(回答メモ1-(5)・(7)・5)</p> <p>人物評価の基準づくりや、評価する側となる管理監督的立場にある職員への訓練等、整理しなければならない課題が山積していると考えており、今後とも具体的に協議していきたい。</p>
<p>「公正で客観的な評価制度を『段階的に』実施していく」との回答だが、この『段階的に』としている意図は何か。</p>	<p>完全な人事評価制度を18年度中に完成させることは、現実として困難であると認識している。そのなかで、制度の完成を待ってから給与構造改革に踏み切るというのではなく、評価制度を導入したうえで、時間をかけて制度の熟度を深めていきたいということである。</p>
<p><u>給与削減措置について</u></p> <p>基本賃金カットの早期復元について「現行どおりとする」との回答だが、平成18年度も復元するつもりはないということか。</p>	<p>(回答メモ1-(2))</p> <p>給与削減措置については、平成18年度までの妥結事項であり、その範囲内において「現行どおり」ということである。</p> <p>なお、平成19年度以降の給与削減措置の取扱いについては、給与構造改革の取組と併せて検討する必要があると認識している。</p>

<p><u>労働時間の短縮について</u></p> <p>一部の職場では、超過勤務手当や休日給の予算がないことを理由に、恒常的なサービス残業や、代休の強制が行われていると聞いている。明らかに無理な定数削減計画のひずみが噴出している状態である。</p>	<p>(回答メモ2-(8))</p> <p>欠員に対しては、年度途中での新規採用職員の配置等により、可能な限り対応してきている。</p> <p>加えて、更なる事務の効率化を進めることで、労働時間の短縮に努めたい。</p> <p>なお、超過勤務の命令は、手当の予算の範囲内において、適正に出されていると認識している。</p>
<p>36協定締結事業所のなかでも、一部、協定内容が遵守されていない職場があると聞いている。</p>	<p>36協定の締結内容の遵守については、各事業所の管理職に対して、改めて周知徹底を図っていきたい。</p>
<p><u>育児休業と欠員について</u></p> <p>制度上、育児休業は最長3年間取得できるが、欠員が多発している実態をみて、職員が3年間全てを取得することを躊躇する傾向がある。また、保育所の現場は、子供を預かるという責任の重い仕事であり、育休者の補充をアルバイトで対応する体制も限界に達している。</p> <p>早急に欠員に対する正規職員の採用を行うべきである。</p>	<p>(回答メモ2-(9))</p> <p>育休者の欠員に対して正規職員を採用することは困難であるが、可能な限り人事配置の工夫等を行い、業務への支障が最小限となるよう努めたい。</p>
<p><u>再任用制度について</u></p> <p>再任用制度の運用にあたっては様々な課題が噴出している。職場協議会で現場の意見を吸い上げ、今一度、再任用制度の再点検を行うことをルール化してはどうか。</p>	<p>(回答メモ4)</p> <p>再任用に係る諸課題については、再任用労使協において、今後も協議を行っていきたいと考えている。</p>
<p>4月1日より、課長級以上の役職定年者が生じることとなるが、再任用職員として整理されるのか。</p>	<p>役職定年者は、あくまでも一般職の定数の中でより専門的な業務に従事するポストに配置するものであり、再任用職員となるのは定年退職後である。</p>

<p><u>職場の環境改善について</u> 庁舎全体の施設改善計画を策定することはできないのか。</p>	<p>(回答メモ 7-(2)) 職場環境の改善にあたっては、優先順位をつけたなかで、年次的に適正な予算の確保に努めていきたい。</p>
<p><u>指定管理者制度の運用について</u> 指定管理者を導入することによって経費の節減を図る、ということが、人件費やサービスの質の低下といった形で影響が生じるということにならないよう、指定管理を受けた後の各施設の労働条件等をチェックする体制を早急に確立させるべきではないか。</p>	<p>(回答メモ 11-(3)) 指定管理者については、当該施設にとって最適な団体を選定することとしているが、選定後についても、組合の主張するチェック体制の構築については課題として認識している。</p>

