

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 29 年度第 7 号  
通 算 第 560 号  
平成 30 年 3 月 28 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## —平成 29 年度春闘交渉等について—

### ◎日時・場所

平成 30 年 3 月 20 日（火）午後 3 時 30 分～午後 5 時 15 分（すこやかプラザ多目的ホール B）

### ◎今回の交渉の主な目的

平成 30 年 2 月 26 日に「2018 春闘要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### ◎組合への提案

（回答メモ）2018 春闘要求（尼崎市職員労働組合独自要求）

[別紙 1](#)

（回答メモ）2018 春闘要求（尼崎市職員労働組合独自要求 その 2）

[別紙 2](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 平成 29 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
<b>人事評価制度について</b> 当局は、人材育成面談の実施状況について、システムに入力されたものを実施状況として人事制度小委員会で我々に示しているが、システムに入力しているにもかかわらず、実態としては面談が実施されていないという声も聞いている。システムへの入力状況と実態に乖離があることについて認識しているのか。	人事評価システムにおける人材育成面談の実施状況が 100%になったからといってそれだけをもって全ての人材育成面談が適切に行われているとは考えていない。引き続き人材育成面談を適切に行うよう周知していく。
具体的にどこの所属で適切に人材育成面談が実施されていないか把握しているか。	今この場では把握していない。

<p>人材育成面談の実施及び評価結果の開示を受けていない。</p>	<p>原局に確認し、速やかに対応させる。</p>
<p>今後も人事評価制度小委員会で人事評価制度について我々と協議していくということでしょうか。</p>	<p>その考えである。</p>
<p><b>年次有給休暇について</b>  年次有給休暇について、15分単位での取得を可能にする考えはないのか。</p>	<p>現時点では、年次有給休暇を1時間単位で取得できることでも柔軟な対応であると考えており、現時点では15分単位に見直す考えはない。</p>
<p>今年の春闘において、企業においても年次有給休暇について5日の範囲内でのみ1時間単位での取得を認める動きが広がっている。本市においても日数を限定してでも良いので率先して15分単位での取得を可能にすべきではないか。</p>	<p>本市では年次有給休暇のすべてを1時間単位で取得できることとしており、民間企業と比較しても先進的に柔軟な対応をとっていると言え、現時点では15分単位に見直す考えはない。</p>
<p>こどもの送り迎え等、ワークライフバランスの観点からもより柔軟な対応を検討していくべきでないのか。</p>	<p>ワークライフバランスの推進については、部分休業や早出遅出勤務制度等の導入も行っており、柔軟な対応をとっていると考えており、今後も引き続き有効的な取組みについては検討していく。</p>
<p><b>時間外等労働について</b>  月80時間を超えて時間外等労働をさせている命令権者に対する指導内容の検討は行っているのか。</p>	<p>時間外等労働が発生する理由はさまざまであり、その月に80時間を超える時間外等労働をさせたことだけをもって不適切な労務管理を行っているとは言い切れない。  とは言え、労働基準法の趣旨等の重要性に変わりはなく、今後も必要に応じて時間外等労働の命令権者に対して注意喚起は行っていく。</p>
<p>時間外等労働の縮減のための労使の協議体を設けるべきと考える。</p>	<p>超過勤務の縮減については当局としても重要性を認識しているが、所属長へのペナルティ制度を設けるとか、定数を増やすべきとかいった単なる要求の場になるような協議には応じる考えはない。事前に窓口等でどのような協議を行っていくか等を話し合い、効果的な協議ができることを見込めれば、そういった協議体を設けることについては否定はしない。</p>

