

(府労組連)

回 答

令和 7 年 6 月 2 0 日

全 体 版

去る令和7年5月26日に、府労組連からご要求のありました諸事項につきましては、数次にわたる交渉及び事務折衝を通じまして、皆様方のご要求の趣旨ご意見を十分に承るとともに、種々協議を重ねてきたところでございます。

ご要求の諸事項は、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であります。社会経済情勢が依然として厳しい状況や本府の置かれている現状も踏まえ、ご要求いただいた諸事項について検討してまいりました。

本日は、知事とも十分相談いたしました、その結果につきまして、ご回答申し上げたいと存じます。

第1のご要求について、皆様方との良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力により築いてまいりたいと存じます。

職員の給与・勤務条件に関わる諸問題については、所要の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。

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割合を11.8%に、東京都特別区内に在勤する職員の割合を16%に引き上げ支給しているところです。

引き続き、人事委員会勧告を踏まえて、適切な対応に努めてまいります。

再任用職員の給料月額については、令和 6 年の人事委員会勧告に基づき、令和 6 年 4 月に遡及して、引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。

再任用職員の勤務労働条件に関わる事項については、人事委員会勧告を踏まえるとともに、引き続き、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

給与水準については、府民の理解と支持を得るとともに、頑張った職員が報われ、やる気を出すことができるものとなるよう、平成 23 年度に給与制度改革を実施したところでございます。

また、令和 6 年 4 月から、行政職給料表及び技能労務職給料表 3 級の初号給水準引上げ、3 級昇格時の昇給幅を拡大するとともに、令和 7 年 4 月から、技能労務職給料表 1 級の初号給水準引上げなどを実施したところでございます。

実習教員及び寄宿舍指導員については、職務・職責に応じた給与体系を確保するという平成 18 年度の給与構造改革の主旨・目的に沿って、新たに総括職を設け、給与上の格付けを 2 級としたものです。

期末・勤勉手当については、現行条例に基づき、6月30日に支給
いたしたいと存じます。

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。

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。

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。

知事部局における通勤手当については、令和6年4月から、未就学
児の子どもをもつ職員を対象に、従来の認定基準に加え最安経路と比
較して「時間短縮又は乗換回数減等」かつ「所要額が2倍増の範囲」
となる経路を認定経路とできるよう見直したところです。

学校における通勤手当については、令和6年4月から、すべての教
職員を対象に教職員から届出があった場合は、最安経路と比較して
「時間短縮又は乗換回数減」かつ「所要額が5割増しの範囲」となる

経路を認定できるよう見直したところです。

また、令和 7 年 4 月からはオンデマンドバスを交通機関に含め、教職員が希望する通勤経路で認定できるよう運用しているところです。

また、交通用具使用に係る駐車場等の費用の支給は、国や他の都道府県との均衡上、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。

また、非常時の通勤に係る時間について、時間外勤務手当を支給することは困難ですが、実際に業務を行った時間については支給することとしております。

奨学金を返済している職員に対して、手当など給与上の措置を講じることが、地方自治法や地方公務員法の規定から困難でございます。

第 3 のご要求のうち、勤務時間の短縮については、平成 22 年 10 月から勤務時間を週 38 時間 45 分、1 日 7 時間 45 分としております。

知事部局における時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」等の実施や、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、シャットダウンシステムの導入のほか、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

実績の報告を行い、より一層の取組の要請を行っているところです。令和6年度からは、各部局において、職場環境・課題等を踏まえた取組目標を設定し、様々な取組を実施したことにより、時間外勤務の全庁実績は減少しており、引き続き、特定事業主行動計画における目標を踏まえつつ、時間外勤務の縮減に努めてまいります。

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7年4月に改定した大阪府特定事業主行動計画（前期計画）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。

休憩時間については、労働基準法に基づき、適切な確保に努めてまいります。

なお、昼休みの休憩時間については、より柔軟に取得できるよう、これまで見直ししてきたところであり、大阪府庁版「働き方改革」取組事例集等により周知しているところでございます。

「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100時間以上の場合、2箇月から6箇月平均で80時間を超える場合又は月45時間を超え、産業医が必要と判断した場合には、当該職員に対して保健指導を実施しており、必要に応じて、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まいりたいと存じます。

在宅勤務や時差勤務については、今後とも皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

知事部局におけるフレックスタイム制度については、所属長が公務の運営に支障がないと認める場合に、職員の申告を経て勤務時間を割振ることができるという制度趣旨を徹底してまいりたいと存じます。

