

大阪府職員労働組合 2018年度健康福祉支部要求書に対する基本回答

項目番号	要求内容	基本回答
【1】	労使慣行を厳守し、労使間の確認事項を遵守すること。	従来からの労使慣行に従い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって、今後とも対処してまいりたい。
【2】	賃金・諸手当等に関する以下の要求に応えること。	(略)
1	相対評価は、職員の意欲向上にはつながっておらず、職場に矛盾と混乱をいっそう拡大するものであり、特に福祉職場はチームワークで仕事をしており相対評価できるものではなく、中止すべきと考える。「新人事評価制度」による評価結果の賃金リンクは行わないこと。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
2	現業職員の技能労務職給与表適用をやめ、行政職給料表を適用すること。	
3	医療職三表適用者については、調整数1を増額すること。	
4	年度途中で採用される職員に対し、1日採用でなければ通勤手当が出ない実態について、日割りで通勤手当支給ができるように改善し、必要額を全額支給すること。	
5	出張先からの電話連絡について個人負担にならないように、必要な場合は、公用の携帯電話を必要数配置するなど措置を講じること。	公用の携帯電話の配置等、組織上必要なものについては、措置していると認識。 当直導入や出勤回数の増加から、各センターで固定電話と携帯電話料金について総合的に有利なサービスを検討し、公用携帯の増設に努めている。 予算が厳しい中ではあるが、今後も適切な配置に努めてまいりたい。
6	大雨・洪水等により、交通機関が途絶した場合でも業務のため、タクシーや他の交通機関を利用して出勤した場合には、その分の交通費を支給すること。 【新規要求】	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
【3】	労働時間の短縮、時間外勤務の縮減等について以下の要求に応えること。	(略)
1	時間外勤務・恒常的残業をなくすため抜本的な対策を講じること。時間外勤務は、原則として一日2時間・一週5時間・年間120時間を上限規制とし、女性職員の深夜労働を禁止すること。大阪府の定める年360時間の上限規制に責任を持ち、実効ある措置を講じること。特に本庁各課・子ども家庭センター・女性相談センターの恒常的残業をなくすこと。サービス残業を根絶するため適切な対策をはかること。	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」、年間360時間の時間外勤務命令の上限規制、事前命令の徹底等の継続的な取り組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 また、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取り組みを要請するとともに、必要がある場合には所属長及びグループ長等へのヒアリングを行うなど実態把握に努め、一部の職員に業務が集中することのないよう適宜、業務分担の見直しにより、業務の平準化を行っているところ。今後とも的確な組織マネジメントを行い、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでまいりたい。
2	長時間の通勤を解消し、通勤時間は1時間以内とし、保育要件や本人家族の健康状態への配慮、昇任を理由にした遠距離通勤を強要しないなど、健康管理に十分配慮すること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
【4】	特別休暇制度の拡充に向け、次の要求を実現すること。	(略)
1	出産や育児、介護、病気休暇等の休暇制度を拡充し、安心して産休等が取得できるように、代替職員の確保をはかるなど、労働条件改善に向けた措置を講じること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
2	育児にかかる短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度については、安心して取得できる人員確保と職場環境の整備をはかるなど、労働条件の改善に向けた必要な措置を講じること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
【5】	男女とも働きやすく働き続けることのできる労働条件・職場環境へと改善するため、以下の要求を実現すること。	(略)
