

自治労府職総務支部 要求に対する回答

令和8年3月12日

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

1

府労連・自治労府職・府現労が要求する事項はすべて、支部としても要求する組合員総意の事項であり、各要求において具体的な職場、組合員に関わる事項にあっては、支部と誠実に協議し誠意ある回答を行うこと。

皆様方との良き労使関係につきましては、今後とも維持してまいりたいと考えております。この基本的立場に立ちまして、勤務条件にかかわる諸事項につきましては、誠意をもって皆様方と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

2 (1)

人員不足により過重労働とならないよう、また、職員が精神的負担を感じることをないよう勤務・労働条件の改善を図ること。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

10. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務（時間外在校等時間）の縮減を図ること。
- (2) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の徹底、36協定及び労働基準法第33条第3項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

<回答> (抜粋)

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。

「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100時間以上の場合、2箇月から6箇月平均で80時間を超える場合又は月45時間を超え、産業医が必要と判断した場合には、当該職員に対して保健指導を実施しており、必要に応じて、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っているところでございます。

2 (2)

現在発生している欠員は速やかに補充するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

12. 休暇・休業等制度の充実を図ること。
 - (1) 職員が安心して休暇等を取得することができるよう、確実な代替職員の配置など必要な措置を講じること。
- また、現行の「産休代替三原則」を検討するなど代替職員配置基準を見直すこと。

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

<回答> (抜粋)

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が、職員が安心して休暇を取得できるよう、令和6年度より、臨時的任用制度の一般行政職等への拡充を行った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、臨時的任用職員又は非常勤職員での対応を基本としながらも、一定の要件を満たす場合には、常勤職員を配置するなど対応に努めているところでございます。

介護休暇の代替措置については、臨時的任用職員又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、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に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

2 (3)

現業職場についてはこれまでの支部との確認事項を遵守し、次の事項について誠意ある対応を行うこと。

- ①退職者の補充を行うなど、勤務・労働条件の低下を招くことがないよう努めること。
- ②職場の民営・下請化に伴う勤務・労働条件の変更に関わる事項は事前に協議すること。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

10. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務（時間外在校等時間）の縮減を図ること。

(2) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の徹底、36協定及び労働基準法第33条第3項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

<回答> (抜粋)

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。

<要求> (抜粋)

1. 労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的実施は行わないこと。

<回答> (抜粋)

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。

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

2 (4)

生理休暇・妊婦の通勤緩和など母性保障のための諸権利を行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

生理休暇については、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。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あり、引き続き、勤務・労働条件の改善に努めてまいります。

2 (5)

育児休業、育児時間などの特別休暇、介護休暇・欠勤が必要に応じて完全に行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

12. 休暇・休業制度等の充実を図ること。

(4) 出産・育児に係る勤務制度の拡充に伴い、性別に問わず育児休業を取得しやすい勤務環境に関する措置等を講じること。併せて、期間の全てを退職手当の勤続年数に算入すること。

(5) 育児時間の子の対象年齢の引上げと、時間及び期間の延長等の改善を行うこと。

(6) 子の看護等休暇の取得要件や対象者の拡大を行うこと。

(8) 介護のための休暇及び欠勤制度の充実と運用改善を行うこと。特に、要介護状態が続く場合の介護休暇制度を改善すること。

<回答> (抜粋)

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を進めているところでございます。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。

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、国の制度に準じて実施しているところでございます。

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。

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度を基本に平成22年度に見直したものでございます。その後、子育て部分休暇の導入や取得対象の引き上げなど、改善を図ってきたところでございます。その他の休暇制度の拡充については、国に準じた取扱いとしているところでございます。

育児・介護休業法等の改正等を踏まえ、令和7年4月から、子の看護等休暇の取得事由については、子の学校行事への参加等も対象となるよう見直すとともに、子を養育する職員の時間外勤務免除の請求について、子の対象年齢を小学校就学前までに引き上げたところでございます。

また、常勤職員の部分休業及び子育て部分休暇については、令和7年10月から、1年につき10日（令和7年度は5日）相当時間数の範囲内で取得することを選択できるよう、制度を拡充したところでございます。

非常勤職員の部分休業については、令和7年10月から子対象年齢を3歳未満から小学校就学前までに引き上げるとともに、常勤職員と同様、1年につき10日（令和7年度

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

は5日)相当時間数の範囲内で取得することを選択できるよう、制度を拡充したところ
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。

出生サポート休暇については、国に準じて、令和4年4月から有給化したところであ
り、ご要求にお応えすることは困難でございます。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月から撤廃したところでございます。

また、令和7年4月から介護離職防止のため、仕事と介護の両立支援制度に関する周
知を強化する取組として、職員から家族の介護に直面した旨の申し出があった場合、仕
事と介護の両立支援制度等の個別周知・意向確認等を行うこととしております。