<p>当局から毎月、月 80 時間を超える時間外等労働を行っている所属のリストの提供を受けているが、その都度、月 80 時間を超えた者の業務内容等について把握を行っているのか。</p>	<p>その都度、業務内容等を把握しているわけではないが、特定の職員が何度も月 80 時間を超えている場合等には、産業医面談をはじめ、必要に応じて注意喚起を行っている。</p>
<p><b>本庁舎の湿度について</b></p> <p>本庁の湿度はビル管理法で定める基準に抵触している。このことについて当局は法令違反と認識しているのか。</p>	<p>認識している。</p>
<p>認識しているのなら多大な費用をかけてでも速やかに空気調和設備の改修をすべきである。</p>	<p>空気調和設備の改修は多大な費用がかかるため、財源確保の観点からもすぐに実施することは困難である。延命化対策事業として実施していく方針である。</p>
<p>延命化対策事業における空気調和設備の改修は一番遅いところでは平成 37 年度以降ということだが、法令違反状態にあるのだから、それまでに何か措置を講じるべきでないのか。</p>	<p>原局に確認したところ、原局としても以前から対策を検討しており、その 1 つとして卓上加湿器の設置が考えられるが、安価な加湿装置は頻繁にメンテナンスを行う必要があり、メンテナンスを怠って使用するとかえって雑菌の繁殖による健康被害を誘発する恐れがあり、また、健康被害のリスクが最も低いと考えられるスチーム式では電気容量が不足するため、今のところは導入することが難しいとのことである。</p>
<p><b>会計年度任用職員について</b></p> <p>今後、会計年度任用職員の導入に伴い、健康診断の対象となる職員については適切な対応を行っていくとのことであるが、現在任用している常勤的臨時的任用職員のほとんどは会計年度任用職員へ移行することになると思われるが、移行前に前倒しで健康診断を実施できないか。</p>	<p>現在は予算措置できておらず、困難な状況である。</p>
<p>予算要求は行ったのか。</p>	<p>予算要求の検討は行ったが、枠配分などの制限もあり、結果的に確保できなかった。</p>
<p>臨時的任用職員が会計年度任用職員に移行する場合の勤務条件については、必要に応じて協議していくとのことだが、賃金小委員会等で協議していくという理解でよいか。</p>	<p>必要に応じて協議していく考えである。</p>

<p>現在、臨時的任用職員は市外在住の者も多いと思うが、臨時的任用職員の通勤手当相当分の支給上限額が低いため、自己負担で通勤しているといった声を聞いている。このことを踏まえ、会計年度任用職員の通勤に係る費用の支給基準の制度設計を行ってほしい。</p>	<p>その意見も踏まえ、今後検討を行っていく。</p>
<p><b>リハビリ出勤制度について</b></p> <p>リハビリ出勤は治療の一環として行うものであるとのことだが、何を根拠に治療の一環としているのか。</p>	<p>リハビリ出勤はできるだけ早期にスムーズに復職できるよう設けた制度であり、休職後にそのままいきなり復職するのが困難な場合等に医師の判断や本人の希望等に基づき治療の一環として実施されるものである。</p>
<p>リハビリ出勤といえども労務の提供は行っているため、賃金を支払うべきである。</p>	<p>リハビリ出勤時は早期にスムーズに復職できるよう治療の一環として実施しており、休職中であることに変わりはない。給与の支払いを求めればリハビリ出勤制度の適用が難しくなるが、そうすると休職期間は逆に長期化する可能性が高まると考える。</p>
<p>前回の交渉の際、リハビリ出勤時の公務災害の適用については、地方公務員災害補償基金に確認しておくとのことであったが、確認は行ったのか。</p>	<p>確認したところ、公務の起因性や遂行性などの基準に照らして、個々に判断するとの回答であった。</p>
<p>当局は、リハビリ出勤に公務の起因性や遂行性があると認識しているという理解でよいか。</p>	<p>一概にあるとは言い切れないが、可能性はあると捉えている。</p>
<p>仮に公務災害として認定されうる事故等が発生した場合は、当局は前向きに申請に向けて動いてくれるのか。</p>	<p>基本的には申請を行う方向で考えるが、最終的に認定がどうなるかは何とも言えない。</p>
<p><b>手話通訳者について</b></p> <p>当局の回答では南北保健福祉センターに手話通訳者を1名ずつ配置しているとあるが、南部保健福祉センターの手話通訳者は欠員が生じており、1名も配置されていない。これはどういうことか。</p>	<p>回答において南北保健福祉センターに手話通訳者を1名ずつ配置しているとしているのは、ポストとして設置しているという意味である。</p> <p>なお、現在生じている欠員については解消できるよう努めていく。</p>
<p>本市よりも他都市の方が手話通訳者に対する処遇が良いため、欠員が生じていると考える。処遇改善を行わないと今委嘱している手話通訳者も他都市へ移ってしまうのではないか。</p>	<p>本市の手話通訳者に対する処遇が他都市と比較して低いとは考えていないが、意見として受け留めておく。</p>

