

自治労府職総務支部 要求に対する回答

令和6年3月6日

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

1

府労連・自治労府職・府現労が要求する事項はすべて、支部としても要求する組合員総意の事項であり、各要求において具体的職場、組合員に関わる事項にあっては、支部と誠実に協議し誠意ある回答を行うこと。

皆様方との良き労使関係につきましては、今後とも維持してまいりたいと考えております。この基本的立場に立ちまして、勤務条件にかかわる諸事項につきましては、誠意をもって皆様方と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

2 (1)

新型コロナウイルス感染症の「5類感染症」移行後も、病気休暇等による人員不足による超過勤務が常態化している。過重労働とならないよう、また、職員が精神的負担を感じることをないように業務改善すること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

12. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務（時間外在校等時間）の縮減を図ること。
- (3) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の徹底、36協定及び労働基準法第33条第3項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

<回答> (抜粋)

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などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努め、また、新型コロナウイルス対策業務については、全庁を挙げて人員を投入するなど、対応してきたところでございます。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と存じます。

「過重労働による健康障害防止対策」については、時間外勤務が月45時間を超え、産業医が必要と判断した場合には、所属長に対し、職場における健康管理等について助言指導を行うとともに、当該職員に対して保健指導を行っており、時間外労働が月100時間以上の場合若しくは2箇月から6箇月平均で80時間を超える場合には、助言指導及び保健指導を実施しているところでございます。

2 (2)

現在発生している欠員は速やかに補充するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

14. 休暇・休業等制度の充実を図ること。

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

- (1) 職員が安心して休暇等を取得することができるよう、確実な代替職員の配置など必要な措置を講じること。
また、現行の「産休代替三原則」を検討するなど代替職員配置基準を見直すこと。

<回答> (抜粋)

第14のご要求について、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でございます。

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でございます。

介護休暇の代替措置については、非常勤職員による代替が基本であると考えておりますが、業務実態に応じて判断することとなります。

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、非常勤職員による代替が基本であると考えております。

代替措置については、職員が安心して休暇を取得できるよう、「組織・人事給与制度改革の今後の方向性(素案)」に記載のとおり、臨時的任用職員制度の一般行政職等への拡充について検討を行ってまいります。

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一つとして、一定の要件のもと、前倒し採用を実施しているところでございます。

これらの取組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

2 (3)

現業職場についてはこれまでの支部との確認事項を遵守し、次の事項について誠意ある対応を行うこと。

- ①退職者の補充を行うなど、勤務・労働条件の低下を招くことがないよう努めること。
- ②職場の民営・下請化に伴う勤務・労働条件の変更に関わる事項は事前に協議すること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

12. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務(時間外在校等時間)の縮減を図ること。

(3) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の徹底、36協定及び労働基準法第33条第3項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

<回答> (抜粋)

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などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努め、また、新型コロナウイルス対策業務については、全庁を挙げて人員を投入するなど、対応してきたところでございます。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と存じます。

<要求> (抜粋)

1. 労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的実施は行わないこと。

<回答> (抜粋)

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

府労連との、これまでの良き労使関係については、今後とも維持してまいりたいと存じます。我々としては、この基本的立場に立ちまして、職員の給与・勤務条件に関わる諸問題については、誠意をもって、府労連と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

2 (4)

生理休暇・妊婦の通勤緩和など母性保障のための諸権利を行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

5. 通勤手当を改善すること。
- (2) 病気、怪我及び妊娠等により通勤することが著しく困難な場合には、通勤手当の支給範囲の特例を認めること。

<回答> (抜粋)

なお、妊娠中の職員の通勤緩和については、母子健康手帳の交付を受けている職員に加え、令和4年10月から、母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところでございます。

2 (5)

育児休業、育児時間などの特別休暇、介護休暇・欠勤が必要に応じて完全に行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

14. 休暇・休業制度等の充実を図ること。
- (4) 出産・育児に係る勤務制度の拡充に伴い、育児休業を取得しやすい勤務環境に関する措置等を講じること。
- (5) 育児休業等の男性職員の取得促進に向けた対策を講じること。併せて、期間の全てを退職手当の勤続年数に算入すること。また、育介法の改正に伴う勤務労働条件の整備をおこなうこと。
- (6) 育児時間の子の対象年齢の引上げと、時間及び期間の延長等の改善を行うこと。
- (7) 子育て部分休暇の対象年齢を引上げること。
- (8) 子の看護休暇の取得要件の拡大を行うこと。また、一定の要件を満たす場合は対象者の拡大を行うこと。
- (9) 介護のための休暇及び欠勤制度の充実と運用改善を行うこと。特に、要介護状態が続く場合の介護休暇制度を改善すること。

