

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和元年度第7号
通算第575号
令和2年5月15日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和2年3月18日（水）午後3時30分～午後4時50分（中央北生涯学習プラザ 学習室2）

◎今回の交渉の主な目的

令和2年2月25日に「2020「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）令和2年2月25日付け「2020「春闘要求書」」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和2年2月25日付け「2020春闘要求書（その2）」に対する回答について

[別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和元年度春闘について

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
技能労務職員に係る転職制度について 転職制度における事務・技術学び期間については、フォロー体制も十分でない中、再任用短時間勤務ポストにこだわらずに、現所属に近い場所へ配置していただきたい。今回、十分な回答になっていないと受け止められるが、どう考えているのか。	転職に係る研修体制やフォロー体制については、昨年度よりも詳細に回答している。また、事務・技術学び期間は、再任用短時間勤務ポストへの配置が基本となるものの、柔軟な対応に努めるとともに、その他の諸課題も含めて、引き続き現業評議会と協議を重ねていくこととしており、適切に回答したものと考えている。

<p>東京オリンピックのボランティア等に係る特別休暇について</p> <p>オリンピックのボランティア等に参画するための休暇について、国、県、他都市の動向等を見極めるとの回答であるが、今後どのように対応する考えか。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響により、東京オリンピックの開催自体が不透明な状況である。本市としては、現下の状況を踏まえ、国、県、他都市がどう対応していくのかを見極める必要があると考えている。</p>
<p>県は、東京オリンピックやマスターズ世界大会に係るボランティア等のための特別休暇を設けるのか。</p>	<p>東京オリンピック・パラリンピックのボランティアについては、既存の特別休暇で対応する一方で、マスターズ世界大会への参画については、新たな特別休暇を導入すると聞いている。</p>
<p>回答内容としては、前向きなものと受け止めて問題ないか。</p>	<p>少なくとも、「現行どおり」という回答ではないと受け取って差し支えない。</p>
<p>団体事務等の取扱いについて</p> <p>団体事務等を担う部署の職員が、当該団体に係る懇親会等に慣行的に参加せざるを得ない状況にあり、懇親会費等については職員が自費で負担しているところであるが、そうした実態について、把握しているのか。</p>	<p>明確にそうした実態があるということは、把握していない。しかし、このような要求があるということは、そのように捉えている職員がいることも事実であろうと認識している。</p>
<p>団体事務等に係る交際費の予算化、超過勤務手当等の支給がなされない中、慣行的に、半ば強制的に、懇親会等に参加させられていることをどのように考えているのか。</p>	<p>一概に団体事務といっても、本市の事務事業に密接に関連するような会議や勉強会など、その必要性が市民や議会等に理解を得られるものであれば、所属において予算要求や超過勤務等命令がなされるものとする。一方で、食事会や飲み会などに該当し得るような会合であれば、自己負担で参加すべきであり、また、出席を促されたとしても、自己の都合等と照らし合わせて断るとすることも、選択肢としてあり得るべきものと考えている。</p>
<p>団体事務等については、地域の人との結びつきも含めて、以前は管理職手当の範ちゅうと捉えることもできたが、係長級の管理職手当が廃止になったこともあり、そういうものでもなくなってきている。そういった実態がある職場に対しては、懇親会等への参加は任意であることを周知する必要がある。</p>	<p>仮に、出席の意思がないにもかかわらず、半強制的に参加させられているという場合があるのであれば、所属内のコミュニケーションを深め、職員と上司が認識を共有し、明確に意思表示できる環境をつくっていくといったアプローチも有効ではないかと考える。</p>

