



2023年10月12日

西宮市長 石井 登志郎 様  
西宮市教育長 重松 司郎 様  
西宮市病院事業管理者 南都 伸介 様

西宮市職員労働組合  
執行委員長 安宅 正博  
西宮市病院職員労働組合  
執行委員長 勝本 晴子

## 秋季年末交渉に関する申し入れ書

### 1. 賃金関係

- (1) 昨年と比べて物価が3%程度上昇しているため、給与水準も物価に応じて引き上げること。
- (2) 持ち家に関する住居手当の廃止は行わないこと。
- (3) 係長の職務職責を明らかにし、職務職責に応じた手当の廃止は行わないこと。
- (4) 優秀なプレイヤーは、管理職にならなくても、きちんと昇給していく給与制度の設計を行うこと。
- (5) 60歳以降について、定年延長職員と暫定再任用職員の給与制度の均衡を図ること。
- (6) 奨学金返済支援制度を創設すること。

### 2. 労働条件・労働環境について

- (1) 小学校低学年の児童を養育する職員について、時短勤務の拡大を行うこと。
- (2) インフルエンザや新型コロナウイルスなどの感染症に罹患した場合、領収書で積立休暇を5日まで取得できるようにすること。
- (3) 体力的に大変な職場など、60歳以降も働き続けることが困難な職場において、65歳まで働き続けられる労働環境を整備すること。
- (4) 育児休業中の職員の代替を正規職員で行うために、長期的な配置計画を明らかにすること。なお、計画を作成するうえで、病院職員・保育士・保健師・技師・司書など会計年度任用職員では人材が確保できない専門職については早急に配置する計画とすること。また、育児休業中の職員を定数の外におく職員定数条例を再提案すること。
- (5) 会計年度任用職員では適切な人員数が確保できないため、保育所ごとの児童定員及び弾力化後の児童数にあわせた正規保育士を配置すること。
- (6) 定年前再任用短時間勤務の職員を正規職員としてカウントしないこと。

### 3. 長時間残業の解消について

- (1) 令和3年度及び令和4年度に超過勤務の上限時間を超えている職場に対し、超過勤務の上限時間を超えないようにするための具体的対策を実施すること。
- (2) 「他律的業務の比重の高い職場」の超勤要因を分析、整理し、漫然と指定申請を受け付けるのではなく、きちんと対策が取られた上でのことなのか確認すること。対策が取られていなければ、きちんと指導し、必要があればしかるべき部署に協力を要請すること。
- (3) 出退勤の時間を超過勤務命令のあった時間と照らし合わせ、サービス残業の根絶に取り組むこと。

### 4. 業務改善について

- (1) 業務改善のための意思決定機関が何を議論し、西宮市にどのような課題があると考え、何に取り組むつもりなのかを具体的に職員に周知すること。
- (2) デジタル化も含めて、今後、西宮市の業務をどうしていくのかといった全体像を明らかにすること。

- (3) 社会変化に応じて事業を見直すための仕組みを構築すること。
- (4) 忙しい課には業務改善を行うための余力がないこと、予算や人員などの権限が分散していると責任の所在が不明であり改善がなかなか進まないことから、業務改善を行うための専門部署を設置すること。

## 5. 人材育成について

- (1) 人材を育成するため、人事評価制度を見直し、職種ごとに必要とされる業務遂行能力を具体化・明確化すること。また、西宮市で働けばどのような人材になれるのかというグランドデザインを示すこと。
- (2) 人事異動について、人材育成を基本とした運用を行うこと。また、人事異動の手続きや判断基準、責任（権限）の所在について明らかにすること。
- (3) 今まで培った知識・経験・能力を活かせるよう、過去に在籍した課が繁忙期の際などに、職員を派遣するための制度を整えること。
- (4) 技術の継承や緊急時の対応のため、平成29年に示された技能労務職場の今後の在り方を見直し、正規職員を採用した上で人材育成を行うこと。
- (5) 「主幹」について、課長・係長に助言するだけでなく、きちんと一般職員として業務が行えるよう制度や研修を整えること。

## 6. メンタルヘルス対策について

- (1) ハラスメント対策については、具体的な該当事例を列挙し、該当事例が発生した場合は適切な指導・研修を行い、改善しない場合は処分も検討すること。
- (2) メンタルヘルス不調の早期発見、早期対応のための仕組みを構築すること。
- (3) メンタルヘルス不調になった原因が職場との関係であることも考えられるため、私療休暇や休職に入った職場の管理職が現況確認などを行うという運用を改めること。
- (4) 職員がメンタルヘルス不調で休職に入った場合は、原則、人事部配属とし、現場に適切な人員を配置すること。
- (5) メンタルヘルス不調から完治する前に復帰するケースが散見されることから、現場に復帰する前に負担の軽い業務に従事してもらうための部署を設置したり、短時間勤務を可能としたりするなど、段階的な復帰の方法を実現すること。
- (6) 再発防止のため、本人と相談した上で、職場としてどのような配慮が必要なのかを周りの職員に周知すること。
- (7) メンタルヘルス不調が完全には治らなかった場合の配慮のあり方についても検討すること。

以上