

(府労連)

回 答

令和3年11月22日

全 体 版

今季の交渉につきましては、新型コロナウイルス感染症への対応下において、交渉・事務折衝の縮小などのご協力に感謝申し上げます。

去る令和3年10月26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、これまでの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を踏まえ、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、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及び第3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であると考えております。

令和3年の人事委員会勧告の取扱いについて、諸般の事情を踏まえ、次のとおりとしたいと存じます。

月例給については、人事委員会勧告どおり、改定を行わないこととしたいと存じます。

また、初任給調整手当については、令和4年4月から、支給対象に獣医師を追加し、支給限度額を月額35,000円として、採用の日から最長15年間支給したいと存じます。

期末・勤勉手当については、人事委員会勧告どおり、本年12月の期末手当の支給月数を年間0.15月分引き下げることとし、条例等に基づき、12月10日に支給したいと存じます。

なお、令和4年度以降については、期末手当の6月及び12月に支給される月数をそれぞれ0.075月分引き下げ、1.2月分としたいと存じます。

また、会計年度任用職員については、条例に基づき、常勤職員の取扱いに準じて、期末手当の支給月数を改定することとしたいと存じます。

以上の内容で、関係条例（案）を9月後半の定例府議会に提案したいと存じます。

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ございます。

再任用職員の給与については、令和3年の人事委員会勧告において、「再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく。」とされており、その動向を注視してまいりたいと存じます。

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。

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。

また、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、平成30年度に皆様方と協議させていただいたところでございますが、会計年度任用職員の給与については、令和4年4月から、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直すこととしたいと存じます。

詳細につきましては、今後皆様方と協議させていただきたいと存じます。

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。

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 16%へ引き上げたところでございます。

第3のご要求について、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ございます。

会計年度任用職員に対し、期末手当を支給しているところでございますが、勤勉手当を支給することは地方自治法の規定から、困難でございます。

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ってきたところでございます。

また、社会福祉等業務手当の対象業務の一部及び職業訓練手当については、業務の特殊性が恒常化していることから、令和3年4月より、給料の調整額に移行し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。

第5の通勤手当について、支給限度額及び交通用具の額、支給範囲については、原則として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。

第6の教員特殊業務手当については、平成30年4月から義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について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たところでございます。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たいと存じます。

第7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、ご要求にお応えすることは困難でございます。

第8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、現時点で給与上の措置を講ずることは困難でございます。

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9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。

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、引き続きより良い制度となるよう取り組んでまいります。

なお、目標設定や期初面談の実施時期については、昨年度と同様に新型コロナウイルス感染症対策の状況等も鑑み、「人事評価制度の手引き」に記載のスケジュールにより難しい場合は、各所属において、柔軟に対応出来ることとしたところでございます。

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すとともに、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ございます。

また、令和2年度以降の人事評価結果の給与反映については、職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、上位評価者のうち二次評価結果がS又はAである職員の昇給号給数を単年度に限定して引上げ、下位評価者のうち二次評価結果がBである職員の昇給号給数を単年度に限定することとし、勤勉手当についても、単年度のメリハリを強化するため、下位評価者の成績率を引き下げ、上位評価者の成績率を引き上げる見直しを行った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いるところでございます。

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ございます。

平成29年度に実施した「教職員の評価・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改善に取り組んでまいりたいと存じます。

第10のご要求について、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ございます。



地方公務員の定年については、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、令和3年6月11日に「地方公務員法の一部を改正する法律」が公布されたところでございます。

引き続き、適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討してまいりたいと存じます。

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11のご要求について、時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」において時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底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。

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、ゆとり推進責任者（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ございます。

また、大阪府庁版「働き方改革」（第1弾・第2弾・リニューアルバージョン）を策定し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。

更に、平成31年4月より「職員の健康保持や人材確保の観点」等から長時間労働を是正するために、人事委員会において勤務時間規則が

改正され、時間外勤務を命ずる時間の上限等が定められたところでございます。

また、知事部局においては、時間外勤務縮減と職員のさらなる意識改革を目的として、原則、勤務時間終了後に職員端末機を自動的にシャットダウンするシステムの令和4年1月の導入に向けて取組みを進めているところでございます。

