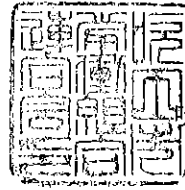




2023年2月24日

吹田市長 後藤 圭二 様



吹田市労働組合連合会  
執行委員長 丹羽野 和夫



## 2023年市労連統一要求書

日頃は、地方自治の発展、地域住民の福祉の増進にご尽力されていることに敬意を表します。

第76回吹田市労連臨時総会において、切実な生活実態の改善、深刻な職場実地の改善を求めて、下記のとおり2023年市労連統一要求を満場一致で決定いたしました。

要求書を提出するとともに、団体交渉の開催を申し入れます。権限を有する交渉責任者の出席のもと、誠実に交渉に応じるよう求めます。

### 1 基本姿勢について

- ① 日本国憲法が規定する条項を尊重・擁護し、地方自治を守ること。
- ② 賃金引き上げ・労働条件の改善をめざす労働組合の要求について、使用者責任を果たす立場で、誠意をもって労使協議・労使交渉を行い、労使合意で実施すること。
- ③ 国・総務省・大阪府などの介入・干渉を跳ね返し、労使自治を守る立場で労使交渉等に臨むこと。
- ④ 生計費原則に基づき、自治体・公務公共労働者が安心して職務に専念できるよう生活改善につながる賃金・労働条件を改善すること。
- ⑤ 「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき職場内における賃金・労働条件等におけるあらゆる不合理な格差を解消すること。

### 2 新型コロナウイルス感染症から、住民のいのちと暮らし、職員の健康と安全を守るために

#### (1) 誰もが安心して生き、暮らせる社会の実現を

- ① 新型コロナウイルス感染症の対応にあたっては、日本国憲法第25条に規定する「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」、「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」、地方自治法第1条の2に規定する「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする」の立場を貫くこと。
- ② 国の責任で医療提供体制や保健所・公衆衛生機能を拡充するよう求めること。地域による格差を解消する対策と財政補償を行うよう求めること。
- ③ 感染ピーク時でも保健所の本来業務が行えるような人員増など、保健所機能を抜本的に改善すること。
- ④ 自粛や休業要請に対する補償を行うこと。住んでいる地域で格差が生じないようにすること。
- ⑤ 失業や解雇などへの行政の対応・制度を拡充すること。
- ⑥ 就学前の保育・教育施設、学童保育の公的責任を明確にし、職員配置基準・施設基準を抜本的に改善すること。
- ⑦ 増加傾向が顕著な生活保護・児童相談・DV被害・子どもの権利侵害に対し、自治体において適切に対応がはかられる制度拡充と人材育成を含む人員体制を確立すること。

- ⑧ 給食調理・校務など学校現業の充実を図り、安全・安心の学校環境を確立し、子どもたちの学びと居場所を保障すること。緊急事態時にも対応できる労働条件を確立すること。
- ⑨ 清掃・水道・下水道・消防をはじめとした生活インフラ・ライフラインなどに従事する公務・公共関係労働者が役割を発揮できる賃金・労働条件を確立すること。

## (2) 過重労働を防ぎ、安心して働ける職場環境、労働条件改善を行うこと

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う職員の勤務体制の変更、勤務時間・休暇の変更など労働条件に関わる変更については住民サービスへの影響を考慮し、関係職場の理解に努め、労働組合との協議、合意のうえで行うこと。
- ② 新型コロナウイルスはエアロゾル感染対策が必須であるため、各職場の換気システムを改善すること。
- ③ 感染症拡大防止のための作業や消毒等で業務量が増え、疲弊している保育所、学童保育、児童館などの職場に人員配置を行うこと。
- ④ 職員の公務上の被災(感染)防止の観点から、引き続き、必要な安全衛生用品を確保し、使用者としての安全配慮義務の徹底を図ること。人的接触が避けられない職場の定期的な検査の実施など感染防止対策の強化を図ること。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を念頭に、妊娠中の職員に対する特段の配慮を引き続き講じ、保育所など配置基準のある職場には必要な人員配置を行うこと。
- ⑥ 新型コロナウイルス感染拡大防止を目的とする時差勤務について、実施状況を検証しながら必要な職員には引き続き適用すること。
- ⑦ 感染時の重症化リスクが指摘されている高年齢職員、基礎疾患のある職員、免疫抑制状態にある職員に対し、安全衛生上の健康管理措置を講じること。
- ⑧ 精神的緊張が高い業務に従事したすべての職員に対し、健康管理の徹底及び精神的ケア(PTSD対策等)など、労働安全衛生に関する措置を整備すること。
- ⑨ 緊急措置として行なっている在宅勤務(テレワーク)の環境整備を行うこと。厚生労働省の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を踏まえ、対象者や使用範囲、労働時間管理、セキュリティ対応、使用者による費用弁償、メンタルヘルス対応を含む職員の健康管理、ハラスメント対策などが万全に保障されない限り導入しないこと。導入に際しては労使協定を締結すること。基礎自治体の業務の特性を踏まえ両立支援を必要とする職員などに対する制度に留め、労働組合と本人の合意に基づくものに限ること。
- ⑩ 感染症法上の分類が5類に引き下げられた場合も、職場における感染拡大リスクを軽減するため、発熱、咳などの風邪症状がみられる職員については、特別休暇を付与するなどの措置を継続すること。
- ⑪ 感染症法上の分類が5類に引き下げられた場合も、子の世話等のため特別休暇、職員が濃厚接触者となった場合の特別休暇については当分の間、継続すること。
- ⑫ 感染症法上の分類が5類に引き下げられた場合も、コロナワクチン接種のための職免については当分の間継続すること。

## 2 職場の人員体制確保にあたって

- ① 市民の安全や市民サービスを低下させず、市民に寄り添った施策が行えるよう、業務量に見合った人員を配置すること。
- ② 職員体制計画より実配置人員数が下回る職種については正規職員の補充を行うこと。
- ③ 新規事業の実施や事業の拡充、業務量の増大などにより人員配置が必要な職場には正規職員を増員すること。
- ④ 長時間勤務が恒常化している職場、業務が著しく繁忙な職場、病欠者が出ている職場については、直ち

に必要な人員を配置すること。その際の体制強化は他部署からの応援でなく正規職員による増員を行うこと。

⑤ 人員増にあたっては、専門性を有する会計年度任用職員が当該業務を行っている場合については正規職員化を図ること。

⑥ 超過勤務の上限として定めた、月45時間、年360時間を遵守するための方策を講じること。労働時間の適正な把握に責任を果たし、長時間労働の解消を図るとともに、年次休暇や夏期休暇の完全取得、特別休暇が取得できるように、職場に十分な人員を確保すること。

⑦ 長期休暇の代替を確実に保障すること。特に産前産後休暇・育児休業は「任期の定めのない」正規職員による代替を基本とすること。病休や産休・育休が重なる職場については、予備定数を活用して正規職員の加配を全ての職種に行うこと。

⑧ 障害者雇用を促進するとともに、障害の特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体ですすめること。

⑨ 自治体戦略2040構想や中核市どうしを競わせる総務省の地方行政サービス改革推進による業務委託は、市民サービスの低下を招き、人員削減による労働強化や働きがいや奪うものとなり、一度実施してしまうと積み重ねてきたスキルの喪失につながることから導入しないこと。

⑩ 段階的定年引上げによる65歳定年の完成までは隔年で定年退職者がいない年度が発生するが、毎年新規採用を行うこと。

### 3 防災・減災・災害発生時の対応の充実について

① 南海トラフ地震等の大規模災害に対して、住民の安全・くらしを守るために、必要な予算と職員体制を確保すること。

② 台風・豪雨災害時の職員の安全確保と住民対応が可能な人員体制を確立すること。台風接近時の公共交通機関の計画的運休等があらかじめわかっている場合の勤務体制については、出勤・帰宅困難が予想される職員の安全を確保しつつ必要な市民サービスや業務を行えるよう見直すこと。

③ 災害時の特別休暇の拡充を行うこと。退職途上の危険回避休暇については対象範囲を拡大し、有休の休暇とすること。

④ 災害等による公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断によりやむを得ず通常の通勤経路と異なる経路で通勤した場合、通勤にかかった費用が自己負担とならない制度を早期に整備すること。

⑤ 防災要員や帰宅困難となった職員の休憩場所などを確保しておくこと。

⑥ 労働安全職場点検時に、職場環境の防災を含めた安全点検を行うこと。各職場に、防災用品（懐中電灯・ヘルメット・ラジオ・バッテリー等）を配置すること。

⑦ 災害時に避難所となる学校現場において、防災・災害対応の体制を充実し、市民の安全・安心を守るために、学校施設・設備に最も精通している学校校務員については避難所を担当する職員として位置づけ、正職配置を行うこと。学校校務の民間委託は、学校長からの直接指示ができず、指示をすれば違法な偽装請負となることから、これを行わないこと。

⑧ 学校給食調理施設を災害時における避難者への炊き出しなどに活用できるようにすること。災害時にも調理室を使用できるように施設を改善すること。災害時には学校給食調理員が専門性を活かし、職務として被災者への支援を行うよう位置付けること。

⑨ 災害時、医療連携の中心となる保健所と市の災害医療センターとしての市民病院に自家発電設備や資材、職員の備蓄等含む機能と体制を整備するとともに、日頃から協力病院等を含めた訓練を行うこと。

