

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和6年度第8号
通算第610号
令和7年4月23日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和6年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和7年3月12日（水）午後3時30分～午後17時10分（すこやかプラザ 多目的ホールA）

◎今回の交渉の主な目的

組合から令和7年2月28日に提出された「2025 春闘要求書」に対する回答を示すため、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（回答メモ）令和7年2月28日付け「2025 春闘要求書」に対する回答について [別紙1](#)

（回答メモ）令和7年2月28日付け「2025 春闘要求書（その2）」に対する回答について [別紙2](#)

（提案メモ）会計年度任用職員非常勤事務補助員の私療休暇について [別紙3](#)

（提案メモ）短期の介護休暇の要介護者の範囲について [別紙4](#)

（提案メモ）管外出張に係る旅費制度の改正について [別紙5](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和6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
リフレッシュ休暇について 回答は現行どおりとのことだが、これまでの交渉で新ライフプラン研修制度の改善も含め要求してきている事項である。現在の当局の考え方は。	今回交渉においては別の休暇制度の見直しを提案させていただいたところであるが、組合の要求を踏まえ、今後はリフレッシュ休暇、新ライフプラン研修の在り方を含め検討したい。

近隣の西宮市では 10 年ごとに取得、伊丹市では 30 年での取得が可能と聞き及んでいる。近年生じている 30 歳代の離職は、定年引上げなどによる将来に対する不安が一因と考える。高齢者層に対するトータルの処遇改善を進める中で検討してもらいたい。	承知した。
聴覚障害職員に対する情報保障について 情報保障を担う人事課の行政事務員が退職されるとのことだが、補充の見込みはどうか。また今後増員の予定はないのか。	4 月から新たに任用を予定している。増員に関して、追加で適当な人材を任用することは実際難しく、現状の運用を改善することで対応したい。
運用ということであれば、専用タブレットを活用できれば運用改善につながると思われるので検討願いたい。	承知した。
アウトソーシングについて 委託に関する検証を実施し、検証結果を通じて改めて方針の再検討をしてもらいたい。	承知した。
保育所の民営化について、組合としては反対の姿勢である。原局に改めて伝えてもらいたい。	承知した。
欠員について 翌年度の欠員は発生しないということでしょうか。また採用予定者数の状況はどうか。	現在翌年度に向けた人事配置を行っており、定数に対する欠員は発生しないよう、最大限の努力をしているところである。また前倒し採用等を含め、市全体で 120 名超を採用する予定である。令和 2 年度と比較して 3 倍の採用者数だが、昨今の社会情勢や市の政策等の関係から十分な人員を確保することが難しい状況にある。
非常勤行政事務員の人員確保に関する協議を当局と福祉局で行っているが、協議を経て当局として今後どのようにしていくつもりか。	阪神間で報酬水準の調査を実施しており、本市は特に低い水準にある職種もあることが分かったため、引き続き人材確保に向けて水準等の見直しも含め検討していきたい。
尼崎市の福祉関連の業務は他都市に比べて難易度が高いため、同水準に引き上げるだけでは確保できない。尼崎独自の施策を検討してもらいたい。また、知識やノウハウの継承も必要であり、常勤職の業務として再整理を行うべきである。	承知した。常勤職への再整理については、今日的視点で当該業務を常勤職員が担うことが適切と判断できれば否定するものではない。

休暇制度について 年次有給休暇の取得単位を分単位に変更できないのか。ワークライフバランスの観点からも検討いただきたい。	年次休暇は1日単位が原則で、本来の主旨は、職務を離れることで休養を取るなどし、職員の健康維持等に資するものであるため、慎重に検討したい。
子の看護休暇において、本市では養育する児童の対象を12歳としているが、中学校終期としているところも出てきている。活用しやすいよう検討してもらいたい。	承知した。
ダイバーシティの取組について 当局回答にはアンケート調査を行い実態把握に努めるとあるが、具体的にはどのように進めるのか。	原局に確認しておく。
その他 春闘のテーマは非常に多岐にわたるため、例年どおり継続して協議していくということでしょうか。	承知した。

