

平成 2 1 年度 人員確保に関する要求に対する回答

要求の内容	回 答
1 2 0 0 9 年度の新規採用について	
<p>(1) 1996年度・2000年度の北摂共同採用試験不参加等新規採用の抑制が、現在、人事の歪みを生み全体的な活力の低下につながっている。場当たりではなく中・長期的視点に立った人材確保戦略に基づいた継続的な職員採用を行うこと。 新陳代謝を図り、組織を活性化するため、今後 5 年間の退職者等を勘案し、各年に平準化して採用すること。特に現業職員の次年度の採用計画を明らかにすること。</p>	<p>職員の採用にあたっては、財政状況、退職者数の推移など中長期的な視点に立ち、これまでの協議内容を基礎に置きながら、組織運営に必要な人材の確保を計画的に図りたい。 現業職の採用については、今後、定年退職や再任用希望の状況、新たな事業・業務の状況、職員の年齢構成と技能の伝承などを勘案し、現業職の職域のあり方なども含め、原部の意見も踏まえながら、引き続き、現業・公企統一闘争に向けて協議していきたい。</p>
<p>(2) この間の機構改革や人事異動の経過や 4 月の組織・機構改革などの検証と職場実態等を踏まえ、業務遂行に必要な配置ができるよう人員確保すること。</p>	<p>4 月の機構改革を伴った人事異動後の人員体制の状況については、人員体制ヒアリング等による各所属の職場実態把握を踏まえ、適切な運営体制の確保に努め、短期的には、必要に応じて、部内応援や臨時職員の配置などの措置を講じていきたい。</p>
<p>(3) 地方分権をより一層推進するための人材の育成、新たな人材の確保のため、中長期的な視野からの「人材採用・育成計画」の策定に向け労使協議を行うこと。</p>	<p>平成 1 7 年度に策定した『箕面市人財育成方針』の見直しについて、その後の公務員制度改革の動向も踏まえ、人事制度等検討委員会で検討していきたい。</p>
<p>(4) 常勤・短時間を問わず現行職場の欠員を補充し、業務の遂行に必要な人員を確保すること。 2008年度の既退職者の欠員補充に必要な人員を確保すること。 2009年度末の退職者及び再任用期間満了者の欠員補充に必要な人員を確保すること。 2010年度以降に予定される新規事業・新規施設の運営に必要な人員を確保すること。 また、労使協議を尊重し、妥結までの期間に一方的な見切り発車や欠員不補充で放置しないこと。</p>	<p>4 月の機構改革を伴った人事異動後の人員体制の状況については、人員体制ヒアリング等による各所属の職場実態把握を踏まえ、適切な運営体制の確保に努め、短期的には、必要に応じて、部内応援や臨時職員の配置などの措置を講じていきたい。</p>
<p>(5) 少子高齢化社会への的確な対応を図るため、保育士、幼稚園教諭、介護職員、看護職員等の採用と適正な配置を行うこと。</p>	<p>来年度の具体的な採用職種と人数については、退職者数、再任用者数とその職域及び各職場の業務量・運営体制のあり方等を考慮しながら、必要な人員体制の確保に努めていきたい。</p>
<p>(6) 食育推進やごみ減量をはじめとする「環境自治体」の実現のため、体制の確立と人員の配置を積極的に行うこと。</p>	
<p>(7) 人事院の「女性公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき女性職員の採用・登用・職域の拡大を図ること。</p>	<p>女性職員の登用については、計画の目標値達成をめざし計画的な人材育成と登用に取り組んでいくとともに、男女の性別にかかわらず、個性と能力が発揮できる人事制度と職場環境の醸成に努めたい。</p>

要求の内容	回 答
<p>(8) 職員の政策形成能力の向上を図るため、自主研究活動への助成のあり方の見直しを始め、研修制度全体の充実に努めること。また、労働安全衛生面、福利厚生面にも考慮しながら、職員会館機能の拡充に向け見直しを図ること。</p>	<p>研修制度については、『箕面市人財育成方針』の見直しと併せ、人事制度等検討委員会で検討していきたい。 職員会館については、ゼロ試案において平成21年度中に廃止の方向性が打ち出されており、早急に協議していきたい。</p>
<p>(9) 労働者派遣法の主旨を徹底し、法令等を遵守すること。</p>	<p>労働者派遣については、関係法令を遵守し対応している。</p>
<p>(10) 任期付一般職短時間職員(事務職)について2011年3月31日の任期満了に向けて制度等について検証を行うとともに、今後のあり方について協議すること。</p>	<p>任期付短時間勤務職員の制度については、法の趣旨等を踏まえた検証を行い、今後の採用については、検討協議していきたい。</p>
<p>(11) 特別職非常勤職員、アルバイト・パート職員の採用は、臨時的な業務に限定し、その雇用にあたっては法の主旨にそった取り扱いを徹底し、決して拡大解釈しないこと。 とりわけ、特別職非常勤職員の任用にあたっては、地方公務員法を遵守し、常時勤務を要せず、他に生計の途がある者の職とし、すでに任用している者で、勤務内容が一般職と同様の場合には、短時間職員に位置付けること。</p>	<p>特別職非常勤職員は、常時勤務は要しないが、特定の知識・経験に基づく職を囑託する必要がある場合に任用している。 アルバイト・パート職員の職も含め、今後も、実態に合わせて任用していく。</p>
<p>2 採用試験等について</p>	
<p>(1) 障害者雇用の促進及び第2次箕面市障害者市民の長期計画(みのお N プラン)の目標数値(3%)の実現に向け、引き続き別枠採用を実施することをはじめ障害者雇用のより一層の拡大を図ること。 また、安心して働き続けることができるよう、庁舎等のバリアフリー化の推進等の条件整備を行うこと。</p>	<p>Nプランにおける障害者雇用率の目標数値3%については達成している。 今後とも法の趣旨やNプランの目標数値を踏まえて引き続き取り組むとともに、採用後も働きやすい職場環境の整備に努める。</p>
<p>(2) 知的障害者の採用を促進するため、採用方法、条件整備、職域開拓などについて具体的方策を確立すること。</p>	<p>知的障害者の採用に関しては、条件整備等について具体的に検討していきたい。</p>