

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
1 職員の定数確保 定年退職に伴う欠員は、職員に超過労働を招くこととなる恐れのある重要な労働条件問題であることから、2025（令和7）年4月1日をもって補充すること。 また、年度途中の産休や育児休暇、退職、現職死亡、長期の病気休暇等の欠員も前記同様に重要な労働条件問題であり、早期に補充すること。 2 組織・人員提示と労働環境に関する支部との協議 商工労働部の各室・課、各出先機関及び労働委員会事務局について、2025（令和7）年度組織・人員を支部に提示し、労働条件・職場環境の改変に関することを中心に支部と協議すること。 3 労働時間短縮と適正な人員配置 大阪府全体で時間外労働縮減の取組みが進められる中、特に、本庁職場では恒常的な時間外労働を強いられている職員が数多く見受けられることから、各グループにおける業務量の十分な精査と、それに見合った適正な人員配置を行い、職員の健康管理と労働条件の改善を図ること。 4 労働法・コンプライアンスの順守 各職場において、労基法に抵触する恐れがある場合や、コンプライアンス違反に抵触することが危惧される場合は、速やかに適正な業務執行が行われるよう取組み、適切に対応できるよう勤務・労働条件の改善を図ること。 5 心身ともに健康で働き続けることが出来るための取組み WHOの憲章では、前文において「健康」を次のように定義しています。 「健康とは、病気でないとか、弱っていないと言う事ではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態であることを言います。」となっています。 その定義を鑑み、職員の質を高め、組織の業務遂行力の向上、長時間労働	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と考えております。 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と考えております。 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、取り組んでまいりたいと考えております。 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ですが、引き続き時間外勤務の適正な管理に努めてまいりたいと考えております。 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ですが、今後とも適切に対応してまいりたいと考えております。 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ます。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です。 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です。（回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
働の抑制など、柔軟な取り組みを行えるように、職場環境等を整えること。 また、職場の労働安全衛生対策を図り、心身の健康の保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実すること。 6 あらゆるハラスメントの防止 支部が昨年11月に行ったアンケート調査結果によると、「この1年の間にパワーハラスメントを受けた」と答えた組合員が10%（昨年16%）、「この1年の間にパワーハラスメントが起こっている場面を見たり話を聞いたと答えた組合員が28%（昨年31%）」といずれも微減した。 部は、支部の意見を踏まえつつ、2024年9月にハラスメント防止対応指針を改正したところであるが、支部アンケートでは組合員の29%が「知っているが読んでいない」、16%が「改正・施行されたことも知らない」と回答しており、その周知が課題となっている。 アンケート結果からも、職場のハラスメントが依然として存在することは明らかであり、引き続き啓発の取り組み強化が求められる。 部は、今回の指針改正を経て、今後どのような取り組みを行おうとしているのかを明らかにするとともに、その対応について検証するため、支部との協議会を定期的に開催すること。 7 就業促進課における勤務時間の割振り 2017年から行われている「就業促進課職員の勤務時間の割振りの変更」について、適切な運用が行われるよう課内で周知を行うとともに、実施状況を確認の上、支部と定期的な協議を行うこと。	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おります。 全庁での、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点の取り組みに加え、平成26年1月に部独自に策定した「ハラスメント防止対応方針」を、今年度9月に改正をし支援員を勤務公署毎に2名以上置くなど、より相談しやすい体制の整備を行ったところです。 今年度9月には、非常勤職員を含む部内全職員を対象にしたハラスメント防止研修を実施し、また、「ハラスメント防止対応方針」や相談窓口等の情報を集約したWebページを部チームサイトに開設し、いつでも必要な情報を取得できる環境の整備も行ったところです。 加えて、ハラスメントのないよりよい職場づくりのため、ハラスメントの未然防止についての呼びかけや、疑いのある事象があった際には迅速に対応する旨については、部長からもメッセージを発信したところです。 今後も、機会あるごとに「ハラスメント防止対応方針」の周知や研修を実施することで、引き続きハラスメント防止に対する取り組みを進めてまいりたいと考えております。 「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ました。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ます。 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と考えております。 （回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
