【自治労大阪府職員労働組合商工支部労働支部　次長着任交渉　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、昨年度に引き続き、協力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。

　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り、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。

　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。

　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。

３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。

　４の要求について、職業訓練指導員の皆さんが訓練生のキャリア形成等のために日々ご尽力いただいているものと認識している。

　欠員については、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、充足を図ることは必要であると考えている。

　適正な労働条件の確保、職業訓練指導員のやる気向上については各校や人材育成課など現場の意見を聞きながら、研究してまいりたい。

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、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。