

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
職員と家族の生活を守るための要求	
<p>1、基本賃金について</p> <p>基本給与を削減し新たな手当をつくることについて、特別区の実態に沿わないこと、退職金や年金に大きく影響することから貴職として反対すること。</p>	特別区人事委員会勧告を尊重するとともに、国、他団体及び民間の動向を踏まえながら、適切に対応する。
<p>2、職員手当等について</p>	
<p>賃金不払い残業問題、時間外勤務手当について</p>	
<p>1) 賃金不払い残業を根絶すること。</p> <p>賃金不払い残業が生じている職場・職員については、厚生労働省指針(2003年5月23日付)を遵守し、かつ、賃金不払いは犯罪であるとの認識に立ち、月単位で措置すること。なお、この間賃金不払い残業が存在する職場・職員については、具体的に別途要求するので、交渉に応じること。かつ、この間不払いがあると指摘した職場について、検討状況を明らかにすること。</p>	超過勤務を命令した場合は法令に基づき超過勤務手当を支給する。予測できない超過勤務に対しては、必要に応じて措置する。
<p>2) 課・事業所で年度内に時間外勤務手当の不足が生じる場合は、速やかに管理職が当該部及び財政当局と調整・交渉を行い、解決を図ること。</p>	
<p>3) 時間外勤務手当の予算化について</p>	
<p>ア、05年度と比べ、必要などころには増額し、総額の時間外手当予算を削減しないこと。</p>	
<p>イ、予測される2005年度の時間外勤務については、その事業が真に区民にとって必要なものであるかどうかを十分精査した上で、必要と認められる場合はその必要額を確保し予算化すること。</p>	
<p>ウ、予測できない時間外勤務についての対応は、あらかじめ財政当局が一定の予算化をしておくこと。</p>	
<p>4) 年度途中において予算の不足が生じることが明らかな場合については、応分のものを補正で措置するなどの対策を取ること。</p>	
<p>3、人事任用給与と制度等について</p>	
<p>係長、主査、主任主事制度等について</p>	
<p>1) 2005年度の係長選考及び主任主事選考については、「別途提出した要求」に沿って解決を図り、差別・選別および恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。特に、本人に対する結果の開示について、04年度の回答を踏まえて早急に実施すること及び受験者数に見合い昇任者数を増やすこと。</p>	昇任選考については、引き続き公平な選考を実施していく。また、今後も必要な見直しは行っていく。
<p>2) 総括係長選考について</p>	
<p>ア、総括係長のポストを増やし、事務系と技術系の格差解消などの問題点を改善すること。</p>	ポストを増やすことは難しい。
<p>イ、課長補佐名称については、基準に基づき使用するものとし、使用する職場については 事前協議とすること。なお、現在、使用している職場を明らかにすること。</p>	基準に基づき使用する。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>人事考課制度について</p> <p>1) 人事考課制度の問題点を検証するための労使協議の場を設置すること。</p> <p>2) 人事考課制度の評価について、昇任、昇格、昇給制度に直接連動させず、職務遂行や業務運営等に活用すること。</p> <p>3) 人事考課制度について、04年度の回答も踏まえ、評価結果に関わる本人開示制度及び苦情相談制度を早急に導入すること。</p> <p>4) 目標管理型自己申告制度について</p> <p>ア、自己申告制度は、地公法などの法的根拠はないので、提出は強制しないこと。また、提出しないこと、未記入などを理由に不利益な扱いをしないこと。</p> <p>イ、自己申告書に関わって、所属長は、年度当初の組織目標を明確に示すこと。</p> <p>ウ、職務目標の設定について、上からの一方通行とせず、職員の自主性を尊重すること。また、係、チーム単位での民主的な話し合いで決められた組織目標を個人の目標とするなど、職務遂行の実態とかけ離れないものとすること</p> <p>エ、目標が達成できなかったことをもって、単純に評価することはしないこと。更に自己検証の強制は行わないこと。</p> <p>オ、自己申告書の結果についての評価は、科学的なものとはいえないので、勤務評定、定期評定制度や昇任選考などと連動させないようにすること。</p> <p>カ、「職務について」「自由意見」で職員が書いたことについて、その内容が活かされるよう所属長及びその上の上司が検討・吟味すること。</p> <p>キ、自己申告にあたっての面接において、職員が仕事上の意欲が低下するような発言を所属長が行わないよう指導すること。</p> <p>5) 一般職員が管理職を評価するような制度も検討すること。</p>	<p>人事考課制度は、職員の育成活用のために必要であり、併せて職員の人事給与上の処遇に適切に反映させることも必要であると考えている。今後、本人開示、苦情処理等、公平で納得性の高い制度に向け、様々な手法について検討し構築していく。制度については管理運営事項であるが、必要な事項は協議していく。</p> <p>また、自己申告は、各組織の目標設定を踏まえ、職員自ら個人目標が設定されるものと考えている。申告書の作成・提出は職務の一環であり、面接を通じてその内容を確認し、活用していきたい。</p>
<p>特別昇給について</p> <p>1) 特別昇給について、恣意的な実施を行わず、一部の職員にかたよることなく、より多くの職員に対し民主的・公平に実施すること。特に、職場の不団結、職員の勤務意欲の低下の原因になるような実施は絶対に行わないこと。具体的には、「別途提出する要求」に応えること。</p> <p>2) 特別昇給制度を見直し、その実施率(付与率)を引き上げること。実施率拡大にあたっては、3短棒を復活すること。</p> <p>3) 次世代育成の観点から、母性保護の権利取得を理由として特別昇給実施の差別をしないこと。</p> <p>4) 昇給停止者の扱いについて、合意した内容で成績特別昇給を実施すること。</p> <p>5) 同じ者について、二年連続での特別昇給は行わないこと。</p>	<p>特別昇給は、職員の勤務意欲の維持向上に資する有効な手段のひとつである。職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿った対応を行なう。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
6) 普通昇給制度について、根拠や基準が明確とならず、職員間の格差拡大につながる査定昇給としないこと。	従来の普通昇給と特別昇給を一本化し、毎年の勤務成績等をより適切に反映できる昇給制度への移行が必要であると考えている。
7) 枠外昇給を廃止しないこと。	職務給の原則を徹底する観点から、廃止すべきものと考えている。
8) 昇給時期について、年1回としないこと。	職員の一定期間の勤務成績を昇給に反映させる趣旨や昇給事務の効率化の観点から、昇給時期の統一が必要であると考えている。
特別昇格について	
1) 特別昇格制度を廃止しないこと。	職務給の原則を徹底する観点から、廃止すべきものと考えている。
2) 2005年度の特別昇格は、特区連と区長会の妥結内容に従い、かつ、級歴、年齢、区歴などを考慮し、公平・民主的に実施すること。特に、現業職の「追い越し」は行わず、事前協議とすること。	本年度の級格付については、制度の変更がない限り、級格付基準の目的趣旨に沿って対応していく
3) 実施にあたっては、「別途提出する要求」に沿って解決すること。	
現業系人事任用給与制度について	
1) 技能主任選考等について 別途提出している要求に沿って解決を図り、差別・選別及び恣意的な選考を行わず、職員の納得いくように民主的・公平な選考を実施すること。	1) のとおり
2) 本人開示の制度を早急につくること。	1) のとおり
4、一時金について 千代田区として、勤勉手当への成績率の導入方針を撤回すること。	努力し成果をあげた職員が報われるよう、成績率の導入により、勤務成績を勤勉手当に反映させる必要があると考えている。
5、特殊勤務手当について 特殊勤務手当について、当面見直しは行わないこと。	特殊勤務手当については、適時適切に見直しを行なうことが必要であると考えている。
6、通勤手当について	
通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、職員の希望を十分検討し考慮すること。	経済的かつ合理的な経路で確定していく。
身体に障害をもつ職員の通勤経路や利用交通機関の確定にあたっては、当該者の希望に沿うこと。	通勤手当制度の範囲内で、事情を考慮して確定していく。
7、退職手当について	
退職手当の再削減及び支給水準を引き下げないよう区長会に働きかけること。	退職手当については、国、他団体及び民間の動向を考慮して、適切な水準を確保することが必要であると考えている。
勸奨退職の特例措置（特例割増率3%）を実施すること。	割増しは、条例本則通り実施する。（2%）

