

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
職員と家族の生活を守るための要求	
1、基本給与の賃金水準について	
生計費原則に基づき、大都市東京における生活実態にふさわしい賃金水準とすることとし、国が行った不当な給与削減に追随しないこと。	国、他団体及び民間の給与水準との均衡原則のもと適切に対処していく必要があると考えている。
2、職員手当等について	
時間外勤務の賃金不払い問題、時間外勤務手当について	
1) 時間外勤務については、法律に基づき全額割増賃金を支払うこと。超過命令補助票で認められた超過勤務は、必ず措置すること。	条例、規則に基づき適切に措置する。
2) 時間外勤務の賃金不払いが生じている職場・職員について、把握すること。その際、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、年度末までに必ず措置すること。また、厚生労働省の「賃金不払い総合対策要綱」に基づき、違法な不払い残業・サービス残業一掃のための具体的措置を講じること。	適切な手続きに基づいた超過勤務に対して手当が不払いという職場は無いものと認識している。
3) 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、速やかに所属長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。	適切に対応する。
4) 時間外勤務手当の予算化について	
ア、一律的な時間外勤務手当予算の削減を行わず、来年度、必要な職場には必要額を措置すること。	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。
イ、予測される2013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。	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。
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、各部にも配分しておくこと。	そのような取扱いは考えていない。
5) 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こと。	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。
3、人事任用給与制度、人事考課制度について	
昇任選考制度について	
1) 2012年度の係長選考及び主任主事選考については、男女の違い、職場、職種の違いなどによる差別・選別および恣意的な選考を行わず、経験・専門性も考慮し、職員の納得が得られるように民主的・公平な選考を実施し、昇任者を出すこと。	適正に能力実証し、昇任者を決定した。
ア、主任主事選考について、15%以上の昇任率を確保し、選考趣旨である実務経験を重視とした選考とすること。長期選考Aについて、実務経験が豊富であることを考慮し、特に、問題がなければ昇任させること。長期選考Bについては、そのほとんどが当局都合による特例転職などの特殊ケースであり、年齢も高いので、全員昇任させること。	適正に能力実証し、昇任者を決定した。
イ、主任主事・係長選考について、結果の発表前に昇任率などを確保しているかなどについて、交渉すること。	事前に交渉して決める事項ではないと認識している。
ウ、本人に対する選考結果の開示について、制度化すること。	選考の結果は本人に伝えている。
2) 係長選考について	
ア、係内主査、特命担当主査を増やし、係長の業務量、責任度合い等を減らしていくこと。そのために、毎年の昇任者数について、係長級の退職者数を上回る数を出すこと。	適切なポスト管理のもと、昇任者数を決定した。
イ、具体的には、係長級職員の構成比（千代田区・約20%）を政令市平均（31.3%）にまで引き上げること。少なくとも、早急に特別区平均（22.8%）を超えること。	他団体と単純に比較できる性質のものではないと認識している。
ウ、係長昇任選考について、受験者を増やしていくための方策を実施すること。例えば、職員が、昇任選考時、出産・子育て期間中にあたる場合の対策など。また、係長長期選考の形骸化をやめ、本来の制度趣旨を踏まえ、昇任者数を増やすこと。	適切なポスト管理のもと、昇任者数を決定している。選考実施にあたっては、適切に対応していく。
3) 総括係長選考について	

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
総括係長選考について、経験、係長歴、調整力などを十分考慮して選考すること。また、総括係長のポストを増やし、事務系と技術系及び男女の格差解消などの問題点を改善すること。	適切なポスト管理のもと、能力実証を行っている。
4) 既に提出している「2012年度昇任選考、昇格、昇給制度の実施に関わる要求書」に対し文書で回答こと。	回答方法は当局判断で行う。
人事考課制度について	
1) 人事考課制度について、民間企業などが見直しを行っている実態を把握し、労働組合の意見を聞き抜本的な見直しを図ること。見直しにあたっては、人が人を評価し、賃金に直接連動する制度を改め、職員の意欲・能力の向上を目的としたものとし、所属長が職員とのコミュニケーションを図り、職務遂行や業務運営等に積極的に活用できるものとする。	人事考課の結果は、人事給与上の処遇に適切に反映させ、職員の能力等の更なる伸長のため活用していきたい。
2) 本人開示制度について	
ア、開示については、D、E評価者には必ず開示を行い、指導、助言を行い、説明責任を果たすこと。	人材育成の視点で、必要な指導、助言を行っていく。
イ、所属長が忙しい、面倒であるなどと理由をつけ、開示を渋る行為、また、開示を受け付けない行為を行わないよう徹底し、開示請求制度の本来の趣旨を図ること。	適切に対応するよう周知したい。
3) 苦情処理制度を周知すること。また、本人と所属長の間で「調整」が必要な場合には、労働組合などの第三者を入れること。	必要に応じて周知していきたい。
4) 目標管理型自己申告制度について	
ア、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こと、また公務職場になじまないと考えられるので、勤務評定、定期評定制度や昇任、昇給などと直接的に連動させないようにすること。	自己申告により職員の職務の状況を把握し、適切な処遇の確保や人材育成につなげていきたい。
イ、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。	所属長が適切に指導するようにしていく。
ウ、数値目標等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せず、そのプロセスも重視すること。更に自己検証の強制は行わないこと。	プロセスも重視している。
エ、「職務について」、「自由意見」で職員が書いたことについて、所属長及びその上の上司が検討・吟味し、その内容を生かすこと。	適切に活用している。
オ、自己申告にあたっての面接は、職員の話をよく聞く立場でいねいに、必ず行うこと。また、その面接において、職員が仕事上の意欲が低下するような発言や職務と関係のないことを聞くこと、退職を強要するような内容、再任用は難しいなどと言う発言を所属長がしないよう強く指導すること。	適切な面接が実施されていると考えている。
カ、自由意見について、管理職が勝手に手直しせず、その意見に対し、真剣に耳を傾けること。	その様な状況は把握していないが、ヒアリングの中で適切に指導・助言することはあり得る。
5) 一般職員が管理職を評価するような制度を検討し、職場のよい緊張関係をつくるようにすること。	現在は多面評価等を導入する予定はない。
昇給制度について	
1) 昇給制度の実施にあたっては、恣意的な実施を行わず、かつ一部職員にかたよることなく民主的・公平に実施すること。具体的には、既に提出している「要求書」に答えること。また、D、E評価について、その評価基準を明らかにすること。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
2) 次世代育成の観点から、母性保護の権利取得や育児休業の取得等を理由とした昇給実施の差別をしないこと。	要求のとおり行っている。
3) 55歳以上の者について、「成績特別昇給実施時の合意」を守り、退職するまでに1回は4号を超えた昇給を実施すること。また、国に追随せず、55歳以上の者を昇給停止としないこと。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。
4) 民主的・公平の観点から、同じ者について、二年連続での4号を超えた昇給は行わないこと。	職員の勤務成績を考慮し、制度の趣旨に沿って実施していく。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
5)昇給が実施できない場合の制度矛盾を解消するため、給料表の最高号給の足伸ばし等を行うこと。	職務給の原則の観点から、現状においていわゆる足伸ばしを実施する状況にはない。
技能・労務系の人事任用給与制度について	
1)技能・労務系の給料表について、最高号給の足伸ばし等を行うこと。	職務給の原則の観点から、現状においていわゆる足伸ばしを実施する状況にはない。
2)技能・労務系給与の切り替え調整号給について、残号数を廃止すること。	統一交渉の場で決定したものと認識している。
3)技能主任選考について、適正な昇任率を確保し、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。また、本人開示の制度を早急につくこと。	適正かつ公平な選考を実施している。
4)技能長選考について、本庁舎の現業職員を一括りとして、昇任者を出すこと。また、技能長を出さない職場の職員に対して申し込み書を出させることは止めること。	困難と認識している。
4、一時金について	
特別区内の民間の支給実績を精確に把握し、年間支給率を引き上げること。	特別区人事委員会勧告を尊重し、対応していく。