⑩ 災害時における会計年度任用職員の位置づけについては、震災の経験もふまえ検討し、特に、震度5強以上の地震発生による3号配備時の会計年度任用職員の位置づけ、初動期の参集のあり方及び連絡方法等

については、労使協議を行い明確化すること。また台風接近等による施設の閉館等で、会計年度任用職員が自宅待機を余儀なくされる場合については特別休暇を付与すること。

⑪ 会計年度任用職員のみで運営している職場における災害時の体制を見直し、必要な職場には正職配置を行うこと。会計年度任用職員が一定の職務職責を担う場合にはそれにふさわしい処遇を行うこと。

⑫ 地域の災害歴・地域の特性等と職場ごとの防災計画を、職場の全職員（会計年度任用職員等含む）に周知すること。職員の意見を防災計画に反映させること。

⑬ 職場の全職員（会計年度任用職員等含む）を対象にした避難訓練や緊急参集訓練を最低年1回は行うこと。

⑭ 被災自治体からの支援要請に応えられる職場環境を整えるとともに、派遣労働条件を改善すること。

⑮ 被災による緊急時の食事、休憩、1日7時間以上の睡眠などの確保、休暇の保障をするために、災害時の勤務時間の上限を1日、週、月ごとに明確に設定し、必要な人員・体制を確保すること。

⑯ 避難所・災害対応・復旧・復興にあたる職員のカウンセリング体制を確立すること。

⑰ 民間委託先における災害対応についての検証を行い、市民の安全・安心のために直営化がふさわしい業務であれば直営に戻すこと。

#### 4 賃金・諸手当について

##### （1）物価高騰を上回る大幅賃上げを行うこと

① 「全体の奉仕者」として職務に専念できるよう「生計費原則」に基づき公務員の賃金・労働条件の改善を行うこと。医療・介護・保育・学童保育などをはじめとする、すべての公務労働者の大幅賃上げを行うこと。大幅賃上げにあたっては、職種や従業務による差別を行わず、すべての職員を対象とすること。

② すべての年齢別賃金体系を確立すること。公務労働者の賃金は、民間の賃金水準や地域経済にも大きな影響を及ぼすことを十分に考慮すること。

③ 初任給8号給引下げとそれに伴う在職者調整（再格付け）を復元し、全職員に月額41,000円以上、日額1,910円以上、時間額246円以上の賃上げを行うこと。

④ 18歳高卒初任給については210,800円（現行より8号給上位の行政職給料表7等級17号給・技能労務職給料表3等級17号給169,800円に要求額41,000円を加算）とし、短大卒・大学卒初任給も同様に格付すること。在職者の調整を全職員に実施すること。

⑤ 最低賃金の引き上げを踏まえ、青年層の生活改善と人材確保の観点から、初任給の引き上げを行うこと。少なくとも初任給が時間額で最低賃金を下回ることがないようにすること。

⑥ 2001年4月に実施された12か月昇給延伸や過去の昇給延伸、給与構造改革による昇給停止、初任給引下げによる実損分を早急に復元すること。

⑦ 賃金・労働条件の変更は、労使自治の原則を貫き、労使合意のないまま一方的な議会上程は絶対に行わないこと。

##### （2）賃金の格付け・体系を改善すること

① 採用から定年退職まで、全職員に毎年4号給の昇給を実施すること。普通に働けば職種に関わらずすべての職員が到達できる水準として、本俸で40万円以上となる賃金制度を確立すること。

② 労使合意なく引き下げられた初任給8号給を復元し在職者調整を行なうこと。少なくとも係員の4号給引き上げは直ちに行うこと。

③ 現業職員の賃金について、職務内容・適用法律などが異なる国家公務員現業職員との賃金比較を理由とした行政職俸給表(ロ)の導入や賃金削減を行わないこと。係長(主査)級の等級を新設すること。自治体における現業職員の役割を無視した賃金センサス等との比較、賃下げ、事業見直し、新規採用中止を行わないこ

と。

- ④ 55歳以上職員の昇給停止を撤廃し、最低昇給額を抜本的に引き上げること。60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の改悪、給与水準の引き下げを行わないこと。
- ⑤ 「同一年齢・同一賃金」の原則を確立し、年齢別初任給基準を確立すること。
- ⑥ 経験者採用が増えるもとの、中途採用者の前歴換算については全て10割とし、採用された年齢にふさわしい賃金保障を行うこと。端数処理の改善を行うこと。
- ⑦ 病気休暇取得者及び長期病気療養、看護休暇による休職者に対する昇給抑制は速やかに100%復元措置を図るとともに、期間率による一時金削減などの不利益を与えないこと。
- ⑧ 以上の要求にもとづくすべての労働者に標準昇給ラインの賃金を保障する在職者は正を行うこと。当面、8割昇給ラインによる年齢別初任給最低保障を行うこと。
- ⑨ 人事評価制度は今後も競争型の制度ではなく、人材育成型制度を維持すること。評価者が一方的に過剰な目標設定を押し付けないこと。日常からの能力向上のための指導・育成の働きかけもなしに、一時金や昇給に影響するマイナス評価を行うようなことがないよう、現行制度の趣旨に沿った運用を行うこと。

### (3) 諸手当改善の要求

- ① 地域手当については、当面12%支給を引き続き堅持するとともに、2024年の支給地域・支給割合の見直しに際し、「大阪は同一経済圏・生活圏」の立場にたち、大阪府全域16%支給を保障するよう政府・人事院に対して働きかけること。
- ② 扶養手当については、生活実態をふまえて支給範囲、支給額を改善すること。また、22歳以降であっても、所得額が年間180万円以下の者は支給対象とすること。あわせて、教育・子育てに関わる負担が増加しているもとの、高校から大学等在学生1人につき月額40,000円の特別扶養教育手当を新設すること。減額された配偶者扶養手当を復元し、これ以上削減しないこと。
- ③ 住居手当については、借家入居者等に対しては家賃額に見合う手当に増額すること。吹田の住宅事情をふまえ、持家住居手当を復活し、少なくとも持家で住宅ローン返済中の者に対しては手当を支給すること。
- ④ 通勤手当については、交通用具利用者の有料駐輪場、ガソリン高騰など、今日的な出費もふまえ、より一層、実費弁償にふさわしい制度に改善すること。
- ⑤ 再任用職員に扶養手当・住居手当等の生活関連手当を支給すること。
- ⑥ 時間外勤務手当の支給率を150/100（深夜勤務・休日勤務200/100）とし、単価算定基礎を改善するとともに、週休日・休日に勤務した場合は代休とし、割増分の支給を行うこと。労働時間の適正な把握を行い、いわゆるサービス残業のないよう時間外過勤務命令を行い時間外勤務手当を支給すること。
- ⑦ 課長代理級職員が役付手当を超えて残業している実態を踏まえ、相当分の時間外勤務手当を支給すること。
- ⑧ 災害時の出勤の際や防災訓練時の勤務について、時間外勤務手当の不当な縮減を行わないこと。
- ⑨ 市民病院をはじめ年末年始も市民サービスを守って勤務する職員への処遇として何らかの措置を行うこと。

### (4) 一時金改善に関する要求

- ① 期末・勤勉手当は、期末手当に一本化し支給月数を引き上げること。当面、勤勉手当の支給月数の比率縮小をすすめ、「人事評価」による差別支給をやめること。
- ② 一時金の役職者加算制度を国家公務員並みに改善し、主任は5%加算、係長級は10%加算とすること。
- ③ 一時金に対する能力・業績主義の導入や、管理職に対する期末手当の勤勉手当への振替などの制度導入

を行わないこと。

④ 再任用職員の期末・勤勉手当の支給率を正規職員同様に引き上げること。

⑤ 会計年度任用職員に勤勉手当相当分を支給すること。

## 5 労働環境の改善について

### (1) 労働時間短縮に関する要求

① 年間総実労働時間1,800時間以内を早期に実現すること。労働時間を1日7時間、週35時間にすること。拘束時間を9時～17時とし、昼休み休憩を1時間とすること。全ての職場で昼休み休憩がきちんと取得できるよう措置を講ずること。

② 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等を踏まえ、労働時間管理（黙示の超勤命令を含む）を全ての職場に徹底し、労働時間の適正な把握に基づき時間外勤務命令を行うこと。サービス残業や不払い労働を直ちになくすこと。いわゆる「時短ハラスメント」を行わないこと。長時間勤務者に対しては実効ある健康確保措置を講じるとともに、時間外勤務に係る要因の整理分析を行い、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を実施すること。

③ 超勤は一日2時間以内、1週5時間以内、月15時間以内、年間120時間以内を目指し、当面一日4時間15分以内、月45時間以内、年間360時間以内とする時間外勤務協定(36協定)を早期締結し、心身の健康の保持のため終業時から始業時まで勤務間インターバルを11時間以上確保できるよう規則化を図ること。

④ 超過勤務の上限が定められたもと、恒常的な超過勤務・長時間労働の一扫のために、業務量に見合った増員を行い、実効ある措置を講じること。また現在の毎週水曜日と金曜日に設定している「ノー残業デー」を拡充し徹底させること。

⑤ 本庁を含む全ての職場で「36協定」の締結をすすめ、時間外勤務を規制すること。時間外勤務協定の上限時間は最大で月45時間、年間360時間を限度とすること。なお、国家公務員(人事院規則15-14)に準じた時間外勤務の上限規制における、他律的業務の比重が高い部署の指定や特例業務の内容について労働組合と協議すること。

