

第1の要求について、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いきたいと考えています。

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。

地域手当については、府域の生活圈や経済圏としての連続性・一体性が見られることや、人事異動の実態等を踏まえ府域一律11%で支給しているところです。

初任給基準や前歴調整については、従来から改善してきたところです。

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年度から給与制度改革を実施したところです。

退職手当の見直しについては、国の動向を注視していると

ころです。

55歳超え職員の昇給抑制は、国において平成26年1月1日より実施されるところであり、本府での実施についてはこれまでの人事委員会の意見等を踏まえ検討しているところです。

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。

通勤手当は、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、要求に応じることは困難です。

交通用具使用者に係る通勤手当については、平成27年4月より人事委員会勧告のとおり引き上げたところです。

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、困難です。

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、本府においても引き続き国の動向を注視していきます。

雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、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。

非常勤職員の待遇については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定、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 年度より、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。

なお、非常勤職員に対して、一時金を支給することは地方自治法の趣旨から、困難です。

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、要求に応じることは困難です。

第 3 の要求について、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。

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す。

第 4 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名から回答をいただき、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。

なお、地公法の改正により、一般職の職員に人事評価の実施が義務付けられたことから、平成28年度当初から一般職の非常勤職員についても、人事評価制度を導入したところです。

第5の要求について、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。

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まいります。

教職員定数について、文部科学省では、平成30年度概算要求において、新しい学習指導要領の円滑な実施や学校にお

ける働き方改革に向けて、学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実を図るため、3,800人の定数改善を計上したところです。

引き続き、国への働きかけや今後の国の動きを注視していくとともに、児童・生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応等を踏まえながら、一層適正な定数管理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に向けて取り組んでいきます。

第6の要求について、障がい者雇用にあたっての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。

第7の要求のうち、勤務時間の短縮については、週38時間45分、1日7時間45分とする改正を、平成22年10月から実施しているところです。

時間外勤務等の適正化、年次休暇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。

また、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。

更に、平成29年9月には大阪府庁版「働き方改革」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。

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。

時間外労働に対する割増賃金の引き上げについては、改正労働基準法に基づき、平成 22 年 4 月 1 日から実施しているところです。

第 8 の要求について、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います。

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。

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ました。

なお、教員の長時間労働による健康障がいの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。

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成 20 年 1 月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成 24 年度、府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところです。

この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必要に応じ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。



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。

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いきます。

第 9 の要求について、特別休暇については、より府民の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。

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 週まで拡大したところ です。

子の看護休暇の対象となる子の範囲及び育児休業の対象年齢については、今後とも国の制度を基本に対応していきます。

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。

育児休業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。

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してまいることとなります。

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、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います。

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す。

病気休暇・休職制度については、職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から見直しを行い、実施しているところです。

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等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。

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育児休業等を取得可能とする改正等を行ったところです。

第 10 の要求について、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ようになっており、職場環境の改善に努めているところです。

府立学校については、大阪府立学校安全衛生協議会での調査や審議を踏まえ、引き続き、教職員の健康の保持、増進を図っていきます。

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」を毎年度実施しているところございます。

知事部局における定期健康診断につきましては、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ているところです。

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いきます。

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を平成 27 年度から公費対応かつ出張にて対応し拡充したところです。

非常勤職員については、労働安全衛生法に則り、実施しているところです。

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。

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なわれたほか、オプションの脳ドックにも地共済から一部助成や、前立腺がん検査を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。

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。

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。

公立学校共済組合では平成 26 年度にニーズの低い健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、健診事業の見直しを実施したところです。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。

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。

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。

職場の労働安全衛生対策については、府立学校安全衛生協議会で協議をしていたところです。

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、厚生労働省の指針を参考に、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が受診できるよう、検診機関と調整を図ったところ です。

平成 29 年度から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。

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ます。

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、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、

各府立学校長・准校長に対して、平成 28 年 7 月にも「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を再度周知するとともに教職員が自らの言動等を点検できるように「パワハラセルフチェック」シートの活用をお願いしたところでは、

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・首席等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 月教職員に周知しているところでは、

事案が発生した場合は、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、表現等について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 11 の要求について、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、努力していきます。

第 12 の要求について、非構造部材の耐震化について府立学校においては、平成 24 年度に学校が実施した点検結果等を踏まえ、平成 25 年度には教室等におけるピアノや棚等の転倒防止対策を講じるとともに体育館における天井について点検を実施しました。

平成 26 年度から体育館等の天井や照明器具等の耐震化に着手し、特に体育館競技場の吊り天井対策については平成 27 年度に完了したところです。

その他武道場の照明器具等についてもできる限り早期の完了をめざしていきます。

アスベスト対策について、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すこととしていきます。

第 13 の要求について、互助会等への補助金については、平成 20 年度に当時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。