

現業・公企労働者並びに臨時職員・短時間勤務職員の労働条件及び政策に関する改善要求書（回答）

要求内容	回 答
【1】自治労統一要求	
1 <p>労使間の基本問題について事前協議・交渉の労使慣行を確立すること。 また、賃金・労働条件の基本的な事項、経営形態の変更など重要な事項についても、その方針や方向性を決定付ける前段階から労使合意を行い、円滑な労使関係を図ること。</p>	<p>今後も安定した労使関係の確立と維持に努めるとともに、労使協議が必要な事項については、事前協議・交渉を行うことを基本としていく。</p>
2 <p>先に成立した「公共サービス基本法」の主旨に基づき自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、業務量に応じた人員を確保すること。</p>	<p>公共サービス基本法の趣旨を踏まえながら、財政健全化に向けた本市の緊急課題である限られた人的資源で効率的な行政運営を実現していくため、行政の守備範囲（官民の役割分担のあり方）、職員が担うべき業務の見直し、市民協働の推進等を総合的に検討し、必要な運営体制は確保していく。</p>
3 <p>現業・公企職場の委託化や人員の削減は、自治体責任による公共サービスの質の低下につながることから、安定して質の高い公共サービスを提供していくための人員と予算を確保すること。</p>	
4 <p>現業・公企職場から多様化する市民・地域ニーズに基づいた現場からの政策提言を実現するため、労使による検討協議体制を確立させるとともに、仕事のあり方・働き方について十分に協議を行うこと。</p>	
5 <p>総合評価方式・最低制限価格制度などの入札改革を行うとともに公契約条例を制定することをはじめ、委託先労働者および臨時・非常勤等職員の公正労働を実現すること。</p>	<p>人件費が経費の大部分を占める業務委託については、最低制限価格を設け、雇用者の権利が阻害されないような措置を講じている。 また、総合評価入札制度については、現在試行実施中であり、引き続き本格実施に向け課題を整理してるところである。</p>
6 <p>業務委託後の職場についても安全衛生体制を確立するため労働安全衛生法の遵守を受託企業に求めるとともに自治体責任において遵守状況を把握し必要な場合には指導を行うこと。</p>	<p>契約後も受託業者が雇用者の適正な労働条件と賃金水準を確保することの重要性から、請負契約書に労働基準法等の法令を遵守するとともに、法令上の責任を受託業者が負うよう明記していることから、現在のところ、公契約条例を制定する考えはない。 公共サービス基本法の趣旨も踏まえ、引き続き、受託業者に対して労働条件の確保及び関係法令遵守の徹底を図っていく。</p>
7 <p>総務省の通知に基づく一方的な「取組方針の作成・公表」については撤回を求めるとともに、現業労働者給与の見直しにかかわる「取組方針」の実施は団体交渉事項であることを十分に認識し、労使での交渉合意を前提に丁寧な交渉を行うこと。</p>	<p>職員の給与水準については、住民の理解と納得が得られるよう努めていくとともに、給与の見直しを行う場合は、労使協議による自律的な解決を図ることを基本としていく。</p>

