自治労　2015年度健康福祉支部要求への回答（平成27年2月27日）

第１の要求につきましては、労使関係条例に従い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって、今後とも対処してまいりたい。また、その趣旨は各所属にも伝えてまいりたい。

第２（１）の要求について、時間外勤務等の適正化、年次休暇等の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取組み等を通じて、その実効性の確保に努めているところ。また、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、次長会議を受けて、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請しているところ。さらに、本年度についても、計画的・効率的な業務執行をさらに定着させ、併せて時間外勤務縮減に取り組むこととし、7月1日から8月31日までの間、午後８時までの執務室消灯を行うなど、時間外勤務縮減の徹底に取組んでいるところ。

保健医療室においては、新たに創設された基金事業の９月補正対応や、国の事務の遅れにより特定疾患医療費受給者証発行業務等の対応等が一定の期間に集中することとなったため、状況に応じて、応援体制を組むなどの工夫を図りながら時間外勤務の縮減に取り組んでいるところ。引き続き、業務の平準化を図るための工夫や業務量に見合った適正な配置に努めることにより、勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。

第２（３）の要求について、各保健所では業務の繁忙期には、応援体制を組むなどの工夫をいただいているところ。部としても、必要な業務量に見合った適正な配置に努めるなど、適正な勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。

第３の要求については、職員の年度途中退職等に対する代替措置については、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。なお、産育休の取得に対する代替措置については、非常勤職員での対応を基本としながらも、効率的な業務執行体制を確保しつつ、次世代育成の観点から、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを行うため、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところ。

第４（１）の要求については、研究所の統合・独法化については、関係議案が否決されるなど、市会の状況は承知しているが、現時点では昨年提案した内容から、考え方に大きな変更がないことから撤回は考えていない。

第４（２）の要求については、平成２５年１２月１７日付の知事メッセージ及び総務部長通知を受け、部内全所属に対し、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」の再周知やパワハラに関する相談窓口などの周知徹底を行いました。公衆衛生研究所においても、幹部職員会議を通じて周知徹底を図るとともに、啓発ポスターなどの掲示を行っております。こうした取り組みを通じ、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。

第４（３）の要求については、技能労務職につきましては、「技能労務職のあり方に関する基本的な考えについて」を踏まえ、労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。

第５の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

第６の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

なお、予算不足等を理由とするサービス残業は存在していないと認識している。所属にも機会を通じて時間外勤務等の適切な対応を周知してまいりたい。

第７の非常勤職員雇用の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。予算については厳しい財政状況のもと、限られた予算の中で必要に応じて措置してまいりたい。

第８の要求については、職員の人事異動については、今後とも適切に対応してまいりたい。

第９の要求については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。