

[明石市職員労働組合への回答]

2025年度職場労働条件改善等に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

[“もっと” やさしいまち明石の実現のために]

本市では、これまで取り組んできた「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を更に深化させるとともに、まちづくりの各場面での対話と共創を通じて、多様な市民ニーズに寄り添い、きめ細やかな取組を様々な分野において市民目線で展開することで、市民生活に更なる「安心」が生まれる「“もっと” やさしいまち明石」を目指し、市民の笑顔があふれるまちの実現を目指しています。

その一方、長引く物価高騰などの影響により、市政に対する市民の目が依然厳しい中、市政運営にあっては、限られた財源と人材をより有効に活用し、引き続き総人件費を抑制していかなければなりません。

とりわけ、職員の給与は、市民の税金でまかなわれており、ラスパイレス指数に代表される給与水準をはじめとする給与制度については、市民の理解と納得を得られるよう、適正な水準や内容とするため、国公準拠を基本に常に見直していく必要があることから、先般、貴労働組合連合会へ給与制度の全体的な見直しについて要請したところです。

なお、限られた財源の中、市民や市議会の理解が前提となりますが、職員の意欲とやりがいを踏まえた、休暇等の勤務条件等の整備は不可欠であることも、十分に認識しているところです。

貴労働組合におかれては、こうした本市の考えをご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各要求項目につきまして、次のとおり、回答します。

## I 職員採用等について

- (1) 保健所やこどもセンターなどの業務量増加に対応するため、必要な職員採用を行うこと。なお、試験区分ごとに合格者が採用予定数に満たない職種は、追加募集を行うこと。
- (2) 知識や技術の伝承と承継の観点から技術職員等については、長期的展望にたった計画的な職員採用を行うこと。

## II 人員及び職員配置について

- (1) 業務量の増えている職場の人員増を行うとともに、人員配置については別途協議すること。

本市では、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進や、再任用・任期付職員等の活用により、総人件費を抑制していかなければなりません。

一方で、市の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

本年度においては、事務職、福祉職の採用試験を各年2回、技術職の採用試験を年4回実施したほか、事務職3名を年度途中で増員するなど、できうる限りの人員確保に取り組んでいます。

また、採用試験の実施にあたっては、採用予定者数を確保するため、補欠合格制度を活用しているところです。

今後についても、職員の年齢構成や技術・経験の継承等にも配慮した、年次的・計画的な職員採用を行うとともに、全庁的な視野に立って、職員の適正配置に努めていく考えです。

- (2) 「時間外勤務の適正管理についての組合との確認事項」を遵守し、36協定が遵守されていない職場について、その対応策を具体的かつ早急に明らかにし、恒常的時間外勤務を解消すること。また、サービス残業を発生させないこと。
- (3) 全ての職場で2週間以上の私療休暇・産休・育休・介護休暇等については代替要員を配置すること。また、法の趣旨に実効性が持たせられるよう妊婦の業務軽減制度の対象を全職種に拡げること。
- (4) 育児時間、部分休業、育児短時間勤務などの育児のための休暇制度が活用しやすい職場となるよう人員体制を充実すること。
- (5) メンタル疾患等で、断続的に療養休暇を繰り返えさざるをえない職員については、治療を優先するとともに、代替職員を配置するなど職場体制の確保を図ること。また、円滑な職場復帰のための、支援プログラムを充実すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (6) 市及び外郭団体で恒常的業務に配置されている任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員等については、業務実態を踏まえ、正規職員に置き換えること。特に窓口職場等、任期付短時間勤務職員が多く配置されている職場については、正規職員との割合を考慮すること。

考え方は、I及び(1)において回答したとおりです。

- (7) 任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員の切り替えや人事異動にあたっては、職場に混乱を生じないよう適切な配慮を行うこと。  
(8) 経験年数や性別等、職員構成が偏っている職場の人員配置の適正化を図ること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

### Ⅲ 人事異動等について

- (1) 職員の希望を尊重することを基本とし、行政職については、本庁と出先職場及び管理部門と業務部門との間の人事交流を進めるなど、限られた範囲での異動はしないこと。  
(2) 定年まで年数の少ない人を異動させないこと。  
(3) 妊娠中及び産後1年以内または長期私療休暇明けの職員は、組合及び本人との事前協議なしで異動させないこと。  
(4) 業務実態を無視して、業務に支障がでるような職員の大幅な入れ替えなど、職場・職員に負担のかかる異動は行わないこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