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>8、旅費について</p> <p>旅費について</p> <p>1) 出張は区民本位の区政に資するために必要であるとの立場を堅持すること。</p> <p>2) 支給額について、改善を行うこと。</p> <p>3) 職免による研修にも旅費を支給すること。</p> <p>区民本位の区政に資する目的及び職務上必要な管内外出張については、級、行政職、現業職の区別なく出張できる予算を計上すること。</p> <p>年度途中で支障が生じることが明らかな場合は、補正等で措置すること。</p> <p>再雇用職員の旅費（近接地内等）について、職務上必要な旅費は確保すること。</p>	<p>職務上出張が必要な場合は、旅行命令を発しており、また、実費弁償主義の趣旨に則り、旅費を支給している。</p> <p>職免による研修については、旅費制度のあり方から支給はできない。</p> <p>職務上必要な旅費は予算措置している。</p>
<p>9、住居手当改善等、職員の住居援助施策について</p> <p>職員の住居事情改善を図るために、職員住宅改善、互助会による住居支援など、区独自の職員住居援助施策を行うこと。</p> <p>飯田橋職員住宅を廃止する方針であるが、区職員住宅の総住戸数を減らさないこと。</p> <p>住居手当の改善について 住居手当改善に向けて区長会、特別区人事委員会に積極的に働きかけること。</p>	<p>職員住宅を含め、職員住宅援助施策の見直しの検討が必要であり、住居手当等生活関連手当についても、手当の存在意義やあり方など、広い見地から検討を加える必要がある。</p>
<p>10、貸与品について</p> <p>職場、職務の業務実態に即した貸与品にするため、貸与期間や仕様の改善と品質の向上を図り、予算単価を増額すること。</p> <p>当該職種・職場の貸与品についての意向を十分に反映し改善すること。この点について、「分会要求」及び「第二次要求」に基づき交渉で解決すること。</p>	<p>貸与期間、仕様等については、貸与の必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。職務に真に必要な貸与品については、必要な協議を行なっていく。</p>
<p>11、選挙事務従事について</p> <p>今後行われる選挙事務従事について、長時間労働・拘束に見合い、事務従事手当の改善を行うこと。</p> <p>事務従事者の募集にあたって、希望者を優先した上で、職場、職員の偏りをなくし、かつ、事務従事の強制を行わないこと。</p>	<p>従前の水準で依頼する予定である。</p> <p>職員の希望も考慮し、必要な調整を行いながら事務従事者を決定している。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答	
<p>1 2、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件確保について</p> <p style="margin-left: 20px;">臨時職員について</p> <p>1) 2006年度の臨時職員の賃金単価について、少なくとも高卒初任給を最低基準額(月額1200円)とし、引上げを行うこと。</p> <p>2) 有給休暇などの労働条件の改善を行うこと。</p> <p>3) 交通費について、1996年3月13日自治省公務員部給与課決定に基づき、2006年度から実費支給を行うこと。</p> <p>4) 必要な職場の臨時職員の旅費(近接地内等)を支給すること。</p> <p>5) 必要な職場に臨時職員を配置すること。</p>	<p>臨時職員については、必要に応じ配置しており、勤務条件等法の趣旨に則り運用していく。その賃金単価については、社会経済情勢に基づき、適正な金額を設定している。</p>	
<p style="margin-left: 20px;">非常勤職員について</p> <p>1) 非常勤職員の賃金について同一労働同一賃金の原則から正規職員の賃金水準に引き上げ、かつ労働条件についても改善を行うこと。</p> <p>2) 現に勤務している非常勤職員について、区当局の都合による雇い止めは行わないこと。</p> <p>3) 正規職員と同様の健康診断を適用すること。</p> <p>4) 非常勤職員の配置について、特定の施策・事業等に限定し、もっぱら正規職員の代替としないこと。なお、配置にあたっては、労使合意の上、行うこと。</p>		
<p style="margin-left: 20px;">臨時・非常勤職員の確保等について</p> <p>1) 臨時・非常勤職員の確保のために、登録制とするなど具体的な方策を講じること。</p> <p>2) 雇用期間について、地公法の範囲内において弾力的に運用すること。</p> <p>3) 緊急に臨時・非常勤職員を確保しなければならない場合は、当局の責任でただちに確保すること。</p> <p>4) 指定管理者制度の導入などの理由により臨時・非常勤職員の雇い止めを絶対に行わないこと。</p>		<p>職務に支障が生じないように、必要な措置を講じながら適切に対応していく。法の趣旨に則り、適切に対応していく。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>1 3、再雇用職員制度について</p> <p>再雇用制度を改善し、引き続き存続させること。</p> <p>再雇用希望者を全員雇用すること。</p> <p>報酬額を引き上げること。</p> <p>期末手当を支給すること。</p> <p>夏季休暇の日数を増やすこと。</p> <p>勤務時間体系を複数にすること。</p>	<p>再雇用制度については、必要に応じ改善を図ってきたところである。採用については、職員の能力、適性等を考慮して、選考により決定する。期末手当については、他の非常勤職員との均衡や、地方自治法の解釈から支給することは困難である。報酬額等については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、かつ、正規職員との権衡を考慮して定めており、現行の取扱が適切であると考えている。</p>
<p>1 4、再任用制度について</p> <p>60歳以上の雇用確保のために希望者全員の雇用を図ること。</p> <p>現業職について、2級格付けとすること。</p> <p>勤務時間体系を複数にするなど、再任用制度を改善すること。</p>	<p>定年前に培われた職員の能力を活用するため、選考により再任用職員を採用する。現行の運用が適切であると考えている。</p>
<p>1 5、「こども園」の賃金格差について</p> <p>「こども園」について、保育士と幼稚園教諭の賃金格差を埋める手立てを考えること。</p>	<p>現状では困難である。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>・ 明るい民主的な職場、働きがいのある職場にするための要求</p>	
<p>1、人員配置について</p>	
<p>新たな行革大綱に基づく人削減方針（約440人）を撤回し、必要な職場に人員増配置すること。</p>	<p>第2次行財政構造改革推進大綱のもと、適正に職員配置を行なっていく。必要な協議は行なっていく。第2次要求については、別に回答する。</p>
<p>2006年度的人员配置にあたって、各職場から出ている人員要求に応えること。尚、各職場からの人員要求はまとめて「第2次職場要求」として提出するので応えること。</p>	
<p>新規採用について、退職数に見合い2006年度の職員採用数を大幅に増やすこと。</p>	
<p>人員配置提案は、職場実態に見合ったものとし、年内に提案すること。特に、予算策定にあたりすでにわかっている人員配置については、早急に提案し、協議すること。</p>	
<p>2005年度当初及び途中で生じている欠員については、正規職員で補充すること。特に、区独自で採用できる職員は、正規で早急に補充すること。</p>	
<p>試験職職員の年度当初欠員が生じないように、職場の要求に基づき、人事委員会で人員確保するなどの具体策を取ること。また、年度途中欠員を補充する具体的手立てについて、臨時・非常勤職員、任期付職員に頼ることなく確立すること。</p>	
<p>選考職職員の欠員補充は、公募を原則としてただちに補充すること。ただし、それができない場合には一方的に欠員扱いを継続することなく、ただちに区職労と協議し、対応すること。</p>	
<p>定数基準のある職種については、その業務実態に適合するよう区独自で引き上げ、必要な増員を図ること。</p>	
<p>1) 恒常的に臨時・非常勤職員を配置している職場、残業が恒常化している職場には、2006年度的人员配置にあたって、正規職員を配置すること。なお、具体的な「職場の人員要求」は別途提出するので、応えること。</p>	
<p>2) 施設建設や新規事業に伴う人員配置について、区職労と事前協議し対応すること。</p>	
<p>3) 正規職員に代えて配置した再任用職員・再雇用職員が年度途中で退職したときは、ただちに補充措置をとること。</p>	
<p>4) 職員配置にあたっては、一人職場を絶対に作らないこと。</p>	
<p>5) 産休明け保育の実施にあたっては、十分な職員配置を行うこと。</p>	

