第１の要求について、府労連との、これまでの良き労使関係については、今後とも維持していく。我々としては、この基本的立場に立って、給与・勤務条件に関わる諸問題については、誠意をもって、府労連と十分協議を行っていく。

第２の要求について、人事委員会勧告は、労働基本権制約の代償措置であることから、基本的には尊重すべきものと考えている。

　第３の期末・勤勉手当については、６月30日に支給したい。

また、評価結果の勤勉手当の成績率への反映は、平成18年度の給与構造改革の目的の一つである「勤務実績のより的確な反映」のために、平成19年度から前年度の評価結果を活用し、実施しているところ。

第４の定年前早期退職制度については、平成20年度より、対象年齢を55歳に引き上げたところ。

現在の年齢構成では、これまでの知識や経験を積み重ねてきた職員は重要な戦力となっており、対象年齢の引下げ及び割増率を引き上げる必要はないと判断したところ。

第５の旅費制度については、財政構造改革プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、府民理解の得られる制度としたところ。

第６の給与制度の総合的見直しについては、平成26年度の給与にかかる取扱い全体の中で経過措置は実施しないこととしたところ。

地域手当については、平成25年度の人事委員会勧告を踏まえ平成25年12月より府域一律11％で支給しているところ。

なお、更なる地域手当の支給率や単身赴任手当の引上げは、国や人事委員会の勧告等を注視していく。

第７の要求について、非常勤講師の報酬及び支給方法については、勤務実績に応じた報酬となるよう改正したところ。

臨時的任用職員の初任給の上限については、これまでも所要の改善を図ってきたところ。臨時講師についても、平成26年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところであり、今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていく。

教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難です。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働契約法については、地方公務員である本府の非常勤職員は適用除外となっている。引き続き、労働基準法など適用される法律に基づき、適切に対応していく。

非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定、希望者健康診断の実施等、必要に応じて所要の措置・改善を図っているところ。

また、平成27年度より、通勤にかかる交通費について複数月定期券に基づく算定方法の導入など、より勤務実績に応じた支給方法に改めたところ。

なお、非常勤職員に対して、期末手当相当の給与を支給することは地方自治法の趣旨から、困難です。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていく。

第８の要求について、職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱の原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしている。

職務段階別加算は平成２年の人事委員会勧告に基づき実施していること、また、これまでに副主査に任用された職員と職務・職責に変更が生じたものではないことから見直しは困難です。

技能労務職の行政職等の転任選考は、今年度も引き続き実施することとしますが、今後とも勤務労働条件に関わる事項については皆様方と十分に協議していく。

技能労務職給料表は、国における行政職俸給表(二)を基本として制定しているものであり、技能労務職給料表３級の水準引き上げは困難です。

府立学校においては、知事部局と同様に平成23年度より行政職への転任選考を実施したところであり、今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議していく。

第９の要求について、知事部局等の人事評価については、職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところ。人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であることから、引き続きよりよい制度となるよう取り組んでいく。平成26年度の人事評価結果の給与反映については、相対評価結果を基本に下位二区分については、二次評価結果を加味した給与反映としたところ。

教職員の評価・育成システムについては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上を図ることにより、教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ることを目的として実施しているところ。

平成25年度からは教員の人事評価につき、生徒又は保護者による評価を踏まえた授業に関する評価を含めて実施しているところ

また、システムの運用状況の確認を行うため、毎年度、府立学校、市町村教育委員会を対象とした調査を行うとともに、平成26年８月には授業アンケートを踏まえた教員評価について検証を行い、客観性・適正性をより一層確保するため平成27年度からシステムの改定を行ったところ。

引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

評価結果の給与等への反映については、平成19年度から前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しており、また、皆さま方との協議を踏まえ、平成24年度からは上位評価の昇給への反映を廃止するとともに、勤勉手当については、より勤務成績が反映できるよう成績率を見直したところ。

第10の要求について、年金支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、これまでの短時間勤務の職に加えて、平成26年度よりフルタイム勤務の職を導入しているところ。