2 会計年度任用職員非常勤事務補助員の私療休暇について

組合の主張	当局の回答
処遇改善として前進したことは感謝する。しかし一方で同じ会計年度任用職員の行政事務員は30日である。日数の変更は考えていないのか。	現時点では国家公務員の期間業務職員に準拠しており日数の変更は考えていない。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 短期の介護休暇の要介護者の範囲について

組合の主張	当局の回答
従前からの要求に対する措置には感謝する。また改めての確認になるが、人事給与事務要覧の要介護の判断基準の表現について、取得要件が誤認される恐れがある点を訂正する考えは変わっていないか。法の主旨として介護を要する実態があることに對し休暇を取得できるようにすべきである。	以前の交渉の回答のとおり考えは変わっていない。令和7年度向けの人事給与事務要覧の改訂で反映させる予定である。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

4 管外出張に係る旅費制度の改正について

組合の主張	当局の回答
旅費の返納規程について、本人の承諾なしに控除すべきではないと考えるがどうか。	本改正は国の法令等に準拠し実施しようとするものである。税金の不正支出を抑える観点で給与から控除することで担保すること、事務処理上の手間を省く意味でもメリットは多くあると考えている。本人の承諾については、旅行命令書の様式に注意書きを入れる等により対応したい。
領収書が出せない場合はどうすべきか。	インターネット等で検索した結果を貼付することで領収書に代える予定である。
僻地等でのタクシー利用は可能か。	旅行命令権者が必要と判断すれば利用可能である。
レンタカーが必要な場合はどうなるのか。	現行でも賃借料での利用は行えていると思うが、旅費として取り扱うには一定調整が必要であり現時点では考えていない。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

5 その他

組合の主張	当局の回答
マイナンバーカード交付窓口の勤務体制について 支部で継続して交渉をしており、土曜開庁などで業務量が増加していることに対する応援体制と、期日前投票の設置スペースとの区分けについて、対応を要求し続けているが具体的な提案がなされていない。今後の対応をどう考えているのか。	マイナンバーカード普及担当での勤務状況等については当局内でも確認しており、現状の課題に対してはまずは部内、局内で応援体制を検討していく。一方、令和7年度は国勢調査、戸籍の振り仮名対応などもあることから、総務局として全庁的な状況を見ながら調整していきたい。また、スペースの問題については、選挙管理委員会事務局と調整をしていく。移動等の作業が発生する場合は、局内で応援体制を構築し対応する。
そもそも期日前投票は本庁ですべきか。移動投票所なども技術的には可能なはずであり、柔軟に対応すべきではないか。	意見として聞いておく。

少なくとも環境面の整備は対応をお願いしたい。マイナンバー交付窓口は長期的に開設しておく必要があるが、選挙は一時的なものである。そのあたりも踏まえて対応をお願いしたい。	承知した。中長期的には予約制など事務を抜本的に見直すことも検討しており、解決に向け取り組みたい。
--	---

以 上
(給与課)

令和 7 年 2 月 28 日付け「2025 春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R7. 3. 12

要 求 内 容	回 答
1 賃金引き上げに労働条件に関する事 (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。 (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、55 歳に満たず昇給停止となる構造改善を図るとともに、現業職の将来像を明らかにするとともに、転職研修体制とフォロー体制を確立すること。また、転職に関しては本人希望を優先し、移行期間中の定数はオーバー配置を原則とした対応を図ること。 (3) 持家者の住居手当を復元し、尼崎市内在住職員の根本定住策を講じること。 (4) 各業務特性に応じた 4 級・5 級職への役職者手当を支給すること。 (5) 55 歳昇給停止を廃止し、定年延長に即した賃	1 (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。 (2) 技能労務職給料表に係る諸課題については、これまでも現業評議会を中心に協議を重ね、誠実に対応しているところである。 研修体制については、行政職場で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、指導員によるきめ細やかな助言・指導、職場外のサポート体制として、産業カウンセラーによるキャリア支援、事務・技術学び期間配置者や転職者（旧転職制度対象者を除く。）に対するこれまでの技能労務職のキャリアも踏まえたステップ段階による評価基準の導入、日々のOJTや評価を通じて、職員の育成と上司のマネジメント力の向上に関する取組にも努めているところである。さらに、転職者同士がつながり、支え合う環境づくりに向けて、転職者としての先輩・後輩がともに学び成長しながら関係構築ができるよう、メンター制度に関する研修やメンター（先輩）への支援に取り組んでいく。 また、事務・技術学び期間中の職員については、他の職員と同様に本人希望も考慮しながら、慣れ親しんだ職場において新たな業務に挑戦することのできる環境の整備や転職募集時期の調整といった柔軟な対応に努めていく。 (3) 現行どおりとする。 (4) 現行どおりとする。

