

要 求 事 項	回 答
1. 労使関係について	
(1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。	(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) 職場の存続や業務の委託など、組織の見直しをしようとする場合は労使協議を行うこととし、すでに取り交わしている確認書については尊重、遵守すること。	(2) 組織の見直しに伴う職員の勤務労働条件の変更については、確認書を遵守し、労使協議を行っていく。
(3) 人事評価制度については、定期的な検証・見直しを行い、労使協議を行うこと。運用にあたっては公平性、透明性、客観性、納得性を確保すること。	(3) 平成 28 年 4 月 1 日に地方公務員法が改正されたことに伴い、人事評価制度へ変更を行ったばかりであるため、今後検証を行ったうえで、必要に応じて見直しを図っていく。
2. 勤務労働条件の改善について	
(1) 地域手当については、近隣自治体との不均衡解消のため、船橋市・浦安市と同率の 12%にすること	(1) 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。
(2) 年次有給休暇、夏季休暇の完全取得を保障するとともに、取得率向上のためゴールデンウィークや年末年始等休日と併せて連続休暇を取得できるよう引き続き取り組むこと。	(2) 年次休暇の取得については、祝日、週休日等と組み合わせた連続取得を推奨する通知を行い、休暇を取得しやすい環境整備に努めている。また、夏季休暇については、取得しやすい環境整備に努めるよう、毎年、所属長に通知をしている。
(3) 労働基準法を遵守し、サービス残業、時間外勤務手当の不払いをなくすこと。休憩時間についてきちんと確保できるよう徹底させること。	(3) 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。 また、休憩時間についても不適切な扱いがあれば、その都度指導する。
(4) ハラスメントについては、内容について具体的に例示し防止に努めるとともに、行為者に対しては厳正な処分を行うこと。防止のため全職員に対し研修を実施すること。	(4) ハラスメント対策の重要性は認識しており、研修や周知等を行っていくとともに、ハラスメントを行った場合は、懲戒処分の指針に基づいて迅速かつ適切に対応していく。 また、平成 29 年 4 月からハラスメントの防止等に関する要綱を改正し、防止対策を拡大していく。
(5) 育児休暇、看護休暇等については、取得しやすい環境を整えるとともに、対象者など取得条件の拡充を図ること。	(5) 育児休業を含めた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、制度の充実に努めている。 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、引き続き取得しやすい環境づくりに努めていく。
3. 人員の確保について	
(1) 2018 年 4 月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。	(1) 採用試験の実施については、一般行政職（大卒）の試験を 6 月に予定している。なお、詳細な内容については、新年度に職員採用計画が決定した後

要 求 事 項	回 答
	に明らかにする。
(2) 恒常的な残業が続いている職場については、職員の増員を行うこと。	(2) 恒常的な残業が続いている職場については、時間外勤務の状況も勘案した上、増員を検討する。
(3) 新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増大をし、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。	(3) 新規事業や事業拡大等については、事業の規模に合わせ、多様な雇用形態を活用しながら、適正な人員配置に努める。
(4) 大幅に増加すると予想される業務については、あらかじめ検証し、該当する職場の配置を見直すこと。	(4) 業務については、業務量、業務内容を精査し、必要に応じて人員配置の見直しを行う。
(5) 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。	(5) 専門職については、所管の要望や計画を踏まえたうえで、知識・技術の継承に留意した採用・配置に努めていく。
(6) 定年延長を実施すること。定年延長が実現するまでの間は、再任用制度により希望者全員の雇用を確保すること。	(6) 年金支給年齢の引き上げに伴う雇用と年金の接続については、これまでどおり再任用制度を活用していく。また、原則として健康で勤務成績が良好な希望者は全員任用していく。
4. 現業職について	
(1) 現業職については、速やかに新規採用を行い、市民サービスの維持と技術の承継のため適正な人員配置をすること。	(1) 「現業職員のあり方検討会」の市長報告を踏まえ、適切に対応していく。
(2) 経営形態の見直しや、賃金労働条件の変更にあたっては、地公労法上の団体交渉権、労働協約締結権を尊重し事前協議と誠実な団体交渉により決定すること。	(2) 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。
5. その他	
(1) 人事異動にあたっては、本人の希望を考慮し行うこと。	(1) 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。
(2) 偽装請負となる業務委託は行わないこと。	(2) 業務委託の実施にあたっては、偽装請負とならないよう留意する。
(3) 庁舎建設にあたっては、仮設庁舎等の労働環境を定期的に監視し、可能な限り改善を行うこと。	(3) 各安全衛生委員会で定期的に職場巡視を実施し、改善可能なものについては順次対応していく。

※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人事評価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。