

# 2009 職場改善要求書

## 【全体要求】

### 人員に関する要求

要求内容	回答
各部の所属長交渉での人員回答を踏まえ、職場の人員不足を解消すること。	業務の見直しや改善を進めながら、各職場の業務運営に必要な人員体制の確保に努めていく。
年度途中も含め、退職等に伴う人員は、完全に補充すること。	
新たな行政ニーズに伴う新規事業については、その内容を明らかにし適切な人員配置を行うこと。	
産休・育休・特休の代替の完全保障を図ること。	従来から必要に応じて措置している。
病欠1ヶ月以上は代替保障を図ること。	
少子高齢社会に対応した介護・看護職員の増員を図ること。	必要に応じて対応している。
障害者の就労保障のため、引き続き雇用拡大を図るとともに、職場環境の整備を図ること。	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が、今後も障害者雇用に取り組むとともに、採用後も働きやすい職場環境の整備に努める。

## 賃金・手当に関する要求

要求内容	回答
<p>給与構造改革による給与水準低下に伴い、賃金・昇給昇格改善に向けた労使協議を行うこと。40歳以降の現給保障者やこの間の独自給与削減、夏季一時金の凍結など、職員のモチベーション対策を早急に検討すること。</p>	<p>現在の社会経済情勢や本市の厳しい財政状況において賃金・諸手当の引き上げは非常に困難な状況にあるが、人材育成、職場の活性化及び職員のモチベーション対策の観点から、人事諸制度の構築について、人事制度等検討委員会で検討していきたい。</p>
<p>中途採用者の給料月額（本俸）が直採用者の標準モデル給料月額（本俸）の9割以上になるよう年齢最低保障を確立すること。前歴換算の改善を図ること。病休者の昇給延伸の復元措置について協議すること。</p>	<p>年齢最低保障の導入はできない。 前歴換算については、国公や近隣各市の状況を踏まえ、在職者との均衡を勘案しながら研究していきたい。 病気休職者の昇給延伸に伴う復元措置については、国公の動向及び近隣各市の状況を勘案しながら検討していきたい。</p>
<p>地域手当を12%にすること。</p>	<p>引き続き、本市の財政状況等を勘案しながら検討協議していきたい。</p>
<p>課長補佐・主査級及び主任・班長の勤務の現状に基づき、職場実態に即して時間外手当を支給すること。</p>	<p>管理職手当と時間外手当の併給はできない。 管理職のあり方や位置づけなど人事給与制度全体の枠組みとして、管理職員特別勤務手当も含め、検討していきたい。</p>
<p>管理職手当を改善すること。あわせて管理職員特別勤務手当を新設すること。</p>	
<p>扶養手当の支給対象、金額を引き上げること。とりわけ、対象の配偶者がいない場合の扶養親族一人については、配偶者の扶養手当と同額にすること。</p>	<p>扶養手当及び通勤手当については、国公基準を基本に制度化しており、引き続き手当の趣旨や国公における取扱い等を見極めながら対応していきたい。</p>
<p>通勤手当の改善を図ること、とりわけ止々呂美通勤のトンネル料金などの実費弁償を図ること。</p>	

## 労働条件に関する要求

要求内容	回答
<p>ノー残業デーの取り組み成果を調査し、恒常的な時間外労働の削減のため、時短検討委員会を早急に開催すること。36協定の検証を行うとともに、過密労働・長時間労働・慢性的な時間外労働や休日出勤について業務量、時間管理の徹底を図ること。なお、協定を越える時間外について具体策を講じることにより恒常的な状況を是正すること。また、時差出勤制度の検証を行うこと。</p> <p>年休の計画的な長期連続取得を推進するため、フレッシュアップ実施要綱の徹底と検証、夏期休暇の連続取得を促進するための方策を実施すること。</p>	<p>時間外労働については、労働安全衛生法の趣旨も踏まえながら、引き続き労働時間の適正な把握と管理の更なる徹底を図っていく。</p> <p>時間外労働の縮減に向けて、引き続き職員安全衛生委員会において実態把握と具体策の検討を行っていききたい。</p> <p>時差勤務制度についても、労使で検証を行いながら、活用していききたい。</p> <p>年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得・長期連続取得について、引き続き職員に周知していく。</p>
<p>再任用制度の趣旨を踏まえ、「職域の確保」に向けて早急に検討、協議を行うこと。</p>	<p>再任用の「職域の確保」については、検討協議していききたい。</p>
<p>主任級以上の「休日・勤務を要しない日」に出勤した場合の振替休日の徹底を図ること。時間単位で振替ができるよう改善すること</p>	<p>健康管理面からも、管理監督職員又は一般職員を問わず、休日勤務に対しては、週休日の振替や代休取得を促進しており、引き続き周知していく。</p> <p>時間単位の振替は、現行法上困難であるが、国公における動向を見極めながら対応していききたい。</p>
<p>リフレッシュ休暇の日数の充実を図ること。具体的には勤続20年を3日から4日に改善すること。また取得可能期間を2年間とすること。</p>	<p>長期在職休暇については、現行制度を維持する。</p>
<p>子どもの看護休暇の時間単位取得を可能にすること。</p>	<p>子どもの看護休暇の時間単位取得については、4月実施に向け、検討協議していききたい。</p>
<p>育児休業中の経済的保障をより一層充実するとともに一年を超える育児休業にかかる延伸措置を復元すること。退職手当も除算の対象としないこと。</p>	<p>育児休業中の経済的保障は、法令に基づき実施している。育児休業取得に伴う昇給の取扱いについては、復職時に昇給の調整を行っている。</p> <p>退職手当における勤続期間の除算については、国公の動向を見極めながら対応していききたい。</p>
<p>服喪休暇について血族と姻族の忌引きは別居についても同日数とすること。</p>	<p>親族死亡休暇については、現行制度が妥当であると考えている。</p>
<p>一般職任期付短時間職員制度の確立はもとより、常勤職員の短時間勤務等、本格的な「短時間公務員制度」の創設に向けて取り組むこと。</p>	<p>任期付短時間勤務職員制度は、制度の趣旨や法との整合性を踏まえ、引き続き残課題の解消に向け協議していききたい。</p> <p>「短時間公務員制度」については、今後、関係法令等の動向を見極めながら対応していききたい。</p>

