

(府労連)

回 答

令和5年10月31日

人事局企画厚生課長

去る令和5年10月18日に、府労連からご要求のありました諸事項につきましては、いずれも職員の給与、その他の勤務条件に関する重要な事項と考えております。

この間、社会経済情勢が厳しいことから、ご要求をいただいた諸事項の検討に当たって、大変苦慮しているところであります。

本日は、上司とも相談してまいりました結果につきまして、現段階での考え方を申し上げます。

第1のご要求について、府労連との、これまでの良き労使関係については、今後とも維持してまいりたいと存じます。我々としては、この基本的立場に立ちまして、職員の給与・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まいりたいと存じます。

第2のご要求について、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、尊重することが基本と考えております。

本年10月に人事委員会から勧告のあった、公民較差を踏まえた月例給及び期末勤勉手当の引上げ等の取扱いについては、国の取扱いや本府の財政状況等を踏まえ検討しているところであり、未だ結論に至っておりません。

技能労務職給料表の改定については、行政職給料表の取扱いに準じてまいりたいと存じます。

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ございます。

再任用職員の給料月額については、令和4年の人事委員会勧告に基づき、令和5年度から2級3級の水準の引き上げを行ったところでございます。

再任用職員の給与格付けについては、職務給の原則に基づき決定しているところでございます。

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ございます。

非常勤職員の給与については、これまで、常勤職員に準じた給与の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところでございます。

会計年度任用職員の給与については、令和4年4月から、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直したところでございます。

また、会計年度任用職員に対し、期末手当を支給しているところでございますが、勤勉手当については、他府県の動向等も踏まえつつ、現在、検討しているところでございます。

その他の手当を支給することは、現行の地方自治法の規定では困難でございます。

今後とも、会計年度任用職員の勤務労働条件については、適切な対応に努めてまいるとともに、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

地域手当については、人事委員会勧告を踏まえ、令和元年度から、大阪府内の支給割合を11.8%に引き上げるとともに、東京都特別区内に在勤する職員に適用される支給割合を16%へ引き上げたところでございます。

第3のご要求について、現行条例に基づく期末・勤勉手当を12月8日に支給いたしたいと存じます。

また、評価結果の勤勉手当の成績率への反映は、「勤務実績のよりの確な反映」のために、前年度の評価結果を活用し、実施しているところでございます。

会計年度任用職員に対する勤勉手当については、第2のご要求において、お答え申し上げたとおりでございます。

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、見直しは困難でございます。

再任用職員への期末・勤勉手当の支給割合については、国の基準や人事委員会勧告に基づき条例で定めており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

第4の特殊勤務手当については、平成21年の人事委員会勧告に伴い総点検を行い、その後、国の改正に準じて見直し等を行ってきたところでございます。

また、社会福祉等業務手当の対象業務の一部及び職業訓練手当については、業務の特殊性が恒常化していることから、令和3年4月より、給料の調整額に移行したところでございます。

なお、調整基本額については、国に準じて設定しており、引き上げは困難でございます。

勤務時間外や休日等において、実際に勤務した場合には、時間外勤務手当の支給対象としておりますが、待機について、手当等を新設することは、国や他府県の取扱いなどから、困難でございます。

第5の通勤手当について、支給限度額及び交通用具の額、支給範囲については、原則として国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

なお、妊娠中の職員の通勤緩和については、母子健康手帳の交付を受けている職員に加え、令和4年10月から、母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところでございます。

「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」に記載のとおり、働きやすい職場づくりの観点から、子育て中の職員等の負担軽減を図るため、通勤手当の認定基準の緩和について、検討しているところでございます。

第6の教員特殊業務手当については、平成30年4月に増額改定を行うとともに、部活動指導等に係る手当に新たな時間区分を設ける等の改正を行っております。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まいります。

第7の旅費制度のうち、日当、食卓料及び旅行雑費については、財政再建プログラム(案)に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

宿泊料については、宿泊実態等について、調査してまいりたいと存じます。

第8のご要求について、職員の給与・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まいりたいと存じます。

第9のご要求について、行政職給料表2級・3級及び技能労務職給料表2級・3級の最高号給に多数の職員が滞留していることについては認識しておりますが、現時点で給与上の措置を講ずることは困難でございます。

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おります。

また、「組織・人事給与制度改革の今後の方向性（素案）」に記載のとおり、行政職給料表適用者の主査級昇任時における給料上のインセンティブの拡充について検討しているところでございます。

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を行ってまいりたいと存じます。

第 10 のご要求について、知事部局等の人事評価制度については、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でございます。