<回答> (抜粋)

育児休業等の取得促進については、特定事業主行動計画に基づき取組みを進めているところであり、計画に定める目標の達成に向けて、令和4年6月に知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりを推進するとともに、同年4月に育児休業の取得意向確認の義務化、同年10月に子育てハンドブックや子育て支援サイトのリニューアルを行ったところでございます。

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

特別養子縁組に係る監護期間中の子を対象とする育児休業制度については、国の制度に準じて実施しているところでございます。

なお、育児休業期間の全てを退職手当の勤続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難でございます。

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度を基本に平成22年度に見直したものでございます。なお、令和2年4月より子育て部分休暇、不妊治療休暇及びボランティア休暇の導入等を行ったところでございます。

「育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等」と「時間単位年休」の併用取得については、令和5年7月から実施しているところでございます。

また、子育て部分休暇の対象となる子については、令和6年4月から、小学校6年生まで引き上げたいと存じます。

なお、条例（案）については、令和6年2月定例府議会へ提出したいと存じます。

その他の休暇制度の拡充については、国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組んでまいりたいと存じます。

介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善や短期介護休暇を創設するとともに、介護休暇制度の1回の取得日数の制限を平成29年4月1日から撤廃したところでございます。

また、令和2年6月に介護ハンドブックを改訂したところでございます。

今後とも、職員に各種制度の周知と意識啓発に努めてまいります。

2（6）

職場において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援するため、知識を深める研修等により、障がい者理解の促進等に向けた取り組みを推進すること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求>（抜粋）

13. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。

(6) 障がいのある職員が安心して働き続けられるよう、各任命権者が定めた「障がい者である職員の活躍推進計画」を踏まえ、合理的配慮の提供、働き方改革、障がい理解の促進等に向けた取り組みを推進すること。

<回答>（抜粋）

障がい者である職員の活躍推進については、各任命権者が策定しております「障がい者である職員の活躍推進計画」に基づき、今後とも障がいのある職員の方々が安心して働き続けられるよう取り組んでまいりたいと存じます。

2（7）

「相対評価」結果を給与へ反映させる人事評価制度は、労働条件を悪化させ、職員のやる気を根本から削ぐため、廃止すること。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求>（抜粋）

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

10. 人事評価制度及び教職員の評価・育成システムに係る評価結果については、給与に反映しないこと。

<回答> (抜粋)

第10のご要求について、知事部局等の人事評価制度については、職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところでございます。

人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であり、令和6年度より、人事評価制度について見直しを検討しております。

知事部局における人事評価結果の給与反映については、条例に定める相対評価制度の趣旨をより一層踏まえたものとするため、これまで所要の改正を行うとともに、令和2年度以降の給与反映については、職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、上位評価者のうち二次評価結果がS又はAである職員の昇給号給数を単年度に限定して引上げ、下位評価者のうち二次評価結果がBである職員の昇給号給数を単年度に限定することとし、勤勉手当についても、単年度のメリハリを強化するため、下位評価者の成績率を引き下げ、上位評価者の成績率を引き上げる見直しを行ったところでございます。

3 (1)

感染症予防で窓を開ける機会が増えている現状、職員が不快と感じないよう空調の温度を弾力的に運用すること。

冷房・暖房運転について、通常運転に加え、令和4年度より弾力的運転期間及び時間を拡大し実施しているところです。また、感染防止対策として室内換気のために窓や扉を開放している状況を踏まえ、快適な職場環境が提供できるよう、冷房の室内温度は28℃、暖房の室内温度は19℃を目安に設定し、空調の温度管理を実施しています。

今後も執務室の快適な環境維持に努めてまいります。

3 (2)

庁舎出入口の、防犯対策、雨対策について強化すること。また、緊急時の避難体制を強化すること。

令和5年1月から本館及び別館の出入口において機械式ゲートの運用を開始し警備強化を図ったところです。併せて、主な出入口に警備員を配置し、不審者等の早期察知に努めています。

さらに、雨対策として、雨水によって滑る危険性の高い箇所については、水溜りの清掃・除去等を実施しているところです。

緊急時の避難体制については、大阪府本庁舎防火防災管理要綱に基づき、守衛職員を中心に、緊急事態対応訓練を定期的実施し、体制強化に努めています。

なお、平成23年度から守衛職員全員を対象に「自衛消防業務講習」「防火管理者講習」を受講していただき、防災対策の知識習得や庁舎内における緊急時対応の徹底に向けた体制づくりに努めています。