1	週3日雇用の再任用職員となる場合は、特に施設現場においては、定数外任用や必ずペアを確保するなど、必要な措置を講じ、他の職員への過重負担とならないようにすること	短時間再任用については、2名ペアの配置を基本としつつ、退職者数や再任用の希望状況によりペアが成立しない場合には、非常勤職員を配置することにより対応してまいりたい。
2	生理休暇や年次有給休暇の取得ができるよう職場環境を改善すること。	特別休暇や年次休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。
3	育児時間を1年6ヶ月取得できるように、当該職場の労働条件を維持する観点から、代替職員の確保をおこなうなど必要な措置を講じること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

4	育児のための短時間勤務制度や部分休業などについて、制度利用したくても、拘束勤務であったり、業務量が変わらないため、取りたくてもとれない場合がある。安心して取得できるよう代替人員を確保するなど職場環境を整備し、取得にあたって、「取らずにがんばることはできないのか」「うちの職場では取るのは難しい」などの不当な干渉や差別的な対応を行わないこと。【一部新規】	取得にあたっては、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。なお、全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
5	定年退職・中途退職に伴う欠員が生じた場合、当該職場の労働条件を維持する観点から、代替職員の確保をおこなうなど直ちに必要な措置を講じること。	定年退職等に伴う欠員については補充に努めるなど、今後とも適切に対応してまいりたい。
6	児童・障がい者の施設職場における現行夜勤間隔を緩和すること。	厳しい定数事情の中、夜勤間隔の緩和は困難。
7	看護休暇の取得対象に里子を入れること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
8	病欠・病休からの復帰時に、現在ある制度を利用してスムーズに復帰できるような手立てを検討すること。	(略)
	① 休職等からの復帰の際には、本人の状況に合わせ通勤緩和や業務軽減等の配慮を行うこと。	休職・病欠休暇からの復帰の際には、職員安全衛生管理規定に基づき、健康審査会において産業医等の判断のもと、通勤緩和や業務軽減等の措置を行っている。
	② 試し出勤時にも、交通費を支給すること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
9	障がいや慢性疾患がある職員が働き続けられるように、業務軽減等ができるよう制度を拡充する等して環境を整えること。	現行制度においても、障がいや慢性疾患を理由とする通院や自動車通勤などの一定の配慮は行っているところ。制度拡充に関しては全庁的な問題でありますので、関係課に伝えてまいりたい。
【6】	各職場に関する以下の要求に応えること。	(略)
1	本庁職場	
	1) 福祉部の本庁職場では、府職労中央地区評議会の残業実態調査でも、常に残業者数が多くなっており、残業が通常業務に組み込まれていると思われるような実態がある。改善するためには、現状の把握が必要であり、福祉部内における時間外勤務が月80時間を超える職員数、及び年360時間を超える職員数を、大括り室ではなく課単位・グループ単位で明らかにするなど実態を示すこと。その上で、業務量に見合った人員を配置するなど、現状を改善する具体的な改善策を示すこと。	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」、年間360時間の時間外勤務命令の上限規制、事前命令の徹底等の継続的な取り組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 また、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取り組みを要請するとともに、必要がある場合には所属長及びグループ長等へのヒアリングを行うなど実態把握に努め、一部の職員に業務が集中することのないよう適宜、業務分担の見直しにより、業務の平準化を行っているところ。今後とも確かな組織マネジメントを行い、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでまいりたい。
	2) 時間外労働が多い中で、時間外になると空調が切れて、暑い寒い中で業務をせざるを得ない状況がある。適正な空調管理を行い、労働環境を整えること。	全庁的な問題でありますので、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
2	修徳学院	
