



豊総職第 15 号

令和 5 年(2023 年) 4 月 2 7 日

豊中市職員組合

執行委員長 石田 信子 様

きょういく支部

支部長 井貝 亨 様

病院支部

支部長 齊藤 健文 様

現業労働者評議会

議長 田原 徳人 様

豊中市長 長内 繁樹



労働条件の改善について (回答)

2023年3月8日付豊職発第22号で申入れのあったこのことについて、下記のとおり回答します。

記

1. 教育委員会の人員及び、職場環境の改善については、きょういく支部との交渉結果を尊重すること。
2. 市立豊中病院の人員及び、職場環境の改善については、病院支部との交渉結果を尊重すること。
3. 技能職域の人員配置等すべての労働条件変更に関わっては、現業・公企統一要求に基づく団体交渉の経過を踏まえ、現業労働者評議会と事前協議を行うこと。

[回答]

労働条件に関しては従来から労使協議を尊重するとともに、事前協議を基本に対応してきたところであり、こうした従前の姿勢を堅持していきたい。

4. 人員確保について

- (1) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応し、ノウハウの蓄積・継承するために人材の確保と育成を重視し対応を図ること。
- (2) 恒常的に欠員のある職場について、職員配置・定数の見直し等を行うこと。
- (3) 時間外の削減と、休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職員体制を構築すること。
- (4) 2023年4月に欠員が生じた場合には早急に採用試験の実施を行うこと。また、年度途中の欠員についても、早急に補充すること。

(5) すべての職種について、年齢構成の平準化を行い、計画的な採用試験を実施すること。

[回答]

職務執行体制については、業務に支障がないよう措置していきたい。

5. 人員配置について

- (1) 各部局における次年度の人員配置については、職場での協議・交渉の結果を十分に尊重し、対応すること。
- (2) 年度当初、年度中に業務・人員配置の変更がある場合については速やかに当該所属における協議を行うこと。

[回答]

職員の人員配置については、政策推進の状況をみながら、業務に支障がないよう措置していきたい。

6. 人材育成について

- (1) 人材育成基本方針に基づき、職員ひとりひとりの能力に即した人材育成を図ること。
- (2) 係長昇格試験、技能長昇格試験については、人材育成に則って、職員の向上心を引き上げるものとなるよう推進すること。
- (3) 有期雇用の職員であっても豊中市において市民サービスに関わる上で必要と思われる研修や人材育成を行うこと。
- (4) 新規採用者の受験資格年齢が引き上げられたことによる、中高年層の新規採用者の人材育成についての考えを明らかにすること。
- (5) 資格等取得にかかる支援について、業務上必要な資格の更新については、職場の協議を尊重し対応を図ること。
- (6) 技能職員の異動について、現場でのキャリアを活かせるよう人材育成に則った運用を行うこと。

[回答]

人材育成の取組みについては、労使での議論を基本に進めていきたい。

資格等取得の支援については、必要に応じた制度改正を行いながら、持続的な制度構築を図っていきたい。

7. ワーク・ライフ・バランスの取組みについて

- (1) 長時間労働の削減と有給休暇の取得促進に向け、各部局に引き続きワーク・ライフ・バランスの取組みを推進すること。
- (2) 時間外労働については、業務の見直しと、職場のマネジメントによって、削減する取組みを各部局によって推進されたい。また、いわゆるサービス残業が発生しないよう留意すること。
- (3) 育児・介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。また、療養休暇についても代替職員を配置すること。
- (4) 時差出勤については、各部局において、柔軟な運用を図ること。

[回答]

時間外の縮減や年次有給休暇等の取得については、引き続き取組みを進めていきたい。
時差出勤については、運用ルールの整理を図ったところであり、各部局への周知徹底に努めていきたい。

8. 会計年度任用職員、短時間勤務職員について

- (1) 会計年度任用職員について、職務経験や職責に応じたポストの設置等について協議すること。
- (2) 会計年度任用職員について、労働条件の変更等については、労使協議を行うこと。
- (3) 短時間勤務職員について、労働条件の変更等については、労使協議を行うこと。
- (4) 会計年度任用職員、短時間勤務職員の欠員については、早急に人員配置を行うこと。また、恒常的に欠員が続く職種については、労働条件の見直しなど、検討を行うこと。

[回答]

勤務労働条件に関しては労使協議を基本として対応したい。
職員の人員配置については、業務に支障がないよう措置していきたい。

9. 再任用・定年延長について

- (1) 各部局での再任用のあり方、職域については、労使検討の場において十分な検討を行うこと。また、人員配置に変更のある場合は速やかに当該所属における協議を行うこと。
- (2) 定年延長の課題については、国における動向を注視しつつ、必要な協議を労使で行うこと。

[回答]

再任用制度については引き続き労使で議論し、勤務労働条件については労使協議を基本として対応したい。また、定年の引き上げについては、国の動向を注視し、適切に措置していきたい。

10. 労働安全衛生について

- (1) あらゆるハラスメントを職場から一掃するため、各事業場においてハラスメントについての研修等を行うなど、きめ細やかな対策を講じること。また、ハラスメント対応については、専門的な知識と丁寧な対応が求められることから専門の対策チームを設置すること。
- (2) 環境、衛生面に配慮しながらも、働きやすい職場環境となるよう対策を講じること。
- (3) 高齢者労働災害防止対策を構築し、各事業場で話し合う機会を設けること。
- (4) 各職場において、職員が休憩を取れるスペースの確保と、ロッカーを設置すること。

[回答]

ハラスメントの防止については、現在、「職場におけるハラスメント防止に関する指針」を定め相談窓口を設置して対応しているところであり、今後もハラスメントを防止するための取組みを進めていきたい。

働きやすい職場環境の確保については、今後も労働安全衛生の視点に立って対応していきたい。

1 1. 緊急時対応について

- (1) 各部局において、職場ごとの災害対応マニュアルを定期的に確認し、訓練を行い、点検、検証を行うこと。
- (2) 災害対応、また感染症対策による業務については、業務に則した人員を配置すること。
- (3) 緊急事態の職員の勤務、労働条件については、労使協議を行い、現状について情報提供を行うこと。

[回答]

災害時における危機管理体制等については、今後とも情報提供に努めるとともに、勤務労働条件については労使協議を行っていききたい。

1 2. アフターコロナに向けた対応について

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大予防対策により促進された時差出勤、テレワーク、在宅勤務についてワーク・ライフ・バランスを推進する上でも職場実態に合わせた運用を継続すること。
- (2) 各施設において、感染症対策および誰もが使いやすい施設となるよう、洋式トイレに改修すること。また、手洗いについては、センサータイプの水洗に改修すること。
- (3) 緊急時の対応にも耐えうる職員体制を構築すること。
- (4) 新型コロナウイルス感染症拡大予防対策により加速した業務のデジタル化に対応できる機器の配置と職員の研修を進めること。
- (5) 新型コロナウイルス感染症にかかる対策・対応について、総括・検証を行うこと。

[回答]

勤務労働条件に関しては労使協議を基本として対応したい。

職員の人員配置については、業務に支障がないよう措置していききたい。

以上