知事部局においては、より柔軟な働き方が実現できるよう、令和7年1月からフレックスタイム制度のコアタイムやフレキシブルタイムを見直すとともに、選択的週休3日制の全職員への拡大などを実施しているところでございます。

また、府立学校におきましては、令和7年1月に教職員端末機の無線、軽量化及びシステムのクラウド化がされる事に伴い、全府立学校の常勤教職員を対象としたテレワーク制度を開始しました。

学校現場の実情を踏まえ、育児・介護の要件がある方の利用や長期休業期間中の利用を中心とした制度としております。

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も、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。

入所型施設の職員の配置について、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まいりたいと存じます。

産育休の取得に対する代替措置については、臨時的任用職員又は非常勤職員での対応を基本としながらも、一定の要件を満たす場合には、常勤職員を配置するなど対応に努めているところでございます。

介護休暇の代替措置については、臨時的任用職員又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。

育児部分休業や子育て部分休暇の取得に対する代替措置については、所属長等のマネジメントによる対応を基本としているところでございます。

また、高齢者部分休業制度については、代替措置を前提に承認する

ものでなく、代替措置は業務実態に応じて判断することとなりますが、非常勤職員による代替が基本であると考えております。

なお、業務内容や勤務形態等によっては、再任用短時間勤務職員との組み合わせによる対応も行っているところでございます。

病気休職等の代替措置については、職場の実態を踏まえ、非常勤職員を配置するなど必要に応じた措置を講じているところでございます。

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、令和6年度より、臨時的任用制度の一般行政職等への拡充を行ったところでございます。

また、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まいりたいと存じます。

第4のご要求について、教職員の時間外等実績などの取扱いについては、法の趣旨を踏まえた適切なものとなるよう機会をとらえて、各学校長、市町村教育委員会に対して指導しているところであり、勤務時間管理については、各学校長により適切に行われるものと認識しております。

府立学校における「教職員の勤務時間の適正な把握」については、平成 22 年 5 月に策定した「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」に基づき、その適正な把握に努めるとともに、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、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。

令和 2 年 4 月に「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」等を制定し、教職員の時間外在校等時間の上限を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところです。

府立学校においては、令和 6 年 2 月に定めた府立学校における働き方改革の取組に基づき引き続き部活動方針の遵守など府立学校全体の課題に応じた取組を進めてまいります。

また、令和 6 年度から長時間勤務是正に向けて実施している学校長ヒアリングについて、今年度は学校全体の一人あたりの平均年間時間外在校等時間が 360 時間以上で今年度増加傾向にある学校に対して実施してまいります。

ヒアリングにあたっては学校全体の改善計画に加え、年間時間外在校等時間が 720 時間を超える教育職員がいる場合は個人の改善計画の作成を求め、縮減に向けた取組を進めてまいります。

併せて、デジタル採点等のＩＣＴを活用した校務運営の効率化や多様な人材配置等に取り組むことで、教員の負担軽減とワークライフバランスを実現させてまいります。

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７年度は、府立学校４６校６４部に配置し、府内２６市町、２３８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年度から、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７年４月３０日現在で、専門性がない顧問が指導する部活動８０校１９４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。

新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定しているところでございます。引き続き、可能な限り新規採用者を確保していくことにより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。

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、取組を進めているところです。

教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしております。

第5のご要求について、知事部局における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、取組を進めているところでございます。令和4年6月には、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。

また、令和6年度から、男性職員の育児休業等の取得率向上に向けた取り組みとして、所属から対象職員に対して、制度の説明や意向確認を行い、取得しない場合については、その理由について確認するな

ど、運用を見直したところでございます。

令和 7 年 4 月からは、介護離職防止のため、仕事と介護の両立支援制度に関する周知を強化する取組として、職員から家族の介護に直面した旨の申し出があった場合、仕事と介護の両立支援制度等の個別周知・意向確認等を行うこととしております。

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。

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す。

育児・介護休業法の改正等を踏まえ、令和 7 年 4 月から、子の看護等休暇の取得事由については、子の学校行事への参加等も対象となるよう見直すとともに、子を養育する職員の時間外勤務免除の請求について、子の対象年齢を小学校就学前までに引き上げたところでございます。

また、常勤職員の部分休業及び子育て部分休暇については、令和 7 年 10 月から、1 年につき 10 日（令和 7 年度は 5 日）相当時間数の範

圏内で取得することを選択できるよう、制度を拡充したいと存じます。

非常勤職員の部分休業についても常勤職員と同様に、制度を拡充したいと存じます。

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。

不登校や障がいのある子を養育する職員が取得できる休暇制度については、国に準じた取扱いをしており、ご要求にお答えすることは困難でございます。

なお、不登校や障がいのある子どもを養育するにあたり、疾病により自力で食事が困難である等、日常生活を営むのに必要な動作ができない場合には、短期介護休暇や介護休暇等の対象とすることが可能でございます。

