【自治労大阪府職員労働組合商工支部労働支部　部長着任交渉　回答（概要）】

1の要求について、良き労使慣行については、今後とも尊重してまいりたい。また、必要に応じ、支部とも十分に協議・話し合いを行ってまいりたい。

　2の要求について、全庁での、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の３点の取組みに加え、平成26年１月に部独自に「ハラスメント防止対応方針」を策定し、部長をハラスメント対策本部長として所属毎に相談員や啓発員を指定し体制整備を行っているところ。

　今年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、例年実施しているハラスメント研修が実施できていないが、令和2年4月の人事院規則の制定を踏まえて改定されたハラスメントの防止及び対応に関する指針を所属を通じて周知いただいているところ。

今後、研修の実施手法含め、必要な情報が伝達できるよう検討を行うとともに、引き続きハラスメント防止に対する取組みを進めてまいりたい。

３の要求について、今年度は支援金業務をはじめとした新型コロナウイルス感染症への対応のため、多くの職員にご協力いただいていることに感謝申し上げる。

新型コロナウイルス感染症への対応のため、時間外勤務の縮減および年次有給休暇の取得促進については、厳しい状況であるが、時間外勤務の縮減は、職員の健康管理や、適正な労働条件・労働環境の確保等の観点からも重要な課題であると認識している。そのため毎月、各所属にむけて、所属毎の時間外勤務実績を公表・情報共有を図るなど、時間外勤務縮減に向けた取組みを推進している。

なお、年次有給休暇の取得促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取組み等を通じて、その実行性の確保につとめているところ。

　今後も勤務時間の適正な管理に努めてまいりたい。

　４の要求について、部下の労働時間の管理は、管理職にとって重要な業務の一つであると認識している。

職員の勤務状況は、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。

　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。

今後も勤務時間の適正な管理に努めてまいりたい。

５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。

６の要求について、府内の経済情勢の把握とそれらを踏まえた施策の企画立案を一層効率的かつ効果的に進めるため、平成22年度に体制の見直しを行ったところ。

　今後とも、シンクタンク機能を高めるために、府内の他の研究機関とより連携を強め、効率的かつ効果的な体制に向けて不断の見直しを行うとともに、適正な勤務労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたい。