

(府勞連)

回 答

令和6年6月20日

全 体 版

去る令和6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、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。

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。

再任用職員の給料月額については、令和5年の人事委員会勧告に基づき、令和5年4月に遡及して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、再任用職員の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。

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。

なお、令和4年4月からは、「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。

令和5年度の報酬単価の改定については、常勤職員の給与改定を踏まえ、令和5年4月に遡及して実施したところです。

また、非常勤職員に対する勤勉手当については、令和5年5月に公布された地方自治法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、令和6年度から支給することとしたところでございます。

なお、期末・勤勉手当以外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。

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を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、現行条例に基づく期末・勤勉手当を6月28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、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。

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うとともに、社会福祉等業務手当の調整額への移行など勤務の特殊性を勘案しながら適宜見直しを行ってき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。

勤務時間外や休日等において、実際に勤務した場合には、時間外勤務手当の支給対象としておりますが、待機について、手当等を新設することは、国や他府県の取扱いなどから、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。

知事部局における通勤手当については、令和6年4月から、未就学児の子どもをもつ職員を対象に、従来の認定基準に加え、最安経路と比較して「時間短縮又は乗換回数減等」かつ「所要額が2倍増の範囲」となる経路を認定できるよう見直したところです。

学校における通勤手当については、令和6年4月からすべての教職員を対象に教職員から届出があった場合は、最安経路と比較して「時間短縮又は乗換回数減」かつ「所要額が5割増しの範囲」となる経路を認定できるよう見直したところです。

また、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月に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ております。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ます。

第7の旅費制度のうち、日当、食卓料及び旅行雑費については、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。

なお、管外出張等に伴う宿泊料について、令和6年4月から、簡易な手続きにより実費額で支給できるよう見直したところです。

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。

また、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に記載のとおり、人事委員会勧告等を踏まえ、令和6年4月から、行政職給料表及び技能労務職給料表の3級の初号給水準を上げるとともに、3級への昇格時の昇給幅拡大などを実施したところでございます。

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。

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。

知事部局における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5年12月には、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、提案・協議の上、令和7年度以降の昇給及び勤勉手当への人事評価結果の反映方法を見直したところです。

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おり、これまで所要の改正を図ってきたところでございます。

今後も適正に運用し、よりよい制度とするため、今年度は評価・育成システムに関する教職員のアンケートを実施し、回答された意見も参考に「教職員の評価・育成システム」の充実・改善を図ってまいりたいと存じます。

第 10 のご要求について、65 歳への段階的な定年年齢の引上げについては、令和 4 年 7 月に提案・協議の上、新たな定年条例を制定し、令和 5 年 9 月に年度末年齢 59 歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行ったところです。

また、定年引き上げ後の職員の給料月額については、当分の間、60 歳に達した日後の最初の 4 月 1 日（特定日）以後に適用される級号給の 7 割水準に設定したところです。

併せて、高齢者部分休業については、定年年齢が 65 歳まで引き上げられることを踏まえ、令和 6 年 4 月から 1 回に限りフルタイム勤務への復帰を認めることとしたところです。

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 11 のご要求について、知事部局における時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」等の実施や、時間外勤務命令の事前届

出・命令の徹底、時間外勤務命令の上限規制の導入、各部局次長等で構成する働き方改革推進責任者会議における時間外勤務実績の報告と一層の取組みの要請を行っているところです。令和6年度は、各部局において、時間外勤務の縮減など職場環境・課題等を踏まえた取組み目標を設定し、働き方改革を推進する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。

また、これまで、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめるとともに、シャットダウンシステムを導入するなど、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。

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ますと存じます。

「教職員の勤務時間の適正な把握」については、「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等に基づき適正な把握に努めているところでございます。

また、市町村立学校においても、府立学校と同様の措置がとられるよう指導・助言等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 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、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、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。

府立学校においては、「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」に基づき、疲労の蓄積があると思われる職員のほか、時間外在校等時間が月 80 時間を超えた職員への面接指導及び産業医への情報提供に加え、面接後に講じた措置等の産業医への報告を行っており、令和 3 年 4 月 1 日には、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同要綱を改正するなど、長時間労働による健康障がい防止に努めております。

また、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きているところです。

令和 6 年度からは、同委員会参加者である教職員企画課長を同協議会の委員に追加し、総括安全衛生管理者のもと同協議会本体にて、長時間労働による健康障がい防止について審議してまいります。

