

(府労連)

回 答

令和4年6月10日
人事局企画厚生課長

去る令和4年5月27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。

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。

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」する制度に見直したところでございます。

また、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、その他の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。

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、条例に基づく期末・勤勉手当を6月30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。

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、国制度等も踏まえ検討しているところでございます。

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、働き方改革推進責任者（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）をとりまとめ、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を令和 4 年 1 月から導入したところでござ

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など課題解決に向けて取り組んで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年度から本格実施し、令和3年度は、府立学校57校80部に配置し、府内18市町、114名に補助を行ったところです。令和4年度は、府立学校61校99部に配置し、府内19市、135名に補助を行う予定です。

令和5年度からの休日の運動部活動の段階的な地域移行について、有識者会議において取りまとめられた提言が国へ手交されたところであり、今後、スポーツ庁は本提言を踏まえ、ガイドラインの改訂等必要な施策の検討を行うとされていることから、引き続き国の動きを注視し、適切に対応してまいります。

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。

会計年度任用職員等の人間ドック等については、令和4年10月より会計年度任用職員等へ共済制度適用が拡大され、さらなる申込者の増加が見込まれることに鑑み、令和5年度より適切に対応できるよう、検討してまいります。

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。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、乳がん検診・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。

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。

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。

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がございます。

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がございます。

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等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がございます。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がございます。

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。

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。

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月に導入したところでございます。

フレックスタイム制度については、週休3日とすることができる職員として、育児・介護を行う職員や障がいのある職員のほか、府独自に、病気治療のため通院等を行う職員を対象としたところでございます。

なお、府立学校では、学校が、児童生徒への対応等が中心となることなどから、フレックスタイム制度の対象とはしておりませんが、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和4年4月から、いわゆる超勤4項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする1ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところです。引き続き、現場のニーズ等を把握しながら、より柔軟な勤務時間管理の在り方について考えてまいりたいと存じます。

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。

府立学校については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するとともに、相談時間等の拡充を行いました。それに伴い、各ハラスメント指針について令和4年4月1日付けで改定し、府立学校長、准校長あてに通知したところでございます。

併せて、令和4年4月1日付けで、改めて教育長メッセージとして「ハラスメント「0（ゼロ）」に向けて」を府立学校長、准校長あてに通知し、すべての教職員に対して、周知・徹底を図るよう依頼したところでございます。

また、ハラスメントに関する研修については、課長級、課長補佐級に対して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4年4月から7月にかけて、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しているところです。なお、新型コロナウイルス感染症防止の観点から、一部はWeb講義による研修の形で実施しているところでございます。

令和4年5月から7月には、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る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でございます。

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でございます。

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、初回接種（1回目・2回目）は令和3年6月26日から8月29日まで、追加接種（3回目）は令和4年2月22日から実施しているところ

ろでございます。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、3回目の追加接種を3月12日から27日にかけて実施したところでございます。

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でございます。

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。

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し、令和4年4月に出生サポート休暇等を創設するなど、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。

非常勤職員の代替措置については、今後、産休取得等の状況を注視してまいります。

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ございます。また、育児休業等に関する法律の改正に伴う勤務制度の拡充については、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。