<p>部下からは言い出しにくい雰囲気もある中、懇親会等への出席を促されることは、ハラスメントの一種とも言え、コミュニケーションという言葉で片付けるのは乱暴ではないか。</p>	<p>言い出しにくい雰囲気があるとしても、まずは所属内で互いの認識を確認することが必要と考える。</p>
<p>LGBTや不妊治療などに係る対応について</p> <p>LGBTや不妊治療などを起因とした通院等に対する配慮について、その必要性を認識しているか。</p> <p>また、他都市で制度導入の実績があれば教えてほしい。</p>	<p>LGBTや不妊治療に係る配慮は必要と認識しており、現時点においては既存制度の活用等を図る中で対応に努めていきたい。</p> <p>また、阪神間では、いずれの自治体も現時点で不妊治療を対象とした休暇制度を導入しておらず、今後の導入も未定であることを確認している。</p>
<p>職場の環境改善について</p> <p>本庁舎の湿度調節機器について、電気容量などの問題等を言うだけで何もできておらず、所属ごとに消耗品として購入するなどの対応が続いているが、当面の間の対応策についてどう考えているのか。</p>	<p>本庁舎の空調機は老朽化が著しく、今後、延命化対策事業において改修を計画しているところである。当面の間の対応としては、定期的な換気やマスクの着用等をはじめとした自衛対策を促していくこととしているが、引き続き、有効な手段がないかの検討に努めていきたい。</p>
<p>職員用駐輪場の設備改善について</p> <p>本庁舎の職員用駐輪場の照明は防犯の観点からも必要と考え、これまでの屋根に加えて照明等の設置を求めている。これに対する回答は屋根等の完備ができない状況というものであるが、「等」の中に照明も含まれており、設置の考えはないということか。</p>	<p>厳しい財政状況の中であって、庁舎の整備については、優先順位を踏まえながら取り組んでいるところであり、照明も含め、直ちに設置することは難しい状況である。もっとも、課題認識はしており、時期については明言できないものの、今後、外灯改修工事等と併せて設置を図ることなどを検討していると原局からは聞いている。</p>
<p>会計年度任用職員制度について</p> <p>非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数について、非常勤行政事務員と同じ6日にしたい。また、期末手当についても、現行と業務の内容が変わらないのであれば、期間率は引き継ぐべきではないか。</p>	<p>非常勤事務補助員の勤務条件については、平成30年12月27日に合意している内容のとおり運用していくが、引き続き、課題等については、労使で協議していくべきものと認識している。</p>

<p>就職氷河期世代への雇用拡大について</p> <p>来年度の欠員の状況によっては、就職氷河期世代の採用についても考えていくべきではないか。</p>	<p>人事配置については、欠員が出ないように努めていく。また、就職氷河期世代の採用については、国や他都市の状況を参考にしながら、研究していきたいと考えている。</p>
<p>手話通訳者について</p> <p>手話通訳に係る定数の確保を要求していることに対して現行どおりという回答となっているが、現状の欠員に対する課題認識が十分でないのではないか。欠員が生じている状況では、コミュニケーションツールの活用もままならない。手話通訳者の定数に対する現状の人員配置について、どのように考えているのか。</p>	<p>定数は4名となっているが、年度途中において3名の欠員が生じている状況を踏まえ、現在、原局において一定募集上の工夫も図りながら、応募者の確保に努めているところである。</p>
<p>報酬水準を見直すなどの工夫が必要であると指摘してきているが、どの程度の報酬を設定しているのか。3年連続で欠員となっていることを重く受け止めていただき、回答内容についても、欠員の解消に努める旨を加味して修正していただきたい。</p>	<p>手話通訳者については、会計年度任用職員としての職の整理の中で、採用基準学歴を高卒+6年とし、おおむね月額19万円の報酬水準となっている。欠員が生じているのは報酬水準だけの問題ではないが、人員確保の必要性については重く受け止めており、募集要件を一部見直すなどの工夫もしているところである。回答の修正については、持ち帰って検討する。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症について</p> <p>市として現状に対してどのような考えを持っているのか。</p>	<p>令和2年2月27日付けで尼崎市新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、鋭意対応策の検討・調整等を進めているところである。</p>
<p>収束の気配がない中、保健所においては24時間相談体制とするなど負担が集中しているが、深夜にはほとんど電話はないと聞いており、24時間にこだわる必要はあるのか。</p>	<p>24時間相談体制は市民サービスの観点から実施するものであるが、実施期間や時間帯などについての市民ニーズ等も見極めながら、適切な対応を図っていく。</p>
<p>職員の感染防止を徹底するため、市として備蓄している3万枚のマスクについて、優先順位をつけて保健所をはじめ、介護保険事業担当などの窓口等の職員に早急に配布して欲しい。</p>	<p>長期化のおそれもある中で、限りある備蓄マスクをどのように活用していくかということはこの場で結論付けることは難しいが、今後の対応に当たっては、国の動向や感染拡大状況、市民サービス確保、職員の感染防止など、様々な事情を勘案しながら、対策本部を中心に検討を進めていく。</p>