1 月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える者に対しては、校

長が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。

市町村立小中学校の総務サービス事業については、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。

教職員の働き方改革を進めるため、「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」等に基づく取組を着実に実施してまいります。

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「アラートメール」を送信する仕組みを、開始しました。また、令和 5 年 4 月より、グループウェア等を活用した校務運営の効率化の取組み及び週 1 回以上の全校一斉定時退庁日を開始しました。さらに、令和 5 年 9 月よりデジタル採点の取組みを開始したところでございます。

部活動指導に関する教員の負担軽減については、令和 4 年 12 月に国が「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的

なガイドライン」を策定し、中学校における休日の運動部・文化部活動の段階的な地域移行を令和5年度から段階的に進める考えを示したことから、令和5年8月に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」として改定し、国のガイドラインを踏まえ、府として取り組んでいく考えを示したところです。本方針では引き続き、部活動指導に係る教員の負担を軽減する等適切な指導運営体制の構築について府の支援の在り方を含めて明示しております。

部活動指導員について、令和2年度から本格実施し、令和6年度は、府立学校49校60部に配置し、府内25市町、277名に補助を行う予定です。

また、府立高等学校については、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、令和6年5月15日時点で、専門性がない顧問が指導する部活動32校77部に、部活動指導員を配置したところです。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。

併せて、中学校については、前述のとおり、引き続き、地域の実情に応じて府内全体の地域移行が円滑に進むよう、支援してまいります。

また、府立学校における働き方改革を進めるため、令和5年7月に教員を対象とするアンケート調査を実施し、業務の状況等を把握する

とともに長時間勤務の要因に関する分析を行い、その結果や今後の取組についてとりまとめ、令和6年2月に公表したところです。

分析の結果、部活動が長時間勤務の主な要因のひとつとなっていることから、活動時間の上限遵守を徹底させるなど、時間外在校等時間の縮減と教員の意識改革に取り組んでまいります。

併せて、ICTを活用した校務運営の効率化や多様な人材配置等に取り組むことで、教員の負担軽減とワークライフバランスを実現させてまいります。

欠員の解消に向けては、令和4年度から新たに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、人材の確保に努めるとともに、代替教員の前倒し任用を拡充するなど、取組みを進めているところです。

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、大阪府庁版「働き方改革」等を踏まえながら、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。歯科健診については、国の動向等を注視してまいりたいと存じます。

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、情報機器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。

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、令和5年度から、人間ドックへ1本化するとともに、55歳以上の職員にかかる前立腺がん検査を基本項目へ追加するなど、「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。

なお、人間ドックにおける胃カメラについては、令和5年度より自己負担なしで選択できることとし、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など、適宜、職員の費用負担の軽減を図ったところでございます。

府立学校においては、一般定期健康診断のほか、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。一般定期健康診断においては、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ております。

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するB型肝炎ワクチン接種事前検査・ワクチン接種を実施するとともに、子宮がん検診の対象年齢の引き下げ、乳がん検診のマンモグラフィ検査の導入、両検診の偶数年齢時における公費対応など、これまで所要の改善を図ってきたところでございます。

公立学校共済組合では、「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」に代わり、「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。

また、令和4年10月からの共済制度拡大による組合員増加に対応するため、令和5年度から「共済健診」、「脳ドック」、「女性検診」、「配偶者検診」の募集人数の拡大とこれら検診のウェブ申し込みを開始され、職員の利便性の向上と、所属の事務負担軽減を図るとともに、年度途中加入の組合員も申込みができるよう、募集を年2回実施されております。

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、その結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとの集計・分析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でございます。

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まいりたいと存じます。

府立学校におけるメンタルヘルス対策については、各校の校長を対象とした「安全衛生管理者研修会」を毎年度実施しております。また、ストレスチェック制度を実施し、職員によるセルフチェック及びその対処への支援、学校ごとの集団分析結果に基づく職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調の未然防止に努めているところでございます。

令和4年5月に「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」を改正し、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を図っているところでございます。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。

また、「公立学校教員職場復帰支援事業」では、復職に向け、模擬授業や各種グループワーク等を第 1 期と第 2 期にわけそれぞれ 3 か月実施しているところでございます。

