

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

令和5年度第7号  
通算第602号  
令和6年6月10日

尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和5年度春闘交渉等について—

### ◎日時・場所

令和6年3月13日（水）午後3時30分～午後5時（出屋敷リベルしごと支援課 会議室1）

### ◎今回の交渉の主な目的

組合から令和6年2月29日に提出された「2024春闘要求書」に対する回答を示すため、交渉の場を持った。

### ◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和6年2月29日付け「2024春闘要求書」に対する回答について [別紙1](#)

（回答メモ）令和6年2月29日付け「2024春闘要求書（その2）」に対する回答について [別紙2](#)

（提案メモ）夏季休暇の取得可能期間の拡大について [別紙3](#)

（提案メモ）住まい・空き家に関する相談業務の見直しについて [別紙4](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 令和5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
<b>事務・技術学び期間について</b> 来年度から事務・技術学び期間へと移行する職員が、移行に当たった面談の中で、転職後は技能労務職場には戻れないと人事課から言われたと聞いている。こうしたモチベーションが下がる言動を、これから転職しようとする者に対してすることは、慎んでいただきたい。	転職制度についてしっかりと説明する必要があることに加えて、非現業の職場で頑張っているとの思いもあって、そうした発言をしたものと考えられるが、結果として本人のモチベーション低下につながったのであれば、それは申し訳なく思う。

<p>制度理解の必要性まで否定するものではないが、その時々状況に応じた言い方というものがある。次回の面談から配慮していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>事務・技術学び期間中の職員については、いわゆる大部屋職場に配置する傾向にあるが、大きな制度改正等を控えている年度については、受け入れ側に余裕がないことを改めて認識いただきたい。</p> <p>一方で、制度導入してから一定の期間が経過していることもあり、一定のノウハウを有している部署もある。人事配置に当たっては、この点も踏まえて対応していただきたい。</p>	<p>承知した。可能な限りの配慮はしていきたい。</p>
<p>事務・技術学び期間中の職員とのコミュニケーション方法等でも課題が生じているのではないか。</p>	<p>事務・技術学び期間中の職員とのコミュニケーションについては、お悩み相談窓口の活用、1 on 1 ミーティングの実施、メンター制度等の取組を進めることで、より円滑なものとしていきたい。</p>
<p><b>技能労務職の将来像について</b></p> <p>今回の回答においては技能労務職の将来像に関する記載がないが、先日の市議会において直営職場を残す旨の市長答弁があったことを踏まえ、直営力といった用語を盛り込むなど、回答を修正できないのか。</p>	<p>技能労務職の将来像については現業評議会と協議しており、その中では直営力ではなく機動力という用語を用いて、行政職としての職責を付加する形ではあるが、技能労務職場において培ってきたものを引き続き市として保持していくことができるように考えている。</p>
<p><b>特殊勤務手当について</b></p> <p>災害応急対策業務手当について、能登半島地震の動きを受けた支給要件の見直しには感謝したい。応急・復旧支援のために派遣された職員に対して、同手当が1月に遡及して支給されるという認識で差し支えないか。</p>	<p>その認識で間違いない。</p>
<p><b>技術職等の人材確保策について</b></p> <p>初任給決定方法の見直しや昇格短縮措置の導入など、人材確保の取組を進めていることは承知しているが、技術職を中心に一層の取組が必要である。翌年度の採用において、新たな取組を講じないのか。</p>	<p>先日の人事制度小委員会でも協議したとおり、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、ただ今意見をいただいた技術職についても、課題の解消に向けて対応を検討しているところである。</p>

