

[明石市職員労働組合への回答]

2021年度職場労働条件改善等に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

[市民の安全安心な暮らしのために]

本市では、これまで、市民の命と暮らしを守るため、全庁一丸となってコロナ対応に取り組んできたところであり、この間の職員の努力に感謝します。現在も、第6波の到来に向けた検査・医療体制の充実や3回目のワクチン接種の準備に加え、子育て世代や生活困窮者への生活支援等に取り組んでいるところです。

このように、依然として続くコロナ禍にあって、職員の人事給与制度については、特に市民の関心が高く、総人件費の抑制や給与の適正化に一層取り組む必要があります。

とりわけ、給与制度については、国公準拠が原則であるところ、本市独自の行政職4級への昇格基準など、国を上回る取扱いについては、本年度中に十分な協議を経て、何としても是正すべきと考えています。

そして、新年度予算においては、感染症対策とともに、SDGsの理念のもと、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」の視点から、まちづくりを推進していく考えです。

そのためには、市政運営において、限られた財源と人材をより有効に活用していかなくてはなりません。

また、市民や市議会の理解が前提となりますが、職員の意欲とやりがいの向上に向けて、休暇等の勤務条件や職場環境の整備等に引き続き取り組む必要があると認識しています。

貴労働組合におかれては、こうした本市の考えをご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各要求項目につきまして、次のとおり、回答します。

I 職員採用等について

- (1) 保健所やこどもセンターなどの業務量増加に対応するため、必要な職員採用を行うこと。なお、試験区分ごとに合格者が採用予定数に満たない職種は、追加募集を行うこと。
- (2) 知識や技術の伝承と承継の観点から技術職員等については、長期的展望にたった計画的な職員採用を行うこと。

II 人員及び職員配置について

- (1) 業務量の増えている職場の人員増を行うとともに、人員配置については別途協議すること。

本市では、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進や、再任用・任期付職員等の活用により、総人件費を抑制していかなければなりません。

一方で、市の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

本年度においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止や生活支援体制の強化を図るため、昨年度に引き続き、福祉職、事務職の即戦力採用を行い、年度途中に6名を増員したほか、その後も事務職、技術職及び福祉職の新卒者も含めた2度目の採用試験や、新たにこども支援担当や保健所に勤務する医師・看護師の採用試験も実施するなど、できる限りの人員確保に取り組んでいます。

また、採用試験の実施にあたっては、採用予定者数を確保するため、補欠合格制度を活用しているところです。

今後についても、職員の年齢構成や技術・経験の継承等にも配慮した、年次的・計画的な職員採用を行うとともに、全庁的な視野に立って、職員の適正配置に努めていく考えです。

- (2) 「時間外勤務の適正管理についての組合との確認事項」を遵守し、36協定の趣旨が遵守されていない職場について、その対応策を具体的かつ早急に明らかにし、恒常的時間外勤務を解消すること。また、サービス残業を発生させないこと。

時間外勤務については、労働基準法36条の規定（36協定）等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の抑制を図るため、縮減に向けた取り組みを進めています。

具体的には、これまで、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直し

などの対策を講じています。

また、各局の応援のもと、事務従事の発令等により、負担軽減に努めているところです。

今後も、業務の廃止や効率化などを図りながら、業務量に応じた職員配置に努めるとともに、勤務時間の変更や任期付短時間勤務職員等の活用、新規採用者の前倒し採用など、貴労働組合との確認事項も踏まえ、実効性のある方策を講じていく考えです。

- (3) 全ての職場で2週間以上の私療休暇・産休・育休・介護休暇等については代替要員を配置すること。また、法の趣旨に実効性が持たせられるよう妊婦の業務軽減制度の対象を全職種に拡げること。

- (4) 育児時間、部分休業、育児短時間勤務などの育児のための休暇制度が活用しやすい職場となるよう人員体制を充実すること。

私療休暇、育児・介護等にかかる代替職員については、業務の見直しや効率化を図りながら、局内で互いにカバーし合うことを原則としており、その上で、業務量に応じて代替職員を適宜配置しているところです。

