

番号	2016 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処してまいりたい。
2	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
3	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る。
4	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
4(2)	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
4(3)	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
5	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。
6	36協定の問題については、関係課に伝えてまいりたい。 予算不足等を理由とするサービス残業は存在しないと認識しているが、所属長会議等の機会を通じて、時間外勤務への適切な対応を周知してまいりたい。
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。
7(1)	必要性を踏まえた上で、対処してまいりたい。
8	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。
9(1)	平成26年12月に指導所・分室の全職員に防寒具を配布済。 今後も必要に応じて、対処してまいりたい。
9(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(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。
10	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る。