

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和7年度第8号
通算第618号
令和8年(2026年)4月16日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和7年度(2025年度)春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和8年(2026年)3月10日(火)午後3時45分～午後5時15分

(立花南生涯学習プラザ 大会議室1)

◎今回の交渉の主な目的

組合から令和8年(2026年)2月26日に提出された「2026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8年2月26日付け「2026春闘要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

(回答メモ) 令和8年2月26日付け「2026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) リフレッシュ休暇等の見直しについて

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和7年度(2025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
地域貢献活動参加に係る休暇について 職員が民生委員や保護司といった社会貢献活動に参加する場合の休暇制度についての前向きな回答が示されたと考えているが、導入に向けて前向きに検討しているということによいか。	その認識で差し支えない。民生委員等の地域活動に従事する者の担い手不足は全国的に加速化しており、本市においてもその確保に苦慮している。また、地方公共団体に対して当該活動への協力が呼び掛けられており、そのような状況を踏まえて、本市の職員が従事する場合に休暇制度で対応できないかを現在検討している。

<p>翌年度の導入に向けて検討しているということか。</p>	<p>社会貢献活動といってもその範囲は様々であるため、どの範囲を休暇制度で認めるか等の線引きが課題と認識している。具体的な時期までは明言できないが、出来る限り早期に実現できるように引き続き検討していきたい。</p>
<p>休暇の取得単位の見直しについて</p> <p>11月の確定交渉においても言及したが、年次休暇等の取得単位について、国においては翌年度から現行の1時間を15分単位に見直す予定となっているが、本市も同様の見直しは行わないのか。</p>	<p>国の改正内容は認識しており、その改正内容を踏まえた本市の対応を現在検討している。国と同様の見直しを行う場合には、庶務事務システムの改修が必要であることや、実際に短い休暇を取得した場合の運用面の整理等に課題があるものと考えている。</p>
<p>システム面の改修を理由に実施時期を後ろ倒しにされては困る。従前より、当局は国準拠の考え方を基本としているにもかかわらず、なぜ今回は国準拠の見直しとしないのか。</p>	<p>本市のような基礎自治体は対市民窓口業務が基幹業務である点が国とは異なっており、そうした状況を踏まえると、今回の見直しに当たっては国準拠とすべきかどうか検討している。</p>
<p>子育てや介護等の家庭内の事情を抱えながら働いている職員も多数いる。より柔軟な働き方を可能とする観点から、国と同様の見直しを行ってほしい。</p>	<p>職員のニーズや見直しに係る課題を踏まえつつ、引き続き検討していきたい。</p>
<p>通勤手当の見直しについて</p> <p>11月に提案された駐車場等の利用に係る通勤手当について、その詳細は国の動向を踏まえ今後検討していくとのことだったが、どのような取扱いとする予定か。</p>	<p>先般、国において公布された人事院規則をもとに国に準じた運用とする予定である。</p>
<p>出先職場や小中学校のような庁舎内に駐車する場合も対象となるのか。</p>	<p>対象となる見込みである。</p>
<p>月極だけでなくコインパーキングも対象か。</p>	<p>お見込みのとおりである。</p>
<p>コインパーキング等のその都度料金を支払う場合の挙証資料は何を求めるのか。</p>	<p>駐車場を利用することの申立書や実際に利用していることが分かる領収書等の提出を求める予定である。</p>
<p>職員採用・人材確保について</p> <p>児童相談所の開設も踏まえて、当局においては職員の採用に相当尽力いただいたと考えるが、翌年度の年度当初の欠員は発生しないということではいか。</p>	<p>定数に対する欠員は発生しないよう、積極的な職員の採用も含めて最大限の努力をしているところである。</p>