人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であり、令和 6 年度より、人事評価制度について見直しを検討しております。

知事部局における人事評価結果の給与反映については、条例に定める相対評価制度の趣旨をより一層踏まえたものとするため、これまで所要の改正を行うとともに、令和 2 年度以降の給与反映については、職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、上位評価者のうち二次評価結果が S 又は A である職員の昇給号給数を単年度に限定して引上げ、下位評価者のうち二次評価結果が B である職員の昇給号給数を単年度に限定することとし、勤勉手当についても、

単年度のメリハリを強化するため、下位評価者の成績率を引き下げ、上位評価者の成績率を引き上げる見直しを行ったところでございます。

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おり、これまで所要の改正を図ってきたところでございます。

平成 29 年度に実施した評価・育成システムに関する教職員アンケートの結果等も踏まえ、引き続き評価・育成システムがより良い制度となるよう、今後も必要に応じて改善に取り組んでまいりたいと存じます。

第 11 のご要求について、65 歳への段階的な定年年齢の引上げについては、令和 4 年 7 月に提案・協議の上、新たな定年条例を制定し、年度末年齢 59 歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行っているところです。

また、定年引き上げ後の職員の給料月額については、当分の間、60 歳に達した日後の最初の 4 月 1 日（特定日）以後に適用される級号給の 7 割水準に設定したところです。

併せて、高齢者部分休業については、定年年齢が 65 歳まで引き上げられることを踏まえ、令和 6 年 4 月から 1 回に限りフルタイム勤務への復帰を認めることとしたところです。

引き続き、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を行ってまいりたいと存じます。

第12のご要求について、時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底、時間外勤務命令の上限規制の導入、各部局次長等で構成する働き方改革推進責任者会議における時間外勤務実績の報告と一層の取組みの要請など様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めているところでございます。

また、これまで、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめるとともに、令和4年1月からはシャットダウンするシステムを導入するなど、長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。

職員の勤務状況については、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であり、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てまいりたいと存じます。

「教職員の勤務時間の適正な把握」については、「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等に基づき適正な把握に努めているところでございます。

また、市町村立学校においても、府立学校と同様の措置がとられるよう指導・助言等を行っているところでございます。

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などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努め、また、新型コロナウイルス対策業務については、全庁を挙げて人員を投入するなど、対応してきたところでございます。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まいりたいと存じます。

「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っており、時間外労働が月 100 時間以上の場合若しくは 2 箇月から 6 箇月平均で 80 時間を超える場合には、助言指導及び保健指導を実施しているところでございます。

府立学校における医師による面接指導については、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により実施しており、疲労の蓄積があると思われる職員への面接指導のほか、時間外在校等時間が月 80 時間を超えた場合の職員本人及び産業医への情報提供及び面接指導の実施、実施後に講じた措置等の産業医への報告を行うとともに疲労蓄積度自己診断チェックリストを安全衛生管理者に提出するよう改正しております。

また、平成 27 年度から大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、長時間労働の実態把握など課題解決に向けて取り組んでいるところでございます。

1月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える者に対しては、校長が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ております。

市町村立小中学校の総務サービス事業については、平成18年9月からパソコンによるオンライン処理に変更するなど、事務の効率化・簡素化に努めてきたところでございます。

今後とも、システム改修にあたっては学校及び教職員にとってより良きものとなるよう、現場のご意見等もお聞きしてまいりたいと存じます。

教職員の働き方改革を進めるため、「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則・要綱」等に基づく取組を着実に実施してまいります。

令和4年9月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対しまして、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラートメール」を送信する仕組みを、開始しました。また、令和5年4月より、グループウェア等を活用した校務運営の効率化の取組及び週1回以上の全校一斉定時退庁日を開始しました。さらに、令和5年9月よりデジタル採点の取組を開始したところでございます。

部活動指導に関する教員の負担軽減については、令和4年12月に国が「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」を策定し、中学校における休日の運動部・文化部活動の段階的な地域移行を令和5年度から段階的に進める考えを示したことから、令和5年8月に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」として改定し、国のガイドラインを踏まえ、府として取り組んでいく考えを示したところです。本方針では引き続き、部活動指導に係る教員の負担を軽減する等適切な指導運営体制の構築について府の支援の在り方を含めて明示しております。

部活動指導員について、令和2年度から本格実施し、令和5年度は、府立学校59校112部に配置し、府内23市、232名に補助を行う予定です。

また、府立高等学校については、令和5年度より、部活動の活性化を図るとともに、部活動に係る教職員の負担軽減を図るため、複数校での合同部活動を行う「部活動大阪モデル」の推進を82校41ペアで開始し、令和5年9月30日現在、専門性がない顧問が指導する部活動33校72部に、部活動指導員を配置したところです。今後も好事例の共有などを行い、「部活動大阪モデル」を推進し、顧問の負担軽減に努めてまいりたいと存じます。

