

要 求 事 項	回 答
1. 2015 年度重点要求について	
(1) 賃金と労働条件に関する事項は、必ず組合と協議し合意を図ること。	(1) 地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な労使交渉を行っていく。
(2) 地域手当については、船橋市・浦安市と同率の 12%にすること。	(2) 人事院勧告で示された支給割合に準じ、現行どおりとする。
(3) 退職者を正規職員で完全に補充すること。年の途中で退職者が出た場合も同様とすること。	(3) 退職者の補充については、再任用職員などの多様な雇用形態の活用も含めて検討していく。
(4) 職場ごとの定員の根拠を示して明らかにすること。定員数は、正規職員とすること。	(4) 平成 27 年度の職場毎の職員数は明らかにする。 なお、各課の職員配置は、正規職員、常勤再任用職員、短時間再任用職員を加えた総数としている。
(5) 非常勤職員等、非正規職員の賃金労働条件を改善すること。	(5) 賃金労働条件については採用時に明示しているが、今後の国及び近隣市の定数外職員の処遇等を見ながら対応したい。
2. 労働条件の改善について	
(1) 年次有給休暇の完全取得を保障するとともに連続休暇を取得できるような環境を整えること。	(1) 職員の健康やモチベーションを考え、効果的かつ計画的な年次休暇の取得を周知していく。
(2) 夏休をすべて取得出来るように職場環境を改善すること。	(2) 夏季休暇については、取得促進及び取得しやすい環境整備に努めるよう、毎年、所属長に通知している。 また、各所属の状況により、必要に応じて期間を変更又は拡大し、取得しやすくなるよう対応を図っている。
(3) 年間 360 時間を超える超過勤務の多い職場を明らかにし、人員増を行うなど、時間外勤務縮減策を明らかにし、具体的な対応策について明確に示すこと。	(3) 職員の健康管理面や経営的側面からも問題であると認識している。 特に時間外勤務が多い職場については、それぞれの要因に応じて適宜対応しており、今後も組織や配置数等の視点から引き続き対応していく。
(4) 職員アンケート調査により、サービス残業が多々見受けられるが、時間外勤務手当の不払いをなくすこと。	(4) 時間外勤務命令に基づく勤務については、適正に時間外勤務手当が支給されていると認識している。不適切な扱いがあればその都度指導する。
(5) 次世代育成支援関係の施策を充実させること。 ① 育児制度の充実及び取得しやすい体制を確立すること。	(5) ① 育児制度については、仕事と家庭生活の両立支援の観点から、制度の充実に取り組んでいる。 なお、本年 4 月から「育児短時間勤務制度」を導入するため、条例改正案を 2 月市議会定例会に提出している。 また、育児制度の活用を希望する職員については完全に取得できているが、引き続き取得し