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、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。

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ございます。

市町村立小中学校の教職員の勤務時間の適正な把握については、府立学校における「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」や「三六協定締結の手引き」を市町村教育委員会に対して情報提供を行い、同様の措置を採るよう市町村教育委員会に対する指導・助言事項において求め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、また、新型コロナウイルス対策業務については、部局横断的な応援も含め、全庁を挙げて人員を投入するなど、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31年4月1日からは「働き方改革を推進するための関係法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」を踏まえ、時間外労働が月100時間以上の場合若しくは2箇月から6箇月平均で80時間を超える場合には、少なくとも年1回は助言指導及び保健指導を実施しているところでございます。

なお、新型コロナウイルス対策にかかる過重労働対策については、職員や所属長に対して、産業医による面接指導や助言指導を実施するなど適切に対応しているところでございます。

府立学校における医師による面接指導については、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（平成20年策定）により、疲労の蓄積があると思われる職員で、面接指導の申出があった職員等に対し、産業医の面接指導を受けられるように、また、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、定めております。平成31年4月1日には、時間外労働等が月80時間を超えた場合の職

員本人及び産業医への情報提供、面接指導実施後に講じた措置等の産業医への報告を行うよう改正し、令和3年4月1日には、時間外労働を「時間外在校等時間」の考え方に統一し、疲労蓄積度自己診断チェックリストを安全衛生管理者に提出するよう改正したところでございます。

また、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、長時間労働の実態把握や課題にかかる検討を進めているところでございます。

「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まいりたいと存じます。

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ております。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たところでございます。

市町村立小中学校の総務サービス事業については、各学校事務職員が紙ベースの手作業により処理していた教職員の給与・旅費に係る報告事務及び帳票受領事務を、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。

「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・要綱」については、令和2年4月1日に施行したところであり、これに基づく取組みを進めてまいります。また、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく教職員の働き方改革についても、着実に実施してまいりたいと存じます。

「大阪府部活動の在り方に関する方針」（H31. 2. 21 策定）の中で、教員の長時間勤務解消の観点も含めて指導運営体制の構築をするよう明示したところでございます。

部活動指導員について、令和2年度から本格実施として府立学校33校、49部に配置し、府内15市町に94名の補助を行ったところでございます。令和3年度は、府立学校57校80部に配置し、府内18市町に補助を行い、120部に配置されております。引き続き、顧問教員の負担軽減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まいりたいと存じます。

知事部局においては、一般定期健康診断のほか、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ございます。

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ございます。

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するとともに、令和元年度から職務専念義務免除での受診を実施しているところでございます。

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ございます。

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。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たところでございます。

また、その他の健康診断として、乳がん・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ございます。

そのうち、乳がん・子宮がん検診については、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ございます。

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、健診事業の見直しが実施されました。また、「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」が廃止され、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が図られたところでございます。

検診種別拡充内容については、平成30年度には「共済健診」の募集人数を400人増の16,200人に、「脳ドック」の募集人数を100人増の700人に、「女性検診」の募集人数を200人増の1,000人に、「配偶者検診」の募集人数を100人増の850人にそれぞれ拡大されたところでございます。

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、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、地方職員共済組合からも、疲労回復やストレス解消方法を記載した啓発冊子等が全職員に配布されております。

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ございます。また、令和元年度からは、手引書の送付に代えて、管理監督者を対象とした集団分析結果活用研修を実施し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。

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への支援を実施しているところでございます。

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」を毎年度実施しております。

職場一体となったメンタルヘルス対策を充実させるため、平成 19 年に策定した「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」については、令和 3 年 5 月に改正し、安全衛生管理者等が実施しなければならない手続きと推奨事項をより分かりやすく明記したほか、病気休暇開始から職場復帰までの支援の流れを再整理し、慣らし勤務支援プラン実施計画書や実施記録簿、職場復帰後の支援プランの様式例を作成し、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が図られるよう周知、徹底を図りました。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おります。

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。

「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、病気休暇の取得状況等を踏まえ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、勤務制度については、国制度を基本に対応しているところでございます。