<p><b>育休等における欠員補充について</b></p> <p>現在、保健所では育休による環境衛生職の欠員が生じている。年度途中に採用試験を行い、正規職員で補充することはできないか。</p>	<p>環境衛生職は定期採用職種であるため、毎年決まった時期に採用試験を行うことが基本である。一方、育児休業中の職員の補充については、できる限り正規職員の配置に努めているところであり、現在生じている育児休業中の職員の代替についてもできる限り正規職員を補充できるよう努めていく。</p>
<p>当局の回答では、休職によるケースワーカーの欠員補充については、臨時的任用職員を基本とするとしているが、なぜ今年度から考え方を変えたのか。ケースワーカーは専門性が高い職であるため、正規職員で補充すべきである。</p>	<p>休職や私療休暇によって生じる欠員については、原則は臨時的任用職員による補充であるが、専門性の高いケースワーカー等については、必要に応じて業務内容等について原局とヒアリングを行い、可能な限り正規職員を補充するという運用を行っているところであり、今年度考え方を変えたわけではない。</p>
<p><b>保育職場について</b></p> <p>当局は以前の交渉の際に、原局に確認したところ保育職場においてサービス残業等はないと主張していたが、我々の実施した実態調査の結果からサービス残業が行われていた可能性は高い。これはどういうことか。また、その後原局に確認は行っていないのか。</p>	<p>以前、組合からの要求に基づき原局へ確認を行ったところ、その時点においては原局からサービス残業を行わせているような認識はないと聞いている。その後、特に確認は行っていない。</p>
<p>別途保育当局に提出している要求書に係る回答を今年度中においてほしい。</p>	<p>原局に伝えておく。</p>
<p>当局が債務承認をしないのであれば、我々は労基署に告発する考えである。</p>	<p>以前から説明しているとおおり、適切になされた超過勤務に対しては適切に対応する考えである。</p>

## 2 合理化提案に係る支部交渉の結果報告について

支部で協議していくこととしていた合理化提案項目について、下記のとおり報告があった。

(建設) 公園維持管理業務及び下水道管きょ維持業務については、合意の方向で話しがまとまった。抽水場維持管理業務については平成 30 年 3 月 22 日に一定判断を行う。

(環境事業) 提案内容について、合意の方向で話しがまとまった。

(教育) 提案内容について、合意の方向で話しがまとまった。

以上  
(給与課)