今後とも、職員に対し、介護ハンドブックなどを活用し、各種制度の周知と意識啓発に努めてまいります。

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。

また、保育所等が閉所となった場合の特別休暇については、国に準じた取扱いをしており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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。その後、子育て部分休暇の導入や取得対象の引き上げなど、改善を図ってきた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ます。

ボランティア休暇については、災害支援や福祉施設での支援に限定して、令和 2 年 4 月に有給の特別休暇として導入したところであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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。

病気休暇の取得にあたっては、診断書の添付を必要としていますが、知事部局においては、令和 6 年 10 月以降、学校においては、令和 6 年 11 月以降、職員の負担軽減及び適正な休暇取得等の観点から、入院の場合は、入院診療計画書、また、通院の場合は、通院した日に限り、年 5 日を限度として、診察時の領収書等により認めることとしたところでございます。

生理休暇につきましては、制度の趣旨を総務事務システム内の各種規定・手引き集に掲載するなど周知をしているところでございます。

引き続き取得しやすい環境作りに努めてまいります。

市町村の任期付講師が妊娠した場合に体育実技担当時間等の軽減を行うことについては、国庫負担制度がなく、財政状況も厳しいことから、ご要求にお答えすることは困難でございます。

第6のご要求について、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。

令和4年4月からは、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直すとともに、職務経験等の要素の考慮については、総務省の「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」において、初号給を基礎として、一定の上限を設けることが適当とされていることから、常勤職員との職務・職責等の違いを踏まえ、常勤職員の初任給基準額を上限としているところでございます。

令和5年度からは、報酬単価の改定について、常勤職員の給与改定を踏まえ、遡及して実施したところです。

保健師等の非常勤嘱託員の報酬単価については、任用時から、上限となる常勤職員の初任給基準額を踏まえ設定しているところです。

非常勤職員については、期末手当を令和2年度から、勤勉手当を令和6年度から支給しているところです。

非常勤職員の期末・勤勉手当については、総務省のマニュアルの内

容を踏まえ、週当たり 15 時間 30 分以上勤務の職員を支給対象として
いるところでございます。

期末・勤勉手当以外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。

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応
じた報酬となるよう是正したものであり、ご要求に応じることは困難
でございます。

非常勤職員の特別休暇等については、出生サポート休暇や産前産後
休暇など、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。

また、令和 7 年 4 月から子の看護等休暇及び短期介護休暇について、
勤務期間の要件を廃止したところでございます。

なお、国に準じていることから、非常勤の病気休暇、生理休暇、子
の看護休暇、短期介護休暇等について、常勤と同様に有給とすること
は困難でございます。

非常勤職員に対する病気休暇の有給化については、現行の府におけ
る付与条件や付与日数及び国制度を勘案して検討してまいりたいと
存じます。

今後とも、非常勤職員の勤務労働条件については、適切な対応に努

めるとともに、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

第7のご要求について、労働安全衛生対策については、その運営の充実に努めているところでございます。

職員の快適な執務環境を確保することは非常に重要と認識しており、大手前庁舎の冷暖房については、これまでも気象状況の変化に合わせ、運転期間や稼働時間を順次拡大してきたところですが、令和7年度より、機器の点検期間を除き、原則として年間を通じ冷暖房運転を実施することとし、一日の運転時間についても、午前8時から午後9時の時間帯に拡大したところです。

また、咲洲庁舎の冷暖房について、午前8時から午後6時30分まで運転し、時間延長が必要な場合は、申請により対応しております。

職員が休憩できる環境の整備については、大手前庁舎では別館にオアシスルーム、咲洲庁舎ではリフレッシュルーム等を設置しているところでございます。

また、庁内放送については、所属からの依頼に基づき判断しているところです。

昼休み時間帯の消灯については、省エネの全庁方針として実施しているところであり、必要に応じて、例外的に消灯をやめることや部分消灯にするなど臨機応変に対応することも可能です。

今後とも、職員が十分に休憩できる環境の整備に取り組んでまいります。

職場の机・椅子の基準については、「情報機器作業のための労働衛生管理基準」に規定し、周知しているところでございます。今後とも、各職場における情報機器作業に適した机や椅子の確保に努めてまいります。