勤労手当の支給月数をこれ以上増やさず、期末手当を増やすこと。	能力・業績を重視した給与制度の観点で検討すべきと考えている。
5、扶養手当について	
扶養親族の支給額を引き上げること。	困難である。
6、特殊勤務手当について	
据え置かれている特殊勤務手当について、支給額を改善すること。	特殊勤務手当については、適時適切に見直しを行うことが必要であると考えている。
7、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に基づいて支給額を確定していく。
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。
8、退職手当について	
退職後の生活を支える重要な資金条件である退職手当について、国に追随して、削減しないこと。また、協議にあたっては、国と特別区の任用実態の違い、平均支給額の差などを踏まえること。	国や他団体の動向等に注視しつつ、特別区の実情を踏まえた検討が必要だと考えるが、今後、統一交渉の場で決定していくものと認識している。
勸奨退職の特例措置を特例割増率3%で実施すること。	すでに現行の通りで妥結している事項と認識している。
9、旅費について	
旅費について	
旅費支給にあたって、実費弁償主義を徹底すること。	実費弁償主義の趣旨を考慮しながら、条例の定めにより支給している。なお、平成24年4月施行で旅費条例改正を実施したところである。
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よう予算を計上すること。	職務上必要な旅費は予算措置している。
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。	職務上必要な旅費は予算措置している。
10、住居手当改善等、職員の住居援助施策について	
職員住宅の改修、設備改善、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新規または継続して行うこと。	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。
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。	住居手当については、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と考えている。
11、貸与品について	
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。	貸与品については必要性も含めて常に見直しが必要であると考えている。予算単価増額は困難である。
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。また、分会から要望書が上がっている場合は、速やかに交渉を行い解決すること。	そのように努めている。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
12、選挙事務従事等について	
据え置かれている選挙事務従事手当について、長時間労働・拘束に見合い、改善を行うこと。	社会経済情勢を考慮し、適切な水準を確保している。
選挙事務従事者の募集にあたっては、希望者を優先した上で、職場、職員の偏りをなくこと。また、事務従事の強制を行わないこと。	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。
区民体育大会等の事務従事について、労働条件の改善を行わないこと。	事務従事者の勤務条件については、社会経済情勢を考慮し、適切な水準を確保する。
13、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件について	
臨時職員について	
1) 2012年度の臨時職員の賃金単価について、正規労働者との賃金格差を埋めるために、最低賃金の上昇に連動し、かつ都心の中心区の状況を踏まえ、時間単価を1200円以上に引上げること。	勤務条件等は法の趣旨に則り運用しており、賃金単価は社会経済情勢に基づき適正な金額を設定している。
2) 臨時職員について、区内居住者だけでは確保は難しい状況である。従って、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、実費支給を行うこと。	勤務条件等は法の趣旨に則り運用している。賃金の中で一定程度措置している。
非常勤職員について	
1) 人事院勧告でも指摘しており、かつ大阪高裁判決（2010年9月17日）で適法とされた一時金及び退職手当について、非常勤職員にも支給すること。一時金について、当面は、報酬のなかで、増額すること。	一時金の支給は困難であるが、非常勤職員の例月報酬の中で考慮している。
2) 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見合うよう引き上げ、かつ労働条件についても更なる改善を行うこと。	一般職員との均衡を考慮して決定しており、今後も適切に対応していく。
3) 有給休暇が取得できる条件整備、有給休暇の付与日数増、など、労働条件の改善を行うこと。	勤務条件等は法の趣旨に則り運用している。
4) 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。保育園、児童館職場について、5年での雇い止めを止めること。	非常勤職員については、必要に応じ配置している。
5) 非常勤職員の超過勤務について、原則想定していないとのことだが、超勤をさせた場合、振り替えまたは見合う賃金を選択できるようにすること。	非常勤職員の超過勤務は原則想定していない。制度の適切な運用に基づき、勤務時間の管理を行なっていく。
6) 健康診断について、さらに、受診科目を増やすなど、更なる改善を行なうこと。	定期健康診断のほか、22年度は消化器健診、大腸がん健診、肺がん検診を、23年度は女性科健診を対象とし、受診科目を増やした。
7) 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、労使協議の上、行うこと。	非常勤職員については、必要に応じて配置している。
臨時・非常勤・派遣職員の確保等について	
1) 必要としている職場に臨時・非常勤・派遣職員を人事当局の責任のもと配置すること。	職務に支障が生じないように、必要な措置を講じていく。
2) 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、人事当局の責任でただちに確保すること。	職務に支障が生じないように、必要な措置を講じていく。
3) 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。	適切な人員配置により対応していく。
14、高齢期の新たな雇用制度について	
高齢期の雇用制度について、雇用と年金の接続を確実にするため、最低でも60歳時の7割の年収を確保できるように、新たな制度設計を行うこと。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視していく。
引き続き、職員のニーズに応じて、60歳以降も再任用制度と再雇用制度を併存させること。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視していく。
再任用、再雇用の採用にあたっては、健康でかつ働く意欲がある職員について、高年齢者雇用安定法に基づき、選別基準を設けず、かつ、65歳までの年金不支給を踏まえ、全員雇用すること。その際、思想、信条等による採用差別を行わないこと。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視していく。
15、再雇用制度について	
2013年度の報酬額を引き上げること。	正規職員との均衡を考慮して定めている。
夏季休暇の日数を4日とすること。	正規職員との均衡を考慮して定めている。
新たに月16日勤務をつくること。	困難である。
定年退職後の継続雇用制度として、再雇用制度を存続させること。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視していく。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
人間ドック職免制度を設けること。 メーデー参加職免制度を設けること。	勤務日数から不要である。 必要はないと考えている。
16、再任用制度について	
雇用と年金の接続を踏まえた新たな再任用制度を創る場合、生活できる賃金水準と雇用の確保を行うこと。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視していく。
現業職員の給料表の格付けについて、2級とすること。	現行の運用が適切であると考えている。
警備職について、採用困難職種からはずすこと。	困難である。
17、労働基本権拡大に伴う統一交渉のあり方について	
労働基本権拡大に伴う統一交渉のあり方については、特別区と都が都区財政調整を行っているなど、特殊な事情があることから、引き続き、統一交渉を維持すること。	国や他団体等の動向や法令改正の状況を注視しながら検討していく。
人事委員会勧告制度廃止にあたっては、交渉に関わる民間給与調査・把握について、23区統一で実施すること。	法令改正等の状況を注視しながら検討していく。
18、「こども園」について、保育士と幼稚園教諭の賃金格差を解消すること。	国での検討状況を注視していきたい。
19、年金制度について、全額国庫負担（税方式）による最低保障年金制度を創るよう、政府に働きかけること。また、被用者年金一元化問題に関わり、現行職域部分についての水準を確保するなど、必要な対応を関係機関に求めること。	要求として受け止めたい。
・ 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	
1、人員配置について	
人員定数を見直し、必要な職場に人員増など適正な配置をすること。	適正に職員配置を行っていく。
