

平成30年6月15日付で提出されました「2018年夏期要求書」について、下記のとおり回答します。

記

要 求 事 項	回 答
1. 夏期一時金は、現行月数を確保すること。	1. 条例どおりとする。
2. 臨時・非常勤職員の夏期休暇を拡充するとともに一時金を支給すること。	2. 現行どおりとする。なお、平成32年度から導入となる会計年度任用職員制度の運用については、国から示されたマニュアルや近隣市の状況等を踏まえて協議していく。
3. 夏季の熱中症予防や事故防止等の安全衛生管理を徹底させること。特に仮本庁舎の空調管理については、柔軟に対応できる様改善すること。	3. 熱中症予防については、定期的に全職員へ注意喚起を促すとともに、安全衛生委員会の巡視等により職場環境の改善と事故防止に取り組んでいる。 なお、空調管理については、室内外の気温や湿度、また、執務室内の職員からの意見等も考慮した上で、柔軟な対応に努めていく。
4. 時間外勤務の縮減等について (1) 「労働時間革命」の導入趣旨、経緯、背景、効果を説明するとともに、次年度以降については労使において十分に協議して策定すること。 (2) ワークライフバランス実現のため、総労働時間を縮減できるよう、年休、夏休について取得目標を設定し達成できるよう取り組むこと。 (3) 恒常的に時間外が発生している職場については定数を見直すこと。特に職員が45時間以上の残業をしている職場については速やかに増員するなど改善策を講じること。	4. 時間外勤務の縮減等について (1) 労働時間革命は、今後、男女ともに育児・介護等時間制約のある職員の増加が見込まれる中、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進、公務の能率的な運営の観点はもとより、公務の持続可能性の向上や女性の活躍促進という観点からも、全ての職員が「働き方改革」に一丸となって取り組むことで、労働時間の短縮を一層推進し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現を図ろうとするものである。来年度以降も取組みを継続する場合は、事前に策定案を提示し、説明に努めていく。 (2) 年次休暇は、職員みんなで支え合い計画（第三次市川市役所次世代育成支援行動計画）及び労働時間革命プログラムNo.2「年次休暇の取得促進」において同様の数値目標を定め、記念日・プレミアムフライデーにおける取得や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) 時間外の状況や事務事業の分析を行った上で、課別の職員数については、様々な要因を勘案し必要に応じた見直しを行っていく。

要 求 事 項	回 答
<p>(4) サービス残業や業務の持ち帰りについての実態を把握し、抜本的に改善すること。</p> <p>(5) 36 協定未締結の事業場を明らかにし、締結に向けた準備をすすめること。</p>	<p>(4) 時間外勤務命令は適切に行われていると認識しているが、時間外勤務の実態把握に努めるとともに、不適切な取扱いが確認された場合は、必要に応じて速やかに改善を行なっていく。</p> <p>(5) 労働基準監督署から 36 協定の締結が必要とされていた事業場については既に締結している。</p>
<p>5. 職員採用にあたっては、退職者数に見合った正規職員数を採用すること。特に現業職については、技術の継承の観点から早急に新規採用を行うこと。</p>	<p>5. 「市川市定員管理方針」に基づき、再任用職員などの多様な雇用形態を活用しながら退職者の補充を行っている。</p> <p>現業職については、組合との確認事項を踏まえ、第 1 グループの必要な職種については採用を行ったが、今後も所管との協議を行い適切に対応していく。</p>
<p>6. 職場に病気休業等で長期にわたる欠員が生じた場合には、速やかにフルタイム職員で後補充を行うこと。</p>	<p>6. 育児休業の欠員に対しては、原則、任期付職員を代替として補充している。また、病気休暇およびそれに伴う休職の欠員に対しては、非常勤職員を活用し、柔軟かつ迅速に対応している。</p>
<p>7. 人事評価制度については納得性、公平性、客観性を確保できる様に運用を行い、必要に応じて労使協議を踏まえた制度の見直しを行うこと。</p>	<p>7. 人事評価制度については検証を行いながら、納得性、公平性及び客観性を確保できるよう必要に応じて見直しを図っている。</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。