併せて、中学校については、前述のとおり、引き続き、地域の実情に応じて府内全体の地域移行が円滑に進むよう、支援してまいります。

また、今年度の夏季休業期間に、府立学校及び教員を対象に働き方改革の取組状況や基本的な業務量を把握するためのアンケート調査を実施し、その結果を公表したところです。

今後、アンケート結果の分析をすすめ、府立学校における課題を把握するとともに、これに対応する取組みを検討し、更なる働き方改革を推進してまいります。

欠員の解消に向けては、令和4年度から新たにペーパーティーチャーを対象とする研修（教員スタートアッププログラム）を実施するなど、人材の確保に努めるとともに、代替教員の前倒し任用を拡充するなど、取組みを進めているところです。

第13のご要求について、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、大阪府庁版「働き方改革」等を踏まえながら、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まいりたいと存じます。

知事部局においては、一般定期健康診断のほか、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でございます。歯科健診については、国の動向等を注視してまいりたいと存じます。

作業及び作業環境に起因する健康障害を早期発見し、職業性疾病の発生を防止するため、情報機器作業や特定化学物質等取扱業務など、その種類及び有害要因に対応した特別健康診断を当該業務に従事する職員に対して実施しており、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るところでございます。

地方職員共済組合における人間ドックについては、令和5年度より実施健診機関を14機関から17機関に増やしたところでございます。

また、「55セルフドック」については、令和5年度から、人間ドックへ1本化するとともに、55歳以上の職員にかかる前立腺がん検査を基本項目へ追加するなど、「55セルフドック」と同様の措置を講じているところでございます。

なお、人間ドックにおける胃カメラについては、令和5年度より自己負担なしで選択できることとし、オプションの脳ドックについても、地方職員共済組合から一部助成することで、職員の費用負担の軽減を図ったところでございます。

府立学校においては、一般定期健康診断のほか、特別健康診断として、支援学校職員腰痛予防検診や情報機器作業従事職員特別健康診断、深夜業務に従事する支援学校の寄宿舎指導員への特定業務従事職員健康診断を実施しております。令和元年度からは心電図検査及び腹囲測定の対象者を全年齢に拡充し、令和2年度からは胸部及び胃部X線検査を、間接撮影からより被ばく量の少ないデジタル撮影に変更しております。

また、その他の健康診断として、乳がん検診・子宮がん検診、大腸検査、支援学校教職員や養護教諭等に対しては、B型肝炎ワクチン接種事前検査・ワクチン接種を実施しており、子宮がん検診の対象年齢

の引き下げ、乳がん検診のマンモグラフィ検査の公費対応、両検診の偶数年齢時における公費負担対象化など、これまで所要の改善を図ってきたところでございます。

公立学校共済組合では、「保健事業実施に関するガイドライン」に基づき、令和2年度から「泊ドック」を廃止し、この財源をもって、「共済健診」でオプション検査を受診する際の補助制度の充実を図ってきたところでございます。

検診種別拡充内容については、令和4年10月からの共済制度拡大による組合員増加に対応するため、令和5年度に「共済検診」、「脳ドック」、「女性検診」、「配偶者検診」の募集人数をそれぞれ拡大したところでございます。また、利便性を高め、所属の事務負担軽減を図るため、令和5年度からこれら検診のウェブ申し込みを開始し、年度途中加入の組合員も申し込みが可能となるよう、募集時期を2回に分けております。

知事部局におけるメンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、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のほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

さらに、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子等を全職員に配布するとともに、年5回まで無料で相談できる「こころの健康相談窓口」を設置し、職員に周知しているところでございます。

ストレスチェック制度については、平成28年度から実施し、その結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとの集計・分析結果を手引書と併せて各所属や安全衛生協議会に提供するなど、職場環境の改善等に努めているところでございます。また、令和元年度からは、手引書の送付に加え、管理監督者を対象としたストレスチェック集団分析結果活用研修を実施しているところでございます。

今後とも、個人情報の保護に十分に配慮しながら、メンタルヘルス対策を実施してまいりたいと存じます。

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」を毎年度実施しております。また、ストレスチェック制度を実施し、職員自身のセルフチェック及びその対処への支援、学校ごとの集団分析結果に基づく職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調の未然防止に努めているところです。

