【大阪府職員労働組合　回答（概要）】

第１のご要求について、府職労との良き労使関係については、今後とも維持してまいりたいと考えている。

　なお、今後、一定の見直しを必要とするもの、また、新たに考えていかなければならないものについては、協議してまいりたいと考えている｡

第２のご要求のうち、⑥の通勤手当については、もともと不定期的に支給要件が変動するものであるため、支給事務が複雑になるだけでなく、事務上の過誤を不必要に生じさせる一因ともなりかねない点を考慮して、住居手当及び扶養手当と同様、支給の始期及び終期を月単位としているものである。

⑦の特殊勤務手当の見直しについては、協議のうえで、実施したところ。

特殊勤務手当の調整額化については、国からの通知や他府県の取扱いとの均衡から困難である。

　なお、児童虐待の対応に係る特殊勤務手当については、平成22年4月から、日額550円を加算する措置を設けたところ。

⑨の育児休業、介護休業手当金については、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。

⑫の職員の任用については、組織上の必要性を基本にして、地方公務員法に定められた能力実証の原則に基づき、また、職員の士気高揚の点にも配慮しながら、任命権者の責任において公正・平等に行っているところであり、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。

第３の要求のうち、④の「勤務時間の割振り変更」は、柔軟な働き方を推進し、長時間労働の是正を図る目的で実施している。

　また、制度の運用にあたっては、職員の申し出を受けるか職員の了承を得て行うことを前提としていところ。　なお、時間外勤務の適正な申請についても引続き周知していくもの。

⑥の人事異動については、適材適所及び能力開発を旨として適正に行っているところ。

　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。

第４の要求のうち、②の非常勤職員については､臨時もしくは季節的、あるいは一般職員の勤務形態になじまない業務について非常勤職員により対応しているところ。

また、本府職員の採用にあたっては、地方公務員法に基づき、競争試験等により行っているところであり、非常勤職員を優先的に採用することは困難である。

年次休暇の取得促進については、「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等を通じて、その実効性の確保に努めているところ。また、特定事業主行動計画において、年次休暇等の取得促進に取り組むこととしている。

今後とも、働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

④の年度途中の欠員については、原則として直ちに補充することは困難であるが、緊急性・必要性等を考慮し、個別に対応しており、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。

　⑦の育児のための短時間勤務制度については、本人の選択権を最大限保障しているところ。

育児短時間勤務制度の導入に伴う代替措置については、勤務に多様なパターンがあり、取得・復帰の時期も一定でないことから、非常勤職員による代替が基本であると考えている。

また、人事異動については、適性、当該課所の勤務年数、各種要件などを総合的に検討したうえで実施している。人事評価制度、任期付研究員制度及び一般職の任期付任用制度については、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処しているところ。今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。

⑧の技能労務職員の職場環境については、本府では行財政改革を進める中で、より効率的で効果的な業務執行体制の構築に努めてきたところ。

技能労務業務についは、業務の一層の効率化や、人的資源の最大限の活用が不可欠であると認識しており、「民でできるものは民で」の考えのもと、将来的にアウトソーシング等により対応する業務、若しくは、直営により対応する業務に分類するなど、今後の技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方を整理したところ。

⑩の、新規採用職員の業務に必要な被服については、21年度から、貸与希望者については、４月中に貸与を行うよう努めているところ。

また、非常勤職員の被服貸与については、現在、特別嘱託員及び若年特別嘱託員は貸与の対象としているところであるが、一般の非常勤職員については、その職務、雇用形態等から対象とすることは困難。

第５の要求のうち、①の特別休暇については、より府民の理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に整備していくところ。　非常勤職員については、府労組連交渉において回答したとおり。

②の子の看護休暇については、国の制度を基本に対応を検討してまいりたい。

④の病気休暇制度については、職員に対する健康管理と服務規律の確保の観点から、実施しているところ。

⑤の特別養子縁組にかかる監護期間中の子を対象とする育児休業については、国の制度を基本に対応を検討してまいりたい。

⑦の女性活躍推進法にもとづく「特定事業主行動計画」については、女性活躍の観点からも、労働条件に関する事項については誠意を持って協議してまいりたい。

第６の要求のうち、①の福利厚生施設については、新別館について、平成２５年４月から危機管理室や中央府税事務所が入居したことに加え、本館耐震改修等に伴う執務室の確保先として、一部を執務室等に改修し使用している。