なお、保育士・調理員等については、勤務の特性等から、代替職員の配置及び業務軽減制度を設けていますが、他の職種への拡大は考えていないところです。

また、本年度においては、職員の「育休100%」取得に向けた取り組みを開始するなど、引き続き、仕事と家庭の両立支援に努めていく考えです。

- (5) メンタル疾患等で、断続的に療養休暇を繰り返えさざるをえない職員については、治療を優先するとともに、代替職員を配置するなど職場体制の確保を図ること。また、円滑な職場復帰のための、支援プログラムを充実すること。

メンタル疾患等により断続的な療養休暇を繰り返している職員については、医師の意見等を踏まえ、治療を優先するよう、本人に対して指導・助言を行うとともに、職場への適切な対応に努めているところです。

また、メンタル疾患職員の円滑な職場復帰に向けた取り組みについては、健康管理委員会を設置し、リハビリ勤務制度により復帰支援を行っています。

さらに、昨年度から、メンタル疾患により1ヶ月以上の療養休暇を取得中の職員を対象に、毎月、療養状況報告書により、対象職員の状況を把握するとともに、本人が主治医等と相談のうえ、リワークプログラムを受講するなど、円滑な職場復帰に向けたサポートに取り組んでいるところです。

今後も、メンタル対策のさらなる充実に努めていく考えです。

- (6) 市及び外郭団体に恒常的業務に配置されている任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員等については、業務実態を踏まえ、正規職員に置き換えること。特に窓口職場等、任期付短時間勤務職員が多く配置されている職場については、正規職員との割合を考慮すること。

考え方は、Ⅰ及び(1)において回答したとおりです。

- (7) 任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員の切り替えや人事異動にあたっては、職場に混乱を生じないように適切な配慮を行うこと。

決められた任期など、制度上難しい面はありますが、できる配慮は検討していく考えです。

- (8) 経験年数や性別等、職員構成が偏っている職場の人員配置の適正化を図ること。

職員の配置については、公務能率の向上を目的に、組織の活性化と職員の意欲・能力の向上を図るため、職員個々の能力や適性、各職場の職員構成など、幅広い視点から、総合的・計画的な検討を行い、適材適所の職員配置に努めているところです。

Ⅲ 人事異動等について

- (1) 職員の希望を尊重することを基本とし、行政職については、本庁と出先職場及び管理部門と業務部門との間の人事交流を進めるなど、限られた範囲での異動はしないこと。
- (2) 定年まで年数の少ない人を異動させないこと。
- (3) 妊娠中及び産後1年以内または長期私療休暇明けの職員は、組合及び本人との事前協議なしで異動させないこと。
- (4) 業務実態を無視して、業務に支障がでるような職員の大幅な入れ替えなど、職場・職員に負担のかかる異動は行わないこと。

人事異動については、管理運営事項ですが、Ⅱの(8)で述べたとおり、適正な職員配置に努めているところであり、また、職員からの自己申告なども参考にしているところです。

今後も、限られた人材の有効活用を図るため、適宜必要な制度の見直しを図っていく考えです。

IV 行政改革・人事管理制度・組織・機構等について

- (1) 行革実施計画に係る合理化など交渉事項については、労使事前協議制を尊重し誠実に交渉すること。

管理運営事項を除き、協議すべき事項については、十分協議していく考えです。

- (2) 任期付短時間勤務職員については、雇用の長期安定化を図るとともに、退職手当制度の導入など、労働条件を改善すること。

- (3) 会計年度任用職員等については、正規職員との均等待遇を基本に、労働条件を改善すること。

任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

具体的には、ボーナスの支給月数については、正規職員の給与改定に準じ、昨年度まで6年連続で引き上げてきたところです。

また、正規職員については、昨年的人事院勧告に基づき昨年度から年間支給月数の引下げを行いました。任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員については、本年度から適用となっています。