また、知事部局においては、大阪府庁版「働き方改革」に基づき、職員が働きやすい環境づくりに向けた取組みを進めているところですが、更なる推進のため、フレックスタイム制度を令和4年1月に導入する予定でございます。

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。制度運用の詳細については、皆様方に改めてお示しさせていただきます。

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すが、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点から取組みを進めているところでございます。

意識啓発や相談体制の整備については、令和2年6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・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止に関する指針を改定し、ハラスメントの内容、所属長等管理監督者の責務及び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ございます。

府立学校についても各ハラスメント指針について改定を行い、府立学校長、准校長あてに通知したところでございます。

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ございます。

府立学校については、令和3年4月から6月に、新任の府立学校長、准校長、教頭、首席を対象としたハラスメントに関する研修を、新型コロナウイルス感染症防止の観点から、Web講義による研修の形で実施しました。

令和3年5月から6月には、すべての府立学校長、准校長、教頭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たところでございます。

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、各任命権者において「障がい者である職員の活躍推進計画」を策定しております。本計画では、障がい者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、合理的配慮の提供、働き方改革、障がい理解の促進等を含め、様々な取組みを行っていくこととしております。今後とも、本計画に基づき、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、令和元年10月より、早出遅出勤務の対象を拡大したところです。また、令和2年4月より、休憩時間を柔軟に設定できるようにし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。

知事部局における感染防止対策については、「(府庁版) 職場における新型コロナウイルス感染予防にかかる基本的対策」を作成し、個人の感染防止の徹底や職場の環境整備などに努めるよう周知しているところでございます。

各所属においては、職場環境に応じて、ビニールカーテンやアクリル板の設置、消毒液の配置等を行い、感染防止対策を実施しているところがございます。

加えて、所属において実効性が上がるよう、「職場における感染拡大防止チェックリスト」による自主点検など、感染防止対策の徹底を図っているところがございます。

なお、府立学校における感染防止対策については、学校教育活動継続支援事業費を配当することとしており、府立学校において感染防止対策に必要な物品を確保するための支援を行っているところです。

また、職域接種につきましては、ワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種の加速化を図ることを目的として、知事部局においては令和3年6月26日から8月29日にかけて、府立学校においては令和3年6月27日から8月29日にかけて実施したところがございます。

感染症等に係る各種予防接種については、感染症拡大防止対策の有効な手段であると捉え、知事部局における職員等がインフルエンザワクチンを接種した場合の費用について、地方職員共済組合による助成を令和3年10月1日から実施しているところがございます

新型コロナウイルス感染症に関する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いるところがございます。

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。

第13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

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、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、講師登録説明会を開催し、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ございます。

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まいりたいと存じます。

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、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一つとして、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 2 年 4 月に策定した大阪府特定事業主行動計画（後期計画）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、有給の特別休暇として平成 31 年 4 月 1 日に結婚休暇、令和 2 年 4 月 1 日に夏期休暇を新設するなど、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。

出産・育児等にかかる勤務制度の拡充については、人事院の意見の申し出及び人事委員会の意見を踏まえ、今後、国制度の詳細が分かり次第、速やかに検討を進め、皆様方と協議させていただきたいと存じます。

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、平成29年1月より国の制度に準じて実施しているところでございます。

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ございます。なお、令和2年4月より子育て部分休暇、不妊治療休暇及びボランティア休暇の導入等を行ったところでございますが、その他の休暇の拡充や新設は困難でございます。

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。

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。

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ございます。



また、平成 29 年度に作成した子育てハンドブック及び介護ハンドブックについて、令和 2 年 6 月に改訂したところでございます。今後とも、職員に各種制度の周知と意識啓発に努めてまいります。

介護のために退職された教員の再採用については、平成 23 年 1 月 1 日より制度を創設したところでありますが、教員以外の再採用については、人材確保の必要性や地方公務員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おります。

第 14 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、知事部局において「職員健康管理事業計画」を、教育委員会において「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。

なお、互助会等への補助金については、平成 20 年度の財政状況等を踏まえ、全額削減したところでございます。

ご要求に対する回答は、以上でございます。