大手前庁舎の改修については、建物の基本性能の維持や利用者の安全確保を最優先としつつも、快適な職場環境の確保は重要と認識しております。

このような考えのもと、トイレの改修については、建物構造上の制約がある中で、建物の就業者数や職員の男女割合の状況も踏まえながら、検討を進めていきたいと考えております。

なお、別館のトイレについては、便器の洋式化による構造上の課題を整理するため、令和6年10月から、1階において、和式便器を洋式便器へ改修する「モデル事業」を実施し、これを踏まえ、令和7年度から、職場環境改善の一環として、他の階の和式便器を洋式便器に付け替える改修を行い、利用者の利便性向上等を図ることとしています。

併せて、法令上の女性用便房を確保するための改修を行ってまいります。

本館、別館、分館 6 号館のトイレ改修工事において、温水洗浄便座および擬音発生装置を設置しており、現在、全ての女性用洋式便器に温水洗浄便座および擬音発生装置を設置済みです。

また、咲洲庁舎のトイレ改修工事において、全ての洋式便器に温水洗浄、暖房便座、擬音装置を設置して利用者の利便性、衛生面の向上を図ります。

換気設備について、本館及び分館 6 号館は、人感センサーにより、分館は、トイレ出入口付近のスイッチにより操作可能です。

別館は、平日午前 8 時から午後 9 時まで、咲洲庁舎は、平日午前 8 時から午後 6 時まで運転しています。

トイレは毎日清掃を実施し清潔な環境を維持しているため、便座クリーナーの設置は困難です。また、女性用トイレへの衛生用ナプキンの常備について、現状においては、ご要求にお応えすることは困難です。

府立学校のトイレの洋式化については、職場環境の改善を図るためにも取り組みを進めていくことが必要であると考えております。

令和 4 年度及び令和 5 年度においては、国の交付金を活用し、トイレの洋式化、手洗い水栓の自動化及び小便器の自動洗浄化を行い、令和 6 年度も府費を活用してトイレの洋式化に取り組みました。

また、令和 7 年度においても、引き続き府費を活用してトイレの洋

式化を進めております。

今後とも、トイレの洋式化を進め、あわせて、汚い、臭いといった問題の改善など、快適な職場環境の整備に取り組んでまいります。

安全衛生委員会の設置については、職員数が50人未満の所属であっても必要があると認めるときは委員会を置くことができるとなっており、必要に応じて委員会を設置・開催し、職場環境の改善に努めているところでございます。

また、安全衛生委員会の開催については、労働安全衛生規則に基づき、毎月1回以上開催するよう年度当初に周知しているところでございます。

府立学校の教職員の健康の保持、増進を図るため、大阪府立学校安全衛生協議会及び全校に安全衛生委員会を設置しているところです。

安全衛生委員会については全府立学校に設置されており、毎月実施については、「府立学校に対する指示事項」に記載するとともに、毎年開催の安全衛生管理者研修や、労働安全衛生活動の活性化に関する通知、労働安全衛生に係る報告書の提出依頼時等、機会を捉えて周知しているところでございます。

知事部局においては、一般定期健康診断について、血液検査や心電図検査の対象者の拡大などの充実に努めるとともに、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、職員の健康の保持・増進に努めている

ところでございます。

また、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。

非常勤職員においては、労働安全衛生法で定められた所定の労働時
間数を超える職員に実施し、満たない非常勤職員においては、平成
19 年度から希望者健康診断として実施し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、受診枠の拡大を図った
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など、職員の費用負担の軽減を図
ったところでございます。

さらなる職員の個人負担の軽減につながるよう、地方職員共済組合
における人間ドックのオプション検査について、一部助成を拡大する
とともに、予防接種の助成金額について、引上げを検討してまいりた
いと存じます。

今後とも、産業医を中心とした健康管理体制の下、適正に健康診断を実施してまいりたいと存じます。

府立学校における定期健康診断については、血液検査及び心電図検査の二次検査の公費対応かつ出張扱い、心電図検査及び腹囲測定対象者の全年齢化など、これまで拡充に努めているところでございます。また、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。

非常勤職員については、労働安全衛生法に則り、実施するとともに、同法所定の労働時間に満たない非常勤職員についても、希望者に実施しており、結核検査については公費負担している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。

また、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年度から「共済健診」、「脳ドック」、「女性検診」、「配偶者健診」の募集人数の拡大と、これら健診のウェブ申し込みを開始し、職員の利便性の向上と所属の事務負担軽減を図るとともに、年度途中加入の組合員も申込みができるよう、募集を年2回実施しているところでございます。