加えて、公立学校共済組合では、「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設されており、相談事業や研修事業の対面及びオンラインでの実施や、復職後支援講座を実施するなど教職員のためのメンタルヘルス対策を実施され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、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がございます。

また、知事部局においては、働きやすい環境づくりに向けた取組みの更なる推進のため、フレックスタイム制度を令和4年1月に導入し、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ているところがございます。

また、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づき、令和6年度中に、より柔軟な働き方が実現できるよう、選択的週休3日制の拡大などの検討を行ってまいります。その実施にあたっては、皆様方と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

なお、府立学校では、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か月単位の変形労働時間制を適用するとともに、登下校指導や部活動、講習・補講等の学校として行う活動に職員が従事する場合ははじめ、校長が学校運営上必要と認める場合に勤務時間の割振り変更を可能とする等、柔軟な働き方を実現しているところです。今後、より柔軟な教職員の働き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。

知事部局における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ございます。

府立学校については、令和4年4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、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。

また、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いたしました。

知事部局における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

施するとともに、新たに12月を「ハラスメント撲滅月間」と定めた上で、アンケート等による意識啓発の徹底等に取り組んでいるところです。

さらに、令和6年2月には、全ての管理職を対象とした研修とともに、全職員を対象にWEB形式での研修やセルフチェックを実施したところでございます。

府立学校については、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するとともに、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ます。

事案が発生した場合、各ハラスメント指針に基づき、相談者に寄り添いながら、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、各任命権者が策定しております「障がい者である職員の活躍推進計画」に基づき、今後とも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、これまで早出遅出勤務の対象拡大や休憩時間の柔軟化を実施してき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。

知事部局における予防接種の助成については、令和3年10月から、インフルエンザワクチンを助成対象としていますが、感染症拡大防止対策等の有効な手段であると考えられることから、公費負担が終了した新型コロナワクチン及び予防接種法における「定期の予防接種」等のワクチンを助成対象とするとともに、その回数を最大年3回まで拡大することについて、地方職員共済組合において検討してまいりたいと存じます。

今後とも必要に応じて適切な感染防止対策を講じてまいります。

令和5年度、府立学校において、夏季休業の終了とともに、感染症による学級閉鎖等が多く報告されていたことから、令和5年9月21日付けで「感染症の流行期に備えた対策について」を通知し、換気の確保等、改めて注意喚起を行いました。

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きたところであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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すが、職員が安心して休暇を取得できるよう、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に記載のとおり、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。

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、代替教員の確保については、第 11 のご要求のところで、お答え申し上げたとおりでございます。

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、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。

病気休暇の取得にあたっては、診断書の添付を必要としていますが、職員の負担軽減及び適正な休暇取得等の観点から、入院の場合は、入院診療計画書、また、通院の場合は、通院した日に限り、年 5 日を限度として、診察時の領収書等により認めることとしたいと存じます。

その取扱いの詳細につきましては、改めてお示しさせていただきます。

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、令和4年4月に出生サポート休暇を創設するとともに、産前産後休暇を有給化するなど、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、引き続き、産休取得などの状況を注視してまいります。

知事部局における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。

また、令和6年度から、男性職員の育児休業等の取得率向上に向けた取組みとして、所属から対象職員に対して、制度の説明や意向確認を行い、取得しない場合については、その理由について確認するなど、運用を見直し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、令和5年7月に子育てハンドブックの作成や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。

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おります。

子の看護休暇の取得事由については、令和 6 年 5 月 31 日に、「子の行事参加等の場合も取得可能」とする育児・介護休業法が改正されたところであり、今後、国家公務員の対応を注視してまいります。

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。

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。

学校においては、介護のために退職された教員の再採用について、平成23年より実施しているところでございますが、教職員採用を取り巻く社会情勢等を踏まえ、退職された教職員の再採用について、引き続き検討してまいります。

なお、知事部局における退職された職員の再採用については、令和6年度から、育児、介護、転職等により退職した職員を対象とした採用選考を実施しているところです。

災害時の特別休暇は、国と同様の取扱いとしているところです。
今後、より制度を分かりやすく周知するよう努めてまいります。

ボランティア休暇については、災害支援や福祉施設での支援に限定して、令和2年4月に有給の特別休暇として導入したところであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

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、「職員健康管理事業計画」及び「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 年度に全額削減したものでございます。

ご要求に対する回答は、以上でございます。