要 求 内 容	回 答
金体系と職員確保策を講じること。 (6) 特殊勤務手当について ① 年末年始勤務について 勤務にかかる超過勤務手当も、超勤単価の分子をそれぞれ 10% 上積みして改善すること。 ② 滞納整理業務 2011 春闘で確認した、対象職場へ早急に支給すること。 ③ 防疫作業手当 他市でも規定のある、感染類型別手当として支給すること。 ④ 災害対応ならびに応援派遣等に対応する諸手当を整備すること。 ⑤ 法定設置義務資格職および、採用困難技術職について、諸手当を整備するなど人材獲得および離職防止策を講ずる処遇改善を引き続き講じること（手当支給・期間特別昇給措置等）。 ⑥ 選挙事務従事にかかる、空調未設置投票所の環境改善を図るとともに、空調未設置投票所従事者および、夜間準備作業等を伴う投票事務従事者に別途特殊勤務手当を支給すること。 (7) 休暇制度について ① LGBT（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。	(5) 本市の給与制度については、官民の給与水準を考慮して決定される国の制度を基本としており、引き続き国に準拠することで適正な給与水準を確保していく考えである。 (6) ① 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。 ②・③ 特殊勤務手当については、今後必要に応じて協議を行っていく。 ④ 特殊勤務手当の一つである災害応急対策業務手当の支給要件等について、国に準じたものへと見直し、応急・復旧支援のための派遣業務を含め、同手当の支給対象となるように見直しを図っているところである。 ⑤ 今年度においては労使間の協議を踏まえて、令和 7 年 1 月 10 日付け「電気主任技術者の処遇改善の実施について（メモ）」を提案したものであり、今後も人材確保及び離職防止に資する取組を技術職や資格職に限ることなく進めていきたいと考えている。 ⑥ 選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投開票事務いずれにおいても特殊勤務手当を支給しているが、各投票所に係る個別の事情によって、職場環境や選挙事務の程度等に差が生じていることに対しては改善に努めていきたい。 (7) ① 不妊治療を起因とした通院・手術（入院）については、既に特別休暇や私療休暇により対応できるようにしているところである。LGBT（性的マイノリティー）については、今後他都市の状況等を踏まえながら研究してい

要 求 内 容	回 答
② 行政事務補助員の療養休暇の有給化を図り、行政事務員との均衡を図ること。 ③ 短期介護休暇においては、介護予防（フレイル）の観点も含めた取得要件、核家族化に伴う単身高齢者介護の問題に対し、取得対象範囲の要件緩和等を図ること。 ④ 子の看護休暇等取得対象年齢を県職同様に中学校終期まで拡大し、第3子目5日も付与し15分単位での取得可能とすること。 ⑤ 勤続20年に続き、30年、40年とリフレッシュ休暇を制度化すること。 ⑥ 時間休暇の取得を15分単位とし、休暇1日分の取り崩しを8時間とすること。 ⑦ 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。 ⑧ 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。 (8) 高齢期における更年期障害に対応しうる休暇制度を確立すること。 2 時短、人員確保に関すること (1) 次年度採用人数を明らかに、年度当初に欠員を生じさせないこと。また、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。 (2) 「局枠配」制度を廃止し、業務の実態に即した人員体制に改めること。	く。 ② 令和7年3月12日付け「会計年度任用職員非常勤事務補助員の私療休暇について（メモ）」のとおりとする。 ③ 令和7年3月12日付け「短期の介護休暇の要介護者の範囲について（メモ）」のとおりとする。 ④ 現行どおりとする。 ⑤ 現行どおりとする。 ⑥ 現行どおりとする。 ⑦ 現行どおりとする。 ⑧ 現行どおりとする。 (8) 現行どおりとする。 2 (1) 年々人材確保が困難となっているが、正規職員の採用においては、キャリア採用の区分設定や面接オンライン化、平日の夜間や週末に受験者が面接日時を指定できる枠組み作りなどの様々な人材確保策を講じている。 これらに加え、今後も前倒し採用を積極的に行う等、欠員解消に向けて引き続き取り組んでいく。 (2) 今後の生産年齢人口の減少を見据える中で、中長期的に安定した行政運営を図っていくためには、各局室における主体的な事業・業務の見直しや、より積極的な事務改善など、各局室による組織マネジメントを引き続き強化する必要がある。