要求内容		回 答
8	<p>地公労法上の団体交渉権、協約締結権を遵守し、経営形態の変更ならびに賃金・労働条件の変更については計画変更が可能な時期から労使協議を行うとともに、合意された事項に関して協約を締結すること。</p>	<p>地公労法上の権利は尊重していく。 労使確認事項について必要と認められる場合は、労働協約の締結を検討していく。</p>
9	<p>労働安全衛生法を遵守し、死亡災害・公務災害などの災害が発生しないよう委員会体制の確立、管理・教育・指導を徹底するとともに、業務量に応じた人員を確保すること。</p>	<p>労働災害『ゼロ』に向けた対策と注意喚起に努めるとともに、各事業場安全衛生委員会を中心に、職場環境の安全と職員の健康を確保し、活力ある職場づくりを進めるための安全衛生活動の活性化に取り組んでいく。 また、各事業の実施にあたって必要な運営体制は確保していく。</p>
10	<p>公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、業務マニュアル策定のための労使委員会を設置するとともに、策定したマニュアルを活用し、各業務の点検・評価制度を確立すること。 また、業務委託後のサービス水準などの検証を行うとともに、労使によるチェック体制を確立すること。</p>	<p>業務マニュアルは、業務の効率化、サービス水準の維持向上、作業の安全確保及び労働災害につながるリスクの除去のため、各職場において整備されている。 各業務の点検等は、行政評価制度により、四半期ごとに振り返り、目標を踏まえた評価・改善のルールを確立させており、マニュアルについても随時必要な見直しをしている。 委託業務のサービス水準等の検証については、行政評価制度等を通じてそれぞれの所管課において有効性と効率性などを評価しながら見直しを進めていくとともに、引き続き労使でも検証していく。</p>
11	<p>災害時における危機管理体制の確立を図ること。 とくに、被災時における職員の出勤基準や労働条件など、確立に向け、労使で協議を行うこと。</p>	<p>災害時における職員の動員、配備体制、役割分担などは、地域防災計画としてルール化している。 また、災害時の避難所となる学校園の体制については、現場で働く校務員や調理員の協力も得ながら体制強化に取り組んでいきたい。 なお、災害対応で課題が生じた場合は、協議していく。</p>
12	<p>臨時職員、短時間勤務職員の職を確立し、業務縮小・統廃合などを一方的に行わず、労使合意を前提に誠意を持って交渉し、労使合意の整わないままに強行しないこと。 また、業務量や内容に見合った適正配置について、労使で十分な協議を行うとともに、この間の欠員を補充すること。</p>	<p>労使間の基本問題については、協議・交渉を行うことを基本としていく。 また、各種事業の実施にあたっては、必要な運営体制は確保していく。</p>
13	<p>臨時職員、短時間勤務職員について恒常的な職に就いている労働実態に基づき常勤職員との格差の解消と労働時間均等処遇を基本とした制度の確立を図ること。</p>	<p>地方公務員法等との整合性を図りながら、国や府内各市における取扱いの動向を見極めて対応していく。</p>

要求内容		回 答
【2】市労連全体要求		
1	労使間の基本問題について事前協議制を確立するとともに、民間委託を含むすべての労働条件の変更については、その方針・方向性を決定つける段階から協議を開始し、労使合意に達するまで充分に協議・交渉を行い決定すること。	労使間の基本問題については、労使間で情報と課題を共有し意思疎通を図りながら、協議・交渉を行うことを基本としていく。