2 地区施設機能の総合センターへの統合に係る追加提案

課題の要旨

平成 18 年度向けの合理化提案については、1 月 25 日の交渉において妥結をしているが、戸ノ内地区における地区施設機能の合理化にかかる提案は、整理すべき事項が残されていたため、未提案の状態となっていた。

このたび、地元との協議が整ったことを受け、正式な提案に至ったものである。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>提案の趣旨は何か。</p>	<p>総合センターへ地区施設の機能を集約化していくことと併せて、戸ノ内地区については、基本的には園田東会館を拠点として位置付ける機能統合を図っていくものである。</p>

3 臨時的任用職員の休暇制度の新設等について

課題の要旨

正規の職員については、平成 17 年 10 月より、少子化対策の一環として、次世代育成の観点から子育てにかかる休暇制度の整備を行っているが、同様の趣旨から、臨時的任用職員についても、休暇制度の整備を行うものである。

今回提案している休暇制度の趣旨は以下のとおりである。

項目		制度趣旨
妊娠者の 通勤緩和	新設	通勤時の混雑状況が妊婦に及ぼす影響を考慮し、母体及び胎児の保護を図るとともに、女性臨時職員の勤務条件向上の観点から設けられた休暇。
出産補助 休暇	新設	臨時職員の配偶者（婚姻届けをしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産にあたって、発生する入退院の介助や入院中の世話、出産時の付き添い、官公庁への届出等を行うに必要な最小限度の時間を付与する休暇。
子の看護 休暇	新設	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する臨時職員が、その子の看護のために付与する休暇。
通院休暇	有給化	妊娠中の母体及び胎児の保護の観点から、妊娠中及び出産後 1 年未満の臨時職員が母子健康法の規定に基づく保健指導又は健康審査を受ける場合の休暇。
育児時間 休暇	有給化	生後満 1 年に達しない生児を育てる臨時職員からの請求により、授乳等の育児に要する時間を、休憩・休息と別に勤務時間中に与える。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>子の看護休暇は男性も取得できるのか。</p> <p>また、取得単位についても、1 日または 1 時間単位での取得としているが、半日での取得はできないのか。</p>	<p>正規の職員と同様、男性・女性にかかわらず、半日単位ではなく、時間単位での取得を可能としている。</p>

以上
(給与課)

「2006 春闘要求書」[尼崎市職員労働組合独自要求] 回答メモ

要 求 内 容	回 答
<p>1 賃金引き上げに関する事</p> <p>(1) 基本賃金を生活実態に見合って、引き上げること。</p> <p>(2) 基本賃金カットを早期に復元すること。</p> <p>(3) 全職員への昇給延伸措置を直ちに復元すること。</p> <p>(4) 「主任試験制度」を廃止し、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>(5) 2005 年人事院勧告内容の「給与制度」見直しは行わず、「地域給与」の導入は行わないこと。</p> <p>(6) 一時金の算定加算の 5%・10%支給範囲を拡大すること。</p> <p>(7) 賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</p> <p>(8) 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 (回答)</p> <p>(1) 給与制度については、人事院勧告に準拠した国の制度を基本としている中で、現段階では具体的な回答はできないものである。</p> <p>(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 現行どおりとする。なお、主任試験制度については、制度の必要性も含めた協議をしていく。</p> <p>(5) 人事院勧告の内容を踏まえた給与構造改革について具体的に協議していく。</p> <p>(6) 一時金の役職者加算の範囲については、今後、協議していくものとする。</p> <p>(7) 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>(8) 現行どおりとする。</p>
<p>2 時短、人員確保に関する事。</p> <p>(1) 休憩時間や休息時間を保証するための措置を講じること。変則勤務など実施困難な職場についても、人員増などの必要な手だてを速やかに講じること。</p> <p>(2) 退職者の欠員補充は、年度途中も含めて新規採用し、正規職員で行うこと。</p> <p>(3) 夏季休養休暇を増日すること。</p>	<p>2 (回答)</p> <p>(1) 休憩時間・休息時間については、適切な確保ができるよう努めていくが、国における休息時間の廃止の動向についても、注視していきたい。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>(2) 新規採用による補充を行うほか、市職員OBも含めた嘱託・臨時職員等による対応を行う。</p> <p>(3)・(4) 現行どおりを基本とするが、夏季休養、リフレッ</p>

