【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　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、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、令和２年３月に「地方公務員法の一部を改正する法律案」が国会に提出され、継続審議とされているところでございます

引き続き、これら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。

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。

８　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。

９　人事評価制度については、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、引き続きより良い制度となるよう取り組んでまいります。

10　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、ゆとり推進責任者（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。

11　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。

12　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るとともに、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、時差勤務や昼休み時間の柔軟化など拡充を図っ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　在宅勤務については、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から拡充を図ってきたところです。

６月からはさらにクラウドサービスを利用して自宅のパソコンから府庁内ネットワークに接続し、庁内と同じような環境で一定範囲の業務ができるテレワークシステムの運用を開始したところです。当面、この仕組みを活用しつつ、引き続き、緊急時にも対応できるような在宅勤務のあり方について検討するなど、皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているところです。今後とも、国の制度を基本に対応してまいりたいと存じます。

職員の新型コロナウイルス感染予防対策については、〔府庁版〕職場における新型コロナウイルス感染予防にかかる基本的対策」を作成し、個々人の感染予防策の徹底や職場環境の対策の充実などに努めるよう周知しているところでございます。

加えて、所属での感染予防対策の実効性が上がるよう「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を配布し、府民等と接する機会が多くある職場だけでなく、各所属の実情に応じた取り組みの確認・実施に努めていただくよう周知徹底しているところです。

16　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。

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・③　庁用自動車等に関する職場運営の充実と環境の改善につきましては、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。

18　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、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。

19　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　動物愛護管理センター及び各支所の業務内容を踏まえ、より良い職場環境となるよう、職員の意見聴取や現場の状況把握に引き続き努めながら職場運営を図るとともに、今後も職場環境の充実を図ってまいります。

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。

20　職員の健康管理については、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ているところであり、リフレッシュ方策やライフプラン施策との連携も図りながら、引き続き、職員の健康保持・増進と疾病予防対策の充実を図ってまいりたいと存じます。

一般定期健康診断のほか、特別健康診断、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、心身の健康の保持・増進に努めているところでございます。

作業及び作業環境に起因する健康障害を早期発見し、職業性疾病の発生を防止するため、ＶＤＴ作業や特定化学物質等取扱業務など、その種類及び有害要因に対応した特別健康診断を当該業務に従事する職員に対して実施しており、産業医による職場巡視などを通じて、適切な作業環境の確保に努めているところでございます。

なお、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を対象とした特別健康診断の一つとして実施しているほか、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。

人間ドックについては、地方職員共済組合において平成25年度から55歳以上の職員を対象に「55セルフドック」を創設し、定期健康診断の受診に加え、希望者全員が人間ドックを受診できるよう拡充するとともに、令和元年度から職務専念義務免除での受診を実施しているところでございます。

また、府の健診と重複する胃Ⅹ線検査のオプション化により、個人負担額の引き下げが行われたほか、オプションの脳ドックに地共済から一部助成や、前立腺がん検査が基本項目に追加されたところでございます。

メンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、職場の管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナーのほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

さらに、地方職員共済組合からも、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子等が全職員に配布されております。

ストレスチェック制度については、平成28年度から年１回実施し、ストレスチェックの結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとに集計・分析を行い、その結果を各所属や安全衛生協議会に提供するなど、職場環境の改善等に努めているところであり、令和元年度より、管理監督者を対象とした集団分析結果活用研修を実施し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。

21　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。

22　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おり、「有害物質等取扱い屋内作業場の環境測定結果」を報告する際には、職場における化学物質対策について周知しているところですが、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、引き続き周知してまいりたいと存じます。

なお、法令に基づく作業環境測定の結果、必要な場合は、現場確認を行ったうえで、産業医から助言指導を行うなどの対応を行っております。

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。

23　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。

24　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。