<p>こういった職種で人材不足が生じているという認識か。</p>	<p>特に福祉職や土木、建築等の技術職と考えている。</p>
<p>法定設置義務資格職について、支部で協議した内容であれば、検討するということがよいか。</p>	<p>様々な業務や資格がある中で、全てをこの場で議論するのではなく、まずは現場のことを分かっている支部での協議を進めていただきたいという趣旨の回答である。</p>
<p>支部協議の場においては、手当等の処遇面については、総務局と協議することを求められる。まずは支部で協議すべきということについて、原局に伝えていただきたい。</p>	<p>協議には応じていく考えであるが、建築主事のように処遇改善が真に必要な業務といえるか等の線引きが必要となり、例えば外部への委託が可能かどうかなども踏まえて判断していく必要があるのではないかと考えている。</p>
<p><b>子の看護等の子育てのための休暇について</b>  子の看護等の子育てのための休暇の対象について、兵庫県においては子の年齢を15歳までとしているが、当局はその旨を知っているか。</p>	<p>認識している。</p>
<p>子が中学生になっていたとしても、インフルエンザ等に感染した場合は世話が必要となることに変わりはなく、結果的に年次休暇により対応している者もいる。ワークライフバランスの実現の観点から、子の年齢を県に準じて引き上げる考えはないのか。</p>	<p>ワークライフバランスに資することは否定しないが、国においては年齢を6歳までとしており、今般、引上げの動きはあるものの、それでもなお9歳までであることを考えると、本市の現行水準は高いものといえ、現時点において見直しは難しい。</p>
<p>国等との均衡性を図ることは理解できるが、検討の余地もないということか。</p>	<p>検討そのものを否定する考えはないが、本休暇は今年度取得要件の拡大も図ったところであり、更に年齢まで引き上げる考えはない</p>
<p><b>システム標準化について</b>  人員体制の確保について、投資的な取組に対する増員といった前向きな回答がもられたが、システム標準化を担う所管課への措置はなされたということか。</p>	<p>システムの標準化に取り組むために税務管理課や国保年金課において増員を図ったところである。</p>
<p>先行して実施する部署に限らず、引き続きそういった増員を行う考えか。</p>	<p>必要な人員配置には引き続き行っていく考えであり、また、システム標準化に伴う各所属の業務量の増加に対応するために、令和6年度から情報システム担当（課）を新設する等、組織体制の強化にも努めていく。</p>

<p><b>欠員について</b></p> <p>翌年度の欠員は発生しないということでしょうか。</p>	<p>翌年度に向けた人事配置を現在行っており、定数に対する欠員は発生しないよう、最大限の努力をしているところである。また、退職者への加配については困難であるものの、育児休業者への加配については、可能な限り常勤職員により対応していきたい。</p>
<p>育児休業に対しては可能な限り加配していきたいとのことであるが、どの程度なされるのか。</p>	<p>男性職員の育児休業取得者が年々増加しており、事前の予測が困難であるため、現時点で確定的なことは申し上げにくい。年度当初に加配をできなかったとしても、10月1日を基本とする前倒し採用に引き続き取り組むことにより、できるだけ早期に加配できるように努めていきたい。</p>
<p>前倒し採用者を含めると、今年度の採用人数は何人になるのか。</p>	<p>130人程度である。</p>
<p>各局が人員配置を行う中で、本来配置すべき人員を別の所属に配置することがある。このときに引き抜かれた側の所属からすると、欠員が生じたと受け止めざるを得ないのであるが、原局からは欠員ではないと言われる。こうした欠員に係る認識の違いを解消できないのか。</p>	<p>一般職に関しては所属の状況を見ながら各部署で調整を行っているところであるが、当局としては定数に対する人事配置を行うことができるのであれば、欠員はないとの認識となる。</p>
<p>既定計画外として非常勤事務補助員を任用する場合の事務を簡略化できないのか。欠員を生じさせている以上、煩雑な事務まで求めないでいただきたい。</p>	<p>確定交渉時にも回答したとおり、非常勤事務補助員が担う業務があるかどうかの整理は要するものの、それ以上の事務作業が発生しないように努めているところである。</p>
<p><b>定年引上げについて</b></p> <p>定年引上げを受けて、来年度から職務・職責は変わらないのに、給料だけが7割措置となる係長級が出てくる。モチベーションの低下は避けられないが、何か取り組む考えはないのか。</p>	<p>シニア職員に向けた研修の充実や、人事配置上の工夫など、できることから取り組んでいきたい。</p>
<p>職責が変わらない職員に対して独自に手当を支給するなど、何らかの措置は考えていないのか。</p>	<p>定年引上げ自体が全国的に取り組んでいくものであるため、本市が独自に給与面で対応することはできない。</p>
<p>翌年度においては、定年退職以前に退職する者もいるのか。</p>	<p>一定数は出てくる見込みである。</p>