加えて、昇給制度については、従来、任期更新ごとの昇給であったところ、昨年度から、毎年昇給に改善したところです。

今後についても、制度の運用状況の検証や国の経済対策案における保育士等の処遇改善の動向等を踏まえ、協議すべき事項については、協議する考えです。

- (4) 職員間に分断と競争を持ち込み、制度設計や人事管理制度の中における位置づけがあいまいな管理職試験及びポストチャレンジ制度は廃止すること。

本市の昇格試験制度については、意欲と能力のある職員の登用と組織の活性化等を図るため、事務職等を対象として、管理職昇格試験及び行政職4級職（主任）ポストチャレンジ試験を実施しています。

また、管理職試験については、令和元年度から、受験資格を従来の係長級在職5年目から同3年目に改めるとともに、より柔軟な登用が図れるよう、合格者を管理職昇格候補者として登録制とするなどの見直しを行ったところです。

このように、これらの制度については、引き続き、適宜必要な見直しを行い、制度の円滑な実施に努めていく考えです。

- (5) 「人事評価制度」における評価結果の処遇への反映は、現行より拡大しないこと。

本市においては、地方公務員法に基づき、平成29年10月から、全職員を対象に、国の取り扱いに準じた査定ボーナス及び査定昇給制度を実施してきたところです。

本年度においては、昨年度と同様に、感染症対策を最優先とするため、特例として同制度の実施を見送ることとしましたが、来年度以降については、係長級以下の職員を対象に、人事評価結果に基づく客観性、公平性、透明性のある適正な昇格・降任制度を導入するなど、必要な見直しを図りながら、実施していく考えです。

なお、協議すべき事項は、協議していく考えです。

- (6) マイナンバー制度の事務拡大に対応できる組織をつくること。

考え方は、I及びII(1)において回答したとおりです。

V 福利厚生事業と健康管理対策の充実について

- (1) 任期付短時間勤務職員について、人間ドック受診にかかる助成制度を設けること。

任期付短時間勤務職員については、令和4年10月から共済組合に加入することを踏まえ、令和5年度から、人間ドックにかかる助成制度の対象とする考えです。

一方で、対象の拡大に必要な財源を確保するため、助成上限額の段階的な引下げを検討する必要があると考えています。

なお、人間ドックにかかる助成制度の安定的な運営に向けて協議すべき事項は、協議していく考えです。

- (2) 職務上で重大な感染症に感染した疑いがある職員については、速やかに公費負担で診断を受けさせること。また、要治療と診断された職員に対して、時間内通院制度を確立すること。

感染症に関しては、各職種、職場において、接する対象（者）との状況に応じ、それぞれ必要な予防措置を講じるとともに、公務災害と認定されたものに対しては、その回復のために、医師の診断に従い、十分に治療に専念できる態勢を整えているところです。

- (3) 雇用主の責務として感染症対策を行うこと。また感染症に罹患した職員が職場に出勤することにより感染拡大の恐れがある場合は、雇用主の責務として自宅待機の命令を行うこと。

感染症に罹患した正規職員、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員については、現在の条例等に基づく療養休暇制度等で対応することが妥当であると考えています。

また、平成27年度からは、こどもの食の安全の観点から、保育及び調理業務に従事するパートタイム職員について、業務の特殊性を考慮し、感染症に特定した療養休暇制度を導入しています。

さらに、平成28年度から、職員の健康管理の一環として、こどもへの感染防止を図るため、市立保育所及びこども園の保育士等にインフルエンザ予防接種を実施しており、加えて、昨年度から、ゆりかご園において直接園児と接する職員を対象にしたところです。

- (4) アスベスト対策としての退職者を含む該当職員への健康診断を継続的に行うこと。また診断内容の充実を図ること。

アスベスト検診については、職員定期健康診断時に併せて実施しており、退職者についても、希望する者全員を対象にするなど、引き続き、国の石綿障害予防規則に定められた内容に準じた健診を継続して行っていく考えです。

