

(局)

去る6月13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く。

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、例年以上に猛暑日が続いていることから、今年度におきましても取組みを進めてまいった。

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や、連日の猛暑日により、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、産業医からの熱中症を予防する効果的な方法などの助言もいただきながら予防啓発を行っている。

幸い、今年度につきまし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、5類感染症に位置付けられたが、依然、流行が続いていることから、国や府より提示されている基本的な感染対策を実施するなど、取組みを進めてまいった。

今後も引き続き感染防止対策に取り組んでまいる。

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まいった。

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。新型コロナウイルス感染症に係る対応業務等により一時的に繁忙となった職場もありますが、職員の労働環境が維持できるよう、引き続き、ワークライフ・バランスの推進に努めてまいる。

また、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、テレワークについては、「働き方改革実施方針」に基づく取組の一環として、今年度9月よりテレワークをより柔軟化するために、週当たりの実施頻度が改められており、局内においても各課に周知している。

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 2024 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・意識啓発をおこなうとともに安全衛生委員会などの機会をとらえ、産業医からの助言を受けながら予防啓発をおこな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、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への対応については、感染症法に基づく分類が 2 類から 5 類へと移行後、感染者が減少していたが、現状はインフルエンザとの同時流行で、いまだ、終息が見えない状況にある。

引き続き、テレワークや時差出勤などを活用し、より一層の感染防止対策を講じるよう求めておく。

また、感染症予防対策に必要な消毒液や窓口対応の際に必要な消耗品についても、引き続き購入ができるよう求めておく。

ワーク・ライフ・バランスについては、副市長をトップにプロジェクトチームを設置し、職員が安心して能力を発揮できる環境を整備し、非常事態にも対応できる柔軟な組織運営の基盤となるよう、「新しい働き方の絵姿」として、「働き方改革実施方針」が示された。

「働き方改革実施方針」の中で、2021 年実施の職員アンケートにおいて、3 割の職員から「働き方について満足していない」と回答があり、その理由としては、時間外勤務が多い、制度を利用しづらい職場風土であることが多く挙げられており、多様な働き方が求められていることが明らかになった。

「働き方改革実施方針」に基づき、多様な働き方ができる環境を整備し、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。

次に、定年引上げに伴う、高齢期の雇用制度については、本年 4 月から法律が施行された。

組合員一人ひとりが、高齢期の働き方について、希望する雇用形態が選択できるよう、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一部の回答について、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。

支部は、組合員が働きやすい職場環境が必要であると考えているところであり、ワーク・ライフ・バランスの実現、安全衛生対策、心の健康問題、保護具の充実等の職場環境整備等についても協議を進めながら、各要求項目に誠意をもって対応されるよう改めて要請する。

(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。