<p><b>フルタイムの会計年度任用職員について</b></p> <p>フルタイムの会計年度任用職員について、当局は現行どおりとの姿勢であるが、職種に応じて検討していくべきではないか。</p>	<p>要望として聞いておく。</p>
<p><b>ワークライフバランスについて</b></p> <p>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というのが理想的な働き方であると考えているが、どうか。</p>	<p>当局も同じ考えであり、その実現に向けて「ばいitari値い」というワークエンゲージメントに係る指標を設け、その向上に取り組んでいるところである。</p>
<p><b>ケースワーカーについて</b></p> <p>ケースワーカーについては配置基準どおりの配置ができておらず、それぞれが担当するケース数も多くなってしまっているが、標準数を踏まえた定数を維持していく考え方に変わりはないか。</p>	<p>確かに配置基準どおりの配置とは現状なっていないが、一方で職員数にも限りがあることを踏まえ、業務を精査して非常勤行政事務員の力を借りていくこと等により、引き続き配置基準の確保に向けて取り組んでいきたい。</p>
<p><b>就職氷河期世代の採用について</b></p> <p>今年度、就職氷河期世代に向けた採用試験を実施しなかった。一方で、就職氷河期世代の採用に当たっては時宜にかなった取組を進めていくとの回答が示されているが、具体的にはどういった取組を実施するのか。</p>	<p>今年度の採用試験において、各試験区分の年齢制限を緩和したように、人材確保に向けた取組と合わせ、そうした世代も受験機会が得られるように取り組んでいく考えである。</p>
<p><b>その他</b></p> <p>春闘のテーマは非常に多岐にわたるため、例年どおり継続して協議していくということではないか。</p>	<p>承知した。</p>

## 2 夏季休暇の取得可能期間の拡大について

### 協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>従前、組合から要求していたものであり、本日提案いただいた内容を基に諾否期限までに一定の判断をしたい。</p>	<p>承知した。</p>

### 課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

### 3 住まい・空き家に関する相談業務の見直しについて

#### 協議の要旨

当局から、合理化提案項目の具体的内容について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
支部においてはかねてから協議を進めてきているところであり、引き続き支部の協議を尊重していくということによいか。	承知した。

#### 課題解決への方向性

引き続き支部協議を中心に進めていくこととした。

以 上  
(給与課)

## 令和6年2月29日付け「2024春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R6.3.13

要求内容	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、転職に関しては本人希望を優先し、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) 各業務専任に応じた4級・5級職への役職者手当を支給すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当について</p> <p>① 年末年始勤務について 勤務にかかると超過勤務手当も、超過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 滞留整理業務 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 災害対応ならびに心援派遣等に対応する諸手当を整備すること。</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、行政職場に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、指導員によるきめ細やかな助言・指導、職場外のサポート体制として、産業カウンセラーによるキャリア支援、事務・技術学の期間配置者や転職者（旧転職制度対象者を除く。）に対する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の導入、日々のOJTや評価を通じて、職員の育成と上司のマネジメント力の向上に関する取組にも努めているところである。今後、転職者同士がつながり、支え合う環境づくりに向けて、転職者としての先輩・後輩がともに学び成長しながら関係構築ができるよう、メンター制度に関する研修やメンター（先輩）への支援に取り組んでいく。</p> <p>また、事務・技術学の期間中の職員については、他の職員と同様に本人希望も考慮しながら、慣れ親しんだ職場において新たな業務に挑戦することのできる環境の整備や転職募集時期の調整といっ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)</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>④ 特殊勤務手当の一つである災害応急対策業務手当の支給要件等</p>

