【自治労大阪府職員労働組合商工労働支部　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、ハラスメントは、仕事への意欲・自信を失わせるとともに、業務への支障を与え、職員の尊厳を傷つける行為であり、決して許されるものではないと認識いる。

商工労働部では、平成26年１月に部独自の「ハラスメント防止対応方針」を策定し、ハラスメント防止の取組みを進めてきたところ。

今年度は、部内における相談体制の整備や防止啓発の取組みをより実効性の高いものとなるよう見直しを行ってまいりたい。

３の要求について、職員の健康管理や適正な労働環境の確保のためにも、職員の労働時間を管理することは、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、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し、時間外勤務が多い職員については管理職が適切なマネジメントを行うよう各所属あて通知しているところ。

今後も管理職が適切にマネジメントを行うことで、時間外勤務縮減に努めてまいりたい。

４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、職業訓練指導員のやる気向上については現場の意見を聞きながら引き続き研究・協議してまいる。

５の要求について、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。

６の要求について、府派遣職員等を通じ、設置者である府がかかわるものについて引き続き情報共有をしてまいりたい。

７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。

８の要求について、職員が公務について最大のパフォーマンスをあげていくためには、健康管理はもとより、快適な職場環境の確保が重要であると認識している。引き続き、時間外勤務の縮減など、職場環境がより快適なものとなるよう、努めてまいる。

なお、健康診断をはじめ職場における労働安全衛生対策の向上については、所管課が実施する事業の周知等を図るとともに、要望があったことは所管課に伝えてまいりたい。