新別館の改修にあたっては、互助会や生協、店舗などのスペースについて新別館内での確保に努めたところ。

②の、定期健康診断については、平成１９年度から競争入札を導入し、３年間の委託契約により実施している。

また、現行の限られた予算の中で、血液検査や心電図検査の対象者を拡大するなどその充実に努めており、さらに平成２０年度からは、特定健康診査と連動し、新たに腹囲と、血液検査にＬＤＬコレステロールやＨｂＡ１ｃを追加実施したところ。

今後とも、産業医を中心とした健康管理体制の下、適正に健康診断を実施してまいりたい。

③の人間ドックについては、これまで府立病院機構等を含めた募集枠を拡大し、生活習慣病を予防する観点から腹囲、ＬＤＬコレステロールを健診項目に加えるなど、その量的・質的充実を図ってきたところ。

本人の費用負担については、女性検診など新たに追加経費を伴う検査を導入した際も改定することなく据え置いてきており、ご要求に応じることは困難。

５５歳以上の職員については、有所見率が高い傾向にあることから、平成25年度から年度前半に実施する定期健康診断の受診を基本として、受診結果に基づく保健指導等の充実を図ったところ。加えて地共済の「５５セルフドック」事業において、定期健康診断の受診者全員がドックを受診することできるようになるとともに、健診項目に前立腺がん検査を追加、費用負担においてもオプションの脳ドック受診時等の負担軽減が図られたところ。

④の職員の健康管理については、各所属の安全衛生管理者との連携を密にしながら、職員の健康管理意識のより一層の高揚に努めてまいりたいと考えてる。

派遣職員の健康診断については、基本的にそれぞれの派遣先団体において実施することとしている。

　⑤の安全衛生委員会の設置については、職員数が５０人未満の所属であっても必要があると認めるときは委員会を置くことができることとしており、また、委員会を置かない所属にあっては、職員の意見を聞くための機会を少なくとも年１回以上開催するよう、安全衛生管理規程に定めているところ。

　安全衛生協議会については、年複数回開催するなど、その運営の充実に努めているところ。

今後とも、あらゆる機会を通じて、職員の健康保持・増進の向上に努めてまいりたい。

⑦脳ドックについては、平成２５年度から、地共済が５５歳以上の職員を対象とする「５５セルフドック」事業を創設し、そのオプションの脳ドック費用の一部助成を行っているところ。ストレスドックの助成に応じることは困難。

定期健康診断については、現行の限られた予算の中で、血液検査や心電図検査の対象者の拡大など充実に努めているところ、歯科検診、骨密度検査等のご要求に応じることは困難。

近見視力については、「ＶＤＴ作業のための労働衛生管理基準」に基づき、全職員を対象に「ＶＤＴ作業調査」を実施し、その結果を踏まえ、必要な職員には検査を行っているところ。

なお、平成２０年度からは特定健康診査と連動し、定期健康診断におきましても、新たに腹囲と血液検査にＬＤＬコレステロールやＨｂＡ１ｃを追加実施しているところ。

また、女性検診については、平成１７年度から、国の指針を参考に、子宮がん検診の対象年齢を引下げるとともに、乳がん検診では年齢により視触診と、乳腺エコー又はマンモグラフィの併用検査を実施しているところであり、検診機関については、４機関とし、職員の利便性の向上を図ったところ。

さらに平成１８年度から、２０歳以上の希望者には、全額自己負担ではあるが、府の女性検診と同様の検診が受診できるよう、検診機関と調整を図ったところ。

今後とも、内容の充実については、必要に応じ産業医等の意見を伺いながら対処してまいりたい。

⑨の石綿（アスベスト）に係わる業務に従事している職員並びに従事していた職員で、健康に不安のある方々を対象に、所属の安全衛生管理者と連携し健康相談を随時実施しているところ。

また、石綿（アスベスト）粉じんに曝露する恐れのある業務に従事させる場合においては、労働安全衛生法等に定める保護具の着用について徹底し、従事職員の健康障害の防止に努めるよう各安全衛生管理者に対し通知している。

