府職労　2017年度健康福祉支部要求への回答（平成29年3月23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から４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５の要求については、公用の携帯電話の配置等は、組織上必要なものについては、措置されていると認識している。

第３の要求については、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。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。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なうなど、時間外の縮減に努めている。加えて、大阪府庁版「働き方改革」で示された長時間労働是正の取組も順次実施していく。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、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。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る。

第５の３の要求については、引き続き、年次休暇や特別休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

第５の４の要求について、産休等の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に、一定の要件を満たす場合には、正規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５の５の要求について、育児のための短時間勤務制の代替措置については、非常勤職員での対応を基本としているところであるが、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。

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、関係課に伝えてまいりたい。

第５の８の要求について、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。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。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、関係課に伝えてまいりたい。

第６の１－１）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。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。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。加えて、大阪府庁版「働き方改革」で示された長時間労働是正の取組も順次実施していく。要求のあった職員数については、全庁的な取扱として、所属単位でお示ししているところ。

第６の１－２）の要求について、難病法に基づく医療費助成制度は、平成27年7月に対象疾病を306疾病に拡大、軽症高額該当、指定医、指定医療機関、指定難病審査会など新しい仕組みが導入されたところ。受給者証の発行を含む難病医療費審査業務については、これまで委託事業者への指導強化、申請様式の見直しによる業務の効率化、電話問合せマニュアルの作成など、広範にわたる業務改善を進めてきた。その結果、現時点で難病認定Ｇの一人あたりの時間外勤務月平均時間数は、依然高水準ではあるが減少傾向。こうした状況に加え、平成29年度は既認定者にかかる重症度審査が不要とされている経過措置期間が終了することや平成30年度に予定している政令市への業務移管など、新たな業務増高が予想されることから、長時間・過密労働とならないよう必要な措置を講じることとし、適切な配置となるよう努力してまいりたい。

第６の２－１）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。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）アの要求については、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６の３－１）イ及びウの要求について、今回の府市の研究所の統合・独法化にあたっては、人事・給与制度は府制度を基本に設計するとともに、特殊勤務手当や勤務時間、休暇等の一部については、法人化を契機に改めて制度の趣旨等も踏まえて検討し、25年10月末に当初の提案、28年12月15日に追加提案を行い、協議してきたところであり、ご理解いただきたい。

第６の３－１）エの要求について、勤務労働条件の大部分は府制度を準用していく。

第６の３－１）オの要求について、今回の府市の研究所の統合・独法化にあたっては、人事・給与制度は府制度を基本に設計するため、法人の人事評価制度についても府制度を基本に構築する。

第６の３－１）カの要求について、府市に現在、存在していない制度を法人設立当初に導入する予定はない。

第６の３－１）キの要求について、職員の昇任については、公平・公正に対応しているところであり、今後とも、適正に昇任管理を行ってまいりたい。

第６の３－１）クの要求について、府市に現在、存在していない制度を法人設立当初に導入する予定はない。

第６の３－１）ケの要求について、今回の府市の研究所の統合・独法化にあたっては、人事・給与制度は府制度を基本に設計しているため、11％を超える地域手当を支給することは想定していない。

第６の３－１）コの要求について、特殊勤務手当や勤務時間、休暇等の一部については、法人化を契機に改めて、制度の趣旨等も踏まえて検討し、平成25年10月28日に当初の提案、昨年12月15日に追加提案を行い、協議してきたところであり、ご理解いただきたい。

第６の３－１）サの要求について、公衆衛生研究所に勤務する研究職は、公衆衛生に係る調査研究、試験検査等の業務を担い健康危機事象への積極的な対応をはじめ、行政への科学的・技術的な支援を行う研究所の中核的な職種であり、地方独立行政法人の「大阪健康安全基盤研究所」にとって不可欠であるため、法人設立にあわせて法人に身分を承継するもの。一方、転任を希望する薬学研究職の職員に対しては、本年2月21日に薬学職への任用選考を実施したところ。なお、職員の承継については、地方独立行政法人法上、別に辞令を発せられない限り、研究職の職員は承継となると思料。

第６の３－１）シの要求について、研究職以外の職（事務・技術、技能労務職）については、当面、法人の求めに応じて必要と判断する職種、人員を派遣するもの。

第６の３－１）スの要求について、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」第三条には、「職員派遣の期間は、三年を超えることができない。」とされ、同条第2項で

「前項の期間は、任命権者が特に必要があると認めるときは、派遣先団体との合意により、職員派遣をされた職員の同意を得て、職員派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを延長することができる。」とされている。法人設立後、第１期中期目標期間（平成33年度まで）に業務の見直しを検討する予定であるため、当面、第１期中期目標期間内の５年間までの派遣とするもの。

第６の３－１）セの要求について、府市で共同設置した新法人に対しては、予算や人事など、設立団体としての責務を果たしていく。

第６の３－２）の要求について、法人移行後も業務に過重な負担がかからないよう、必要な措置を講じてまいりたい。

第６の３－３）の要求について、欠員については、職場の実態を踏まえ、臨時的任用職員等を配置するなど、職員の負担軽減に努めてきたところ。本年2月17日に薬学研究職と獣医師研究職の採用選考を実施し、合格者を平成29年4月1日付けで採用する予定。

第６の３－４）の要求について、特殊勤務手当は、平成21年度に府民の理解を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である。今回の府市の研究所の統合・独法化にあたっては、人事・給与制度は府制度を基本に設計するとともに、特殊勤務手当や勤務時間、休暇等の一部については、法人化を契機に改めて、制度の趣旨等も踏まえて検討し、25年10月末に当初の提案、28年12月15日に追加提案を行い、協議してきたところであり、ご理解いただきたい。

第６の３－５）の要求について、欠員が生じた場合には必要に応じて非常勤職員や臨時的任用職員等を配置するなど、職員の負担軽減に努めてきたところ。新法人移行後も引き続き、適正な配置に努めてまいりたい。

第６の４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あるが、今後、必要があれば、関係課と協議してまいりたい。

第６の５－１）の要求について、門真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５－２）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・手袋・ゴーグル等を着用するようにしている。

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おり、これまでその体制の充実に努めてきたところ。平成24年度には、所属長が人間ドックの結果を活用できるよう改正され、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。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７の２の要求について、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。

第７の３の１）から４）に要求について、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、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４）の要求について、非常勤職員の雇用にかかる単価や服務については、全庁的な問題となるため、支部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、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。平成27年11月には、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とともに、平成28年4月には、新任課長補佐級職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、それらの相談窓口の周知を図り、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。