要 求 内 容	回 答
(3) 人員確保欠員補充について 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。 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に正規補充対応を講じること。 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。 ③ 休憩時間を確保できるよう、変則勤務・保育職場などの実態に即し、人員増などの必要な手立てを速やかに講じること。また休憩が確保されない場合、時間外勤務手当を支給すること。 ④ 福祉局において慢性的に発生する福祉職等の行政事務員について、正規化の方向性とするか、資格等の弾力化等、総務局主導による抜本解決策を講じること。 (4) 時間外労働・休日労働の縮減のため、「時間	しかしながら、児童相談所の設置に向けた執行体制の確保や近年の超過勤務・休職者が増加傾向にある状況等を踏まえる中で、市民サービスの向上を図りつつ、職員負担を軽減する投資的な取組に対応する増員も必要と考えている。 そのため、令和7年度向け定数調整においては、令和6年度向け定数調整と同様に、「局枠配」制度を継続するとともに、別途、児童相談所の設置やDXなど将来に向けた投資的観点を踏まえた取組について、増員を行った。 (3) これまでと同様、今後、各局を通じて示していく。 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。 ② 休職及び療養休暇取得者の代替については、会計年度任用職員による対応を基本としつつ、可能な範囲で常勤職員等を加配できるよう努めていく。 ③ 休憩時間については、引き続き、適切に確保できるよう努めていく。 なお、変則勤務職場・保育職場等について、現在、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う中で、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。 ④ 非常勤行政事務員については、担うべき業務の専門性などの性質に着目し、配置しているところであり、欠員が生じていることのみを理由とする常勤職員化は考えていないが、個々の業務ごとに対応の方向性が異なることを踏まえ、今年度、総務局と福祉局で非常勤行政事務員の欠員解消に向けた会議体を設置し、個別具体的な議論を実施したように、引き続き課題解決に向けて取り組んでいく。

要 求 内 容	回 答
外労働・休日労働縮減計画」の策定や労働時間管理を徹底し、36 協定除外職場といえど法令遵守の趣旨を理解し、指導監督体制を構築すること。 (5) 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、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。 特に、単独で月 80 時間を越える時間外・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。 (6) 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。 (7) 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。 (8) 基幹系システム標準化に伴う業務量増に対応するために標準化の対象となるシステム所管課へ必要な人員配置を行い、システム構築及び現行システムも含めたシステム維持管理ができる強化体制を図ること。 3 人員配置ならびに職員権利行使について (1) IL0 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 IL0 配置については、本人同意の上配置すること。 (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行わないこと。 4 再任用制度・定年延長に関すること	い。 (4) 現行どおりとする。 (5)・(6) 超過勤務等の命令については、上限遵守や事前命令の徹底等も踏まえ、適正に行うこととしているところであり、引き続き、職員のワークライフバランスや健康管理の観点からも、早出遅出勤務制度の柔軟化を図るなど、超過勤務等の縮減等に向けた取組を継続していくとともに、超過勤務等の命令権者に対しては、適正な労務管理に向けた注意喚起を行っていく。 (7) 育児休業者の代替については、可能な限り、任期の定めのない常勤職員による対応に加え、一定の職種において任期付職員による対応も図っていく。 (8) 自治体情報システムの標準化・共通化の取組を加速させるため、情報システム担当（課）を令和 6 年度に設置するなど、一定の体制強化を図るとともに、各所管課への必要な人員配置を行っているところである。 3 (1)・(2) 管理職員等の IL0 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。 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。 4 (1) 従前より再任用労使協議会において協議を行

