

(府労連)

回 答

令和 7 年 11 月 11 日

総務部企画厚生課長

去る令和7年10月30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。

人事委員会から勧告のあった、本年の公民較差を踏まえた月例給及び期末・勤勉手当の引上げ並びに教育職員の給与改定等の取扱いについては、国や他府県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。

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。

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。

令和4年度からは、「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、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、遡及して実施しているところでございます。

なお、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が、こ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、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。

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ございます。

本年の人事委員会から勧告のあった、地域手当の取扱いについては、未だ結論に至っておりません。

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 10 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、「勤務実績のより的確な反映」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。

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うとともに、社会福祉等業務手当の調整額への移行など勤務の特殊性を勘案しながら適宜見直しを行ってき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、交通用具使用者の支給額については、これまで、原則として国に準じた取扱いしてきたところです。

本年の人事委員会から勧告のあった、交通用具使用者の支給にかかる取扱いについては、未だ結論に至っておりません。

通勤手当の認定基準については、令和6年4月に見直しを行ったところであり、引き続き、全ての職員の負担軽減等を図る観点から、検討を深めてまいりたいと存じます。

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。

また、令和8年1月1日からの要件緩和と単価引き上げについては、給特法改正に伴う教員の処遇改善の1つとして別途、提案させていただいていいるところです。

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、現時点での給与上の措置を講ずることは困難でございます。

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。

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。

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。

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。

第9のご要求について、定年年齢については、令和5年度から段階的に65歳まで引き上げるとともに、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割水準に設定しているところです。

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ているところです。

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10のご要求について、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ているところです。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。

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す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。

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。

「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 時間を超える場合を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。

府立学校においては、「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」に基づき、長時間労働による健康障がい防止のため、疲労の蓄積があると思われる職員のほか、時間外在校等時間が月 80 時間を超えた職員に面接指導を行っており、その実施にあたっては事前に該当職員が安全衛生管理者に提出した疲労蓄積度自己診断チェックリスト等を産業医に情報提供するとともに、面接後に講じた措置等を産業医に報告することとしているところでございます。

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み、令和 6 年度からは、同委員会参加者である教職員企画課長を同協議会の委員に追加し、総括安全衛生管理者のもと同協議会本体にて、長時間労働による健康障がい防止について審議して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。

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、今年度も、特に長時間勤務が課題になっている府立学校47校に対し、実施しております。

ヒアリング対象校には、学校全体の改善計画に加え、特に長時間勤務が課題となっている個人の改善計画の提出を求めるとともに、計画に基づいた取組を実行するよう指導してまいります。

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方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、297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7年4月30日時点で、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。

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。

欠員の解消に向けては、ペーパーティ一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）や本年度から新たに学校見学会を実施するなど、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。

第 11 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ます。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。

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ます。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。

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。

このような考え方のもと、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、検討を進めております。

別館のトイレについては、職場環境改善の一環として、和式便器を洋式便器に付け替える改修工事を令和7年11月から令和8年5月にかけて行い、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整備工事を行ってまいります。

本館のトイレについては、老朽化した配管の更新が必要なこともあります、便器の洋式化に伴う便房のレイアウト変更も含めて検討を進めているところです。

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います。

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。

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。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。

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、一般定期健康診断を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しているところです。また、令和 7 年

7月からは、オプション検査について一部助成を拡大したところであります、職員の費用負担の軽減を図ったところでございます。

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。一般定期健康診断においては、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。

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するB型肝炎ワクチン接種事前検査・ワクチン接種を実施するとともに、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導入、両検診の偶数年齢時における公費対応など、これまで所要の改善を図ってきたところでございます。

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」に代わり、「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」、「女性健診」、「配偶者健診」の募集人数の拡大とこれら検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。

知事部局におけるメンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、産業医や保健師による保健指導・健康相談のほか、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に加え、令和7年4月から新規採用職員研修においてメンタルヘルスに関する健康教育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。

府立学校におけるメンタルヘルス対策については、各校の校長を対象とした「安全衛生管理者研修会」を開催のほか、「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」において、大阪メンタルヘルス総合センターなど専門機関の相談窓口を明記し活用を促進するとともに、安全衛生管理者が主治医・産業医と連携を図りながら職場一体となった職場復帰支援を推進できるよう病気休暇開始から職場復帰までの支援の流れを明記し、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を図っているところでございます。

また、ストレスチェック制度を実施し、職員による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。

なお「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」については、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 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。

また、「公立学校教員職場復帰支援事業」では、復職に向け、模擬授業や各種グループワーク等を第 1 期と第 2 期にわけそれぞれ 3 か月実施しているところでございます。