⑥ 労働基準法第33条第1項、第3項の「臨時の必要」は厳格に運用し、恒常的業務を対象とせず、上限規制を設けること。

⑦ 基礎自治体の職場実態とかけ離れた「フレックスタイム制」「ゆう活」「時差勤務」「テレワーク」など「労働時間の弾力化」を行わないこと。変則勤務は必要最小限に止めること。

⑧ 労働基準法「女子保護規定」撤廃を理由に女性の時間外、休日労働の上限の延長や深夜労働の規制緩和などをしないこと。

⑨ 育児・介護など家族的責任を有する職員、妊産婦などには深夜労働・休日労働をさせないこと。特に妊産婦には時間外労働・休日労働をさせないこと。

⑩ 地域防災訓練など休日の他課応援について、画一的に代休処理を強制せず、本来業務が繁忙な職場には柔軟に対応すること。

⑪ 子どもの保育園への送迎などが困難となるなど特別の事情がある職員に対する措置を設けること。

⑫ 長時間過重労働が懸念されている市民病院で、勤務実態の把握と健康被害防止等の検討を行うこと。看護師・薬剤師・検査技師の長時間二交替16時間制勤務を見直し、夜勤は「3人以上、月6日以内」の制限を行うこと。

### (2) 休暇・休業制度に関する要求

① 年次休暇完全取得促進のために、当局として実効ある手だてを取るとともに、完全取得が可能な人員を

配置すること。また、労基法全面適用職員に対し年5日の年次休暇の確実に取得させることが義務化されたもと必要な対応を行うこと。その他の職員についても同様に最低5日の取得をさせること。付与時期を4月に変更すること。さらに、時効にかかった年休についての積立制度などの措置を行うこと。

② 夏期休暇を元の8日間に戻し、連続1週間以上の取得ができるようにすること。配置基準のある職場では、会計年度任用職員を含む全職員の夏期休暇取得を保障するための夏期の体制を確保すること。

③ 長期在職休暇を廃止せず、勤続10年で5日間、20年で7日間、30年で10日間に改善すること。定年引き上げを踏まえ、在職40年にも拡大すること。コロナ禍における取得期限延長を状況に応じて行うこと。

④ 週休日及び休日の振替については、健康管理の観点から同一週内の振替を原則とすること。同一週に振替できなかった場合の割増分については35/100とすること。半日振替の場合には年次休暇と併せて1日休めるとも周知し休暇取得を促進すること。

⑤ 「みんなのはたらきかたプラン～働きやすい職場を目指して～」(次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)が実効あるものとなるよう、現行制度を拡充すること。

⑥ 育児休業制度・育児時間については、育児休業法改正の趣旨を踏まえ、当面以下の点について改善をはかり実施すること。

a. 育児休業は有給とすること。当面、取得の全期間について最低67%の所得保障をすること。所得保障の期間は当面2歳までに無条件に延長すること。取得に関する不利益規定の全撤廃、当局責任で男性取得推進強化(育児休業)を図ること。

b. 男性が取得しやすい環境を整備すること。

c. 1日の勤務時間の一部を休業する部分休業についても所得保障をすること。部分休業の対象を小学校4年生までとすること

d. 代替職員については任期付職員や任期付短時間勤務職員を導入せず正規職員を配置すること。

e. 取得した全期間を勤務期間とみなすこと。

f. 取得による不利益取り扱いをしないこと。

g. 原職復帰を保障すること。

h. 職場復帰のための研修の実施など必要な措置を講じること。

i. 育児時間を3歳まで120分として有給で保障すること。

j. 「育児のための短時間勤務制度」については労働組合と協議し、労使合意ですすめること。

⑦ 介護休暇について、当面以下の点について改善をはかり実施すること。

a. 有給とすること。当面、取得の全対象範囲、全期間について最低67%の所得保障をすること。

b. 休暇の期間について延長すること。期間は少なくとも毎年被介護人の一疾病につき6か月以上は保障し、必要な場合は延長すること。

c. 代替要員を保障すること。

e. 昇給抑制などの不利益取り扱いをしないこと。昇給抑制された場合は復元措置を講じること。

f. 共済掛金等社会保険料を免除すること。

⑧ 育児・介護の責任を負う職員が請求した場合、時間外労働を免除・制限・深夜勤務の制限をすること。

また、要被介護者の範囲は、介護休暇の対象と同様とすること。

⑨ 子の短期看護休暇については削減せず、子どもの人数に応じて付与日数をさらに増やすこと。

⑩ 子どもの入学式や参観日などの行事参加や、災害等による休園休校や学級閉鎖等の対応のために、時間単位で取得できる有休の「子育て休暇」を新設すること。

⑪ 厚生労働省の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」に基づき、人工透析

の時間内通院を保障すること。

⑫ 病気休暇については、職員が安心して治療に専念するための制度とすること。精神疾患による病気休職者の復職支援制度が、病気休職通算制度とあいまって職員を退職に追い込むものとならないよう改善を図ること。

⑬ 新設された出生サポート休暇については、取得する職員の声を聴き利用しやすい制度運用を行うこと。不育症にも拡大すること。

⑭ 忌引休暇を元に戻し、配偶者の父母の場合も7日付与すること。また、甥、姪の場合も1日付与すること。

⑮ 祭祀休暇を配偶者、子どもにも適用すること。

⑯ 結婚休暇を10日以上とすること。

⑰ 裁判員補助休暇（家族が裁判員に選出され、保育・介護を本人が代わって担う必要が生じる場合の休暇）を設けること。

### （3）人事・研修制度改善などの要求

① 「分限処分の指針」は、分限免職や降任処分の濫用につながらないように、処分を抑制するものとして運用すること。

② 「もの言えぬ」職員づくりをすすめる「職員基本条例」を吹田に持ち込まないこと。

③ 職員の採用については、年齢構成を考慮して計画的に行い、すべての職種で採用年齢の上限を設けないこと。

④ 障がい者雇用について、障がい者が安心して働き続けられるよう、合理的配慮と必要な対応を行うこと。

⑤ 昇任・昇格にあたっては、一切の差別を行わないこと。

⑥ 人事異動は本人の希望を尊重するとともに、経験の蓄積を保障して行うこと。人事異動希望申告制度を変質させ、職種変更やコース別人事制度に誘導しないこと。

⑦ 住民本位の自治体業務を進めるため、憲法と地方自治の本旨を踏まえた職員研修を行うこと。職員として必要な知識の取得や、新制度、新システムへの対応が安心してできるような操作研修をはじめ、職員の意見を反映して研修内容の拡充を図るとともに、希望する職員は参加できるようにすること。

⑧ 研修への参加を昇任・昇格条件の前提にしないこと。昇任・昇格の条件とする事務能力検定試験を実施しないこと。

⑨ パワーハラスメントに対する事業主の防止措置が義務化され、ハラスメントの防止に関する要項の改正及びガイドブックが策定されたもと、すべての職員に制度改正の研修・啓発を行うこと。

⑩ あらゆるハラスメントの予防・救済の取り組みを強化し、ハラスメントの実態調査を当局責任で行うこと。相談窓口及び苦情処理委員会に外部の専門家を配置し、女性の相談員を配置するなど、安心して相談できる実効性のある制度とすること。

⑪ 中央省庁への派遣研修については、研修生を送り出す職場に欠員を生じさせないこと。

⑫ 同和行政が終了したもとで、いきすぎた「人権研修」を行わないこと。

### （4）65歳まで安心して働き続けるための処遇改善の要求

① 希望するすべての職員が年金を受給するまで働き続けることができる権利を保障すること。

② 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識、能力、経験にふさわしいものとし、生活が維持できる水準とすること。55歳昇給停止を撤廃し、60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。



- ③ 「公務員制度改革」により最高到達号給が引き下げられるとともに、退職手当の調整率改悪により退職手当支給額が大幅に削減されたもて、普通退職で「勤続1年で2か月分」の支給率を基本に、地域手当額を算入するなど制度全般の改善を行うこと。とくに、格差を大きく広げる「職務・職責」による「調整額」を見直すこと。
- ④ 35年を超える勤続期間について退職手当の基本額を引き上げること。
- ⑤ 「給与制度のアップデート」はすべての職員の賃上げにつながる制度とすること「給与カーブ」を「連続的」とするために中堅層の昇給を抑制するなど制度改悪を行わないこと。そのことを国・関係機関に要請すること。
- ⑥ 定年前職員との均等待遇を前提に、再任用職員の賃金を大幅に引き上げ、「生活できる賃金」を保障すること。また、諸手当（一時金支給月数、生活関連手当）も同様とすること。
- ⑦ 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務の設置や人員配置を行うとともに、必要な人員を確保すること。
- ⑧ 定年前再任用短時間勤務制度について、希望者全員に適用すること。
- ⑨ 「役職定年制」については、降任先の配置や業務などについて培ってきた知識や経験がいかせ住民サービスの向上につながるようにすること。
- ⑩ 暫定再任用にあたっては、「役職者定年制」に準じ管理職としての再任用を行わないことはもとより職員の差別・選別を行わないこと。
- ⑪ 「キャリア・リターン（介護・育児等の事情により退職した職員の再採用）」など柔軟な働き方を保障する制度を創設すること。
- ⑫ 65歳まで働き続けることが困難な職種が存在を踏まえ、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること。引き続き具体的に労使協議を行うこと。また、配置上の工夫などの条件整備、健康・福祉を考慮した勤務条件の確保など個々の職員の能力・適性に応じ職務の設定、具体の人員配置を行うこと。
- ⑬ 高所作業などについては、労働安全衛生法第62条に基づく高齢者配慮をおこなうこと。
- ⑭ 再任用短時間勤務職員への特殊勤務手当の支給額を責任に応じた額に見直すこと。