<p>児童相談所においても、定数以上の人員が確保されたということか。</p>	<p>要求書に対する回答にも示しているとおり、児童相談所については、国が定める配置基準以上の定数としており、定数に対する人材確保は行えたものと考えている。</p>
<p>どれほどの職員を採用する予定か。</p>	<p>現時点の人数で言えば、前倒し採用者も含めて180人程度の予定である。</p>
<p>本市の職員構成について、非常勤職員の比率が他市に比べて高いものと認識しており、常勤職員も含めてより良い条件の環境に転職する恐れがあると組合は危惧している。非常勤職員が担う業務範囲の整理については、今後の組織運営のためにも見直しを行ってほしい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>選挙事務従事について</p> <p>過去から要求しているものであるが、投票所の空調設備については、未だ十分に整備できていない投票所もある。次期の選挙までに、全ての投票所が空調の整備がなされるよう、教育委員会とも連携しながら調整に取り組んでほしい。</p>	<p>そのような意見があったことについては、原局に伝えておく。</p>
<p>2月に実施された選挙においては、投票日までの期間が短かったこともあって、半ば強制的に従事させられた職員もいると聞いている。</p>	<p>今回の選挙は国の影響を受けたものであり、そうした職員が現に発生したことは申し訳なく思う。</p>
<p>マイナンバーカード普及担当について</p> <p>前回の交渉においても言及したが、マイナンバーカード普及担当課内の一部の職員に過去から長時間の超過勤務等が常態化している。勤務場所が出先機関に移ることもあって、その解決策のために36協定を締結すべきだと考えるがどうか。</p>	<p>36協定の締結に関しては従前の考え方に変わりはなく、必要がないものとする。超過勤務の主な原因は土曜日開庁による休日出勤であり、その点については、前回の交渉において提案したとおり、勤務条件を変更することによって対応したいものと考えている。その他にも、新たに非常勤行政事務員の任用や委託範囲の拡大等の執行体制の見直しによって、慢性的な超過勤務の縮減に努めていく考えであると原局に確認している。</p>
<p>支部協議において、窓口担当の常勤職員の定数は2人と確認しているが、2人体制のローテーション勤務は厳しいものがあると思う。職員が十分に休暇取得できるような体制確保はされているのか。</p>	<p>具体的な勤務ローテーションは確認していないが、連休が取得できるような体制を確保していく考えである。</p>

<p>窓口担当以外の課内職員の応援が不十分であることも課題と考えており、勤務条件の見直しを行ったとしても結果的に体制が変わらないのではと懸念している。</p>	<p>窓口担当以外の職員も含めてスポット的に応援体制を組む等、窓口の混雑度合いに合わせた対応ができるように取り組んでいるところである。一部の職員に超過勤務等が偏っていることについても、管理監督職のマネジメントも含めて引き続き適正化に向けて動いていきたい。</p>
<p>事前登録型本人通知制度について</p> <p>事前登録型本人通知制度について、今年度の新たな取組内容を原局に確認してもらいたい。</p>	<p>原局に確認し、別途窓口で提示させてもらう。</p>
<p>その他</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しょうか。</p>	<p>承知した。</p>

2 リフレッシュ休暇等の見直しについて

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>リフレッシュ休暇の拡充については、従前より組合から要求していたものであり、見直しに踏み切ったことは大変評価したい。その一方で、新ライフプラン研修にあっては、その制度趣旨等が職員に十分に浸透しなかったものとして廃止するものとするが、定年引上げ等の今後の働き方の見直しがなされた場合は、再度同様の制度を設ける等、議論の余地があるものと考えてよいか。</p>	<p>協議すること自体を否定するつもりはなく、制度の見直しがあった場合等は誠実に対応していきたい考えである。</p>
<p>勤続年数が既に30年や40年に達している職員は対象とならないのか。</p>	<p>勤続年数が30年以上の職員については、経過措置として全員に5日のリフレッシュ休暇を付与予定である。取得可能期間は付与された日から最長5年で、30年を超えている者は40年目に達するまで、40年を超えている者は退職するまでの間としている。</p>