職場一体となったメンタルヘルス対策を充実させるため、令和4年5月に改正した「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」に基づき、安全衛生管理者等が実施しなければならない手続きと推奨事項をより分かりやすく明記したほか、病気休暇開始から職場復帰までの支援の流れを再整理し、慣らし勤務支援プラン実施計画書や実施記録簿、職

場復帰後の支援プランの様式例を作成し、各校において組織的・計画的なメンタルヘルス対策の推進が図られるよう周知、徹底を図りました。また、市町村教育委員会へも参考送付し活用するよう指導しております。

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でございます。

「公立学校教員職場復帰支援事業」については、2クール実施しているところでございます。

公立学校共済組合では、「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設しており、相談事業や研修事業の対面及びオンラインでの実施などを通じて、教職員のためのメンタルヘルスの対策への支援を実施しているところでございます。

試し出勤は、職場復帰支援を目的として休職中に実施するものであることから、給与の支給については、国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

昇給停止基準の緩和については、人工透析の通院に係る病気休暇を対象としているところでございます。

治療と仕事の両立支援にあたって、勤務制度については、国制度を基本に対応しているところでございます。

また、知事部局においては、働きやすい環境づくりに向けた取り組みの更なる推進のため、フレックスタイム制度を令和4年1月に導入し、週休3日とすることができる職員として、育児・介護を行う職員や障がいのある職員のほか、府独自に、病気治療のため通院等を行う職員を対象としているところでございます。

なお、府立学校では、学校が、児童生徒への対応等が中心となることなどから、フレックスタイム制度の対象とはしておりませんが、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和4年4月から、いわゆる超勤4項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする1ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところ です。引き続き、現場のニーズ等を把握しながら、より柔軟な勤務時間管理の在り方について考えてまいりたいと存じます。

職員の健康管理については、国のガイドラインを参考にしながら、主治医とも連携し、個別の状況に応じた支援を行っているところですが、健康管理指導における勤務時間短縮等の措置期間を拡充することは困難でございます。

今後も、国のガイドライン等を注視しつつ、引き続き、疾病を抱える職員の治療と仕事の両立の支援に努めてまいりたいと存じます。

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点から取り組みを進めているところでございます。

意識啓発や相談体制の整備については、令和2年6月に、職場でのパワー・ハラスメント防止、セクシャル・ハラスメント防止及び妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント防止に関する指針を改定し、ハラスメントの内容、所属長等管理監督者の責務及び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でございます。

府立学校については教職員向けのハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託するとともに、相談時間等の拡充を行いました。それに伴い、各ハラスメント指針について令和4年4月1日付けで改定するとともに、改めて教育長メッセージとして「ハラスメント「0（ゼロ）」に向けて」を府立学校長、准校長あてに通知し、すべての教職員に対して、周知・徹底を図るよう依頼したところでございます。

加えて、令和4年10月に校内相談窓口業務等に活用できるよう「職場における教職員間のハラスメント相談員の手引き」を作成し各学校に周知したところでございます。

また、ハラスメントに関する研修については、課長級及び課長補佐級に加え、令和5年度から主査級及び副主査に対しても実施することとしたところでございます。

府立学校については、新任の府立学校長、准校長、教頭を対象としたハラスメントに関する研修を実施するとともに、すべての府立学校長、准校長、教頭、首席を対象とした研修の中でハラスメントに関する講義を行っています。

事案が発生した場合、各ハラスメント指針に基づき、関係者のプライバシーに配慮しつつ対応することとしております。

今後とも、これらの取組みを、より効果的に周知する方策について検討するとともに、快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたいと存じます。

障がい者である職員の活躍推進については、各任命権者が策定しております「障がい者である職員の活躍推進計画」に基づき、今後とも障がいのある職員の方々が安心して働き続けられるよう取り組んでまいりたいと存じます。

障がいのある職員が、障がいの特性に応じて安定的に勤務することができるよう、国の制度を踏まえ、令和元年10月より、早出遅出勤務の対象を拡大したところです。また、令和2年4月より、休憩時間を柔軟に設定できるようにしたところでございます。

引き続き、適切な対応に努めてまいりたいと存じます。

新型コロナウイルス感染症については、令和5年5月8日から5類感染症となりましたが、今後は、必要に応じて適切な感染防止対策を講じてまいります。

なお、府立学校における感染防止対策については、感染症流行下における学校教育活動体制整備事業費を配当することとしており、府立学校において換気の実施等に必要な物品を確保するための支援を行っているところです。また、府立学校において、夏季休業の終了とともに

に、感染症による学級閉鎖等が多く報告されていたことから、9月21日付けで「感染症の流行期に備えた対策について」を通知し、換気の確保等、改めて注意喚起を行ったところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症にかかる職域接種につきましては令和3年6月から令和4年11月にかけて、初回接種を2回、追加接種を2回実施してきたところでございます。

