

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和4年度第7号
通算第595号
令和5年3月31日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和4年度春闘交渉について—

◎日時・場所

令和5年3月14日（火）午後3時30分～午後5時（すこやかプラザ ホールC）

◎今回の交渉の主な目的

組合から令和5年2月21日に提出された2023「春闘要求書」に対する回答を示すため、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和5年2月21日付け「2023「春闘要求書」」に対する回答について [別紙1](#)

（回答メモ）令和5年2月21日付け「2023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4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
初任給換算について 初任給決定に係る経験年数加算について、人事院の対応も踏まえ、現行の8割換算を見直す考えはないか。職員の確保、離職防止の両面から重要と考えるが。	当局としても人材確保については課題として認識しており、そのためには、組合の主張するとおり他都市への流出を食い止めるという観点も含めた総合的な対応が必要であると考えている。そうしたことから、今すぐお示しできるものはないが、協議できる段階で示していきたい。
今後、前向きに検討すると受け止めてよいか。	差し支えない。

<p>法定設置義務資格職の対応</p> <p>建築主事に対する措置についての前向きな回答には感謝する。内容は期末勤勉手当の役職者加算に加算措置を講ずるとのことであるが、その対象は1人に限らず、補職されている者全員ということによいか。</p>	<p>本市において建築主事の補職を発令しているのは建築指導課長に限られるため、そもそも対象として想定されるのは1人である。</p>
<p>仮に建築主事の補職発令が2人以上となった場合は、どうか。</p>	<p>そういった場合自体が想定しづらいため、詳細まで定めていない。</p>
<p>加算措置の具体的な内容は。</p>	<p>所定の率に3%を加算するというものであり、建築主事として想定される課長級でいえば、15%に3%を加算し、18%となる。</p>
<p>仮に係長級に補職されたらどうか。</p>	<p>係長級への補職は想定されないが、所定の率に3%加算することには変わりはない。</p>
<p>処遇改善を実施すべき資格は、建築主事以外にもある。そうした資格に対しても、同様に処遇改善を実施していただきたい。</p>	<p>建築主事については、法令で設置義務があるだけでなく、職員の選任が義務付けられており、委託等が認められないという点で、他の資格とは性質が異なっている。そのため、建築主事以外について処遇改善を実施することは考えていないが、今後、他都市等の状況も参考にしながら研究はしていきたい。</p>
<p>引き続き協議に応じていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>子の看護等子育てのための休暇について</p> <p>学級閉鎖等の場合にも子の看護等の子育てのための休暇を取得できるように、同休暇の取得要件を緩和するかどうかについて、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会で議論されていることは承知しているが、見直しの見込みはどうか。</p>	<p>先日開催した同委員会においては、各委員から前向きな意見が出たものの、一方で、今後予定されている新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類変更に伴い、国において、学級閉鎖の場合を含め、新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇が見直される可能性もあるため、こうした動向を踏まえて議論を進めていきたいと考えている。</p>
<p>仮に見直すこととなれば、令和5年度中の実施は可能か。</p>	<p>見直す場合、条例改正が必要となるため、一定の時間を要すること、また、他都市において学級閉鎖を対象としている自治体は少ないといった課題もあることについて、ご理解いただきたい。</p>

<p>欠員・人材確保について</p> <p>57 人の新規採用を予定しているとあるが、これで欠員は解消されるという理解でよいか。</p>	<p>育児休業の代替は常勤職員による加配で埋める程度の人数までは、確保できない見込みである。当局としても、人材確保に向けた努力を続けていく考えであるが、一方で、ワークライフバランスを推進する立場として育児休業の取得促進も図っており、同時に相反する課題に取り組んでいるのが現状である。そうしたことから、回答でもお示ししたとおり、育休法に基づく任期付職員の採用についても、今後、検討を進めていきたいと考えている。</p>
<p>来年度も欠員が生じた場合、どのように対応していくのか。</p>	<p>今年度と同様に、前倒し採用によって対応する。</p>
<p>前倒し採用の時期として、いつ頃を想定しているのか。</p>	<p>今年度と同様に、最速でも 10 月になると考えている。</p>
<p>欠員は、所属内のモチベーション減退を招く。もっと早い時期に前倒し採用できないか。</p>	<p>採用計画の策定や実際の募集期間等に鑑みれば、採用を 10 月よりも早めるというのは難しい。</p>
<p>専門職については、定期募集にこだわるのではなく、随時募集としていくべきではないか。</p>	<p>結果的にはあるが、今年度は 1 年を通して複数回募集を行うなど、募集時期にこだわりはなくなっており、必要に応じて検討したい。</p>
<p>職員の本来の働き方については、どう考えているのか。組合としては、与えられた仕事を所定勤務時間内で処理し、その上で個人のワークライフバランス実現の観点から必要な休暇も取得するものだと考えるが、どうか。</p>	<p>当局も同じ考えであり、必要な体制確保に向けて、これからも努力を続けていく。</p>
<p>近年は若手職員の他都市への転職が多い。他都市から本市へ転職してくる者もいるが、他都市へ転職する者の方が多いのではないか。</p>	<p>他自治体職員からの受験者は一定数いるが、結果的に採用には至っていない者もおり単純に比較できるわけではないが、他都市へ転職する者の方が多いのではないかと感じている。</p>
<p>他都市へ転職する要因について、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>結婚や配偶者の転勤等をきっかけに地元自治体へ転職するなど、要因については様々なものが考えられ、一つに絞ることはできない。</p>

