

# 自治労大阪府職現業労働組合 要求に対する回答

令和7年2月25日

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

1 従前からの労使慣行を厳守し、勤務・労働条件の改変にあたっては、事前協議制を尊重して遅滞なく協議を行い、一方的実施は行わないこと。

皆様方との良き労使関係につきましても、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も、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

2 現業職員のもつ地公法上の団体交渉権、協約締結権を尊重するとともに、交渉で確認した事項を遵守すること。

給与・その他の勤務条件にかかわる事項につきましても、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 技能労務職給料表を改善すること。技能労務職給料表3級の水準を他府県並みに引き上げること。

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、技能労務職給料表3級の水準引き上げは困難でございます。

4 技能労務職給料表2級及び3級の最高号給での滞留問題を解消すること。

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。

5 アウトソーシング並びに、新規事業計画や業務内容の変更、業務量増など勤務・労働条件の変更等については、各職場の労使協議結果をもとに、単組団体交渉で最終的に合意を得ることが原則である。合意妥結までの間に、勤務・労働条件について見切り発車が無いよう対応すること。

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。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

6 各職場において、労働基準法等の関係法令を遵守し適正な業務が行えるよう適切な対応を図ること。

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。

7 定年延長制度において、勤務・労働条件及び職場環境に変更が生じる場合は事前協議すること。加えて、各現業職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる課題点を抽出し改善策を講じること。給与・その他労働安全面にかかる事項についても誠意をもって対応すること。

65歳への段階的な定年年齢の引上げについては、令和4年7月に提案・協議の上、新たな定年条例を制定し、令和5年度から年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行っているところです。

各現業職場における平均年齢の上昇につきましては、職種の特性や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じて適切に対応してまいります。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

8 定年延長にかかる対応において、再任用制度の運用、及び勤務・労働条件については関係職場の状況等を考慮した適正な対応をすること。

定年年齢の引上げにかかる対応については、61歳となる年度以降から定年退職相当日までの間、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制」を導入しております。

また、定年年齢の引上げ移行期間中においては、皆様方との協議を踏まえ、定年退職後、65歳の年度までの間、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従前の再任用制度を、「暫定再任用制度」として存置しております。

勤務労働条件に関わる事項については、引き続き皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

9 現業職員の「労働に関する安全」と健康管理に留意した勤務・労働条件の改善を図ること。

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。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

10 労働環境及び業務内容が起因となる疾病に罹患した場合について、見解及び対応を明示すること。

疾病予防対策については、定期健康診断や特別健康診断等を実施するとともに健康不安がある方については、産業医及び保健師の健康相談を実施する等、職員の健康確保に努めているところです。

職員が罹患した場合については、公務傷病欠勤や病気休暇の取得等、各種制度により対応してまいります。

11 在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合の見解及び対応を明示すること。

在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合、事実確認を行った上で、必要な対応を行います。

12 職員基本条例に基づき平成25年から相対評価による人事評価制度が実施されてきた。人事評価の目的は、「職員の資質・能力の向上及び執務意識の向上」である。令和6年度より、人事評価制度について見直しが行われたが、人事評価制度の目的である「執務意欲の向上」となるよう、更なる改善の取り組みを行い、労働条件の改善を図ること。

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。

令和6年度より、職員の執務意欲の更なる向上に向けて、相対評価の導入による成果や課題を踏まえ、全職員を対象とした相対評価は継続した上で、よりきめ細かく人事評価を実施するため、絶対評価・相対評価を5段階から6段階にするとともに、分布割合も変更したところです。

今後、今回の制度改正による影響等も注視しながら、引き続き、必要な検証等を行ってまいります。

13 時間外勤務が発生する要因など見解を示すとともに、36協定及び労働基準法33条3項の主旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

職員の健康障害を防止することはもとより、府民サービスの維持・向上のためにも、時間外勤務縮減は重要であると認識しております。

しかしながら、時間外勤務は業務の繁閑、職場を取り巻く環境など様々なものが関連しており、これまでも「事務事業の見直し」、「組織再編等による業務の集約による効率化」等の他、「ゆとりの日及び週間」等の実施や、時間外勤務命令の

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

事前届出・命令の徹底、時間外勤務命令の上限規制の導入、各部局次長等で構成する働き方改革推進責任者会議における時間外勤務実績の報告と一層の取組みの要請を行っているところです。令和6年度は、各部局において、時間外勤務の縮減など職場環境・課題等を踏まえた取組み目標を設定し、働き方改革を推進する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。

また、これまで、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめるとともに、シャットダウンシステムを導入するなど、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。

