自治労　2016年度健康福祉支部要求への回答（平成28年3月9日）

第１の要求につきましては、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。また、その趣旨は各所属にも伝えてまいりたい。

第２（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に取り組んでまいりたい。

第２（３）の要求について、各保健所では業務の繁忙期には、応援体制を組むなどの工夫をいただいているところ。部としても、必要な業務量に見合った適正な配置に努めるなど、適正な勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。

第３の要求については、職員の年度途中退職等に対する代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じて非常勤職員を措置しているところ。なお、産育休の取得に対する代替措置については、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。育児短時間勤務制度の導入に伴う代替措置については、勤務に多様なパターンがあり、取得・復帰の時期も一定でないことから、非常勤職員での対応を基本としているところ。

第４（１）の要求については、現在、大阪市会においては関係議案が審議されている状況は承知しているが、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４（２）の要求について、技能労務職につきましては、「技能労務職のあり方に関する基本的な考えについて」を踏まえ、労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。

第５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６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。

なお、予算不足等を理由とするサービス残業は存在していないと認識している。所属にも機会を通じて時間外勤務等の適切な対応を周知してまいりたい。

第７（１）の非常勤職員雇用の要求については、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。予算については厳しい財政状況のもと、限られた予算の中で必要に応じて措置してまいりたい。

第８の要求について、職員の人事異動については、今後とも適切に対応してまいりたい。

第９（２）及び（３）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。