<p>例えば保健師については、配置基準をかつての政令市基準から国基準に変更したことにより、配置人数が減った。その結果、本市のはくが落ちたという認識が現場にはある。こうしたことが、本市の魅力の低下につながっているのではないかと考えているが、どうか。</p>	<p>確かに配置基準の変更により職員数は減ったかもしれないが、本市の保健師で言えば、研修を含む人材育成面ではレベルが高いと感じている。そういった本市の長所については、対外的にアピールしていきたいと考えている。</p>
<p>今回の春闘要求においては、本市独自要求に加えてブロック要求も提出している。後者については回答まで求めているが、そこでは民間経験等のある中途採用者に係る初任給の2級格付けにも言及しているところである。こうした取組も、人材確保・流出対策として参考になるのではないか。</p>	<p>まさにそうした内容についても検討しているところであり、引き続き実現に向けて取り組んでいきたい。ただし、令和5年度向けに策定した財政運営方針において、歳入における人件費率については、類似中核市の平均程度にある現状を踏まえ、その水準を維持するものとしており、人材確保策だからといって、むやみに人件費を増やせるわけではないことについてはご理解いただきたい。</p>
<p>定年引上げについて</p> <p>再任用職員の4級格付けについて、再任用労使協議会を活用して協議していただきたい。</p> <p>また、定年引上げ後においては、60歳前後で職責は変わらないのに給料だけ7割になる。特に係長級においてこの差は顕著であり、見直しの必要があるのではないか。</p>	<p>定年引上げに係る課題については、引き続き協議していきたい。</p>
<p>現行制度下において、定年到達前後の3級の職責は同じか。また、同じ3級で、定年引上げ後の60歳到達前後で職責はどうか。</p>	<p>ともに3級としての職責は同じである。</p>
<p>同一労働同一賃金の原則の観点から、仕事は同じであるにもかかわらず、給料は異なるというのはおかしいし、職員のモチベーションも上がらない。業務量や業務内容に差をつけることはないのか。</p>	<p>引き続き協議していきたい。</p>
<p>コンビニエンスストア撤退後の対応について</p> <p>本庁地下のコンビニエンスストアの撤退理由について、どのように捉えているのか。</p>	<p>当初見込んでいたほどの売上にならず、採算が合わなかったことにあると考えている。</p>
<p>行政財産使用料に係る減免が50%だったからではないのか。</p>	<p>業者としても50%減免を前提に採算を見込んでいたが、昼食を弁当屋から購入するなど、当初想定していたほど職員がコンビニエンスストアを利用しなかったため、採算が合わなくなったのではないかと考えている。</p>