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>再任用・再雇用職員の配置については、次の点を踏まえること。</p> <p>1) 採用数に見合った職場を事前に確保すること。また、安定的な再任用・再雇用職場の積極的開発を行うこと。</p> <p>2) 再任用・再雇用職員の募集及び要綱等の変更にあたっては、事前協議を行うこと。</p> <p>3) 職場、職務内容、勤務形態、配置人員(募集人員)等は募集の際明らかにすること。</p> <p>4) 各職場の配置人員及び内容は、勤務形態、勤務日数、年齢的条件等を十分勘案したものとすること。</p> <p>5) 配置職場の決定にあたっては、事前協議を行うこと。また、配置職場の内示は、一週間以上前とすること。</p> <p>6) 再任用・再雇用職員の配置を正規職員の「減員」や「合理化」の手だてとしないこと。また、正規職員に代えて配置した再任用・再雇用職員が年度途中で退職した場合は、ただちに補充措置をとること。</p> <p>7) 再雇用・再任用職員の更新にあたっては、本人事情がある場合を除いて引き続き、雇用継続すること。</p>	<p>13～14のとおり 必要な協議は行なっていく。</p>
<p>2、任期付職員制度について</p>	
<p>任期付職員制度(短時間及びフルタイム)は、長期的には住民サービスおよび自治体の人権保障機能の低下をもたらすものであるため、活用価値がある場合を除き、一般職員への制度導入をしないこと。</p>	<p>任期付職員制度を含め、様々な状況に応じて柔軟に活用できる制度が必要であると考えている。内容については、国、他団体及び民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していきたい。</p>
<p>任期付短時間勤務職員制度について</p>	
<p>1) 任期付短時間勤務職員の配置について、正規職員の補充とせず、かつ修学・高齢者部分休業及び育児休業・介護休業の代替としないこと。</p>	<p>のとおり</p>
<p>2) 任期付短時間勤務職員の配置を理由とした、臨時・非常勤の雇い止めを行わないこと。</p>	
<p>3) 任期付短時間勤務職員の給与・手当は、同一労働同一賃金の原則から常勤職員と同等水準とすること。</p>	
<p>任期付フルタイム職員制度について</p>	
<p>1) 任期付フルタイム職員制度の一般職への拡大にあたっては、労使協議で合意の上行うこと</p>	<p>のとおり 必要な協議は行なっていく。</p>
<p>2) 任期付フルタイム職員の配置は、正規職員の補充とせず、かつ修学・高齢者部分休業及び育児休業・介護休業の代替の場合のみに限ること。</p>	
<p>3) 任期付短時間勤務職員の給与・手当は、同一労働同一賃金の原則から常勤職員と同等水準とすること。</p>	
<p>任期付職員採用制度について、介護休業等の代替に限定した短時間公務員制度に改善することを関係機関に働きかけること。</p>	

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
育休任期付職員採用制度について、区として早急に導入すること。	現行の対応により、必要な措置を講じながら適切に対応していく。
3、「区行財政効率化」に関して	
「区行財政効率化推進大綱」に基づく事務事業の見直しにあたっては、事前協議を必ず行うこと。	現行は、「第2次行財政構造改革推進大綱」に基づくものである。必要に応じて協議する。
「区行財政効率化推進大綱」の職員配置に関しては、区職労と事前協議を尽くし、一方的に実施しないこと。	職員配置について、必要な協議は行なっていく。
保育園、児童館、学校現業、図書館、保健所の業務、福祉作業所、福祉会館などを民営化、または民間委託せず、直営を継続し、公共性を守りサービス向上を図ること。	区民サービスを維持・向上させるためには、民間委託、指定管理者制度等は有力な方策の一つである。
人減らし「合理化」を目的とした「電子自治体化」を行わないこと。また、非効率で財政上ムダな「電子自治体化」を行わないこと。	電子自治体化は、区民の利便性向上及び事務を効率化し事務処理能力の維持向上を図ることである。
現行の福祉サービスについて、民間に委託せず、公共性を守ること。	のとおり
公社について	
1) 統合後の公社の組織について、区民や職員の意向に基づき改善すること。	まちみらい千代田の組織については、法人の自主自立的な経営判断により行われる。区は適宜必要な支援をしていく。
2) 06年4月以降、公社に派遣する区職員について、事前に意向調査を行うこと。	公益法人派遣法の趣旨に則り実施していく。
3) 引き続き、公社に派遣する区職員の人事・給与制度はこれまでと同様とすること。	公社にふさわしい人事・給与制度が必要である。
指定管理者制度について	
1) 新たに指定管理者制度を導入する施設については、十分区職労と協議を行うこと。	必要な事項については、協議を行っていく。
2) 従前の管理委託制度を導入している施設及び一部業務委託を行っている施設について、指定管理者制度移行を前提とすることなく、直営も含めて検討すること。	施設の管理等に民間の能力を活用し、住民サービスの向上と経費の節減を図るという制度創設の目的を踏まえ、検討し、第2次行財政構造改革推進大綱に取り組みを定め進めている。
3) 指定管理者制度を使う場合の業者選定は、信頼でき実績のある福祉法人などに限ること	法令に基づく申請者資格とするとともに、条例等の選定基準により適切な事業者を選定する。
民間委託に関わり、何でも委託という姿勢を改め、区民や職員にわかりやすい委託ガイドラインを示すこと。	第2次行財政構造改革推進大綱に基づき進めているが、民間開放についての指針を検討中である。
宮城地震でのスポーツ施設天井落下事故で、PFI方式に注目があつまっています。千代田区でもPFIが導入されているので、その問題点を検証すること。	PFI方式に問題があったとは捉えていない。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>4、区予算編成にあたって</p> <p>区民要望にそった必要な事業の経費は、区予算編成において、きちんと措置し、区民サービスを低下させないようにすること。</p> <p>職場・現場でムダであるという意見がある事業については、職場・現場の意見を尊重し、かつ十分な検討を行って判断すること。</p> <p>コスト効率主義を改め、区民サービスの質及び公共性の観点から予算編成を行うこと。</p> <p>新規施策や事務事業の企画・立案にあたっては、成果の視点重視偏重ではなく、区民が真に求めているものを作る。また、サービスのコストや質を民間と比較する場合は、短期・長期的な視点でサービスを検討すること、民間の低賃金労働に甘えることはしないこと。</p> <p>予算編成にあたって、必要な職員の新規採用を行い、退職不補充方針を変えること。</p>	<p>事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに区民の目線に立った予算を措置し、質の高いサービス提供に努めているところである。</p> <p>のとおり</p> <p>最少の経費で最大の効果を求める観点から、納税者である区民に対し適正かつ効率的なコストによるサービスを提供する予算を措置しているところである。</p> <p>のとおり サービスのコストや質については、客観的な評価基準に基づき、評価する仕組みを検討していく。</p> <p>1 のとおり</p>
<p>5、「推進プログラム」について</p> <p>「都市再生」や無秩序な開発の動きから千代田区の街（いつまでも住み働き続けられるまち）を守るために、デベロッパー・事業者側に対する規制を行うなど、抜本的な対策を取ることを「推進プログラム」に盛り込むこと。</p> <p>「観光の振興」や「祭りイベントの開催」への区財政投与については、区行財政効率化及び緊急施策として必要なかの観点から検討し、かつ区民の意見をよく聞いて再検討すること。</p> <p>保育園、児童館などの運営について、公共性を失わせる民設民営方式などを導入する考え方を止め、直営方式を発展させること。</p>	<p>地区計画の推進をはじめ、必要な規制・誘導を行っていく。</p> <p>区民参加のもとに、検討を行っている。</p> <p>民設民営方式は、平等性・公平性をはじめサービス水準を確保したうえで、サービス向上を図るために導入するものである。</p>
<p>6、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」について</p> <p>「事業主行動計画」について</p> <p>1) 千代田区の「行動計画」実施にあたって、区は模範となるよう「事業主行動計画」の実践と内容の改善を行うこと。</p> <p>2) 「事業主行動計画」の内容について、次世代育成支援ニュースの強化や管理職等の研修を行うなど、広く周知を図ること。</p>	<p>特定事業主行動計画は昨年度策定した。現在は、制度の周知及び定着に努めているところである。</p>