2	賃金・労働条件等に関する事項は、総務省・府市町村課の指導や議会による労使交渉への不当な介入に屈することなく、労使自治によって解決を図ること。	賃金・労働条件等に関する交渉の対象事項は、市民への説明責任や適法性など総合的に踏まえながら、労使協議による自律的な解決を図ることを基本としていく。
3	地域給導入に伴って生活保障の基本である生活給として、中途採用者も含めて全職員が定年時40万円を確保できる給与制度を確立すること。	これまでの労使合意事項を尊重し、法令等の制度改正状況、社会経済情勢、国・府及び近隣市の状況等を踏まえ、必要に応じて検討、協議していきたい。
4	ごみ収集・学校給食調理・学校園務業務に関する「覚書・協約書」を遵守すること。 また、「事前協議に関する協定書」等、この間、公企において労使で締結してきた「協定書」を遵守すること。	これまでに労使間で締結してきた「覚書」、「協約書」及び「協定書」については、交渉の結果として尊重していくが、情勢の変化により、内容の見直し等が必要になった場合は、協議していく。
5	先に成立した「公共サービス基本法」の主旨に基づき自治体責任による質の高い公共サービスを実施するために、必要な人員の確保・適正な配置・予算の確保を図ること。	公共サービス基本法の趣旨を踏まえながら、財政健全化に向けた本市の緊急課題である限られた人的資源で効率的な行政運営を実現していくため、行政の守備範囲（官民の役割分担のあり方）、職員が担うべき業務を見直し、市民協働の推進等を総合的に検討し、必要な運営体制は確保していく。
6	自治体の責任である公共サービスの拡充と質の向上のためには、サービスの基本を担い、市の最前線で市民と行政の信頼関係を生み出す原動力となっている現業・公企職員が重要な役割を担っている。 それ故、高齢化や国際化・情報化等、行政サービスの拡大や市民ニーズの多様化に対応できる将来を見据えた、業務のあり方・働き方について、労使で十分に協議を行うこと。 また、現業・公企職員の技術・技能の継承や、専門性を活かす能力開発・人材育成や人事施策の整備をはかること。	現場の最前線で市民生活と直結する行政サービスを担っている職員の役割の重要性については十分認識している。 しかしながら、行政を取り巻く状況は、少子高齢化や国際化・高度情報化等が進展する一方、市民ニーズは多様化・高度化し、限られた人的資源で効率的・効果的かつ持続可能な行政運営の実現が求められている。 については、行政の守備範囲（官民の役割分担のあり方）、職員が担うべき業務の見直しについて、協議していく。 また、職員の意欲や組織力が発揮できる人材育成や人事施策について、人事制度等検討委員会で検討、協議していきたい。
7	質の高い自治体の基盤サービスを維持・提供するため必要となる現業・公企職場の持続可能な組織体制の確立に向け、歪な年齢構成の解消・人材育成・組織の活性化を勘案し、新規採用の継続へむけた中長期採用計画を早急に策定すること。 また、業務量に応じた適正な人員配置と新規採用も含めた欠員補充と急な欠員を補う代替要員の確保を確実にすること。	公共サービス基本法の趣旨及び社会経済情勢の変化を踏まえ、また『箕面市集中改革プラン』の計画年度が平成22年度までであることから、職員の採用計画については、改めて検討していく。 なお、採用計画の見直しにあたっては、限られた人的資源で効率的な行政運営を実現していくため、今後、まずは、行政の守備範囲（官民の役割分担のあり方）、職員が担うべき業務の見直し等を検討し、行政の守備範囲、職員が担うべき業務を特定したうえで、行政が担うべき業務については必要な運営体制を確保していく。

