【自治労大阪府職員労働組合商工支部及び労働支部　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指針」を策定し、部長をハラスメント対策本部長として各所属毎に相談員や啓発員を指定し、相談体制整備を行っているところ。

また、課長級以上の職員及び転入職員を対象とした「ハラスメント対策研修｣の実施や、各所属での職場研修のテーマに取り入れるなど、研修の機会を設けている。

今後も、引き続き職員の意識啓発と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、適正な時間外労働申請については、上司が部下の時間外勤務の必要性を判断した上で、やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、事前に届出・命令を行うとともに事後報告についても速やかに届出をさせる等、正確な時間外労働の把握につとめているところ。

また、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おり、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ところ。

　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。

　４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。

　５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、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。