<p>7、事業部制の運営について</p> <p>事業部の政策立案能力を抜本的に引き上げるために、人員増配置を行うこと。</p> <p>昇任、昇格、昇給の決定、人事異動にあたっては、事業部まかせにせず、全庁的な判断の必要性から人事当局の主導権で行うこと。</p> <p>グループ制は公務職場になじまない指摘されることから導入の強行をしないこと。なお、一部グループ制を導入しているとのことだが、どこの職場が明らかになること。</p> <p>政策経営部の組織についての試行結果を明らかにし、新たな提案がある場合、区職労と協議すること。</p>	<p>1 のとおり</p> <p>事業部制の趣旨を考慮しながら、全庁的な視点から実施していく。</p> <p>効率的な組織整備が課題であり、各部における組織整備の検討過程において、グループ制も視野に入れる必要がある。</p> <p>本年度試行中である。今後試行結果が明らかになるものと考えている。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>8、組織整備について</p> <p>2006度の組織整備案について、早急に提案し協議すること。</p> <p>組織改正にあたっては、職場環境・労働条件、区民サービス向上の面から検討し、徹底した職員参加を経て、十分な期間をおいて事前協議とすること。</p> <p>職場実態を無視し、区民サービス低下につながるような組織の「廃止」「統合」「縮小」を行わないこと。</p> <p>組織の名称は単純明快なものとし、安易な改称を行わないこと。また、同じような名称変更、また、十分な理由もなく元に戻すなどの名称変更は極力さけること。</p> <p>保健所を一所体制にすること。その際、スペース的に不足するので、適切な場所に保健所スペース（例・新庁舎移転後の現本庁舎）を整備すること。</p>	<p>～ 平成18年度の組織整備については、事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえて各部が主体的に検討を行っていく。今後、各部の検討状況に基づき、新たな課題や全庁的な視点から組織整備が必要な場合、全庁的に調整が必要な事項等の状況により、区として必要な組織整備を行う。</p> <p>現状においては、既存のとおりとする。</p>
<p>9、人事異動について</p> <p>人事異動の「意向調査」（自己申告書）は毎年12月までに完了し、人事異動実施要綱は12月中に労使協議で確定の上、全職員に周知すること。</p> <p>人事異動の実施にあたっては、本人の意向・希望を尊重すること。</p> <p>人事異動の内示は、一週間以上前に示すこと。特に学校、保育園の内示については、極力早く出すこと。また、労働組合の役員の変動については、これまで通りの対応を行うこと。</p> <p>これまでと異なる異種職務従事については、内示前の事前協議とすること。</p> <p>異議申し立てについては、その期間を設け、誠意をもって対応すること。</p> <p>都区、区々間交流については、本人希望を踏まえ円滑に行えるよう都や他区に働きかけること。</p> <p>労働組合の弱体化、役員対策、思想攻撃を意図するような人事異動を絶対に行わないこと。特に、保育園の園長人事は、経験を重視することと、職員の意見を把握し決定すること。</p> <p>技術系職員や専門職種の異動について、当該職員の意向を尊重し、実施すること。</p> <p>技能系職種の職務名間の異動は原則として行わないこと。なお、特別な事情のある場合は事前協議とすること。</p> <p>異職務従事で配置されているすべての現業職員の異動については、必ず事前協議とすること。</p> <p>障害をもつ職員の異動は、通勤事情、仕事内容、庁舎設備などを十分配慮し、事前協議とすること。また、本人の意向に沿って異動できるように庁舎設備の改善を行うこと。</p> <p>再任用・再雇用職員について、配置職場等に関する意向調査を行い、希望を尊重すること。</p>	<p>自己申告については、12月中に終了する。人事異動については、現行の人事異動実施要綱により実施していく予定である。なお、職員公募制度、スペシャリスト認定制度については、別に示したとおり、本年度から実施するものである。</p> <p>自己申告書により把握していく。</p> <p>昨年並に早期に内示できるよう努力する。特定職場のみ内示時期を早めることは困難である。</p> <p>必要な協議は行なっていく。</p> <p>理由ある申し立てについては、誠意をもって対応する。</p> <p>制度の趣旨を踏まえながら対応していく。</p> <p>区政の円滑な運営、適切な人材活用に資するよう、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>様々な事情を考慮しながら、必要な人事異動を行なっていく。</p> <p>選考申込書の中で、希望職場の把握に努めている。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
人事異動のドラフト制について、密室で行うことなく、かつ職員に不信感を生まないようにすること。	各職場の理解が得られるよう実施していく。
随時異動・応援派遣の異動については、対象者及び該当職場の了解を前提に行い、事前に区職労に情報提供すること。	事業部制のもと、関係職場等で調整しながら実施している。
<p>10、職員参加及び区民参加の推進について</p> <p>区の重要な施策決定及び策定にあたっては、区民参加および職員参加を徹底すること。</p> <p>区民参加について、ワーキンググループなどを組織するやり方などを取り入れ、かつ十分な情報を区民に与え、より十分なものとすること。</p> <p>区政の執行に伴う予算編成や事業計画の過程で徹底した職員参加を図ること。</p> <p>行政運営に関わる諸会議へ職員の意向を反映し、会議の経過と結果についても遅滞なく報告し、共通の認識に立って、区政執行・執務ができるよう努めること。そのために、管理職と職員による職場懇談会や打ち合わせ会を制度化し、区政情報を職員が共有できるようにすること。</p> <p>事業計画、予算編成、諸手当等の予算執行についても、職員の意見を反映し理解と納得にもとづいて実施すること。</p> <p>情報公開を一層推進し、区民参加、職員参加を徹底すること。</p>	<p>～ 可能な範囲で職員参加、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。</p>
<p>11、区施設の計画及び建設について</p> <p>施設の計画及び建設にあたっては、次の点を踏まえること。</p> <p>新庁舎について、管理案などのソフト面の計画を職場と区職労に明らかにし、職場の意向を計画に反映させること。</p> <p>現在活用されていない区有財産（土地・建物）の活用、施設建設、売却にあたっては、区民及び職員の意見を尊重して進めること。</p> <p>区施設の計画については、補修して使えるもの、住民生活向上・利用者からみた優先度、財政状況の見通し、適正な施設規模であるかなどを踏まえること。また、必要以上に豪華になっていないかなどを点検すること。</p> <p>複合施設建設については、極力複雑な複合化は避け、緊急性、必要性、防災拠点としての役割及び財政状況の観点から（維持経費からも）検討すること。</p> <p>区施設建設について、PFI方式といえども、設計段階で関係職員をはじめとした関係者、関係団体の意見を十分に聞いて進めること。</p> <p>重要な区施設について、夜間、休日を無人とせず、区職員を配置し、施設を区民に積極的に開放して利用しやすい施設とすること。また、災害対策の面からも重要な区施設は、夜間・休日を無人としないこと。</p> <p>各個別の施設の計画及び建設を進めるにあたっては、個別施設ごとに定期的に関係者と協議を行い、諸課題を解決すること。</p> <p>保育園建設について、麹町保育園について、南側の土地も含めた現在の位置に、ゼロ歳児保育の行える施設として建て替えること。その際、保育園を民営化しないこと。</p>	<p>従前通り適切に対応する。</p> <p>区有財産活用懇談会による提言を受け、議会と協議して、区としての活用方策をまとめる予定である。</p> <p>そのように努めている。</p> <p>できる限り努めている。</p> <p>各施設の夜間、休日の管理については、委託による機械警備等に移行していく。</p> <p>できる限り努めている。</p> <p>千代田区行財政構造改革推進大綱及び推進プログラム等の方針に基づいて、必要な施設整備等を実施していく。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
富士見児童館の改築・移転についての情報を、密に提供すること。また、設計段階から職員の意見を反映させること。	情報は教育委員会ホームページなどで広く公表している。必要に応じて職場の意見を聴くよう努める。
施設建設に関わるPFI方式、定期借地制度の採用については、長期的にみて費用対効果があるのか、十分検討した上とすること。	そのようにしている。
1 2、「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しについて	