8 業務実態に対応した被服貸与 各職場に対して、業務実態に対応した被服等が貸与できるよう措置を講ずること。 【労政関係の要求項目】 9 令和2年に行われた大阪府労政行政の組織再編（労政課と総合労働事務との統合）において、車の両輪と言える支部との信頼関係を踏まえ、部当局が示した『令和2年度組織再編の考え方』及び『労政行政機能強化のポイント』に基づき、労働環境課4グループの所管業務について、下記に示す視点から、令和2年度から今年度までの具体的な検証を行い、その結果と評価、課題を明らかにすること。 また、今後のさらなる機能強化の方向性について、新たな組織再編も含め、その考え方を明らかにするとともに、労働環境課が府民、労使関係者と直接に接し、労働相談等を通じて労使関係（集団及び個別）を専門的に取り扱う現場行政機関であることをふまえ、その業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。 これらについて、職員が安心して働くことが出来るよう、支部労政協議会と適宜意見交換を行うこと。 （検証の視点については省略） 10 労働委員会事務局における労働環境の整備 労働委員会事務局については、特別職である公労使委員とともに集団的労使関係を中心とする労働関係法規と府内事業所等の現場で生じている紛争議を取り扱うという業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。また、特定の職階または職員に負荷がかからないよう、業務量の平準化など労働環境を整備するとともに、体制を強化すること。	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ですが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたいと考えております。 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ます。 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です。また、O F I X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おります。 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ります。 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ます。 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と考えております。 （回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
【職業訓練関係の要求項目】 11 職業訓練指導員の待遇改善 2020年度（令和2）年度まで、高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校で勤務する職業訓練指導員には特殊勤務手当として10%が支給されていたが、同年の見直し提案により、調整額として支給されることとなった。 支給されている調整額について、現在、調整数が1で措置されているが、この水準は過去に支給されていた特殊勤務手当の水準の半分にも満たないものであり、職務の強度と支給水準が見合っていない。 府は、見直しの際のルールで調整数が1になったように主張するが、全指導員の人件費の引き下げは指導員採用や将来を担う職業訓練指導員の定着にも悪影響を与えており、直ちに支給水準を見直し、特殊勤務手当の10%相当に引き上げること。 12 職業訓練指導員の欠員解消 職業訓練指導員の「欠員状態」は、将来にわたる指導ノウハウの継承に影響し、将来にわたって良質な職業訓練メニューを提供し続けることに問題を生じさせ、加えて、超過労働を招く重要な労働条件課題でもある。 昇任・昇格に伴う配置転換や、新たな組織の立ち上げ、定年退職などによって「欠員状態」となることで、本来複数の人数で指導業務を担うはずが、非常勤職員の雇用もままならず、一人で過大な業務を担当するなど、心身の不調を訴える職員も生じ始めている。2024（令和6）年度当初に欠員状態となる指導員の職種と人数及び校別・科目別の状況を明らかにするとともに、常勤指導員の積極的な採用と配置を行うこと。 職業訓練指導員は少数職種であることから、病気等の事情により休職すると直ちに欠員状態となる。また、常に欠員状態と定員充足を繰り返すなど、厳しい状態で現場が運営されている。職業訓練指導員が、訓練時間前の準備や予習など効果的な訓練指導が行えるよう、一定程度の余裕を持った職員配置を行うことを通じて、欠員が生じた際の労働条件に対する影響を最大限抑制することができるよう適切な対応を行うこと。	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と考えています。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と考えています。 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ます。 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と考えています。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と考えています。 （回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
13 職業訓練指導員の配置基準 「職業訓練指導員配置基準」について、訓練指導現場における職員及び訓練生の安全確保の観点などから、国の基準「訓練科ごとに訓練を行う1単位（30名）の訓練生につき3人」及び1科目複数の常勤指導員を基本として、適正な運用に努めること。 14 専門外の指導業務を行う際の計画的な研修実施 訓練生の安全確保と職業訓練指導員が自信を持ち安心して働けることができるよう、職業訓練指導員が取得している指導員免許の専門性を踏まえ、能力と適性に配慮した配置を行うこと。また、指導員免許職種とは異なる科目を担当する際や、初めて障がい者対象の職業訓練を担当する職業訓練指導員がやりがいを持ち安心して働くことができるよう、十分な期間と内容の研修を計画的に行うこと。 15 広報業務の強化に対する労働環境の整備 生徒募集に係る取組み強化が求められており、広報にかかる業務が拡大しているが、訓練課の業務量が過重となり、通常の職業訓練指導業務に手が回らなくなるようでは本末転倒である。 支部は、指導員が欠員状態の科目や担当業務への経験が浅い職員が配置されている場合は、担当する科目の指導員への負担が強くなることから、必要に応じて広報に係る業務や関連する事務の業務を行う職員を配置するなど、適正な人員配置・労働環境の整備を求める。	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ます。 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です。 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と考えています。 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です。今後とも指導員研修の充実に努めてまいりたいと考えております。 生徒募集は校運営に欠かすことのできない業務であります。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と考えております。 （回答次ページへ続く）