<p>リフレッシュ休暇の拡充を理由に新ライフプラン研修を廃止することだが、両制度の趣旨は異なるものとする。新ライフプラン研修の取得率が低いということであれば、職員が取得しやすい制度となるよう、取得要件を緩和するといった考えはないのか。</p>	<p>有給の職免であることに鑑みると、取得するための一定の条件は必要であり、取得率が低いことをもって要件を緩和するといった考えはない。</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。

以 上
(給与課)

令和8年2月26日付け「2026春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R8.3.10

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、55歳に満たず昇給停止となる構造改善を図るとともに、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し、尼崎市内在住職員の根本定住策を講じること。</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) 55歳昇給停止を廃止し、定年延長に即した賃金体系と職員確保策を講じること。</p> <p>(6) 特殊勤務手当について</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) 技能労務職給料表に係る諸課題については、これまでも現業評議会を中心に協議を重ね、誠実に対応しているところである。</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・技術学び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。</p> <p>メンター制度については、基本的に事務・技術学び期間配置1年目の職員をメンティ（経験を聞く側）、先輩転職者等をメンター（自身の経験等を話し、示唆する側）に位置付け、転職者同士がつながり、支え合う環境づくりに向けて、転職者がともに学び成長しながら関係構築ができるよう、適切に制度運用を進めていく。</p> <p>また、事務・技術学び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) 本市の給与制度については、官民の給与水準を考慮して決定される国の制度を基本にしており、引き続き国に準拠することで適正な給与水準を確保していく考えである。</p> <p>(6)</p>

要 求 内 容	回 答
<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 災害対応ならびに応援派遣等に対応する諸手当を整備すること。</p> <p>⑤ 法定設置義務資格職および、採用困難職種について、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引き続き講じること（手当支給・期間特別昇給措置等）。</p> <p>⑥ 選挙事務従事にかかる、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) 休暇制度について</p> <p>① 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>② 行政事務補助員の療養休暇日数を行政事務員と同様とすること。</p> <p>③ 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緩和等を図ること。</p> <p>④ 子の看護休暇等取得対象年齢を県職同様に中学校終期まで拡大し、第3子目5日も付与すること。</p> <p>⑤ 勤続20年に続き、30年、40年とリフレッシュ休暇を制度化すること。</p> <p>⑥ 全ての時間休暇の取得を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</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 今後も引き続き人材確保及び離職防止に資する取組については、技術職や資格職に限ることなく検討していきたいと考えている。</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)</p> <p>① 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>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。</p> <p>⑤ 令和8年3月10日付け「リフレッシュ休暇等の見直しについて（メモ）」のとおりとする。</p> <p>⑥ 現行どおりとする。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>こと。</p> <p>⑧ 育児時間の子の対象年齢を国同様の小学校3年生までに拡大すること。</p> <p>(8) 高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>(9) 特別休暇について 民生委員（協力員含む）、行政協力員、保護司、人権擁護委員等々、地域社会に貢献する「地域貢献活動休暇」を制定すること。</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) 「局枠配」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 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 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に配置すること。</p> <p>③ 休憩時間を確保できるよう、変則勤務・保育</p>	<p>⑧ 現行どおりとする。</p> <p>(8) 現行どおりとする。</p> <p>(9) 現行どおりとする。なお、昨今の保護司法改正等の社会情勢を踏まえ、職員が社会貢献活動に参加する場合の休暇制度の導入について検討していく。</p> <p>2</p> <p>(1) 年々人材確保が困難となっているが、正規職員の採用においては、キャリア採用の区分設定や面接オンライン化、平日の夜間や週末に受験者が面接日時を指定できる枠組み作りなどの様々な人材確保策を講じている。 これらに加え、今後も前倒し採用を積極的に行う等、欠員解消に向けて引き続き取り組んでいく。</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ジメントを引き続き強化する必要がある。 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。 そのため、令和8年度向け定数調整においては、令和7年度向け定数調整と同様に、「局枠配」制度を継続するとともに、別途、児童相談所の設置やDXなど将来に向けた投資的観点を踏まえた取組について、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 休憩時間については、引き続き、適切に確保</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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>④ 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、総務局主導による抜本解決策を講じること。</p> <p>(4) 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 協定除外職場においても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>(5) 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、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。 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>(6) 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>(7) 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>(8) 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強化体制を図ること。</p> <p>(9) 変則勤務職場への配置を行う際には、対象者に丁寧な説明を行うとともに、本人意向を尊重すること。</p>	<p>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 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、引き続き総務局と福祉局で進めている非常勤行政事務員の欠員解消に向けた会議体を通じて課題解決に向けて取り組んでいく。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5)・(6) 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、早出遅出勤務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>(7) 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>(8) 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>(9) 変則勤務職場への配置における本人意向確認は、自己申告書の配慮事項欄にある「変則勤務」への記載内容をもって行っている。あわせて、定期的な人材育成面談などを通じて本人の状況を十分に把握し、これらを総合的に勘案することで、個々の事情に配慮した適切な配置に努めていく。</p>