#### （5）労働法制改悪に反対する要求

- ① 労働者の権利保障をかかげたILO国際条約を批准し、国内法を整備するように国など関係機関に働きかけること。
- ② 労働基準法のうち、労働者の権利を保障する民主的条項を自治体職場にも徹底すること。労働基準法の民主的条項を、非現業をふくめ公務職場に全面適用するよう国などの関係機関に働きかけること。
- ③ ただ働きを強要する「残業代ゼロ」制度（ホワイトカラーエグゼンプション）、金銭による解雇など労働基準法の改悪、母性保護を後退させる労働安全衛生法の改悪を行わないよう、国など関係機関に働きかけること。
- ④ 「解雇規制法」の制定など、労働者の雇用と権利を保障する労働法制を実現するように、国などの関係機関に働きかけること。

#### 6 女性・青年・非正規職員に関する要求

##### （1）ジェンダー平等の実現、「仕事と生活の両立支援」、母性保護の充実を図ること

- ① 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」（みんなの働き方プラン）の数値目標達成のため実効ある措置講じること。
- ② 性の多様性について啓発のための研修と、性的マイノリティの人権に配慮した職場環境整備を行うこ

と。

③ 女性参画の前提となる長時間労働改善や権利の拡充など労働環境の整備を行うこと。

④ 募集、採用、配置、昇任・昇格、福利厚生、教育、訓練など雇用全般にわたり男女差別を行わないこと。積極的格差是正措置の推進を行い、完全な平等が実現するまでの研修など特別な措置を差別とみなさないこと。

⑤ 職場における男女差別是正のために、次の措置をおこなうこと。

a. 昇任昇格、研修への参加、業務の配属など、職場における権利侵害に関する「男女差別是正委員会」を設置し、労働組合の代表を複数委員に入れること。

b. 男女差別是正委員会には、差別を直接受けた本人に限らず、誰でも気軽に申し立てできるようにすること。

c. 是正にあたっては、申し立てのあった職員だけでなく、同様の差別を受けている職員にも適用すること。

d. 申し立てた職員が、差別を受けたり、不利益を被ることがないようにすること。

⑥ 女性職員の管理職への登用をすすめること。各種審議会委員への女性の参画を促進すること。これらとともに目標数値を引き上げること。

⑦ ジェンダー平等施策推進に役立つ講演会等は、研修扱いで参加できるようにすること。

⑧ 選択的夫婦別姓の実現を政府に働きかけること。また、職場内における旧姓使用制度の拡充を行うこと。

## (2) 母性保護に関する要求

① 労働基準法の「女子保護規定」の廃止による労働条件の改悪を行わず、人間らしく働けるように1日7時間、週35時間労働を実現させ、時間外労働を「1日2時間以内、月15時間以内、年間120時間以内」とすること。

② 妊婦の通勤緩和時間(妊娠時短)を90分に延長すること。

③ 男女雇用機会均等法12条及び13条2項(妊娠中および出産後の健康管理に関する措置)にもとづく厚生労働省令や指針について、すみやかに実施すること。

④ 出産休暇は産前10週間、産後12週間(多胎妊娠の場合は、各14週間)とすること。休暇期間中の代替職員を正規職員で配置すること。

⑤ 妊婦については妊娠初期から軽作業への転換を行なうとともに、職場や職務の実態に応じて軽作業補助をつけること。

⑥ 更年期に関わる措置を制度化すること。

a. 研修会、講座を開催し、誰もが参加できるようにすること。

b. 実態を把握し症状に応じて業務軽減、通院保障など行うこと。

c. 女性検診(乳がん・子宮がん)、骨密度検査について毎年希望者全員の受診を保障すること。

⑦ 生理休暇の取得ができるよう実効ある手だてを取り、必要な人員を配置すること。

## (3) 青年職員に関する要求

青年が自立して生活し、市民のためにより良い仕事ができ、やりがいを持って働き続けることのできる処遇と職場環境の改善を行うこと。

① 12か月昇給延伸や給与構造改革、世帯員住居手当廃止、さらに初任給8号給引下げ等によって将来にわたる被害の大きい青年層への不均衡・不公正を是正し、早期の回復措置を行なうこと。

② 年次休暇の完全取得、および希望日に休暇を取得しにくい職場については、人員の配置・職場環境を

改善すること。

③ 若年層の市内定着を促進するため、新婚世帯に対して住居費負担を軽減する為の家賃補助制度を作ること。

#### (4) 会計年度任用職員の雇用安定と賃金・労働条件の抜本的改善を

- ① すべての会計年度任用職員に「勤勉手当」が支給できるよう「法」改正を国に強く働きかけること。「勤勉手当」の支給が実現するまで、正規職員との格差をこれ以上拡大させないよう措置するとともに、「勤勉手当相当額」を支給すること。
- ② 学校給食の委託や保育園の一部民営化、図書館の指定管理者制度拡大や業務委託拡大、児童館の指定管理者制度拡大などにより、雇い止めを行わないこと。
- ③ 学童保育指導員など、欠員のもと新型コロナウイルス感染症対応で著しく繁忙となりながらも奮闘している会計年度任用職員の大幅な処遇改善を行うこと。とくに、新型コロナウイルス感染症対応のために正規の勤務時間を超えて超過勤務した場合は25%以上の割増率で手当を支給すること。
- ④ 会計年度任用職員制度への移行に伴う残課題については、「不利益が生じることなく」、「労使協議を尽くし、労使合意で行う」という立場に立って解決すること。
  - i) すべての職種で、初任給基準を改善し、経験に見合った加算制度(昇給)を構築すること。とくに、一律加算職種の加算(昇給)年限を(現行: 資格要件なし2年分、資格要件あり4年分)大幅に改善すること。資格要件のある職種においては、週当たり勤務時間が20時間未満であっても経験にみあった加算ができるようにすること。
  - ii) 時給換算で1500円未満の会計年度任用職員をなくすよう、給料格付け(時給)を大幅に引き上げる。
  - iii) 同種の職については、初任給格付けに際して前歴を評価した格付けにすること。
  - iv) すべての経験加算職種が一定の経験年数の後に、人数制限なしに主任に昇格する制度を確立すること。そのうえで、6等級以上の報酬上限格付を大幅に改善すること。
  - v) パートタイム会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握し適正な勤務時間を設定すること。とくに、学童保育の開設時間や恒常的に「超過勤務」として業務に従事している時間を勤務時間とすること。サービス残業や不払い労働をなくし、正規職員とフルタイム職員の配置すること。
- ⑤ 会計年度任用職員の賃金支払制度については原則として「月給制」とし、職責や経験を考慮した賃金体系とすること。
  - i) 労働時間が実態上正規職員の4分の3以上の労働者は、基本的に正規職員と同一の賃金水準・賃金体系とすること。
  - ii) それ以外の短時間労働者については、正規職員の標準昇給ラインに基づく時間按分の賃金水準を最低保障し、年1回の定期昇給を行うこと。
  - iii) 年齢による昇給停止を行わず、退職するまで毎年昇給を行うこと。
  - iv) 諸手当についても正規職員と同等に支給すること。
- ⑥ 職務の専門性に見合った格付けを行い、報酬上限を撤廃し、正規職員との格差をなくすこと。
- ⑦ 主任の人数制限をしている職種(図書館司書・児童厚生員)の人数制限を撤廃すること。
- ⑧ 会計年度任用職員だけで運営している学童保育や児童館に正規職員を配置すること。
- ⑨ 労使合意なしに一方的に報酬上限を条例化され、引下げられた非常勤職員報酬は元に戻すこと。
- ⑩ 会計年度任用職員の賃金・労働条件については、「働き方改革実現会議」の「同一労働同一賃金ガイドライン案」をふまえて正規職員との不合理な待遇差をなくし、改善をすること。
- ⑪ 実態上、1年以上の任用を継続している会計年度任用職員の一時的な「雇い止め」・解雇を行わず、継続任用を保障すること。また、退職勧奨を行わないこと。
- ⑫ 労働基準法の改悪規定に伴う、3年の有期雇用などを持ち込まないこと。任期付職員の導入を行わないこと。