要 求 事 項	回 答
<p>② 育児時間を就学の始期に達するまで有給で取れるようにすること。</p> <p>③ 部分休業については、中学校就学の始期に達するまで拡大すること。</p>	<p>やすい環境づくりに努めていく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p>
<p>3. 人員の確保・職員の新規採用について</p>	
<p>(1) 病休・育児休業など長期休業職員が出た場合、速やかに代替職員を配置すること。その代替職員は、フルタイムの職員とすること。</p>	<p>(1) 原則はフルタイムと考えているが、非常勤職員も有効に活用している。</p>
<p>(2) 技術職・司書職などの専門職については、技術やノウハウを継承する必要があるため、枠を別に設けて積極的に採用すること。</p>	<p>(2) 専門職については、所管の要望、計画を踏まえたうえで、採用計画を策定し、対応を図っていく。</p>
<p>(3) 現業職について以下のとおり改善すること。</p> <p>① 災害時において現業職員の位置づけと役割を明確にすること。</p> <p>② 自治体による質の高い住民サービスを維持するため、公共サービス基本法の趣旨に基づき、欠員が生じた現業職場については、正規職員を採用・配置すること。また、業務量に応じた適正な人員数を配置し、定数化すること。</p> <p>③ 業務の部分委託についても労働条件の変更にあたるので、事前に労使交渉を行うこと。</p> <p>④ 労働条件の変更にあたっては労使交渉を行い、一方的な変更は行わないこと。また、現業労働者に認められている地公労法上の団体交渉権、労働協約締結権を尊重すること。</p>	<p>(3)</p> <p>① 市川市地域防災計画を庁内情報に掲載し、災害時の全職員の役割を周知している。</p> <p>② 現業職の採用については、「現業職員のあり方検討会」の報告をもって対応を検討する。 また、定員配置については、各課の業務量を勘案し決定していく。</p> <p>③・④ 職員の勤務労働条件の変更に伴う事項については労使交渉を行っていく。</p>
<p>4. その他</p>	
<p>(1) 人事異動について</p> <p>① 異動先については、本人の勤務経歴のみで判断せずに、本人の希望を考慮して決定すること。 特に技術職場等の専門性の高い職場への配置については、業務に対応できないことがないように本人のキャリアや適性を十分考慮して配置を行うこと。</p>	<p>(1)</p> <p>①・② 人事異動は、組織力の向上、組織の活性化及び人材育成等を目的に実施しており、所属の要請及び職員の意向を考慮しながら適材適所の配置に努めている。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>② 特に公共交通機関が利用しにくい出先機関への配置については、本人が選択可能な通勤手段を十分に考慮して配置を行うこと。</p> <p>③ 以上の点が運用できるように自己申告書を整備し、個人情報の保護を徹底すること。</p>	<p>③ 自己申告書は人事管理上必要な項目を記載している。 また、個人情報についての管理は徹底している。</p>
<p>(2) 勤務評定制度を公正・公平・透明な制度に改善すること。</p> <p>① 下からの勤務評定制度の評定者と被評定者の範囲を拡大すること。</p> <p>② 手順どおりフィードバックが行われていない場合の勤務評定は無効とすること。</p> <p>③ 評定結果に納得できないという意見表明ができる制度を職員に周知すること。</p> <p>④ A・B評価の導入に伴う検証を行い、問題点については組合と協議すること。</p>	<p>(2)</p> <p>① 課長職のレベルアップのための部下診断については、現行どおりとする。</p> <p>② フィードバックについては、実施を義務付けていることから、未実施職場や手順どおり行われていない職場がある場合は、人事課長が指導する。</p> <p>③ 勤務評定の実施周知の際に、併せて苦情処理の制度について周知しており、今後も引き続き行っていく。</p> <p>④ A・B区分による昇給の導入は平成27年1月1日昇給から実施しているが、今後、検証を行いながら、必要に応じて運用の見直しを行っていく。</p>
<p>(3) メンタルヘルス研修を行うなど、全職員へのメンタルヘルス対策を充実すること。</p>	<p>(3) 庁内メールによる啓発活動を強化し継続していく。また、新規採用職員や管理職等に対する研修も継続していく。</p>
<p>(4) 職場におけるパワーハラスメント・セクシャルハラスメント防止について充実すること。</p> <p>防止のための研修を全職員を対象に行う等、具体策を講じること。</p>	<p>(4) これまでも管理職を対象とした研修を行うなど、ハラスメント防止対策は、実施してきている。</p> <p>平成27年度についても、新たに課長及び主幹に昇任した職員を対象に研修を実施する。</p>
<p>(5) 地域公共サービス民間労働者の労働条件改善を図るために、公契約条例を設定すること。</p>	<p>(5) 市川市公契約調査検討委員会からの最終的な報告書（26年3月）において、公契約条例の制定は現時点では見送るべきと判断され、条例に代わる改善の手法が提案された。</p> <p>この提案に基づき、平成26年度からは、建設工事において低入札価格調査を経て契約を締結した案件では、社会保険労務士による賃金を含めた労働条件審査の受審を義務付けた。</p> <p>今後も、現行の入札・契約制度の強化により、労働者の労働条件等の改善に努めていく。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>(6) 市川市分限懲戒審査会に、組合代表を加えること。ただちに加えることができない場合は、組合代表に意見聴取の場を設けること。</p>	<p>(6) 現行どおりとする。</p>
<p>(7) 庁舎の建替について以下のとおり改善すること。</p> <p>① 庁舎移転に伴う職員と来庁者への周知と案内を充実させること。</p> <p>② 移転にあたっては、移転対象部署の職務遂行を妨げないように十分に配慮すること。</p> <p>③ 新庁舎の設計にあたって、職員の意見を反映するようにすること。</p> <p>④ 新庁舎には、組合事務所等のスペースを従来通り確保すること。仮庁舎への移転期間についても移転先を確保すること。</p> <p>⑤ 仮庁舎の勤務時間について、すみやかに協議すること。</p>	<p>(7)</p> <p>① 来庁者への周知については、ルールを定め、広報・ホームページのほか、自治会回覧、掲示板・広報スタンド等の活用により実施している。</p> <p>② 移転対象部署との協議により、職務遂行への影響に配慮した移転時期・内容等に行っている。</p> <p>③ 今後も、職場環境に関することについて、職員の意見も参考にしていく。</p> <p>④ 基本設計をまとめたところであるが、新庁舎の供用が開始された際のスペースの確保は困難なため、別途検討が必要となる。 また、仮庁舎に移転する期間のスペースについても、確保することが困難である。</p> <p>⑤ 市川南仮設庁舎に勤務する職員の正規の勤務時間は、午前8時40分から午後5時25分とし、休憩時間は、午後零時から午後1時までとしたい。</p>
<p>(8) 仮庁舎の職場環境改善についてのアンケートを実施すること。</p>	<p>(8) 南八幡仮設庁舎については、職場アンケートを実施する方向で検討を行う。</p>

※要求事項のうち、行政の企画立案及び執行に関する事項、職員定数及びその配置に関する事項、予算の編成に関する事項、具体的な任命権に関する事項並びに勤務成績の評定制度の企画立案及び実施に関する事項は管理運営事項であります。