要 求 内 容	回 答
<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行わないこと。</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 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>(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) 令和 8 年 3 月 10 日付け「リフレッシュ休暇等の見直しについて（メモ）」のとおりとする。</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 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</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>

要 求 内 容	回 答
<p>行うこと。</p> <p>(2) 人間ドック助成金制度を拡充、充実させること。</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、トイレ完全洋式化と、特段、女性トイレのリニューアルを進めること。</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、引き続き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>(2) 人間ドック助成金制度については、他の助成事業との均衡や、助成対象者が基本的に 35 歳以上の職員に限定されてしまうことを考慮して、段階的に助成金額を見直してきたものであり、現時点で拡充・充実することは考えていない。</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、トイレの洋式化は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 本庁舎の空調機については、北館4～6階は令和3年度、南館は令和4年度、中館は令和5、6年度に加湿機器を含め改修工事を実施し改善を図っている。</p> <p>② 空調設備の未整備校においては、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、その後に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。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、職員フォロー</p>

要 求 内 容	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) 窓口開庁時間の変更によって生じている問題について検証を行い、労使協議を行うこと。</p> <p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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) 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>の体制として相談窓口を設けた。</p> <p>また、市民等から同和地区に関する問い合わせを受けた際に適切に対応できるよう令和7年1月に「対応事例集」を作成し、全庁各課へ周知したほか、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など啓発を実施していく。</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、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) 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時から翌日9時）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) 生じた課題については適宜協議のうえ解決していく考えである。</p> <p>8</p> <p>(1) 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> <p>(2) 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。</p>

要 求 内 容	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、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>(3) 現業職場で従事している会計年度任用職員に正規職員同様、支給年数に応じた作業服を支給すること。</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。</p> <p>(3) 作業服を必要とする会計年度任用職員に対しては、これまでも依頼に応じて被服を貸与しており、引き続き業務に支障をきたすことがないよう運用していく。</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、令和5年度実施職員採用から各試験区分の年齢制限の緩和を図っており、今後も時宜にかなった取組を進め、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>

要 求 内 容	回 答
<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。</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) 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>(5) 民間委託については、委託前と委託後の検証を行い地方財政法の趣旨に則り再直営化を行うこと。</p> <p>(6) 現業職場に特化した「定年延長制度」について早急に協議を行い、安全で安心して働ける労働環境を整えること。</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るよう努力していく。</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、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く。</p> <p>(4) 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> <p>(5) 人件費や物件費が高騰している状況において、新たなアウトソーシングの導入については慎重に検討する必要があるものの、今後の生産年齢人口の減少等を考慮する中においては、アウトソーシングの導入や担い手の変更は必要であり、原則として再直営化を行うことは考えていない。</p> <p>(6) これまでと同様に安全な労働環境の整備に向けて協議していきたい。</p>

