

1 従来からの確認事項、労使慣行については、今後とも支部との良き労使関係を維持する立場から、誠意をもって対処してまいります。また、労務管理についても適切に行ってまいります。

2 職員の勤務条件に関わる諸事項の改正については、所要の協議を行ってまいります。

3

(1)～(4)、(6)

過度な残業、休日出勤については、職員の健康面からも問題があると考えられるので、是正に努めてまいります。

年度途中の人事異動については、その緊急性、必要性を十分検討し、組織体制の確保が図られるよう、後任の補充に努め、欠員による休日出勤、時間外勤務が生じることがないように人員配置を含む事業推進体制の確保に努めてまいります。

(5) ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。

なお、産前産後特別休暇及び育児休業の取得に対する代替措置につきましては、非常勤職員での対応を基本としつつも、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、可能な限り常勤職員の配置がなされるよう適切に対応してまいります。

(7) 業務上必要な講習会等の参加により、他の職員が時間外勤務を行うことのないよう業務執行体制の確保に努めてまいります。

(8) 職員採用やベテラン職員による技術の継承により、専門性の維持や活気ある職場づくりに努めてまいります。

(9)(10) 職員の市町村等への派遣については、市町村等からの要請に基づきその必要性を十分検討し、受入条件の整備の状況をみたくうえで、派遣要請に応じるようにしています。派遣にあたっては、職員の勤労意欲を阻害しないよう十分配慮しつつ、適材適所の見地に立って行ってまいります。また、公益法人等への派遣についても、従前どおり、派遣法の趣旨を踏まえ適切に対処してまいります。

なお、福利厚生を含む労働条件については、制度上の問題であるが、担当部局に伝えてまいります。

(11) 大学院修学支援制度においては、一定の要件を満たせば職員の自主的な能力開発を支援しています。ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。

また、自主研修受講支援制度については、平成 28 年度より、対象が拡大されることとなりました。

4

(1) 勤務時間、特別休暇の問題は勤務条件の基本に関わる制度上の問題ですが、ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。

(2)～(5)

時間外勤務の縮減については、「リフレッシュ方策推進要綱」を実効あるものとなるよう努力するとともに、「ゆとりの日」及び「ゆとり週間」の実施や「ゆとり推進月間」における様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めているところです。引き続き、「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する事務取扱要領（平成 16 年 4 月）」及び「時間外勤務縮減の実行管理について（平成 21 年 5 月）」の周知・徹底に努めてまいります。

残業規制の具体策については、職員の健康管理等も踏まえ、平成 8 年 12 月から、毎月 10 日を、独自の「ゆとりの日」として実施しています。

平成 17 年度からは、1 人 1 年あたり 360 時間を超える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 時以降の時間外勤務命令を原則禁止とするなど、従前からの取り組みに加え、組織マネジメントによる時間外勤務縮減の実行管理を徹底することとしております。

また、平成 24 年 10 月 1 日より職員の健康管理の観点から、カードリーダー等を活用した退勤管理が導入されたことを受け、職員の事前届出入力や直接監督責任者による管理の徹底など、機会を捉えて職員全体に周知してまいります。今後とも、各職場への一層の徹底を図るとともに、それぞれの取り組みにより実効性が確保されるよう努めてまいります。

- (6) 予算編成作業等については、時間内に行うよう努力するとともに、急な資料作成要求などはないよう関係部局へ要請し、計画的な業務執行に努めてまいります。
- (7) 時間外勤務手当については、システムに基づき適正に支給しています。
また、夜食は原則として廃止されているが、水防等緊急配備時に必要なものについては、引き続き確保に努めてまいります。
- (8) 今後とも休日出勤等が生じないよう努力してまいります。また、休日出勤や勤務条件の変更が生じた場合は、適切に時間外勤務手当を支給してまいります。
- (9)(10) 再任用職員を含む職員の恒常的残業、休日出勤については、是正に努めてまいります。
- (11) 非常勤職員の待遇改善については、ご要求の趣旨を、担当部局に伝えてまいります。
- (12) 都市整備部から回答します。

5

- (1) ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
- (2) ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
- (3) ご要求の趣旨については、担当部局に伝えてまいります。
- (4) ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
- (5) 特殊勤務手当については、「大阪維新プログラム（案）」に基づく人事制度改革の一環として、府民の理解を得られるものとなるよう、平成 21 年度見直しを行ったところです。ご要求の趣旨については、今後とも、機会あるごとに、担当部局に伝えてまいります。
- (6) 業務上必要とされる名刺については、所属判断で購入することが可能であり、会計事務 FAQ にも掲載されています。今後、部内会議等を通じて、所属及び職員に周知するよう努めてまいります。
- (7) ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
- (8) 職員の昇任については、人事委員会規則に規定する基準や組織上の必要性（ポスト補充）に基づき、勤務実績、勤労意欲、知識、経験、管理者としての適性等幅広く多面的な角度から検討を行い、加えて公正、平等、職員のモラルという点に留意し総合的に行っています。昇任基準に関するご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。

6

- (1) 平成 14 年 12 月に改正された「VDT作業のための労働衛生管理基準」の趣旨を各所属・職場に周知・徹底するとともに、VDT作業における作業環境管理、作業管理、健康診断等について、安全衛生管理体制のより一層の整備を行うため、同基準を有効に活用してまいります。
- (2) (4) (5) (6) (7)
ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
- (3) 女性職員の深夜労働については、今後とも適切に対処してまいります。
- (8) 平成 25 年度から各部の取組みとして、管理監督者等を対象としてセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの研修を実施したところです。今後とも、働きやすい職場の確保に取り組んでまいります。
- (9) 業務上発生した裁判については、総務部法務課（訟務・コンプライアンス推進 G）を中心とした組織的な体制による対応を行っており、また、職員個人への損害賠償請求訴訟に対しても、平成 20 年度より組

織として訴訟の遂行を支援する制度に基づく対応を実施しているところです。

- (10) 都市整備部、住宅まちづくり部それぞれから回答します。
- (11) 都市整備部から回答します。
- (12) 住宅まちづくり部から回答します。
- (13) 安全衛生の向上など、引き続き職場環境の改善に努めてまいります。また、庁舎管理にかかるご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。なお、咲洲庁舎では26年度にダンパー設置工事を終了し、大手前庁舎では平成25年11月から平成28年度まで、耐震改修工事を実施しています。
- (14)
 - ① ご要求の趣旨については、担当部局に伝えてまいります。
 - ② 都市整備部から回答します。
 - ③ ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。なお、更衣ロッカーについては、予算・スペースの制約もあり、今後の検討課題とします。
 - ④⑦ 関係部局へ伝えてまいります。
 - ⑤ 執務室等の照度については、常に適正に保たれるよう、担当部局に伝えてまいります。咲洲庁舎においては、労働安全衛生法等に基づく2ヶ月に1回の空気環境測定の際に、照度測定も併せて実施されております。
 - ⑥ ご要求の趣旨については、担当部局へ伝えてまいります。
なお、別館全体の害虫駆除については、年2回一斉駆除を行っています。