⑫の平成２８年度より実施しておりますストレスチェック制度については、労働安全衛生法等に基づき、適切に実施するとともに、ストレスチェック結果によるセルフケアのほか、個人結果を一定集団ごとに集計、分析を行うなど、職場環境改善に努めているところ。今後、ストレスチェック制度の実施状況等について、安全衛生協議会において、引き続き、ご意見をいただき、検討する。

第７の要求のうち、②本庁執務室スペースについては、これまでも機構改革に伴う執務室の移転の際、既存スペースの有効利用等により、１人あたり５㎡の執務スペースを確保するよう努めてきたところ。

今後とも、限られたスペースの中ではあるが、各部局単位のまとまり、各課室の人員、来庁者の便宜等を総合的に勘案し、適正な執務室の確保に努めてまいりたい。

③の、出先職場の庁舎については、現在、各施設管理者が管理しており、その補修・修繕については、各施設管理者において対応しているところ。

本庁舎の福祉整備については、福祉のまちづくり条例の趣旨を踏まえ建物の構造上の制約も考慮しつつ、順次整備している。

大手前庁舎については、

①本館及び別館のエレベーターを車椅子仕様に変更

②本館受付カウンターの車椅子仕様化

③本館正面玄関に障がい者用昇降リフト設置

④議会棟１階西側出入口にスロープ設置

⑤授乳室の整備

⑥オストメイト対応トイレの整備、便所触知案内板設置

⑦分館６号館入札室の出入り口へのスロープ設置

⑧パスポートセンター内に授乳スペースの設置など実施

している。

咲洲庁舎については、改修工事の中で条例の主旨に基づいた施設になるように整備した。

①階段室　階段手摺に点字プレート貼付け、点字ブロック

敷設

②エスカレーター　昇降口に点字タイル敷設、音声案内

③身障用エレベーター乗降口に点字ブロック敷設

④便所　洗面器への手摺取付、オストメイト対応トイレ

整備

⑤授乳室の整備

⑥車椅子用電話カウンターの整備

⑦庁舎出入口に音声誘導装置の設置

また、従来から設置されていた音声付触知図案内板を整備し、より分かり易い案内となるように改修した。

今後とも条例の趣旨を踏まえつつ、本庁舎の改善など執務環境の改善に努めてまいりたい。

④の本庁の女子更衣室の改善については、今後とも、実態をよく調査の上、対処してまいりたいと考えている。

男女別休養室については、本庁舎の執務スペースが不足している現状にあるので、これを建物ごとに確保することは困難と考えている。

空調設備については、本館の老朽化したファンコイルユニットを平成１５年度から１６年度にかけて改修を行い、効率性を高め、平成１８年度にＥＳＣＯ事業で本・別館の空調機の加湿器の改修を行い、冬期の湿度改善を図った。

また、定期的なフィルターの交換、小まめな洗浄を行っており、機能の維持にも努めているところ。

給湯施設については、平成２１年度に老朽化した給湯器３台（H15～20年度：２２台）の入れ替えを行うとともに定期的に槽内洗浄を行ってる。

トイレについては、平成１４～１５年度に本館・別館の改修工事を実施するとともに、平成１８年度においては別館１階に多目的トイレ（オストメイト対応）を設置するなどの改善を実施したところ。

今後とも、庁舎管理上必要に応じて改修に努めてまいりたい。

⑤ の本庁舎の食堂設置については、大手前庁舎においては本館１階で、咲洲庁舎においては６階で食堂の営業が行われている。

また、咲洲庁舎においてはお弁当ハウスの利用が可能となっている。

本館1階の食堂については、3月末で閉店し、4月初旬に本館地下1階に新たにオープンする予定。

　⑤ の冷暖房運転は、原則として、冷房は７月１日から９月

２０日までの間、暖房は１２月１日から３月２０日までの間それぞれ運転しているが、冷房運転は、職員の健康や事務能率に影響があると判断される弾力的冷房運転基準３要素の外気温度２７℃以上、室内温度２８℃以上、不快指数７５以上を満たした場合には、実態に則して弾力的に運転している。

　また、時間延長については、現在の設備が建物ごとの集中管理方式であるため、勤務時間外まで延長することは困難。

第８のご要求のうち、府職労専門部交渉については、勤務条件に関する事項について、円滑な話合いが行われるよう誠意をもって対処してまいりたい。

支部・分会に関する項目については、関係部局等へ伝える。

その他のご要求の諸事項については、府労組連交渉において回答したとおり。