課題解決への方向性

令和2年2月25日付け「2020春闘要求書（その2）」1-(1)-②の回答について、一部修正

を加えた上で、当局より後日メモの差し替えを行った。

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p>マイナンバーカード普及担当について</p> <p>市民福祉支部に対して、マイナンバーカード普及担当において土日祝の窓口開設を予定している旨の打診があったが、ローテーションでの対応が必要となる点も踏まえると、勤務条件の変更について本部提案があつてしかるべきではないか。</p>	<p>平成 27 年度に土曜日のマイナンバーカード交付を実施した際は、3年3か月という長期間の実施となることを踏まえ本部提案を行ったが、今回は、臨時的に振替等による対応を図ろうとするものであり、勤務条件を変更するものではない。とはいえ、所属の職員への影響も踏まえる中で、労使での協議は必要との認識から、支部に対してあらかじめ打診させていただいたものである。</p>
<p>以前に土曜日のマイナンバーカード交付を実施した際にも、色々と組合としての意見を出してきたが、土曜出勤に当たっては代休の制度を活用してもらいたいと考えている。また、市民課窓口業務委託にも関連するが、市としての体制をしっかりと確保するなどの課題認識も持たなければいけないと考えている。</p>	<p>そうした意見については、原局にも伝えた上で、引き続き、市民課窓口業務委託の件も含め、必要に応じて協議を行うなどの対応を図っていきたい。</p>
<p>会計年度任用職員制度について</p> <p>所属によっては、現在任用されている臨時的任用職員が、会計年度任用職員制度移行後に任用されるか否かについて何も示されていない状況である。枠だけで構わないので、早く教えてほしい。</p>	<p>会計年度任用職員の任用については、従前どおり各部局で調整等を行っており、人事課では詳細までは把握していないが、原局にはそうした意見を改めて伝えておく。</p>
<p>転職制度について</p> <p>事務・技術学び期間については、評価が良好であれば、1年間で行政職に転職することもあり得るのか。また、所属長との面接において次は異動する旨を言い渡される事例もあると聞いているが、現在の部署で継続して働きたいという職員の希望に配慮が足りないのではないか。</p>	<p>事務・技術学び期間については、原則は2年間であるが、一定の評価が得られ、試験に合格した場合は1年間に短縮されることもあり得る。また、行政職に転職する以上は、異動は不可避のものではあるが、技能労務職員や所属長に対して転職制度の内容や仕組みを十分に周知することのほか、サポート体制の充実についても努めていきたい。</p>

以上
(給与課)