- ⑬ アウトソーシングによる一方的な事業縮小・廃止を行わず、そこで働く労働者の雇用・賃金を確保すること。
- ⑭ 退職金については、正職と同等の退職金制度とすること。
- ⑮ 一時金については正規職員と同率とし、格差をなくすこと。あわせて支給対象を拡大すること。
- ⑯ 年次休暇の完全取得のために、当局責任で実効ある措置を取るとともに、完全取得が可能な人員配置を行うこと。年次休暇を最低限である5日も取得できない職場への人員配置をただちに行うこと。
- ⑰ 特別休暇について正規職員との格差をなくすこと。
  - a. 長期在職休暇を創設すること。
  - b. 病欠休暇の正規職員との格差をなくすこと
  - c. 妊産婦通院休暇、通勤緩和休暇、妊娠障害休暇、ドナー休暇を有給化すること。
  - d. 通勤途上の危険回避休暇を有給化し対象を拡大すること。
- ⑱ 育児休業・介護休業における正規・非正規の格差をなくすよう国に働きかけること。
- ⑲ 育児部分休業が3歳までとなっているもと、保育所や学童保育の送迎のための時間を保障すること。
- ⑳ パートタイム会計年度任用職員の社会保険について、希望者全員を加入対象とすること。また、手続きの簡素化に努めること。併せて、扶養認定基準や非課税限度枠の拡大などを国など関係機関に働きかけること。
- ㉑ 病欠及び病気による長期療養、育児休業、介護休業による休職者に対する昇給延伸は、速やかに100%復元措置をはかること。
- ㉒ 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則」を維持し、正規職員の会計年度任用職員等への置き換えは行わないこと。勤務時間による賃金・労働条件の格差を解消する、「任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立するよう国に求めること。
- ㉓ 会計年度任用職員の任用要件を臨時的・一時的な業務に限定し、労働契約法第十八条の規定にある有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換を公務職場にも適用する法改正を国に求めること。
- ㉔ 吹田市に働くすべての非正規職員の産業別最低賃金を時間額1500円以上、月額250,000円以上にすること。
- ㉕ ILO「パートタイム条約」を早期批准し、関係法令を整備するよう政府・国会など関係機関に働きかけること。パート労働者の非課税限度額を180万円とするよう、国及び関係機関に働きかけること。パート労働法を罰則付きで実効あるものに改正するとともに、自治体労働者をはじめ公務職場にも適用するよう政府・国会など関係機関に働きかけること。

## 7 委託労働者の賃金・労働条件を守るために

- ① 外郭団体職員の賃金・労働条件が守られるよう必要な対応を行うこと。
- ② 「公共事業の入札及び契約の適正化に関する法律」などを改正し公務・公共関連事業で働く労働者の労務設計単価の明示・労務単価の最低保障などを求めるILO94号条約の精神にもとづいた「公契約法制」を確立するよう関係機関に働きかけること。吹田市においても「公契約条例(公務・公共事業等における賃金確保条例)」を制定すること。
- ③ 吹田市が委託する業務に従事する労働者と、吹田市が発注する公共事業に従事する労働者の生活が保障されるように改善すること。また、労働基準法の遵守と違反についての即時改善義務を契約時に結びつとともに、日常的な行政指導を強化すること。
- ④ 自治体と委託業者との契約条件に、「委託業務に従事する労働者の一方的な解雇を行わず、雇用を継続すること」と明記すること。

## 8 労働者・労働組合の権利拡大について

- ① 自治体労働者の賃金は、自治体労働者の生活と職場の実態と労働組合の要求をふまえ、労使慣行にもとづいた交渉ルールを守り、労使交渉をつくり、労使合意で決めること。

- ② 交渉ルール見直しは交渉事項であり、一方的に行わず、労使での協議・交渉を尽くし、合意に至るまでは従前どおりのルールを守ること。
- ③ 「職務に専念する義務の特例に関する条例」や「職員団体のための行為の制限の特例に関する条例」にもとづく職務専念義務の免除については、組合活動の保障に関わるものであり、労使で取り決めた従前どおりの取り扱いを守り、見直しにあたっては労使協議を行うこと。
- ④ 現業評議会への不当労働行為についての中央労働委員会の救済命令、確定した東京高裁判決にしたがい、「管理運営事項」といえども労働条件に関する限り交渉に応じること。また、交渉権限を有する者が交渉に出席すること。
- ⑤ 吹田市に勤務する労働者の賃金・労働条件は、市労連及び大阪自治労連と誠意をもって交渉し協約締結権を確立すること。特に、新しい事前協議協定のもとで、計画段階から説明責任を果たし、労働組合からの交渉申入れに対して誠意をもって交渉に応じ労使合意で解決する立場を貫くこと。また、労使関係における交渉・合意事項の履行など、当然の基本原則を踏まえ、市議会での成立まで責任を負い不当な介入・干渉に毅然と対処すること。
- ⑥ ストライキ権の行使を含む労働基本権を保障すること。また、労働基本権を全面保障する憲法に抵触している地方公務員法の一部条項を民主的に改正するように関係機関に働きかけること。従来からの労使慣行を遵守するとともに、憲法で保障されている労働組合活動、政治活動に対する一切の介入・干渉・妨害などを行わないこと。
- ⑦ 地方公務員法52条にもとづき定められた「管理職員の範囲を定める規則」があるもとの、一方的に課長代理級職員を管理職としないこと。
- ⑧ 消防職員の団結権を早期に保障するよう関係機関に働きかけること。消防職場委員会については、消防職員全員の十分な意見反映と問題点の解決を保障する運営を行うこと。
- ⑨ 地公法などの「職員団体のための職員の行為の制限」特に「専従制限条項」を撤廃するよう積極的に政府・国会に働きかけること。
- ⑩ 労働委員会の労働者委員の選任を公正・公平・民主的に行うよう関係機関に働きかけること。
- ⑪ 法律で認められた組合役員の本籍専従については許可すること。
- ⑫ 「協働による労使協議会」の全庁協議会を再開すること。

## 9 職場改善に関する要求

- ① 働きやすく働きがいのある職場づくりをすすめること。
- ② 各職場での職場会議を定期的で開催し、職員研修制度を拡充するなど、仕事について意見を反映できるシステムをつくること。
- ③ 庁内の情報を共有できるよう、全ての職員が「事務なび」を利用できるようにすること。
- ④ 業務のデジタル化がすすむ中で、支障なく業務が遂行できるようパソコンを1人1台配置すること。
- ⑤ ログチャットについて、勤務時間外に個人のスマートフォンを用いての利用を強制しないこと。

## 10 健康を守り安全で快適な職場環境をつくる要求

別途提出する「健康・福利厚生統一要求書」について、要求項目の実現のために努力すること。

## 11 すべての労働者の賃金底上げ、最低賃金制度の確立、雇用対策について

### (1) 賃金改善の要求

すべての労働者に月額25,000円以上、時間額150円以上の賃金底上げを行い、時給は最低1,500円以上にするように、自治体当局として関係機関に働きかけるなど必要な手立てを行うこと。

## (2) 最低賃金制の確立について

- ① 最低賃金については、人間らしい生活を保障するため、今すぐ時間額1500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制を確立し、合わせて産業別最低賃金制を改善するよう関係機関に働きかけること。
- ② 中央・地方の労働委員会や最低賃金審議会の委員など、労働者・労働組合に係る委員の任命はILO勧告などをふまえ、公平・民主的に行うよう関係機関に働きかけること。

## (3) 雇用対策について

- ① 雇用対策を自治体の緊急かつ重要な課題と位置付け、雇用対策本部を設置すること。
- ② 雇用対策のための予算を設置し、増額を図り、解雇・雇い止めや内定取消、倒産、廃業などの市内における実態を把握し、地域経済と市民生活を守る緊急対策をとること。福祉や環境保全など新たな仕事も開拓して地域の雇用拡大につながる措置をとること。また未就労青年、失業者については、自治体当局として直接雇用対策を講じ、ただちに職員採用を行うこと。
- ③ 市民の雇用不安、リストラなどの相談に応じる窓口を充実し、広く市民に知らせること。
- ④ 近隣市でも例のある、労働相談に対する労使間の問題解決のための斡旋や裁判費用の無利子融資制度などを行うこと。
- ⑤ 府内自治体にも例のある労働者のための生活資金等の融資制度の保証料や支払い利子補給などを行い、利用しやすい制度に改善すること。
- ⑥ 市民の生活と営業・地域経済に大きな影響を及ぼす行政区内の企業に対して、事業の縮小・工場閉鎖・移転・人員削減等の計画があるのかどうかつかむこと。もしリストラ等の計画があれば、自治体として事前に協議を申し入れ、住民の生活と営業、地域経済に悪影響を与えないように積極的に働きかけること。不良債権処理の名目で地域の金融機関や中小零細企業を潰さないよう関係機関に働きかけること。
- ⑦ 地域の雇用と経済に影響を与える事業の縮小・工場閉鎖・移転・人員削減等の計画する企業は、事前に当該の自治体に届けて、首長や議会との協議や同意を義務付ける「リストラアセスメント条例(仮称)」を制定すること。
- ⑧ 国と国会及び関係機関に対して、企業再編に伴う労働者の保護を法制化するように強く要請すること。
- ⑨ 吹田市として、地域に雇用不安を拡大する非正規職員の「雇い止め」や、職員の退職勧奨をしないこと。
- ⑩ 福祉・保育関係職員の人材確保のために、働き続けられる環境をつくる処遇改善(家賃補助・奨学金返済補助)などの施策を吹田市として行うこと。
- ⑪ 吹田市として、地域の事業者に対し、労災保険・雇用保険はもちろん、社会保険加入に向けた、積極的な啓発活動を行うこと。

## 12 公務員への労働基本権付与を求めるとともに、公務員制度改悪に反対する要求

- ① 労働基本権を全面保障する憲法に抵触している地方公務員法の一部条項を民主的に改正し、労働基本権を付与すること、当面、消防職員の団結権を認めることを関係機関に働きかけること。現行の人事院や人事委員会による給与・勤務条件の「勧告制度」を廃止するよう関係機関に働きかけること。
- ② 地方公務員制度改革については国家公務員制度の改革にしばられることなく、地方自治の原則に則り、自治体労働者の要求を十分に尊重した改革になるように、国および関係機関に働きかけること。また、吹田市においては能力・業績主義による全ての「勤務評定・人事体系・賃金体系」を導入・制度化しないこと。