- (5) 健康管理の充実のため、メンタルヘルス対策や健康管理体制の充実を図ること。

メンタルヘルス対策の重要性は十分に認識しており、外部の臨床心理士によるカウンセリングや、産業医による面接指導などを、年次的・計画的に実施しているところです。

具体的には、希望する職員が年間15回まで無料で外部カウンセラーに相談できる体制を整えているほか、入庁3年目の職員、新任係長及び新任課長については、全員を対象に外部カウンセラーによる個別カウンセリングを実施しています。

さらに、全職員を対象としたストレスチェックを実施し、希望者に産業医による面接指導を行うなど、不調職員への早期の気づきと、その後の対応を速やかに行うことで、特に、発症防止に取り組んできたところです。

また、本年度は、新型コロナ対策に直接関連する業務に従事する消防局や感染対策局の職員などを対象に、PTSDやうつ病等の早期発見を目的とする「こころの疲労度チェック」を実施しており、現在、その結果を基に、必要な職員に対し、産業医等による面談を行っているところです。

なお、円滑な職場復帰に向けた取り組みについては、Ⅱの(5)で述べ

たとおりです。

VI 施設、設備の改善について

- (1) 窓口職場においては申請書類の確認が必要なため、感染防止用のビニールカーテンをアクリル板に変更すること。
- (2) 新型コロナウイルス感染防止策として換気が必要なため、暖房温度について高めに設定すること。

職場における新型コロナウイルス感染症の予防は、市民サービスの提供を円滑に行う上で大変重要であると認識しており、パーテーションの設置や、暖房温度の設定については、予算の範囲内で適宜、対応を図っていく考えです。

- (3) 施設管理にかかる包括的民間委託の結果を精査し、施設管理水準を低下させないこと。

市有施設の包括管理委託については、毎年、業務内容を評価するため、対象施設にアンケート調査を行っているところです。

昨年3月の結果においては、修繕の多い施設を中心に、9割以上の施設から、包括管理委託導入前より修繕に要する時間の短縮が図れたなどの回答を得ており、同委託については、概ね円滑に遂行されているものと認識しています。

また、業務の中で生じた課題については、受託者と協議のうえ、速やかに改善を図っています。

引き続き、施設の安全性の向上及び長寿命化並びに業務の効率化に向けて取り組みを進める考えです。

- (4) 各課の執務スペース・気積の確保・職員の休憩室や更衣室・会議室・OA機器の配置スペースの確保を図ること。

現庁舎における、庁内課室の気積については、毎年度調査を行っており、今後も引き続き、庁舎の状況を踏まえ、狭あい化の解消等に努めていく考えです。

なお、職員の休憩室については、食堂の客席部分をフリースペースとして職員にも開放しているところです。

- (5) ロッカーや書棚の倒伏防止等、すべての職場で地震対策を図ること。

ロッカーや書棚の積み上げは、震災時に、非常に危険であるので、可能な部署から、順次改善するよう指導を行うとともに、転倒防止材を各

課に配布するなど、引き続き、関係部署と協議し、対策を講じていく考えです。

- (6) 時間外勤務や水防等、必要な業務が生じた場合は、執務時間外にも使用できるよう本庁の冷暖房設備の改善を行うこと。

勤務時間外に、必要箇所のみ個別に冷暖房できるよう設備を改修することは、構造上も経費の面からも非常に困難ですが、水防時等については、可能な限り、柔軟に対応しているところです。

- (7) パソコンは、機械的に「行政職だけに一人一台」とするのではなく、業務内容に応じて、現業職など必要な職場・職員に配置すること。

パソコンの配備については、業務遂行上、必要性が高い職種を配備対象とするとともに、技能労務職や任期付短時間勤務職員等についても、各職場での実態に合わせた適正な配備に努めているところです。