要求内容	回答
<p>と。</p> <p>⑤ 法定設置義務資格職および、採用困難技術職について、諸手当を整備するなど人材獲得および離職防止策を講ずる処遇改善を図ること（手当支給・期間別昇給措置等）。</p> <p>⑥ 選挙事務従事にかかると、空調機設置投票所の環境改善を図るとともに、空調機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>(6) 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>(7) 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、核家族に伴う単身高齢者介護の問題に対処し、取得対象範囲の要件緩和等を図ること。</p> <p>(8) 子の看護休暇等取得対象年齢を県職司職に中学校卒業期まで拡大すること。</p> <p>(9) 夏季休暇取得対象期間を拡大すること。</p> <p>(10) 高年齢期における更年期障害に対応しうる休暇制度を確立すること。</p>	<p>について、国に準じたものへと見直し、応急・復旧支援のための派遣業務を含め、同手当の支給対象となるように見直しを図っているところである。</p> <p>⑤ 今年度においても令和5年11月20日に合意した内容（令和5年11月6日付けメモ）に取り組んだところであるが、今後も引き続き労使間での協議も重ねながら、人材確保及び離職防止に資する取組を技術職や資格職に限ることなく進めていく。</p> <p>なお、建築主事の補職発令者に係る対応をそれ以外の職にも及ぼすことについては、支部等における議論も踏まえながら、今後も必要な協議は応じていく考えである。</p> <p>⑥ 選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投票票事務、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を努めていきたい。</p> <p>(6) 不妊治療を起因とした通院・手術（入院）については、既に特別休暇や私療休暇により対応できるようにしているところである。LGBT（性的マイノリティ）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>(7)・(8)・(10) 現行どおりとする。</p> <p>(9) 令和6年3月13日付け「夏季休暇の取得可能期間の拡大について（メモ）」のとおりとする。</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) 「局枠記」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>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6年4月1日付け新規採用は、令和6年3月1日時点において92人を予定している。</p> <p>(2) 今後の生産年齢人口の減少を見据える中で、中長期的に安定した行政運営を図っていくためには、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、各局室による組織マネ</p>



要 求 内 容	回 答
<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に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で配置すること。</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名を必要とすること。</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。また休憩が確保されない場合、時間外勤務手当を支給すること。</p> <p>⑤ 福祉局において慢性的に発生する福祉職等の行政事務員について、正規化の方向性とするか、資格等の弾力化等、所属任せにすることなく、原局が横断的調整を図ること。</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>ジメントを引き続き強化する必要がある。</p> <p>しかしながら、児童相談所の設置に向けた執行体制の確保や近年の超過勤務・休職者が増加傾向にある状況等を踏まえる中で、市民サービスの向上を図りつつ、職員負担を軽減する投資的な取組に対応する増員も必要と考えている。</p> <p>そのため、令和6年度向け定数調整においては、一定の定数捻出は行わないが、「局枠配」制度による各局室の組織マネジメントを継続するとともに、別途、DXなど業務効率化資するような取組について、増員を行った。</p> <p>(3) 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、会計年度任用職員を含め、食数に応じた配置基盤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>⑤ 非常勤行政事務員については、担うべき業務の専門性などの性質に着目し、配置しているところであり、欠員が生じていることのみを理由とする常勤職員化は考えていないが、個々の業務ごとに対応の方向性が異なることを踏まえ、所属の意向を確認しながら、企画管理課も加わる中で関係部局と連携を図り、引き続き対応可能な取組を進めていく。</p> <p>(4)・(6)・(7)・(11)・(12) 現行どおりとする。</p>