	1) 産休等が発生した場合、安心して産育休が取れるよう、きちんと代替措置を行い、労働条件を確保すること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
	2) 舎監が確保されていないため、正規職員の業務量増となっている。労働条件の改善のための必要な措置を講ずること。	現在、舎監については、充足しているものと認識。 併立寮の舎監については、職員配置体制と運営状況を確認するとともに、入所児童に対する適切な支援が可能となるよう、配置に努めているところ。
	3) やむを得ず行った時間外勤務については、申請しないということのないようにすること。1ヶ月に申請できる時間外勤務に上限をもうけないこと。	今後とも適切に対応してまいりたい。
	4) 勤務として寮舎に泊まった場合は、「宿直手当」を支給すること。	寮舎に泊まることは、「児童と起居を共にする」「児童の生活支援を行う」ものであり、宿直とは異なり、「調整額」を支給している。
	5) 寮母の調整数を、寮長と同じように現行の2から4に引き上げること。	調整額については、国の児童自立支援施設における調整額等を踏まえ、定められているところであり、引き上げは困難。
3	子ども家庭センター	
	1) 全国でも最低レベルの配置体制になっている大阪府子ども家庭センターの児童心理司について、心理診断件数等の増加による業務量が非常に多く労働条件の悪化を招いているため、心理司を増やすなど、労働条件改善のために必要な措置を講じること。	

	①	中央子ども家庭センターでは、受付件数・心理診断、助言件数が増加しており児童心理司の業務量増となっている。労働条件の改善のために必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	②	各子ども家庭センターでの、療育手帳申請の増加により業務量が增大している。労働条件の改善のために必要な措置を講じること。	
	2)	2016年度10,118件と全国トップの虐待相談対応件数となっており、業務量の増加が起きている。労働条件の改善のために必要な措置を講じること。	子ども家庭センターにおいては、18年度に17名の増員、21年度に虐待対応課に5名の増員、22年度に虐待対応強化で4名の増員、23年度には行政職と合わせて20名、25年度には5名、27年度には8名、28年度には15名の増員を凶ったところ。厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	3)	子ども家庭センターでは、毎年多くの産休者が発生しており、産休・育休者が安心して休めるよう、産育休取得者のいる職場の職員の過重負担とならないよう代替職員を即刻配置するなど、労働条件の悪化とならないようにすること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	4)	岸和田子ども家庭センター生活福祉課の相談件数の増加によりSV業務が増大しているため、労働条件改善のために必要な措置を講じること。 岸和田子ども家庭センターの生活福祉課で再任用ペアが成立せず、再任用＋非常勤の状態、職員負担が大きく過重労働となっているため、正規職員を配置するなど、改善すること。【一部新規】	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	5)	過酷な勤務実態にある子ども家庭センター職員に対し調整額を支給すること。特に、24時間虐待対応職員・当直勤務を行う職員については即刻導入すること。	特殊勤務手当の調整額化等については、他府県の取扱いとの均衡から困難。なお、子ども家庭センターについては、その業務の困難性から、社会福祉業務手当に児童虐待の対応に関する業務に対する加算を設けている。
	6)	一時保護所の指導員・保育士の調整数を現行の2から4に引き上げること。	調整額の増額については、他府県の取扱いとの均衡から困難。
	7)	育児短時間勤務制度を取得する職員が増加している。取得者が時間外労働をせざるを得ない状況が発生しており、安心して制度を活用できるよう労働条件を改善するための措置を講じること。	育児短時間勤務の代替措置については、取得期間等を考慮し、1年間取得する場合は、原則、非常勤職員で対応している。所属の状況も踏まえ、申請があったケースごとに対応は判断していく。
	8)	中央子ども家庭センター診療所(こころケア)に、ケースワーカーを配置し総合診断体制を確立することが必要であると考え。診療チームが業務量増となっているため、労働条件の改善のために必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	9)	子ども家庭センターのDV担当の非常勤化によって、非常勤職員の相談や非常勤の時間内ではできない部分、非常勤職員が途中で退職する等、他の職員の過重負担となっているため、正規職員を配置する等労働条件改善のための措置を講じること。	非常勤職員での対応を基本としつつ、所属マネジメントにより、一部の職員に負担が偏ることがないように適切に対応してまいりたい。