感染症等に係る予防接種については、インフルエンザワクチンを接種した場合の費用を、知事部局の職員等に対して、地方職員共済組合による助成を令和3年10月から実施しているところでございます。

新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施してきたところでございます。

高年齢期の職員につきましては、高齢者部分休業などを制度化しているところでございます。

今後とも、国の制度を基本に対応してまいりたいと存じます。

第14のご要求について、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でございます。

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でございます。

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でございます。

また、病気休暇等の代替措置については、必要に応じて府立学校長や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でございます。

なお、代替教員の確保については、第12のご要求のところで、お答え申し上げたとおりでございます。

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おりますが、業務実態に応じて判断することとなります。

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おります。

代替措置については、職員が安心して休暇を取得できるよう、「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」に記載のとおり、臨時的任用職員制度の一般行政職等への拡充について検討を行ってまいります。

また、平成 29 年 11 月より、職員の急な退職や出産・育児休業など年度途中に発生する欠員に対応するための手法の一つとして、一定の要件のもと、前倒し採用を実施しているところでございます。

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に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

年次休暇の取得につきましては、次世代育成支援対策推進法に基づき令和 2 年 4 月に策定した大阪府特定事業主行動計画（後期計画）において、職員一人当たりの平均取得日数 15 日以上を目指すこととしたところでございます。

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まいりたいと存じます。

非常勤職員の特別休暇等については、有給の特別休暇として平成 31 年 4 月に結婚休暇、令和 2 年 4 月に夏期休暇を新設し、令和 4 年 4 月に出生サポート休暇等を創設するなど、国の非常勤制度を基本としつつ、府の常勤職員の状況も勘案しながら改正してきたところでございます。

非常勤職員の代替措置については、引き続き、産休取得などの状況を注視してまいります。

育児休業等の取得促進については、特定事業主行動計画に基づき取組みを進めているところであり、計画に定める目標の達成に向けて、

令和4年6月に知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりを推進するとともに、同年4月に育児休業の取得意向確認の義務化、同年10月に子育てハンドブックや子育て支援サイトのリニューアルを行ったところでございます。

府立学校については、令和4年6月に学校長によるイクボス宣言の実施を促すなど子育てしやすい職場環境づくりを推進するとともに、同年4月に育児休業の取得意向確認の義務化、また、令和5年7月に子育てハンドブックの作成や教職員のための子育て支援ポータルサイトの更新を定期的に行う等、引き続き育児休業の取得促進に努めてまいります。

特別養子縁組に係る監護期間中の子を対象とする育児休業制度については、国の制度に準じて実施しているところでございます。

なお、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、困難でございます。

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度を基本に平成22年度に見直したものでございます。なお、令和2年4月より子育て部分休暇、不妊治療休暇及びボランティア休暇の導入等を行ったところでございます。

「育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等」と「時間単位年休」の併用取得については、令和5年7月から実施しているところでございます。

また、子育て部分休暇の対象となる子の年齢引上げについては、他府県の状況等を踏まえ検討しているところでございます。

その他の休暇制度の拡充については、国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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り組んでまいりたいと存じます。

介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善や短期介護休暇を創設するとともに、介護休暇制度の1回の取得日数の制限を平成29年4月1日から撤廃したところでございます。

また、令和2年6月に介護ハンドブックを改訂したところでございます。

今後とも、職員に各種制度の周知と意識啓発に努めてまいります。

知事部局における退職された職員の再採用については、人材確保の必要性や地方公務員法の趣旨などを総合的に勘案し、多様な人材確保の点から、「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」に記載のとおり、育児、介護、転職等により退職した職員の再採用の実施を検討しているところでございます。

学校においては、介護のために退職された教員の再採用について、平成23年より実施しているところでございますが、他制度を取り巻く

状況や人材確保の必要性などを見極めつつ、対象の拡大について、検討してまいります。

災害時の特別休暇は、国と同様の取扱いとしているところです。
今後、より制度を分かりやすく周知するよう努めてまいります。

第 15 のご要求について、職員の福利厚生に関する事項について、全体を網羅した計画は策定しておりませんが、このうち健康管理に関する事項については、毎年度、「職員健康管理事業計画」及び「府立学校職員健康診断等実施要項」を策定し、職員の健康保持・増進に資する事業を実施しているところでございます。

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、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応してまいりたいと存じます。

なお、互助会等への補助金については、平成 20 年度に全額削減したものでございます。

ご要求に対する回答は、以上でございます。