組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関すること</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、作業長制度の確立、職場活性化ならびに技術の伝承の観点からも、今後の採用計画を明らかにすること。</p> <p>また、業務課の作業長について職務を精査し、労働時間の明確化、適切な身分に変更すること。</p> <p>(3) 持家者の住居手当を復元すること。</p> <p>(4) 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。</p> <p>団体交渉で労使合意した新たな昇格制度について、速やかに制度化すること。</p> <p>(5) 超過勤務手当については労働基準法に基づき現金で支給すること。なお、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% 上積みして改善すること。</p> <p>(6) 2011 春闘で確認した「滞納整理業務」にかかる特殊勤務手当について対象職場へ早急に支給すること。</p> <p>また、法定責任義務職ならびに専門資格を有し、危険を伴う業務に従事する職員に対し特殊勤務手当を支給すること。</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) 引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>また、4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。</p> <p>なお、登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4 級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。</p> <p>(5) 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>(6) 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>2 時短、人員確保に関すること</p> <p>(1) 年度当初に欠員を生じさせないこと。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) 欠員補充について</p> <p>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</p> <p>一定の所属において、年度途中正規補充を行う所属もあるが、同様の趣旨で各専門性を有する職場・技術職場においても同様の対応を講じること。</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、任期付採用も含めて検討、対応すること。</p>	<p>2</p> <p>(1) 欠員については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>(2)</p> <p>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、臨時的任用職員による対応を基本とする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) 休憩時間を保障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立てを速やかに講じること。</p> <p>(4) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(5) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(6) 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>(7) 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。</p> <p>(8) 時間休暇の取得を15分単位とするか、休暇1日分の取り崩しを8時間とすること。</p> <p>(9) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」を取得要件を定め早急に創設すること。</p> <p>(10) 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。 特に、単独で月80時間を超える時間外・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>(11) 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>(12) 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>(13) 子の看護休暇及び短期介護休暇について、兵庫県並みの子育て、地域活動、介護も含めた両立支援休暇制度として創設すること。また現行取得単位を15分単位とし、柔軟な運用と年度繰越を認めること。</p> <p>(15) 育児時間の子の対象年齢を小学校3年生までに拡大すること。</p>	<p>(3) 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。 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、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)・(5)・(8)・(9)・(13)・(15) 現行どおりとする。</p> <p>(6)・(10)・(11) 超過勤務の命令については、適正に行うこととしているところであるが、職員のワークライフバランスの推進や健康管理の観点からも、業務遂行の手法を工夫し、超過勤務の縮減等に向けた取組を継続していく。 また、時間外等労働の命令権者に対しては、適切な労務管理を行うよう引き続き注意喚起を行っていく。</p> <p>(7) ワークライフバランスの推進の観点からも、各所属で、年間の業務のスケジュール等に合わせた計画的な休暇取得や、祝日等と組み合わせた年次休暇取得による長期休暇の取得が可能となるような取組を継続していく。</p> <p>(12) 育児休業者の代替については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行う。</p>

組 合 要 求	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) I L O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I L O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なうこと。また、組合組織力低下を招く信義則を欠いた人事異動を改めること。</p> <p>4 再任用制度・年金受給開始年齢引き上げに関すること</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) 再任用職員の雇用計画を明らかにするとともに、O B嘱託員の活用は最低限とすること。また、O B嘱託員の推移を明らかにすること。</p> <p>O B嘱託員を人手・人材不足等を理由とした欠員や正規職員に代替する安価な労働力として位置付けるのではなく、特に、技術職員等の新採・若手職員に係る人材育成・技術伝承の必要性に鑑み、当該新採等職員とO B嘱託員のペア配置によるO J T等、将来の人材投資に必要な人的資源としてのO B嘱託員の位置付を検討すること。</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。また、先に労使合意している再任用職員の管理職配置は行わないことについて、配置されている場合、直ちに解消すること。</p> <p>(6) 再任用職員の被服貸与については、正規職員同様、耐用年数に即した形で、被服更新時に同様に支給すること。</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</p>	<p>3</p> <p>(1)～(2) 管理職員等のI L O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・子育てや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</p> <p>(1) 従前より本部及び支部の再任用労使協において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、その欠員ポストの勤務時間をみて、正規職員やO B嘱託員等による対応を行う。</p> <p>(2) 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り、従前の勤務実績や能力、適性等を厳正に評価し、本人の意向も踏まえた上で、フルタイム又は短時間ポストへの任用を行っているところである。</p> <p>また、O B嘱託員については、これまで培ってきた公務経験を活かし、再任用短時間勤務職員が配置できない場合に委嘱を行っているが、短時間ポストの在り方については、今後も引き続き検討していきたい。</p> <p>(3)・(4) 今後も必要に応じて協議していく。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>なお、被服については職員の安全の確保及び公務効率の向上のため貸与しているところであるが、再任用職員については任用される前に貸与した被服の状況や再任用職員となった後の勤務回数や職務内容を踏まえ、必要に応じて随時貸与を行っているところである。</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>(1) 「尼崎市職員の分限処分にに関する指針」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</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>