要 求 内 容	回 答
<p>(4) リフレッシュ休暇を勤続 30 年にも創設すること。</p> <p>(5) 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>(6) 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。また、「特定事業主行動計画」の趣旨に沿った「次世代育成支援」策を講じ、必要な人員を確保すること。</p> <p>(7) 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>(8) 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。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>(9) 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>シユ休暇についての職免制度の運用については、対外的に説明ができる適切な制度管理に努めていく。</p> <p>(5)・(7) 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>(6) 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、特定事業主行動計画の推進にあたっては、組合からの参画を求めらる中で、実施しているところである。</p> <p>(8) 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>(9) 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>3 経営再建プログラムに関すること</p> <p>(1) 「経営再建プログラム」の見直しを行うこと。</p> <p>(2) 見直しにあたっては、労使委員会を活用するなど、事前に組合と協議すること。</p> <p>(3) 新規採用凍結を行わず、退職者数に見合う新規採用を行うこと。</p> <p>(4) 人員削減にあたっては、管理職層を聖域とせず、課長級以上のあり方を根本的に見直すこと。</p>	<p>3 (回答)</p> <p>(1)・(2) 経営再建プログラムについては、今後も、構造改善に向けた取組みを更に推進していくことが必要であり、また、痛みを伴う改革改善に対し市民理解を得るためには、引き続き、内部管理経費の見直しを最優先していく必要がある。そのためには、労使双方が現在の社会状況及び本市が置かれている状況を十分理解し、共通の認識に立って取り組んでいかなければならず、今後も労使委員会を活用するなど、必要に応じて情報交換や事前の協議の場を持っていきたいと考えている。</p> <p>(3) 各年度における退職者数と定数削減の状況を見極める中で、実施していく考えである。</p> <p>(4) 職員定数については、管理職層も含め、その適正化に取り組んで行くものである。</p>
<p>4 再任用制度に関すること</p> <p>(1) 再任用職員を組合の合意なく、当局都合に</p>	<p>4 (回答)</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</p>

要 求 内 容	回 答
<p>より、一方的に正規定数を嘱託定数に置き換えないこと。</p> <p>(2) 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>(3) 再任用制度に係る雇用、賃金・労働条件については、引き続き、組合と協議すること。</p> <p>(4) 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>(5) 再任用制度の改悪を行わないこと。</p>	<p>ところである。</p> <p>(2)～(4) 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>(5) 現行どおりとする。</p>
<p>5 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>(1) 1996年4月24日付、尼人第1007号の人事課長通知を撤回し、「昇給延伸」や「勤勉手当の減額措置」等を行わないこと。</p> <p>(2) 「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>(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、組合と十分協議すること。</p>	<p>5 (回答)</p> <p>(1)～(3) 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、現行実施している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 福利厚生に関すること</p> <p>(1) 法に基づく雇用主の責任を果たすため、福利厚生事業の充実向上を行うこと。</p> <p>(2) 資格取得等のための支援策を創設すること。</p>	<p>6 (回答)</p> <p>(1)・(2) 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>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、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>(2) 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>(3) 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</p>	<p>7 (回答)</p> <p>(1)・(2) 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。本庁舎の冷暖房装置については、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。トイレ（洋式の設置等）についても、同様に改善に努めているものである。</p> <p>(3) 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、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</p>