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。

14 直営業務として存置された技能労務職場における人材の確保及び育成等を含め、技能労務職場の勤務・労働条件の充実を図ること。

- ① 技能労務職場全体の魅力を高めることで、採用等での志望者拡大が期待できるため、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を整えること。
- ② 技能労務職場における女性職員の活躍に向けて、積極的な取組みを行い女性活躍に向けた勤務・労働条件の充実を図ること。

職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱の原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしております。今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

15 平成26年「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」には、緊急対応など行政として直接実施する必要のある業務や障がい者雇用など府の政策判断により実施する業務については、直営業務として存置するものとある。「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」から10年経過し、更なる現業職員による質の高い公共サービスを実施し、府民サービスの向上を図るべく改善し、職の確立・業務の継承という意義を踏まえ、実態に適した存置職場の拡大の検討など処遇改善を含めた勤務・労働条件の改善を図ること。

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。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

16 過重労働防止に努めるべく業務内容の把握、業務量に見合った適正な配置、職場の意見に配慮した勤務・労働条件の適正な確保に努めること。

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。

17 災害時（有事）における現業職員の初動体制及び勤務体系に関する勤務・労働条件の改善を図ること。

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。

18 大阪府庁版「働き方改革」の目的は、「仕事の質を高め、組織パフォーマンスの最大化を図りつつ、職員の心身の健康確保、ワークライフバランス、女性活躍の促進等を加速させるため、府独自の働き方改革の取組みを推進する」とある。「組織風土の改革」「柔軟な働き方の実施」と府現労としても期待する取組みである。この働き方改革が先進的で大阪独自の働き方改革として、現業職場の勤務・労働条件においても、取組みの定着・発展と活用できるよう考慮すること。

大阪府庁版「働き方改革」に基づき、職員が働きやすい職場環境づくりに向け取り組みを進めているところであり、ワークライフバランスの推進などに努めているところです。

令和7年1月には、柔軟な働き方が実現できるよう、フレックスタイム制度について、国の制度改正や職員アンケート結果を踏まえ、育児・介護等の要件のある職員に限定している「選択的週休3日制」を、原則として全ての職員が利用可とすることや、コアタイム・フレキシブルタイムの見直し等を行ったところです。

今後とも、他の自治体における取組状況も注視しながら、働き方改革の推進に努めてまいります。

19 本庁舎（大阪府公館含む）にかかる事案については、労働条件の変更が伴う場合には、計画段階から速やかに協議すること。

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。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

20 知事等専用車運転業務における勤務・労働条件について、下記項目毎に回答すること。

- ① 知事等専用車運転業務は「安全な運行」に加え、個々で「確実な判断」を必須とする業務である。このような責務に邁進すべく適切な職場運営の充実と改善のための取組みを明示すること。
- ② 庁用自動車は、点検・整備に努めるなど安心して公務にあたるよう職場環境の充実を図ること。
- ③ 知事等専用車運転業務は、専用車ごとの専属ローテーションを課内辞令で担当が決定されている。専用車とは、知事車1台、副知事車3台、議長車1台、副議長車1台の合計6台である。担当については、知事車1台に2名、副知事車3台に3名、議長車1台に1名、副議長車1台に1名となっている。このことから必然的に知事車以外の担当者は1年を通じて1台を担当し継続的に行う必然性が生じている。この現状は、年次有給休暇の取得環境や代休処理、延いては超過勤務時間数においても個人格差が生じるだけでなく、職員に対する負担の偏りも散見される。全運転業務員に対してヒアリングを行う等により現状を理解し、勤務・労働条件への改善を図ること。
- ④ 運転業務員の労働条件に関わることから、廃止すると聞いている、貨物車の配車条件並びに稼働率を示すこと。
- ⑤ 廃止すると聞いている貨物車を運転している知事車等運転業務員主査の勤務・労働条件について示すこと。
- ⑥ 定年延長制度に伴い運転業務職員の年齢層は確実に上昇している傾向である。安全な運行を執り行うためには、各運転業務職員の日頃の努力だけに頼ることなく、職種の特長や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じた対応を示したうえで改善策を明示すること。

① 庁用自動車の運転業務については、職員が安全に運行業務に従事できるよう、今後とも法令等の定めを遵守し職場の労働安全衛生の保持・改善に努めてまいります。

また、適切な職場運営の充実と改善として、運転に関する知識・技術の向上を目的に、令和5年度から運転研修を実施したところです。

② 職員が安心して公務に携わることができるよう、これまでどおり車両の法定点検を適切に実施するなど、引き続き職場環境の充実に努めてまいります。

③ 庁用自動車の運転業務については、職員の負担をできるかぎり平準化できるよう、専用車担当のローテーションを組んだうえで、年度初めに各職員に対し業務分担として課内発令し担当いただいています。