組 合 要 求	回 答
<p>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、管理職試行期間の検証とともに、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>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行うこと。</p> <p>(2) 職員食堂の在り方について協議をし、食事面における福利厚生の充実策について組合と協議を行うこと。</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ロッカーを早期に実施するとともに、各所属別管理を徹底し、更衣室、トイレ（全室洋式の設置等）、洗面所、湯沸場等の改善を行い、LED化されていない所属の早急な設置とともに、働きやすい職場環境づくりに努めること。特に、本庁職場における休憩室を早急に回復し男女別に設置・改善すること。</p> <p>(2) 本庁舎の職員用駐輪場に屋根等をもうけ設備改善を図ること。</p> <p>(3) 本庁舎のみならず冷暖房装置を改善し、各部署の労働安全衛生法に伴う気積を確保し快適な職場環境を整備すること。</p> <p>(4) ビル管理法に抵触する本庁舎の湿度調整機器の補修を早急に行うこと。</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</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> <p>(2) 職員厚生会の理事会で職員の福利厚生施設としてコンビニエンスストア等を誘致することを決定し、事業者を募集・選定したところである。 現在、選定された事業者とオープンに向けた協議を進めているところである。</p> <p>7</p> <p>(1) 働きやすい職場環境づくりについては、本市の厳しい財政状況の下、限られた財源の中で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、1人1ロッカーや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ロッカーや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>(2) 現在の厳しい財政状況の中にあつては、市民用駐輪場にも屋根が完備できない状況にあり、このため現在のところ、職員用駐輪場に屋根を設置する考えはない。</p> <p>(3) 本庁舎の施設改修については、現在の厳しい財政状況の中、緊急性を考慮し優先順位を付け、限られた財源の有効活用に努めているところであり、平成27年度においても中館及び議会棟の空調設備熱源の改修を実施している。今後は延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(4) 本庁舎の空調機は老朽化が著しく、補修対応も困難なため設備更新が必要な状況であり、今後、延命化対策事業において空気調和設備を改修すべく計画しているが、議会棟及び新棟は平成32年度、北館4～6階は平成35～36年度、その他の部分は平成37年度以降の予定となっている。しかしながら、今後についても有効な手段がないか、引き続き検討していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 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>(6) 市民クレームが頻繁に発生する所属に対して、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行うこと。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を向上させる取組みを行うこと</p> <p>(7) 現業・非現業職員を問わず、全職員にパソコンを配置すること。特に職場として配置されていない学校職場について早急に配置すること。</p> <p>(8) 各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備を優先的に図ること。</p> <p>(9) 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>(10) 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>(11) 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>(5) 施設の新設等については、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>(6) 今年度の耐震補強等工事に伴う移転や今後の窓口職場の再配置に伴い、受付カウンターについては各所属において一定の見直しが行われるものと考えているが、今後とも快適な職場環境の整備に努めていくとともに、困難事案への職員フォロー体制等を含め、職員が集中して取り組むことができる業務執行体制の構築を目指していく。</p> <p>また、平成 22 年度に改定した尼崎市人権教育・啓発推進基本計画に基づき、人権問題、課題の解決に向けて取組を進めているところであり、引き続き職員の人権意識の向上に向けた人権研修の強化や市民啓発の充実を図っていく。</p> <p>(7) 各所属が現業・非現業の区別なく必要であると判断したパソコン台数を配置しているところである。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、現業職・嘱託員・臨時的任用職員を問わず配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしている。</p> <p>学校については、新たなネットワークの構築等も含め検討する必要があると考えている。</p> <p>(8)・(9) 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、必要最小限の修繕を優先的に行っている。今後は延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(10) 研修においても既に一部実施しているところであるが、聴覚障害のある職員と意見交換を行いながら、情報保障のあり方について引き続き検討していく。</p> <p>また、障害のある職員への合理的配慮のあり方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p> <p>(11) 現行どおりとする。</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>8</p> <p>(1) 健康保持対策については、予防に重点を置き、ストレスチェックも含めた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、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>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 傷病休職者の職場復帰にあたり、リハビリ出勤時の賃金支払いと、公務災害適用に係る当局見解を示すこと。</p> <p>(3) 臨時職員等に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>(4) アスベスト健康診断については、希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、健康診断を受診するように働きかけること。また、本市職員がアスベストによる傷病を患っている状況を明らかにすること。</p> <p>(5) 妊娠中の女性職員については、業務内容や業務量について十分に配慮し、原則超過勤務命令の免除等配慮すること。</p> <p>(6) インフルエンザ等の法定伝染病等の罹患の場合、正規・非正規問わず特別休暇対象とすること。</p> <p>(7) 本庁勤務職員の 36 協定を締結すること。同法の基準を上回る超過勤務の命令、過労死認定基準を越える超過勤務を命令した所属長に対して、改善勧告を各種労働安全衛生委員会が行える仕組みとすること。</p>	<p>(2) リハビリ出勤とは、精神疾患による休職等により療養中の職員について、円滑な職場復帰を実現するために、治療の一環として行う職場復帰の訓練としての出勤であり、身分は休職中であることから、給与についても休職中の取扱いとなる。</p> <p>また、最終的に公務災害に適用されるかどうかの判断は、地方公務員災害補償基金で行われるが、リハビリ出勤時における公務災害の適用については、公務の起因性や遂行性などの基準に照らして、個々に判断されることとなる。</p> <p>(3) 健康診断の実施自体を否定する考えはないが、現在の本市の財政状況を考えると、法定義務ではない事項について新たに予算措置を行うことは困難な状況である。今後、会計年度任用職員の導入に伴い、健康診断の実施対象となる職員については適切な対応を行っていく。</p> <p>(4) 特定の企業が原因とされる地域に在勤、在住していた職員に対する健康診断については、企業の責任において実施されるべきものと考えている。</p> <p>また、本市が対象職場で職務歴のある職員に実施した検診の結果では、公務に起因する事例はこれまで無い。</p> <p>(5) これまでも、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところであり、引き続きその運用に努めていきたい。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>なお、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>(7) 36 協定の趣旨を十分に踏まえ、長時間勤務者については、引き続き産業医による職員及び所属長への面談を実施し、適切に対応していく。なお、安全衛生委員会から改善勧告を行うことは想定していないが、当該委員会において出された意見や協議内容については十分に尊重していく。</p>
<p>9 臨時・非常勤、自治体関連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。また、正規職員化するまでの間、任用期間に空白期間を設けないこと。</p> <p>(2) 外郭団体職員の雇用を確保し、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。また、臨時的任用職員の任用方法については現行どおりとするが、今後の地方自治体の臨時・非常勤職員に関する制度改正については十分に注視していく。</p> <p>(2) 外郭団体職員の雇用の確保については、雇用主である各団体の責任において取り組むことが基本であり、また、賃金その他勤務条件についても、それぞれの団</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) 上記の空白期間中、臨時職員等の社会保険組合員資格の喪失を行わないこと。</p> <p>(4) 上記の空白期間を理由とした臨時職員等の年休繰越権の喪失を行わないこと。</p> <p>(5) 育児休業・部分休業制度等、臨時職員等の処遇改善方策等を示すこと。</p> <p>(6) 会計年度任用職員（フルタイム）の賃金労働条件について労使協議を実施していくこと。</p>	<p>体の規程等に基づき取り扱うものである。</p> <p>(3) 社会保険の資格取得喪失については、法令に基づき、今後も適正に実施していく。</p> <p>(4)・(5) 現行どおりとする。</p> <p>なお、法規定等を踏まえた改正を行う場合については、必要な協議を行っていく考えである。</p> <p>(6) 臨時的任用職員が会計年度任用職員に移行する場合の勤務条件については、必要に応じて協議していく。</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>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南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>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、その実施に当たっては、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>
<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。また特別会計にかかる先行土地取得における経年の予算措置状況を明らかにすること。</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、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</p>