2013年度の人員配置にあたって、各職場・分会から出ている人員要求に応えること。特に、保育園及び児童館職場、生活福祉課（ケースワーカー）について、正規職員の増員を図ること。また、正規保育士が減らされている現状から、保育園に事務職を配置すること。	引き続き職員の適正配置を行っていく。
2013年度の新規採用職員数を退職数以上に増やすこと。特に、土木現業、学校用務など、制度を直営で維持する必要性から現業職員の採用を行なうこと。また、具体的に、採用人数、職種の予定を早めに明らかにすること。	引き続き職員の適正配置を行っていく。
人員配置提案は、職場実態に見合ったものとし、概ねの数を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。	必要に応じ対応していく。
2012年度当初及び途中で生じている欠員については、正規職員等で補充すること。特に、区独自で採用できる職員は、正規職員等で早急に補充すること。	引き続き職員の適正配置を行っていく。
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をするなどの具体策を取る。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、派遣職員に頼ることなく確立すること。	多様な人材を活用し、人員の確保には努力する。
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。	多様な人材を活用し、人員の確保に努力する。
定数基準などが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。	引き続き職員の適正配置を行っていく。
恒常的に臨時・非常勤職員を配置している職場、超過勤務が恒常化している職場には、2013年度の人員配置にあたって、正規職員を増配置すること。	引き続き職員の適正配置を行っていく。
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。	必要な協議は行なっていく。
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、ただちに代替措置をとること。	必要な措置は行なっていく。
職員配置にあたっては、一人職場を絶対に作らないこと。	適正に職員配置を行っていく。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
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。	
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。	適切に対応したい。
2) 再任用・再雇用職員の募集にあたっては、事前協議を行うこと。	事前に提示している。
3) 再任用・再雇用職員の要綱等の変更にあたっては、必ず事前協議とすること。	事前に提示している。
4) 新規雇用について、退職前の経験を踏まえた配置を行うこと。	可能な限り配慮している。
5) 各職場の再雇用職員の配置数は、勤務日数、年齢的条件等と職務内容とを勘案して決めること。	適正に職員配置を行なっていく。
6) 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、三週間以上前とすること。	早期内示に努める。
7) 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、配置にあたって、正規1人に対し再任用・再雇用1人と計算せず、勤務時間数にみあった配置とすること。	限りある人員を有効に活用するため、適正に職員配置を行なっていく。
8) 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、健康で働く意欲が認められる限り雇用継続すること。	適正な能力実証のもと任用すべきものである。
2、任期付職員制度について	
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、一般職員の代わりをするような制度導入をしないこと。	任期付職員制度は、様々な状況に応じて柔軟に活用できる有意義な制度と考えている。
任期付短時間勤務職員制度について	
任期付短時間勤務職員制度は、原則として導入しないこと。	任期付職員制度は、様々な状況に応じて柔軟に活用できる有意義な制度と考えている。
任期付フルタイム職員制度について	
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。	必要な協議は行っていく。
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。	現時点では要求として受け止めたい。
3) 任期付職員の給与・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。	今後の検討課題である。
任期付職員採用制度について、育児休業、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。	要求として受け止める。
次世代育成支援対策方針に従い、育児任期付職員採用制度について、区として早急に実施すること。	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」に関わって	
「区行財政効率化」にあたっては、「小さな政府論」「構造改革」（官のスリム化と民への開放、自治体行政の民営化・営利化・市場化、自立・自助論等）の考え方に立たず、住民サービス拡大の観点を重視すること。	今後も、区民に最も身近で、自主・自律した基礎的自治体として、区民サービス向上のために、引き続き行財政効率化に取り組んでいく。
「千代田区行財政改革に関する基本条例」の人員費比率目標を、職場の実態に合わせたものとするため、25%程度から増やすこと。	「千代田区行財政改革に関する基本条例」に定める人員費比率の数値目標は、第3次基本構想の実現に向けて条例で定めたものであり、今後も条例の趣旨に基づき、目標の達成を目指していく。
「区行財政効率化」にあたって、事務事業見直し、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。	行財政効率化の推進に際し、職員配置等、必要な協議は行っていく。
保育園、児童館、学校用務、土木現業、保健所、総合窓口課の業務などを民営化または民間委託せず、直営を継続して、公共性を守りサービス向上を図ること。	民間委託、民営化等は、区民サービスを維持・向上させるための有力な方策の一つである。平成23年1月に定めた「公共サービスの民間開放の留意点」に基づき、今後も施設やサービスごとに適切に判断していく。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
<p>1) 委託した学校・保育園の給食調理業務について、給食業務委託評価委員会での評価、学校給食運営協議会において保護者の意見を聴取するなど、委託業務を総点検し、その問題点を明らかにし改善につなげる。また、保育園・こども園においても、保護者の意見を聴取できるようにすること。</p>	<p>平成23年から給食業務委託評価委員会を設置し、委託業務について評価している。また、各学校の学校給食運営協議会において保護者の意見を聴取し、今後とも委託業者の業務確認に努め、給食調理業務が円滑に行われるよう区として関わっていく。なお、園においても、給食試食会などを通して保護者の意見を聴取している。</p>
<p>2) 保育園、児童館について、区民サービス低下、子どもへの安全性への不安を招く恐れのある民営化を行わず、直営として存続させること。特に、「従来も区民、保護者、職員の理解を得るために話し合いの場を設けており、今後もそのようにしていきたい」との回答を遵守し、麹町保育園の民営化を撤回し、三番町の仮設保育所は何らかの形で保育所として存続させること。</p>	<p>基本的には、民間委託、民営化等は、区民サービスの維持・向上に有力な方策の一つである。実施にあたっては、従来も区民、保護者、職員の理解を得るために話し合いの場を設けており、今後もそのようにしていきたい。 なお、麹町保育園については、平成24年区議会第3回定例会継続会で区長が「公設公営での整備」に向けて検討していく旨を、また、三番町の仮設保育所については、将来の保育需要を勘案して検討するが当面存続できるよう配慮していく旨を答弁している。</p>
<p>3) 総合窓口課の一部委託について、問題点を検証し、かつ、これ以上の窓口委託を行わないこと。</p>	<p>他の委託事業と同様に、区の民営化方針に従って、効果検証及び事業の見直しを行ない、より効果的な事業の推進を図っていく。</p>
<p>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、委託しているIT関連の予算をチェックし、非効率で財政上ムダとなるようなものは見直すこと。</p>	<p>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ものである。非効率なシステムは適宜見直していく。</p>
<p>市場化テストについて</p>	
<p>公共性を損ない、行政責任を放棄し、住民の権利が侵害される恐れのある市場化テストを実施しないこと。</p>	<p>区民サービスの質の維持・向上の観点から、国や他の自治体の取組みの動向を注視していく。</p>
<p>指定管理者制度について</p>	
<p>1) 施設管理について、これ以上の指定管理者制度を導入しないこと。</p>	<p>施設の管理等に民間のノウハウを活用し、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、今後も指定管理者制度を活用していく。なお、新規の導入にあたっては、平成23年1月に定めた「公共サービスの民間開放の留意点」を踏まえて検討していく。</p>
