

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 18 年度第 14 号
通 算 第 445 号
平成 19 年 4 月 5 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—平成 19 年度春闘交渉等について—

3 月 19 日 17 時から 18 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、3 月 5 日に組合から提出された「2007 春闘要求書」に対する回答と説明等を行った。また、これに先立ち、先に報道された住民記録データ入力業務に係る兵庫労働局の是正指導を発端とする、業務委託契約に係る課題について質疑を行った。

◎「2007 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](#)のとおり

◎具体的な交渉内容

1 業務委託契約の是正について

課題の要旨

住民記録漢字オンラインシステムデータ入力業務について兵庫労働局から受けた是正指導及びその対応を踏まえた質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
前回の交渉で、問題となっている住民記録漢字オンラインシステムデータ入力業務のほか、委託を行っている業務全てについて、適正な契約となっているか調査を行うとしていたが、調査の結果、他に問題となる事例はあったのか。	約 1,400 件を超える委託業務のうち、現時点において 31 件の業務で問題と思われる事例が見つかっており、現在、兵庫労働局と協議・調整を行っている。

このような状況に対して、どのような是正を考えているのか。	その職場の状況に応じ、直接雇用に切り替える場合や、仕様書の変更等を行い、適切な委託業務として執行できるように考えている。
今回、このような問題が生じることとなったのは、同一の職場内に、市職員と派遣職員が混在していたことが原因である。根本的な解決にならないのではないか。	兵庫労働局からの指導の趣旨及び労働者の雇用の安定を踏まえ、適切な業務として失効できるように是正措置を講じていく。

課題解決への方向性

是正指導に基づく改善の内容については、引き続き協議課題とした。

2 「2007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>主任試験制度の廃止</p> <p>昨年春闘の回答時は、「制度の必要性も含めた協議をしていく」となっていたが、今年度の回答は「廃止」をうちだしている。この意図は何か。</p>	<p>(回答メモ1-(4))</p> <p>新たな組織構造への転換を図っていく中で、管理職の登用については新たな手法を講じていきたいと考えている。そのなかで、現行の主任試験制度は平成19年度の実施をもって廃止する考えである。</p>
<p>作業主任試験制度も平成19年度が最終となるのか。</p>	<p>作業主任試験制度については、平成19年度が最終になると決定したものではないが、その制度のあり方も含めて協議していくこととする。</p>
<p>休息時間の廃止</p> <p>組合の主張はこれまでと同じである。阪神淡路ブロックと阪神人事協との協議事項であり、尼崎市職員労働組合としては、交渉に応じるつもりはない。</p>	<p>(回答メモ2-(1))</p> <p>条例改正を行わなければならない案件であり、平成19年4月からの実施は見送ることとなるが、早期の実施を目指して、引き続き、協議課題としていく。</p>

<p>年次有給休暇積立制度の実施</p> <p>近隣他都市では、使用しきれずに時効で消えている年次有給休暇を一定日数積み立て、長期の病気にかかった場合に積立日数分を使用できる休暇制度を導入している。</p> <p>尼崎市においても導入を検討できないのか。</p>	<p>(回答メモ 2-(7))</p> <p>現段階では、当該制度の導入については検討していないものの、今後検討する余地はあると考えている。</p>
<p>職員の採用について</p> <p>内定後の辞退者により、採用を予定している職員数が確保できていないと聞いている。辞退者に備えて、補欠合格者数を多めに決定する等、採用のやり方を工夫できないのか。</p>	<p>(回答メモ 3-(2))</p> <p>職員の採用については、辞退者の状況等も踏まえ、今後とも対応していきたい。</p>

3 平成 19 年度の欠員状況について

課題の要旨

組合は年度当初から欠員が生じることは許しがたいと前置きしたうえで、欠員が生じる見込みについて当局に確認した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>平成 19 年度当初から欠員が生じる職場はあるのか。</p>	<p>現在、人事異動の作業中であり、詳細について回答することはできない状況である。</p>
<p>欠員が出た場合は、どのように対応するのか。</p>	<p>臨時的任用職員（アルバイト）等での対応を予定している。</p>
<p>調理師の現場では、かなりの数の欠員が生じ、結果として、それだけのアルバイト調理師を雇用する必要がある。しかしながら、他都市と比較して低い現行の賃金水準では、これだけの数のアルバイトを確保することができないのではないのか。</p>	<p>平成 19 年度の調理師アルバイトの賃金については、人員確保に向けて、他都市との均衡も見ながら、改めて検討したい。</p>

以上
(給与課)