<p>組合としては、コンビニエンスストアにこだわっているわけではなく、飽くまでも福利厚生施設を維持するよう求めているものである。当局は、福利厚生施設についてどのように考えているのか。</p>	<p>福利厚生施設の必要性は認識しており、代替案を模索しているところである。一方で、本市財政状況を踏まえて全額減免を改め半額負担を求めてきた経緯や、全額減免となれば本庁に勤務する職員を主な対象とする当事業に対して、新たに年間約 130 万円の税投資をすることについてはご理解いただきたい。</p>
<p>市民も少なからず利用していた。こうしたことから、減免が 50%というのはいかがなものか。</p>	<p>今後も福利厚生施設の在り方については、職員厚生会の委員会等において協議していきたい。</p>
<p>非常勤事務補助員の休暇について</p> <p>非常勤事務補助員の夏季休暇や私療休暇について、非常勤行政事務員よりも勤務時間が長いにもかかわらず、その内容に差があることについては看過できない。</p>	<p>他都市の状況を調査したが、本市の休暇制度は、夏季休暇も含め決して劣っているものではなかった。そのため、見直しは容易ではないが、当局としても課題認識はあり、今後、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会を活用して議論することもあり得るのではないかと考えているが、どうか。</p>
<p>組合としては、同委員会で議論することも差し支えない。</p>	<p>それでは、今後、同委員会を活用して議論していきたい。</p>
<p>定数管理について</p> <p>業務量が多いために超過勤務が常態化していることを受けて、非常勤事務補助員を要求しても、財源の担保がないことを理由に当該要求が通らないことがある。業務量を基礎に定数管理をしているにもかかわらず、財源を理由に認めないというのは矛盾である。超過勤務手当との費用対効果も勘案した定量調整を実施すべきではないのか。</p>	<p>非常勤事務補助員を配置するかどうかについては、総合的な判断があったと思うが、今後も超過勤務の削減に努めていくとともに、必要に応じて職員の応援体制も組んでいきたい。</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>あまよう特別支援学校の給食調理業務委託について、支部においては、退職動向を見ながらの委託ということを改めて確認し、応諾した。一方で、かねてから要求している空調設備の整備については、どうか。</p>	<p>次年度に向けて、空調設備に係る設計委託料の予算を確保したと原局から聞いている。このことをもって、直ちに空調設備が整備されるというものではないが、一定前進しているのではないかと考えている。</p>
<p>空調設備については、次年度に委託されるあまよう特別支援学校は整備済みであるのに、直営校の大半は未整備である。環境改善を早急に進めていただきたい。</p>	<p>原局に伝えておく。</p>
<p>マイナンバーカード交付窓口について</p> <p>マイナンバーカード交付窓口の勤務体制については、支部において協議を重ねてきた。最大の争点となったのが同職場の長時間労働への対応策であったが、この点について原局からは委託の活用等が示された。組合としても、業務軽減のための委託の活用そのものは否定しないが、具体的な執行体制が明らかにされないままで、ただ定数のみが減らさせるというのは、到底納得できるものではない。労働環境の整備は大前提であり、それが整わない以上、話にならない。組合としては、否とさせていただく。</p>	<p>支部協議については、課題こそ提示されているものの、基本的には合意に向けて進んでいるとの認識であった。4月を目前に控えた今になって、土曜開庁を止めるわけにはいかず、実施に向けて進めさせていただきたい。</p>
<p>土曜開庁そのものは否定していない。管理職のみで対応していただきたい。</p>	<p>管理職のみで対応するというのは、現実的ではない。来年度以降もしっかりと対応していくためにも、引き続き協議していきたい。</p>
<p>組合としても、協議を否定するつもりはない。</p>	<p>細部も含め、引き続き支部を中心に協議させていただきたい。</p>

課題解決への方向性

マイナンバーカード交付窓口の勤務体制について、後日、市民保健福祉支部も含めた拡大窓口で協議を実施。当局からの令和5年度の人員体制に係る説明を受け、組合は労働環境が一定整備されたものとして諾との判断を示した。

以上
(給与課)

令和5年2月21日付け「2023「春闘要求書」」に対する回答について（メモ）

R5. 3. 14

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) 各業務特性に応じた4級・5級職への役職者手当を支給すること。</p> <p>(5) 中途採用者にかかる民歴換算を10/10とした初任給とすること。</p> <p>(6) 特殊勤務手当について</p> <p>① 年末年始勤務について 勤務にかかる超過勤務手当も、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>② 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>③ 防疫作業手当 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>④ 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</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。</p> <p>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。</p> <p>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・指導を行っていることに加えて、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。さらに、令和4年度からは、事務・技術学び期間配置者や転職者（旧転職制度対象者を除く。）に対して、よりスムーズな育成を図ることを目的に、これまでの技能労務職のキャリアも踏まえたステップ段階による評価基準を導入し、日々のOJTや評価を通じて、職員の育成とその指導に関わる上司のマネジメント力の向上を目指した取組にも努めているところである。</p> <p>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。</p> <p>(5) 現行どおりとする。</p> <p>(6)</p> <p>① 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>②・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。</p> <p>なお、防疫作業手当については、特例措置として新型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る。</p> <p>④ 期末・勤勉手当に係る基準日時点において建築主事の補職が発令されている職員に対しては、同手当に係る役</p>