再任用職員の給与のあり方については、平成26年度の人事院勧告において、再任用職員の給与水準に関しては今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、必要な検討を行っていく旨の考えが示されており引き続き国の動向を注視していく。

第11の要求について、職員基本条例等の運用に伴う、給与・勤務条件に関する諸問題については、府労連と十分協議していく。

第12の要求について、府職員の勤務条件の変更に関する事項については、必要な協議を行っていく。

第13の教員特殊業務手当については、平成27年４月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について、増額改定を行ったところ。今後とも国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていく。

第14の要求について、一般行政部門における新規採用については、これまでも一定数の採用を行っており、職員基本条例に基づく職員数管理目標を踏まえ、引き続き計画的に採用を行っていくことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

教職員の採用については、平成26年度も、可能な限り新規採用者を確保したところ。引き続き、国に対して、定数改善を要望するとともに、退職動向等を見極めながら、計画的に新規採用者を確保していくことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第15の要求について、職員の年度途中退職等に対する代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じて非常勤職員を措置しているところ。

なお、産育休の取得に対する代替措置については、非常勤職員での対応を基本としながらも、効率的な業務執行体制を確保しつつ、次世代育成の観点から、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを行うため、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところ。

学校における年度途中の欠員や産育休の取得に対する代替措置については、学校運営に支障が生じないよう必要な措置を講じているところ。

また、病気休暇等の代替措置については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対処しているところ。夏休みなどの長期休業期間に代替措置を講じることは基本的には困難ですが、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処しているところ。

なお、代替教員の確保に向けて、これまで、府や市町村の関係施設などにおいて、講師募集チラシの配付や市町村教育委員会が効率的・効果的に講師確保ができるよう、府庁内に専用電話回線を臨時設置するなど、様々な対策を継続的に行ってきたところ。

今後とも、市町村教育委員会と連携し、必要な講師等の確保に努めていく。

育児短時間勤務制度の導入に伴う代替措置については、勤務に多様なパターンがあり、取得・復帰の時期も一定でないことから、非常勤職員による代替が基本であると考えている。

これらの取組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第16の要求について、特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、その他の休暇の拡充や新設は困難です。

育児休業等の男性職員の取得促進については、子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、配偶者の就業状況にかかわらず取得可能とする取扱いなど実施しているところ。

また、育児部分休業の承認単位の改正も行ったところ。引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取組んでいく。

育児休業期間の全てを退職手当の勤続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難です。

介護休暇の代替措置については、非常勤職員による代替が基本であると考えているが、業務実態に応じて判断することとしており、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

なお、必要な講師等の確保にも努めていく。

昇給復元措置の改善については、病気休職者等が職場に復帰した場合、既に一定の調整措置を実施しているところであり、通常に勤務する職員との均衡上、困難です。

介護のために退職された教員の再採用については、制度を創設したところですが、教員以外の再採用については、人材確保の必要性や地公法の趣旨などを総合的に勘案した結果、実施することは困難であると考えている。

早出遅出勤務については、制度導入時より様々なニーズ等を踏まえ運用してきたところ。

男性の育児参加休暇取得促進については、総務事務システムの「お知らせ表示」を活用し、グループ長など直接監督責任者に対して、父親となる職員への休暇取得促進を依頼するなど、様々な機会をとらえて管理監督者に対する周知に努めているところ。

時間外勤務等の適正化、年次休暇等の使用促進については、「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、その実効性の確保に努めているところ。

また、職員の健康管理や適正な退勤管理に資するため、退勤時のカードリーダーの導入を行ったところ。

勤務時間終了時刻と退勤時刻との差について、４半期ごとに集計し、次長会議等を通じて各部局に周知し、その縮減に努めているところ。

平成17年度から年間360時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成21年度から、午後９時までに執務室消灯なども行っており、次長会議において、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところ。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