要 求 内 容	回 答
<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ど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 分単位とし、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>(9) 超過勤務手当の支給を予算がないことを理由に、代木の強制的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 分単位とするほか、第3子（人）目に更に5日の休暇を付与すること。</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と。</p> <p>(13) 基幹系システム標準化に伴う業務量増に対応するために標準化の対象となるシステム所管課へ必要な人員配置を行い、システム構築及び現行システムも含めたシステム維持管理ができる専任体制を確立すること。</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や健康管理の観点からも、早出遅出勤制度の柔軟化を図るなど、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、任期の定めのない常勤職員による対応に加え、一定の職種において任期付職員による対応も図っていく。</p> <p>(13) 自治体情報システムの標準化・共通化の取組を加速させるため、情報システム担当（課）を令和6年度に設置するなど、一定の体制強化を図るとともに、各所管課への必要な人員配置を行っているところである。</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>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>

要求内容	回答
<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>また、職員の人事配置については、自己申告書等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、今後も同様努めていきたい。</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）に欠員が生じるときは、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、再任用賃金の給率表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>(6) 定年延長に伴い、新ライフプラン研修制度の日数を現行の10日から15日に増加すること。</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るときは、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>(6) 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) 「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>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よう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 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) 本年内に早急に福利厚生施設（売店・食堂等）を（10/10 減免等）設置すること。また、同誘致策が講じられない場合、厚生会</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を努める。</p> <p>(2) 現在、職員厚生会の委員会等において、協議を継続しているところであるが、使用料が全額減免となっても集客の見通しや採算面が</p>

要 求 内 容	回 答
<p>負担金を還元すること。</p>	<p>ら売店や食堂等の誘致に困難な状況である。</p> <p>こうした状況を踏まえ、売店や食堂等の設置に代えて、職員がくつろぐとともに、意見交換が可能となるようなスペースの設置を検討しているが、自動販売機（飲料・食品）については引き続き設置する方向で検討しているところである。</p>
<p>7 職場の環境改善に関すること</p> <p>(1) 労働安全衛生法を遵守し、本庁内に男女別休憩室を設置するほか、トイレ完全洋式化を進めること。</p> <p>(2) 本庁舎改修後の職員用駐車場の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) 市民クレームの増悪が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>7</p> <p>(1) 働きやすい職場環境づくりについては、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、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、トイレの洋式化が便座への接触を嫌うことから和式を望む声もあることや、洋式化するにはトイレのスペースが足りないといった事情もあることなどから、それぞれのトイレに和式を1つ残すといった計画を立て、令和2年度に改修工事を行っている。</p> <p>(2) 職員用駐車場の屋根については、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、市民用駐車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、職員用駐車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 空調設備の未整備等については、まず老朽化等により排熱などの能力が低下している換気設備の改修を図り、その後空調設備を設置することで、より一層の冷却効果が期待できるため、年次的に整備している。今後も限られた予算のなか、できるだけ速やかに空調整備を進めていく。</p> <p>(4) これまでの耐震補強等工事に伴う稼働窓や窓口職員の再配置を通じて、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</p>

要 求 内 容	回 答
<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>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まづくり計画」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、人権其他者の問題ではなく自分の問題であると気付けるよう、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) 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>(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としており、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) 聴覚障害職員に対する情報保障（手話・要約筆記）と平等な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>(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、透明ディスプレイの貸出しや音声認識ソフトの活用など、引き続き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) 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を配慮し労基法最低基準を留まることなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p>	<p>(7) 現行どおりとする。</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>(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) 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>(9) 現行どおりとする。</p>
<p>8 職員の健康保持対策について</p>	<p>8</p>
<p>(1) 妊娠中に限らず母体保護の観点から女性職員の、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>(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) 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>(2) 現行どおりとする。</p> <p>なお、新型コロナウイルス感染症を含め、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>

要 求 内 容	回 答
<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>(3) 日常的な感染予防対策にかめる消耗品については、個別での対応を基本としている。</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、同一取扱いとし、今後も労使で誠実な協議を行い発展させること。</p> <p>(2) 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) 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、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、将来こ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中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、令和5年度においては各試験区分の年齢制限の緩和を図っており、今後も時宜となった取組を進め、就職氷河期世代の採用に努めていく。</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当たっては、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>12</p>