要求内容	回 答
8 時代の変化と多様化する市民・地域ニーズに密接する、現業・公企職場から政策提言の発信・実現の場として、全職場に労使政策検討委員会を設置・定例開催すること。 また、そこで議論されたことを尊重し、質の高い公共サービス提供・実現にむけた手立てを講じること。	労使政策検討委員会は必要に応じ設置している。 定例開催など委員会の運営方法は現場実情にあわせて自律的に判断されている。 検討結果は、市民サービスの提供現場の考え方として尊重していく。

要求内容		回 答
9	<p>人員削減の合理化や職員の高齢化にともなって公務災害や労働災害、メンタルヘルス不全対象者が近年増加傾向にある中、労働安全衛生を重視し、安心・安全・安定したより質の高い市民サービスを提供していくために、そこで働く職員が健康で安心して働き続けられるよう、業務内容を検証し改善を行うとともに、多種多様な業務に見合った適正な人員配置と職場環境整備を図ること。</p>	<p>職員の労働安全衛生対策としては、各事業場安全衛生委員会を主体として定期開催と審議内容の周知を徹底し、労働災害『ゼロ』に向けた対策と注意喚起に努め、職場環境の安全と職員の健康を確保し、活力ある職場づくりを進めるための安全衛生活動の活性化に取り組んでいく。</p> <p>また、メンタルヘルス対策については、「箕面市職員心の健康づくり計画」に基づく具体的な取り組みとして、今年度から外部産業カウンセラー機関にカウンセリング相談を委託し、相談窓口の充実を図るとともに、産業保健師を配置し、メンタルヘルスに関する相談を含め、健康相談全般について随時受け付けている。</p> <p>いずれも、職員が気軽に利用できるよう今後も周知徹底を図るとともに、相談窓口の活用へつなげる工夫を講じていきたい。</p>
10	<p>労働安全衛生委員会の機能を充実させ、定期開催や産業医の配置などの労働安全衛生活動の強化をはかること。特にメンタルヘルス対策について協議し、より一層実効ある対策を講じること。</p>	<p>現行委託者に対し、関係法令の遵守を求めるとともに、委託業務については労働条件の確保を図る労働基準法など引き続き法令遵守の徹底を図っていく。</p> <p>委託業務のサービス水準などの検証については、行政評価制度等を通じてそれぞれの所管課において有効性と効率性などを評価しながら見直しを進めていくとともに、引き続き労使でも検証していく。</p>
11	<p>現行委託職場・業務において、そこで働く委託労働者の勤務・労働条件を把握し、その内容を明らかにするとともに、労働基準法等関係法令の遵守を徹底させること。</p> <p>また、その管理体制を確立し、現行委託業務について労使によるサービス水準などの検証を行うこと。</p>	<p>再任用制度の趣旨を踏まえながら、再任用職員がこれまで培ってきた知識や経験を最大限活かせるよう職域や働き方について検討、協議し、任期満了まで働き続けられる環境の整備と制度活用の拡大を図っていく。</p> <p>また、再任用制度説明会については、従前から定年前の職員も対象に市独自でも実施しており、引き続き制度周知に努めていく。</p>
12	<p>再任用制度について、再任用期間を健康で安心して働き続けられるよう、労使によるこの間の検証を行うとともに、職種・職域の整理、働き方、勤務形態についても、早急に労使協議を行い確立すること。また、再任用制度及び年金支給制度の周知・徹底と必要な研修等を十分に行うこと。</p>	<p>緊急災害時には、災害応急対策・災害復旧など行政の役割が推進できるよう地域防災計画に基づく体制を整備し、職員への防災研修や訓練の実施に努めている。</p> <p>また、災害時の避難所となる学校園の体制については、現場で働く校園務員や調理員の協力を得ながら体制強化に取り組んでいきたい。</p> <p>危機管理のあり方等については、労使で意思疎通を十分図っていきたい。</p>
13	<p>阪神淡路大震災・新潟中越地震等をはじめとするあらゆる緊急災害時に対応できる危機管理体制の確立に向け、労使で協議を行うこと。また、職員への防災研・訓練の計画・実施をすること。</p>	<p>箕面市快適環境づくり推進本部会議を中心とした環境マネジメントシステムを構築し、快適環境づくり計画を推進している。職員研修に環境課題を取り入れるとともに市民や事業者への啓発も進めており、今後とも各種施策の実施には快適環境づくりの観点からの検討と環境政策の反映を市全体として連携して取り組んでいく。</p>
14	<p>安心・安全なまちづくり、地球環境を視野に入れた環境自治体づくりに向け、全ての事業へ環境政策を反映させるための組織・機構・マネジメントシステムを整備すること。</p>	<p>箕面市快適環境づくり推進本部会議を中心とした環境マネジメントシステムを構築し、快適環境づくり計画を推進している。職員研修に環境課題を取り入れるとともに市民や事業者への啓発も進めており、今後とも各種施策の実施には快適環境づくりの観点からの検討と環境政策の反映を市全体として連携して取り組んでいく。</p>

要求内容		回 答
15	<p>入札制度における落札者決定ルールの改善をはかること。具体には適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労働法などの法令遵守規定、労働集約型請負への最低制限価格制度や低入札価格調査制度・総合評価方式の導入により、公共サービス水準の維持・向上に向けた労働環境の構築をはかること。</p>	<p>人件費が経費の大部分を占める業務委託については、最低制限価格を設け、雇用者の権利が阻害されないような措置を講じている。</p> <p>また、総合評価入札制度については、現在試行実施中であり、引き続き本格実施に向け課題を整理してるところである。</p> <p>契約後も受託業者が雇用者の適正な労働条件と賃金水準を確保することの重要性から、請負契約書に労働基準法等の法令を遵守するとともに、法令上の責任を受託業者が負うよう明記しており、公共サービス基本法の趣旨も踏まえ、今後も、公共サービス水準の維持・向上に向けた労働環境の構築を図っていく。</p>
16	<p>臨時職員、短時間勤務職員を含むすべての職員が、自立して生活できる賃金水準を確保するとともに、やる気・やりがいをもって働くことができるよう、人材育成に努め、格差や差別のない職場環境を整えること。</p>	<p>地公法等関係法令を踏まえて対応していくとともに、人材育成や組織・職場の活性化について検討していきたい。</p>