要 求 内 容	回 答
<p>境を早急に改善すること。</p> <p>(4) 施設の新設、増設、LANなどの導入については、労働組合と協議するシステムを確立すること。</p> <p>(5) 以上の職場環境改善については、年次計画を策定して、実現すること。</p> <p>(6) 現業・非現業を問わず全職員にパソコンを配置すること。</p>	<p>職場環境の改善に努めているところである。</p> <p>(4) 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>(5) 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、必要最小限の修繕的工事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。</p> <p>(6) 現在、行政事務支援システム用のパソコンは、「尼崎市パーソナルコンピュータ利用ガイドライン」に基づき配付しているところである。</p> <p>しかしながら、パソコンの利用が急速に普及したことに伴い、事務処理を行う道具としてパソコンの需要が高まり、現在の貸与基準では、十分に対応できなくなってきている状況にあることも事実である。現在の基準では、職名に基づいて配付するかどうかを判断しているが、今後については、それぞれの業務内容からパソコンの必要性について検討する必要があると考えている。</p> <p>現在使用しているパソコンについては、平成19年度末に更新時期を迎えることから、その更新に向けて、パソコンの貸与基準の見直しやその必要台数についても検討していきたいと考えている。</p>
<p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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>(2) 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>8 (回答)</p> <p>(1) 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>(2) 現行どおりとするが、個別に対応を行っていく。</p>
<p>9 臨時・非常勤職員等に関する事</p> <p>(1) 恒常的な業務に配置されている臨時職員は、直ちに正規職員化すること。</p> <p>(2) 賃金、諸手当、労働条件等を正規職員並にすること。</p>	<p>9 (回答)</p> <p>(1) 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>(2) 臨時、非常勤職員の賃金、その他勤務条件については、今後も近隣他都市等との均衡を図りながら適切に措</p>

要 求 内 容	回 答
	置していく。
<p>10 地域雇用創出に関すること</p> <p>(1) 尼崎市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。また、高卒・大卒者等の雇用確保を「緊急雇用対策」として、自治体雇用を含めて実施すること。</p>	<p>10 (回答)</p> <p>(1) 職員の採用は、採用計画に基づき成績主義によって任用されるものであり、「緊急雇用対策」として雇用の創出を図るものとは区分して検討していきたい。</p>
<p>11 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 事業者の入札にあたっては、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、パート法、男女雇用機会均等法、育児介護休暇法、雇用保険法、最低賃金法、障害者雇用促進法などの法令遵守を参加条件とすること。特に、労働基準法等の違反企業や不当労働行為企業を入札から除外すること。</p> <p>(2) 人件費策定にあたっては、公正労働基準を確立するため、IL094 号条約（公契約における労働条項）の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算とすること。</p> <p>(3) 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>11 (回答)</p> <p>(1)・(2) 使用者と労働者が雇用契約においてどのように賃金を定めるかは、関係法令を遵守した中で、基本的に契約自由の原則に基づき決定されるものであると考えている。</p> <p>なお、本市においては、入札参加業者等に対して事前に配布している「入札のしおり」に、建設業法等関係法令の遵守についてあらかじめ明記しており、本市の指名停止基準では、労働者使用関連法令等に重大な違反をした場合には一定の指名停止を行うこととなる。</p> <p>また、平成 15 年度契約分からガードマン業務等一部の業務について最低制限価格を設定し、低廉な受注価格による労働者への影響にも配慮している。</p> <p>(3) 指定管理者については、制度創設の主旨を踏まえて、民間事業者等も含めた中で、その施設にとって最適な管理運営を行うことができる団体を選定する考えである。</p> <p>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、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ていることから、指定管理者について、条例の趣旨を踏まえた適切な対応を指導していく。</p>
<p>12 民主的な地方自治に関すること</p> <p>(1) 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>(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</p>	<p>12 (回答)</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>(2) 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、</p>