「2007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こと</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) 一時金の算定加算の 5%・10%支給範囲を拡大すること。</p> <p>(6) 賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</p> <p>(7) 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</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) 主任昇任試験制度については、平成 19 年度実施をもって廃止することとしており、新たな昇任制度については、今後協議していく。また作業主任任用試験については、制度のあり方も含めて協議していく。</p> <p>(5) 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>(6) 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>(7) 現行どおりとする。</p>
<p>2 時短、人員確保に関すること。</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。また、変則勤務職場など実態上確保困難な職場については、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</p> <p>(1) 休憩時間については、適切な確保ができるよう努めていくが、休息時間については、平成 19 年度の早い時期の廃止に向けて協議していく。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</p>

要 求 内 容	回 答
<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>(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) 年次有給休暇の積み立て制度を創設すること。</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。また、超過勤務が平均 30 時間を越える職場については、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>(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。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>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、臨時的任用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、リフレッシュ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)・(8) 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>(7) 現行どおりとする。</p> <p>(9) 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>

要 求 内 容	回 答
(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。	(10) 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>3 「行財政構造改革推進プラン」に関する こと</p> <p>(1) 「行財政構造改革推進プラン」の策定については、市民や組合の意見を尊重すること。</p> <p>(2) 退職者数に見合う新規採用を行うとともに、職員採用計画を明らかにすること。</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</p> <p>(1) 行財政構造改革推進プランの策定については、市民意見反映の取組のひとつとして、市民懇話会を設置したところであり、その意見・提言については、行財政の健全化の取組において、尊重していく考えである。また、総論素案については、パブリックコメントや各地域での意見交換会を行ったところであり、今後、計画の最終案の段階においても、同様にパブリックコメントや意見交換会を実施し、幅広く意見を聴いていく考えである。</p> <p>同プランにおいても、構造改善に向けた取組を更に推進していくことが必要であり、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>(2) 各年度における退職者数と今後の組織のあり方等を踏まえたうえで、対応を行う。</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) 再任用職員の配置を組合・各再任用労使</p>	<p>4</p> <p>(1) 従前より本部及び支部の再任用労使協において</p>

要 求 内 容	回 答
<p>協議会の合意なしに、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（短時間勤務も含む）の欠員が生じるときは、正規（40H）職員を補充すること。</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>(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>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、OB嘱託員や臨時的任用職員による対応を行う。</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</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、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</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</p>	<p>7</p> <p>(1)・(2) 本庁舎において、女性職員については、1</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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、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、年次計画を策定し組合に明らかにするとともに、その実現を図ること。</p> <p>(6) 各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備予算を優先的に加配し改善を図ること。</p> <p>(7) 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>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。休憩室については、職員がより利用しやすいよう男性職員と女性職員に区分し設置した。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、昨年度中館 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)・(6) 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。また、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。</p> <p>(7) 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いる状況にあることも事実である。現在の基準では、職務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</p>

要 求 内 容	回 答
	<p>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>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</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こと</p> <p>(1) 恒常的な業務に配置されている臨時職員等は、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</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置していく。</p>
<p>10 地域雇用創出に関すること</p> <p>(1) 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>10</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、障害者雇用促進法、最低賃金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>11</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おり、公契約法の制定について、国の動向に注視している。</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</p>

要 求 内 容	回 答
<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前平均賃金を下回らない積算とするともに、契約に明示すること。</p>	<p>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) 職業安定法等の関係法令を遵守し、違法、脱法的な業務請負契約や派遣は行わないこと。また、法令違反が判明した場合は、直ちに、直営にて業務を行うこと。</p> <p>(4) 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) 業務の性質や処理方法等を勘案する中で、仕様書の再点検や指揮命令系統を整理するなど、関係機関と連携をとりながら、必要な是正措置を講じていく。</p> <p>(4) 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。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、指定管理者制度のこれまでの取組みの評価について検討していく。</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盤の整備を中心とした施策を行うこと。</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、自主的かつ総合的に実施する役割を</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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」が、「戦争動員計画」へと変質・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>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) 安全・安心の確保や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、引き続き財政の構造改善に取組むため、将来の財政負担に十分に留意する中で、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継続していく。</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の実施に当たっては、市民の生命、身体及び財産を守ることを最優先とする立場を基本に対応していく。</p>
<p>～ 住民の健康と福祉に関すること ～</p>	<p>～ 住民の健康と福祉に関すること ～</p>

要 求 内 容	回 答
<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 介護保険事業及び障害者自立支援事業については、低所得者にたいし、更なる市独自の手だてを講じること。また、要介護の認定外となった予防給付対象者にたいしても、更なる基盤整備を図ること。</p>	<p>(1)</p> <p>① 介護保険事業については、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 月から実施してきたが、平成 18 年度から第 2 段階が 2 つに区分されたため、区分された両段階（新第 2、第 3 段階）についても軽減の対象となるよう変更している。</p> <p>また、平成 17 年度の地方税法改正により、保険料の急激な負担増を避けるため、国は平成 18、19 年度の 2 年間、段階的に保険料を引き上げる激変緩和措置を講じたが、特に、保険料負担額の上昇幅の大きい人について、本市では国の 2 年間に加え、平成 20 年度も対象期間とすることとしている。</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>障害者自立支援制度に係る低所得者への軽減策については、平成 19 年度から国・県が一定の措置を講じることとなったところであり、一般世帯（市民税所得割 10 万円未満）については、国（障害福祉サービス）と県（移動支援事業）とで取扱いが異なる部分があるため、市単</p>