以 上
(給与課)

令和8年2月26日付け「2026春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

R8.3.10

要 求 内 容	回 答
<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) 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 児童相談所及び一時保護所について、定数以上の人員配置を行うこと。</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年度以降は各局からの希望に応じて、さらに音声認識ソフトの数を増やすなど、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 児童相談所及び一時保護所における定数は、国の配置基準見込みに加え、現場の業務実態を考慮したシフト体制を維持するために必要な人員数を組み込んで設定を行っているものである。よって、定数どおりの人員配置を行うことで、適切な業務執行体制が確保できるものと考えている。</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の自転車教室の実施をはじめとする交</p>

要 求 内 容	回 答
<p>⑦ 障害者等における郵便・不在者投票における、選挙公報（立候補者）については、知る権利に配慮した充実した広報手段を図ること。</p> <p>(2) 保健衛生分野に関すること</p> <p>① 危機管理体制を盤石にすること。特に感染症対策や災害発生時等有事の際の常勤職および非常勤職の役割を明確にし、人材育成に努めること。</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>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>⑦ 選挙公報については、市内全戸配布を行っており、障害者の方等を含むすべての有権者に行き渡るよう努めている。さらに補完措置として市内サービスセンター、生涯学習プラザ等の公共施設においても備え置いている。また、点字版もしくはデジ版の選挙のお知らせ（選挙公報）についても作成している。</p> <p>(2)</p> <p>① 大規模災害発生時や新型インフルエンザ等の感染症まん延時には、事態を的確に把握し、有事の際に機能する体制の構築が必要である。</p> <p>そのような中で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、平時より人材育成に努めながら、有事の際に縮小可能な業務の整理を行うなど、持続可能な執行体制の構築を図ることとしている。</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、専門職分野の業務への配置を原則としているが、定数と比較して余剰がある場合は、本来の専門職と関連があるもしくは今後のステップアップに寄与するような事務職ポストへ配置する場合もある。なおこのような場合、対象者には所属長等から丁寧な説明を行うよう努めていく。</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</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>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 公立保育所の民間移管は、平成 19 年に策定した「公立保育所の今後の基本的方向」等に基づき実施してきたが、策定から 18 年が経過する中、保育環境を取り巻く社会情勢は大きく変化し、保育ニーズも多様化している。こうした状況を踏まえ、「基本的方向」の改定に向けて庁内会議体や外部委員で構成する懇話会で協議を行い、公立保育所が果たすべき役割や、その役割を果たしていくために必要な公立保育所の適正規模及び適正配置の考え方等をまとめた「基本的方向」（素案）を令和 7 年 11 月に作成している。当該素案については、保育所利用者や地域住民等に説明した後、現在パブリックコメントを実施しており、寄せられた市民意見を考慮しながら「基本的方向」の成案化を図り、民間移管を含めた公立保育所のあり方を整理していく。</p> <p>また、民間移管の実施に当たっては、「第 4 次保育環境改善及び民間移管計画」の取組の検証結果を踏まえ、より丁寧な民間移管を進めていくため、共同保育の期間も含めた見直しを行い、保護者の理解と不安解消に努めながら、移管後の適正かつ安定的な園運営の確保に努めていく。</p> <p>③ 本市では、「公立保育所の今後の基本的方向」の改定と併せて、「第 4 次保育環境改善及び民間移管計画」の取組の検証について（検証結果報告書）」を令和 7 年 1 1 月に策定、公表している。</p> <p>当該報告では、令和元年度から令和 6 年度にかけて民間移管を行った公立保育所 6 所について、保護者アンケートの結果と求める成果の達成状況及び課題を明らかにしながら検証を行っている。</p> <p>これまでの民間移管では、移管に伴う保育環境の変化を最小限に止め、保護者やこどもに不安が生じることのないよう移管条件を定めており、その中に、移管法人に対し一定の経験年数以上の保育士の配置を求めるなどの措置も含まれている。なお、ご提案の各種指</p>