組 合 要 求	回 答
<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) 一方的に発表された、少子高齢社会に対応するアウトソーシング方針については、これまでも紳士的に行われてきた労使協議を基調とする対応とし、「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) 職員が尼崎市における地域活動に活発に参画できるよう条件を整えること。</p> <p>(7) 公共施設の今後の方向性、防災対策拠点としての視点も含め将来像を協議し、尼崎市としてのビジョンを明らかにすること。</p> <p>(8) 現業職員の労働条件の変更は、労使対等原則を根拠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>いる。</p> <p>しかしながら、本市財政は、依然として非常に厳しい状況下にあるため、持続可能な行財政基盤の確立を目指し、都市の体質転換に資する事業に重点的に取り組むとともに、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) 現業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きたい。</p> <p>(4) 今後の超少子高齢社会に対応するためのアウトソーシング方針については、これまでも必要な協議を行っており、今後も必要な事項については協議していく考えである。</p> <p>また、「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) 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。しかしながら、投資的事業については、事業の緊急性はもとより将来の財政負担や投資効果等に十分に留意する中で優先順位等を見極めるとともに、事業の見直し、重点化、延伸等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) 地域活動への活発な参画は意義のあるものと考えており、現行制度の範囲内で対応していただきたい。</p> <p>(7) 平成 26 年 6 月に策定した「公共施設マネジメント基本方針」において、防災上の観点から耐震性の確保、バリアフリー化など、施設機能の維持・向上を図ることとしている。</p> <p>また、平成 29 年度に策定した「第 1 次尼崎市公共施設マネジメント計画（方針 1：圧縮と再編の取組）」において、上記基本方針に基づいた取組の具体化に努める他、「尼崎市公共施設マネジメント計画（方針 2：予防保全による長寿命化の取組）」においても、防災上の重要性を評価の観点として考慮し優先的に保全に取り組んでいくこととしている。</p> <p>(8) 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>