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

3 (3)

咲洲庁舎については、特に、空室への防犯対策や、災害時に役立つ簡易トイレ・寝袋・食糧・保温キット・水などの救援物資の備蓄を行うなど、職員の安全等を確保すること。

咲洲庁舎における安全対策として、空室の防犯対策については、常時、防災センターにおいて監視するとともに警備員が巡回して対応しています。

また、物資等の備蓄については、大阪府庁業務継続計画に基づき、関係部局において、発災当初の3日間に対応した職員用備蓄が整備されています。

さらに、長周期地震動対策として、平成24年度～25年度に低層階への制振ダンパー設置、令和元～3年度にかけて中層階・高層階への制振ダンパー設置と柱・梁の補強を実施しました。加えて、令和5年6月に咲洲庁舎に勤務する職員等に、長周期地震に対する備えとして、机や書棚などの床固定の徹底や、室内の避難経路の確保、地震が発生した場合の安全確保などを呼びかける手引きを作成し周知を行ったところです。

3 (4)

働き方改革でテレワークなど行われているが、職員が負担に感じるような管理強化にならないよう労働環境の問題点などを把握・検証するなど、職員の勤務・労働条件を悪化させないようにすること。

大阪府庁版働き方改革第1弾、第2弾、リニューアルバージョンについて、分かりやすく整理の上、大阪府庁版「働き方改革」取組事例集として令和5年4月に公表し、長時間労働の是正や職員の健康・保持の強化など職員が働きやすい環境づくりに向けた取り組みを進めているところです。

在宅勤務については、「働く場所にとらわれない職場環境の実現」に向けて、定着化に取り組んでいるところであり、令和3年度末には、庁内のモデル所属の事例集とガイドラインを作成しました。

さらに、職員端末機を軽量で持ち運びが容易な通信回線付きの端末機に順次更新し、令和5年12月には、「大阪府職員テレワーク実施マニュアル」を策定し、働く場所を柔軟に選択できるように取り組んでいます。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

3 (5)

台風や有事の際、帰宅難民を出さないため、早めに職員等に特別休暇を与えること。

台風の接近等に伴う退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇については、庁内ウェブページにおいて周知をするとともに、各所属における状況に応じて所属において付与しているところです。

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

3 (6)

咲洲コスモタワーホテルの防犯対策や喫煙対策を強化し、職員の安心安全を確保すること。

咲洲庁舎の防犯対策については、常時、防災センターにおいて監視するとともに警備員が巡回して対応しています。

喫煙対策については、咲洲庁舎敷地内は終日禁煙としています。なお、ホテルにおいては、所定の喫煙ルームを除いて、原則館内を全面禁煙としております。

防災対策については、ホテル専有部分は事業者が消防署の指導に従って対策を行っています。

なお、さきしまコスモタワーに入居するテナントについては、自衛消防組織への加入を義務付けしています。

3 (7)

本館・別館のゲートの開閉感度が非常に悪いため、改善すること。

来庁者及び職員等、庁舎利用者の安全を確保するため、本館及び別館に令和5年1月から機械式ゲートを設置し、庁舎への入退館にかかるセキュリティ強化を図っています。

当初、設置された機械式ゲートには開閉速度に支障があるものが一部ございましたが、プログラムの修正等を行い、現在はその問題は改善されております。

今後も、引き続き機器の状況を確認しながら、来庁者や職員等が快適に利用できるよう努めてまいります。

3 (8)

本館の外壁工事について、執務室に影響がある場合、勤務時間外に行うこと。

本館の外壁工事については、年次計画を立て、令和3年度から順次実施しているところ です。

騒音、振動、粉塵を伴う作業については、原則、土曜日、日曜日、祝日の勤務時間外に実施することとしています。

本工事については、引き続き、執務への影響を最小限に抑えながら、実施してまいります。

3 (9)

大阪マラソンなどの行事のボランティア募集について、職員が負担に感じるような強要はしないこと。また、行事への参加が勤務の場合でも、職員が負担に感じるような強要はしないこと。