組 合 要 求	回 答
<p>措置等)。</p> <p>⑤ 選挙事務従事にかかるとともに、空調未設置投票所の環境改善を図るとともに、空調未設置投票所従事者および、夜間準備作業等を伴う投票事務従事者に別途特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(7) 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>(8) 学級閉鎖等、職員自身の責に類さない養育等の事象発生時には特別休暇を付与すること。</p> <p>また、短期介護休暇においては、介護予防 (フレイル) の観点も含めた取得要件、核家族化に伴う単身高齢者介護の問題に対し、取得対象範囲の要件緩和等を図ること。</p> <p>2 時短、人員確保に関すること</p> <p>(1) 次年度採用人数を明らかに、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>(2) 「局粹配」制度を廃止し、業務の実態に即した人員体制に改めること。</p> <p>(3) 人員確保欠員補充について</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り組むこと。</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>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>③ 労働安全衛生法が遵守されていない学校給食調理職場の</p>	<p>職者加算の加算措置を講じていく。</p> <p>⑤ 選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投開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、職場環境や選挙事務の程度等に差が生じていることに対しては改善に努めていきたい。</p> <p>(7) 不妊治療を起因とした通院・手術 (入院) については、令和3年度から私療休暇により対応できるようにしているほか、今年度から特別休暇も導入し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>(8) 引き続き尼崎市特定事業主行動計画推進委員会において議論していく。</p> <p>2</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>なお、任期の定めのない常勤職員の令和5年4月1日付け新規採用は、令和5年3月1日時点において57人を予定している。</p> <p>(2) 人口減少や少子高齢化の進展により、今後も限られた職員数で安定的に行政サービスを提供する必要があるため、各局室における主体的な事業・業務の見直しや、より積極的な事務改善などを行うことで、これまで以上に働き方改革を意識した各局室による組織マネジメントを強化し、新たな市民ニーズや行政課題に対応できる持続可能な執行体制の構築を目指す趣旨は今後も継続するが、業務の実態をより注視し、定数を調整する手法を検討していく。</p> <p>(3)</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つつ、可能な範囲で常勤職員等を加配できるよう努めていく。</p> <p>③ 小学校給食調理師の人員配置については、会計年度任</p>

組 合 要 求	回 答
<p>人員配置については、大規模校・小規模校に関わらず常勤職2名を必置とすること。</p> <p>④ 休憩時間を確保できるよう、変則勤務・保育職場などの実態に即し、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) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(5) 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」の策定や労働時間管理を徹底し、36協定除外職場といえで法令遵守の趣旨を理解し、指導監督体制を構築すること。</p> <p>(6) 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>(7) 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>(8) 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時間を越える時間外・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>(9) 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>(10) 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>(11) 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分単位および一人目より10日間の取得を可能とし、柔軟な運用と年度繰越を認めること。</p> <p>(12) 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</p>	<p>用職員を含め、食数に応じた配置基準に基づき行っている。</p> <p>なお、一時的な欠員が生じた場合は、他校からの応援による対応を基本としている。</p> <p>④ 休憩時間については、引き続き、適切に確保できるよう努めていく。</p> <p>なお、変則勤務職場・保育職場等について、現在、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う中で、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> <p>(4)・(6)・(7)・(11)・(12) 現行どおりとする。</p> <p>(5)・(8)・(9) 超過勤務等の命令については、上限遵守や事前命令の徹底等も踏まえ、適正に行うこととしているところであり、引き続き、職員のワークライフバランスの実現や健康管理の観点からも、業務遂行の手法を工夫するなど、超過勤務等の縮減等に向けた取組を継続していくとともに、超過勤務等の命令権者に対しては、適正な労務管理に向けた注意喚起を行っていく。</p> <p>(10) 育児休業者の代替については、可能な限り、これまでの任期の定めのない常勤職員による対応に加え、任期付職員による対応についても検討する。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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・定年延長に関すること</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）に欠員が生じたときは、正規（40 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、組合と協議し、再任用職員の管理職配置を行わないこと。</p> <p>(3) 定年延長対象者との賃金不均衡を是正する上で、再任用賃金の給料表 4 級を適用すること。</p> <p>(4) 定年延長に関する業務、定数取り扱い、降任制度も含め取り残された課題を協議すること。</p> <p>(5) 短時間再任用職員枠について、所属より希望があれば、行政事務員への切替を行うこと。</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>(1) 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>(2) 福利厚生施設である本庁舎のローソン撤退を受け、出先職場の影響も含め、抜本的な使用許可を見直し、対応策（10/10 減免等）を早急に示すこと。</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議会において協議を行っ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（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。また、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ところである。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議していく。</p> <p>(5) 非常勤行政事務員は、特定の知識・経験等、一定の専門性を必要とする職であることを踏まえ、業務の内容を精査した上で、その必要性も含めて個別に検討する。</p> <p>5</p> <p>(1) 職員指導観察制度については、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>(1) 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>(2) これまでの経緯に鑑みて行政財産使用料の減免基準の見直しは難しいと考えているが、引き続き職員厚生会の委員会等において、本庁舎のローソン撤退を受けた今後の対応</p>