「新規事業」の実施や、それに伴う事務事業の見直しにあたっては、次の点を踏まえること。 区民サービスの切り捨てや区民負担増につながる事業については、区民や当該職員の意向を十分に聴取して検討すること。	各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価の仕組みの定着を図り、今後とも、新たな区民ニーズに対応して、将来にわたって質の高い行政サービスを継続的かつ安定的に提供していくため、十分検討し、対応していく。
経費節減を目的とする事務事業の「廃止」「統合」「縮小」は、安易に民営化などに頼ることなく、職員参加で十分検討し、職員や区民へのしわ寄せとならないよう慎重に対応すること。	
「電子自治体化」に関わる事項について	
1) 「電子自治体化」に関わる事項については、区職労との事前協議を徹底すること。	電子自治体化に係わるシステム開発案件に関しては、必要な情報の提供を行っていく。
2) 新規システムに関する提案は速やかに行い協議すること。	
3) 全庁LAN等について	
ア、全職場のパソコンについて、計画的に更新を行うことになっているが、その計画を明らかにし、新庁舎完成を待たずに順次ハードを交換すること。	財政上厳しい状況にあるが劣化の著しいものに関しては交換していくと共に、メモリーの増設等により機器の延命を図っていく。
イ、全職員が使えるよう、職場のLAN端末・パソコンの台数を増やすこと。	現在1000台を越えるパソコンを配備しており、一人一台体制に近づつつあるが、業務上不足している職場（事業所・課・学校・保育園・児童館等）並びに職員については必要に応じ順次配置台数を増やしていく。
a、再雇用・再任用職員について、職務上必要であるパソコンを一人一台配置すること。	
b、様々な連絡がメールで行われている実態から、学校職場や保育園、児童館職場などのパソコン台数を増やし、情報伝達の改善を行うこと。	
ウ、メールの使用について、遵守規程等の整備を行うこと。また、その使用にあたって、個人情報の保護策を取ることを。	全職員に対しセキュリティ研修を行ったが、今後とも定期的に研修を行っていく。
エ、職場のインターネット接続について、事業所単位及び課に2台以上とすること。	職務上必要とする事業所並びに課に対しては順次増設を行っている。
「こども園」について	
1) 「いずみこども園」の運営実態について、適正な運営がなされているとのことだが、保育園分会が取ったアンケートを重要参考とし、当該職員の率直な意見を聞くなど、総合的な点検を行い、運営の改善を行うこと。また、保育士と幼稚園教諭の資格統一について、国に働きかけること。	いずみこども園については、開設後3年を経過し一定の実績を重ねてきたところであるが、富士見こども園の開設をひかえて、こども園をより良い施設とするために、幼稚園・保育園双方の職員を含めた検討組織を立ち上げており、この中で検討していくことにしている。なお、幼稚園教諭と保育士の資格のあり方については、現在、国において検討中である。
2) 富士見幼稚園と飯田橋保育園の「こども園化」については、幼保の総合施設とせず、「いずみ」でおこなっていた年齢区分方式を基本とすること。	

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>保育行政に関わって</p> <p>1) 認証保育所について、区財政投入による誘致拡大を行わず、区立保育園の整備・拡充を行うこと。</p> <p>2) 東京都独自の補助制度(都加算)の廃止に反対すること。</p>	<p>認証保育所設置は、本区の保育園待機児童ゼロを維持していくためにも有効な施策である。また、延長保育や休日保育、病後児保育を行うなど多様な保育ニーズに適切に対応していると認識している。</p> <p>都や他区の動向を視野に入れながら適切に対応していく。</p>
<p>13、セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止等対策について</p> <p>セクシュアル・ハラスメントの基本方針を管理職及び職員に定期的に周知徹底すること。</p> <p>セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの苦情、相談窓口について、常設とし職員に周知徹底すること。</p> <p>セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止等に関する研修を行うこと。</p> <p>パワー・ハラスメントの防止と対策についての方針を確立すること。</p>	<p>引き続き、周知徹底を図りたい。</p> <p>必要な対策を講じ、周知徹底を図っていきたい。</p>
<p>14、職員の労働条件に関わる事前協議について</p> <p>職員の労働条件に関わるすべての案件については、必ず相当の期間をおいて事前に協議すること。</p> <p>労使協議は誠意をもって行うというルールを守り、労使双方による協議が成立しない場合は、一方的に実施しないこと。また、双方の提案に関わる件について、ルール化した内容を守ること。</p>	<p>交渉事項については、職員団体と交渉をしたうえで、適時適切に実施していく。</p>
<p>15、職員研修等について</p> <p>職員研修について、職員の自己実現ないし発達保障のための権利であることを認め、実施すること。その上で研修内容については、職員の声を聞き、充実させること。</p> <p>住民本位の仕事を積極的に進め、明るい、働きがいのある職場にするために各種の研修を積極的に計画すること。特に、2006年度について「自治体の公共性と公務労働」、「国の構造改革の自治体への影響」、「地方自治制度改革の論点」、「憲法と地方自治」、「住民福祉のための自治体実現」、「公務員制度改革」などのテーマについて取り入れること。</p> <p>公務に関係の薄いものや労働条件及び労使関係に影響を与える研修計画については、事前協議を行い実施すること。</p> <p>2006年度の研修計画については、2005年度中に区職労に「報告」を行うこと。</p> <p>技術・技能の研修については、当該職種・職場の要望にそって積極的に実施すること。</p> <p>研修は、相当十分な期間をもって対象者に周知し、仕事上などで支障のないよう配慮すること。</p>	<p>研修は、職員の意識改革を図り、能力開発を行なうことにより一流のサービスを区民に提供するために実施している。今後も職員の自主性を尊重しながら、効果的に実施されるよう、常に見直しを図っていく。</p> <p>研修の実施に際しては、相当の周知期間を設けるよう努めている。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>障害をもつ組合員について、次の配慮を行うこと。</p> <p>1) 研修会場の設定について、配慮すること。</p>	できる限り配慮している。
<p>2) 研修内容について、義務的な研修については障害上不可能な部分は配慮すること。</p>	
<p>パソコン研修を大幅に増やし、人材育成を行うこと。</p>	のとおり
<p>異職種・職務従事者について、基本研修を義務化すること。</p>	
<p>16、旧姓使用について</p>	
<p>「旧姓使用」の内容について、周知徹底を図ること。</p>	旧姓使用については、社会環境の動向にも考慮しながら、職員本人や職場の理解が得られるよう対応していく。
<p>旧姓使用者の意見を聞いて、改善を図ること。</p>	
<p>旧姓を法的に使用できるように、関係機関に働きかけること。</p>	
<p>17、区職労活動の保障について</p>	
<p>有給による時間内での分会大会および役員会を認め、時間内組合活動の範囲を広げること。</p>	「適法な交渉」以外の時間内組合活動については問題意識をもっている。今後、必要な検討を行なっていく。
<p>適正な組合活動を保障し、不当な処分を行わないこと。</p>	現行の適法な活動については認めている。
<p>組合員が自主的に行う適法で正当な政治活動についても、不当な処分、弾圧を行わないこと。</p>	法令上制限されている政治的行為に対しては、厳正に対処する。
<p>適正な組合活動に対する妨害を行わないよう、所属長などを指導すること。</p>	のとおり
<p>18、憲法違反の事務等に関わって</p>	
<p>憲法違反の事務の執行を行わないこと。特に、自衛隊の募集には協力しないこと。</p>	地方公共団体として法令を遵守して、区の施策を実施していく。
<p>憲法違反の自衛隊の実習訓練に参加協力をしないこと。また、防災訓練などで自衛隊に協力を要請しないこと。</p>	
<p>区として有事法制に関わる協力を拒否すること。</p>	
<p>憲法違反の自衛隊のイラク派兵に反対すること。</p>	
<p>靖国神社等の広告について、政教分離の原則から拒否すること。</p>	千代田区印刷物広告掲載取扱要綱第3条の規定に基づき、適切に対応をしている。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
19、公益通報制度について 行政監察員に女性を加えること。	今後検討していく。
. 職員と区民のいのちを守り安全を確保するための要求	
1、災害対策の初動態勢の強化について	
初動態勢の強化を次のように図ること。	
1) 拠点施設の夜間勤務者を廃止しないこと。特に、災害情報対策員を中心に学校警備、警戒勤務者による初期情報収集ネットワークを確立すること。	必要な初動態勢を整備していく