大阪マラソンの職員ボランティアについては、庁内ウェブページに情報を掲載し、動

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

員を要請することなく、申込希望者が大阪マラソン事務局に直接応募いただくこととされています。

なお、各部局総務課には、所属に対してボランティア募集に関する周知を依頼しています。

府民文化部の職員については、業務と関連性が強いため、大阪マラソンを業務と位置付け、対応しているところですが、また、配置人数については、各所属の意見を参考にしながら、適正に配置をさせていただいているところですが、

業務として部局横断的な応援を実施する場合には、今後とも適切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と存じます。

4 (1)

治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。

2023 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5 年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

13. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。

(4) 治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。

①短時間勤務制度を導入すること。

②早出遅出勤務制度の対象とすること。

③健康管理指導における勤務時間短縮等の措置期間を拡充すること。

④柔軟な働き方として、フレックスタイム制度の運用を拡大させること。

<回答> (抜粋)

治療と仕事の両立支援にあたって、勤務制度については、国制度を基本に対応しているところがございます。

また、知事部局においては、働きやすい環境づくりに向けた取組みの更なる推進のため、フレックスタイム制度を令和4年1月に導入し、週休3日とすることができる職員として、育児・介護を行う職員や障がいのある職員のほか、府独自に、病気治療のため通院等を行う職員を対象としているところがございます。

職員の健康管理については、国のガイドラインを参考にしながら、主治医とも連携し、個別の状況に応じた支援を行っているところですが、健康管理指導における勤務時間短縮等の措置期間を拡充することは困難でございます。

今後も、国のガイドライン等を注視しつつ、引き続き、疾病を抱える職員の治療と仕事の両立の支援に努めてまいりたいと存じます。

4 (2)

病後の過重労働を強いることがないよう所属長等の認識を徹底させるなど、職員の健康管理に努めること。

疾病等により引き続き30日以上休業した職員については、職員健康審査会の判定に基づき、時間外勤務や出張を制限する等の措置を講じているところですが、

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

引き続き、適正な職員の健康管理に努めてまいります。

4 (3)

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、被害を受けた職員は精神的苦痛により健康被害を受けることが多いため、実効ある対策を行うこと。

ハラスメントの防止については、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点から取組みを進めてきたところです。

これらの取組みに加え、本年度からは、研修の拡充等に取り組んでおり、さらに、令和5年12月には、更なる対策強化のため、「ハラスメント撲滅月間」に併せたポータルサイトの開設、指針の全面改訂及び職員アンケートを行ったところです。

また、職員アンケートの結果を踏まえ、令和6年2月には、全管理職員を対象としたハラスメント研修を実施し、加えて、全職員向けの動画研修及び自身の行為を振り返るためのセルフチェックを実施しているところです。

引き続き、ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたいと存じます。

4 (4)

咲洲庁舎に勤務する職員に、高層ビル勤務者特有の健康対策（地震の揺れから起こる体調不良）を行うこと。

咲洲庁舎における健康管理体制については、平成23年5月に咲洲庁舎内に安全衛生委員会を設置し、職員の安全（耐震工事、避難訓練等の説明）・衛生に関して対策を講じているところです。併せて、咲洲庁舎内に健康管理グループ分室を設け、産業医による健康相談、保健指導等咲洲庁舎勤務職員の健康管理を行っているところです。

引き続き、咲洲庁舎勤務職員が安全かつ健康に業務を遂行できるよう職員の健康管理を行ってまいります。

4 (5)

メンタルヘルス予防に向けた総合的対策を行うこと。

2023年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R5年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

13. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。

(2) メンタルヘルス対策を強化すること。

①「大阪府職場復帰支援プログラム」、「府立学校職場復帰支援プログラム」に基づく

【R05 自治労府職総務支部要求回答】

職場復帰支援策の検証を図ること。

②「府立学校職場復帰支援プログラム」での支援職員の配置を拡充するなど、労働条件の向上を図ること。

③試し出勤を実施する場合には、給与の全額を支給すること。

<回答> (抜粋)

知事部局におけるメンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、職場の管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナーのほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

さらに、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子等を全職員に配布するとともに、年5回まで無料で相談できる「こころの健康相談窓口」を設置し、職員に周知しているところでございます。

ストレスチェック制度については、平成28年度から実施し、その結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定団体ごとの集計・分析結果を手引書と併せて各所属や安全衛生協議会に提供するなど、職場環境の改善等に努めているところでございます。また、令和元年度からは、手引書の送付に加え、管理監督者を対象としたストレスチェック集団分析結果活用研修を実施しているところでございます。

今後とも、個人情報の保護に十分に配慮しながら、メンタルヘルス対策を実施してまいります。