府職労　2016年度健康福祉支部要求への回答（平成28年3月4日）

第１の要求については、労使関係条例に従い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって、今後とも対処してまいりたい。

第２の１から４の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第２の５の要求については、公用の携帯電話の配置等は、組織上必要なものについては、措置されていると認識している。

第３の要求については、時間外勤務等の適正化、年次休暇等の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取組み等を通じて、その実効性の確保に努めているところ。また、平成１７年度から年間３６０時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成２１年度から、午後９時までに執務室消灯などを行っており、次長会議を受けて、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するなど時間外勤務の縮減に取り組んでいる。さらに、本年度についても、計画的・効率的な業務執行をさらに定着させ、併せて時間外勤務縮減に取り組むこととし、7月1日から8月31日までの間、午後８時までの執務室消灯を行うなど、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでいるところ。人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。なお、要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第４の１の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第４の２及び第５の５の要求について、育児のための短時間勤務制度の代替措置については、非常勤職員での対応を基本としているところ。なお、全庁的な問題でありますので、関係課に伝えてまいりたい。

第５の１及び４、第６の３－５）の要求については、産休等の取得に対する代替措置は、非常勤職員での対応を基本としながらも、効率的な業務執行体制を確保しつつ、次世代育成の観点から、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを行うため、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところ。

第５の２の要求については、平成２５年度以降、年金支給開始年齢が段階的に６０歳から６５歳へと引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、これまでの短時間勤務の職に加えて、平成２６年度はフルタイム勤務の職を導入しているところ。短時間再任用については、２名の配置を基本としながらも、成立しない場合には、必要に応じて、非常勤職員を配置することにより、適正な勤務労働条件の確保等に取り組んでいるところ。

第５の３の要求については、引き続き、年次休暇や特別休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

第５の６の要求について、定年退職等に伴う欠員の補充については、常勤職員による補充が原則であると認識しており、職員の採用にあたっては、欠員補充の観点に加え、職員数管理目標における採用方針など、中長期的な観点も踏まえ、関係課と協議の上、対応してまいりたい。

第６の１－１）の要求について、時間外勤務等の適正化、年次休暇等の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取組み等を通じて、その実効性の確保に努めているところ。また、平成１７年度から年間３６０時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成２１年度から、午後９時までに執務室消灯などを行っており、次長会議を受けて、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するなど時間外勤務の縮減に取り組んでいる。さらに、本年度についても、計画的・効率的な業務執行をさらに定着させ、併せて時間外勤務縮減に取り組むこととし、7月1日から8月31日までの間、午後８時までの執務室消灯を行うなど、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでいる。人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。要求のあった職員数については、全庁的な取り扱いとして、所属単位でお示ししているところ。

第６の１－２）の要求について、難病の医療受給者証発行業務等については、平成27年1月に施行された難病法に基づき、１１０疾病を助成対象とする新たな医療費助成制度が開始され、同年７月には対象疾病は３０６疾病に拡大され、軽症高額該当、指定医、指定医療機関、指定難病審査会など新しい仕組みが導入された。このため、申請様式等の見直しや電話問合せマニュアルの作成などの業務改善を進めるとともに、平成27年４月には人員増を図った。しかし、患者や医療機関等からの問合せなどの業務が増加したことを受け、９月には職員を新たに配置するなど、適正な勤務労働条件の確保に取り組んだところ。

第６の２－１）及び２）の要求については、厳しい定数事情の中ではありますが、業務量に見合った人員配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。なお、診療業務廃止に伴う転院調整については、おおむね終了している。

第６の３－１）の要求については、現時点では平成２５年度に提案した内容から、考え方に大きな変更がないことから撤回は考えていない。

第６の３－２）の要求については、既に定款が可決していることから、研究所の統合・独法化の準備を進める予定。今後の市会の状況は不透明なため、勤務労働条件にかかる府と市の協議再開時期も不透明な状況ですが、細部については、改めて協議させていただく。

第６の３－３）の要求について、欠員については、職場の実態を踏まえ、臨時的任用職員等を配置するなど、職員の負担軽減に努めているところ。

第６の３－４）の要求について、特殊勤務手当は、平成21年度に府民の理解を得られるよう見直しを行ったところであり、支給範囲の拡大及び手当新設は困難。要求については、全庁的な問題でありますので、関係課に伝えてまいりたい。

第６の３－６）の要求について、ＳＳＣ端末の配備については、４月１日には増台できるよう、関係課と調整しているところ。

第６の４－１）の要求について、調整額については、関係課と協議して措置されているものですが、今後、必要に応じて、関係課と協議してまいりたい。

第６の５－１）の要求について、門真食鳥検査事務所においては、必要な業務量に見合った適正な人員配置に努めているところであり、今後とも、適切に対処してまいりたい。

第６の５－２）の要求については、一般定期健康診断及び有機溶剤業務従事職員特別健康診断で職員の健康管理を実施しているところであり、また、検査時にはマスク・手袋・ゴーグル等を着用している。健康管理体制の充実、改善にあたっては、食鳥検査事務所職員の意見を反映しながら、引き続き、防塵等の性能に優れたマスク等防護器具の購入などに努めてまいりたい。

第７の１の要求について、職員の健康管理につきましては、非常に重要な問題であると認識しており、これまでその体制の充実に努めてきたところ。今後とも関係法規に基づき、適正な勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。

第７の２の要求については、ウイルス肝炎予防対策委員会での意見を踏まえ、部内職員を対象に、毎年、肝炎の検査やワクチン接種を行っているところであり、引き続き、職員のウイルス肝炎の感染防止に取り組んでまいりたい。なお、服務の取扱いについては、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第７の３－１）から４）の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第８の１及び２の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第９及び第１０の要求について、セクシュアル・ハラスメントの防止、パワー・ハラスメントの防止については、管理監督者をはじめ部内職員の意識啓発を図るため、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を周知しているところ。平成25年12月には、知事メッセージ及び総務部長通知を受け、部内全所属に対し、指針の再周知や、パワハラに関する相談窓口などの周知徹底を行った。平成26年5月にも同指針を再度周知するとともに、「パワハラセルフチェック」シートにより、職員が自らの言動等を点検するなど啓発に努めた。また、平成27年11月にも、次長会議を受けて各所属に対し、パワー・ハラスメント防止の周知徹底を要請するなど、ハラスメント防止に努めているところ。今後とも、こうした取り組みを通じ、快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。