## 労働安全衛生に関する要求

要求内容	回答
メンタルヘルス事業の活用状況を明らかにし、制度のより一層の充実を図るとともに予防策についても早急に取り組むこと。	メンタルヘルス対策としては、職員安全衛生委員会において策定した『箕面市職員の心の健康づくり計画』に基づき、具体的な取り組みを実施している。今後も引き続き、対策の充実を図っていきたい。
リハビリ出勤制度の検証と改善を図ること。	職場適応訓練制度については、本市独自の制度として現在試行実施中であるが、国公や近隣各市の状況も見極めながら研究していきたい。
成人病検診について、受診対象年齢の引き下げ等の充実を図ること。	生活習慣病の各種検診については、健康保険組合の人間ドックを利用してもらうことにより対応していきたい。
健康診断時の血液検査を全職員に行うこと。希望により歯科検診も行うこと。	定期健康診断の健診項目は、労働安全衛生法に基づいて実施しており、今後も労働安全衛生法の動向を見極めながら対応していきたい。
各種安全衛生管理要綱等を遵守しながら、公務災害の予防に努めること。	今後も各事業場の作業標準等を遵守しながら、公務災害の予防に努めていく。
喫煙場所の整備を図ること。	必要に応じて整備を図っていきたい。
セクシャルハラスメントやパワーハラスメントの未然防止と問題解決に向けて積極的に取り組むこと。また、実態調査を行うこと。	セクシャルハラスメント・パワーハラスメント対策としては、研修等により啓発活動を行うとともに、必要に応じて実態把握に努めたい。
更年期障害休暇を新設すること。または、現行制度内で運用を図れるようになるか、産業医として専門医をおくこと。	更年期障害休暇の新設は、困難である。産業医による健康相談の活用をお願いしたい。

## 制度政策に関する要求

要求内容	回答
<p>地方自治に関する情報の集積基地として、地域の市民や労働者のネットワーク拠点として、「自治総合センター」の設立を進めること。</p>	<p>現時点においては困難である。</p>
<p>行財政運営の地方分権推進を積極的に図るため、国・府に対して強く働きかけること。特に交付税制度をはじめとする地方財政制度の改革等地財制度改革について強く働きかけること。</p>	<p>市長会等の機関を通じて働きかけを行っていききたい。</p>
<p>男女共生社会実現に向けた施策を積極的に推進するとともに男女平等基本条例の制定を早急に行うこと。また、両立支援策の拡充にむけ具体的な取り組み目標を明記した特定事業主行動計画の進捗状況の検証と対象となる職員の声を反映した第2期特定事業主計画を策定すること。</p>	<p>第2期特定事業主計画を策定について、検討協議していききたい。</p>
<p>新たな人事評価制度については、「職員間に差をつけることが目的ではないこと」を前提とすること。4原則「公平・公正」「客観性」「透明性」「納得性」を確保し、評価基準をわかりやすいものにする。評価にジェンダーバイアスが排除されるようにすること。公平かつ実効ある苦情解決制度を創設すること。組合との十分な交渉・協議を実施し、拙速な処遇への活用は行わないこと。</p>	<p>新たな人事評価制度については、人事制度等検討委員会において検討していききたい。</p>
<p>緊急プランとゼロ試案については労使で十二分に協議を行うこと。</p>	<p>緊急改革プラン(素案)及びゼロ試案ver.2については、先般、組合に対して説明してきたところである。 今後も、組合とも協議しながら進めていききたい。</p>
<p>総合評価入札制度を導入し、公契約条例を制定すること。</p>	<p>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いく。 公契約条例については、現在のところ制定する考えはない。</p>
<p>地球規模で焦点となっている環境問題に関して、環境自治体宣言を行うとともに、環境自治体計画の策定を行うこと。</p>	<p>快適環境づくり計画及び地球環境保全行動計画を推進することにより地球規模で問題となっている環境問題に対して取り組んでいききたい。</p>