	10)	当直体制の導入による日勤の落ち込みのため、業務量が増加しており、労働条件を改善するための措置を講じること。	子ども家庭センターについては、当直体制の導入に伴い職員を8名増員しており、当直体制導入による顕著な影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。
	11)	中央子ども家庭センター次長兼相談対応課長・課長補佐が、通常業務に加え、夜間休日虐待通告の当直体制の実施などにより、さらに業務量が増加しているため、労働条件の改善のために必要な措置を講じること。	27年度当初に、中央子ども家庭センターに課長補佐級職員を1名増員したところ。今後とも適切に対応してまいりたい。
	12)	子ども家庭センターにおける電話相談業務が多く、過重負担となっているため、軽減するための必要な措置を講じること。	電話相談の対応時間は概ね30分から1時間ほどであるが、件数が多いとまでは言えない。引き続き状況を見守りたい。
	13)	児童相談所全国共通ダイヤル(189)への対応で業務委託しているが、対応に必要な調査・対応の増加している実態がある。当局として実態調査を行い、負担軽減に必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	14)	子ども家庭センター執務室の狭隘化が激しいため、職員一人最低5㎡を確保するための対策を早急に行うこと。	各センターの状況等に応じて、適切な対応に努めてまいりたい。
	15)	富田林子ども家庭センターの空調設備について、勤務時間外にも相談対応せざるを得ない状況があるため、必要な改善を行い、労働環境の改善をはかること。【要望→要求】	適切な対応に努めてまいりたい。

4	中央子ども家庭センター保護第一課・保護第二課	
	(第一課第二課共通)	
1)	産休等代替要員が女性1名のため、男性職員に病欠等の状況が生じた場合に、即刻責任日勤や夜勤の代替など、他の職員への過重負担となるため、男女各1名を確保する等、労働条件の改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
2)	妊娠による夜勤免除者がこの間通勤緩和が取れない状況が発生した。妊娠判明時から、母性保護のための制度を利用できるよう早急に代替職員を措置する等の対応を行うこと。	今後とも適切に対応してまいりたい。
3)	集団棟において個別対応必要なケースがある状況であり、クールダウン室での対応に職員がつかなければならない時に、集団などの体制が不安定となり危険な事態も起き、職員の過重負担となっているため、労働条件改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。 なお、子どもの処遇にかかる指導方法等については、各現場において状況に応じ効果的かつ効率的な方法で行っているところ。
	(保護第一課)	
4)	集団棟の学童・保育の指導体制が、夜間・平日・土日に体制の落ち込みがあり、職員の過重負担となっている。また、24時間虐待対応体制における一時保護所の夜間電話対応体制、集団棟におけるクールダウン室[1階]での恒常的な対応の増加などにより、職員の過重負担となっている。労働条件を改善するための措置を講じること。	集団棟については、引き続き、非常勤職員1名を含む現行4名体制で対応してまいりたい。
5)	感染症予防や児童の健康管理のため看護師の役割は大きく、安定した看護業務の確保の点から、正規職員2名体制が必要であると考え。看護師の過重負担とならないよう、労働条件を確保すること。	看護師の配置については、他府県・政令市の一時保護所の状況を踏まえ、常勤職員1名及び非常勤職員の体制が基本と考えている。なお、一部の職員に負担が集中することのないよう努めてまいりたい。
6)	現在の体制は児童の安全の確保等処遇上必要なものであるが、フリー勤務が非常に少なく連続勤務となったり、体調不良でも休みにくい状況となっている。育児短時間勤務の取得や有休等の取りにくい状況を改善し、祝日勤務の際代休も選択できるように、必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
	(保護第二課)	
7)	集団棟[30名定員]の常勤夜勤体制が、男女各1名ずつとなっているが、幼児[定員9名]と女子学童[10名定員]を女性常勤職員1名で対応しており、常態的に児童ケアに支障ある事態となっている。その上に、児童間トラブル・疾病・緊急連絡対応等が発生すると、幼児Gか女子学童Gかどちらかを放置して奔走する事態となり、非常に危険な事態となる。特に、警察等の休日電話連絡対応も増加している。早急に女性常勤職員夜勤体制を2名にすることが必要であると考え。女性職員の過重負担を解消するため、労働条件の改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。