要 求 内 容	回 答
(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。 (2) 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、組合と協議し、再任用職員の管理職配置を行わないこと。 (3) 定年延長対象者との賃金不均衡を是正する上で、再任用賃金の給料表 4 級を適用すること。 (4) 定年延長に関する業務、定数取り扱い、降任制度も含め取り残された課題を協議すること。 (5) 短時間再任用職員枠について、所属より希望があれば、行政事務員への切替を行うこと。 (6) 定年延長に伴い、新ライフプラン研修制度の日数を現行の 10 日から 15 日に増加すること。	っているところである。再任用職員の欠員が生じるときは、その欠員ポストの勤務時間をみて、常勤職員や会計年度任用職員（非常勤 OB 事務員）等による対応を行う。 (2) 今後にも必要に応じて協議していく。また、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ところである。 (3) 現行どおりとする。 (4) 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議していく。 (5) 非常勤行政事務員は、特定の知識・経験等、一定の専門性を必要とする職であることを踏まえ、業務の内容を精査した上で、その必要性も含めて個別に検討する。 (6) 現行どおりとする。
5 公正・公平な評価制度に関すること (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。 (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。 (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。	5 (1) 職員指導観察制度について、今後にも必要がある事項については協議していく。 (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。
6 福利厚生に関すること (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。 (2) 人間ドック助成金制度を拡充、充実させること。	6 (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。 (2) 人間ドック助成金制度については、他の助成事業との均衡や、助成対象者が基本的に 35 歳以上の職員に限定されてしまうことを考慮して、

要 求 内 容	回 答
7 職場の環境改善に関すること (1) 労働安全衛生法を遵守し、本庁内に男女別休憩室を設置するほか、トイレ完全洋式化と、特段、女性トイレのリニューアルを進めること。 (2) 本庁舎改修後の職員用駐輪場に屋根や照明等を設け、設備改善を図ること。 (3) 空調関係 ① 本庁舎の空調設備（湿度調整機器）の改善を早急に図り、ビル管理法違反を是正すること。 ② 学校給食調理場において、熱中症対策として、引き続き国の補助金等を活用した空調設備を設置すること。 (4) 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	段階的に助成金額を見直してきたものである。 7 (1) 働きやすい職場環境づくりについては、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、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。 また、トイレの洋式化は便座への接触を嫌うことから和式を望む声もあることや、洋式化するにはトイレのスペースが足りないといった事情もあることなどから、それぞれのトイレに和式を1つ残すといった計画を立て、令和2年度に改修工事を行っている。 (2) 職員用駐輪場については、令和2年度に、外灯改修工事を実施し、照度（明るさ）の改善を図っている。なお、屋根の設置については、市民用駐輪場にも屋根が完備できていない状況にあるため、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。 (3) ① 本庁舎の空調機については、北館4～6階は令和3年度、南館は令和4年度、中館は令和5、6年度に加湿機器を含め改修工事を実施し改善を図っている。 ② 空調設備の未整備校においては、まず老朽化等により排熱などの能力が低下している換気設備の改修を図り、その後に空調設備を設置することで、より一層の冷却効果が期待できるため、年次的に整備している。今後も限られた予算のなか、できるだけ速やかに空調整備を進めていく。 (4) これまでの耐震補強等工事に伴う移転や窓口職場の再配置を通じて、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。今後とも快適な職場環境の整備に努めていくとともに、市民クレームが頻