要求内容		回 答
【 5 】 臨職労要求		
1	労使の基本姿勢においては、事前協議を必ず行うこと。	労使間の基本問題については、事前協議・交渉を行うことを基本としていく。
2	常勤と同様に働く短時間職員が自立して生活できる賃金水準を確保できるよう給料表の改定を行うとともに、諸手当の改善をはかること。	法との整合性、府内近隣市における制度などを踏まえながら検討、協議していく。
3	臨時職員の賃金改定・処遇の改善を行うこと。	本市の財政状況、大阪府最低賃金、近隣市の状況等を踏まえながら、検討、協議していく。
4	業務に支障が生じないよう、新規採用も含めて適正配置について真摯に協議すること。	必要な運営体制は確保していく。
5	職員として必要な人材育成・能力開発に取り組むとともに、研修体制の充実を行うこと。	人材育成・能力開発に取り組むとともに、必要な研修体制の充実を図っていく。
6	分限休職の期間を延長すること。	分限休職期間は平成21年4月に見直したところである。
7	年金満額支給年齢までの雇用を確保すること。	これまでの労使合意事項を尊重する。

要求内容		回答	
【４】現業評議会要求			
<清掃部会要求>			
【環境整備課】			
市民部 環境 整備 課	1	<p>労使間の基本問題について事前協議制を確立するとともに、必要な情報の共有化に努め、その計画が変更可能な時期から労使合意を前提とした組合協議を行うこと。</p> <p>また、急な業務の内容や労働条件等、変更が生じた場合においても、速やかに組合協議を行うこと。</p>	<p>必要な情報の共有化は図っていく。</p> <p>また、組合とは業務等の変更を考える場合には、早い時期から検討できるようにしていきたい。</p> <p>労働条件等の変更が生じる場合は協議する。</p>
	2	<p>環境保全・資源循環型社会構築にむけ、ごみ減量を目的とした環境教育・食育等の取り組みと連動させながら、関係各課及び関係団体との連携を図り、そのシステム構築に向けて取り組むこと。</p>	<p>職員から広く意見を求め、ごみ減量、リサイクルに取り組んでいく。</p> <p>各種のイベントなどにおいてエコレンジャーをはじめ様々な取り組みをとおして、環境教育やごみ減量の啓発に努めていきたい。</p> <p>また、環境教育やごみ減量に寄与するものについては、関係各課と連携を図り進めていく。</p>
	3	<p>業務委託後のサービス水準・維持・向上のため、定期的に労使による検証を行うとともに、管理・指導等の体制を確立させること。</p>	<p>委託事業者のサービス水準の維持向上については、これまでからも必要に応じ指導してきたところであるが、今後とも適切なサービス水準が維持できるよう労使で検証していきたい。</p>
	4	<p>事業場安全衛生委員会を充実させ、公務災害や労働災害、健康障害等の災害防止に向け、危機管理への意識向上及び予防・対策を徹底強化すること。</p>	<p>事業場安全衛生委員会については定例開催に努めるとともに、事故防止の徹底を図っていきたい。</p>
	5	<p>今後も質の高いサービスを維持・提供し、時代に対応した多様な市民ニーズや施策に対応・展開するため、持続可能な組織・体制を確立すること。</p> <p>また、持続可能な組織・体制を確立していくため、組織の活性化・人材育成・能力開発に取り組むとともに、安全に働き続けられる職場環境の確立にむけ、業務に支障が生じないよう新規採用も含めた欠員補充・適正な人員配置を行うこと。</p>	<p>職員の新規採用が厳しい中、平成21年度末再任用満了者の状況を踏まえ、平成22年度当初に想定される現行体制で現行業務を実施することを基本に、平成22年度当初においては委託の拡大は行わないこと並びに現行体制を維持するよう人事当局に要望していく。</p>
	6	<p>再任用者の業務内容や配置など、その働き方や休暇の取り方について、労使で十分協議を行うこと。</p>	<p>再任用職員が担う業務の効率的な勤務のあり方を基本に協議していきたい。</p>
	7	<p>来年度も、現行収集車両台数を維持するとともに、収集車の整備用具に必要な備品の充実と予算を確保すること。</p>	<p>現行体制で現行業務を行うという前提で、現行台数の確保はしていきたい。</p> <p>また、必要な整備用具については、要求していく。</p>
	8	<p>平成17年度末に交わされた「ごみ収集業務に関する覚書」を遵守すること。</p>	<p>「覚書」については、担当課としては遵守していきたいが、市の財政状況など市を取り巻く環境を考えると今後見直しも必要になってくるものと認識している。</p> <p>将来の当課のあり方も含め見直しについては協議をしていきたい。</p>