加えて、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や、復職後支援講座を実施するなど教職員のためのメンタルヘルス対策を実施され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、休暇や勤務時間制度については、国制度を基本に対応しているところであり、短時間勤務制度や失効年休積立制度導入等のご要求にお応えすることは困難でございます。

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。

なお、府立学校では、いわゆる超勤4項目の区分にあたる業務について、1時間単位の勤務時間の割振りを可能とする1か月単位の変形労働時間制を適用するとともに、登下校指導や部活動、講習・補講等の学校として行う活動に職員が従事する場合をはじめ、学校長が学校運営上必要と認める場合に勤務時間の割振り変更を可能とする等、柔軟な働き方を実現しているところです。今後、より柔軟な教職員の働き方について考えてまいりたいと存じます。

また、令和7年1月より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たところです。

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あり、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点から取組を進めているところでございます。

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、新任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し、令和6年2月には、全ての管理職を対象とした研修を実施したところでございます。

さらに、令和5年度から12月を「ハラスメント撲滅月間」と定めた上で、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するとともに、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。

客観的に見て社会通念上、相当な範囲を超えるカスタマーハラスメントについては、こういった行為から職員の心身の健康や職場環境を確保するため、必要な取組を行っているところでございます。

具体的には、こういった行為に対して毅然とした対応を取るために、個人ではなく組織として対応することとしており、関係部局で速やかに情報共有することや、所轄警察署への相談のほか、大阪弁護士会の民暴委員会所属弁護士への相談を実施するなど、様々な対応を行っているところでございます。

一方、国は、本年6月にいわゆる労働施策総合推進法の一部を改正し、事業主に対し、カスタマーハラスメントにより労働者の職場環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けたところでございます。

今後については、現行の取組に加え、事業主が講ずべき措置について、国が指針を定める予定であることから、指針を踏まえて、事業主として必要な施策を実施することにより、引き続き、カスタマーハラスメントから職員の職場環境を確保してまいりたいと存じます。

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、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たいと存じます。

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。

引き続き、適切な対応に努めてまいりたいと存じます。

知事部局における予防接種の地方職員共済組合による助成については、インフルエンザワクチンを対象としていたところですが、令和6年7月からは、新型コロナや帯状疱疹など、予防接種法における「定期の予防接種」等のワクチンを対象とするとともに、その回数を最大年3回まで拡大したところでございます。

さらに、予防接種の助成金額について、引上げを実施するなど、職員の費用負担の軽減を図ってきたところでございます。

今後とも必要に応じて適切な感染防止対策を講じてまいります。

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。

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。

健康管理等の一環として実施している熱中症対策につきましては、令和7年6月1日付けて「大阪府職員の職場における熱中症予防基本対策要綱」を策定し、安全衛生管理者が実施すべき措置等について規定し、府内ウェブで周知するなど、職員の健康確保の観点から取り組んできたところでございます。

具体的には、高温多湿な環境で作業を行う場合、熱中症予防対策に必要な物品や設備等の整備に努めるよう規定しており、これらの整備にあたっては、所属毎で業務内容や設備状況等が異なるため、各所属の実情に応じて対応していただくものと考えております。

体調不良時に休む等のために設置している労働安全衛生法に基づく本府の休養室について、現在、大手前庁舎では別館2階に、咲洲庁舎

では3階に設置しているところです。

引き続き、働きやすい職場環境の整備などにより、職員の健康確保に努めてまいりたいと存じます。

第12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すが、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。

なお、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。

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10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、臨時の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。

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。

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。

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。

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、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。

非常勤職員に対する病気休暇については、国制度や現行の府における付与条件・日数を勘案し、令和8年4月から、週5日勤務又は週29時間以上で6か月以上の任期が定められている職員を対象に、これまでの無給休暇90日のうち、10日間を有給とします。

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。

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組として、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。

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を作成し、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。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いるところでございます。

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）相当時間数の範囲内で取得することを選択できるよう、制度を拡充したところでございます。

非常勤職員の部分休業については、令和7年10月から子の対象年齢を3歳未満から小学校就学前までに引き上げるとともに、常勤職員と同様、1年につき10日（令和7年度は5日）相当時間数の範囲内で取得することを選択できるよう、制度を拡充したところでございます。

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。

出生サポート休暇については、国に準じて、令和4年4月から有給化したところであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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月から撤廃したところでございます。

また、令和7年4月から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。

令和7年10月からは、勤務の始めと終わりに取得できるとする介護休暇・介護時間の要件を撤廃し、柔軟に取得できるよう、見直しを行ったところでございます。

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。

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。

第13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。

ご要求に対する回答は、以上でございます。