要 求 内 容	回 答
ュアルや市民啓発の向上を図る取組みを行うこと。 (5) 職種を問わず、全職員にパソコンの設置および新行政事務支援システム利用の環境を整えること。 (6) 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。 (7) 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。 (8) 教育・障害福祉センターの警備員配置もしくは巡回警備体制を図ること。 (9) 所定勤務時間内に事務処理が完了できるよう、窓口開庁時間の変更も含めて改善を図ること。	繁に発生する要因を分析し、同様のクレームが再発しないよう要因から改善することを第一に、必要に応じて職員フォロー体制の構築を目指していく。 また、市民等から同和地区に関する問い合わせを受けた際に適切に対応できるよう令和7年1月に「対応事例集」を作成し、全庁各課へ周知したほか、令和3年6月に策定した「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画」に基づき、市民一人ひとりが様々な人権問題について理解を深め、人権は他者の問題ではなく自分の問題であると気付けるよう、生活の身近な場で人権について学び続けるために、様々なテーマの講演会や学習会を実施していく。 (5) パソコンについては、職種の区別なく、各所属において必要と判断された台数を配置している。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、職種の区別なく配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしており、行政事務支援システムのネットワーク環境下で利用できる。 (6) 研修においても既に一部実施しているところであるが、透明ディスプレイの貸出しや音声認識ソフトの活用など、引き続き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。 (7) 現行どおりとする。 (8) 本庁舎では、多数の来庁者への対応や時間外（17時30分から翌日8時45分）の各種申請受付等のために常駐している。その他の施設においては、機械警備にて対応を行っている。 (9) 窓口開庁時間の変更については関係部署と連

要 求 内 容	回 答
と。	携しながら検討していく。
8 職員の健康保持対策について (1) 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。 (2) インフルエンザ等の感染症罹患の場合、新型コロナウイルス感染症同様の取扱いとし、特別休暇対象とすること。 (3) 新型コロナウイルス感染症をはじめ、感染予防対策消耗品は全庁一括管理の上、所属へ配布すること。	8 (1) これまでも妊娠中に限らず母体保護の観点から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く。 (2) 現行どおりとする。 なお、新型コロナウイルス感染症を含め、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。 (3) 日常的な感染予防対策にかかる消耗品については、個別での対応を基本としている。
9 会計年度任用職員制度に関すること (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、同一取扱いとし、今後も労使で誠実な協議を行い発展させること。 (2) 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。 (3) 現業職場で従事している会計年度任用職員に正規職員同様、支給年数に応じた作業服を支給すること。	9 (1) 今後も引き続き協議を行っていく。 (2) 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、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。 (3) 作業服を必要とする会計年度任用職員に対しては、これまでも依頼に応じて被服を貸与しており、引き続き業務に支障をきたすことがないよう運用していく。
10 地域雇用創出に関すること 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。 また、就職氷河期世代への雇用拡大については今後も取り組むこと。	10 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。 また、令和5年度実施職員採用から各試験区分の年齢制限の緩和を図っており、今後も時宜にかなった取組を進め、就職氷河期世代の採用に努め

要 求 内 容	回 答
11 自治体の公契約に関すること (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。 (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。 (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。	ていく。 11 (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。 (2) 指定管理者制度の導入に当たっては、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。 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。 (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。
12 民主的な地方自治に関すること (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。 (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。 (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	12 (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。 (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。 しかしながら、今後も社会保障経費の増大が見込まれる中、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

要 求 内 容	回 答
と事前協議を行うこと。 (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。 (5) 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。 (6) 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。 (7) 民間委託については、委託前と委託後の検証を行い地方財政法の趣旨に則り再直営化を行うこと。 (8) 現業職場に特化した「定年延長制度」について早急に協議を行い、安全で安心して働ける労働環境を整えること。 (9) 超少子高齢化に対するアウトソーシング方針を見直し、現業職の採用を行うこと。	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。 (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きたい。 (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。 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。 (5) 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、令和3年1月に尼崎市職員パラレルキャリア応援制度を創設し、社会・地域貢献に意欲のある職員を応援しているところである。 (6) 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。 (7) 人件費や物件費が高騰している状況において、新たなアウトソーシングの導入については慎重に検討する必要があるものの、今後の生産年齢人口の減少等を考慮する中においては、アウトソーシングの導入や担い手の変更は必要であり、原則として再直営化を行うことは考えていない。 (8) これまでと同様に安全な労働環境の整備に向けて協議していきたい。 (9) 人件費や物件費が高騰している状況において、新たなアウトソーシングの導入については慎重に検討する必要があるものの、今後の生産年齢人口の減少等を考慮する中においては、アウトソーシ

要 求 内 容	回 答
	グの導入や担い手の変更は必要であり、現時点においては現業職の採用は考えていない。なお、技能労務職として培ってきた技術やノウハウ等を行政サービスに活かすための手法については引き続き検討、協議していきたい。