要 求 内 容	回 答
<p>② 障害者・高齢者を対象とする、現業活動を行う部署を新規に設置すること。</p> <p>③ 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>④ 公立保育所の民間移管（案）を撤回し、現行の公立保育所での運営を行うこと。</p> <p>⑤ 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。とくに、危機管理に面からも、保育所の早朝1人勤務体制は即時に解消し、そのための人員を配置すること。（追加）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>⑥ 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。</p> <p>⑦ 多重債務者相談を専門的に行う窓口を、新規に設置すること。</p>	<p>独での措置を講じることとしている。</p> <p>更に、一定の要件を満たしていないことから軽減策の対象とならなかった利用者については、これまで以上の利用者負担額となる場合があるため、平成18年10月から実施した障害福祉サービスと移動支援事業等との利用者負担上限額に係る統合管理を、引き続き実施していく考えである。</p> <p>要介護の認定外となった方に対しては、特定高齢者施策について説明を行い、基本チェックリストや基本健康診査等の結果を踏まえて、特定高齢者介護予防事業の利用を勧めていく。</p> <p>②⑦ 組織改正については、社会経済環境の変化や行政課題を踏まえたうえで、簡素・効率化の視点から取り組んでいく。（新規）</p> <p>③④ 「公立保育所の今後の基本的方向」に基づき今後は、子どものすこやかな成長の基盤である家庭での子育てをより一層支援していくため、地域における子育て支援の充実を図る役割を果たす方策及び採算性の観点などから民間では実施が困難な保育サービスの実施について検討していく。</p> <p>なお、民間移管については、保育環境の改善、待機児童の解消、多様化する保育ニーズへの適切な対応、より効率的な保育所運営を行うことを目的に、プレハブ造りの保育所及び鉄筋コンクリート造りの保育所の民間移管を計画的に推進するとともに子どもを生み育てやすい環境の創出を図っていく考えである。なお、民間移管計画案については、保護者等と十分意見交換をおこなっていく。</p> <p>⑤ 保育士の配置基準については、原則として、</p>

要 求 内 容	回 答
<p>(2) 保健センターの統廃合の結果、生じた保健所、保健センター、地域保健担当の諸課題について早急に改善を図り、市民ニーズに充分に対応できる保健部の組織業務体制をつくること。また、災害、感染症発生時における、危機管理体制の確立を図ること。</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>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>保育所の早朝1人勤務体制の解消については、人員や経費を増やさない方法での解消策がないか検討していく。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>⑥ ケースワーカーの配置数については、経営再建期間中ではあるが、標準数の確保に向け、努力していく。</p> <p>(2) 保健所、保健センター及び地域保健担当が連携し、各種事業や事務が円滑に行うことができる体制の確保に努める。また、災害、感染症発生時において、市民の安全の確保に向け、状況に応じ効率的かつ柔軟に対応するための体制づくりやマニュアル等の整備を行う。</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月から施行された障害者自立支援制度の円滑な実施をはじめとして、障害者施策の推進に努めてきたところである。</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) 道路施設での安全対策には今後とも、継続して進める中で、特に、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</p>

要 求 内 容	回 答
<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、非現業の採用を行い、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) 学校給食の充実を図るため、民間委託（案）を撤回し、単独校による自校単独調理体制の確保し、給食内容の充実を図ること。</p> <p>(8) 子どもの安全・安心を守る体制づくりと、学校教育の充実をはかるため、校務員業務の充実を行うこと。</p> <p>(9) 「0-157」など、給食事業における食中</p>	<p>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>更に、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、引き続き検討を進めていく。</p> <p>また、資源物のリサイクルについても、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・効率性を図るためには、民間事業者へ委託することが有効な手段であると考えている。また、自校単独調理方式については、維持していく考えである。</p> <p>(8) 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教職員の危機管理意識の向上、安全管理員の配置、校門遠隔施錠システムの運用など外来者確認の徹底、防犯教育の充実などに取り組んでいるところである。また、校務員業務については、今後もその充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p> <p>(9) 「学校給食衛生管理の基準（文部科学省制</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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>(10) 児童・青少年育成策による中高生の居場所づくり、又要保護児童に対応する部署・施設・情報を共有する一元的な拠点の整備、充実を図ること。</p> <p>(11) 「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>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>(10) 青少年を取り巻く社会環境が大きく変化している状況の中で、「中高生の居場所」を提供することは、青少年の健全育成を図っていくうえで重要な課題であると考えている。今後、青少年問題協議会に意見を聞きながら、実施に向けて検討していく。</p> <p>(11) 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>