### Ⅳ 行政改革・人事管理制度・組織・機構等について

- (1) 行革実施計画に係る合理化など交渉事項については、労使事前協議制を尊重し誠実に交渉すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (2) 任期付短時間勤務職員については、雇用の長期安定化を図るとともに、退職手当制度の導入など、労働条件を改善すること。  
(3) 会計年度任用職員等については、正規職員との均等待遇を基本に、労働条件を改善すること。

任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の勤務条件は、採用事由、

期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等の処遇の面では、会計年度任用職員について、令和2年度の制度導入時に、退職手当の支給や、毎年昇給の実施などを行ったほか、昨年度から、正規職員と同様に、期末手当及び勤勉手当を支給しているところです。

また、会計年度任用職員及び任期付短時間勤務職員の給与改定については、従来、翌年4月に行っていましたが、昨年度より、適用時期を正規職員に準じた取扱いとするなど、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

さらに、昇給制度については、本年度から、上限年限を設けていたものを撤廃し、65歳到達年度まで昇給するよう制度を見直しました。

今後も、同職員の給与改定については、人事院勧告の内容を踏まえながら、財源の問題や、近隣他都市との均衡、本市における採用試験の応募状況等を考慮しながら、協議すべき事項については、協議していく考えです。

- (4) 職員間に分断と競争を持ち込み、制度設計や人事管理制度の中における位置づけがあいまいなポストチャレンジ制度を見直しすること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (5) 「人事評価制度」における評価結果の処遇への反映は、現行より拡大しないこと。

本市においては、地方公務員法に基づき、平成29年10月から、全職員を対象に、国の取扱いに準じた人事・人材育成評価制度を実施してきたところです。

現在の評価制度については、みらい人財育成プロジェクトチームからの提言を踏まえ、必要な見直しを図りながら、評価制度の趣旨及び目的に沿った円滑な運用を行っていく考えです。

なお、今後も評価制度の運用に関し、協議すべき事項は、協議していく考えです。

## V 福利厚生事業と健康管理対策の充実について

- (1) 職務上で重大な感染症に感染した疑いがある職員については、速やかに公費負担で診断を受けさせること。また、要治療と診断された職員に対して、時間内通院制度を確立すること。
- (2) 雇用主の責務として感染症対策を行うこと。また感染症に罹患した職員が職場に出勤することにより感染拡大の恐れがある場合は、雇用主の責務として自宅待機の命令を行うこと。

- (3) 健康管理の充実のため、メンタルヘルス対策や健康管理体制の充実を図ること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

## VI 施設、設備の改善について

- (1) 包括施設管理の検証を行い、施設管理水準を低下させないこと。

平成30年度から市有施設の安全性の向上と維持管理業務の効率化のため、小学校・中学校・幼稚園・保育所・コミセン等の132の施設の保守点検や修繕業務を一括して実施する「市有施設包括管理業務」を導入しており、本年度は、172施設に拡大し、実施しています。

包括管理で実施している修繕業務については、学校長・園長等の施設管理者へのアンケート結果で「良くなった」「少し良くなった」を合わせて約9割の高い評価をいただいています。

引き続き、安全性の向上と維持管理業務の効率化に向けて取り組みを進めていきます。

- (2) 各課の執務スペース・気積の確保・職員の休憩室や更衣室・会議室・OA機器の配置スペースの確保を図ること。  
(3) ロッカーや書棚の倒伏防止等、すべての職場で地震対策を図ること。  
(4) 時間外勤務や水防等、必要な業務が生じた場合は、執務時間外にも使用できるように本庁の冷暖房設備の改善を行うこと。  
(5) パソコンは、機械的に「行政職だけに一人一台」とするのではなく、業務内容に応じて、現業職など必要な職場・職員に配置すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (6) 洋式便器の増設及びウォシュレット化等の改善を、特に出先職場において行うこと。

施設や設備の改善等については、必要性、緊急性等を考慮しながら、予算の計上等対応に努めているところです。

なお、洋式便器の増設及びウォシュレット設備への改修等については、スペース及び経費面などの課題を踏まえつつ、検討していきたいと考えています。

## VII 障害者の職場環境の整備について

- (1) 障害者が安全に利用でき、安心して働けるよう建物や設備のバリアフ

リー化を行うこと。

- (2) 障害者雇用にあたっては、障害の程度を理解の上、必要なソフト面・ハード面での受入体制を整えること。また、障害者を配置する職場の職員へのフォローを行うこと。

