【大阪府職員労働組合女性部要求　回答（概要）】

１．（３）及び１．（５）の要求について、通勤時間については、勤務能率及び職員の執務意欲の向上を図るため、できるかぎりの配慮を行っており、今後とも、個々の状況を十分踏まえ、適切に対処してまいりたい。

１．（６）の要求について、視覚障がい者に対するプライバシーに関する調査については、定期健康診断における問診において、医師や保健師等が、聞き取りによる問診を行うなど、今後ともプライバシーに十分配慮してまいりたい。職員端末機の導入にあたっては、その性能や操作性を考慮しながら仕様を定めており、視覚障がいのある職員に対しては、希望に応じて、「ホームページリーダー」や「ジョーズ」等の読み上げソフトや拡大ソフト等を導入し、その操作の研修を各職場において行ってきたところ。また、職員の基礎的スキル習得のための研修については、部局・職場において幅広く実施しているところであり、視覚障がい者から研修の受講申込み等があった場合は、今後とも、個々のニーズ等に応じ、対応する。なお、出張とは、職員の旅費に関する条例において、職員が公務のため一時その在勤公署を離れて旅行することとされていることから、要求に応ずることは困難である。給与支給明細書、源泉徴収票の点字化を希望する職員に対しては、給与支給明細書、源泉徴収票の内容を点字化したものを交付しているところ。給与支給明細書、源泉徴収票の点字化を希望される場合は、連絡いただければ、対応する。障がい者に対する支援制度については、現行制度上、日常生活などのため必要な訓練に要する期間を対象とするものはないことから、要求に応ずることは困難である。障がい者の雇用は重要と認識しており、「第４次大阪府障がい者計画（後期計画）」に基づき身体障がい者雇用を推進するとともに、引き続き、適職の開発や職場環境の一層の整備に努めていく。

２．（６）の要求について、育児休業期間中の給与については、地方公務員育児休業法において給与を支給しないこととされていることから、要求に応ずることは困難である。育児休業手当については、共済制度において、育児休業給付の給付率を平成２２年３月末までの暫定措置として４０％を５０％に引き上げていたが、地方公務員等共済組合法の一部改正により、この暫定措置が、当分の間延長され、さらに平成２６年４月からは、当初１８０日間については６７％に引き上げられている。また、育児休業手当金に係る上限規制については、地共済法で定められているところであり、同法で定める手当金以外の給付は、法上困難である。育児休業者の昇給延伸の問題については、皆様方と協議のうえ実施しているところであり、通常に勤務する職員との均衡上、要求に応ずることは困難である。なお、平成１９年８月１日から、育児休業をした職員の職務復帰後における給料の調整に係る換算率を100／100に改めたところ。育児のための短時間勤務制度については、皆様との協議のうえ、平成２０年度から実施しているところ。育児のための部分休業については、平成２２年１１月から承認単位を１５分とする改正を行ったところ。その他の部分休業に関する要求については、応ずることは困難である。育児休業において特別養子縁組の試験養育期間を対象とすることについては、育児休業法に規定する子とは、法律上の子とされていることから、要求に応ずることは困難である。

育児休業制度の特別養子縁組に係る監護期間中の子などへの拡大については、国の制度を基本に整備していく予定でございます。実施時期については、国に遅れることなく実施していく。

２．（７）②の要求について、育児・介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限については、平成１１年４月から実施しており、平成１４年４月に請求できる職員の範囲を拡大した。また、平成２２年６月から、時間外勤務の制限を請求できる職員の範囲をさらに拡大するとともに、３歳未満の子のある職員が請求した場合には、原則、時間外勤務を免除することとしたところ。

２．（１１）②の要求について、病気休暇等の代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じた措置を講じているところ。

３．（２）ストレスチェック制度については、厚生労働省が示す指針等を受け、実施要綱を策定し、今年度より実施しているところであり、ストレスチェック結果によるセルフケアのほか、結果を一定集団ごとに集計・分析を行うなど、職場環境の改善にも努める。また、職員への周知については、今後とも、事前に周知徹底に努める。

３．（３）②の要求について、妊娠中の職員については、ＶＤＴ作業従事時間に係る配慮が必要である旨、ＶＤＴ作業のための労働衛生管理基準に明記しており、今後とも、その周知徹底に努めてまいりたい。

３．（４）の要求について、職員の健康保持増進を図る観点から、禁煙を推進するため、「卒煙講座」や「メールによる禁煙マラソン」など、喫煙者への禁煙支援を行うとともに、ウェブページ等を活用した禁煙に関する情報の提供に努めているところ。

３．（５）②③の要求について、更年期障がい対策については、産業医や保健師等による健康相談を随時実施しているところ。骨粗しょう症の検査の実施については、要求に応ずることは困難である。また、実態の把握等については、困難である。

１．（１）①②、１．（２）①～⑤、２．（１）～（５）、２．（７）①、２．（８）～（１０）、２．（１１）①②、２．（１３）、３．（１）、３．（３）①及び３．（５）の要求については、府労組連の２０１６年秋季年末要求、府職労本部の２０１５年度要求において回答したとおり。

１．（４）及び２．（１２）の要求については、関係部局等へ伝える。