組 合 要 求	回 答
<p>一住民の健康と福祉に関すること一</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 南北保健福祉センターに手話通訳士を各2名ずつ配置すること。</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 毎年のように制度改正を繰り返す介護保険事業をはじめとする福祉職場の人員強化と正規比率を向上すること。</p> <p>⑤ 健常者と障害者が共に参加し、平等を基調とした障害者関連施策の充実をはかること。</p> <p>⑥ 安全安心に暮らせる住環境を築くための犯罪防止、犯罪抑止施策の充実を図ること。</p> <p>⑦ 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 南北保健福祉センターの新設に伴い、手話通訳者を南北1名ずつ配置している。</p> <p>また、行政事務支援システムのコミュニケーションツールを活用し、出先機関の窓口に来庁した手話通訳を必要とする市民の方と本庁の手話通訳者を介してコミュニケーションを取る仕組みも導入しているところである。</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、臨時的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、可能な限り正規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人員強化等に努める。</p> <p>⑤ 障害者関連施策については、これまでもノーマライゼーションの考え方にに基づき、共に生きる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る。</p> <p>平成 28 年 4 月には障害者差別解消法が施行され、また、平成 29 年 2 月には精神保健福祉法改正法案が国会に提出されたことも踏まえ、引き続き、国や県の動向にも注視しつつ、必要な対応に努めていく。</p> <p>なお、本市においては、平成 29 年 12 月尼崎市手話言語条例を制定し取組を進めているところである。</p> <p>⑥ 街頭犯罪の防止については、地域団体、事業者、警察及び防犯協会等の関係機関と連携した事業を展開しており、引き続き取組を進めていく。</p> <p>⑦ 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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 保健分野に関すること</p> <p>① 災害時及び感染症等の有事の際に、全市を挙げた危機管理体制の確立をはかり、全職員へ周知すること。また、鳥インフルエンザ対応等、各部局間調整を危機管理安全局によって実効性を発揮すること。</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>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>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>(2)</p> <p>① 災害時等の体制確立に関して、平時から職員に対し、自己の配備体制及び任務を確認するよう、「災害時職員初動マニュアル」の配布や職員厚生手帳に職員防災マニュアルを掲載する等して、周知を行っているところである。</p> <p>実際に災害や新型インフルエンザのような未知の新感染症が発生した場合、危機管理安全局を中心に、その内容を踏まえる中で、対策本部を設置するなど、様々な状況に迅速に対応していく。</p> <p>また、鳥インフルエンザや季節性インフルエンザなど既知の感染症等については、その対応を行う所管課をはじめ各所管部局が、通常業務の範疇として対応することとなっている。</p> <p>② 保健所及び保健福祉センターが公衆衛生の向上を図り、地域保健対策を推進するためには、事務事業を円滑に実施し、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、それに必要な体制の確保に努める。</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あ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な取組の一つとして、公立保育所の整備事業に着手している。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、保育内容の充実に向けての取組も進めているところである。</p> <p>② 現在、本市の財政状況は大変厳しい状況にあるが、その中であっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心にした保育ニーズに応え、また、効率的な保育所運営を図っていくためには、引き続き民間移管に取り組む必要があると考えていること</p>

