府職労　2020年度健康福祉支部要求への回答（令和2年3月3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、今後とも誠意をもって、対処してまいりたい

第２の１の要求については、府労組連秋季年末要求書に対して回答があったとおりです。なお、支部からの要求については、その趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第２の２から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２の４の要求について、組織上必要な公用の携帯電話は、措置されていると認識しています。

第２の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３の１の要求について、時間外勤務等の適正化、年次休暇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です。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も行っており、次長会議において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ところです。健康医療部各課では、毎週水曜日の「定時退庁日」に、啓発チラシを執務室内に掲示するほか、グループ単位、又は所属単位での独自の定時退庁日の設定を行ったり、時間外が増加した場合、要因等を分析のうえ、業務の進め方などの再点検を行うなど、時間外の縮減に努めているところです。更に、大阪府庁版「働き方改革」（第１弾・第２弾）を策定し長時間労働の抑制に取組んでいるところです。なお、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３の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４の１から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５の１の要求について、育児休業等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です。

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です。短時間再任用については、定数１枠に短時間２人の配置を基本としていますが、２人配置の組合せが成立しない場合については、必要に応じて、非常勤の配置を行うことにより、適正な勤務労働条件の確保等に取り組んでいます。

第５の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５の４の要求について、育児休業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ですが、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５の要求について、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、非常勤職員での代替を基本としているところですが、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、関係課と協議のうえ職員の採用に努めているところです。また、平成29年11月より、職員の急な退職や出産・育児休業など年度途中に発生する欠員に対応するための手法のひとつとして、一定の要件のもと、新たに前倒し採用を実施しているところです。

第５の７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５の８の要求については、病気等で長期休業していた職員が復帰する場合、病者報告を提出する等、本人の状況について報告したうえで、産業医と協力しながら、円滑な職場復帰が果たせるように努めているところです。また、職員健康審査会から通知される健康管理区分の決定事項に就業上の措置が明記されている場合は、その措置が確実に実行できるよう職場環境の整備等に努めているところです。なお、要求内容のうち、全庁的な問題については、関係課に伝えてまいりたい。

第５の９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１－１）の要求について、１月当たりの時間外勤務実績が80時間を超える職員に対しては、平成29年２月より、部次長が所属課長又はグループ長の立会いのもと、当該職員本人と面談を行っているほか、課長から次長に改善方策を報告の上、面談結果等を踏まえた改善措置を行っているところ。要求のあった年360時間を超える職員数については、全庁的な取扱いとして、部局単位でお示ししているところです。また、月80時間を超える職員数及び所属グループの公表については、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１－２）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６の２の要求について、職員の人員配置については、厳しい定数事情の中ではあるが、業務量に見合った適切な配置に努めているところです。今後も引き続き、適切な勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。

第６の３－１）の要求について、調整額については、関係課と協議のうえ措置されているものですが、今後、必要があれば、関係課と協議してまいりたい。

第６の３－２）の要求について、監察医事務所の空調機設備については、これまで適宜、補修工事や整備を行ってきているところであり、今後とも、必要に応じて設備補修を行うなど、健康面に害を及ぼすことがないよう職場環境の整備に努めていきたい。

第６の４－１）の要求について、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４－２）の要求について、一般定期健康診断及び有機溶剤等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（必要に応じて防塵マスク）・手袋・ゴーグル等を着用するようにしています。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６の４－３）の要求については、平成29年9月から、門真食鳥検査事務所の近隣施設の一部を借り上げ、更衣室兼事務所として活用し、また、トイレや浴室も当該施設のものを使用することができるように改善したところです。引き続き、男女ともに働きやすい職場環境の確保に努めてまいりたい。

第６の５の要求について、羽曳野食肉衛生検査所のと畜場については、夏季にはクーラーを稼働させているほか、クーラーの不調時には、管理者である羽曳野市への修理の申入れを速やかに行うなど適切に対処してきており、平成31年3月以降には、換気扇や網戸をと畜場内に設置したところ。冬季においても、ヒーターを稼働させているほか、職員一人一人に防寒具やカイロを支給してきたところです。引き続き、働きやすい職場環境の確保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いては、非常に重要な問題であると認識しています。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。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７の３の１）から４）の要求について、職員の健康管理については、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でありますが、今後とも、健康管理体制の一層の整備、充実に努めてまいりたい。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８の１）から７）の要求について、非常勤職員の勤務労働条件については、今後とも適正な勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。なお、雇用単価や服務については、全庁的な問題となるため、要求の趣旨について、関係課に伝えてまいりたい。

第９及び１０の要求について、ハラスメントの防止については、府労組連秋季年末要求に対して回答しているとおり、課長級、課長補佐級に対してハラスメントに関する研修を実施しているところです。なお、部内においても、ハラスメントの防止について、会議等の場を通じて周知済みであり、部としても、適正な勤務労働条件の確保ができるよう、引き続き取り組んでまいりたい。