## 13 市の行財政運営の基本に関する要求

住民の生活実態と要望、吹田市の到達点とあるべき水準を基本にすえて、求められる施策と事業を実施するとともに、大型開発優先で市民生活を支える事業を廃止することなく、市民の暮らしに寄り添う施策の展

開を行うこと。

### (1) デジタル技術は、住民福祉の増進と自治体職員の労働負担軽減を目的に活用すること

- ① デジタル化は、市民への行政サービスの充実、基本的人権の擁護、住民福祉の増進を図り、自治体職員が「全体の奉仕者」（憲法第15条2項）の役割を發揮でき、職員の労働負担を軽減することを目的に活用すること。デジタル技術を悪用した公務公共サービスの切り捨て、住民の基本的人権の侵害、自治体職員の削減は行わないこと。
- ② デジタル技術の導入、活用にあたっては、個人情報保護を保護し、憲法に基づくプライバシー権を侵害しないこと。EUにおける一般データ保護規則（GDPR）に準じて、個人情報の利活用やプロファイリング（人物の個人情報や過去の行動を分析し、今後の行動などを推測すること）を制限するなど、自己情報コントロール権（どんな自己情報が集められているかを知り、不当に使われないようにする権利）を保障すること。
- ③ 個人情報を保護することは自治体の責務として、取り扱いを強化し後退をさせず、個人情報の集約化や流用、外部への提供は行わないこと。
- ④ 地方自治体における情報システムの整備については、地方自治の本旨と主権者である住民の意思をふまえて、地域の特性や実情に応じ、導入の是非、導入する場合の範囲や条件、利用するシステムなどについて、それぞれの地方自治体が自主的に決めるようにすること。自治体独自の住民サービスを維持・向上するために必要な場合は、国の標準化によらず、「オプション機能」や「パラメータ処理」、「別アプリ」による連携やカスタマイズを行えるようにすること。システムの整備に係る経費は「オプション機能」や「パラメータ処理」、「別アプリ」による連携やカスタマイズも含め国が負担すること。以上を国・関係機関に求めること。
- ⑤ デジタル化の導入は自治体職員の労働条件に関わる重要事項であることから、労使協議および労使交渉の事項とし、導入の是非や導入の対象となる業務の範囲について、労使合意で取り扱うこと。
- ⑥ デジタル技術の導入にあたっては、トップダウンでなく、業務に精通した職員の意見を尊重してすすめること。
- ⑦ デジタル機器を使えない住民に不利益が生じないようにすること。むしろ対面型の住民サービスを向上させること。
- ⑧ デジタル化にあたっては、住民の個人情報とプライバシーの権利を守ること。本人の同意のない個人情報の外部提供、企業による個人情報の利活用は行わないこと。個人情報保護条例を後退させないこと。
- ⑨ デジタル化によって業務がブラックボックスとならないよう、システムのチェックは民間企業任せにせず、職員がシステムをチェックできるようにすること。
- ⑩ 大規模停電や自然災害をはじめ、災害やシステム障害が発生した場合に、職員が直ちに対応できるよう体制を確保すること。
- ⑪ 民間人材の任用にあたっては、公務の中立性・公正・倫理性を担保するため「兼業」をみとめないこと。また出身企業はもとより利害関係のある企業等との会食や企業等からの接待など行政の中立・公正を歪めるおそれのある行為を厳しく規制すること。

### (2) 市民の暮らしに寄り添う施策の実施を求める

- ① 「自治体戦略2040構想」に基づく、AIなどデジタル技術を活用した自治体職員の半減化・自治体の福祉からの撤退と住民への「自己責任」の押し付け・「圏域化」による市町村の公務公共サービスの統廃合など地方自治を破壊する施策を行わないこと。
- ② 住民が全国のどの地域に住んでいても憲法に基づく基本的人権が保障されるように、国と府は市区町村への支援を行うことと併せ、特定の都市の中心部に行政投資や公共施設を集中させ、周辺地域を統合する「連携中枢都市圏」・「圏域化」・「広域化」などの施策は、周辺地域はもとより地域全体の衰退を招くもので

あることから実施しないよう国に求めること。

- ③ 「スーパーシティ法」＝国家戦略特別区域法は、住民の個人情報をも本人の同意もなく企業等に提供して住民の基本的な人権を侵す、住民合意もなく国によって一方的にスーパーシティの特別区域を指定して地方自治を侵害するものであることから、この法律の廃止を求めること。
- ④ 総務省「自治体戦略2040構想」を先取りするような、職員削減を目的とした行政サービスの民間委託等を行わず、市民に寄り添った行政運営を行うこと。
- ⑤ 「地方創生」の名で、自治体再編をねらった地方切り捨ての「集約化」をすすめるのではなく、身近な住民サービスの低下や新たな自治体再編・道州制を行なわないよう国に対して要望すること。
- ⑥ 地方自治体への税源移譲をすすめ、地方交付税についてのトップランナー方式をやめるよう、国に要望すること。
- ⑦ 行財政改革については、住民サービスを後退させずに、事業の優先順位を決めるなど民主的効率的な行財政運営を基本に取組むこと。
- ⑧ 事務事業評価にあたっては、施策の優先順位を明らかにしてすすめること。事務事業評価を「民間委託」「民営化」をすすめる道具にしないこと。自治体の公的責任放棄をすすめる「事業仕分け」を行わないこと。市民生活がきびしいもとの、使用料・手数料、自己負担金の値上げをこれ以上行わないこと。また、見直しにあたっては、職員・市民意見を十分に聞いてすすめること。
- ⑨ 予算編成にあたっては、市民要望を踏まえて職場での民主的討論をすすめ、職員参加で編成作業を行うこと。

#### 14 コロナ禍のもとで市民の生活と営業を守る要求

- ① 新型コロナウイルス感染症対策に係るあらゆる施策の拡充を図り、住民のいのちとくらしを守り抜く自治体の役割を発揮すること。そのために必要な財源が不足する場合は、国にその保障を求めること。
- ② 医療体制がひっ迫するなか、医療機関への減収補てん等に十分な予算措置を行うよう国・府に要望すること。
- ③ 自粛や休業要請に対する補償を行うこと。持続化給付金や雇用調整助成金など、コロナ禍で営業危機にあるすべての中小企業・個人事業主への直接支援策の継続・拡充を国に求めること。
- ④ 失業や解雇などへの行政の対応・制度を拡充すること。労働局等関係機関と相互の連携をいっそう深め、新型コロナに乗じた解雇が行われないよう指導の徹底を国に求めること。経済団体への要請を強く行うこと。
- ⑤ コロナが感染症法上5類に移行後も、市民が安心して必要な医療と介護、福祉サービスが受けられるように、国や府に予算措置などを求めること。
- ⑥ コロナワクチンの接種にあたっては、安全性確保と十分な広報の下での接種とすること。医療・介護従事者はじめ、ワクチンの接種は全ての人が任意で無料で受けられるようにすること。ワクチンを受けない人への誹謗中傷が起らないような対策、リスクコミュニケーションを国に求めること。
- ⑦ 感染拡大時に他の業務の中止や縮小によって市民サービスが低下しないよう保健所の体制改善をさらに進めること。

#### 15 大規模災害に対応できる安全・安心の地域、自治体をつくる要求

- ① 予測される南海トラフ大地震等大規模災害に対して、住民の安全・暮らしを守るために、必要な予算と職員体制を確保すること。
- ② 被災時の電気や通信、ガスなどのライフラインを確保するため、関西電力、NTT、大阪ガスなど関係機関とのホットラインの確立、住民に不安を与えず、迅速に対応できる連携体制をつくること。



- ③ 災害時、各行政区の医療連携の中心となる保健所と市町村災害医療センターの自家発電設備や資材、職員の備蓄等含む機能と体制を整備するとともに、日ごろから協力病院等含めた訓練をおこなうこと。
- ④ 地区での防災に対応できるコミュニティづくりを援助すること。また、要援護者対策を地域と連携してすすめるための予算と体制づくりをすすめること。避難所対応、資材・備蓄置き場などを確保すること。
- ⑤ まちづくり、地域社会の再生は、コミュニティを重視し、何よりも住民の参画を重視した計画決定を策定するなど住民の英知を集めて取り組むよう関係機関に働きかけること。
- ⑥ 災害時の避難所となる学校体育館の冷暖房設備設置や公共の建物の耐震化を、国・府が責任をもって推進するよう関係機関に働きかけること。
- ⑦ 誰もが住宅の耐震化ができるように、耐震化助成を国として制度化するとともに、低利の融資制度をつくるよう関係機関に働きかけること。
- ⑧ 災害救助法に基づく被災住宅の応急修理に対し、損害割合10%以上の一部損壊住宅に対し国の助成制度が実施されたもと、制度の拡充を国・府に働きかけること。

