

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きます。我々としては、この基本的立場に立って、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いきます。

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ます。

平成29年度の人事委員会勧告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、未だ結論に至っていません。

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いきます。

なお、非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところです。

第3の期末・勤勉手当については、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です。

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ったところであり、要求にお応えすることは困難です。

第5の初任給調整手当については、国の取り扱いに準じて支給しており、要求に応えることは困難です。

第6の通勤手当については、国の取扱いに準じて事実が生じた日の属する月の翌月からその額を支給・改定していることから、要求に応えることは困難です。

第7の時間外勤務手当について、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。

第8の教員特殊業務手当については、府の財政状況や同手当全般の支給状況、他の都道府県の動向を踏まえつつ、長時間労働是正の観点もあわせて検討しているところです。

第9の旅費制度については、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、要求にお応えすることは困難です。

第10の要求について、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です。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きます。

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す。

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・改善を図ってきたところです。

また、平成27年度からは、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です。

非常勤職員に対して、期末・勤勉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。

会計年度任用職員制度の導入にあたり、勤務条件に関わる事項については、十分協議を行っていきます。

第11の要求について、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いますが、現時点で給与上の措置を講ずることは困難です。

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います。

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す。

府立学校の技能労務職員については、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きます。

第 12 の要求について、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きます。

知事部局における平成 27 年度以降の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、昇給号給数及び勤勉手当の成績率を見直したところです。

また、二次評価結果と相対評価の結果の逆転現象をできる限り解消するための人事評価制度の運用改善を踏まえ、第四区分については、二次評価結果別の区分を廃止するとともに第五区分については、これまでと同様に二次評価結果を加味した給与反映としたところです。

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

して実施しているところです。

平成 25 年度からは、授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところです。

また、平成 29 年 8 月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、評価者：94.2%、1,138 名中 1,072 名が回答、被評価者：75.9%、6,000 名中 4,556 名から回答があり、現在集約中です。

今後、回答された意見も参考に、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・改善を図っていきます。

第 13 の要求について、再任用職員の給与については、平成 29 年度の人事院勧告において、「民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討と整合性にも留意しながら、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする」とされており、引き続き国の動向を注視していきます。

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す。

雇用と年金の接続を図る観点踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としているところです。

なお、今後の再任用制度のあり方については、定年延長に向けた国の検討を注視していきます。

第14の要求について、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」における様々な取り組み等を通じて、その実効性の確保に努めているところです。

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り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です。

平成28年11月に策定した大阪府庁版「働き方改革」第1弾に引き続き平成29年9月には第2弾を策定し長時間労働の抑制に取り組んでいるところです。

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、時間外勤務については、事前届出・命令の徹底に努めているところです。

なお、職員端末機のログイン・ログアウト時間を把握することは、現行システムでは困難ではありますが、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いきます。

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を行うな

ど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、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きます。

なお、平成 29 年度当初に実施した時間外勤務実績に着目した人員配置については、現状の職員数が業務量に比して適正なものであるかについて検証を行うこととしています。

「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 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、平成 28 年 5 月 1 日からは柔軟かつ効果的に行う趣旨から、対象者の見直しも行ったところです。

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です。

加えて、時間外労働等が月 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 日に改正し時間外労働等が月 100 時間を超えた場合は、所属長から産業医へ当該職員名及び労働時間数を報告するよう平成 29 年 9 月 1 日に改正したところです。

また、教員の長時間労働による健康障がい防止に向けた課題を検討するため、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、実態調査を行い、結果を安全衛生管理者にフィードバックする等、引き続き取組みを進めているところです。

「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に示されている「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、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きます。

なお、具体的な取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所要の協議を行っていきます。

教員の業務負担軽減については、実態に即した勤務形態の導入等の制度面の整備と学校現場における適切な運用、そして教職員一人ひとりの意識改革が不可欠であることから、学校毎の特色を活かしながら教員の業務負担軽減の取組みを進めることができるよう、多忙化解消に向けた先進事例などを紹介し、各学校の状況に応じた取組みを促していきます。

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です。

平成24年10月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、勤務時間管理者である校長等が時間外等実績を把握することとしました。

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で

す。

教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から、長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成 28 年 12 月 2 日に、「府立学校における長時間勤務の縮減に向けた取組事例」を各校あて周知するとともに、同月 7 日に「全校一斉退庁日及びノークラブデーの実施について」を通知したところです。

また、教職員の通勤負担の軽減を目的に、平成 29 年 10 月 1 日より、自動車等の通勤認定要件の緩和措置を講じているところです。

教職員の働き方改革に向けての取組みについては、平成 29 年 8 月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室課長による検討組織を立ち上げ、平成 29 年度末に向けて、学校現場の声や中央教育審議会の提言等を踏まえながら必要な取り組みについて検討を行っているところです。

国において制度化された部活動指導員は、教員の部活動指導にかかる負担軽減に有効と考えられるため、この制度の導入に向け、他府県の先行事例も参考にしながら、任用方法や勤務形態、職務の範囲などを検討しているところです。

第 15 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きます。

知事部局における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です。

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、VDT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す。

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、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よう拡充が図られました。

また、府の健診と重複する胃X線検査のオプション化により、個人負担額の引き下げが行われたほか、オプションの脳ドックにも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です。