2) 災害時の職員の対応について、全庁的な周知徹底を行うこと。	
3) 職員住宅の戸数を減らさず、区内在住職員を増やすこと。	
日常の仕事に使用でき、かつ災害時に有効なバイク、自転車を区内の区施設に配置すること。	バイク、自転車については、日常業務利用の活用を含め対応している。
2、区施設の安全確保について	
大地震が予測されている現在、区施設、区の建造物の耐震診断の結果に基づき対応策を講じること。また、区庁舎や各施設の構造、設備、機器の安全が保たれているか、総合的な安全点検を定期的を実施すること。	～ 区施設の耐震診断調査は、年次計画により実施しており、その対応については耐震診断の結果に基づき緊急性の高いところから実施している。既存施設の耐震補強については、避難施設・救護施設等震災時の施設の役割に応じて補強していく。今後建設予定の区有施設は、施設の用途、規模あるいは費用対効果等を勘案しながら判断していく。昭和56年以降設計された区有施設は新耐震基準に基づいて設計されており、用途に応じて、それ以上の基準による設計となっている。
その上で補修や改善等を緊急に要するものについては、ただちに実施すること。また、既存の施設や建造物について、防災計画及び耐震基準に基づいて改修すること。	
今後建設予定の区施設は、免震工法等を取り入れ、新しい耐震基準は最低条件として設計すること。	
すでにこれまでの点検で危険性が指摘されているにも関わらず放置されている危険箇所については、早急に対策を講じること。	日ごろから施設内の非常用機器等については定期的な点検を行っており、不備が発見された場合には速やかに改善する。
区施設に備え付けられている非常用の機器や備品などの総点検を実施し、不備を改善すること。	
有毒ガスを発生する材料及び室内環境を悪化させる材料や接着剤などを区施設に使用しないこと。	建材や内装剤に含まれている接着剤や防腐剤等の化学物質が発散することで室内環境を悪化させる防止対策として、工事特記仕様書により 1 内装材料に関する基準を規定 2 使用材料のMSDSの提出 3 工事後の換気を30日間とする 4 化学物質（6または7物質）の測定を行なう 等を定め、室内環境を厚生労働省の指針値以下とするための対策をとっている。
区施設のアスベスト対策方針及び使用状況に基づき、速やかに撤去を行うこと。その 工事にあたっては、当該職員等に事前周知を徹底すること。	区有施設のアスベスト使用状況は、今年度に調査を実施している。吹き付けアスベストは除去し、含有アスベストは計画的に除去工事を行う。また、工事にあたっては、綿密な事前調査を行い、安全な施工を進めていく。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
3、防災計画に関わって	
住民の避難所や地区救援センターになる区施設に働く職員を、防災上の要員と位置付け、必要な研修や訓練、体制を取ること。	地域住民、施設管理者で構成する「避難所運営協議会」の中で必要な対応を行っていく。
直下型地震に何時いかなる場合でも対応できる職員の行動マニュアルを早急に策定すること。その上で、想定される災害の実態に即した訓練を実施すること。	職員行動マニュアルを策定中であり、これに基づく訓練等の対応を実施していく
4、臨時非常配備体制要員の確保について	
夜間や休日に勤務している職員については、区民生活の安全を確保するための要員として位置づけ、初動態勢確保のために、ただちに臨時非常配備体制に組み込み職務内容を明確にすること。	夜間や休日に勤務している職員については、非常配備態勢に基づき必要に応じ協力を得ていく
初動態勢要員を確保するために職員住宅を減らさず、増設を行うこと。	職員住宅の増設は考えていない。
5、災害時における職員の労働条件について、至急検討を行い、今年度中に提案すること。	職員行動マニュアルの策定作業を行なっている。
6、ダイオキシン発生の原因になるプラスチックなどの塩ビ製品を区として使用しないこと。	重要な課題と認識している。
7、生活環境条例について	
実務に影響を与える係長層の応援パトロール体制を止めること。当面、回数を減らす等係長層の負担を軽減する措置を取ること。	現状の体制で継続していく予定である。
不公平さを増している路上喫煙者に対する過料制度を改め、マナーを重視するなどの制度に切り替えること。	現行制度で行っていく。
. 職員の健康を守り豊かな生活を送るための要求	
1、休暇制度について	
夏場の職員の健康保持等の観点から、夏季休暇の日数を増やすこと。また、夜間勤務職員の夏季休暇について、変則勤務の特性を考慮し、日数増とすること。	現行の水準は適切であると考えている。夜間勤務者の夏季休暇については、取得時間数の均衡を考慮した見直しが必要であると考えている。
保護者会、授業参観、運動会、こどもの予防接種等の学校行事、健診に出席するための「仮称・子育て休暇」を制度化すること。	現時点では、年次有給休暇によることが適切であると考えている。
慶弔休暇について	
1) 父母の祭日に祭祀を行うことを認めるだけでなく、子、配偶者、配偶者の父母、兄弟 姉妹の場合にも適用すること。	範囲については今後必要に応じて検討する。取得期間は、週休日等を算入する現行方式が適切である。
2) 慶弔休暇の付与日数から週休日、休日を除くこと。	
3) 結婚休暇について、日数を拡大し、また取得の始期については、本人申請によること。	現行の取扱が適切である。
リフレッシュ（長期勤続）休暇について、取得日数や取得年齢などの改善を行うこと。	社会情勢を考慮しながら必要があれば対応していく。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>社会参加・自己啓発のための職免制度について</p> <p>1) 研究会発表等の聴講、学会等の参加について、職免とすること。</p> <p>2) 特別区互助組合等が主催する公開講座やセミナーへの参加について、職免とすること。</p> <p>3) 通信教育に伴うスクリーング参加を保障すること。</p> <p>4) 公務に関わりのある留学等について、休職事由の範囲を拡大すること。</p> <p>5) ボランティア休暇について、社会福祉・地域福祉・環境保全等のNPO活動に参加することも含めること。</p> <p>6) オリンピック、パラリンピック、国体、国際大会等のスポーツ大会への参加について、特別休暇または、職免として参加できるようにすること。</p>	<p>職免は、職務専念義務の特例であり、その運用はきわめて限定的で、厳格な対応が必要である。また、職免、休暇の承認については個別に精査して適法に対応している。</p>
<p>元気回復職免制度について、その趣旨から全職員が利用できるように、時間数の拡大、参加事業の拡大、主催要件の緩和等抜本的に改善すること。</p>	<p>元気回復事業は、勤務時間外に実施されることが原則であり、これが困難な場合にのみ特例的に時間内の職免が認められるものである。これ以上の拡大の予定はない。</p>
<p>出産補助休暇について、日数を増やし、第2子以降の日数を加算すること。</p>	<p>「出産支援休暇」については、次世代育成支援の特定事業主行動計画の定着を図りながら、国、他団体及び民間の動向注視しつつ、検討していきたい。</p>
<p>育児休業について</p> <p>次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、次のように改善すること。</p>	
<p>1) 育児休業について、取得しやすいように改善すること。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえながら、国、他団体及び民間の動向を見極めたい。</p>
<p>2) 有給とすること。当面、休業手当金を3歳未満までに延長すること。</p>	<p>育児休業期間中の給与を支給することは困難である。</p>
<p>3) さらに、育児休業の取得に関わる昇給制度改善、賃金・一時金・退職手当等に関わる扱いの改善を行うこと。</p>	<p>1) のとおり</p>
<p>育児時間について</p>	
<p>1) 取得時間を120分とすること。</p>	<p>1) のとおり</p>
<p>2) 取得期間を3年に延長すること。</p>	
<p>3) 妻の妊娠出産休暇中の夫である男性職員の育児時間を認めること。</p>	
<p>育児休業制度および育児時間でカバーしきれない問題を解決するために「仮称保育時間」を未就学児童を対象に、1日30分、有給で制度化すること。</p>	
<p>再雇用職員の有給休暇及び夏休を拡充すること。また、メーデーに参加した場合に休暇または職免とすること。</p>	<p>現行の取扱が適切である。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>休暇簿を毎年更新することについて、昨年の回答を所属長に徹底すること。</p>	<p>休暇簿は毎年更新する取扱となっていない。</p>
<p>年次有給休暇について、取得期間を暦年から年度に変更することの検討経過を明らかにすること。変更にあたっては、退職予定等の職員が不利益にならようにすること。</p>	<p>法の制約が大きいが、引き続き検討を進めていく。退職予定者に不利益が生ずることは想定していない。</p>
<p>2、各種休暇権の行使等について</p>	