<p>2) 指定管理者制度を導入した施設について、導入後の実態を点検し、問題点を明らかにし、問題がある場合、指定管理者の「再指定」にあたっては、直営に戻すことも含めて検討すること。</p>	<p>施設の管理等に民間のノウハウを活用し、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、今後も指定管理者制度を活用していく。</p>
<p>3) 適正な管理及び設置目的を効果的に達成するために、議会の関与及び住民・利用者の参加制度を設けること。</p>	<p>議会をはじめ、住民、利用者の意見を踏まえ、適正な管理に努める。</p>
<p>4) 指定管理者制度を使う場合の業者選定は、原則として公益団体に限定し営利企業は除外すること。</p>	<p>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。</p>
<p>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。また、事業の民営化を打ち出す場合は、「なぜ、民営化なのか」という説明責任を果たし、かつ区民や職員と徹底した協議を行うこと。</p>	<p>委託化や民営化については、サービス向上や効率的な運営を図ることが可能かどうかを基本的な基準として判断していく。</p>
<p>PFI（民間資金活用による公共施設整備等）について</p>	
<p>施設建設に関わるPFI方式の採用にあたっては、事業運営上適切かどうか、長期的にみて費用対効果があるのか、住民参加が確保できるのか、事業者の破綻による責任はどこが取るのかなどの重要な問題について、十分検討して判断すること。</p>	<p>PFI方式の採用に当たっては、適切な行政サービスを提供できるか、当該施設のPFI方式の妥当性などの観点に留意していく。</p>
<p>職員サポートデスクについて、職員のプライバシー確保の問題、基幹的業務を委託することの問題、民間の低賃金労働者に依存する問題などの理由から、今以上に委託は拡大しないこと。かつ、職員のプライバシー確保を徹底すること。また、職員サポートデスクに関する職員の声を集約し、サービス改善につなげる</p>	<p>業務委託契約の際に、適切な個人情報の取扱いを求めている。委託業務の範囲については慎重に検討していく。また、職員から受けた意見は受託業者と協議しサービス改善に努める。</p>
<p>コールセンターについて、間違い取次ぎなど、区民サービスの点で相変わらず問題が多いので、熟練者を育てよう、区として委託先に強く申し入れること。</p>	<p>コールセンターでの定期的なオペレータ教育訓練を充実させ、技術向上に努めている。また、問い合わせが多い事例などは速やかに情報提供を行っている。今後もコールセンターの職員教育、情報収集の徹底を委託業者に求めていく。</p>

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
4、「まちみらい千代田」について 2013年4月以降、公社に派遣する区職員について、十分時間を取り、事前段階で意向調査を行うこと。また、人事異動にあたっては、異動基準を遵守し、職員の意向を考慮すること。	公益的法人派遣法の趣旨に則り実施していく。
5、公契約条例について 公共事業や業務委託等で働く労働者の公正で生活保障のできる賃金を確保し、「官製ワーキングプア」をなくすために、「公契約条例」を制定すること。	契約に際しては、仕様書の中で「業務の履行に当たっては、適用を受ける関係法令を遵守し円滑な進行を図ること」を求めている。労働行政全般の中で取り組むべき事項であるが、区契約制度の中で検討する課題があると認識している。
6、区予算編成等にあたって 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。特に、683億円（24年度末見込み）もある基金を有効活用すること。また、貧困と格差が生じ区民の生活にも深刻な事態が生じていることに鑑み、予算編成すること。 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、予算編成をすること。 「構造改革」に基づいたコスト効率至上主義を改め、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。 来年度予算編成にあたっては、「選択と集中」の視点を画一的に行わないようにすること。	事業部制の下、区民ニーズの的確な把握とともに、（改定）千代田区第3次基本計画の目標達成に向け、貴重な財源を有効に活用し、区民の目線に立った質の高いサービスの提供に努める。 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る。 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。 来年度予算編成においても、限りある財源を有効に活用し、効率的・効果的な予算編成を行っていく。
7、改定基本計画について 「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や居住環境を重視した地区計画指定の推進、地球環境を守る観点からのビルのCO2削減などの施策を一層進めること。 建築に際して、再生可能エネルギーを利用するよう求めていくことを一層進めること。 改定基本計画について、「構造改革」（官のスリム化と民への開放、自治体行政の民営化・営利化・市場化）「小さな政府論」の考え方を改め、住民サービス拡大の観点を重視して対応すること。	ビルのCO2削減対策については、「千代田区環境モデル都市行動計画」を踏まえ、集中的に温暖化対策を実施しているところである。 平成22年10月から、省エネ対策やヒートアイランド対策、再生可能エネルギーの導入等、自然エネルギーの利用を促進する「千代田区建築物環境計画書制度」を実施している。また、平成21年5月から、「新エネルギー及び省エネルギー機器等導入助成制度」を設け、様々に助成をしている。 最も身近な基礎的自治体として区民生活を支え、区民の幸せを支えるという区の使命を果たすため、現状の課題を把握し、課題の解決に向けた方向性を示す計画として、平成22年9月に基本計画を改定した。
8、次世代育成支援について 「事業主行動計画」について 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」の実践を行うこと。 2）「事業主行動計画」の内容について、更なる見直し、育休代替制度の確立など、次世代育成支援の強化を行なうようにすること。 3）職員のワークライフバランスの実現に向けて、人員配置など、一層の条件整備を行うこと。	引き続き努力していく。 要求として受け止める。 引き続き適切に対応していく。
9、事業部制の運営について 事業部の政策立案能力を抜本的に引き上げるために、係長層の人員増配置を行うこと。 昇任、昇格、昇給の決定、人事異動にあたっては、事業部任せにせず、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。	限りある人員を有効に活用し、適正に職員配置を行なっていく。 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。
10、組織整備について 2013年度の組織整備検討にあたっては、区民及び職場の意見を聞きこれまでの組織整備を総点検した上で、見直し案を提起すること。その際、職員減を目的とした組織整備としないこと。 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。	事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえ各部が主体的に検討していく。今後、各部の検討状況に基づき、必要に応じて組織整備を行う。 事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえ各部が主体的に検討していく。今後、各部の検討状況に基づき、必要に応じて組織整備を行う。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
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避けること。	事業部制の趣旨に基づき、職員の意見聴取を踏まえ各部が主体的に検討していく。今後、各部の検討状況に基づき、必要に応じて組織名称を含めた組織整備を行う。
11、人事異動について	
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11月中に労使協議で確定の上、全職員に周知すること。	自己申告については、11月中に終了させた。人事異動については「人事異動基準」を職員に周知している。
人事異動にあたっては、その職員の適材適所を的確につかみ、かつ本人の意向・希望、健康状態等を十分に尊重して実施すること。特に、職員のモチベーションが低下するような人事異動は行わないように配慮すること。	自己申告書を活用しながら、適材適所の人事異動を実施していく。
人事異動の内示は、三週間以上前に示すこと。また、労働組合の役員の変動については、同じ職場に集めることはせず、事前協議を行うこと。	適材適所の人事異動を実施し、早期内示に努める。
これまでと異なる異職種・職務従事となる人事異動については、本人希望を優先し、内示前の事前協議とすること。	自己申告書を活用しながら、適材適所の人事異動を実施していく。必要な協議は行なっていく。
異議申し立てについては、区職労と協議の上、その期間を設け、誠意をもって対応すること。	理由ある申し立てについては、誠意をもって対応する。
都区、区々間交流については、本人希望を踏まえ都や他区に強く働きかけること。	制度の趣旨を踏まえながら対応していく。
労働組合の弱体化、役員対策、思想攻撃を意図とするような人事異動を絶対に行わないこと。	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。
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。	意向は自己申告の中で把握していく。