要 求	回 答
16 科目改変に関する支部との協議 科目再編三か年計画が事実上存在しない状況で、現状では計画性を持った職業訓練の再編が行われているとはいいがたく、ともすれば思い付きや場当たり的とも思われる安易な見直し案で現場が振り回され、各校で訓練指導を担当する職員は、担当科目の改廃や業務の行く末に不安を持って業務にあたっている。 人材育成課に職業訓練に関する識見を持つ職員を配置し、大阪府職業訓練の中長期計画の継続的な企画及び科目開発が行える体制を整備し、安心して働き続けられる環境整備を行うこと。 高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校の再編整備及び訓練科目の改廃については、既に労使確認がされている一年前ルールを前提に、①科目見直しルール、②今後設置すべき科目、③科目開発のあり方及びその方法、④開発に関わる職業訓練指導員の配置基準をはじめ、職員の勤務・労働条件等に影響を及ぼす項目については、細部まで十分に支部と協議すること。 17 東大阪高等職業技術専門校における人材開発センター職員 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、職員の配置が定員上は行われておらず、現有職員により対応しているが、職員及び利用者の安全に関わる重要な問題であり、定数を確保して配置を行うなど、適切な対応を行うこと。 また、北大阪校と南大阪校では専任の職員が配置されているが、東大阪校とどのような差があるのかを具体的に示すこと。	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と考えております。 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おります。 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と考えております。 （回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
18 大阪障害者職業能力開発校におけるテクノ講座担当職員 大阪障害者職業能力開発校では、テクノ講座の担当者が通常業務を担当しながらの兼務により運営されている。一方でテクノ講座に関連した担当者会議をはじめ、募集広報などは他校と同様であり、その負担は大きいものである。 障がい者の法定雇用率が引き上げられていることから、在職の障がい労働者は増加しており、障がい者への多様なテクノ講座メニューを提供する必要性は大きい。担当職員の負担を軽減するとともに、より良い在職者訓練のメニューを提供するため、支部は専任の職員を配置すべきと考えるが、それに対する認識と対応策を明らかにすること。 そもそも他校のテクノ講座担当業務と、障害者校のテクノ講座担当業務で、専任と他業務併任であるほどの違いとしてどのような差があるのかを具体的に示すこと。	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おります。 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と考えております。
19 非常勤職員の待遇改善 各高等職業技術専門校で働く非常勤職員（講師、精神保健福祉士等）の生活の安定を図るため、賃金をはじめとする労働条件について改善を図ること。	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と考えております。
20 職業訓練指導員のメンタルヘルス対応 近年、訓練生が持つ特性の多用化が進み、特に一般校においては障がい者やグレーゾーンの方の入校数が増え、訓練指導業務の困難化や生徒対応等により職業訓練指導員への業務負担が増加している。 職員の中には、心身の疲労やストレスの増加により精神疾患などの病気を患い、休職を余儀なくされている者もいる。 職業訓練指導員が体調を崩さないよう、未然の対策として、専門職員の巡回や面談、メンタルコントロールができるようになるための研修の受講促進などの対策を講じること。	職員が心身ともに健康に働けることは、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ます。引き続き、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と考えております。併せて、職員の健康管理については、健康診断や相談窓口の周知等を図ってまいります。 （回答次ページへ続く）

2025年度 自治労商工労働支部要求に対する回答

要 求	回 答
21 精神保健福祉士の安定的確保 度重なる精神保健福祉士の欠員により、生徒のメンタルケア相談対応業務が滞っている状況にある。精神保健福祉士の早期雇用に向けた対策を講ずること。また、これまでも任期途中の離職や単年での離職など、長期に勤続しないケースが多いので、精神保健福祉士の労働環境や賃金などの採用条件の見直しを図ることで担当職員を安定的に確保すること。 22 年次有給休暇の取得促進 日常の訓練担当や生徒対応に加えて、校運営業務や広報業務等、指導員の業務負担が増えている現状で、年次有給休暇を取得することが年々困難化している。業務が忙しくなると、なおさら「理由がないと休暇を取得できない」という意識に駆られ、年次有給休暇の取得ができなくなっている。指導員が計画的に年次有給休暇を取得しやすくなるような環境作りとマネジメントを強化すること。 【研究職関係の要求項目】 23 リサーチセンター職員の採用と今後の在り方検討について リサーチセンターは庁内シンクタンクとして、調査・研究活動に取り組んでいるとのことだが 研究員の採用は何年も行われておらず、今後も安定的に庁内シンクタンク機能を果たしていくことができるか現場の職員は不安を持って働いている。 リサーチセンターの研究員を直ちに採用し、これまでの調査分析のノウハウを継承していくよう体制整備するとともに、今後の在り方など、活用策を支部と検討すること。	生徒一人一人が抱える問題は様々であることから、個々の状態を把握し、精神的な面からも支援を行うことが必要であると考えますが、そのためには精神保健福祉士の安定した確保は重要であると認識しています。 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と考えています。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と考えております。 年次有給休暇の取得については、特定事業主行動計画において、15日以上 の取得を目標としており、取得促進の取組みを行っているところです。 担当業務にかかわらず、誰もが年次休暇を取得しやすい職場環境となるよう、取り組んでまいりたいと考えております。 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と考えております。