<p>勤務を要しない日（週休日）の勤務命令はできるだけ避けること。やむを得ず週休日に勤務した場合は、振替えと時間外勤務手当支給について、選択できるようにし徹底すること。</p>	<p>週休日の勤務命令は、極力最小限にしている。 代替措置は、振替を基本と考えるが、職場の繁忙度などの状況を考慮して対応している。</p>
<p>育休者、産休者、長期病欠者にはただちに代替職員を配置できるよう、制度化すること。特に、育児休業の休職が1年以上に及ぶ場合は、正規職員を配置するよう制度化し、その他の場合は、育休任期付職員を代替とすること。</p>	<p>2 のとおり</p>
<p>栄養士、看護師、歯科衛生士、保育園・児童館の用務、警備等、一職場一人職種の職員や、職場の実態から休暇権の行使が事実上困難な職場について、その職員が安心して休暇権を行使できる代替の人員増など、具体策を講ずること。</p>	<p>人員増は困難である。休暇の取得に当たっては、各職場における協力体制が肝要と考えている。</p>
<p>職場で、母性保護の観点および次世代育成支援対策法の趣旨に基づき生理休暇、育児時間、妊産婦の通勤時間の特例などが充分に取得できる環境を整え、具体策を講じること。</p>	<p>特定事業主行動計画の定着を図っており、引き続き周知徹底に努めたい。</p>
<p>3、超過勤務の縮減、労働時間の短縮、勤務時間について</p>	
<p>超過勤務の縮減について</p>	
<p>1) 管理職が責任をもって日々の超勤実態を把握し、超勤を減らす努力を行うこと。その際、画一的な対応をせず、職場実態を考慮した上で対応すること。</p>	<p>36協定については認識しているが、超過勤務そのものを縮減することが重要であると考えている。</p>
<p>2) 超過勤務を減らすために労基法第36条の協定締結に向けて区職労と協議を行うこと。そのための労使検討委員会を早急に立ちあげること。</p>	
<p>労働時間の短縮について</p>	
<p>1) 一日の労働時間を短縮し、週40時間以下とし、そのための条例改正に努力すること。当面、現行条例の範囲内で可能な規程改正を行うこと。</p>	<p>週40時間勤務は統一交渉事項であるが、現状においては適切なものと考えている。</p>
<p>2) 雇用拡大などの社会的要請に応えるため、人員増で超過勤務の縮減、時短を図ること。</p>	<p>総実労働時間の縮減は重要課題であると考えている。</p>
<p>3) 超過勤務の縮減と年次有給休暇の計画的取得を促進し、年間総実労働時間の短縮を図り、1,800時間以内の労働時間とすること。</p>	
<p>勤務時間について</p>	
<p>1) 職員の健康確保の観点から、保育園職場などの職場で、休憩・休息時間がきちんと取れるように厳正に所属長に対して指導すること。</p>	<p>勤務時間条例に従い取得できるよう周知に努めるとともに、保育園職場に限らず、より厳正な勤務時間管理を行なっていきたいと考えている。</p>
<p>2) 勤務時間と窓口時間が同じであるのは、勤務時間外労働が行われるなどの不都合があるので、本庁及び区施設の窓口開始時間及び終了時間を定め、区民への周知をはかること。</p>	<p>区民サービスのため、現行のとおり実施していく。</p>
<p>3) 各職場・各職種の業務の実態にあった一日の勤務時間の割り振りを再検討し、必要な規程改正を行うこと。</p>	<p>業務の実態、区民のニーズ等を考慮し、区民サービスの維持向上に向け、必要な勤務体制を検討していく。</p>
<p>4) 変則勤務職場の勤務時間の変則部分について、原則として現在以上に拡大しないこと。また、その勤務時間については、交替可能に十分な人員を配置すること。</p>	

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
5) 時差勤務について、通勤混雑のための理由で時差勤務できるようにすること。	現行の勤務時間で対応できていると考えている。
区民・利用者ニーズが少ないなどの理由があるにも関わらず、区民受けを狙った安易な土、日の窓口業務等を拡大しないこと。ただし、区民要望があり必要とされる窓口拡大については、区職労と事前協議し、条件整備を行い了解の上実施すること。	区民サービスの維持向上のため必要に応じた対応を講ずる必要があると考えている。
4、職員の健康を守る対策について	
法律に定められた事業所について、安全衛生委員会の機能を充実させ、職員の健康を守るためのセンターとなるように引き続き努力すること。	法令に基づき設置している。職員の安全と健康を守るため、諸問題の調査、審議及び快適な職場環境づくりの促進を引き続き図っていく。
労働安全衛生法に基づき、専属の「産業医」及び保健師を配置すること。	配置については厳しい状況にある。
公務災害から職員を守るために、職種ごとの研修を行い、労働器具の整備など職場環境を整えること。	公務災害の防止に向け、引き続き努めていきたいと考えている。
OA機器の使用にあたって	
1) VDT作業基準を遵守するよう、作業に従事している全職員の短時間研修を行うこと。	VDT健診を実施している。
2) 健康・OAデスクを各職場に配置すること。	現状で対応していただきたい。
庁舎内の分煙化の徹底について	
1) 本庁舎の分煙化の状況を点検し、完全分煙化とすること。特に、煙りがもれないように喫煙室を改善すること。	喫煙室の改善には努力している。喫煙室以外で喫煙をしないよう引き続き周知していく。
2) 出先の分煙化について、実施計画をつくり早急に具体化し、2006年度に予算化すること。	
3) 時間外の事務室での喫煙やその他の部屋での喫煙など、禁煙となっている場所での喫煙が見うけられるので、庁舎内の分煙を徹底すること。	
人間ドックについて、制度及び補助金の拡充を行うこと。人間ドック結果の提出について、個人のプライバシー保護の観点から強制しないこと。また、再雇用、再任用職員にも制度を拡充すること。	平成16年度から一部助成を増額している。人間ドック結果については、労働安全衛生法に基づき提出を求めている。再任用・再雇用職員についても同様の制度を適用している。
健康診断の内容を、職務、年齢、性別に見合ったものに更なる改善を行うこと。また、婦人科検診の充実を図ること。	平成15年度から乳がんの検診の内容を充実している。
本人の必要に応じていつでも検診を受けられるよう、専門病院との契約によるガン検診を行うこと。	本人の必要に応じて、専門の医療機関で受診ができる体制（医師の紹介状の発行等）ができている。
勤務の軽減・時間内通院について	
1) 公務上の認定の如何にかかわらず、明らかな職業性の疾病については、罹病者に有給の時間内通院、治療、休息を保障すること。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で認めている。それ以上に範囲を広げるのは困難である。
2) 成人病、更年期障害、公害病、神経性疾病等についても時間内通院を保障すること。	
3) 人工透析者、C型肝炎をはじめ医療機関に定期的に通院する障害者・難病者等については、職免とすること。	

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
<p>職員のメンタルヘルス対策について</p> <p>1) 職員のメンタルヘルスについて、当該者及び周辺の職員が相談できるようにカウンセリング制度を確立すること。</p> <p>2) 長期にわたる病欠者については、相談など適切に援助できる体制を取ること。</p> <p>3) 職員のメンタルな病気が発生しないような職場環境を整備すること。また、職場でメンタルな病気について、早期発見できるように管理職の研修を行うなどの体制を整えること。</p> <p>4) 職場において、メンタルな病気についての理解と病気を抱える者への配慮をすること。そのために計画的に全職員の短時間研修を行うこと。</p>	<p>平成16年度から精神科医と臨床心理士による「心の健康相談」を月3回実施し、本人や周囲の職員の相談に応じている。</p>
<p>一般事務機器として職場で使用されている労働用具に、職業性疾病の危険性がないかどうかの点検調査を定期的に行うこと。とくにOA機器の安全性については定期的に点検すること。</p>	<p>労働用具の安全性については十分配慮する。</p>
<p>職業性疾病や腰痛などの多発職場・職種には職業病検診を拡充し、配置基準の如何にかかわらず増員すること。</p>	<p>健康診断の内容については、必要に応じ今後も見直していく。</p>
<p>病気休職などの指定医療機関制度を廃止し、労働者の医師選択自由の権利を保障すること。</p>	<p>分限処分に当たっては、その性質上、区の指定する医師の診断が大原則であると考えている。</p>
<p>長期にわたる病欠者について、職場復帰にあたっては、回復に見合った勤務軽減措置を図り、原則として本人の希望を優先させ元の職場に配置すること。</p>	<p>職務に復帰するための職場復帰訓練を実施している。</p>
<p>妊娠中の女性職員の職務については、本人の希望により必要とするときは、職務の軽減、職場配置の変更など、具体的対策を行うこと。</p>	<p>状況に応じて必要な対応をする。</p>