技能・労務系職種の職務名間の異動は原則として行わないとのことだが、特別な事情のある場合は事前に協議すること。	必要な協議は行っていく。
異職種・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。	必要な協議は行っていく。
障害をもつ職員の異動は、通勤事情、仕事内容、庁舎設備などを充分配慮し、実施すること。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。	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。
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事前に行い、異動希望を尊重すること。	選考申込書の中で、希望職場の把握に努めている。
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。特に、ドラフト対象者リストを公開し、透明性を確保すること。	25年定期人事異動については見直しをしたところである。
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。その際、職場には説明を行うこと。	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。
病欠者等の職場復帰訓練について、一定額の有給とし、かつ公務災害、交通費支給の対象とすること。	制度の趣旨から給与の支給は困難である。必要な検討は行なっていく。
病欠者等の職場復帰にあたっては、本人希望があり、そのことで改善すると認められる場合は、人事異動をさせて対応すること。その際、職場には説明を行うこと。	復職時は、現所属復帰が原則である。
特例転職での異動については、研修を行い、かつ職場でサポート体制を取り、本人を援助すること。	研修等必要なサポートは行う。
12、職員参加及び区民参加の推進について	
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。	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。
区民参加について、ワーキンググループ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。	可能な範囲で、区民参加で情報共有化を図れるよう努力している。
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。	可能な範囲で、職員参加で情報共有化を図れるよう努力している。
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、所属長と職員による職場懇談会や打ち合わせ会を奨励し、区政情報を職員が共有できるようにすること。かつEメールを活用し、所属長が職員への情報提供をこまめに行うこと。	可能な範囲で、職員参加で情報共有化を図れるよう努力している。
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。	可能な範囲で、職員参加で情報共有化を図れるよう努力している。
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。	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。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
<p>13、区施設の計画及び建設、運営について</p> <p>区施設の計画及び建設、運営にあたっては、次の点を踏まえること。</p> <p>現在活用されていない区有財産（土地・建物）及び旧庁舎跡地の活用、施設の建設、売却にあたっては、区民及び職員の意見を十分尊重して進めること。特に、旧庁舎跡地の活用について、区民及び職員に十分に説明すること。</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、財政状況の見直し、適正な施設規模であるかなどを踏まえること。また、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建設費や維持経費などの財政状況の観点から検討すること。</p> <p>区施設建設について、PFI方式の場合、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。そのための調整会議などを設けて進めること。</p> <p>地域の重点区施設について、災害対策の面からも、夜間・休日を無人としないこと。なお、夜間・休日の災害対策については、別途、検討しているとのことだが、明らかにすること。</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>財産活用方針に基づき、個別財産の活用方策を検討していく予定である。</p> <p>そのように努めている。</p> <p>そのように努めている。</p> <p>そのように努めている。</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。夜間・休日の態勢については、区から概ね10キロ圏内と圏外に分けて、指定された避難所等へ参集する方式を現在検討している。</p> <p>できる限り努めている。</p>
<p>14、「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</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依拠することはしないこと。</p> <p>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。</p> <p>経費節減を目的とする事務事業の「廃止」「統合」「縮小」は、安易に委託、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。</p> <p>「電子自治体化」に関わる事項について</p> <p>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。</p> <p>2) 新規システムの開発に関しては、区職労に説明を行い、事前協議とすること。また、開発にあたって、十分な検討時間と予算を確保すること。</p> <p>3) 財務会計、文書管理、電子決済などの総合行政システムに関する職員の意見について把握し、システム改善に生かすこと。また、システムに関わる諸問題解決のための体制を確保すること。特に、財務会計などについては、新規、転職者などに十分な研修を行うこと。</p> <p>4) 全庁LAN等について</p> <p>ア、全職員が全庁LANを使えるよう、保育園、学校、土木事務所などの職場のLAN端末・パソコンの台数を増やすこと。また、児童館職場については、職務上必要なので、一人一台配置すること。</p> <p>イ、人事課、総務課及び互助会の情報や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、再雇用・再任用職員のいる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。</p> <p>5) 再雇用・再任用職員及び非常勤職員について、職務上必要である場合は、パソコンを一人一台配置すること。</p> <p>「こども園」について</p> <p>「こども園」の運営について、一元的な運営に改めること。また、保育士と幼稚園教諭の資格統一について、千代田区として制度創設に向けて、国に強く働きかけること。</p>	<p>そのように努めている。</p> <p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価及び外部評価により、十分検討し、対応していく。</p> <p>各部各課の自己点検や職員参加による事務事業評価及び外部評価により、十分検討し、対応していく。</p> <p>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。</p> <p>必要な情報の提供は行っていく。開発にあたっては業務課との連携を深めていく。</p> <p>今年度研修の実施方法を見直した。研修受講者のアンケート結果も踏まえ、引き続き、業務に必要なシステム改善、研修を行っていく。</p> <p>職務上必要な場合は配置していく。</p> <p>必要に応じて配置していく。</p> <p>職務上必要な場合は配置していく。</p> <p>子ども子育て関連法を踏まえ、こども園をより良い施設とするために検討していく。また、資格の統一については、国の検討の推移を見守っていく。</p>

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
<p>保育行政に関わって</p> <p>1) 子ども子育て関連法が成立したが、憲法及び児童福祉法第24条に基づいて、区の責任で法施行以後も保育を実施し、公的保育制度を堅持すること。</p> <p>2) 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>3) 待機児童解消に名を借りた子どもの詰め込み、弾力化を行わないこと。</p> <p>4) 義務付け・枠付けの見直しによる施設基準などの緩和を行わないこと。</p>	<p>子ども子育て関連法を踏まえ、保育を実施していく。</p> <p>認証保育所は、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。認証保育所の設置は、本区の保育園待機児童ゼロを堅持するためにも有効な施策である。</p> <p>国基準等を勘案しつつ、区民サービスの維持・向上の視点から適切に対応していく。</p> <p>国・都の動向を注視しつつ、区民サービスの維持・向上の視点から適切に対応していく。</p>
