府職労　2023年度健康医療・保健所支部要求への回答（令和5年3月16日）

第１の要求については、労使関係条例に従い、円滑な話し合いが行われるよう、今後とも誠意をもって、対処してまいりたい。

第２の１）①、②の要求について、保健所における新型コロナウイルス感染症対応については、これまでの間、本庁への業務集約化、外部人材や応援職員の配置などの取組を行ってきたところ。夜間・緊急電話体制については、今年度末まで外部委託を実施しているが、それ以降については、感染状況等を踏まえつつ、要件等のある職員への負担を考慮した体制となるよう、努めてまいりたい。

第２の２）①、②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２の２）③の要求について、時間外勤務等の適正化については、「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、大阪府庁版「働き方改革」（第１弾・第２弾・リニューアルバージョン）を策定し長時間労働の抑制に取組んでいる。やむなく、時間外勤務をする場合には給与条例等に基づいて適切に対応しているところ。各所属においても勤務時間内に業務が処理できるよう、業務の平準化や事務処理方法の改善等の創意工夫を通じ、時間外勤務の縮減に努めてまいる。

第２の２）④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２の２）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２の２）⑥の要求について、特殊勤務手当については、平成21年度に府民の理解が得られるよう見直しを行ったところであり、要求につきましては、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、令和元年度において、新型コロナウイルス感染症対策業務に係る特殊勤務手当（防疫等作業手当）について、手当額の増額及び対象業務を新設したところ。

第２の３）①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２の３）②、③の要求については、要求につきましては、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、「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」については、会議等の場を通じて周知済みであり、部としても、適正な勤務労働条件の確保ができるよう、引き続き取り組んでまいりたい。

第２の３）④の要求について、時間外勤務については、勤務時間内に業務が処理できるよう、業務の平準化や事務処理方法の改善等の創意工夫を通じ、縮減に努めているところ。部としても、引き続き、適正な勤務労働条件の確保ができるよう取り組んでまいりたい。

第２の３）⑤の要求について、３６協定の締結については、保健所次長会等においても必要な情報提供・情報共有を行い、適切な手順を踏まえての締結を行うよう、努めているところ。締結後についても、３６協定の記載内容が遵守されるよう、時間外勤務の縮減に努めてまいりたい。

第２の３）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。

第２の４）の要求について、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策については、平成 29 年９月に指針を策定し、職員への周知と意識啓発に努めているところ。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。

第２の４）①から⑦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２の６）①の要求について、通勤時間については、現在、１時間３０分以内を目標に努力しているところ。職員の人事異動については、今後も適正に努めてまいりたい。

第２の６）②の要求について、臨時的任用職員や非常勤職員の労働条件については、全庁的な問題でもありますので、関係課に伝えてまいりたい。

第２の６）③から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、病気休暇について、取得期間の長期化が見込まれる場合は、個別の状況に応じ、必要な措置を講じてまいりたい。

第２の６）⑦から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。

第２の６）⑩から⑫の要求について、ＱＦＴ検査については、25年度より、新たに結核業務に関わる保健所職員（非常勤職員含む）を対象に実施しているところであり、来年度においても、引き続き行ってまいりたい。要求につきましては、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。

第２の７）①(1)の要求について、１月当たりの時間外勤務実績が80時間を超える職員に対しては、平成29年２月より、部次長が所属課長又はグループ長の立会いのもと、当該職員本人と面談を行っているほか、課長から次長に改善方策を報告の上、面談結果等を踏まえた改善措置を行っているところ。要求のあった年360時間を超える職員数については、全庁的な取扱いとして、部局単位でお示ししているところ。また、月80時間を超える職員数及び所属グループの公表については、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。

第２の７）①(2)の要求について、要求につきましては、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２の７）②(1)、(2)の要求について、職員の人員配置については、厳しい定数事情の中ではあるが、業務量に見合った適切な配置に努めているところ。今後も引き続き、適切な勤務労働条件の確保に取り組んでまいりたい。

第２の７）③(1)の要求について、調整額については、関係課と協議のうえ措置されているものですが、今後、必要があれば、関係課と協議してまいりたい。

第２の７）③(2)の要求について、監察医事務所の空調機設備については、これまで適宜、補修工事や整備を行ってきているところであり、今後とも、必要に応じて設備補修を行うなど、健康面に害を及ぼすことがないよう職場環境の整備に努めていく。

第３の①から④の要求について、職員の健康管理につきましては、非常に重要な問題であると認識しており、これまでその体制の充実に努めてきたところでありますが、今後とも、健康管理体制の一層の整備、充実に努めてまいりたいと考えている。要求につきましては、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。

第３の⑤の要求について、ハラスメント研修の実施については、府労組連秋季・年末要求に対して回答しているとおり、課長級、課長補佐級に対してハラスメントに関する研修を実施しているところ。なお、要求につきましては、全庁的な問題でもありますので、関係課に伝えてまいりたい。

第３の⑥の要求について、職員の健康管理につきましては、非常に重要な問題であると認識しており、これまでその体制の充実に努めてきたところでありますが、今後とも、健康管理体制の一層の整備、充実に努めてまいりたいと考えている。要求につきましては、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。

第３の⑦の要求について、産業医面談については、過重労働対策（時間外労働が月100時間以上の場合若しくは２箇月から６箇月平均で80時間を超える場合に、少なくとも年１回は助言指導及び保健指導を実施）を中心に、適切に対応しているところ。要求につきましては、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。