【自治労大阪府職員労働組合労働支部　2022年度交渉　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等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。

3の要求について、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、取り組んでいまいりたい。

また、やむを得ない時間外勤務は必ず事前届出と命令を徹底するよう年度当初に各所属あて通知しています、引き続き時間外勤務の適正な管理に努めてまいりたい。

4の要求について、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、新型コロナウイルス感染症への対応の中で、厳しい状況でありますが、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。

協力金の支給業務への対応については、部の最優先課題の一つであると考えており、幹部会議にて適宜、各所属において業務の優先順位をつけて対応いただくよう依頼しているところ。

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、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、職員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。

6の要求について、職場でのハラスメントは、個人を傷つけるとともに職場環境を悪化させる決して許されない行為であると認識している。

　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防止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、例年実施している集合形式でのハラスメント研修が実施できていないが、4月には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し、2月には、防止啓発員向けの資料を追加し、資料送付による研修を実施したところ。

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。

７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。

8の要求について、令和2年度から発足した労働環境課（労働相談センターを含む）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。

労働環境課については令和2年度の発足に合わせて「労働相談センター長」（参事）を置き、本庁組織でありながら、これまで総合労働事務所が担ってきた業務「インプット機能（相談・情報収集）」と「アウトプット機能（普及啓発）」をさらに推進していくため出張労働相談所数を増加して地域の利便性向上に向けた相談を実施し、また、企業訪問を個別に行うことによって労働者が働きやすい職場環境改善を事業者に提案しながら働き方改革を推進している。今年度はコロナ禍でテレワークに関する需要が急増する中、事業者・労働者双方の悩みをサポートするワンストップ窓口として設置した「テレワークサポートデスク」を活用し、労使双方のニーズにスピーディーに対応する事業を展開しているところ。また、適切な府民対応に向けた的確な労政行政知識習得のための人材育成として労政業務研修等を随時実施しながら、労政行政機能のさらなる強化を図っている。

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。

9の要求について、訓練手当の在り方については、令和3年1月に提案及び交渉をさせていただいた。要求があったことについては、所管課に伝えてまいりたい。

また、今後とも、適正な勤務労働条件の確保に向けて、協議等を進めてまいりたい。

10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、充足を図ることは重要であると認識している。

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。

11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、充足を図ることは重要であると認識している。

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、再任用短期の職員（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。

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。

12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。今後とも指導員研修の充実に努めてまいりたい。

13の要求について、生徒募集は校運営の核となる業務でありますが、今後とも、職員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。

14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。

15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等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。

16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。

17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。

18の要求について、通常の訓練業務、テクノ講座に関する業務も共に重要な業務であると認識している。

　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。

19の要求について、非常勤職員の勤務条件等に関しては、「一般職非常勤職員就業等規則」が制定されておりますが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。