

令和元年6月7日付で提出されました「2019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. 会計年度任用職員制度の導入について早期に協議交渉を実施すること。	2. 速やかに協議していく。
3. 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。	3. 現行どおりとする。なお、令和2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。
4. 仮本庁舎の空調管理については、それぞれの職場状況の実態を把握したうえで、柔軟な対応が可能になる様な機能にすること。 また、夏日を記録した日以降には、熱中症予防や安全衛生管理を徹底するよう周知すること。	4. 仮本庁舎の空調管理については、室内外の気温や湿度の測定値を元に、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。 また、熱中症予防については、全職員へ注意喚起を促すとともに、安全衛生委員会において、職場環境等の改善に努めていく。
5. 時間外勤務の縮減等について (1) 「市川市版 働き方・休み方改革」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。	5. 時間外勤務の縮減等について (1) 本市では、平成28年度に実施した時間外勤務の平準化・縮減の取組みを端緒とした職員の「働き方改革」を進めており、平成29年度からは長時間労働の是正及び勤務間インターバルの推奨を柱とした「労働時間革命プログラム」を策定し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に努めた。 今年度は、時間外労働の上限規制等を定めた「働き方改革関連法」の成立を受けて人事院規則の改正が行われたことを踏まえ、本市でも既存のプログラムに国の改正を反映した「市川市版 働き方・休み方改革」へと改め、「長時間労働の是正」及び「健康への配慮・職場環境の整備」を推進しているところである。 当該取組みについても、これまでと同様、事前に策定案を提示し、説明に努めていく。  (2) 年次休暇の取得については、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）で数値目標を定めているほか、市川市版働き方・休み方改革の取組みとして、職員が年次休暇を5日以上確実に使用できるよう「年次休暇計画表」を配布するとともに、記念日や行事に合わせた休暇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うなど、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

要 求 事 項	回 答
<p>(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。</p> <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>るよう、毎年、所属長に通知をしている。</p> <p>(3) 各職場の人員配置については、時間外の状況や業務量などの要因を勘案し、必要に応じた見直しを行っていく。</p> <p>(4) 時間外勤務命令については、随時実態把握に努め、不適切な扱いが見受けられれば、その都度指導していく。</p>
<p>6. 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>6. 再任用職員などの多様な雇用形態を活用しながら定員の管理を行っている。</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うとともに、今後も所管との協議を行い適切に対応していく。</p>
<p>7. 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>7. 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、非常勤職員を柔軟かつ迅速に活用している。</p>
<p>8. 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>8. 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く。</p>
<p>9. 新庁舎移転に伴う執務スペースや休憩スペースの配置、労働環境の整備については、労使による十分な協議を行った上で検討していくこと。</p>	<p>9. レイアウトの見直しの段階で、各所属への意見聴取を行い、また、働き方改革の一環として、様々なスペースを盛り込むことを想定している。随時、情報提供を行っていく。</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。