【自治労大阪府職員労働組合労働支部　回答（概要）】

１の要求について、定年退職などに伴う欠員については、業務の減少や処理方法の改善等により見直しを実施する場合を除き、定期異動時の補充を、また、年度途中の欠員については、翌年度当初の補充に努めるなど、今後とも適正な労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたい。

２の要求について、地方公務員法第55条第１項並びに労使関係における職員団体との交渉等に関する条例第３条に規定されている事項については、十分に協議してまいりたい。

なお、業務量に見合った人員配置を行うことで時間外勤務縮減に努めていくなど、今後とも職員の健康管理や、適正な労働条件・労働環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

　３の要求について、「就業促進課職員の勤務時間の割振りの変更」の開始前に課内において周知を徹底した。また、勤務時間の割振り変更後は職員が常時閲覧できるように勤務体制に係る情報を共有している。実施状況を踏まえ、適正な労働条件の確保等に向け、勤務労働条件に影響を与える事項については協議してまいりたい。

７の要求について、総合労働事務所については、市町村や商工団体、労働組合等との密接な連携を必要とする地域労働ネットワーク事業や、労働問題に係る労使からの相談を行うなど、労使関係を専門的に取り扱うセクションであると認識している。また、労働委員会事務局については、労働組合と使用者との間の集団的労使紛争の解決など労使関係を安定、正常化することを専門的に取り扱うセクションであると認識している。今後とも、各職場における労働環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

13の要求について、平成27年度の監査の指摘をうけ、現行の職業訓練手当の在り方については、現在条例所管課と検討を行っているところ。見直しに向けた方向性、考え方については、従来から意見交換等を進めてきたところであり、引き続き協議してまいりたい。

また、手当支給に係る手続き等で必要な事項についても、現場の意見も聞きながら適切に対応してまいりたい。

14の要求について、多様化する職業能力開発ニーズに対応した効果的な職業訓練を実施するためには、指導体制の整備、充実を図ることは重要であると認識しているところ。

　なお、今後とも適正な労働条件の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

退職等で欠員が生じた場合は、その状況に応じて適切な対応を行ってまいりたい。

　15の要求について、多様化する職業能力開発ニーズに対応した効果的な職業訓練を実施するためには、指導体制の整備、充実を図ることは重要であると認識しているところ。

　このため、平成24年度から運用している職業訓練指導員配置基準では、訓練科目を訓練中の危険作業等の程度に応じて、事務系・産業系に２つに分類し、１単位30名の訓練生につき３名の指導員を配置する指導体制を確保しつつ、産業系では常勤２名、事務系では１名の常勤指導員を配置することとし、また、再任用職員（指導員）は２名で１名分の常勤指導員として配置しているところ。職業訓練指導現場における職員及び訓練生の安全を確保していくため、今後とも適正な運用に努めてまいりたい。

16の要求について、指導員に対する研修は、本人の能力や経験、適性等を考慮し、必要に応じ実施しているところ。

なお、担当主査制度については、校運営の核になる業務を担当いただいているが、今後とも、これら担当主査が過度な業務量とならないよう配慮するなど、職場における労働環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

17の要求について、任期付任用職員の労働条件に関するものなど、地方公務員法第55条第１項並びに労使関係における職員団体との交渉等に関する条例第３条に規定されている事項については、今後とも十分に協議してまいりたい。同時に、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

18の要求について、各校総務課や人材育成課のみならず、部全体として時間外勤務縮減に向けた取組みを推進していくなど、今後とも適正な労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたい。

19の要求について、高等職業技術専門校等の再編整備及び科目再編については、現場との調整を十分に行っていくとともに、職業訓練指導員はもとより、職員の勤務労働条件に関するものなど、地方公務員法第55条第１項並びに労使関係における職員団体との交渉等に関する条例第３条に規定されている事項については、皆様方と十分に協議してまいりたい。

　20の要求について、東大阪高等職業技術専門校の人材開発センターについては、中小企業等の社員能力開発に活用いただくため、施設や設備の提供を行う重要な業務として認識している。職業訓練指導現場における職員及び利用者の安全を確保していくため、今後とも業務量を精査し、過重な負担とならないよう配慮するなど、適正な労働条件の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

21の要求について、南大阪校の産業人材育成推進室は、平日に長期間の在職者訓練を実施するなど他校とは異なる取り組みを進めているところであり、労働環境が悪化することのないよう配慮してまいりたい。

22の要求について、人材開発センターは、中小企業等の社員能力開発に活用いただくため、施設や設備の提供を行う重要な業務として認識している。

職員及び利用者の安全を確保していくため、業務量を精査し、過重な負担とならないよう配慮するなど、今後とも適正な労働条件の確保等に取り組んでまいりたい。

同時に、要求があったことは関係課に伝えてまいりたい。

23の要求について、芦原技専校の移転業務については、業務量等を見極め、現場の声も踏まえながら、労働環境悪化を招かないよう、適切に対応してまいりたい。

24の要求について、職業訓練指導員はもとより、職員の勤務労働条件に関するものなど、地方公務員法第55条第１項並びに労使関係における職員団体との交渉等に関する条例第３条に規定されている事項については、今後とも十分に協議してまいりたい。