

(府労組連)

回 答

令和5年6月19日

全 体 版

去る令和5年5月26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、数次にわたる交渉及び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も踏まえ、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、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、現在、知事部局において検討を行っている人事給与制度改革の取組みなども含め、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。

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ございます。

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 年度から給与制度改革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。

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。

なお、職務経験等の要素の考慮については、「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」（総務省）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、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、現行の地方自治法の規定では困難でございます。

なお、地方自治法の改正に伴うパートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当については、他府県の動向等も踏まえつつ、今後十分に検討してまいりたいと存じます。

今後とも、会計年度任用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。

非常勤講師の給与及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応じた給与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。

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月より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。

通勤手当については、統一的に、総務事務システムの通勤経路検索ソフトに基づく検索結果のうち、6箇月定期券の価額が最も安価となる経路を認定経路としておりますが、職員から届出があった場合は、同経路と比較して、「所要時間が10分以上短縮かつ所要額が2割増の範囲」となる経路を認定経路に設定できるなどの運用を行っているところでございます。

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。

給与の支給については、国に準じた取扱いとしており、職員が自分の携帯電話等を使用した場合の通話料等について、給与上の措置を講じることは困難でございます。

再任用職員の給料月額については、令和4年の人事委員会勧告に基づき、令和5年度より2級3級の水準の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。

第3のご要求について、現行条例に基づく期末・勤勉手当を6月30日に支給いたしたいと存じます。

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。

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、現行の地方自治法の規定では困難でございます。

なお、地方自治法の改正に伴うパートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当については、他府県の動向等も踏まえつつ、今後十分に検討してまいりたいと存じます。

また、会計年度任用職員の期末手当については、国の非常勤職員の取扱いや「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」（総務省）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。

今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

第4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、引き続きよりよ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。

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 5 のご要求について、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、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、対応してきたところでございます。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。



教職員定数について、文部科学省令和5年度当初予算において、新しい時代の学びの環境の整備に向けて、小学校における35人学級の計画的な整備と小学校高学年の教科担任制の推進、学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応を図るための定数改善が行われたことを踏まえて、配分を行ったところです。

引き続き、定数改善に関して、国の動きを注視しつつ、国への働きかけを行ってまいりたいと存じます。

また、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、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。

新型コロナウイルス感染症につきましては、令和5年5月8日から5類感染症となりましたが、この間、知事部局においては、「〔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、個々人の感染予防策の徹底や職場環境の対策の充実などに努めるよう周知してきた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きた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

図ってきたところでございます。

なお、学校現場における新型コロナウイルス感染症予防対策については、関係機関と連携しながら適切に対応してまいりました。今後も引き続き安全衛生協議会等での協議を踏まえつつ、教職員の安全と心身の健康の確保に向けた取組みを進めてまいります。

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9月9日まで実施し、オミクロン株対応ワクチン接種は令和4年11月5日から26日まで実施してきたところでございます。

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回目の追加接種を令和4年3月12日から27日にかけて実施し、さらにオミクロン株対応ワクチンの追加接種を令和4年11月5日から20日にかけて実施してき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。

今後とも、災害発生時等における職員の勤務労働条件について、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めてまいりたいと存じま

す。

第6のご要求のうち、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ございます。

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。

「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きたところでございます。

夜間に勤務する職員の勤務時間につきましては、状況に応じて、始業時刻を13時00分から等に変更するといった勤務時間の割振り変更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、また、新型コロナウイルス対策業務については、保健所においても、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、対応してきたところでございます。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、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から拡充を図ってきたところです。

今後とも皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

学校におきましては、これまでの在宅勤務の取扱いを継続することとしております。

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。

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・把握していることに加え、令和4年1月からパソコン一斉シャットダウンシステムを導入し、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7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」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。

また、1月当たりの時間外在校等時間実績が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ております。

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の取組みを進めているところでございます。

教職員の働き方改革については、平成30年3月に策定した「府立

学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいります。

令和2年4月には「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」等を制定して、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。

なお、令和4年9月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対しまして、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラミングメール」を送信する仕組みを、開始したところでございます。また、業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の「働き方改革ポータルサイト」に掲載し、府立学校での活用を推進しております。令和5年2月に、グループウェアを活用する等、校務運営の効率化を図るため、10項目の取組みを示し、令和5年4月から各府立学校において取組みを開始しました。

また、令和5年4月より毎週1回以上の全校一斉定時退庁日を実施しているところでございます。今後、この実施状況を教育庁として把握・確認する仕組みを検討するなど、更なる働き方改革への取組みを推進してまいりたいと存じます。

部活動指導に関する教員の負担軽減については、「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4年度は、府立学校61校99部に配置し、府内19市、137名に補助を行ったところです。令和5年度は、府立学校58校110部に配置し、府内23市、232名に補助を行う予定です。

また、令和5年度より、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、専門性がない顧問が指導する部活動30校60部に、部活動指導員を配置したところです（R5.5.11現在）。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。

欠員の解消については、令和4年度から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、代替教員の確保に努めていますが、年度途中で生じた欠員の代替教員の確保が困難な状況が依然として続いていることから、代替教員の前倒し任用を拡充するなど、欠員が生じることのないように取り組んでいるところです。



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8のご要求について、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。

「育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等」と「時間単位年休」の併用取得については、令和5年7月から実施してまいりたいと存じます。

また、子育て部分休暇の対象となる子の年齢引上げについては、他府県の状況等を踏まえ検討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月からは出生サポート休暇の創設、産前産後休暇の有給化など、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。

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。

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、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。

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まいりたいと存じます。

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。

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。

なお、子どもの不登校については、国においても介護休暇の要件には含まれないことから、ご要求にお応えすることは困難でございます。

また、平成 29 年度に作成した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がございます。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。

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がございます。

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がございます。

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。

病気休暇・休職制度については、職員に対する適切な健康管理と勤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、職員が安心して働ける（休暇を取得できる）よう、様々な検討を行ってまいります。

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、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。

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。知事部局における退職された職員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、多様な人材確保の点から、他自治体の先行事例等について、調査してまいりたいと考えております。

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。

第9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。

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。

府立学校の安全衛生対策については、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、増進を図ってまいりたいと存じます。

府立学校においては、「府立学校に対する指示事項」にて、毎月の安全衛生委員会の開催をはじめ労働安全衛生活動の活性化に努めるよう指示しております。また、毎年、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時等、機会を捉えて安全衛生委員会の毎月開催について周知していると

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」を毎年度実施しているところでございます。

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。

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を平成27年度から公費対応かつ出張対応とし、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た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いたしました。

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。

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機関に増やしたところでございます。

また、「55セルフドック」については、当該年度に実施する定期健康診断を受診する必要がありましたが、職員の負担軽減を図るため、令和5年度からは、1回の受診で済むよう、人間ドックへ1本化したところでございます。

なお、人間ドックへ1本化した後も、55歳以上の職員については、前立腺がん検査の基本項目への追加など「55セルフドック」と同様の措置を講じているところでございます。

さらに、人間ドックにおいて、これまで胃カメラを選択した場合は、胃部X線検査との差額を自己負担する必要がありましたが、令和5年度より自己負担なしで胃カメラを選択できるようになり、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ことで、職員の費用負担の軽減を図っ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、健診事業の見直しを実施しました。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」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。

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、利便性を高め、所属所の事務負担軽減を図るため、令和 5 年度からこれら検診のウェブ申し込みを開始しております。

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、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、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



一のほか、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、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子等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がございます。

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、手引書の送付に加え、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。

府立学校においては、「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という観点を充実させ周知・徹底を図っております。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クール実施しております。

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対面及びオンラインで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。引き続き適切に対応してまいります。

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、通勤手当の支給については、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。

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。

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・介護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。

加えて、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したところです。

また、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こととしたところでございます。

府立学校については、令和5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ございます。なお、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5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

るところでございます。

事案が発生した場合は、各ハラスメント指針に基づき、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。

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10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。

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いるところです。

なお、危険な箇所への対応については、これまでも各学校から要望を伺いながら、予算の範囲内ではありますが、速やかな改修に努めているところです。

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、支援学校の体育館の吊天井、高等学校の柔剣道場の天井や照明器具などの実施設計を行い、これらの非構造部材の本格的な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ユ

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まいりたいと存じます。

また、知事部局において、府庁舎でアスベストを含有している可能性がある建材と把握されずに、適切な措置を講じていない状態で、補修作業を実施した事案がありましたので、健康不安がある場合の相談窓口について周知したところでございます。

引き続き、職員の健康管理に努めてまいります。

第 11 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、これまでも地方公務員法等の趣旨を踏まえ対応してきたところであり、今後とも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あり、また、低利の奨学金借り換え制度の創設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。