

自治労 健康福祉支部からの要求書への回答（平成28年3月7日 交渉）

項目番号	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	今度とも適切な対応に努めてまいりたい。
(1)	<p>時間外勤務の縮減については、職員の健康管理の面からも重要であると認識しており、これまでも、所属として、「ゆとりの日及び週間」や「ゆとり推進月間」の取組み等を通じて、その実効性の確保に努めるとともに、適宜、各課の時間外勤務の状況の共有を行い、各課に要因分析を要請するなど、各課において業務効率化・健康管理（時間外勤務縮減等）の取り組みが進むよう取り組んでいるところ。</p> <p>H27年度第3四半期までのところ、一人当たりの時間外勤務がグループ単位では、増加しているところもあるものの、室全体としては減少しているところ。</p> <p>増加しているグループの主な要因としては、病気休業者及び国の新制度創設等がある。</p> <p>今後とも、各課・各グループの状況に応じて、複数担当制の導入や応援体制など様々な工夫等を促しつつ、室全体としても、業務の平準化を図ることも含めた組織の見直し等をはじめ、より一層、様々な工夫を図りながら、時間外勤務の縮減の徹底に取り組んでいく。</p>
(2)	<p>看護師については、昨年度当初に預け配置を解消したもの。</p> <p>CWや指導員が病院に付き添うケースがあるのは認識しているが、頻度から過重負担とは言えないので状況を見守りたい。非常勤看護師や他の職種の職員との役割分担のもと、特定の職員に負担が集中することのないように努めてまいりたい。</p>
(4)	<p>つばさでは、平成26年度からの人人体制のもと、これまで培ってきたノウハウをもって、支援プログラムの実施方法やグルーピングなどを見直し、つばさの設置目的である社会関係障がい支援を実施しているところである。</p> <p>また、つばさ全職員の時間外勤務実績について、一人当たりの平均時間数を比較すると、実績において大きな変化は見られない。</p>
(5)	<p>高次脳機能障がい支援コーディネーターについては、1名の専任に加え、平成25年より再任用職員（2名・各3日勤務）の業務のうち0.5を高次脳相談に配分している。</p> <p>さらに、平成26年度より常勤職員1名を配置して、合計常勤職員2名と再任用業務0.5分の体制を確保している。</p> <p>また、2名の支援コーディネーターに加え、H27年度から常勤で配置されている作業療法士（OT）も、高次脳機能障がい者への支援に関する課題検討に参加し、福祉職・心理職の2名の支援コーディネーターとともに多職種連携して相談支援にあたっており、体制の充実を図っている。</p>
(6)	利用者の現状に対応するため、今後とも業務実態を踏まえながら適切な対応に努めてまいりたい。
(7)	<p>女性相談センターについては、夜間体制の強化に合わせ、職員を4名増員したところ。当直体制による顕著な影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。</p> <p>子ども家庭センターについては、職員を8名増員したところ。</p> <p>当直体制導入による顕著な影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。</p>
3	職員の年度途中退職に対する代替措置については、欠員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、非常勤職員を措置しているところ。
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。

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		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。 所属長等にも機会を通じて時間外勤務等の適切な対応について、周知している。
7		
	(1)	厳しい財政事情も踏まえ、適切に対応してまいりたい。 ただし、非常勤職員の配置が必要な期間を決めるのは管理運営事項。
	(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。 非常勤の雇用期間については、現行の非常勤職員就業規則の範囲内でしか取り扱えない。要望にお応えすることは困難。
	(3)	必要なものは貸与してきており、今後も適切な対応に努めてまいりたい。
8		人事異動については、今後とも適正に努めてまいりたい。 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		
	(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。
	(3)	
10		<p>パワハラの防止については、指針を策定するとともに、これまで新任課長補佐級等職員を中心とした研修や職場研修用ビデオの貸出し等により啓発等を実施してきたところ。平成22年度から、ハラスメント全般を対象とし、新任課長級職員にも対象を拡大しながら研修を実施。</p> <p>今年度、部内のコンプライアンス研修の中で、パワハラの防止について講義を実施したところ。</p> <p>また、所属長等の管理責任者はもとより、各職員が自らの言動等を点検できるよう「パワハラセルフチェック」を作成し、ウェブサイトに掲載している。</p> <p>職員総合相談センターにおいて、セクハラに加え、パワハラを相談内容の一つとしたところ。今後とも快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。</p>