組 合 要 求	回 答
<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) 本庁舎改修後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) 空調関係</p> <p>① 本庁舎の空調設備（湿度調整機器）の改善を早急に図り、ビル管理法違反を是正すること。</p> <p>② 学校給食調理場において、熱中症対策として、国の補助金等を活用した空調設備を設置すること。</p> <p>(4) 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>策について協議していきたい。</p> <p>なお、大高洲庁舎において引き続き自動販売機（飲料・食品）を利用できるようにするなど、出先職場においてロ一ソン撤退による影響がないよう、今後も努めていく。</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化については、今年度工事を行い実施済みである。</p> <p>(2) 職員用駐輪場については、令和2年度に、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)</p> <p>① 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おり、北館4～6階は令和3年度、南館は令和4年度に実施し、中館及び北館1～3階は令和5、6年度の予定となっている。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>② 給食調理室への空調整備については、これまで給食調理室の改築に併せ、整備しているところである。既設の給食調理室への空調整備については、相当の財政的負担を要するものであり、他の老朽化している換気設備等の改修も含めて、引き続き検討していく。</p> <p>(4) これまでの耐震補強等工事に伴う移転や窓口職場の再配置を通じて、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、市民クレームが頻繁に発生する要因を分</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 職種を問わず、全職員にパソコンの設置および新行政事務支援システム利用の環境を整えること。</p> <p>(6) 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>(7) 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>(8) 教育・障害福祉センターの警備員配置もしくは巡回警備体制を図ること。</p> <p>(9) 所定勤務時間内に事務処理が完了できるよう、窓口開庁時間の変更も含めて改善を図ること。</p> <p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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>(2) インフルエンザ等の感染症罹患の場合、新型コロナウイルス感染症同様の取扱いとし、特別休暇対象とすること。</p> <p>(3) 新型コロナウイルス感染症をはじめ、感染予防対策消耗品は全庁一括管理の上、所属へ配布すること。</p>	<p>析し、同様のクレームが再発しないよう要因から改善することを第一に、必要に応じて職員フォロー体制の構築を目指していく。</p> <p>また、令和3年6月に策定した「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画」に基づき、市民一人ひとりが様々な人権問題について理解を深め、人権は他者の問題ではなく自分の問題であると感じけるよう、生活の身近な場で人権について学び続けるために、様々なテーマの講演会や学習会を実施していく。</p> <p>(5) パソコンについては、職種の区別なく、各所属において必要と判断された台数を配置している。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、職種の区別なく配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしており、行政事務支援システムのネットワーク環境下で利用できる。</p> <p>(6) 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>(7) 現行どおりとする。</p> <p>(8) 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>(9) 現行どおりとする。</p> <p>8</p> <p>(1) 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く。</p> <p>(2) 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>(3) 日常的な感染予防対策にかかる消耗品については、個別での対応を基本としているが、職場のパーティションについては、市民や事業者等の対応を行う窓口職場を中心に、令和2年度に設置済みである。</p>

組 合 要 求	回 答
<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) 労使協議経過を反故とした行政事務補助員の休暇制度等の労働条件を行政事務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>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>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、就職氷河期世代への雇用拡大については今後も取り組むこと。</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、令和2年度から、事務職の募集・試験を実施している。</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>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>

組 合 要 求	回 答
<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>(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、今後も社会保障経費の増大が見込まれる中、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、令和3年1月に尼崎市職員パラレルキャリア応援制度を創設し、社会・地域貢献に意欲のある職員を応援しているところである。</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5年2月21日付け「2023春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

