【自治労大阪府職現業労働組合　回答（概要）】

１　皆様方との良き労使関係につきましては、今後とも維持してまいりたいと存じます。

今後とも、勤務条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

２　給与・その他の勤務条件にかかわる事項につきましては、労働関係法の趣旨に基づき、誠意をもって皆様方と協議を行ってまいりたいと存じます。また、交渉で確認した事項　につきましても、基本的には遵守するものと考えておりますが、改変等が生じる場合は、十分協議してまいりたいと存じます。

　　今後とも、皆様方との良き労使関係を維持できるよう、適切に対処してまいりたいと存じます。

３　アウトソーシングなどに伴い、勤務・労働条件に変更が生じる場合には、皆様方と十分協議してまいりたいと存じます。

４　各職場においては、労働基準法等の関係法令を遵守し、適正な業務執行が行われるよう取り組んでいるところですが、今後とも適切に対応してまいりたいと存じます。

５　地方公務員の定年については、地方公務員法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされております。

国家公務員の定年延長については、平成30年8月に人事院より「意見の申出」としてその方向性が示されたところであり、国の検討状況等を注視してまいりたいと存じます。

今後とも勤務労働条件に関わる事項については、十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

６　再任用制度につきましては、皆様方との協議を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としているところでございます。

７　職員の安全管理につきましては、労働安全衛生法や大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規程に基づき、職員の危険を防止し、安全を確保するよう努めているところでございます。

８　職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法や大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規程に基づき、職員の疾病予防、健康の保持増進のための各種健康診断、安全衛生教育の実施、快適な職場環境の確保に努めているところでございます。

９　技能労務職給料表2級及び3級の最高号給に多数の職員が滞留していることについては認識しておりますが、現時点で給与上の措置を講ずることは困難でございます。

10　人事評価については、職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところでございます。人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であることから、引き続きよりよい制度となるよう取り組んでまいります。

11　時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」において時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底など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ございます。

平成17年度から年間360時間の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時までに執務室消灯なども行っており、次長会議において定期的に時間外勤務実績の報告と一層の取組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところでございます。

　　また、大阪府庁版「働き方改革」（第１弾・第２弾）を策定し長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。

　　更に、平成31年４月より「職員の健康保持や人材確保の観点」等から長時間労働を是正するために、人事委員会において勤務時間規則が改正され、時間外勤務を命ずる時間の上限等が定められたところでございます。

　　職員の勤務状況については、総務事務システムにより管理・把握し、週休日を含めた時間外勤務について、事前届出・命令の徹底に努めているところであり、引き続き「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえて適切に対応してまいりたいと存じます。

　　なお、週休日等における職員の勤務実態の把握については、大阪府庁版「働き方改革」（第２弾）のメニューの１つとして掲げ、平成31年２月に各部局の協力をもとに、大手前庁舎と咲洲庁舎において、週休日における登庁状況の確認を行ったところでございます。引き続き、職員の勤務実態の把握に努めてまいりたいと存じます。

12　技能労務職給料表は、国における行政職俸給表(二)を基本として制定しているものであり、改善等おこなうことは困難でございます。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、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ます。

13　人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃　止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、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ます。

14　柔軟な働き方については、大阪府庁版「働き方改革」に基づき、一時的に勤務時間の割振り変更する制度を導入するなどの取組を進めてきたところでございます。

　　今後とも、他の自治体における取組状況を注視しながら、柔軟な働き方改革の実現に努めてまいります

15　本庁舎に係わる事案のうち、勤務条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

16　①　今後とも、勤務・労働条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

②　庁用自動車等に関する職場運営の充実と環境の安全の確保につきましては　今後とも努力してまいりたいと存じます。

17　①　今後とも、勤務・労働条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

②　守衛業務に関する職場運営の充実と環境の改善につきましては、ご要求の趣旨を踏まえ、今後とも努力してまいりたいと存じます。

③　大阪府公館における職場環境の回復については、十分な協議のうえ、早急に実施してまいりたいと存じます。

18　①　勤務・労働条件の変更に関する事項について、事前に必要な協議を行ってまいりたいと存じます。

②　今年度においては、所長による各支所の巡回や問題となっている現場の確認などにより、職員の意見聴取や現場の状況把握に努めてきたところです。

今後も、現場の状況や職員の意見を聞き、より良い職場環境となるよう、必要な対応に努めてまいります。

③　業務に支障が生じないよう、予算及びリース契約の範囲内で、適切に対処してまいります。また、リース車両の更新に際しては、職員の要望も踏まえながら、仕様の検討を行ってまいります。