<p>15、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>パワー・ハラスメントについて、区として、その防止と対策について、早急に方針を確立し、その体制整備を図ること。</p> <p>1) 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>2) パワーハラスメントの実態を調査し、区として把握し、その結果を明らかにすること。</p> <p>3) パワーハラスメントの防止等に関する研修を行なうこと。</p>	<p>実施している。</p> <p>必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。</p> <p>必要な対策を講じ、周知徹底を図っていききたい。</p> <p>職場の問題は日ごろから把握するよう努めている。</p> <p>職場の問題は関係者に事情を把握させその解決に努めていく。</p>
<p>16、職員の勤務・労働条件に関わる事前協議について</p> <p>職員の勤務・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>労使協議は双方が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。</p>	<p>交渉を要する事項については、適時適切に対処していく。</p> <p>労使交渉のルールに基づき適切に対処していく。</p>
<p>17、職員研修及び人材育成方針について</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観点から実施すること。その上で研修内容については、真の地方自治を進める観点から、職員の声を聞き、充実させること。なお、「人材開発推進委員会」の情報を区職労にも提供すること。</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、2013年度について「自治体の公共性と公務労働」、「自治体民営化と公共サービスの質」、「国の構造改革と自治体財政への影響」、「地方自治制度改革と道州制の論点」、「自治体のアウトソーシングを考える」、「地方財政改革の焦点」、「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>勤務・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、事前協議を行うこと。</p> <p>2013年度の研修計画については、2012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、工作上などで支障のないよう配慮すること。なお、庁内LANを日常的に使用できない保育園、児童館、学校、土木事務所等の職場については、引き続き、適切な周知を行うこと。</p> <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> <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>異職種・職務従事者について、引き続き、パソコン研修を実施すること。</p>	<p>自発的な学習・研究活動を支援しながら、職場研修と集合研修を効果的に実施していく。また、受講報告書の意見を参考に常に職員研修実施計画の見直しを図り、充実させていく。必要に応じて適宜情報提供していく。</p> <p>自発的な学習・研究活動を支援しながら、職場研修と集合研修を効果的に実施していく。また、受講報告書の意見を参考に常に職員研修実施計画の見直しを図り、充実させていく。</p> <p>勤務・労働条件に関するものについては必要に応じて協議していく。</p> <p>必要に応じて適宜情報提供していく。</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質の高い区民サービスを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。また、出先機関の研修生に対しては、メールと交換便による周知を図り、通知の遺漏が無いよう配慮している。引き続き、適切な周知を行っていく。</p> <p>できる限り配慮している。</p> <p>できる限り配慮している。</p> <p>OA研修を引き続き継続する予定である。</p>

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
人材育成できるように、経験豊富な職員と若手職員を同じ職場に配置するなど、適正な人員配置を行い職場環境を整えること。	適正な職員配置に努めている。
18、旧姓使用について	
「旧姓使用」の運用の内容について、周知徹底を図ること。	一定程度周知されていると認識している。
「旧姓使用」者の意見を聞いて、更なる改善を図ること。	必要な見直しは行っていく。
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。	要求として受け止めたい。
19、区職労活動の保障について	
正当で適正な組合活動を保障し、不当な処分を行わないこと。	適法な活動については認めている。
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。	適法な活動については認めている。
正当で適正な組合活動に対する妨害を行わないよう、また、不当労働行為を行わないよう、所属長などを指導徹底すること。	適法な活動については認めている。
労働組合などの非営利法人に対する課税を行わないよう、政府に働きかけること。	要求として受け止めるが、当局が関与すべき問題ではないと考える。
20、職員の懲戒処分指針について	
職員の懲戒処分指針の適用にあたっては、その都度、区職労と事前協議すること。少なくとも事前に情報の提供を行うこと。	懲戒処分は任命権の行使であり、管理運営事項である。
21、憲法を守り平和を守るための要求	
憲法9条を平和のために生かし、「戦争する国」づくりには協力しないこと。また、憲法が持つ国民主権、恒久平和、基本的人権、民主主義、地方自治の5原則を区政の中で生かすこと。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
憲法違反の事務の執行を行わないこと。特に、違憲の自衛隊の募集には協力しないこと。	憲法違反の事務は行っていない。
憲法違反の自衛隊の実習訓練に参加協力をしないこと。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
区として有事法制に関わる協力を拒否すること。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
憲法9条に違反する自衛隊の海外派兵に反対し、その旨政府に働きかけること。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
軍事費を削って、くらし・福祉・教育予算を充実させるよう国に働きかけること。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
政府に対し、唯一の被爆国である日本が「拡兵器廃絶」の取り組みを積極的に進めるよう、また、「非核三原則」を守り法制化するよう求めること。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
自治体が保有する住民情報を軍事目的のために提供しないこと。また、住民基本台帳のデータについて、自衛隊への提供を拒否すること。	住民基本台帳法を遵守して、事務を行っていく。
憲法25に基づく生存権を保障する施策を行う自治体運営を行うこと。	法令を遵守して、区の施策を実施していく。
22、公益通報制度について	
公益通報制度について、通報内容が区や第三者に漏れないように徹底すること。	現行制度において情報管理は徹底されている。
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	
初動態勢の強化による職員の関わりについて、次のようにすること。	
1) 首都圏での大地震が予測されている現在、地域の重点区施設に夜間勤務者を配置すること。	災害発生時の職員の初動態勢で対応していく。
2) 災害時、初動態勢時の職員の行動マニュアルに基づく訓練や研修を行うこと。	地域防災計画に基づき、職員行動マニュアルの改定とそれに伴う役割別の職員訓練を実施していく。
3) 夜間、土、日、祝日の初動時のために、職員住宅の戸数を減らさず、かつ区内在住職員を増やす対策を取る。	地域防災計画に基づき検討していく。
2、区施設の安全確保について	

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
首都圏での大地震が予測されている現在、今一度、区施設の改修など必要ないかどうか点検すること。	区施設の耐震診断調査は終了しており、必要な補強工事は実施済みである。なお、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。また、今年度は大空間を持つ区施設の天井安全点検調査を実施しており、調査結果に基づき必要な補強工事を実施していく予定である。
今後建設予定の区施設は、免震工法または制震工法を取り入れる設計とすること。	区施設の改築にあたっては、地震時に構造的に被害が生じないように設計時点で十分検討を行っている。
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。	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している。また、法令に基づき、建築物の定期点検調査を実施している。
区施設のアスベスト除去工事にあたっては、当該職員等に事前周知を徹底すること。	これまでも事前に周知している。
3、防災対策に関わって	
東日本大震災を教訓に、固定電話の活用が図れるように設置の拡大を検討すること。	現状では、17箇所の避難所と災害対策本部に災害時優先電話を設置している。また、地域防災計画の改定に伴い、新たな通信手段も検討している。