## 研修に関する要求

要求内容	回答
キャリア形成に応じた研修計画及び自主研修制度の充実を図ること。	キャリア形成に応じた研修及び自主研修制度については、引き続き職員のニーズを踏まえながら、充実に努めていく。
ライフステージに応じた人生設計構築のため、年金問題などについての研修・説明会を充実すること	退職後の生活も視野に入れた生涯プランを支援するために、ライフプラン研修を実施するとともに、共済組合主催のライフプランセミナー等への参加を推奨している。
職場研修システムを職員自らが構築し、職員参画型の職場研修へ制度改善を図ること。	職場研修については、各職場毎にニーズを把握し自発的に企画すべきものであると認識している。引き続き職場研修の支援に努めたい。
パソコン配置の進む中、単に一面的な使用方法だけに留まらず、総合的な研修を充実すること。また、高齢職員等パソコン利用に不慣れな職員にも、より丁寧に時間をかけた研修を実施すること。短時間職員にも配置すること。	通信教育やマッセ大阪主催の研修会等を活用願いたい。

## その他

要求内容	回答
<p>職員の人財育成と組織の活性化を目的とする箕面市独自の人事政策を確立すること。</p>	<p>今後、人事制度等検討委員会で検討していきたい。</p>
<p>厚生会事業と組合福利厚生事業との連携・役割分担について協議し、トータルのにより充実した福利厚生を構築すること。</p>	<p>現在審議中の厚生会事業検討委員会の答申内容をもとに、協議していきたい。</p>
<p>安全対策や事故防止対策の強化と併せ、交通事故後の処理体制をシステム化し、当該職員の負担を軽減すること。</p>	<p>交通事故後の示談交渉付き保険を導入し、職員の負担軽減も図ってきている。安全対策・事故防止対策については引き続き検討していきたい。</p>
<p>事務執行の効率化を図るためOA機器の整備・充実に努めること。</p>	<p>引き続き、可能な範囲でOA機器の整備・充実に努めたい。</p>
<p>自転車・バイク駐輪場を増設するとともに、既存の駐輪場に雨をしのげる簡易の屋根を設置したり、出入り口を広げたり、増やしたり等施設改善を行うこと。</p>	<p>引き続き、可能な範囲で駐輪場の整備に努めたい。</p>
<p>新型インフルエンザの流行に備え万全の対策を講じること。危機管理マニュアルの検証はもちろんのこと、休園、休校時の職員の出勤体制や休暇のあり方等、賃金労働条件の整理を図ること。とりわけ労働安全衛生の観点からもマスクや本庁舎へのうがい器の設置、衛生面での石鹸、消毒液の配備など設備面での充実を図ること。</p>	<p>新型インフルエンザ対策としては、今回の各部対応における問題点の調整を行い、現在取りまとめているところであり、今後、危機管理マニュアルに基づき、各部局室の役割を明確化した『新型インフルエンザ対策実施計画』を整備する等、今後の流行に備え、万全の対策を講じていきたい。また、マスクと消毒液については、必要に応じて配備していく。</p>

## 【女性部要求】

要求内容	回答
<p>人事院の指針に基づき、箕面市においても積極的に女性職員の登用を図ること。第4期箕面市男女共同参画推進計画の目標達成状況の分析をし第5期計画の策定に向けて協議を行うこと。</p>	<p>女性職員の登用については、計画の目標数値達成を目指し計画的な人材育成と登用に取り組んでいきたい。</p>
<p>女性職員の職域拡大とあわせて少数職場への配置増に努めるとともに、偏りのない配置に努めること。職場での性的役割分担がある状況の克服に向け努力すること。</p>	<p>今後とも、性別にとらわれず、職員個々の能力やキャリアアップ形成に応じた配置に努めていく。</p>
<p>すべての職場で生理休暇が取得できるようにすること。また妊娠障害休暇を7日から14日に拡充すること。併せて時間単位取得を可能にすること。</p>	<p>生理休暇については、休暇の趣旨に沿った対応を周知している。妊娠障害休暇は、近隣各市の状況等を勘案しながら検討していきたい。</p>

## 【臨職労要求】

要求内容	回答
勤務時間の割り振りなど、労働条件の変更に関する事項がある場合は必ず事前協議を行うこと。 また、事前協議には十分な時間を確保すること。	労働条件を変更する場合は、必ず事前に協議を行い、労使合意を目指して誠意を持って交渉していきたい。
欠員を補充すること。恒常的な業務を担っている短時間職員の欠員は、短時間職員を採用すること。	欠員補充については、各職場実態に見合った対応をしていく。
全ての組合員が向上心を持って働き続けられる職場環境と労働条件を整えること。	全ての職員が働きやすい職場環境と労働条件を整えるよう努めていきたい。
短時間職員のスキルアップのため総合的な人材育成計画を策定すること。	『箕面市人財育成方針』を見直す中で、必要に応じて検討していきたい。
来年度の職員証の切替に向けて短時間職員の職員証も常勤職員と同様のものとする	来年度の切替に向けて検討していきたい。