要 求 内 容	回 答
<p>(1) 組合に対し、毎年度尾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。また特別会計にかけ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) 職員が尾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、労使対等原則を根拠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>(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く説明に努め、財政状況についての理解を得るよう努力していく。</p> <p>また、公共用地先行取得事業費会計については、土地開発公社から買戻した土地に係る多額の市債残高を有していたが、長きにわたる行財政改革の取組の結果、令和4年度末に完済し、併せて役割を一定終えたことから土地開発公社を解散したところである。</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月に尾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6年2月29日付け「2024春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

R6.3.13

要 求 内 容	回 答
<p>ー住民の健康と福祉に関することー</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 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>⑤ 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、利用機会の増を図っている。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体制強化等に努める。</p> <p>⑤ 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の自転車教室の実施をはじめとする交通安</p>

要 求 内 容	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ならびに能登地震災害派遣において、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>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 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きたものである。能登半島地震に係る職員派遣については、応援業務内容に応じ、適切な人員を選定し派遣しているところである。</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</p>

要 求 内 容	回 答
<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>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</p>	<p>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 19 年 9 月に定めた「公立保育所の今後の基本的方向」に従い策定した第 4 次民間移管計画に基づき、令和 6 年 4 月 1 日からの南武庫之荘保育所の民間移管に向けて準備を進めている。</p> <p>今後については、今年度に設置した「公立保育所のあり方検討会」において、公立保育所の役割や適正規模について議論を進めていく中で、検討していきたい。</p> <p>なお、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</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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>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>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、常勤職員のほか、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 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、保育士の就職支援や保育士に対する相談支援などを行っており、引き続き、保育士の定着に努める。</p> <p>また、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であるが、老朽化により建て替える際には、男性保育士の環境改善に対応していく。</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・対応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</p>

要 求 内 容	回 答
<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>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。</p> <p>また、校務員業務については、研修の実施に加え、作業長会議において校務員職場の課題解決や校務員の資質向上に資する議論を引き続き行うなど、充実に向けて取り組んでいるところである。</p> <p>なお、現在委託している 13 校については、令和 6 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。</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へ導入、令和 6 年度からは年次的に避難誘導板を更新する予定である等、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>

要 求 内 容	回 答
<p>6 ダイバーシティの取組みを深めること。</p> <p>① 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>② 事前登録型本人通知制度について、第三者による戸籍等の不正取得に対して、抑止力を高めるため、周知を強化するとともに登録が増えるよう工夫を行うこと。</p>	<p>6</p> <p>① 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、一人ひとりがかけがえの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> <p>② 登録者数の増に向けては、地道な広報活動を粘り強く継続していくことが重要であるが、まず、本市の取組姿勢の表れとして、各種研修や行政事務支援システムのインフォメーションを活用した制度趣旨の周知により、職員の登録促進に重点的に取り組んでいるところである。</p>

以 上  
(給与課)

夏季休暇の取得可能期間の拡大について（メモ）

R6. 3. 13

1 内容

夏季休暇の取得可能期間について、現行、7月1日から9月30日までの間としているが、これを6月1日から10月31日までの間に改める（会計年度任用職員を含む。）。

2 実施時期

令和6年4月1日

3 諾否期限

令和6年3月25日

以上  
(給与課)





住まい・空き家に関する相談業務の見直しについて（メモ）

R6.3.13

1 目的

空き家対策をより一層強化するため、市民対応を行う者を増員し、専門的な知識を要する相談への対応の充実を図る。

2 実施内容

住まい・空き家に関する市民等からの相談対応及び除却補助等の各種申請手続の支援業務の一部について業務委託を行う。

3 実施時期

令和6年9月1日

4 人員

正規職員 ▲1人

以上  
(給与課)



## ◎妥結事項

3月13日の交渉の結果を受け、3月25日に次の項目について妥結に至った。

- |  |
|--|
| <p>1 夏季休暇の取得可能期間の拡大について [適用日：令和6年4月1日]<br/>夏季休暇の取得可能期間について、現行、7月1日から9月30日までの間としているが、これを6月1日から10月31日までの間に改める（会計年度任用職員を含む。）。</p> |
|--|