職員行動マニュアルに基づき、想定される災害の実態に即した訓練を実施すること。	改定する地域防災計画に基づき、職員行動マニュアルの改定とそれに伴う職員訓練を実施していく。
災害時の職員の最低限の労働条件を検討し、提示すること。災害時、職員は、通常の勤務条件とはいかなくなるので、例えば、職員の疲労、メンタル等に対応するために、定期的に休暇を与えること。また、やむを得ず、連続して働かざるを得ない場合などは、連続休暇を与えることとすること。	基本的に通常の勤務条件によるが、引き続き検討する。
4、生活環境条例について	
実務に影響を与えている係長層の応援パトロール体制を止めること。当面、さらに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。	一定程度軽減はしており、今後も現状の体制で継続していく。
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、マナーを重視してもらうなどの制度に切り替えること。	現行制度で行っていく。
5、食の安全について	
学校・保育園等の給食について、放射線の影響、安全性に疑問のある食品・食材の使用を行わず、かつ安全な食品・食材を区が責任を持って、引き続き確保すること。	区として食材等の安全と衛生を確保するため、信頼できる地域の商店や専門業者から可能な限り国産の食品・食材等を購入し、検収を徹底している。食品の衛生検査、残留農薬検査等を実施していく。更に給食の放射能濃度検査を継続し、公表していく。
6、エネルギー政策について	
原発を速やかに止め、再生可能エネルギーの利用を促進する政策に変えるよう、政府に求め、かつ、区政の中においても再生可能エネルギーを利用するための政策立案を行なうこと。	自然・再生可能エネルギーの利用促進については、地球温暖化対策の推進、環境保全意識周知の一環として取組んでおり、太陽光発電など再生可能エネルギーの導入に対して助成制度も設けている。また、原発の停止を含めたエネルギー政策に対しては国の所轄事項である。
職員の健康を守り豊かな生活をおくるための要求	
1、休暇制度について	
夏場の職員の健康保持及び家族との触れ合い促進等の観点から、夏季休暇の日数を増やすこと。特に、再任用職員の日数は減らさないこと。	日数増は困難である。再任用職員は一般職員との均衡を図る必要がある。
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。	現行の取扱いが適切と考えている。
2) 慶弔休暇の付与日数から週休日、休日を除くこと。	現行の取扱いが適切と考えている。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
3) 結婚休暇について、日数を10日に拡大し、また取得の始期については、本人申請によること。 社会参加・自己啓発のための職免制度について	現行の取扱いが適切と考えている。
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。	職免の運用は極めて限定的で、厳格な対応が必要である。
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。	職免の運用は極めて限定的で、厳格な対応が必要である。
3) 職員が受けている通信教育に伴うスクリーング参加を保障すること。	職免の運用は極めて限定的で、厳格な対応が必要である。
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。	必要に応じて検討していく。
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。	制度趣旨を踏まえ要件に応じて認めている。
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。	現行の取扱いが適切と考えている。
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。	勤務時間外の実施が困難な場合にのみ特例的に職免が認められるものであり、これ以上の拡大はない。
育児休業について	
1) 育児休業について、取得しやすいよう、正規及び育休任期付職員での代替措置の制度化をすること。特に、育児休業の休職が1年以上に及ぶ場合は、正規職員または育休任期付職員を配置するよう制度化すること。	必要な措置は講じている。
2) 育児休業手当金の支給割合を増やすこと。	区で回答できる事項ではないが、現状でも民間の支給水準を上回っていると認識している。
3) 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取り扱いの改善を行うこと。	多くの面で改善されたと認識している。
育児時間について	
1) 取得時間を1日、120分とすること。	法の趣旨を踏まえながら、適切に運用していく。
2) 取得期間を小学校に上がる前までの子までの期間に延長すること。	法の趣旨を踏まえながら、適切に運用していく。
子どもの看護休暇について	
1) 小学校終了までの子を対象とし、一人につき10日にすること。	困難である。
2) 取得自由について、予防接種だけでなく「疾病の予防を図るために必要なこと」を加えること。	予防接種のほか、一定の事由については認めている。
「育児のための短時間勤務制度」について、勤務時間のパターンを種々利用できるようにすること。	さまざまな状況を総合的に判断し、制度の適切な運用を行なっていく。
年次有給休暇について	
1) 年次有給休暇について、取得日数が平均を下回る職場の職員が取得しやすい環境をつくること。	制度の趣旨を踏まえながら検討していく。
2) 取得期間を暦年から年度に変更すること。変更にあたっては、退職予定等の職員が不利益にならないようにすること。	12月12日付で提案したところである。
3) 4連休取得を推進するにあたっては、取りづらい雰囲気はなくし、取得できるよう条件を整備すること。また、取らない自由も保障すること。	計画的に年休取得できるよう、周知徹底に努めたい。
4) 年休取得については、取りづらい職場の雰囲気をなくし、職員が自由に取れように、人員確保及び所属長を指導するなど全庁的に徹底すること。	年休取得を促進できるよう、周知徹底に努めたい。
次世代育成支援対策行動計画（特定事業主）に基づき、子どもの入学式、卒業式、授業参観日、運動会、学芸会などの学校行事、PTA活動などの行事等に参加するための新たな休暇を設けること。	現行の休暇制度で対応されたい。
2、各種休暇権の行使等について	
勤務を要しない日（週休日）及び休日の勤務命令はできるだけ避けること。やむを得ず週休日及び休日に勤務した場合は、振替えを基本とせず、時間外勤務手当支給との間で、選択できるようにすること。	原則どおり振替で対応する。
育休者、産休者、長期病欠者には、ただちに正規、臨時・非常勤を基本とし、また派遣職員で代替職員を配置すること。なお、派遣職員をあてる場合は、事前協議とすること。	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。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
<p>学芸員、診療放射線、理学療法士、作業療法士、検査技術、栄養士、看護師、保健師、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よう、具体的な代替策を講ずること。</p>	<p>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、具体的に対応すること。</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) 労基法第36条の協定の協議を行うこと。</p>	<p>36協定については認識している。</p>
<p>2) ノー残業デーについて、放送だけでなく、実行あるものとするために、消灯後の照明点灯は許可制とすること。また、消灯時間の体制を全区施設に拡大し、超勤の縮減を図ること。</p>	<p>現状では困難である。</p>
<p>労働時間の短縮について</p>	
<p>1) 一日の勤務時間をさらに短縮し、週35時間以下とすること。</p>	<p>23区共通基準として統一交渉の場で協議されるものであるが、困難と考えている。</p>
<p>2) 貧困と格差解消に向けて自治体の果たす役割の一つとして、雇用拡大などの社会的要請に応え、人員増により超過勤務の縮減、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、年1800時間以内の労働時間とすること。</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>勤務時間等について</p>	
<p>1) 職員の健康保持の観点から、保育園職場などの職場で、休憩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、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) 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。なお、区民要望等で拡大が必要な場合、区職労と協議すること。</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>3) 時差勤務について、通勤混雑及び遠距離通勤のための理由で時差勤務できるようにすること。</p>	<p>現行の勤務時間で対応できていると考えている。</p>
<p>窓口業務の拡大について</p>	
<p>1) 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。</p>	<p>現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上を図っていく。</p>