知事部局における女性検診につきましては、平成17年度から、子

宮がん検診の対象年齢を引下げるとともに、乳がん検診では年齢により視触診と、乳腺エコー又はマンモグラフィの併用検査を実施しているところでございます。

さらに、平成 18 年度から、20 歳以上の希望者には全額自己負担ではありますが、4 検診機関において府の女性検診と同様の検診を実施しているところでございます。

府立学校においては、子宮がん検診の対象年齢の引き下げ、乳がん検診へのマンモグラフィ検査の導入、両検診の偶数年齢時における公費負担など実施してきたところでございます。

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、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・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健康カレンダー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、職員によるセルフケアを支援しているところでございます。また、一定集団ごとの集計・分析結果を各所属や安全衛生協議会に提供するほか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。

今後とも、個人情報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。

府立学校においては、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ございます。

また、「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」のもと、職場一体となったメンタルヘルス対策の充実を図っているところでございます。

市町村教育委員会には、これらプログラム等を参考送付し活用するよう指導し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」においては、復職に向け、3 か月にわたる模擬授業や各種グループワーク等を年 2 回実施しているところでございます。

また、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、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、教職員のメンタルヘルスの対策を実施されているところでございます。

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 年度から復職後 2 週間を限度として、人的措置を行っております。

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。

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おります。

知事部局における職員の意識啓発や相談体制の整備については、令和 5 年 12 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、より分かりやすくするため、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に統合するとともに、ハラスメントポータルサイトを立ち上げ、相談窓口等を掲載するなど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、令和 7 年 4 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、より分かりやすくする

ため、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に統合するとともに、校内相談窓口業務等で活用する「職場における教職員間のハラスメント相談員の手引き」を指針の分冊としました。併せて、外部専門相談窓口の相談日を拡充したところでございます。

知事部局における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とともに、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定めた上で、アンケート等による意識啓発の徹底等に取り組んでいるところです。さらに、令和6年2月には、全ての管理職を対象とした研修とともに、全職員を対象にWEB形式での研修やセルフチェックを実施したところでございます。

引き続き、ハラスメント対策の充実に努めてまいります。

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は、ハラスメント指針に基づき、相談者に寄り添いながら、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ます。

いと存じます。

障がいのある職員の活躍推進については、各任命権者において令和 7 年 3 月に改訂した「障がいの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、これまで早出遅出勤務の対象拡大や休憩時間の柔軟化を実施してきたところでございます。

その他ご要求のありました事項につきましては、国の動向を注視するとともに、引き続き、適切な対応に努めてまいりたいと存じます。

第 8 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。

令和 6 年度より、職員の執務意欲の更なる向上に向けて、相対評価の導入による成果や課題を踏まえ、全職員を対象とした相対評価は継続した上で、よりきめ細かく人事評価を実施するため、絶対評価・相対評価を 5 段階から 6 段階にするとともに、分布割合も変更したところです。

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っ

てきたところです。令和7年度からは、人事評価制度の相対評価区分の割合等を改正することに伴い、昇給及び勤勉手当への反映方法を見直したところです。

なお、勤勉手当については、その趣旨を踏まえ勤勉手当の基礎額から扶養手当を除き、勤務実績反映に活用している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。

令和6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充実・改善を図ってまいりたいと存じます。

なお、地方公務員法に基づき、一般職の非常勤職員についても、人事評価制度を実施しているところでございます。

第9のご要求について、今後とも府庁舎が、安全で快適な職場となるよう努めたいと存じます。

その他の職場環境の改善については、引き続き、努力してまいりたいと存じます。

府立学校の老朽化対策につきましては、「府立学校施設長寿命化整備方針に基づく事業実施計画」に基づき、計画的な改修等に順次着手しております。

非構造部材の耐震化につきましては、すべての府立学校において、天井の破損やロッカー、書棚等の状況について、教職員による点検を実施し、その結果に基づいて、ロッカー等の転倒防止対策を実施しています。

併せて、体育館や柔剣道場の天井や照明器具等の非構造部材の点検につきまして、建築基準法に定める定期点検に併せて実施し、その点検結果に基づいて耐震化工事に着手し、現在はすべて完了しています。

アスベスト含有吹き付け材が残存する府立学校においては、「府立学校の施設に関するアスベスト管理マニュアル」に基づき、適正に管理していくとともに、これらの学校で改修工事を実施する場合は安全対策に万全を期してまいります。

第 10 のご要求について、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あり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

ご要求に対する回答は、以上でございます。