

令和2年度 市労連「賃金確定要求」に対する回答（案）

要 求	回 答 （案）
18. その他 (1) 職員の福利厚生については、制度設立の意義を踏まえるとともに、地方公務員法42条の使用者責任（義務）に基づいて、労使で十分な意見交換・協議を行いながら、「安心して働き続けることのできる制度の確立」「組合員の働き甲斐」につながる福利厚生制度の確立・充実をはかること。	職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。 福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要である。 本市においては、平成22年度に国において公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容に留意するとともに、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、職員の心身の健康の保持増進、生産性・能率の維持向上、労働作業環境の整備、家庭生活の安定等を目的として福利厚生施策を実施してきたところである。 職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図りつつ、職員がその能力を十分に発揮し、安心して公務に専念できる環境を確保し、市民に対する良質な行政サービスの維持・向上につながるよう、引き続き、時代にあった福利厚生施策に取り組んでまいりたい。
(2) 休職者の生活保障の観点から支給内容などの改善をはかるとともに、傷病手当附加金廃止の代替措置を講じること。	【厚生G分のみ】 復職支援事業については、引き続きその充実・強化に取り組んでまいりたい。
(3) 近年の休職者の実態を踏まえ、「大阪市職員心の健康づくり計画」を十分に踏まえたメンタルヘルス対策の一層の充実をはかること。特に、心の健康の保持・増進の観点から職場における勤務環境の改善をはかること。 また、職場におけるパワーハラスメント対策について、相談体制のさらなる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかること。	休職者のうち心の健康問題による休職者の占める割合が依然として高い状況下において、メンタルヘルス対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。 引き続き、職員相談事業や啓発活動、早期発見や適切な対応に向けた職員への教育・研修等、心の健康づくり対策に計画的に取り組み、一層の充実を図ってまいりたい。なお、「大阪市職員心の健康づくり計画」については、第2次計画が策定後5年になることから、これまでの取り組みの検証等を踏まえ、令和3年度以降の新たな計画として策定すべく現在取り組んでいるところである。 また、心の健康の保持・増進、円滑な復職支援事業実施の観点からも職場環境改善は重要であることから、ラインケア研修等の機会を通じて、その意義や具体的な取り組み方を示し、各職場の安全衛生委員会等においても問題点の把握や協議ができるよう、今後一層支援してまいりたい。 パワーハラスメント対策については、安全衛生管理の観点から取り組むとして、平成27年9月に指針及び運用の手引きを策定し各所属に相談窓口を設置するとともに、平成28年4月には外部相談窓口を設置したところである。引き続き、これらの取り組みが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、研修等の機会を通じて職員に対する啓発を行うなどにより取り組みを推進してまいりたい。

要 求	回 答 (案)
19. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向け、市民及び職員の安全を確保するためにも、業務執行体制の構築はもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、職場環境の整備や制度の充実を図るとともに、関係業務に従事する職員への必要な手当等の措置を講じること。	新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取り組みを進めるよう通知しているところである。 今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。