<p>過労死や健康を破壊するような相当の超過勤務について、特定の職員の実態を早急に調査・把握し、具体的な対処を行うこと。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。また、超過勤務の縮減に努める。</p>
<p>産休、妊娠初期（障害）休暇、妊婦通勤時間の期間や取得方法を改善すること。</p>	<p>これらの休暇については一定の水準にあると考えているが、次世代育成支援の特定事業主行動計画の定着を図りながら、国、他団体及び民間の動向注視しつつ、必要に応じて検討していきたい。</p>
<p>屋外での仕事に従事する職員を大気汚染公害から守る対応策を早急に検討すること。</p>	<p>法に基づき、健康診断を実施している。職員の健康が保持できるよう努力していく。</p>
<p>本庁舎や千代田会館等の飲料水について、浄水器を付けるなど、安全で飲みやすいように改善すること。また、冷水機の安全衛生上の点検を行うこと。</p>	<p>飲料水については、定期的に水質検査を行ない安全を確認している。冷水機も自動洗浄機能つきであるが、必要に応じて機種を変更している。</p>
<p>0-157の防止について</p> <p>1) 0-157などの食中毒・感染症対策に関して、食中毒未然防止のために調理職場の調理機器・設備の改善を行うこと。</p>	<p>給食調理場の環境整備はこれまで着実に実施しているところである。</p>
<p>2) 0-157などの食中毒・感染症対策強化のために必要な人員配置を行うこと。</p>	<p>人員増は困難である。必要な体制は確保していく。</p>
<p>3) 食品の安全を確保するための予防、検査、飲食関係業者への指導を強化するための食品衛生監視員など保健所の職員体制を強化すること。</p>	
<p>21 職員の健康管理や労働安全衛生の実務を抜本的に改善するために、福利厚生・健康管理の専門の課または健康管理室を設置すること。なお、専門的な課・室の設置が当面難しいのであれば、職員課の人員増を行うこと。</p>	<p>現行の組織で対応する。</p>

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
22 長年アスベストが存在する職場で働いていた職員（退職者含む）について、使用者負担で健康診断を受けてもらうようにすること。	現に職員である者については、定期健康診断を実施している。退職者については、アスベストに関する健康診断の希望がある場合は対応していきたいと考えている。
5、福利厚生制度の拡充について	
職員住宅について	
1) 職員の福利厚生上及び防災対策上の観点から減らさず増設すること。	職員住宅の増設は困難である。
2) 職員住宅の使用料を値上げしないこと。また、貸与年数の延長について検討すること。	区民住宅と共通の家賃設定方式を行なう中で、設置目的に合わせて使用料を決定している。貸与期間については、必要に応じ今後検討していく。
3) 飯田橋職員住宅廃止に関わって、現職員住宅の総戸数を下回らないようにすること。	職員住宅の戸数については、適正な水準を確保していく。
4) 既存の職員住宅の設備や住宅環境を点検し、必要なものについては改善し、住みやすい環境をつくること。	設置趣旨等に照らして必要なものは改善するよう努めている。
5) 障害をもつ組合員の職員住宅への入居について配慮すること。	障害をもつ職員については、一定の配慮はする。
組合員の住宅に対する切実な要求に応えるために、都共済・互助組合・互助会の事業を検討し、都・区貸付金の増額など、貸付金制度の改善をはかるよう関係機関に働きかけること。	職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要がある。
職員厚生室について、利用時間帯を他目的に使用せず、関係者・団体が優先的に利用できるようにすること。また、勤務時間外も使用できるようにすること。	状況に応じて可能な対応をする。
区互助会に対する区補助金を削減しないこと。なお、区互助会に対する要求については、「別途提出する要求」に沿って、解決をはかること。また、互助会事業の見直しについては、区職労と協議を行うこと。	職員の福利厚生の内容については、すべてについて精査する必要があるとあり、互助組合の抜本的な見直しとあわせて、互助会への交付金についても必要性を含めて検証する必要があると考えている。
再任用・再雇用職員を対象とした福利厚生事業の拡充をはかること。特に、リフレッシュ助成制度を制度化すること。	のとおり
永年勤続表彰・退職者歓送会の記念品等について改善を行うこと。	永年勤続表彰については、本年度より廃止した。
職員食堂のメニューの質や品数増などについて、職員・利用者の声をよく聞き改善を行うこと。	要求があったことは契約相手方に伝える。
売店の販売品目を増やし、かつ市価より安く提供すること。	適正な契約の範囲で必要な対応を行なう。
働きやすい職場環境をつくるための要求	
1、働きやすい職場環境の改善について	
新庁舎建設までの間、以下のように働きやすい職場環境の改善を行うこと。	
既存の古い施設、耐震上問題のある施設は、必要度、緊急度に応じて、建て替えること。建て替えるまでの間、耐震上問題のある施設については、区民、職員のいのちと安全を守る立場から補強、修繕・模様替えを計画的に行うこと。なお、修繕・模様替えにあたっての当該職員の工事期間中の配置・労働条件等については、職員の意見を踏まえること。	耐震診断の結果「倒壊又は崩壊する危険性が高い」施設については、すでに補強・解体等を行なっている。その他の施設については、改築または大規模改修時に対応していく。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
庁舎・事務室の配置について	
1) 事務室の配置変更にあたっては、職場の意向を踏まえて対応すること。	各施設スペースの制約により、現状では難しい。新設の事務所については必要性を総合的に検討する。
2) 区民サービスの低下や当該職員に負担をもたらすことになるような課の頻繁な移動は行わないこと。	やむを得ない必要最小限の移動である。
3) 工作上、密接に関係する課は、同じフロアに配置すること。	各施設スペースの制約の許す限り対応したいが、現状では難しい。
4) 事務室スペースの一人当たりの最低基準に満たない職場は早急に改善すること。	各施設スペースの制約により、現状では難しい。
更衣室、休憩室、喫煙室など必要な施設・設備を各事業所・事務所に設置すること。特に、新設の事業所には必ず配置すること。	各施設スペースの中で対応している。新設の事務所については、必要性を総合的に検討する。
既存の休養室の設備や利用方法などの改善をはかること。	必要な検討はしていく。
事務室内の天井や壁の塗装及び清掃を引き続き行うこと。	必要に応じて実施する。
トイレについて	
1) 各施設のトイレを点検し、必要な改修・改善を行うこと。	施設の改修・改善及び維持管理については、可能な限り対応に努めている。今後とも引き続き、執務環境等の維持・向上に努めていく。
2) 女子用トイレの換気能力を高めること。	
3) 女子用トイレに音消し装置を備えること。	
会議室を増設すること。	現状では増設については、困難な状況にある。
女子休養室に横になって休めるような折り畳みイス(リクライニング)を設置すること。	必要性は薄いと考えている。
本庁舎の清掃について、ていねいに清掃を行い職場環境を悪化させないこと。	1) のとおり
2、職場の設備・備品などの改善について	
各分会、各職場から出ている職場の設備・備品などの改善要求の解決をはかること。それ以外についても、積極的に全職場を対象とした調査点検を行い、改善の必要のあるものは、予算措置を講じること。	真に必要な設備、備品等は予算の範囲内で対応している。また、必要な点検は実施している。
各施設の照明、冷暖房等の設備の点検を行い、改善方に努めること。	1 1) のとおり
環境衛生上、空調ダクトの清掃を定期的に行うなど、本庁舎等のメンテナンスを徹底すること。	施設の空調関係設備については、必要な維持管理を行ってきている。今後とも引き続き、執務環境等の維持・向上に努めていく。

2006年度千代田区職労第1次要求書に対する回答

区職労要求	回 答
事務椅子の点検を行い、不具合のものは即交換すること。	必要に応じて対応していく
事務机について、老朽化しているものについて即交換すること。	
区施設の書棚等の転倒防止措置を行うこと。	できる限り努力する。
各職場の事務用品について、相互のリサイクルを推進すること。具体的にはリサイクル掲示板をLAN上や回覧チラシなどで開設すること。	リサイクルシステムの確立に努力する。
3、庁有車について、環境を守る立場から順次低公害車に替えること。	今後、買い換えにあたって可能なものは順次低公害車に替えていく。
4、学校、保育園、児童館など児童のための区施設の日照を確保するとともに、あらゆる 公害から職場環境を守ること。	そのように努めている。
5、新しい施設の建設やスペースの変更については、事前に関係職場の十分な討議の上実施し、区職労と協議すること。	必要な協議は行なっていく。
6、新庁舎移転後の現庁舎建物、現庁舎跡地の活用について、区民参加はもとより職員参加も徹底して行うこと。	
・新庁舎整備に関する要求について 新庁舎整備に関わる要求等は引き続き別途行うので、交渉体制を整え、対応すること。	必要な協議は行なっていく。