

番号	回答
1	従来からの労使慣行に従い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって対応してまいりたい。
2	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
3	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です。 また、次長会議において、定期的に時間外勤務実績の報告と伴に、部内における実態把握を行い、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところです。健康管理の観点からも、今後も引き続き、時間外勤務の更なる縮減に向け取り組んでまいりたい。
3(1)	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。
3(2)	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。
3(3)	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。
3(4)	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。
4	職員の年度途中退職等に対する代替措置については、休業期間における繁忙や退職職員の担当業務を他の職員で分担することの可否など、職場の実態を踏まえ、必要に応じて、非常勤職員の配置等に努めてまいりたい。
6	勤務条件に係る事項については、誠実に協議・対応してまいりたい。
6(2)	勤務条件に係る事項については、誠実に協議・対応してまいりたい。
7	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。
8	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。
8(1)	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。
8(2)	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。
9	人事異動については、職員の適性等を踏まえた人事配置を行っているところ。 合理的配慮については、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。
10	
10(1)	今後ともコスト削減なども考慮し、施設の長寿命化を図りながら、適切な対応に努めてまいりたい。
10(2)	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。
10(3)	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。
11	パワーハラスメントをはじめとする様々なハラスメントについては、個人の尊厳を傷つけるとともに職場環境を悪化させる許されない行為であり、絶対にあってはならないという考えの下、研修や会議等を通じてその防止の徹底を図っている。 引き続き、研修や会議等を通じてその防止に努めてまいりたい。