令和2年2月25日付け「2020「春闘要求書」」に対する回答について（メモ）

R2. 3.18

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに労働条件に関すること</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、現業職の将来像を明らかにとともに、転職研修体制とフォロー体制を確立すること。また、移行期間中の定数はオーバー配置とした対応を図ること。</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。 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。また、法定設置義務資格職ならびに危険を伴う業務に従事する職員に対し特殊勤務手当ならびに期間特別昇給制度を確立すること。</p> <p>(7) 兵庫県が制度化した東京オリンピック・パラリンピックならびにマスターズ世界大会に寄与するボランティアなら</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。 なお、研修体制については、行政職場に必要な知識やスキルを習得するためのサポートとして行政職を対象としている階層別研修を必修とするほか、各実務研修等を任意で受講できるものとしている。 フォロー体制については、OJT として、「指導員制度」を活用して、指導員による、きめ細やかな助言・指導を行っている。職場外のサポート体制として、人材育成担当に配置している産業カウンセラーによるキャリア支援も行っているため、今後も引き続きサポート体制を継続していく。 また、事務・技術学び期間中については、再任用短時間勤務ポストへの配置を基本としつつ、できる限り職場状況等を勘案した柔軟な対応に努めていく。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 現行どおりとする。 また、4級昇格の在り方については、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。 なお、登用に当たっては、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。また、法定設置義務資格職の業務に従事する職員の処遇については、今後他都市の状況等を踏まえ、研究していく。</p> <p>(7) 今後の国、県、他都市の動向等を見極めた上で、本市としての対応を検討する。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>びに参画に関して2年間に各年5日の特別休暇を付与すること。</p> <p>(8) 団体事務等を担う部署の地域との懇親費用等については、交際費を予算化するほか、超過勤務を支給すること。過去同様に超過勤務を支給していない所属においては遡及し超過勤務手当を支給すること。</p> <p>(9) L G B T (性的マイノリティ) および不妊治療などを起因とした通院・手術(入院)にかかる休暇制度(私療休暇)取得への弾力化を図ること。</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。年度途中で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 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 特に専門性を有する専門職場・技術職場において年度途中で正規補充対応を講じること。</p> <p>② 休職および療養休暇を取得する職員のいる所属については、臨時職員を補充するのではなく、任期付採用も含め正規職員を基本に配置すること。</p> <p>(3) 休憩時間を確保するための措置を講じること。変則勤務・保育職場など実態上、法定上の休憩時間の取得が困難職場については、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) 時間外労働・休日労働の縮減のため、「時間外労働・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) 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>(8) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」について、取得要件を定め早急に創設すること。</p>	<p>(8) 各事務事業に係る予算要求や超過勤務命令については、その必要性や妥当性等を十分に精査した上で、各所属において適切に措置されるべきものと考えている。</p> <p>(9) L G B Tや不妊治療などに起因する通院等への対応については、現時点においては、既存の制度の活用によるべきものと考えているが、今後、国、県、他都市の動向等も踏まえて研究していく。</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、令和2年度以降、会計年度任用職員による対応を行う。</p> <p>(2) 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、令和2年度以降、会計年度任用職員による対応を基本とする。</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、変則勤務職場においても、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)・(7)・(8)・(12)・(13) 現行どおりとする。</p> <p>(6)・(9)・(10) 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>

組 合 要 求	回 答
<p>(9) 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。</p> <p>また、所属職員の超過勤務の平均が 30 時間を越える所属については、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>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>(10) 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>(11) 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>(12) 子の看護等に関する休暇及び短期介護休暇について、兵庫県並みの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>(13) 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>(11) 育児休業者の代替については、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行う。</p>
<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>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・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 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、OB嘱託員の活用は最低限とすること。また、OB嘱託員の推移を明らかにすること。</p> <p>OB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OB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</p>	<p>4</p> <p>(1) 従前より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、常勤職員による対応や、令和 2 年度以降、会計年度任用職員（非常勤 O B 事務員）等による対応を行う。</p> <p>(2) 再任用職員は、常勤職員として、その経験・能力等を生かす観点から、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ているところである。</p> <p>また、OB嘱託員については、これまで培ってきた公務経験を生かし、再任用短時間勤務職員が配置できない</p>

組 合 要 求	回 答
<p>源としてのOB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を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>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) 今後も必要に応じて協議していく。</p> <p>(4) 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>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、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>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>(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 福利厚生に関すること</p> <p>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>6</p> <p>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>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や照明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>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>また、トイレの洋式化は財政的な制約がある中で、市民利用が見込まれる箇所を優先して改修しているところであるが、全てのトイレを洋式化するには、スペース上の課題もあるため、箇所数や配置を見る中で効率的かつ効果的な改修に努める。</p> <p>(2) 現在の厳しい財政状況の中にあっては、市民用駐輪場にも屋根等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等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</p>

