

(局)

去る6月1日に申し入れを受けた要求書について、本日、一部項目について現時点における回答をさせていただきます。

熱中症予防対策については、夏季における特に重要な課題であると認識しており、今年度においても取組みを進めてきた。

まず、7月1日から7月7日までの全国安全週間の時期に合わせて、局独自で啓発ポスターを作成し、各事業所の管理監督者を通じて、熱中症対策と感染症対策を両立するため、マスクの着脱や換気・十分な水分補給について注意喚起・意識啓発を行ったところである。

また、福祉局の各事業所では、温湿度計や空調設備により、職場環境を日々確認するよう努めている。

心身障がい者リハビリテーションセンターにおいては、現場での業務の際には換気を十分に行い、こまめに水分補給をする、といった対策を実施した。

さらに、新型コロナウイルス感染症流行に伴うマスク着用により、熱中症のリスクが高まりやすい状況にあることから、安全衛生委員会などの機会をとらえて、産業医からの助言もいただきながら予防啓発を行っている。

幸い、今年度についても熱中症による体調不良などの報告は受けていないが、来年度も引き続き、十分な熱中症予防対策を講じていく。

新型コロナウイルス感染症については、流行が引き続いていることから、国や府より提示されている感染防止対策に沿って取組みを進めてきた。

まず、3密の回避、窓の開放による換気、複数人で共用するものの消毒、勤務中のマスクの着用などの基本的な取組みの他、市民対応の多い事業所では、窓口等にビニールシートやアクリル板を設置し、対応ごとの消毒を実施している。

さらに、昨年度に引き続き、職員用の手指消毒液や除菌シート等について総務課において調達を行い、各課へ配付している。

また、感染症流行に伴うテレワーク制度や特別休暇制度などの特例制度について、職員に周知し活用を促しており、特にテレワークについては、各職員が週1回は実施できるように、管理監督者が率先して実施し、部下職員が利用しやすい職場環境づくりを進めるとともに、各職場において計画的な実施をお願いしているところである。

今後も引き続き感染防止対策に取り組んでいく。

次に、ワーク・ライフ・バランスの実現について、本市においては長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところである。

令和元年度から時間外勤務の上限規制が導入されたことに伴い、当局では管理監督者による時間外勤務時間数の把握の徹底及び事務の適正な配分に努めてきた。

局内技能職員の状況としては、4月から9月までの時間外勤務時間で法定時間（月100時間、2～6ヶ月平均80時間）を超える職員は発生していないが、月45時間の原則を超えた者が2名いた。これは新型コロナウイルス感染症に係る対応業務により一時的に繁忙となったものである。休暇については、計画的な取得が行われている。

今後においては、時間外勤務時間の原則時間数を順守することができるよう、状況及び実績を把握し、適切な業務分配に留意してまいる。

また、その他の項目についても、職員の勤務労働条件の変更、労働安全衛生に関する事項については、交渉事項として誠意をもって協議に応じてまいりたいと考えてい

る。

(支部)

ただいま、人事・勤務条件担当課長より 2023 年度勤務労働条件に関する要求書に対する一部項目について、現時点の考え方が示された。

熱中症については、局として重要な課題であると認識し、局独自の啓発ポスターを作成し、熱中症対策と感染症対策の両立に向けて、マスクの着脱や換気・十分な水分補給について注意喚起・意識啓発を行ったとのことであるが、組合員は市民が不安にならないようマスクを着用して業務を行っているため、より一層の熱中症対策と感染症予防対策の取り組み強化をはかるよう要請しておく。

また、熱中症を発症した報告を受けていないとあるが、熱中症による体調不良が発生した場合の応急処置が行えるよう十分な対策・準備について強く求めておく。

新型コロナウイルス感染症については、窓口等の飛沫感染予防対策や消毒実施に必要な物品等を設置し、感染防止対策対応を実施しているとのことであるが、大阪市職員も多くの感染が報告されているため、更なる感染予防対策の強化を行うよう要請しておく。

職場でクラスター感染が起これば、継続的な事業運営に支障をきたし、組合員、利用者のみならず、その身近な人にまで健康と生活を脅かすこととなることから、より一層の感染症予防対策を講じるよう求めておく。

ワーク・ライフ・バランスについてであるが、月 45 時間以下の原則を超える原因となる業務についてはもとより、新型コロナウイルス感染症対策も含め、非常時における業務継続の観点から、あらゆる事態を想定した、「働き方改革」が求められており、業務効率化やテレワーク等の具体的な業務改革の取り組み強化をおこなうよう求めておく。

組合員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス実現に向けて「働きがい・やりがい」が持てる職場環境改善の取り組みについて、より一層の推進を求めておく。

定年引上げに伴う、高齢期の雇用制度については、2023 年 4 月から地方公務員法の一部を改正する法律が施行されることに伴い、8 月 17 日に市労連と総務局は定年引上げにかかる各種制度について大綱決着がなされた。その中で「高齢者の部分休業」の導入については、高齢者の多様な働き方のニーズに応えるものとして新設されるが、この間の一部制度においては技能職員の現場に馴染まないことなどの理由から、取得ができないという状況も多々見られる。当該制度も同様にならないよう、職場の環境整備を図るよう求めておく。

また、制度完成まで定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、定年前再任用短時間勤務制の導入についても、高齢期の働き方に対する選択肢の幅を広げるため、希望する雇用形態を選択できるように、制度の充実・改善を併せて求めておく。

その上で、現時点での局からの回答について、一定了解する。

最後に、市政改革プラン 3.1 で、技能労務職員の高齢化等の課題を踏まえ採用の在り方について検討を行うと示された。

今後、所属として業務実態に応じた現業管理体制と質の高い公共サービスを提供で

きる業務執行体制の確立、及び適正な要員配置について、考え方を示すよう要請しておく。

(局)

ただいま、書記長から市従市民生活支部としての見解が示された。

本市を取り巻く厳しい状況のなかではあるが、市民サービスの低下を招くことなく、引き続き効率的・効果的な業務執行体制を構築するとともに、職員の労働安全衛生の充実に努めてまいりたいと考えている。