また、運転業務以外の改善としては、休暇取得が容易にできるといった職員の働きやすい環境を整備するため、令和3年度から配車担当の非常勤作業員を増員したところです。

さらに、運転職員の業務実態については、人事面談の機会などを活用し常に状

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

況把握に努めているところです。

今後も要求の趣旨を踏まえ、一部の職員に負担が偏らないよう年間を通じ状況把握をするとともに業務の平準化に努め、適切な職場運営を行ってまいります。

④・⑤

平成26年に策定された「技能労務職のあり方に関する基本的な考え方について」では、専用車以外の運転業務はアウトソーシング等により対応とされていますが、現時点では貨物自動車のニーズが高いことから所属長マネジメントにより貨物自動車の運転業務を行っています。

また、ローテーションで知事専用車を担当する職員が知事専用車を担当していない月については、主査職員業務との調整を行い、過度な負担とならないよう適切に貨物車運転業務をお願いしているところです。

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。

- ⑥ 現在も運転業務職員の健康状態等の把握について努めており、今後も機会あるごとに職員個人の健康状態等の把握に努め、病気休暇等の取得が必要な場合に対応できるよう可能な範囲で配慮を行ってまいります。

2.1 守衛業務における勤務・労働条件について

- ① 守衛業務において、庁舎の安心安全を図る観点から適切な職場運営、職場環境の改善を図ること。

守衛業務に関する適切な職場運営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。

2.2 出先機関電話交換業務における勤務・労働条件について

- ① 電話交換業務の各職場において、適切な職場運営の充実と職場環境の改善を図ること。
- ② 前回の回答では「快適な職場環境づくりについては、今後とも、日頃から上司等が積極的にコミュニケーションを図るなど執務状況等の把握に努めてまいりたい」とあった。どのような課題があったのか、また、改善を図ったことを示すこと。
- ③ 電話交換職場における欠員は、職員にかかる負担も代替要員の適正な確保や採用等により、勤務・労働条件並びに職場環境の改善を図ること。年度途中退職や病気休暇に対しても、実態を踏まえた対応を図ること。
- ④ 「有給休暇取得の義務化（5日間）」を踏まえた職場環境づくり、職員の計画的な有給休暇の取得促進を図ること。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

- ① 各職場においては、所属長等による適切な職場運営の充実や職場環境の改善が行われるよう努めているところです。今後とも、適切に対応してまいります。
- ② 電話交換手の快適な職場環境づくりについては、日頃から上司等が積極的にコミュニケーションを図る等、改善を行ってきたところです。今後とも、職場における課題等の把握に努め、必要な対策を講じてまいりたい。
- ③ 職員の年度途中退職や病気休暇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でございます。  
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。
- ④ 「有給休暇取得の義務化」については、令和2年4月に技能労務職員就業規則の改正を行っております。また、5月のゆとり週間及び11月のゆとり推進月間の通知を活用し、年5日以上の子次休暇の取得を徹底するよう、周知を行いました。  
今後とも、取得状況を確認し、5日の取得ができていない職員に対して取得を促すよう関係部局へ周知を行うなど、適切に対応してまいります。

2.3 動物愛護管理センター及び各支所における勤務・労働条件について

- ① 動物愛護管理センター及び各支所において、これまで交渉で確認した事項は今後とも遵守すること。
- ② 動物愛護管理センターの業務は、動物愛護の普及啓発と飼養管理等の業務において大阪府の重責となる役割を担っている。加えて動物愛護管理センターは、直接的な公共サービスを府民ニーズに寄り添い提供することが最重要とした施設である。同施設に従事する全職員は、動物愛護の一翼を担うことが責務である。保護（捕獲）等された動物等を、府民へ安心して譲渡できるよう躰及び飼養管理を行い、譲渡につながるべく努力し、各種イベント等を計画・実行するなど、更なる普及啓発へ向けて行政職、技術職、技能労務職が一丸となり邁進している。これらの業務を継続的に遂行できるよう、適切な職場運営並びに勤務・労働条件の改善を図ること。
- ③ 定年延長制度において、動物愛護管理センター及び各支所職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる勤務・労働条件及び職場環境の課題点を抽出し改善策を示すこと。
- ④ 動物愛護センター及び各支所で従事する技能労務職員に対して、職の継承を踏まえた勤務・労働条件及び職場環境の改善を図ること。
- ⑤ 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ⑥ 職員の健康管理、安全衛生面の徹底を図るべく、破傷風ワクチン等の接種を今後とも行なうこと。
- ⑦ 動物愛護管理センターの勤務公署最寄駅は近鉄南大阪線の古市駅であるが、駅から数キロ離れている通勤困難地であることから、鉄道を利用して通

