

(府労組連)

回 答

令和6年11月5日

総務部企画厚生課長

去る令和6年10月21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、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。

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等の取扱いについては、国や他府県の取扱い及び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。

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%に引き上げたところで

再任用職員の給料月額については、令和 5 年の人事委員会勧告に基づき、令和 5 年 4 月に遡及して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。

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。

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、「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」に記載のとおり、人事委員会勧告等を踏まえ、令和 6 年 4 月から、行政職給料表及び技能労務職給料表の 3 級の初号給水準を上げるとともに、3 級への昇格時の昇給幅拡大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、12月10日に支給いたしたいと存じます。

職務段階別加算については、人事委員会勧告に基づき、制度化したものでございます。

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。

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、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。

国の旅費制度の改正については、令和6年5月に「国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、令和7年4月から施行されるところです。

本府においても、改正法及び財務省令（案）等を踏まえ、今後検討

してまいりたいと存じます。

その改正にあたっては、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を行っているところです。令和6年度は、各部局において、時間外勤務の縮減など職場環境・課題等を踏まえた取組み目標を設定し、働き方改革を推進する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、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめるとともに、シャットダウン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。

年次休暇等については、「特定事業主行動計画」に基づき、取得促進を働きかけている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。

なお、より柔軟な働き方が実現できるよう、令和 7 年 1 月施行に向け、コアタイムやフレキシブルタイムの見直し、選択的週休 3 日制の全職員への拡大などの提案・協議を令和 6 年 7 月に行った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する予定でございます。

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。

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、長時間勤務の要因について分析を実施し、特に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令和 6 年 2 月に定めたところです。

更に、これらの取組を着実に進めるため、令和 6 年度の夏季休業期間中に長時間勤務が常態化している教員が在籍する学校の校長に対し、ヒアリングを実施しました。

ヒアリング対象になった学校につきましては、今後も進捗管理を行い、必要に応じて改善を促していきます。

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６年度は、府立学校４８校６１部に配置し、府内２５市町、２６９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６年９月１９日現在専門性がない顧問が指導する部活動７２校１６９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、取組み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、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、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に記載のとおり、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まいりたいと存じます。

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、教職員採用を取り巻く社会情勢等を踏まえ、令和7年度から、育児、介護、転職等により退職した教職員を対象とした採用選考を実施して参ります。

なお、知事部局における退職された職員の再採用については、令和 6 年度から、育児、介護、転職等により退職した職員を対象とした採用選考を実施しているところです。

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。

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。

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・介護休業法等の改正に伴う子の看護休暇の取得事由の拡大等については、国家公務員の対応を踏まえ検討しているところです。

子の看護休暇の対象となる子の範囲については、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。

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おります。

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。

なお、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たところでございます。

また、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。

非常勤職員に対する勤勉手当については、令和5年5月に公布された地方自治法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、令和6年度から支給することとしたところでございます。



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、有給の特別休暇として、令和 4 年 4 月からは出生サポート休暇を創設するとともに、産前産後休暇を有給化するなど、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。

また、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。

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。

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。

庁舎の冷暖房については、令和２年度から運転時間を 18 時 30 分まで延長し、令和４年度からは運転期間の拡大を図り、通常運転期間として、冷房は室温 28℃を目安に 7 月 1 日から 9 月 30 日までの間、暖房は室温 19℃を目安に 12 月 1 日から 3 月 20 日までの間、それぞれ実施する等、順次延長してきたところでございます。

また、通常運転の前後の期間については、弾力的な運用として、実態に則した冷暖房運転を実施しています。

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、今後、空調管理業務の委託拡大の検討に併せて、空調運転時間のさらなる延長について改善策を検討していきたいと存じます。

なお、今年度については、猛暑が続く中で、職員の健康を保持する観点から、やむを得ず時間外勤務を行う必要がある場合等に利用できるよう、ポータブルクーラー等の設備を整えた「空調確保室」を本館及び別館に設け、8 月 19 日から 10 月 15 日まで試行的に運用してきたところでございます。

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。

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、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、別館1階において、既存の和式便器を洋式便器へ改修する「モデル事業」を実施しているところでございます。

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年度においては、新型コロナウイルス感染症対策のための国の交付金を活用し、トイレの洋式化及び手洗い水栓の自動化を行い、令和5年度は、国の交付金と併せて、府費を活用してトイレの洋式化

及び小便器の自動洗浄化に取り組みました。

また、令和6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。

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。

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

を開始され、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回実施されております。

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回実施しており

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。

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 点から取組みを進めております。

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 4 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改定し、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し、相談時間等の拡充を行



いました。

また、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いたしました。

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、新たに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。

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、各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、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。

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ってきたところです。令和5年12月には、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、提案・協議の上、令和7年度以降の昇給及び勤勉手当への人事評価結果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。

今後も適正に運用し、よりよい制度とするため、今年度8月に評価・育成システムに関する教職員のアンケートを実施しました。アンケートで回答された意見も参考に「教職員の評価・育成システム」の充実・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は、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。