要求内容		回答
【環境施設課】		
市民部 環境 施設 課	1 欠員補充は正規職員にて行うこと。	欠員の補充については、総務部職員課の所管であり、全庁的に業務量に応じた人員配置となるものと思われるので理解願いたい。しかしながら、次年度の業務体制を勘案しつつ、人員体制及び業務内容について協議し、必要な運営体制は確保していく。
	2 再任用職員の配置及び働き方について、円滑な業務遂行のため現場の意見を尊重し、労使間で十分協議を行うこと。	再任用者の配置などについては、次年度の業務体制を勘案しつつ、人員体制及び業務内容について協議し、必要な運営体制は確保していく。
	3 プラント設備延命化に向けた取り組みについて、具体案を明確にすること。	平成16年度に策定したごみ処理施設等機器改修計画を踏まえ、毎年実施している点検整備委託の結果も考慮した計画の見直しを行い、効率的効果的な改修で施設を適正に維持している。また、ごみの減量・再資源化を推進し、焼却炉の延命化を図っていきたい。
	4 委託の検証とあわせて施設課の今後のあり方について労使間で十分協議すること。	今年度から定例会議を開催し、継続した検証を進めるとともに、今後の業務体制のあり方についても労使協力した取り組みに努める。
	5 一般廃棄物及び産業廃棄物との区別を明確にするためのマニュアルを作成し搬入防止の手立てを講じること。	マニュアルについては、市のホームページに掲載しているとおりである。産業廃棄物の混入防止については、排出事業者や許可業者に対する指導も継続的に実施している。今後は、更なる混入防止に向けて職員の経験や専門性を活かして取り組んでいきたい。
	6 新聞・雑誌・段ボールなどの古紙類及び古布等の資源化及びリサイクル化に向けたより一層の取り組みを強化すること。	新聞・雑誌・段ボール等の再資源化物は、ヤードに分別保管しているが、さらにごみの分別の徹底に努め、減量・資源化の推進等に取り組んでいきたい。

要求内容		回答	
【４】現業評議会要求			
<学校給食調理部会要求>			
教育推進部	1	<p>箕面市として食に対するビジョンを明確にするとともに、今後の学校給食の「食育」のあり方について労使で協議を行うこと。</p>	<p>学校給食や食教育の充実に向け、総合的な取り組みや実施方法等について、給食勉強会や労使政策検討委員会の場で協議していく。</p>
	2	<p>政策提案・議論の場として、労使政策検討委員会を定期的開催するとともに、そこでの議論を尊重し、実現へ向けた手立てを講じること。</p>	<p>労使政策検討委員会を定期的開催し、ともに検討していきたい。</p>
	3	<p>献立の多様化などの調理業務が複雑化する中、子どもたちへ安心・安全な給食を提供するため、安全衛生管理の徹底を確保できるよう、適正な体制・人員配置を行うこと。</p>	<p>文部科学省基準を基本にして、平成10年度に対象喫食数を基準に見直してきたが、献立の多様化や充実に向けて、給食勉強会や労使政策検討委員会等で協議するとともに、再任用のあり方を含め、今後の体制を検討したい。</p>
	4	<p>災害時等の緊急事態や突発的な欠員にも対応出来る様に、学校間の応援体制の整備に加え、危機管理体制の確立にむけ、労使で協議すること。</p>	<p>災害時等の緊急事態や突発的な欠員にも対応できるよう、調理員部会と協議しながら、学校間の応援体制を整備していきたい。</p>
	5	<p>給食室のドライシステムへの移行を引き続き進めていくこと。</p>	<p>厳しい財政事情のなか、現在は箕面小学校の給食室の改修に取り組んでいる。ドライ運用についても、ご協力をお願いしたい。</p>
	6	<p>再任用者が増えていく中で、その働き方や配置等について細かな協議を行うこと。</p>	<p>再任用者の効果的、効率的な働き方について、協議していく。</p>
	7	<p>障害者の雇用について、引き続き検証を行うこと。 また、雇用者・調理員が円滑に安心・安全に働ける体制を確保するとともに、今後の雇用に関わる事項等については、十分に協議を行うこと。</p>	<p>障害者雇用については、今後とも調理員部会と検証・協議していく。</p>
	8	<p>平成19年度末に交わされた「学校給食調理業務に関する覚書」を遵守すること。</p>	<p>遵守していく。</p>