要 求 内 容	回 答
<p>盤の整備を中心とした施策を行うこと。</p> <p>(3) 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>(4) 「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) 国民保護法に基づく「国民保護計画」策定の課題が都道府県から市町村へと移行しつつあるなか、「戦争動員計画」として強制されないように、尼崎市として憲法・地方自治を守る立場を堅持すること。</p>	<p>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>現在の危機的な財政状況を踏まえ、事業の構築にあたっては、経営再建の基本的な考え方や将来の市の発展に合致する事業を「選択」し限られた経営資源をそれら事業に「集中」していく考えである。</p> <p>(3) 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>(4) 「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) 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みである。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、当面の財政危機克服に取組むため、再建期間中は投資的事業全般にわたり、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進めていく。</p> <p>(6) 武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律等に基づく措置に当たっては、市民の安全を最大限に守る立場を基本にこれに対応していく。</p>
<p>～ 住民の健康と福祉に関すること ～</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 介護保険事業については、基盤整備を図り、安心して介護が受けられるよう低所得者対策を市独自で手立てすること。また、要介護の認定外となった者に対策を設ける</p>	<p>～ 住民の健康と福祉に関すること ～ (回答)</p> <p>(1)</p> <p>① 本市独自施策として保険料段階が第2段階で、一定の要件を満たす人に対し、保険料額を軽減する措置を平成14年4月から実施している。</p> <p>平成18年度からは第2段階が2つに区分されるこ</p>

要 求 内 容	回 答
<p>こと。</p> <p>② 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り、これ以上の民間移管はおこなわないこと。</p> <p>③ 公立保育所の民間移管はこれ以上拡大しないこと。</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 福祉事務所のケースワーカーの配置基準</p>	<p>とから、区分された兩段階（新第 2、第 3 段階）についても軽減の対象とする。</p> <p>また、17 年度の地方税法改正により、保険料段階が 1 段階上昇する者については 3 年目に、2 段階上昇する者については 4 年目に本来額に戻るよう激変緩和措置を講ずることとしている。</p> <p>また、介護保険サービスを受けられない人の在宅生活を支援するため、軽易な日常生活上の援助を目的とした「高齢者軽度生活援助事業」を実施している。</p> <p>第 3 期高齢者保健福祉計画・介護保健事業計画においては、保健、医療、福祉サービスの連携を図る中で、全高齢者を対象として介護が必要となる状態になる以前から、適切な予防事業を実施し、高齢者が安心して地域で住み続けることができるよう取り組んでいく。</p> <p>②③ 平成 16 年度に策定した尼崎市次世代育成支援対策推進行動計画において、重点対策の一つとして保育サービスの質の向上を掲げており、今後、公立保育所においては地域の子育て支援の拠点として、その役割を果たすための体制づくりを検討していく。</p> <p>なお、保育所の民間移管については、少子化の一層の進行、公立保育所運営経費の一般財源化、また、児童福祉法の改正や次世代育成支援対策推進法の制定等などに見られるように、保育行政を取り巻く環境は大きく変化してきていることから、今後、本市の公立保育所の果たす役割や適正規模について検討し、市民ニーズにあった子育て支援が提供できるような保育所整備を進めていきたいと考えている。</p> <p>④ 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>⑤ ケースワーカーの配置数については、経営再建期間</p>