「55セルフドック」受診者のサービスについては、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です。

府立学校においては、一般定期健康診断を実施するほか、特別健康診断として、支援学校職員腰痛予防健診やVDT作業従事職員特別健康診断を実施しているところです。

また、その他の健康診断として、乳がん・子宮がん健診、大腸検査、支援学校職員や高校養護教員等に対しては、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いるところです。

このうち、女性健診については、平成**29**年度からは、子宮がん検診の対象年齢を**40**歳以上から**20**歳以上に引き下げるとともに、乳がん検診は自己負担のオプション検査であったマンモグラフィ検査を標準検査項目として公費対応とし、両検診ともに偶数年齢の女性職員を公費負担対象としたところです。

公立学校共済組合では平成**26**年度にニーズの低い検診種別を廃止する一方、ニーズの高い、脳ドック、女性検診、配偶者健診の募集人数を拡充するなど、検診事業の見直しが実施されたところです。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です。

検診種別拡充内容については、平成**27**年度には「脳ドック」の募集人数を**200**人増の**600**人に、平成**29**年度には「共済健診」の募集人数を**300**人増の**15,800**人に、「女性検診」の募集人数を**200**人増の**800**人に、「配偶者検診」の募集人数を**100**人増の**750**人にそれぞれ拡大されたところです。

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しているところです。

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す。

さらに、地方職員共済組合からも、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子が全職員に配布されています。

ストレスチェック制度については、平成 28 年度から年 1 回実施し、ストレスチェックの結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとに集計・分析を行い、その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いきます。

公立学校共済組合では、平成 27 年 9 月に「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を実施されているところです。

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」を毎年度実施しています。

「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」については、職

場一体となったメンタル対策という観点を充実させ周知・徹底を図ったところです。

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いるところです。

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す。

第 16 の要求について、配偶者同行休業制度の休業理由・対象者の拡大は、地方公務員法の趣旨から困難です。

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きます。

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。

がん患者に対する支援策については、国や他府県の状況等を注視しているところです。

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あり、平成 28 年 4 月 1 日から一部を除く非常勤職

員の一般職への位置付け変更に伴い、ハラスメント全般にかかる職員総合相談センターへの相談について、常勤職員と同様に職務専念義務の免除としたところです。

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、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきます。

第 17 の要求について、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、平成 22 年 6 月 30 日から、配偶者の就業状況にかかわらず取得可能とするなどの改正を行ったところです。

また、次世代育成の趣旨から、平成 28 年 7 月 1 日より、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後 16 週まで拡大しました。

育児休業制度の特別養子縁組に係る監護期間中の子などへの拡大については、平成 29 年 1 月より実施しているところです。

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いきます。

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す。

また、9 月に子育てハンドブック、10 月に介護ハンドブックを作成して、職員に各種制度の周知と意識啓発に努めたところです。

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。

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に必要な措置を講じているところです。

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す。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です。

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です。

今後とも、府立学校長や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きます。

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いますが、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います。

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ひとつとして、一定の要件のもと、新たに前倒し採用を実施しているところです。

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いきます。

教員については、介護のために退職した者の再採用を実施しているところではありますが、教員以外の再採用は、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ます。

早出遅出勤務については、公務に支障がない場合に、15 分

早出遅出の勤務パターンに加えて、平成 29 年 8 月 1 日に 60 分早出の勤務パターンを導入し、拡充したところです。

柔軟な働き方については、平成 29 年 9 月に大阪府庁版「働き方改革」第 2 弾を取りまとめ、在宅勤務を総務部内で試行実施しているところです。

第 18 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です。

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きます。

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す。

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です。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です。

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ました。

平成 27 年 11 月には、次長会議においてパワー・ハラスメント防止の周知徹底を要請するとともに、庁内ウェブページを用いて職場におけるセクハラ・パワハラ防止を周知するなど、ハラスメント防止に努めているところです。

平成 29 年 4 月には、新任課長補佐を対象としたハラスメント防止研修を実施し、それらの相談窓口の周知を図ったところでは、

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策については、平成 29 年 9 月に指針を策定し職員への周知と意識啓発に努めたところでは、

平成 27 年 7 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、府立学校・市町村教育委員会に対して教育長からのメッセージを発出しました。

なお、平成 29 年 4 月には、平成 28 年に引き続き新任の府立学校長、准校長、また、新任の教頭・首席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では、

妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策についても、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントと同様に、指針を策定し、平成 29 年 2 月教職員に周知したところでは、

事案が発生した場合、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います。

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きます。

平成 29 年 6 月には、各ハラスメント指針の相談体制の整備に係る部分について、表現等をわかりやすく整理する改定を

行い、府立学校長、准校長宛に通知したところです。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていきます。

第 19 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きます。

交通用具使用者の通勤手当の身体障がい者区分等については、人事委員会の意見等を踏まえた検討を行っており、引き続き協議していきます。

府立学校における技能労務職から行政職等への転任選考については、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きたところです。

教員採用選考において、これまでから、受験に際し希望する場合には、点字、拡大文字等による受験や、面接テストにおける手話通訳の配置など、公平性の観点を踏まえ、配慮を行うなどの取組みを行ってきたところです。

第 20 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です。

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きます。