要求内容		回答
< 校園務員部会要求 >		
1	児童・生徒・園児が安心して学校、園生活をおくることができる安全対策を講じることはもとより、環境整備や施設・設備管理等の運営がより効率よく迅速に行えるような業務体制を確立すること。	安全で安心な学校園づくりのため、「子どもの安全にかかる基本的な考え方」をまとめて総合的に取り組みを進めながら、学校施設の整備に努めている。今後も、施設管理等が効率よく運営できる業務体制づくりに努めていきたい。
2	従前の業務に加え、校庭の芝生化に伴う管理業務など時代の変化で多様化していく業務に責任をもって遂行できるよう業務量に応じた人員を確保すること。 また、防災の観点からも、地域の拠点となる学校を把握・管理する校園務職員は重要な役割があることから、欠員補充は正規職員で行うこと。	防災の観点からも、地域の拠点となる学校を把握・管理する校園務職員には重要な役割があることは認識しており、必要な体制を確保していきたい。
3	労働安全衛生を重視し、公務・労働災害をはじめとする健康災害等の防止に向け、安全対策に取り組むとともに、職員が安心して働けるよう職場環境の整備を図り、円滑に業務が進められる体制を確立すること。	労働安全衛生については、事業場安全衛生委員会での議論とともに、研修のあり方など、安全の確保に向けて協議したい。また、円滑に業務が進められるよう、体制の確保や組織の活性化に向けて今後とも協議していく。
4	子どもの安全対策、施設設備の安全維持管理業務を充実させるため、技術習得研修や講習会等の実施・充実を図ること。 また、そのために必要な予算を確保すること。	校園務員の技術習得のために必要な研修会・講習会の開催に向けて予算を確保していきたい。
5	労使政策検討委員会の議論した内容を尊重し、実現にむけ具体的な取り組みを進めること。	今後とも、労使政策検討委員会を開催し、その議論した内容の実現に向けて取り組んでいきたい。
6	再任用者の配置や働き方について、労使で十分協議を行うこと。	再任用者の効果的・効率的な働き方について協議していく。

教育推進部

要求内容		回答
< 保育所調理部会要求 >		
子ども部	1 献立の多様化や、食数の増加、多種にわたる（アレルギー児、障害児、宗教食を含む）個別対応、複雑化している業務を安全かつ衛生的に円滑に行えるよう現場実態に応じた適正な人員配置について、十分に組合と協議を行うこと。	現在、食数や除去食数等を点数化して必要に応じてパート調理員の加配を行っている。この対応を継続し、実態にあった判断を行っていく。必要が生じた際は協議する。
	2 欠員補充は正規職員で行うこと。	正職3名または正職2名と再任用（任期付短時間）職員1名を基本の体制としていきたい。
	3 公務・労働災害をはじめとする健康災害等の防止に向け、安全対策に取り組むとともに、職員が安心して働くことができる職場環境と業務量に応じた人員・体制を確保すること。また、急な事態や代替要員の欠員時には、迅速に人員を確保すること。	欠員補充をすみやかにするには、パートの確保が必要であるため、パート職員の兼務または、幼児育成課付けパートの登録等を可能とできるように、調整していきたい。
	4 再任用職員・任期付短時間職員・アルバイト・パート職員の業務内容や配置・雇用形態など、そのあり方や働き方について、労使で十分協議を行うこと。	業務実態に応じた働き方になるよう、必要に応じて協議する。
	5 箕面市として幼児期における発育過程において、重要となる保育所給食が担う「食育」のあり方や「政策」について労使で十分協議を行うこと。	給食会議において食育等について提案していくが、その中で必要な事項については労使間でも協議を行う。
	6 労働安全衛生を重視し、調理機器設備の定期点検およびメンテナンス、空調等の設備の改善を行うこと。 また、それらに必要な予算を確保すること。	調理関係機器、リフトについては、平成20年度から点検費用を予算化し、年1回の定期点検を行っている。点検結果により修繕の必要が生じた際は修繕する。厨房空調機器については、定期点検予算化はしていないが、随時、課題が生じた箇所の修繕を検討する。平成21年度は萱野保育所厨房の修繕を行った。