④　破傷風等については、万一罹患した場合は、直ちに医師の治療を受診することとしているところです。

動物愛護管理センター及び各支所における破傷風ワクチン等の接種については、ワクチン有効期間なども踏まえ、予算の範囲内で、適切に対応してまいります。

⑤　近年の猛暑等の状況を踏まえ、その対応については、職員の要望も聞きながら、予算の範囲内で適切に対処してまいります。

19　19に関する項目につきましては、支部・分会に関する項目である為、関係部局等へ伝えます。

20　20に関する項目につきましては、支部・分会に関する項目である為、関係部局等へ伝えます。

21　健康管理につきましては、職員の健康管理意識のより一層の高揚に努めるとともに、安全衛生管理者との連携を密にしながら、健康診断をはじめ、保健指導、職場環境管理等の事業を実施し、その充実に努めているところでございます。

腰痛検査につきましては、重度心身障害者介護等業務従事者特別健康診断の対象職員に実施しているところでございます。

なお、特別健康診断の対象外職員で、腰痛等の健康問題に悩みのある方につきましては、随時、産業医及び保健師が健康相談や保健指導を実施しております。

メンタルヘルス対策につきましては、平成23年4月からストレス相談室の産業医相談日を増やし充実に努めているところであり、予防対策として、引き続き管理監督者や一般職員を対象にメンタルヘルスセミナーを開催しているところでございます。

また、平成２８年度よりストレスチェックを年に1回実施し、職員自身のストレスへの気づき及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止することに努めております。

併せて、健康管理ＨＰに「職業性ストレス簡易調査票」を掲載し、積極的な活用について府ウェブページ等により周知するとともに、全職員（地方共済組合員）に24時間電話健康相談サービスのご利用案内リーフレットを配付するなど、啓発事業の充実にも努めているところでございます。

労働安全衛生対策につきましては、安全週間及び労働衛生週間時等において講演会の開催や各所属が実施している研修に産業医や保健師を派遣するなど様々な対策を講じているところでございます。

今後とも、職場における労働安全衛生対策の向上に努めてまいりたいと存じます。

22　転任後の職員については適時、近況の把握に努め、対応を行っているところであります。

併せてメンタルヘルス対策として、業務に対する不安や悩み等を相談し、心身ともに健康で業務に従事できるよう、産業医・保健師による健康相談をそれぞれの事例に応じて引き続き行ってまいりたいと存じます。

23　府有施設内における有害物質につきましては、各安全衛生管理者が各種関係法令に基づき、適正な管理に努めているところでありますが、より一層、安全に対する意識啓発の向上を図るため、安全週間、労働衛生週間等あらゆる機会を通じて職員の健康管理の徹底について周知してまいりたいと存じます。

また、平成24年度には、各安全衛生管理者に対し、有害物質の取扱い状況について改めて確認するよう、注意喚起を行ったところでございます。

今後とも、有害物質の取扱業務に従事する職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法及び本府の健康診断実施要綱に基づき、必要な職員に対し、必要な回数の特別健康診断を実施するなど、有害業務に起因する健康障害の防止に努めてまいります。

24　職場環境につきましては、より快適なものとなりますよう今後とも努力してまいりたいと存じます。

25　被服貸与につきましては、従来から業務に見合った貸与に努めているところであり、今後とも努力してまいりたいと考えております。

　　なお、汚損等により使用に耐えられない被服については、再貸与制度により対応しているところでございます。