以 上
(給与課)

令和 7 年 2 月 28 日付け「2025 春闘要求書（その 2）」に対する回答について（メモ）

R7.3.12

要 求 内 容	回 答
－住民の健康と福祉に関すること－ 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。 (1) 福祉分野に関すること 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。 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。 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。 ④ 常勤職と非常勤職構成比率については常勤職比率を高め、毎年のように繰り返される制度改正に対応できる体制を整えること。 ⑤ 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。	1 (1) 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。 ② 現行どおりとする。 なお、定数どおりの人員確保に努めているほか、令和元年度に職員研修等における情報保障として、音声認識ソフトを導入したところであるが、令和 5 年度以降、さらに音声認識ソフトの数を増やし、利用機会の増を図っている。また、合理的配慮の確保の観点から、令和 5 年度向けには意思疎通支援事業を拡充し、手話によるテレビ通訳の導入などの取組も併せて実施している。 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。 なお、休職及び療養休暇取得者の代替については、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。 ④ 毎年度、それぞれの部署の状況に応じて体制強化等に努める。 ⑤ 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。

要 求 内 容	回 答
⑥ 障害者等における郵便・不在者投票における、選挙公報（立候補者）については、知る権利に配慮した充実した広報手段を図ること。 (2) 保健衛生分野に関すること ① 危機管理体制を盤石にすること。特に感染症対策や災害発生時等有事の際の常勤職および非常勤職の役割を明確化すること。 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。 (3) 保育分野に関すること 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。	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。 ⑥ 選挙公報については、市内全戸配布を行っており、障害者の方等を含むすべての有権者に行き渡るよう努めている。さらに補完措置として市内サービスセンター、生涯学習プラザ等の公共施設においても備え置いている。 また、点字版もしくはデイジー版の選挙のお知らせ（選挙公報）についても作成している。 (2) ① 大規模災害発生時や新型インフルエンザ等の感染症まん延時には、事態を的確に把握し、有事の際に機能する体制の構築が必要である。 そのような中でも限られた職員数で安定的に行政サービスを提供する必要があるため、平時より人材育成に努めながら、有事の際に縮小可能な業務の整理を行うなど、持続可能な執行体制の構築を図ることとしている。 なお、大規模災害や感染症禍などの有事の際は、常勤職員による対応が基本となるが、その職務・職責上可能と考えられる業務については、必要に応じて会計年度任用職員も従事するものと考えている。 ② 保健所及び保健福祉センターが、地域保健対策や健康の増進等の公衆衛生の向上を図るためには、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。 (3) ① 「公立保育所の今後の基本的方向」の中

要 求 内 容	回 答
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。 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。	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。 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、公立保育所の施設整備事業に順次着手している。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。 ② 公立保育所の民間移管は、平成１９年に策定した「公立保育所の今後の基本的方向」等に基づき実施してきたものの、策定から１５年以上が経過する中、子ども・子育て家庭や保育を取り巻く環境は大きく変化していることから、昨年度、まずは庁内の関係課で構成する会議体を立ち上げ、検討を重ねてきた。 そして、今年度は学識経験者、関係団体及び保護者代表からなる委員で構成された「公立保育所のあり方懇話会」を設置し、庁内会議体で議論した課題について御意見をいただきながら、検討を進めている。 今後は、引き続き懇話会で協議いただいた後、当該懇話会からの御意見を踏まえ、「公立保育所の今後の基本的方向」の見直しを行い、民間移管を含めた公立保育所のあり方を整理していきたい。 なお、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。 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

要 求 内 容	回 答
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。 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。 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。 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。	を中心とした分析を行っているものである。 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、保護者の意見を聞いたりとするなど、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。 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。 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、人員配置を行っている。 また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、常勤職員のほか、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。 ⑤ 令和3年7月に尼崎市保育士・保育所支援センター「あまのかけはし」を開設し、保育士の就職支援や保育士に対する相談支援などを行っており、引き続き、保育士の定着に努める。 また、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であるが、老朽化により建て替える際には、男性保育士の環境改善に対応していく。 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・対応を進めているところである。 3 民間委託校における給食調理業務の実施状況に