- (8) 洋式便器の増設及びウォシュレット化等の改善を行うこと。

増設及びウォシュレット設備への改修等については、スペース及び経費面などの課題を踏まえつつ検討していきたいと考えています。

なお、現在、本庁舎においては、19箇所のウォシュレットが設置されているところです。

Ⅶ 障害者の職場環境の整備について

- (1) 障害者が安全に利用でき、安心して働けるよう建物や設備のバリアフリー化を行うこと。
- (2) 障害者雇用にあたっては、障害の程度を理解の上、必要なソフト面・ハード面での受入体制を整えること。

障害者の雇用にあたっては、ハード面での受入体制を整備するため、誘導ブロックや手すり・スロープの設置、障害者用の職員駐車場の確保等を行ってきたところであり、今後も可能な限りバリアフリー化に努めていく考えです。

また、採用試験の合格者については、必要な配慮などを把握するため、採用前に事前面談を実施し、円滑な就業開始を図るとともに、障害者への理解が深まるよう、各種の研修等を通じて、職員の意識啓発に努めているところです。

今後も、いつまでも、誰にもやさしいまちづくりを推進する本市として、障害を持つ職員が働きやすい職場環境を整備していく考えです。

- (3) 法定雇用率を上回る雇用、また法定雇用率の改正に対応した雇用を計画的に行うこと。

本市では障害者の雇用拡大、差別解消等に向けた国の動きも踏まえ、障害者の自立と社会参加に向けた先導的な役割を果たすとともに、行政分野でその意欲と能力を存分に発揮できる人材を採用し、障害者基点による積極的な施策展開を図るため、身体のみならず、知的・精神障害等も対象とした採用試験を実施しており、来年度においても10名程度の採用を目指しているところです。

なお、法定雇用率が2.6であるところ、昨年6月1日時点における本市の障害者雇用率は、2.62となっています。

VIII 防災・水防体制時における職場環境の改善について

- (1) 防災・水防体制が長時間におよぶ場合、職員の健康管理等を考慮して交代制勤務等の体制を確立すること。

防災体制については、平成28年度に、再任用職員及び任期付職員等を体制に含める見直しを行い、災害対策本部及び業務継続の人員確保を図ったほか、水防体制についても、近年の大型台風の接近、上陸等を踏まえ、令和元年度に、交代要員の確保を含めた組織変更や水防配備指令の見直しを行ったところです。

今後も災害規模に応じた交代要員を各部署と連携しながら確保するなど、長時間体制にも備えていく考えです。

- (2) 職員の心身への負担軽減のために休憩時の環境整備(休憩・仮眠スペース等の空間確保、簡易ベッド・毛布等の設備充実)を行うこと。

災害時の休憩・仮眠スペースについては、中崎分署棟4階に和室を確保しているほか、必要に応じて庁舎内の会議室等の活用を図ることとしています。また、毛布については、備蓄物資を活用しているほか、その他環境整備についても努めていく考えです。

- (3) 災害発生時及び復旧作業時において、職員の安全を確保するための装具等の充実・備蓄・配備を行うこと。

災害活動時の安全確保装備として、反射ベストや安全靴、ヘルメットに加えて、携帯用ライト、アスベスト対策用マスク等の購入を行っているところです。

今後も大規模災害の発生に備えて、防じん対策に関する資機材も含め、関係部署が連携を図りながら、職員用の安全装具等の備蓄についても充

実を図っていく考えです。

Ⅸ その他

- (1) 休日勤務等の振り替えについては、本人の意向を反映させ、振り替えを強要しないこと。

休日等の振り替えについては、職員の健康面への配慮のため、また、時間外勤務の縮減を図るため、積極的に活用していきたいと考えています。

- (2) セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止対策を徹底するとともに、事案の発生時は処分基準等に照らし厳格に対応すること。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、平成30年度に策定した「職場環境ガイドライン」の内容を職員に周知する取り組みを行っているところです。

具体的には、本年度においては、新規採用職員、新任管理職・新任係長級職員、事務職員などの一般職員及び任期付事務員を対象とした研修を実施したほか、本年度内には技能労務職の職員を対象とした研修も実施する予定としており、今後も実行性のある防止策に取り組んでいく考えです。