【自治労大阪府職員労働組合商工労働支部交渉　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、やむをえず時間外勤務を行う場合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るところだが、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、各職場においては、労働基準法等の関係法令を遵守し、適正な業務執行が行われるよう取り組んでいるところだが、今後とも適切に対応してまいりたい。

５の要求について、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。そのため所属毎の時間外勤務実績の情報を提供し、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ところ。

また、職員の健康管理については、健康診断をはじめ、所管課が実施する事業の周知等を図っているところ。

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啓発員を指定し体制整備を行っているところ。

今年度は、７月に部内職員を対象にしたハラスメント防止研修を対面、ウェブの併用形式で実施している。９月から１月には課長補佐級以上の職員を対象としたハラスメント防止啓発メールマガジンを合計４回配信している。２月には部内職員を対象に、資料送付による研修を実施したところ。

今後も、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ている。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まいる。

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る。

８の要求について、被服貸与については、「被服貸与規程」に基づき実施しているところだが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

９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、地域の労働者の利便性向上に向けた出張労働相談を実施するとともに、労働環境の改善に取り組む中小企業を訪問して支援する労働環境改善事業、企業からの求めに応じて労働法やハラスメント対策にかかる講師を無料で派遣する「きまえ研修」、学校からの依頼による若者向けのワークルール講義の実施など、労使双方のニーズに機動的に対応する事業を展開しているところ。また、ＯＦＩＸと連携した労働相談、多言語でのワークルール冊子の作成･配布、外国人雇用に関する労務管理セミナーの開催など、府内で働く外国人と外国人を雇用している企業の双方から、労働条件や職場環境の整備等の相談に対応している。

今後とも、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まいる。

１０の要求について、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。

１１の要求について、訓練手当の在り方については、国・他府県の動向を確認しつつ研究してまいるとともに、要求があったことについては所管課へ伝えてまいりたい。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。

１２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。

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。また、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。

１３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。

１４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。

１５の要求について、生徒募集は校運営に欠かすことのできない業務であるが、今後とも、職業訓練指導員にとって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。

１６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。

１７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。

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」が制定されているが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

２０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です。

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。