「過重労働による健康障害防止対策」については、時間外勤務が月45時間を超え、産業医が必要と判断した場合には、所属長に対し、職場における健康管理等について助言指導を行うとともに、当該職員に対して保健指導を行うこととしている。特に時間外勤務が月80時間を超えた場合、所属長及び職員に対し、少なくとも年１回、面接による保健指導等を該当月の翌月から速やかに行っており、産業医が必要と認めた健康診断等、必要な措置を実施することとしている。

府立学校における医師による面接指導については、平成20年６月に「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導実施要綱」を策定し、時間外・休日業務時間数や面接指導の希望を所属長に申し出ることにより、産業医の面接指導を受けられるようにしたところ。加えて、時間外等実績が月80時間を超えた場合、所属長は該当職員に対し、少なくとも年１回は産業医による面接指導を実施するよう、平成26年10月１日に改正したところ。

府立学校においては、平成24年10月からの退勤スリットの導入を踏まえ平成25年４月より産業医による面接指導申出書兼時間外・休日業務時間記録票の様式を、スリットデータを活用した様式に変更するとともに、業務内容の記録欄を新たに追加したところ。

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成20年１月に「教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチーム」を設置し、様々な角度から検討を行ってきた。

平成24年度においては、府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

今後、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていく。なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行っていく。

府立学校における「教職員の勤務時間の適正な把握」の具体的手法については、平成22年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等を策定し、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。

退勤スリットの導入に伴い、勤務時間管理者である校長・准校長がスリットデータを活用した教育職員時間外等実績表により時間外等実績を把握することとした。また、１月当たりの時間外等実績が80時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととしたところ。

月45時間以上60時間未満の時間外勤務に対する割増賃金の引上げについては、国や他府県の取扱い等から困難です。

配偶者同行休業制度については、平成27年２月１日より制度を創設したところであり、適切な運用に努めていく。なお、休業理由・対象者の拡大は、地方公務員法に「外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業」と規定されていることから、困難です。

年次休暇の付与の基準日については、様々な観点から研究していく。

第17の要求について、これまで、男女がともに働きやすい職場環境の整備に努めてきたところ。

今後とも、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画推進条例の趣旨を踏まえ、女性職員の職域拡大や職員の意識啓発などに努めていく。

セクシュアル・ハラスメントの防止、パワー・ハラスメントの防止については、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の３点から取組を進めている。意識啓発のため指針を策定し、所属長等管理監督者の責務や具体的な対応例などを明示し、職員へ周知徹底しているところ。また、課長級、課長補佐級に対してハラスメントに関する研修を実施しているところ。

平成25年12月には、ハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、非常勤職員を含む全職員に対して知事からのメッセージを発出した。

各府立学校長・准校長に対して、平成27年５月にも「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を再度周知するとともに、教職員が自らの言動等を点検できるように「パワハラセルフチェック」シートを示したところ。

なお、 平成27年４月には、平成26年に引き続き新任の府立学校長、准校長を対象としたパワー・ハラスメントに関する研修を行ったところ。また新任の教頭・首席等を対象としたハラスメント研修も順次行ったところ。

これらの取組みを、より効果的に周知する方策についても検討していく。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第18の要求のうち、職員の健康管理については、健康診断をはじめ、保健指導、職場環境管理等の事業を実施しているところであり、リフレッシュ方策やライフプラン施策との連携も図りながら、引き続き、職員の健康保持・増進と疾病予防対策の充実を図っていく。

また、平成23年度には、定期健康診断結果及び人間ドックの定健項目結果を活用した、所属長による職員に対する「気づき」を含めた健康管理、並びに産業医と所属長との連携についての活用方策を策定し、平成24年度には、安全衛生管理者へのアンケート調査の結果を踏まえて、定期健康診断結果等の活用法策の改定を行ったところ。

ⅠＴ化に伴う職場環境の改善については、「ＶＤＴ作業のための労働安全衛生管理基準」に基づき、特別健康診断やＯＡ椅子・机の導入についての周知、労働衛生教育などを実施しているところ。

