府職労　2015年度保健所支部要求への回答（平成27年3月9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）①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１）④の特殊勤務手当の要求については、平成21年度に府民の理解が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２の1）⑤、⑥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。各所属においても勤務時間内に業務が処理できるよう、業務の平準化や事務処理方法の改善等の創意工夫を通じ、時間外勤務の縮減に努めているが、やむなく、休日を含め、時間外勤務をする場合には給与条例等に基づいて適切に対応しているところ。

第２の２）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２の２）③の時間外勤務の要求については、勤務時間内に業務が処理できるよう、業務の平準化や事務処理方法の改善等の創意工夫を通じ、縮減に努めているところ。引き続き、所属長等のマネジメントのもと、こうした取り組みにより、適正な勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。

第２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。なお、産休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。

第２の４）①の通勤時間の要求については、現在、１時間３０分以内を目標に努力している。職員の人事異動については、今後も適正に努めてまいりたい。

第２の４）②から⑩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）⑪の要求について、ＱＦＴ検査については、平成２５年度より、新たに結核業務に関わる保健所職員（非常勤職員を含む）を対象に実施しているところ。

第３①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３④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ている。こうした取り組みを通じ、今後とも快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

第３⑤、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。