要 求 内 容	回 答
<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>2 高齢社会に呼応した清掃行政確立を目指し、福祉行政と連携した処理体制の充実を図り、直営で成し得る連携強化を図る業務体制を確立すること。</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>標は移管法人の園運営に影響を及ぼす恐れがあるため、検証項目に含める考えはないが、保育の質の確保と保育内容の充実に関する検討は、当該検証の中でも行っており、今後の民間移管にあたっては、移管に伴う保護者の不安を解消していくための取組や移管後の適正かつ安定的な園運営に向けた取組を更に進めていくこととしている。</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。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、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 ごみ収集については、高齢者でも排出しやすい各戸収集を基本とするとともに、福祉部局のごみ排出の支援制度を案内しているところである。今後の超高齢社会を見据え、関係部局と連携しつつ業務体制についても検討していく。</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、これまでは、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きたところであるが、安全で安定的な学校給食実施体制を維持するために、早期の全校委託に向けた協議をしていきたい。</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>

要 求 内 容	回 答
<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。また災害時に学校が避難所になることから学校校務員の役割について協議を行うこと。</p>	<p>4 引き続き、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を行っていく。</p> <p>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>また、災害発生時における校務員の役割については各校の「学校・園 災害対応マニュアル」において定められているところであり、避難所従事にかかる役割については、作業長会議で協議を行い、整理したところである。</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>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、令和7年度には年次的に更新する新たな避難誘導板に二次元コードを使用した「多言語表示サービス」を導入し、外国籍住民が母国語で避難場所などの防災情報を取得できる環境の整備の他、新たに作成したハザードマップについて多言語化版や点字・音声版の作成を行うなど、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 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者が増えるよう</p>	<p>6</p> <p>① 同条例を具体化するため令和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、同計画に基づき、それぞれの人権問題について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、取組を推進していく。</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、本市の取組として、各種研修や行政事務支援シス</p>

要 求 内 容	回 答
工夫を行うこと。	<p>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。また、令和6年12月からは、本庁市民課、各サービスセンター、地域総合センター、生涯学習プラザ及び女性センタートレピエにおいて啓発用のポスターを掲示し、制度の周知をより図っている。</p>

以 上
(給与課)

リフレッシュ休暇等の見直しについて（メモ）

R8.3.10

1 趣旨

自己の心身の活力の維持及び増進、職務遂行能力の向上並びに職務への意欲の喚起のために行う活動に対して特別休暇（リフレッシュ休暇）を付与しているところ、より一層の公務能率の向上と、中高年齢層のモチベーション維持等を目的として、これを拡充するもの

2 内容

現行の勤続期間が20年に達した職員に加えて、勤続期間30年と40年に達した職員に対して連続する5日のリフレッシュ休暇を付与する。なお当該休暇について、連続する5日間の年次休暇又は夏季休暇に引き続き取得することを基本としていた要件を撤廃する。

3 その他

上記見直しに伴い、新ライフプラン研修制度については当該制度主旨を踏まえ、リフレッシュ休暇に廃止統合する。

4 実施時期

令和8年4月1日

5 諾否期限

令和8年3月25日

以上
(給与課)

◎妥結事項

3月10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。

1 リフレッシュ休暇等の見直しについて [適用日：令和8年4月1日]

(1) 概要

現行の勤続期間が20年に達した職員に加えて、勤続期間30年と40年に達した職員に対して連続する5日のリフレッシュ休暇を付与する。なお当該休暇について、連続する5日間の年次休暇又は夏季休暇に引き続き取得することを基本としていた要件を撤廃する。

(2) その他

上記見直しに伴い、新ライフプラン研修制度については当該制度主旨を踏まえ、リフレッシュ休暇に廃止統合する。