今後とも、産業医による職場巡視などを通じて、適切な作業環境の確保に努めていく。

府立学校については、「大阪府立学校ＶＤＴ作業における労働安全衛生管理のためのガイドラインについて」に基づいてＶＤＴ特別健康診断を実施しているところ。

職場の労働安全衛生対策については、府立学校安全衛生協議会で協議しているところ。

一般定期健康診断については、平成20年度から特定健康診査に連動し、検査項目を追加して実施しているほか、特別健康診断、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、心身の健康の保持・増進に努めているところ。

知事部局における人間ドックについては、地方職員共済組合において平成25年度から55歳以上の職員を対象に「５５セルフドック」を創設し、拡充が図られました。

内容は、定期健康診断の受診に加え、希望者全員が人間ドックを受診できることとし、府の健診と重複する胃Ⅹ線検査をオプション化することで、基本項目の個人負担額について、引き下げが行なわれたところ。

さらに、オプションの脳ドックに地共済から一部助成や、前立腺がん検査が基本項目に追加されたところ。

「５５セルフドック」受診者の服務については、ドック本来の目的である自分自身の健康管理をさらに推進するものとして地共済が単独で実施する健診であるため年休扱いとしているところ。

公立学校共済組合では平成26年度以降ニーズの低い健診種別を廃止する一方、ニーズの高い、脳ドック、女性検診、配偶者検診の募集人数を年々拡充するなど、検診事業の見直しを実施されました。なお、引き続き、「共済健診」でオプション検査を受診する場合、上限1,500円を補助する事業が実施されているところ。平成27年度からの検診種別拡充内容については、40歳以上を対象とする「脳ドック」の募集人数を200人増の600人に、また、「女性検診」と「配偶者検診」についても募集人数をそれぞれ100人増の600人と650人に拡充されているところ。また、支援学校の教職員を対象とした腰痛予防検診について、整形外科分野において実績のある医療機関に委託するなどの改善を実施されているところ。

メンタルヘルスの予防や早期ケアについては、教育・啓発事業として、職場の管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナー等を開催し、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子を全職員に配布するなど、ラインケアやセルフケアの推進を行い、さらに職員の健康相談事業として、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施するとともに、「ストレス相談室」を設置して専門産業医等による面談等の個別ケアを行って総合的対策を講じているところ。

労働安全衛生法の一部改正によるストレスチェックについては、平成28年度からの実施に向け、平成27年４月に厚生労働省が公表した指針等により制度設計を進めているところ。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」についても、より充実した「プログラム」となるよう、平成21年度に改定を行い、「職業性ストレス簡易調査票」による自己チェックの推進と併せて、ウェブページや研修会等を通じて周知しているところ。

府立学校については、安全衛生管理者等を対象とした「安全衛生管理者研修会」を毎年３月に実施している。

平成19年３月に策定した「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」について、職場一体となったメンタル対策という観点を充実させ、平成22年４月、平成26年10月に改訂するとともに、同プログラムの周知・徹底を図ったところ。今後ともその内容の充実・周知を図っていく。

精神疾患により休職している教員が復帰する際の支援については、平成21年４月から復職後２週間を限度として人的措置を行っているところ。

「公立学校教員職場復帰支援事業」については、厳しい財政状況ですが、２クール実施しているところ。

第19の要求のうち、地方独立行政法人等の職員の勤務・労働条件については、当該法人が組合と誠実に協議していくものと考えている。

第20の要求について、任期付研究員制度及び一般職の任期付任用制度については、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処しているところであり、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第21の要求のうち、職場環境等の整備に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応していく。

技能労務職から行政職等への転任選考等については、点字や拡大文字による受験も可能とし、また選考案内についても点字化するなどの取組みを行っているところであり、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第22の要求について、互助会等への補助金については、平成20年度の財政状況を踏まえ、全額削減したところ。

職員の福利厚生事業の拡充については、地方公務員法等の趣旨を踏まえつつ、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応していく。