要 求 内 容	回 答
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。また災害時に学校が避難所になることから学校校務員の役割について協議を行うこと。 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。	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。 また、引き続き、調理師の人事異動や退職動向等を勘案する中で委託化を進めていくものとする。 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。 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、防犯カメラ等を設置しているところである。 校務員業務については、研修の実施に加え、作業長会議において校務員職場の課題解決や校務員の資質向上に資する議論を引き続き行うなど、充実に向けて取り組んでいるところである。 また、災害時における市立学校園の役割については、尼崎市地域防災計画に定められているとおりであるが、校務員の役割については各校の「学校・園 災害対応マニュアル」において定められているところである。 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いる。主な取組として、令和 4 年度には、防災行政無線の戸別受信機等のデジタル化に伴い、新たな情報伝達手段として、「防災情報伝達システム」を地域の共助

要 求 内 容	回 答
6 ダイバーシティの取組を深めること。 ① 2020 年 3 月に施行された、「尼崎市人権文化いきづくまちづくり条例」の具体化をめざし、実態調査の実施等本市における人権課題の解消にむけた施策をより一層推進すること。 ② 事前登録型本人通知制度について、第三者による戸籍等の不正取得に対して、抑止力を高めるため、周知を強化するとともに登録者が増えるよう工夫を行うこと。	の担い手である自主防災会や民生児童委員等へ導入、令和 7 年度から年次的に更新する新たな避難誘導板に二次元コードを使用した「多言語表示サービス」を導入し、外国籍住民が母国語で避難場所などの防災情報を取得できる環境の整備を行う他、新たに作成するハザードマップについて多言語化等を行う予定であり、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。 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 年度から実施するなど、即応性の向上を図っている。 6 ① 同条例を具体化するため令和 3 年 6 月に策定した「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画」に基づき、一人ひとりがかけがえのない存在として尊重されるまちを目指し、ダイバーシティの取組を推進する。 また、同計画に基づく取組を推進していくためには、それぞれの人権問題について、その実態を把握することが重要であるため、必要に応じてアンケート調査を行うなど実態把握に努める。 ② 登録者数の増に向けては、地道な広報活動を粘り強く継続していくことが重要であるが、まず、本市の取組姿勢の表れとして、各種研修や行政事務支援システムのインフォメーションを活用した制度趣旨の周知により、職員の登録促進に重点的に取り組んでいるところである。また、令和 6 年 12 月からは、各サービスセンター、地域総合センター、生涯学習プラザ及び女性センタートレピエにおいて啓発用のポスターを掲示し、制度の周知をより図っている。

以 上
(給与課)

会計年度任用職員非常勤事務補助員の私療休暇について（メモ）

R7.3.12

1 内容

会計年度任用職員非常勤事務補助員の私療休暇について、報酬上の取扱いを無給から有給に変更する。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 諾否期限

令和7年3月28日

以 上
(給与課)

短期の介護休暇の要介護者の範囲について（メモ）

R7.3.12

1 内容

短期の介護休暇の要介護者の範囲に、職員の伯叔父母（おじ・おば）を追加する（会計年度任用職員を含む）。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 諾否期限

令和7年3月28日

以 上
(給与課)

管外出張に係る旅費制度の改正について（メモ）

R7.3.12

1 趣旨

国家公務員等の旅費に関する法律の改正を踏まえて、近年の出張実態の変化や物価高騰を制度に反映させつつ、職員の負担軽減・業務効率化を図るため、見直しを行うもの

2 主な見直し内容

(1) 出張に係る旅費

目的エリアまでの定額支給から、実費支給に変更する。

(2) 宿泊費

定額支給から上限付きの実費支給に変更する。

(3) 宿泊手当

旅費及び宿泊費の実費支給への変更に伴い、日当を廃止し、宿泊を伴う出張に対して定額の宿泊手当を支給する。

(4) 旅費の返納

条例の規定に違反して旅費を受給した旅行者等に対して、これまでの納付書による返納に加えて、旅行者の給与等から控除できるように変更する。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 諾否期限

令和7年3月28日

以 上
(給与課)