障害者の雇用にあたっては、ハード面での受入体制を整備するため、誘導ブロックや手すり・スロープの設置、障害者用の職員駐車場の確保等のバリアフリー化を進めてきたことに加え、令和4年度から、合理的配慮の一環として、就労支援機器の購入制度を導入したところです。

ソフト面での受入体制や障害者を配置する職場のフォロー体制については、昨年度から職場適応のための専門職（障害者ジョブコーチ）を2名配置し、障害者採用職員に必要な配慮などを把握するため、採用前面談を実施するなど、円滑な就業開始を図るとともに、職員本人に加え、所属長や同僚など周囲でサポートする職員に対して定期的に面談を行うことで、各職場における環境整備に積極的に関わっているところです。

さらに、昨年度から、職員が働く場所の一つとして、インクルーシブワーキングスペースを開設しており、個々の障害特性に合った業務に取り組むことで、職員の能力を最大限に発揮できる成長の場を目指しています。

今後も、障害者ジョブコーチの意見を踏まえながら、障害のある職員が活躍できる環境の整備や、周囲でサポートする職員の理解促進に努めていく考えです。

## Ⅷ 防災・水防体制時における職場環境の改善について

- (1) 防災・水防体制が長時間におよぶ場合、職員の健康管理等を考慮して交代制勤務等の体制を確立すること。
- (2) 職員の心身への負担軽減のために休憩時の環境整備（休憩・仮眠スペース等の空間確保、簡易ベッド・毛布等の設備充実）を行うこと。
- (3) 災害発生時及び復旧作業時において、職員の安全を確保するための装具等の充実・備蓄・配備を行うこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

## Ⅸ カスタマーハラスメント対策について

窓口業務等、トラブルが発生する可能性がある職場には、安全かつ円滑な業務が行えるようにトラブル対応の専門職員を配置すること。

不当要求行為に対する取組として、専門職員を配置することは重要と認識しています。

そのため、現在、県警からの派遣職員及び警察OBを総合安全対策室に

配置しているほか、納税課、国民健康保険課、生活福祉課、あかし保健所、明石こどもセンター、環境保全課、産業廃棄物対策課、道路総務課、交通安全課、住宅課及び青少年教育担当にも警察OBを配置しているところです。

その他、地域防犯アドバイザーに警察OBを配置しています。

また、昨年度から順次、窓口職場に配置されている警察OBに総合安全対策室との兼務をかけることにより、専門職員間の連携を強め、不当要求行為やその前兆事案を早期に把握し、事案が発生した際に多方面で複数による対応を可能とするなど、組織力の強化を図っているところです。

## X 空調機器の設定や熱中症対策について

- (1) 内閣人事局等から空調設備の運用について通知が出されており、空調機器の設定温度については季節にとらわれず、職員が快適で安全に業務が行えるよう柔軟に対応すること。

本市設置の冷暖房装置については、構造上、課室単位ではなく、基本的に1つのフロア全体を単位とした運転になっています。

また、冷房と暖房のどちらか一方に切り替えて運転する仕組みとなっています。

今年度、夏場の高温が続いたことを受けて、実際の気候に応じて冷房運転を行うなど、運転の調整を行いました。

今後も、現行施設設備での対応が可能な範囲で気温や気候の状況に留意し、来庁する市民はもとより、職員が快適に業務を行うことができる環境を目指して、空調の運転を適切に行う考えです。

- (2) 熱中症対策の為、屋外での業務に従事する全ての職員に対して、空調服の貸与や飲料水等の配布を行うこと。

熱中症予防対策については、労働安全衛生法等の法令で義務付けられた安全対策や、対策に必要となる物品の備え付けの徹底等、安全衛生委員会から全庁的に周知していく考えです。

また、空調服等熱中症対策装具の貸与等については、各職場における作業内容などを踏まえ、各課に配当した予算で個別に対応できるよう、引き続き予算の確保に努めていく考えです。

## XI その他

- (1) 休日勤務等の振り替えについては、本人の意向を反映させ、振り替えを強要しないこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (2) セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止対策を徹底するとともに、事案の発生時は処分基準等に照らし厳格に対応すること。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、「職場環境ガイドライン」の内容を職員に周知する取組を行っているところです。