#### 16 不況打開、地域経済活性化、市民生活を守る要求

- ① 国の予算について、大企業や富裕層への優遇税制の是正と、消費税率の引き下げや食料品等の日常生活品は非課税にするとともに、大型公共事業や軍事費を削り、くらし・福祉・教育などの国民生活関連予算を大幅に増やすよう国に要望すること。
- ② 大企業中心の経済政策を改め、中小企業を重視した経済政策で地域経済を活性化するよう、国に要望すること。
- ③ 「ブラック企業」など雇用に関する深刻な社会問題が発生しているもとの、労働法制改悪の撤回、雇用保険法の改正、解雇規制法の制定など、雇用を守る施策を国に強く要望すること。また、勤労者会館への専門家の配置により勤労者のセンターとしてふさわしい事業を実施し、就職活動の援助を強めること。
- ④ 地域経済の実態把握をすすめるとともに、商工予算の引き上げ、市内業者への発注率向上、商工業者後継者への支援など、地域経済を活性化させる計画的で実効のある対策を講じること。吹田市産業振興条例を中小企業振興に役立てること。身近な公共事業や若年層の新築費用助成など地域経済をあたためる施策をすすめること。
- ⑤ 市が発注する事業に契約する業者が適正・公正な水準の賃金・労働条件を確保することを契約に明記する公契約条例を制定すること。
- ⑥ 吹田市内で働く労働者の奨学金返済の負担軽減をする制度や吹田市独自の奨学金制度の創設などの施策を行うこと。
- ⑦ ギャンブル依存症による本人、家族含めた悲痛な悲しみと不幸をもたらし、さらに大阪経済にも悪害となるIR認可を行わないよう国に要望すること。

#### 16 市民参加をすすめ、地方自治を守り、自治体の公的責任を果たすための要求

- ① 「住民福祉の増進を図る」地方自治の原則にのっとり、住民の基本的な人権を守り住民福祉の増進を図ること。
- ② 自治体の市場化をすすめる「構造改革」に反対し、自治体はその公的責任を果たせるよう、国に要望すること。
- ③ 府民サービスの切捨てや、予算措置を伴わない市町村への事業の押しつけ、補助切り捨てをやめるよう、大阪府に要望すること。特に福祉4医療助成制度を元に戻すよう大阪府に要望すること。
- ④ カジノ誘致など府・市一体で大型開発を推進するための「府市一体化・広域一元化条例（大阪府及び大阪市における一体的な行政運営の推進に関する条例）」は、「大阪市解体・特別区設置」の住民投票で示され

た民意を踏みにじるものであり、廃止するよう府に要望すること。

- ⑤ 自治体の公的責任を果たすため、住民サービスに必要な事業の「民間委託」「民営化」を行わないこと。「指定管理者制度」「地方独立行政法人」「構造改革特区」「市場化テスト」「事業仕分け」等による、安易な「民間委託」「民営化」を行わないこと。
- ⑥ 学校給食や校務、図書館、体育館、保育所、学童保育、児童館、清掃、上下水道、のびのび子育てプラザ、青少年活動サポートプラザ、市民病院など住民生活を支える業務の「民間委託」「民営化」を行わないこと。既に一部委託を行っている業務については、これ以上の委託拡大を行わず、見直しをすすめること。
- ⑦ 老朽化した公共施設の更新にあたっては、住民の要望を十分にふまえ、安易に集約化（統廃合）を行わないこと。
- ⑧ 「指定管理者制度」について、公の施設の役割を十分に踏まえて検討し、管理者指定にあたっては、安易に「公募」による選定を行わず、外郭団体の役割を踏まえ、民間企業等への指定は行わないこと。また、直営施設については、自治体としての公的責任を果たせるよう、「指定管理者制度」を適用しないこと。「指定管理者制度」の適用については労使協議を尽くすこと。
- ⑨ 市民の暮らしを支える外郭団体の役割を踏まえて、外郭団体の廃止、縮小を行わないこと。事業の見直しにあたっては、外郭団体職員や利用者・市民の意見を踏まえて検討すること。外郭団体への市職員派遣や派遣職員の引き上げについても労使協議を行うこと。「天下り」批判を受けないように、外郭団体の人事の透明性を確保すること。
- ⑩ 外郭団体が管理運営する施設の管理運営について、市として外郭団体が運営を継続できるよう必要な援助を行うこと。外郭団体職員の賃金・労働条件が守られるよう必要な対応を行うこと
- ⑪ 会計年度任用職員の労働条件を守り「雇い止め」を行わないこと。「任期付き短時間勤務職員制度」の導入など、不安定雇用を拡大する有期限雇用を導入しないこと。また、「パート労働法・パート労働指針」の趣旨徹底を図り、均等待遇実現に向けて具体策を講じること。
- ⑫ 市民に開かれた情報公開制度を拡充し、住民自治の向上を図ること。改正個人情報保護法のもとでも個人情報保護審議会が事後チェックできるような仕組みをつくること。
- ⑬ 地域ごとに、住民意見を把握し、行政に生かす地域ごとのまちづくりをすすめるため、コミュニティセンターなどの地域拠点を整備するとともに、地域拠点機能を果たせるように役割と体制を整備すること。地域担当者の配置や必要な機構の見直しを行うこと。
- ⑭ ジェンダー平等、女性の地位向上をすすめる計画づくりなど施策の拡充を図ること。ドメスティック・バイオレンスについて、被害者を保護する施策を警察とも連携して充実させること。
- ⑮ 2002年に同和対策事業特別措置法が終了したもと、同和行政を完全に終結させ一般施策への移行を徹底し、「人権」に名をかりた無駄な同和行政を温存させないこと。
- ⑯ 出先機関の再編やワンストップサービスなどについては、職員参加で市民が利用しやすく職員の負担が軽減されるような窓口サービスの研究を行い、実施に向けて必要な条件整備を行うこと。
- ⑰ 文化振興基本計画について、職員参加、市民参加で検討をすすめること。
- ⑱ 住民運動を要求型・提案型と差別することなく、その活動を保障するとともに、その要求に真摯に対応すること。特に「政治的な活動」として公共施設の使用を制約しないこと。
- ⑲ 住民の個人情報を行政が一元管理するマイナンバー制度を廃止するよう国に求めること。
- ⑳ マイナンバーカード普及促進のための自治体への協力要請を見直すよう国に求めるとともに、マイナンバーポイント事業は中止すること。マイナンバーカードへの統合による健康保険証の廃止は、法律で任意とされたマイナンバーカードの強制取得につながることから中止すること。

## 17 年金・医療・介護などの社会保障の拡充に関する要求

- ① 「全世代型社会保障改革」の名のもとに国庫補助・負担金の削減を行わず、社会保障に関する補助金を拡充するよう、国に要望すること。
- ② 子どもの医療費助成に係る国民健康保険の国庫負担金減額調整措置は、就学前にとどまらず全て廃止するとともに、国の責任と負担で子どもの医療費助成制度を創設するよう国に求めること。
- ③ 年金制度について、支給開始年齢のさらなる引き上げをやめ、保険料国庫負担による最低保障年金を創設し、無年金者や低額の年金者をなくすよう、また、基礎年金への国庫負担率を引き上げ、毎年の年金を削減する仕組みである「マクロ経済スライド」は廃止するよう国に働きかけること。
- ④ 国民健康保険や介護保険など住民の健康、生命に関わる施策への国庫負担の割合を引き上げ、増額するよう国に求めること。
- ⑤ 医療制度の改悪に反対し、診療報酬の抜本的引上げ、医師確保、自治体病院の役割発揮、高齢者・障害者・子どもの医療費負担の軽減など、安心して医療にかかれる医療制度に向けた改善を国に働きかけること。
- ⑥ 国民健康保険制度について、一般会計からの繰り入れを行い、国保料の値上げを行わず、低所得者への保険料引き下げ、減免制度の充実など、制度の拡充をおこなうこと。「制裁措置」としての短期保険証や資格証の発行は行わないこと。また、国保広域化については加入者本位の制度に改善するよう国・府に働きかけること。
- ⑦ 吹田市独自の医療費助成制度を拡充すること。子どもの医療費助成に係る国民健康保険の国庫負担金減額調整措置は、就学前にとどまらず全て廃止するとともに、国の責任と負担で子どもの医療費助成制度を創設するよう国に求めること。
- ⑧ 医療現場の実態を無視した画一的な病床再編政策を中止し、公立・公的病院に対する再検証要請を撤回するよう国に求めること。
- ⑨ 千里救命救急医療センターへの補助金を復活するよう府に働きかけること。
- ⑩ 高齢者いじめの後期高齢者医療制度をただちに廃止するよう国・府に働きかけること。また、減免制度など市独自の施策をおこなうこと。
- ⑪ 高齢者の生活実態を踏まえた介護保険料の引き下げや介護報酬の抜本的な引上げなど、だれもが安心して利用できるように介護制度の抜本的見直しを国に要望すること。介護保険料の減免制度の拡充を図ること。
- ⑫ 地域包括支援センターが、地域の高齢者福祉のセンターとして住民に寄り添い、さらに高齢者の健康づくりも可能となるように、直接的な相談窓口をすべて民間委託とした現状を見直し一部を直営に戻すこと。
- ⑬ 低所得者や母子家庭などの暮らしを守るため、生活保護や児童扶養手当などの制度の見直しを国に要望すること。生活保護世帯への法外援護事業の廃止を見直すなど生活支援を行うこと。
- ⑭ 障害者支援総合法については、応益負担を廃止し応能負担とするなど、抜本的な見直しを行うとともに、障害者施策を拡充するよう国に要望すること。障がい者への施策・事業を後退させずに、生活施設の整備など必要な施策・事業をすすめること。障がい者の費用負担の増大を緩和する措置を講じること。吹田市独自の補助金を削減しないこと。特に重度加算の削減による事業者や当事者への影響をふまえ、重度障がい者の暮らしと権利を保障すること。
- ⑮ 「ずっと暮らしやすいまち」に向けて地域福祉計画、高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画、障がい者計画などを、「住民福祉の増進」につながる実効ある計画にすること。職員参加と市民参加で計画を実施すること。
- ⑯ 市民の直接的な相談窓口としての市内6か所の障がい者相談支援センターを委託し、障がい福祉室が基幹型機能を担っているもと、市役所職員として市民への支援を通して力量を高めながら市民要求の施策