要求の内容	回答
[3] 公企評統一要求	
(1) 地方公営企業の公的責任を果たすため、上下水道事業の「公有公営」を堅持すること。	今後とも公営企業として、事業運営を行っていく考えである。
(2) 市町村水道事業広域化及び大阪府・大阪市水道事業統合に係る動きがあるときは、速やかに情報の開示・協議を行うこと。	府市水道事業統合等に係る情報について、新たな情報を入手したときは速やかな提供に努める。また、必要に応じて意見交換を行うなど意思疎通に努めたい。
(3) 公企労働者の労働条件変更に関しては、すべて事前協議事項とし、書面による協定を締結すること。また、事前協議の時期を「計画変更可能な時期」とすること。	労働条件の変更を伴う場合には労使合意に向け、誠意をもって事前協議を行うことを基本としていく。また、事前協議に当たっては、計画確定前に協議が行えるよう十分な時間の確保に努める。
(4) 再任用制度における職域の確保と職場環境の整備を行うこと。	市長部局と連携し、職域の確保と職場環境の整備に努める。
(5) 節水は新たな水資源開発を必要とせず、生活排水による汚濁防止にも効果的であることから、節水に向けた広報の充実など具体的施策を実施すること。	検針時の漏水チェック、上下水道局ホームページやみのお水だより等で節水方法のPRを継続して実施していく。
(6) 上下水道事業の水質検査について、水質の安全確保の適正を図るため、検査体制の充実を図ること。	安全な水を供給するためには水質の検査は必要不可欠であり、今後も水質検査体制の充実に向けて必要な人員の確保に努める。
(7) 簡易専用水道及びこれ以下の規模の水道についても、全て蛇口から出る水は水道事業が責任を持って管理できる体制を確立すること。	簡易専用水道は設置者が責任をもって管理するものであるが、上下水道局としてはホームページ等を通じて設置者に適切な管理を促すなどの取り組みを行っている。
(8) 上下水道事業における応急修理対応など、住民向け情報提供の充実に向けた具体的な対策を講じること。	水回りの応急修理等については、みのお水だよりでの情報提供を検討したい。また、水道管や下水道管の洗浄等に関するトラブルについては、もみじだよりや上下水道局ホームページで注意を呼びかけている。
(9) ライフラインである上下水道事業の重要性を勘案し、災害時・緊急時にも市民サービスの低下を招かないよう対応できる復旧・維持管理体制を確保・整備すること。	上・下水道施設の危機管理については、危機管理基本計画を策定し、個別の対応マニュアルを順次整備中である。今後は、マニュアルに沿った訓練の実施等を検討していきたい。また、危機管理体制のあり方について議論する場を設け検討したい。
(10) 耐用年数が経過し、老朽化した上下水道施設の改築・更新を計画的に実施し、投資の平準化を図るため、早急に改築・更新計画を策定し、実施すること。	平成20年3月に策定した「箕面市上下水道事業経営ビジョン」において、更新需要のシミュレーションを行い、計画的な改築・更新の必要性を明らかにしている。次の取り組みとして、アセットマネジメント手法を用いた計画を立案し、効率的、計画的な改築・更新に取り組む予定である。
(11) 団塊の世代等の大量退職時代を迎え、業務に関するノウハウや技術の継承を円滑に行うため、記憶や経験に頼る技術継承だけでなく、記録による技術継承を行える体制・制度を確立すること。	団塊の世代にあたる職員の大量退職に伴い、業務に関する豊かな経験を有する再任用職員の活用を図りながら技術の継承を進めるとともに、管路情報を一元的に管理する管路管理システム導入に向けて検討を進めている。
(12) 組織の新陳代謝と中長期的な視点にたった人材育成、技術力の確保及び専門的知識の向上を図るため、人材確保の手法を確立すること。	業務に必要なスキルの向上をめざして、大阪府水道部との人事交流を初め、東京都水道局、日本水道協会、日本下水道協会等が開催する専門別研修に派遣するなどの取り組みを進めている。また、組織の新陳代謝と合わせた人材の確保に向けて市長部局に要望していきたい。