具体的には、これまで新規採用職員、入庁2年目職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした階層別研修や、一般職員及び技能労務職員を対象とした研修を実施しました。

また、本年度から、新任主任職員を対象としたハラスメント防止研修を新設するなど、階層別研修プログラムにハラスメント防止研修を組み込むことで、継続的な研修の機会を設けるとともに、局部長会議においても、風通しの良い組織づくりに向けて周知徹底を図るなど、実効性のある防止策に取り組んでいるところです。

- (3) 育児部分休暇の取得要件を現行の小学校3年生までから小学校6年生終了時まで拡大すること。

育児部分休暇の取得要件の緩和については、職員の子育てを支援する観点から、検討すべき課題として認識しているところです。

そのため、これまでの取得実績や職場への影響を検証するとともに、国や県、近隣他市の状況も踏まえながら、引き続き、検討していく考えです。

- (4) 様々な感染症が蔓延している中で、特に子育て世代は子の看護等で休暇が不足しているため、子の看護休暇の日数を増やすこと。

育児等と仕事の両立支援については、国の取扱いに準じ、昨年4月から子の看護休暇の取得事由を拡大し、昨年10月から育児時間の取得パターンを新設しました。

今後も、国の制度改正があった際には、適時適切に対応するとともに、職員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる働きやすい職場環境づくりを目指す考えです。

- (5) 定年引上げにより、勤続年数が長期化することから、40年のリフレッシュ休暇制度を新設すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(参考) これまでに回答してきた項目

## II 人員及び職員配置について

- (2) 「時間外勤務の適正管理についての組合との確認事項」を遵守し、36協定が遵守されていない職場について、その対応策を具体的かつ早急に明らかにし、恒常的時間外勤務を解消すること。また、サービス残業を発生させないこと。

時間外勤務については、労働基準法36条の規定(36協定)等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の抑制を図るため、縮減に向けた取組を進めています。

具体的には、これまで、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどの対策を講じています。

また、各局の応援のもと、事務従事の発令等により、負担軽減に努めているところです。

今後も、業務の廃止や効率化などを図りながら、業務量に応じた職員配置に努めるとともに、勤務時間の変更や任期付短時間勤務職員等の活用、新規採用者の前倒し採用など、貴労働組合との確認事項も踏まえ、実効性のある方策を講じていく考えです。

- (3) 全ての職場で2週間以上の私療休暇・産休・育休・介護休暇等については代替要員を配置すること。また、法の趣旨に実効性が持たせられるよう妊婦の業務軽減制度の対象を全職種に拡げること。
- (4) 育児時間、部分休業、育児短時間勤務などの育児のための休暇制度が活用しやすい職場となるよう人員体制を充実すること。

私療休暇、育児・介護等にかかる代替職員については、業務の見直しや効率化を図りながら、局内で互いにカバーし合うことを原則としており、その上で、業務量に応じて代替職員を適宜配置しているところです。

なお、保育士・調理員等については、勤務の特性等から、代替職員の配置及び業務軽減制度を設けていますが、他の職種への拡大は考えていないところです。

また、令和3年度においては、職員の「育休100%」取得に向けた取組を開始するなど、引き続き、仕事と家庭の両立支援に努めていく考えです。

- (5) メンタル疾患等で、断続的に療養休暇を繰り返えさざるをえない職員については、治療を優先するとともに、代替職員を配置するなど職場体制の確保を図ること。また、円滑な職場復帰のための、支援プログラムを充

実すること。

メンタル疾患等により断続的な療養休暇を繰り返している職員については、医師の意見等を踏まえ、治療を優先するよう、本人に対して指導・助言を行うとともに、職場への適切な対応に努めているところです。

また、メンタル疾患職員の円滑な職場復帰に向けた取組については、健康管理委員会を設置し、リハビリ勤務制度により復帰支援を行っています。

さらに、令和2年度から、メンタル疾患により1ヶ月以上の療養休暇を取得中の職員を対象に、毎月、療養状況報告書により、対象職員の状況を把握するとともに、本人が主治医等と相談のうえ、リワークプログラムを受講するなど、円滑な職場復帰に向けたサポートに取り組んでいるところです。

今後、メンタル対策のさらなる充実に努めていく考えです。

- (7) 任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員の切り替えや人事異動にあたっては、職場に混乱を生じないよう適切な配慮を行うこと。