令和7年10月からは、勤務の始めと終わりに取得できるとする介護休暇・介護時間の
要件を撤廃し、柔軟に取得できるよう、見直しを行ったところでございます。

今後とも、職員に対し、介護ハンドブックなどを活用し、各種制度の周知と意識啓発
に努めてまいります。

2 (6)

「相対評価」結果を給与へ反映させる人事評価制度は、労働条件を悪化させ、職員
のやる気を根本から削ぐため、給与に反映しないこと。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

8. 人事評価制度及び教職員の評価・育成システムに係る評価結果については、給与に
反映しないこと。

<回答> (抜粋)

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。

令和6年度より、職員の執務意欲の更なる向上に向けて、相対評価の導入による成果
や課題を踏まえ、全職員を対象とした相対評価は継続した上で、よりきめ細かく人事評
価を実施するため、絶対評価・相対評価を5段階から6段階にするとともに、分布割合
も変更したところです。

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、これまで所要の改正を行ってきたところです。令和7年度から
は、人事評価制度の相対評価区分の割合等を改正することに伴い、昇給及び勤勉手当へ
の反映方法を見直したところです。

3 (1)

庁舎出入口の、防犯対策、雨対策について強化する等、職場環境の改善に努めるこ
と。また、緊急時の避難体制を強化すること。

令和5年1月から本館及び別館の出入口において機械式ゲートの運用を開始し警備強
化を図ったところです。併せて、主な出入口に警備員を配置し、不審者等の早期察知に努
めています。

さらに、雨対策として、雨水によって滑る危険性の高い箇所については、必要の都度、
水溜りの清掃・除去等を実施しているところです。加えて、本館の南玄関・西側通用口前
については、本設の屋根を整備し、機能向上を図ることとしており、令和8年3月8日に

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

完成しました。

緊急時の避難体制については、大阪府本庁舎防火・防災管理要綱等に基づき、守衛職員を中心に、緊急事態対応訓練を定期的実施し、体制強化に努めています。

なお、守衛職員のみならず自衛消防組織として活動する職員は、「自衛消防業務講習」「防火管理者講習」を受講して、防災対策の知識を習得する等、庁舎内における緊急時対応の徹底に向けた体制づくりに努めています。

3 (2)

咲洲庁舎については、特に、空室への防犯対策や、災害時に役立つ簡易トイレ・寝袋・食糧・保温キット・水などの救援物資の備蓄を行うなど、職員の安全等を確保すること。

咲洲庁舎における安全対策として、空室の防犯対策については、常時、防災センターにおいて監視するとともに警備員が巡回して対応しています。

また、物資等の備蓄については、大阪府庁業務継続計画に基づき、関係部局において、発災当初の3日間に対応した職員用備蓄が整備されています。

さらに、長周期地震動対策として、平成24年度～25年度に低層階への制振ダンパー設置、令和元～3年度にかけて中層階・高層階への制振ダンパー設置と柱・梁の補強を実施しました。加えて、令和5年6月に咲洲庁舎に勤務する職員等に、長周期地震に対する備えとして、机や書棚などの床固定の徹底や、室内の避難経路の確保、地震が発生した場合の安全確保などを呼びかける手引きを作成し周知を行いました。

3 (3)

働き方改革でテレワークなど行われているが、職員が負担に感じるような管理強化にならないよう労働環境の問題点などを把握・検証するなど、職員の勤務・労働条件を悪化させないようにすること。

働き方改革については、これまで、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめ、長時間労働の是正や職員の健康・保持の強化など職員が働きやすい環境づくりに向けた取り組みを進めているところです。

また、令和5年12月には、「大阪府職員テレワーク実施マニュアル」を策定し、職員からの申請等を踏まえ、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方に取り組んでいます。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

3 (4)

台風や有事の際、帰宅難民を出さないため、特別休暇等の取り扱いについて、早めに職員等に案内すること。

台風の接近等に伴う退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇については、庁内ウェブページにおいて周知をするとともに、状況に応じて所属において付与しているところです。

3 (5)

本館、別館外壁工事等について、執務室に影響が及ばないように行うこと。

本館の外壁工事については、年次計画を立て、令和3年度から順次実施し、令和8年5月末に完了する予定です。また、別館の外壁工事については令和7年度から実施しており、令和8年5月末に完了する予定です。

騒音、振動、粉塵を伴う作業については、引き続き、執務への影響を最小限に抑えながら、実施してまいります。

3 (6)

大阪マラソンなどの行事のボランティア募集について、職員が負担に感じるような強要はしないこと。

大阪マラソンの職員ボランティアについては、庁内ウェブページに情報を掲載し、動員を要請することなく、申込希望者が大阪マラソン事務局に直接応募いただくこととしています。