<p>総合窓口課の平日の午後5時以降の延長業務について、見直しを検討すること。</p>	<p>現状の窓口開庁時間の実績を踏まえ、区民サービスの維持向上を図っていく。</p>
<p>4、職員の健康を守る対策について</p>	
<p>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すること。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>配置については難しい状況にある。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>O A 機器の使用にあたって</p>	
<p>V D T 作業に従事している全職員の健康状況について、点検し、必要な対策を取ること。</p>	<p>V D T 健診を通じて健康管理に注意を促していきたい。</p>
<p>庁舎の禁煙化等について</p>	
<p>1) 区施設の全体で禁煙化を促進すること。</p>	<p>引き続き、禁煙化を含めた区立施設の受動喫煙対策についての協議・調整を行う。</p>
<p>2) 本庁舎の喫煙室について、外部に煙、においが漏れないような構造に改善すること。</p>	<p>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。</p>
<p>3) 出先の分煙化について、点検し実施計画をつくり早急に具体化し、2013年度予算に反映すること。</p>	<p>区立施設全体の協議・調整の中で、出先職場についても対策を推進するよう取り組みを進めていく。</p>

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
人間ドック受診について、制度及び補助金の更なる拡充を行うこと。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。	互助会助成については、平成20年度から一律助成とし上限額8,000円に増額している。人間ドック結果については、労働安全衛生法の趣旨を考慮し提出を求めている。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。	必要な健康診断を実施する。
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。また、職員が病院や薬局への対応が必要な場合は、配慮すること。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で可能である。
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。	病気休暇、有給休暇などにより一定の範囲内で可能である。
職員のメンタルヘルス対策について	
1) 区職員の「心の病」が23区の中でも職員比率で多い現状を重視し、職員に対するメンタルヘルス対策を強化すること。また、その原因となっている職場環境の問題、人員配置の問題、人事異動の問題などを解明し抜本的な改善を図ること。	メンタルヘルス対策は重要課題と認識しており、対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」を導入し、改善に努めている。
2) メンタルヘルス問題について、所属長等の研修及び職員に対する定期的な啓発活動を行うこと。	メンタルヘルス対策は重要課題と認識しており、対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」を導入し、改善に努めている。
3) 具体的なケースにあたっては、区当局、ピースマインド、区職労と連携した対応を行うこと。	メンタルヘルス対策は重要課題と認識しており、対策の一環として「EAP（職員支援プログラム）サービス」を導入し、改善に努めている。
一般事務機器として職場で使用されている労働用具に、職業性疾病的危険性がないかどうかの点検調査を定期的に行うこと。	労働用具の安全性については十分配慮する。
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などの対応を取ること。	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。また、腰痛予防等テーマを設定した健康教室を引き続き開催する。
病気休暇などの指定医療機関制度について、労働者の医師選択自由の権利を保障し、少なくとも指定医療機関を増やすこと。	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。
長期にわたる病欠者について、職場復帰にあたっては、職場復帰訓練プログラムを作成し、回復に見合った勤務軽減措置を図り、本人の希望を優先させること。なお、人事異動で解決する見込みがある場合は、そのように対応すること。	職務に復帰するための職場復帰訓練を実施し、状況に応じて必要な対応をしていく。
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、配慮すること。	状況に応じて必要な対応をしていく。
過労死や健康を破壊するような相当の時間外勤務（月45時間以上）・過重労働について、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。	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ている。
職員の屋外業務について	
屋外での仕事に従事する職員について、大気汚染公害被害及び熱中症から守るために健康診断及び対策を強化すること。	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。
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、委託職場の調理職場の調理機器・設備の改善を行うこと。	給食備品については、老朽化や耐久性を考慮して、買い替え計画を立て対応している。
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。	現行の体制で対応していく。
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。	現行の組織で対応する。
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、職員住宅を減らさず、借り上げ型などで職員住宅を増やし待機者をなくすこと。特に、単身者用の需要に応えること。	職員住宅の戸数については、世帯用、単身用ともに適正な水準を確保していく。

2013年度千代田区職労統一職場要求書（第一次要求）

2013 区 職 労 統 一 職 場 要 求 書	H24回答
2) 職員の年収が減っていることから職員住宅の使用料を値上げしないこと。	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。
3) 既存の職員住宅の設備や居住環境を点検し、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。
4) 障害をもつ組合員の職員住宅への入居については、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・互助会の貸付金の増額など、貸付金制度の改善をはかること。	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。なお、東京都職員共済組合による貸付事業は平成25年度末をもって終了する。このことについては、共済便り、互助会会員のしおり等を通じて周知を図っている。
職員の親等の介護にあたっての助成制度を設けること。	職員の福利厚生の内容については、今後精査する必要がある。
区が職員の福利厚生の責任を果たすことが統一交渉で約束されていることから、区互助会に対する区補助金を増額すること。	互助会の申請に基づいた助成を行っている。
カフェテリアプランについて、助成金額を4万円に増やすこと。また、書籍購入など事業対象範囲を拡大するなど、利用についての改善を図ること。当面、2万円請求で全額支給するように改善すること。	助成金額の増額は困難である。
10階の食堂について、味の改善、値段を下げることなどの改善を要望すること。	契約の要求水準の範囲において受託業者に要望し、協議していく。
職員のスポーツ、健康要求に応え、本庁舎地下3階のシャワー室について、事前にまとまった形での届け出などにより、昼休みに使用できるようにすること。	現在は届出により使用できる。
. 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について	
本庁舎の各階のレイアウトやサインについて、職場や区民の声を反映したものに改善すること。	必要な改善は行う。
本庁舎のエレベーターについて、区民及び職員に非常に不便をかけているので、勤務時間勤務内の使用制限を早急に解除すること。	来庁者の利用状況を鑑みると困難である。職員には引き続き協力をお願いする。
区職労掲示板問題について、国の労働組合が掲示板を設置している状況を踏まえ、前向きな対応を行うこと。	掲示板は庁舎管理上困難である。
節電対策について、区民及び職員に特に不便をかけているものは見直すこと。	区の節電方針を前提に、区民等の意見を聴きながら創意工夫し、節電対策を行っていく。
時間外の会議等の来庁などで、非常に不便なので、本庁舎外の区職員のカードキー配布の範囲を広げること。	出張所・保健所等、本庁舎外職場にも一定数配付している。事業等で使用する際は、事前の申出によりカードを貸し出ししている。
2、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。
3、新しい施設の建設や事務室スペースの変更については、事前に関係職場との十分な討議の上実施し、その上で区職労と協議すること。	関係職場と必要な協議を行っている。必要な協議は行う。