決められた任期など、制度上難しい面はありますが、できる配慮は検討していく考えです。

- (8) 経験年数や性別等、職員構成が偏っている職場の人員配置の適正化を図ること。

職員の配置については、公務能率の向上を目的に、組織の活性化と職員の意欲・能力の向上を図るため、職員個々の能力や適性、各職場の職員構成など、幅広い視点から、総合的・計画的な検討を行い、適材適所の職員配置に努めているところです。

### Ⅲ 人事異動等について

- (1) 職員の希望を尊重することを基本とし、行政職については、本庁と出先職場及び管理部門と業務部門との間の人事交流を進めるなど、限られた範囲での異動はしないこと。
- (2) 定年まで年数の少ない人を異動させないこと。
- (3) 妊娠中及び産後1年以内または長期私療休暇明けの職員は、組合及び本人との事前協議なしで異動させないこと。
- (4) 業務実態を無視して、業務に支障がでるような職員の大幅な入れ替えなど、職場・職員に負担のかかる異動は行わないこと。

人事異動については、管理運営事項ですが、Ⅱの(8)で述べたとおり、適正な職員配置に努めているところであり、また、職員からの自己申告なども参考にしているところです。

今後も、限られた人材の有効活用を図るため、適宜必要な制度の見直しを図っていく考えです。

#### IV 行政改革・人事管理制度・組織・機構等について

- (1) 行革実施計画に係る合理化など交渉事項については、労使事前協議制を尊重し誠実に交渉すること。

管理運営事項を除き、協議すべき事項については、十分協議していく考えです。

- (4) 職員間に分断と競争を持ち込み、制度設計や人事管理制度の中における位置づけがあいまいなポストチャレンジ制度を見直しすること。

行政職4級職（主任）ポストチャレンジ試験については、意欲と能力のある職員の登用と組織の活性化等を図るため、引き続き実施する考えです。

令和4年度においては、保育教育職について、筆記試験の内容を見直したところであり、引き続き、適宜必要な見直しを行い、制度の円滑な実施に努めていく考えです。

なお、職員の管理職への登用については、令和4年度から、性別等を問わず、能力と適性のある職員を適時適切に登用するため、試験制度を廃止し、本人の希望及び所属長の推薦に基づく新たな昇格制度を導入したところです。

#### V 福利厚生事業と健康管理対策の充実について

- (1) 職務上で重大な感染症に感染した疑いがある職員については、速やかに公費負担で診断を受けさせること。また、要治療と診断された職員に対して、時間内通院制度を確立すること。

感染症に関しては、各職種、職場において、接する対象（者）との状況に応じ、それぞれ必要な予防措置を講じるとともに、公務災害と認定されたものに対しては、その回復のために、医師の診断に従い、十分に治療に専念できる態勢を整えているところです。

- (2) 雇用主の責務として感染症対策を行うこと。また感染症に罹患した職員が職場に出勤することにより感染拡大の恐れがある場合は、雇用主の責務として自宅待機の命令を行うこと。

感染症に罹患した正規職員、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員については、現在の条例等に基づく療養休暇制度等で対応することが

妥当であると考えています。

また、平成27年度からは、こどもの食の安全の観点から、保育及び調理業務に従事するパートタイム職員について、業務の特殊性を考慮し、感染症に特定した療養休暇制度を導入しています。

さらに、平成28年度から、職員の健康管理の一環として、こどもへの感染防止を図るため、市立保育所及びこども園の保育士等にインフルエンザ予防接種を実施しているところです。

### (3) 健康管理の充実のため、メンタルヘルス対策や健康管理体制の充実を図ること。

メンタルヘルス対策の重要性は十分に認識しており、外部の臨床心理士によるカウンセリングや、産業医による面接指導などを、年次的・計画的に実施しているところです。

具体的には、希望する職員が年間15回まで無料で外部カウンセラーに相談できる体制を整えているほか、入庁11年目の職員、新任係長及び新任課長については、全員を対象に外部カウンセラーによる個別カウンセリングを実施しています。

さらに、全職員を対象としたストレスチェックを実施し、希望者に産業医による面接指導を行うなど、不調職員への早期の気づきと、その後の対応を速やかに行うことで、特に、発症防止に取り組んできたところです。