要 求 内 容	回 答
<p>については、80：1を遵守すること。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 完全参加と平等を基調とした障害者関連施策と施設の充実をはかること。</p> <p>(4) 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>(5) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨に基づき、現業、非現業を問わず、多種多様な障害者を採用し、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>(6) 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。また、資源のリサイクルの拡充を行うこと。</p> <p>(7) 学校教育の充実を図るため、単独校による自校調理体制の確保と、校務員業務の充実を図ること。</p>	<p>中ではあるが、標準数の確保に向け、努力していく。</p> <p>(2) 保健センターの統合については、市民サービスの効果的な提供を行うこと等を目的として実施していく。</p> <p>(3) 障害者福祉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り、平成18年4月からはじまる「障害者自立支援制度」の円滑な実施をはじめ、障害者施策の推進に努めているところである。</p> <p>また、障害者関連施設の充実は、厳しい財政状況下においては、非常に困難なものではあるが、関連施設の施設整備と効率的な運営を目指し取り組んでいるところである。</p> <p>(4) 今後とも、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、改善に努めるとともに、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>(5) 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>(6) 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、平成19年度に向けて、引き続き、更なる効率化の検討を進めていく。</p> <p>また、資源物のリサイクルについても、一定の拡充を行ったところであり、今後とも効率的かつ確実にリサイクル・リユースを推進していく。</p> <p>(7) 学校給食については、より良い給食の提供とその安全性の確保を図るとともに、業務の経済性・効率性の観点も踏まえ、様々な手法を含めて、そのあり方について検討していく。また、校務員業務については、今後その充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>(8) 「0-157」など、給食事業における食中毒防止のための施設・設備・備品等に十分な財政措置を講じること。また、必要な人員確保を行うとともに公衆衛生体制の確立をはかること。</p> <p>(9) 児童の健全育成の施策を充実すること。</p> <p>(10) 「小・中学校の適正配置」については、組合と事前協議を行うこと。</p>	<p>(8) 「学校給食衛生管理の基準（文部科学省制定）」の主旨に基づき、学校給食における衛生管理の徹底に努めているところである。人員確保については当面、市職員OBを含めた嘱託員や臨時的任用職員等も視野に入れたなかで対応していく考えである。</p> <p>(9) 児童育成環境整備事業として実施しているこどもクラブは、平成 15 年度から 3 か年で市内の全小学校に拠点室を設置し、毎放課後、全児童を対象として、地域との協働により異年齢の児童が、遊びと交流を中心とした「安全で豊かな放課後活動に自由に参加する場を提供する」というものであり、児童の健全育成の充実が図られているものと認識している。今後ともこの観点から施策の充実を図っていく考えである。</p> <p>(10) 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。</p>

地区施設機能の総合センターへの統合に係る追加提案（メモ）

H18. 3. 17

1 実施内容及び目的

総合センターへの地区施設の機能統合の考え方に基づき、戸ノ内地区で行われている青少年ホーム活動等について整理を行い、基本的には園田東会館を活動拠点とする機能の統合を図る。

2 正規職員数の異動について

	現行	統合後	減
人権啓発室	1人	1人	0
高年福祉課戸ノ内担当	2人	2人	0
戸ノ内分館	2人	1人	△1人
戸ノ内青少年ホーム	5人	2人	△3人
計	10人	6人	△4人

※ 統合後はすべて人権啓発室の所属となる。

3 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

以 上
(給与課)

臨時的任用職員の休暇制度の新設等について（メモ）

H18.3.17

1 目的

次世代育成支援にかかる仕事と家庭生活の両立の観点から、休暇制度の新設等を行う。

2 実施内容

(1) 妊娠中の臨時的任用職員に対する通勤に係る休暇の新設

ア 取得要件

通勤時の混雑状況が妊婦に及ぼす影響を考慮し、母体及び胎児の保護を図る目的から、通勤に係る休暇を与える。（通勤距離が片道1 km以下の場合及び徒歩、自転車、自動車等の交通用具を使用して通勤する場合は除く。）

イ 取得単位

1日1時間の範囲内（朝夕のラッシュ時を想定した分割付与も可能とする。）

ウ 賃金

有給とする。

(2) 出産補助休暇の新設

ア 取得要件

臨時的任用職員の配偶者が出産するとき、2日以内の休暇を与える。

イ 取得できる期間

配偶者が出産のために病院に入院する日から、当該出産の日後2週間の経過するまでの期間

ウ 取得単位

1日または1時間

エ 賃金

有給とする。

(3) 子の看護休暇の新設

ア 取得要件

臨時的任用職員が、小学校就学の始期に達するまでの子の病気やけがの看護をする場合に、休暇を与える。

イ 取得単位

1日又は1時間

ウ 付与日数

任用 期間	1ヶ月以下	1ヶ月を超えて 2ヶ月以下	2ヶ月を超えて 4ヶ月以下	4ヶ月を超えて 6ヶ月以下
日数	0日	1日	2日	2日と半日相当 勤務時間

なお、1週間の就労日数又は就労時間が3日未満あるいは22時間未満の者については付与しない。

エ 賃金

有給とする。

(4) 通院休暇の有給化

現行、無給休暇としている取扱いを有給休暇とする。

(5) 育児時間の有給化

現行、無給としている取扱いを有給とする。

3 実施時期

平成18年4月1日

以上
(給与課)