組 合 要 求	回 答
<p>③ 第4次計画にかかる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>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 未払い超過勤務請求について 別途保育当局に提出している未払超過勤務問題について誠実に対応すること。</p> <p>⑥ 保育士の定着について 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>(4) 慢性的超過勤務職場については、早急に人員増を行うこと。</p>	<p>から、市民意見聴取プロセスの手続を経て、平成29年3月中旬に「第4次 保育環境改善及び民間移管計画」を策定したところである。</p> <p>なお、民間移管の実施にあたっては、移管の実施基準に基づき、移管前の共同保育や、移管後においても移管前の所長等が移管先の保育園を訪問し保育内容の確認や子どもの見守りなどを行うなど、保護者の不安解消を図りながら進めている。</p> <p>③ 民間移管の場合、保護者の不安解消を図ることが大切であると考えているため、今回の検証作業の中では、移管半年後の保護者アンケートを中心とした分析を行っているものである。</p> <p>そのため、人件費比率、平均年齢、定着率、事故発生率等までは検証していないが、選定委員会による選定の中で移管先法人の経営状況を確認したり、ケガの後の対応について、保護者アンケートの中で保護者の意見を聞いたりするなど、いずれも民間移管の実施基準に沿って手続を進める中で、保護者の不安解消に努めている。</p> <p>一方、満足が得られていない保護者の意見もあることから、三者協議会で継続して協議し、必要な改善も図ってきている。</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、特別保育事業等に係る人員を配置することとしている。なお、3歳児においては、国が定める運営費の加算措置を踏まえ15：1として運用している。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、臨時的任用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>⑤ 現在、組合から提出された要求について検討を行っているところであり、その検討内容を踏まえて、誠実に対応していく。</p> <p>⑥ 保育士の配置など現場や職員の意向を踏まえる中で、可能な範囲で配慮を行うとともに、男性トイレの数が少ない等に対する職場環境改善の取り組みについては、面積の問題もあり一律の対応は困難な面もあるが、限られた予算のなかで施設スペース等の状況を踏まえ対応を考えていくなどにより保育士の定着に努める。</p> <p>(4) 人員については業務量や業務内容に応じた適正な配置に努めているところである。</p> <p>また、職員のワークライフバランス推進の観点からも、超過勤務の縮減等に向けた取組を継続していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 高齢者や定年退職者等が社会貢献できる仕組みや制度を確立すること。</p> <p>2 快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集、市民啓発事業、処理体制の直営を堅持すること。</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>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。</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) 高齢者が増加していくこれからの社会においては、高齢者自らが、知識や経験等を活かしつつ、就労等を通じて地域の課題解決に貢献することが益々重要になってくる。そのため、本市では総合事業において地域の支え合い活動等を担う「生活支援サポーター」の養成を、平成 29 年度から実施しており、今後、幅広く高齢者にも参画の働きかけを行っていく。</p> <p>2 清掃行政については、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いる。今後の執行体制についてはアウトソーシング方針等に基づき、市の責務を踏まえる中で検討を進めていく。</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、引き続き、調理師の人事異動や退職動向等も勘案しながら委託化を行うものとする。</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> <p>4 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による外来者確認の徹底、その他防犯教育の充実等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、今後の執行体制の見直しを踏まえる中で、充実に向けた研究と取組に努めていきたい。</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おり、加えて、平成 30 年度には被災者を支援するためのシステム導入を予定している等、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</p>

組 合 要 求	回 答
	<p>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 年度より実施するなど、即応性の向上を図っている。</p>