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

勤する職員は、借上げたバスを利用して同駅からセンターまで通勤している。一般的に府職員の通勤手当額は、「職員の通勤手当に関する条例」第5条に基づき、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額により支給されている。同センターに通勤する職員のうち、阪急沿線に在住する者の通勤認定経路は、自宅最寄駅～梅田～JR大阪～天王寺～阿部野橋～古市ルートとなるが、梅田～天王寺間を大阪メトロで利用すれば、令和6年3月29日改正の「通勤認定の取扱いについて」の基準に該当しないものの、通勤時間を短縮することができる。これまでも、センター職員の中には、通勤の負担を少しでも軽減することで、育児と仕事の両立を図り、ワークライフバランスを実現したいとの声を受けている。このため、職員一人ひとりが健康に勤務することができるよう、職場の状況に応じて柔軟に通勤認定できるようにすること。

⑧ 動物愛護管理センターは通勤困難地であることから、複数の職員が、原動機付自転車、自家用車で通勤している。これらの職員に対しては、交通用具使用者として、条例に基づき通勤手当を支給されている。一方で、昨今の物価上昇により大阪府のガソリン価格はこの5年間で146.1円から176.1円と大きく値上がりしている（資源エネルギー庁調査）。しかしながら、この間に交通用具使用者の通勤手当額は改正されておらず、職員の経済的負担は大きいものがある。通勤手当は性格的には実費弁償に近いものであることから、交通用具使用者の通勤手当を増額すること。

- ① これまでの交渉で確認した事項は引き続き遵守してまいります。
- ② 動物愛護管理センターの業務内容を踏まえ、より良い職場環境となるよう、引き続き職員の意見聴取や現場の状況把握に努めながら職場運営を図るとともに、必要に応じて職場環境の改善を図ってまいります。
- ③ センターの業務を円滑に運営するためには、勤務するすべての職員一人ひとりが健康で十分に能力を発揮していくことが重要であると認識しております。そのため、職場環境の特性や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じて適切に対応してまいります。
- ④ センターで勤務する技能労務職員については、捕獲技術ナレッジや捕獲業務を通じて獣医師職員へ必要な技能の継承を行っているところ。  
今後も引き続き職員からの意見聴取や現場の状況把握を通じて職場環境の改善を図ってまいります。
- ⑤ 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。
- ⑥ 動物愛護管理センターにおける破傷風ワクチン等の接種については、ワクチン

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

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。

- ⑦ 通勤手当については、令和6年4月から、より負担感が大きい未就学児の子どもをもつ職員を対象に、従来の認定基準に加え、最安経路と比較して「時間短縮又は乗換回数減等」かつ「所要額が2倍増の範囲」となる経路を認定できるよう見直すこととしたものです。
- ⑧ 交通用具使用者の通勤手当の額については、原則として国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

24 職場及び職務別の労働安全衛生対策を図り、心身の健康保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実するとともに、指曲がり症や腰痛検査等については対象職員を拡大すること。

職員の健康管理については、労働安全衛生法及び大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規定に基づき、一般定期健康診断のほか、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、職員の健康の保持・増進に努めているところでございます。

また、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、情報機器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、指曲がり症や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。

地方職員共済組合における人間ドックについては、令和5年度より実施健診機関を14機関から17機関に増やし、受診枠の拡大を図ったところでございます。

なお、人間ドックにおける胃カメラについては、令和5年度より自己負担なしで選択できることとし、オプションの脳ドックについても、地方職員共済組合から一部助成するなど、職員の費用負担の軽減を図っ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、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、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した健康カレンダーを全職員に配布するとともに、年5回まで無料で相談できる「こころの健康相談窓口」を設置し、職員に周知しているところでございます。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

ストレスチェック制度については、平成 28 年度から実施し、職員自身によるセルフケアを支援しているところでございます。また、一定集団ごとの集計・分析結果を各所属や安全衛生協議会に提供するほか、管理監督者を対象としたストレスチェック集団分析結果活用研修を実施するなど、職場環境の改善等に努め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。

25 現業職から一般行政職等への任用替えにおいては、非現業業務や人間関係に戸惑い、精神的ケアが必要になるほどに事態が深刻化している事例がある。任用替え対象者のメンタルヘルス対策を引き続き講じること。

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。

26 有害物質等が府有施設内に現存しているか調査し、現存していた場合は理由を付して説明し、なおかつ従事している職員の健康管理や今後の対応策について必要な措置を講じること。

府有施設内における有害物質につきましては、各施設管理者及び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、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、有害物質の取扱業務に従事する職員に対して、特別健康診断を実施するなど、有害な業務に起因する健康障害の防止に努めてまいります。

27 現業職場及び休養室の環境改善を行うこと。

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、今後とも適切な運用に努めてまいります。

【R6 大阪府職現業労働組合回答】

28 業務実態に対応した被服等が貸与できるよう措置を講ずること。

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。