組 合 要 求	回 答
<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い、当面の間の対応策を講じること。</p> <p>(5) 市民クレームが頻繁に発生する所属に対して、危害防止の観点で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早急に行うこと。 また、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の向上を図る取組みを行うこと。</p> <p>(6) 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>(7) 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>(8) 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>(9) 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>(10) 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</p>	<p>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調機と設備を改修すべく計画しているが、議会棟及び新棟は令和2年度、北館4～6階は令和5～6年度、その他の部分は令和7年度以降の予定となっている。それまでの期間については定期的な換気等、自衛対策を促していくとともに、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> <p>(5) 受付カウンター等に係る各所属からの要望に対し一定の対応ができたものと考えているが、具体的な要望があれば調整したい。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。 また、一人ひとりの人権が尊重されるまちを目指し、人権問題の解決に向けた取組を推進するため、「尼崎市人権文化いきづくまちづくり条例」を制定した。令和2年度は条例に基づき「尼崎市人権教育・啓発推進基本計画」を策定し、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>(6) 各所属が技能労務職・行政職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、技能労務職・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。 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>(7)・(8) 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>(9) 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、情報保障の在り方について引き続き検討していく。 また、障害のある職員への合理的配慮の在り方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p> <p>(10) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>なく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p> <p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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>(2) 妊娠中に限らず母体保護の観点で女性職員の、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>(3) インフルエンザ等の感染症罹患の場合、正規・非正規問わず特別休暇対象とすること。</p> <p>(4) 本庁勤務職員との 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する、改善勧告を各種労働安全衛生委員会が行える仕組みを構築すること。</p> <p>9 会計年度任用職員制度に関すること</p> <p>(1) 会計年度任用職員制度に関する勤務労働条件については、今後も労使で誠実な協議を行い発展させること。</p> <p>(2) 行政事務補助員（臨時職員）の休暇制度等、労使協議で当初説明していた行政事務事務員（嘱託職員）と同様の取扱いとすること。</p> <p>(3) 会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。</p> <p>(4) 会計年度任用職員に対して接遇研修をはじめ多様な人材育成研修を行うこと。</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>また、宝塚市が実施した就職氷河期世代への雇用拡大について、本市も同様の取り扱いを行い取組むこと。</p>	<p>8</p> <p>(1) 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>(2) これまでも、妊娠中に限らず、母体保護の観点から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>(3) 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>(4) 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</p> <p>(1) 今後も引き続き協議を行っていく。</p> <p>(2)・(3) 平成 30 年 12 月 27 日に合意している内容（平成 30 年 12 月 17 日付けメモ）のとおりに運用を行っていく。</p> <p>(4) 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、その他必要な知識習得や能力向上のために、希望制の各種研修の対象とし、積極的に受講機会を提供していく。</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>また、就職氷河期世代の採用については、国や他都市の状況を参考にしながら研究していきたいと考えている。</p>

組 合 要 求	回 答
<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の可能性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、その実施にあたっては、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>(3) 現業直営力を保持すること。その為に、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>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分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いる。</p> <p>しかしながら、本市財政は、依然として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、更なる行財政改革の取組を進めるとともに、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) 技能労務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く。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<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な条件を整えること。</p> <p>(7) 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>理解と協力を求める姿勢を基本として話し合っていく。</p> <p>(5) 投資的事業については、将来の財政負担や投資効果等に十分留意する中で調整等を行っており、現在、緊急性を要しない大型建設プロジェクトは計画していない。</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) 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>

以 上
(給与課)