なお、各部局総務課には、所属に対してボランティア募集に関する周知を依頼しています。

今後とも適切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。

3 (7)

咲洲庁舎のトイレ工事等で音が出たり、振動が出たりして執務室に影響する場合、事前に工程表など提示し説明すること。

咲洲庁舎におけるトイレ改修工事等については、庁内ウェブページに工事内容及び作業日程等を掲載し、庁内への周知を図っております。

また、工事内容により騒音や振動等が発生する作業が見込まれる場合には、執務への影響を最小限に抑えるため、休日等を実施するなどの配慮を行っているところです。

しかしながら、工事内容や作業日程等により、やむを得ず執務時間中に、騒音や振動等が発生する作業を実施する場合もございます。

このため、工事期間中に騒音、振動等が発生する作業を行う場合には、事前に情報提供

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

を行い、周知を徹底してまいります。

4 (1)

治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

11. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。

(4) 治療と仕事の両立支援するため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。

①短時間勤務制度を導入すること。

②早出遅出勤務制度の対象とすること。

③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。

④柔軟な働き方として、フレックスタイム制度の運用を拡大させること。

⑤病気等で療養する場合に取得できる失効年休積立制度を導入すること。

＜回答＞（抜粋）

治療と仕事の両立支援にあたって、休暇や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あり、短時間勤務制度や失効年休積立制度導入等のご要求にお応えすることは困難でございます。

知事部局においては、より柔軟な働き方が実現できるよう、令和7年1月からフレックスタイム制度のコアタイムやフレキシブルタイムを見直すとともに、選択的週休3日制の全職員への拡大などを実施しているところでございます。

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あり、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。

4 (2)

病後の過重労働を強いることがないよう所属長等の認識を徹底させるなど、職員の健康管理に努めること。

疾病等により引き続き30日以上休業した職員については、職員健康審査会の判定に基づき、時間外勤務や出張を制限する等の措置を講じているところです。

引き続き、適正な職員の健康管理に努めてまいります。

4 (3)

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、被害を受けた職員は精神的苦痛により健康被害を受けることが多いため、実効ある対策を行うこと。

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

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きたところです。

職員の意識啓発や相談体制の整備については、令和5年12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、より分かりやすくするため、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に統合するとともに、ハラスメントポータルサイトを立ち上げ、相談窓口等を掲載するなど職員へ周知徹底しているところです。

また、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、全職員を対象とした研修、セルフチェックやアンケート等を実施しているところです。

引き続き、ハラスメントのない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。

4 (4)

咲洲庁舎に勤務する職員に、高層ビル勤務者特有の健康対策（地震の揺れから起こる体調不良）を行うこと。

咲洲庁舎における健康管理体制については、平成23年5月に咲洲庁舎内に安全衛生委員会を設置し、職員の安全（耐震工事、避難訓練等の説明）・衛生に関して対策を講じているところです。併せて、咲洲庁舎内に健康管理グループ分室を設け、産業医による健康相談、保健指導等咲洲庁舎勤務職員の健康管理を行っているところです。

引き続き、咲洲庁舎勤務職員が安全かつ健康に業務を遂行できるよう職員の健康管理を行ってまいります。

4 (5)

メンタルヘルス予防に向けた総合的対策を行うこと。

2025年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R7年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

11. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。
- (2) メンタルヘルス対策を強化すること。
 - ① 「大阪府職場復帰支援プログラム」、「府立学校職場復帰支援プログラム」に基づく職場復帰支援策の検証を図ること。
 - ② 「府立学校職場復帰支援プログラム」での支援職員の配置を拡充するなど、労働条件の向上を図ること。
 - ③ 試し出勤を実施する場合には、給与の全額を支給すること。

<回答> (抜粋)

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、産業医や保健師による保健指導・健康相談のほか、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に加え、令和7年4月から新規採用職員研修においてメンタルヘルスに関する健康教育を実施しているところでございます。

【R07 自治労府職総務支部要求回答】

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、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した健康カレンダー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でございます。

ストレスチェック制度については、平成28年度から実施し、職員によるセルフケアを支援しているところでございます。また、一定集団ごとの集計・分析結果を各所属や安全衛生協議会に提供するほか、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。

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。

4 (6)

労働環境及び業務内容が起因となる疾病に罹患した場合は、誠意をもって対応すること。

疾病予防対策については、定期健康診断や特別健康診断等を実施するとともに健康不安がある方については、産業医及び保健師の健康相談を実施する等、職員の健康確保に努めているところです。

職員が罹患した場合については、健康診断や健康相談に加え、病気休暇等、各種制度を活用し適切に対応してまいります。

4 (7)

在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合は、誠意をもって対応すること。

在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合、事実確認を行った上で、必要な対応を行います。