また、令和3年度は、新型コロナ対策に直接関連する業務に従事する消防局や感染対策局の職員などを対象に、PTSDやうつ病等の早期発見を目的とする「こころの疲労度チェック」を実施しており、現在、その結果を基に、必要な職員に対し、産業医等による面談を行っているところです。

なお、円滑な職場復帰に向けた取組については、IIの(5)で述べたとおりです。

## VI 施設、設備の改善について

### (2) 各課の執務スペース・気積の確保・職員の休憩室や更衣室・会議室・OA機器の配置スペースの確保を図ること。

現庁舎における、庁内課室の気積については、毎年度調査を行っており、今後も引き続き、庁舎の状況を踏まえ、狭あい化の解消等に努めていく考えです。

なお、職員の休憩室については、食堂の客席部分をフリースペースとして職員にも開放しているところです。

### (3) ロッカーや書棚の倒伏防止等、すべての職場で地震対策を図ること。

ロッカーや書棚の積み上げは、震災時に、非常に危険であるので、可能

な部署から、順次改善するよう指導を行うとともに、転倒防止材を各課に配付するなど、引き続き、関係部署と協議し、対策を講じていく考えです。

- (4) 時間外勤務や水防等、必要な業務が生じた場合は、執務時間外にも使用できるよう本庁の冷暖房設備の改善を行うこと。

勤務時間外に、必要箇所のみ個別に冷暖房できるよう設備を改修することは、構造上も経費の面からも非常に困難ですが、水防時等については、可能な限り、柔軟に対応しているほか、体調管理やジェンダー平等を踏まえながら、ウォームビズにも取り組んでいるところです。

- (5) パソコンは、機械的に「行政職だけに一人一台」とするのではなく、業務内容に応じて、現業職など必要な職場・職員に配置すること。

パソコンの配備については、業務遂行上、必要性が高い職種を配備対象とするとともに、技能労務職や任期付短時間勤務職員等についても、各職場での実態に合わせた適正な配備に努めているところです。

## Ⅷ 防災・水防体制時における職場環境の改善について

- (1) 防災・水防体制が長時間におよぶ場合、職員の健康管理等を考慮して交代制勤務等の体制を確立すること。

防災体制については、平成28年度に、再任用職員及び任期付職員等を体制に含める見直しを行い、災害対策本部及び業務継続の人員確保を図ったほか、水防体制についても、近年の大型台風の接近、上陸等を踏まえ、令和元年度に、交代要員の確保を含めた組織変更や水防配備指令の見直しを行ったところです。

今後も災害規模に応じた交代要員を各部署と連携しながら確保するなど、長時間体制にも備えていく考えです。

- (2) 職員の心身への負担軽減のために休憩時の環境整備(休憩・仮眠スペース等の空間確保、簡易ベッド・毛布等の設備充実)を行うこと。

災害時の休憩・仮眠スペースについては、中崎分署棟4階に和室を確保しているほか、必要に応じて庁舎内の会議室等の活用を図ることとしています。また、毛布については、備蓄物資を活用しているほか、その他環境整備についても努めていく考えです。

- (3) 災害発生時及び復旧作業時において、職員の安全を確保するための装具等の充実・備蓄・配備を行うこと。

災害活動時の安全確保装備として、反射ベストや安全靴、ヘルメットに加えて、携帯用ライト、アスベスト対策用マスク等の購入を行っているところです。

今後も大規模災害の発生に備えて、防じん対策に関する資機材も含め、関係部署が連携を図りながら、職員用の安全装具等の備蓄についても充実を図っていく考えです。

## XI その他

- (1) 休日勤務等の振り替えについては、本人の意向を反映させ、振り替えを強要しないこと。

休日等の振り替えについては、職員の健康面への配慮のため、また、時間外勤務の縮減を図るため、積極的に活用していきたいと考えています。

- (5) 定年引上げにより、勤続年数が長期化することから、40年のリフレッシュ休暇制度を新設すること。

リフレッシュ休暇については、国家公務員に存在せず、地方自治体ごとに独自に制度化されているところです。

国の通知によると、地方公共団体が特別休暇を独自に措置しようとする場合には、国家公務員における特別休暇の考え方を踏まえ、その必要性及び相当性を判断するとともに、勤務条件条例主義に即し、市議会を通じて市民の理解を得るべきものとされています。

このように市民の理解が前提となりますが、まずは、県や近隣他市における付与基準や定年引上げ導入後の変更の有無等の調査・研究から始めていく考えです。