化が可能となるように、地域保健福祉センター機能をもった窓口の復活や障がい者相談支援窓口の直営化設置をはかること。

⑯ 市民病院については、地方独立行政法人化されたもとでも、一般会計からの繰り入れを維持し、市民のいのちを守る自治体病院としての役割を果たすため市民要求に基づき事業を拡充すること。

## 18 保育、学童保育、子育て支援、教育などの拡充について

① 公立保育園の民営化をこれ以上行わないこと。公立保育園と公立幼稚園の幼保一体化計画（認定こども園）は、保護者や関係者の意見を聞き、子どもの立場にたった議論を行い、慎重にすすめること。

② すべての子どもが等しく保育を受けられるように、「子ども・子育て支援新制度」について抜本的な見直しを行うよう国に求めること。児童福祉法第24条第1項の「市町村保育実施義務」を堅持し、公的責任のもとで保育をすすめること。

③ 待機児童解消は、認可保育園の整備ですすめること。小規模保育事業を活用する場合は、市が責任をもって条件整備し、指導・監督するシステムをつくり、すべてのこどもが安心・安全に過ごし豊かに発達する権利が保障されるようにすること。

④ 一時預かり事業や病児・病後児保育事業など子育て施策については、市としての公的責任で拡充すること。また、幼児教育・保育の無償化、給食費も無償の対象とし、幼児教育・保育の質を低下させず、自治体の負担が増すことのないよう必要な措置を国に働きかけること。

⑤ 公立保育所の運営に関わる経費のうち、保育士等の人員配置や施設の面積の確保など、ナショナルミニマムを保障するために最低限必要な経費については国庫補助負担金で保障し、幼児教育・保育の「無償化」による自治体負担をなくし、消費税の増税分や地方消費税に頼ることなく全額国負担とするよう国に求めること。

⑥ パンデミックや大規模災害時でも、子どもと保育・学童保育労働者の安全が守られる面積や人員配置など、施設の最低基準の抜本的な見直しを国に求めるとともに、改善を行うこと。

⑦ 乳幼児健診については、疾病、障害の早期発見、早期療育と育児不安解消など子育て支援につながる集団健診を守ること。療育システムを発展させ、こども発達支援センターの機能が十分に発揮できるよう、新たな療育課題、事業については、必要な職員配置など条件整備をして拡充すること。

⑧ 学童保育については、民間委託を拡大せず、時間延長、年限延長、土曜日開設、待機児対策などの制度充実を図り、指導員確保を行うとともに施設改善を行うこと。

⑨ 小児救急の重要性を認識し、市として公的責任を果たすため、夜間を含む小児救急を市民病院で行うこと。

⑩ 小学校給食の「民間委託」をこれ以上拡大せず、公的責任を果たすこと。全員喫食の中学校給食については民設民営のセンター方式ではなく、自校調理方式や親子方式とし、そのための体制を確保し、施設改善を行うこと。

⑪ 図書館運営については、公的責任を果たすため窓口業務の民間委託拡大や指定管理者制度拡大を行わず、正規の司書配置を行うこと。

⑫ 学校をはじめとした教育施設について、整備、拡充、改築などをすすめること。そのために必要な体制を拡充すること。

⑬ 専任・専門・正規の学校図書館司書を全校に配置すること。

⑭ 体育館を直営に戻し、体育指導員の専門性を生かした配置を行うとともに、生涯スポーツ社会の拠点となる地域スポーツセンターづくりに向けた検討を行うこと。

⑮ 地域の子育て支援の拠点の一つであり、子どもの居場所となっている児童館・児童センターへの指定管理者制度の拡大を行わないこと。

- ⑯ どの子にも目の行き届いた教育が保障されるよう少人数学級を早期に実現すること。
- ⑰ 教員の労働環境改善に向けて関係機関に働きかけること。
- ⑱ 吹田市として子どもたちが安心した居場所を仲間と共にもてるように関係者の人材確保を図ること。

## 19 まちづくり・環境に関する要求

- ① 北千里駅前再開発事業をはじめとする再開発事業は、住民意見を十分に踏まえた計画づくりをすすめ、財政状況を見越した大型開発は行わないこと。
- ② 民間事業者の収益のために公園の豊かな自然環境を破壊せず、市民が等しく公園を利用できるよう、パークPFIを拡大せず、住民の声を聞きながら市が責任をもって公園を管理すること。
- ③ 各地域でおきているマンション開発やニュータウンの公営住宅建替え、駅周辺整備によって人口が急増しているもとの、保育園や小学校の不足という新たな行政需要に対応するとともに、民間任せでなく人口の増加を計画的にコントロールする施策を行うこと。
- ④ 梅田貨物駅移転に伴い設置されたトラックターミナル及びアクセス専用道路については、引き続き吹田に公害を発生させないよう対応を行うこと。
- ⑤ 住民参加のまちづくりをすすめ、住民本位に開発を規制するシステムをつくること。まちづくり条例を制定し、「(仮称)まちづくり協議会」による実効ある住民参加のまちづくりシステムをつくること。
- ⑥ 防災・安全については、地域防災力の向上に向けて予算を増やすとともに、自治会をはじめ地域の諸団体や関係機関との連携を強めること。
- ⑦ 高齢者・障がい者・子どもなどすべての人にやさしい「バリアフリーのまちづくり」をすすめること。
- ⑧ 廃棄物減量については、家庭系ごみの有料化を行わず、事業系ごみの減量をはじめとした減量施策を事業者・市民と共同してすすめること。

## 20 憲法をいかし、核兵器廃絶と平和の実現、民主主義を守り発展させる要求

- ① 日本国憲法の、国民主権、恒久平和、議会制民主主義、基本的人権の尊重、地方自治などの理念・原理を市民の暮らしにいかすこと。  
公務員の憲法尊重擁護義務をふまえ、憲法に関する職員研修を拡充すること。
- ② 非核平和宣言都市にふさわしく、自衛官募集への協力押し付けに毅然と対応すること。自衛隊への住民情報のデータ供与を中止すること。
- ③ 非核平和事業を拡充すること。
- ④ 核兵器禁止条約が2021年1月22日に発効したもとの、市としても「唯一の戦争被爆国日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」にとりくむこと。日本政府に条約を批准するよう働きかけること。
- ⑤ 国家補償に基づく「被爆者援護法」を制定し全ての被爆者を救済するよう、国に要求すること。
- ⑥ 国民の意思を踏みにじって強行採決された安全保障関連法制を廃止し、自衛隊の海外派兵を行わないことを、立憲主義に基づき国に働きかけること。
- ⑦ 国民保護計画の運用について、自治体へ押し付けないことを国に求めること。住民への情報公開と参加の保障、議会での事前・事後の審議の保障などを徹底すること。
- ⑧ 国民保護計画に基づく訓練に、自衛隊や米軍を参加させないこと。教育機関を計画に組み入れないこと。また、生徒・児童を有事訓練に参加させないこと。
- ⑨ 国民の知る権利をはじめとする基本的人権と民主主義を脅かす「特定秘密保護法」を廃止するよう国に働きかけること。

## 21 原発ゼロへ、再生可能エネルギーを推進すること

- ① 原発の「安全神話」に陥り、福島第一原発事故を起こしたことへの真摯な反省のもと、原発ゼロを前提にしたエネルギー政策に転換し、原発の再稼働・新增設は行わず、全ての原発を廃炉にするよう国に要望すること。
- ② 原発を「重要なベースロード電源」と位置付けた「エネルギー基本計画」と、2030年の原発の比率を22%～20%としたエネルギーミックス方針を撤回するよう国に要望すること。
- ③ 危険性が高いプルサーマルなど、プルトニウム利用の核燃料サイクル政策は中止すること。試運転中も事故が続き、使い道のないプルトニウムを製造する六ヶ所再処理工場を廃止すること。東海研究開発センター核燃料サイクル工学研究所を廃止すること。
- ④ 地球温暖化防止に向けて、2050年までに温室効果ガス90%削減、今世紀後半には人為的な温室効果ガス排出ゼロを実現するための省エネルギーに向けた達成目標をエネルギー基本計画に明記するよう国に要望すること。
- ⑤ 吹田市において以下の取り組みを推進するとともに、国に財政支援等を求めること。
  - i) 再生可能エネルギーを推進する基本計画を、住民・地元事業者と協力して策定すること。
  - ii) 住民・地元事業者が主体となる推進組織の設立、活動を支援し、連携・協力すること。
  - iii) 地域の自然・地理・産業を調査して、活用できるエネルギーを発掘すること。
  - iv) 住民・地元事業者の再生可能エネルギー事業を支援するために、相談窓口の設置、技術・人材育成の支援、各種許認可に関わる行政手続きの支援、補助金や融資など財政支援、入札・契約を活用した支援を行うこと。
  - v) 市の施設を活用した再生可能エネルギー事業を推進するとともに、地域の環境教育にいかすこと。
  - vi) 市として省エネルギー・省電力化をすすめること。