令和2年2月25日付け「2020春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

R2. 3. 18

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 本庁障害福祉課、南北保健福祉センターに手話通訳士の定数を確保すること。</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 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 現行どおりとする。</p> <p>なお、定数どおりの人員確保に努めているほか、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、退職及び療養休暇取得者の代替については、令和2年度以降、会計年度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、可能な限り常勤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、その充実を図っているところである。</p> <p>平成28年4月に障害者差別解消法が施行され、障害者差別に関する相談窓口や関係機関等のネットワークを構築していくため、「障害者差別解消支援地域協議会」を開催して協議を進めている。</p> <p>また、地域の交流の場となる「市民福祉のつどい」の開催や情報の確保等を支援するための「意思疎通支援事業」の実施など、障害者の社会参加に向けた取組を進めている。</p> <p>⑥ 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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 保健衛生分野に関すること</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>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、通常業務の範ちゅう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在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、保育内容の充実にも取り組んでおり、引き続き、保育内容の充実を図っていく。</p> <p>② 本市の財政状況は依然として厳しい状況にあるが、その中にあっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心とした保育ニーズへの適切な対応や老朽化した保育施設的环境改善、待機児童の解消等を適切に進め、より効率的な保育所運営を図っていくために</p>

組 合 要 求	回 答
<p>③ 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 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>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から、市民意見聴取プロセスの手続を経て、平成 28 年度末に「第 4 次 保育環境改善及び民間移管計画」を策定した。</p> <p>当該計画を推進していくために、令和元年度に民間移管を行った塚口北保育所のほか、既に移管法人が決定した富松保育所及び神崎保育所や令和 4 年度移管予定の元浜保育所の民間移管に係る手続を進めているが、民間移管の実施に当たっては、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、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、けが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当たっては、会計年度任用職員制度を活用し、保育へ支障のないように対応していく。</p> <p>⑤ 男性保育士の職場環境の改善については、各保育所の面積の問題もあり一律の対応は困難な面もあるが、限られた予算の中で施設の状況を踏まえて対応していく。また、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ことにより保育士の定着に努める。</p>

組 合 要 求	回 答
<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>(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>(6) 2016年に施行された、人権三法（障害者差別解消法・ヘイトスピーチ解消法・部落差別解消法）の具体化をめざし、人権条例を制定すること。</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> <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、知識や経験等を生かしつつ、就労等を通じて地域の課題解決に貢献することがますます重要になってくる。そのため、本市では介護予防・日常生活支援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掛けを行っていく。</p> <p>(6) 人権三法及び多様化する人権問題全般を包括し、全ての人々が互いに多様性を認め合い、一人ひとりの人権が尊重されるまちにしていくための人権についての基本理念を示す条例を令和元年度に制定した。</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>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るところである。</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>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 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>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。さらに、令和元年10月から、安全環境の最適化を図るため、小学校・特別支援学校に対し、防犯カメラ等の設置の取組を進めている</p>

組 合 要 求	回 答
<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>6 ダイバーシティの取組みを深めること。</p> <p>(1) 人種差別、国籍差別、無国籍問題を早期に解消する施策を推進すること。</p> <p>(2) LGBT、その他のマイノリティーに対する理解を深める施策を今後も推進すること。</p> <p>(3) 全てのハラスメント事象撲滅に向け取り組むこと。</p>	<p>ところである。</p> <p>また、校務員業務については、研修の実施に加え、作業日誌の全校拡大など、充実策に取り組んでいるところであるが、今後についても、その一部において令和元年8月より導入したアウトソーシングの効果検証も行いながら、引き続き充実に向けた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被災者支援システムを導入する等、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> <p>(1) 本市においては、互いの生活や文化を理解・尊重し、「ともに生きる社会」の実現を目指してヘイトスピーチや人種差別等をテーマにした多文化共生講演会の実施などの取組を行っている。また、ヘイトスピーチ問題では、「ヘイトスピーチ対策庁内連携会議」を設置し、本市の実状に合った対策を検討しているところである。今後も外国籍住民の人権が尊重されるよう、多文化共生社会の実現に向けた取組を進めていく。</p> <p>(2) 令和2年1月6日より性的マイノリティの方への社会的理解や性の多様性を尊重する取組を推進するため、「パートナーシップ宣誓制度」を導入した。今後もLGBTをはじめとする性的マイノリティに関する理解を深めるため、関連施策について取組を進めていく。</p> <p>(3) 職員研修実施や相談体制の整備等に取り組んできているが、引き続きハラスメントが発生しない職場環境の構築に努めていく。</p>

以上
(給与課)