R5. 3. 14

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 新型コロナウイルス感染症に伴い増加した事務（補助金等）処理にかかる所属からの定数要求に対し、真摯に対応すること。また違法な長時間勤務が発生している状況責任の所在を明らかにすること。</p> <p>⑤ 常勤職と非常勤職構成比率については常勤職比率を高め、毎年のように繰り返される制度改正に対応できる体制を整えること。</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、令和元年度に職員研修等における情報保障として、音声認識ソフトを導入したところであるが、令和5年度以降、さらに音声認識ソフトの数を増やし、利用機会の増を図る予定である。また、合理的配慮の確保の観点から、令和5年度向けには意思疎通支援事業を拡充し、手話によるテレビ通訳の導入などの取組も併せて実施していく。</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 新型コロナウイルス感染症対策業務として業務量が増加していることは認識しているが、業務継続の優先度や業務の繁閑等をまずは各部局内において精査し、部局単位で応援体制を組むなど、態勢を整えることを基本としつつ、部局をまたがる態勢の確保についても、引き続き協議や調整を行っていく。</p> <p>なお、長時間勤務の一義的な責任は超過勤務命令者であるが、例えば大規模災害への対応など、突発かつ多大な業務量の増加等においては、責任の所在は異なるケースも想定される。</p> <p>⑤ 毎年度、それぞれの部署の状況に応じて体制強化等に努める。</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>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 保健衛生分野に関すること</p> <p>① 危機管理体制の脆弱性が明らかになった新型コロナウイルス感染症対策において、人材育成策も含めた専門職を増員すること。また、有事の際の常勤職および非常勤職の役割を明確化すること。</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>また、交通安全については、引き続き市内小中高校で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。</p> <p>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 新型コロナウイルス感染症については、感染拡大の状況等に応じて迅速かつ柔軟に対応していく必要があるため、災害発生時と同様に、庁内応援体制を構築し、全庁横断的に対応している。</p> <p>また、感染症対策に限らず、今後も限られた職員数で安定的に行政サービスを提供する必要があるため、引き続き人材育成に努めながら、既存事業や業務手法の見直し等により生み出した人員を体制強化が必要な分野に振り向けるなど、持続可能な執行体制の構築を目指す。</p> <p>なお、大規模災害や感染症禍などの有事の際は、常勤職員による対応が基本となるが、その職務・職責上可能と考えられる業務については、必要に応じて会計年度任用職員も従事するものと考えている。</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、公立保育所の施設整備事業に順次着手している。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 平成28年度当時の本市の財政状況は引き続き非常に厳しい状況であった中、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</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>き続き民間移管に取り組む必要があると考えていたことから、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 年度から令和 4 年度までに民間移管を行った塚口、富松、神崎、元浜保育所のほか、既に移管法人が決定した七松、南武庫之荘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、人員配置を行っている。その上で、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、国基準以上の 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、老朽化により建て替える保育所については、引き続き対応していく。また、令和 3 年 7 月に尼崎市保育士・保育所支援センター「あまのかけはし」を開設しており、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>

組 合 要 求	回 答
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。	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。
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。	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。 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。 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。
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。	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、防犯カメラ等を設置しているところである。 また、校務員業務については、研修の実施に加え、近年実施されていなかった作業長会議を今年度開催し、校務員職場の課題解決や校務員の資質向上に向けた議論を再開するなど、充実に向けた取組を進めているところである。 なお、現在委託している13校については、令和5年度以降も引き続き委託し、アウトソーシングの効果検証も行いながら、引き続き業務の充実に向けた取組に努めていきたい。
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。	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いる。主な取組として、平成30年度には被災者を支援するための被災者支援システムの導入、令和3年度には災害時における市の情報処理能力の更なる向上や庁内の情報を一元化し共有することを目的とした「災害マネジメントシステム」の導入、令和4年度には、防災行政無線の戸別受信機等のデジタル化に伴い、既存の「アナログ式戸別受信

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>機」及び「防災ラジオ」に代わる、新たな情報伝達手段として、「防災情報伝達システム」を地域の共助の担い手である自主防災会や民生児童委員等に導入する等、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年度から実施するなど、即応性の向上を図っている。</p> <p>6 令和3年6月に策定した「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画」に基づき、一人ひとりがかかけがえない存在として尊重されるまちを目指し、ダイバーシティの取組を推進する。</p> <p>また、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)