8)	集団棟の男性常勤夜勤職員が1名のため、(a)男子居室が1室離れており、夜間全体を把握しにくいこと、(b)夜間・早朝に入退所・電話・疾病・児童トラブル等あれば、常勤職員1名が対応することになることから、非常に危険な事態になる。集団棟の男性夜勤職員を2名にすることが必要であると考え。労働条件改善のための措置を講じること。	
9)	非常勤職員の配置が不安定な状態となっており、正規職員に過重な負担がかかっているため、労働条件を改善するための必要な措置を講じること。	
5	女性相談センター	
1)	女性相談センターについて、2013年10月に施行された「ストーカー行為等に関する法律の一部改正」によりストーカー関連の一時保護(委託)が増加したまま推移している。CWの対応の緊急性も高まり業務が増加し、労働条件の悪化を招いている。労働条件の改善を早急に行うこと。	ストーカー関連の一時保護件数は減少傾向にあり、業務に影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。
2)	夜間の警察からの一時保護対応のため当直体制が導入されているが、夜間電話対応に追われる事態もあり、負担が大きくなっている。また、当直勤務の週休と当直明けのため、平日5日のうち勤務日が十分に確保できず、さらに緊急対応のため週休日を通常通り取れないこともしばしば発生している。増員するなど、労働条件を改善するための措置を講ずること。	夜間体制の強化に合わせ、27年度に職員を4名増員しており、当直導入による顕著な影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。

	3)	女性相談センターの当直業務に入る職員に調整数2を支給すること。	調整額の増額については、他府県の取扱いとの均衡から困難。
	4)	一時保護課での心理業務が面接、出張、研修等多岐にわたっており、業務量増・過重負担となっているため、相談支援課にも心理職を配置する等、労働条件改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。
	5)	一時保護課非常勤支援員が休暇や欠勤の際の代替を正規職員が行わざるを得ないことがあり、日中支援体制が不足するとともに、過重負担が生じている。改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。
6		子どもライフサポートセンター	
	1)	子どもライフサポートセンターの男女入所児対応に職員1:1、男女一保入所児対応に職員1:1の夜間対応が必要であると考え。現在3名での夜勤体制となっており、職員の過重負担となっているため、4名夜勤体制と考える。労働条件改善のため必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。
	2)	子どもライフサポートセンター利用者は、服薬や通院の必要な子どもたちが多く、通院頻度も高く、現状ではCWが通院に同行する等業務量増・過重負担が起こっている。看護師1名が必要であると考え。労働条件を改善するための必要な措置を講じること。	
	3)	入所している子どもたちの状況が複雑多様化し、個別対応や特別な配慮が必要な子どもが増えているため、業務量増・過重負担となっている。改善のための措置を講じること。	
	4)	遅出を中心とした勤務体制により、職員への負担が大きく、また依然として超過勤務が多くなっている。改善のための措置を講じること。	
	5)	行政職が1名しかおらず、過重負担が起こっているため、労働条件改善のための措置を講じること。【新規要求】	
7		砂川厚生福祉センター	
	1)	いぶきの夜勤間隔を7日以上とすること。	厳しい定数事情の中、夜勤間隔の緩和は困難。
	2)	いぶきのファーストステップAB棟は、夜勤者が3人のため、複数対応必要なトラブル発生時に、職員の過重負担となっている。利用者が安心して過ごせるためにも各棟に2名の夜勤者が必要であると考え。労働条件改善のため必要な措置を講じること。	ファーストステップ棟のA・B棟においては、利用者の状況に応じて、24年度に夜勤職員の配置を図ったところ。各棟2名の夜勤者の配置は、厳しい定数事情の中、困難。
	3)	つばさにおいて、7名減されたが、退所者のアフターフォローや入所者への対応、外部対応が多く、つばさの役割を果たすためには、元の体制が必要と考える。サービス低下を最小限にするために、時間外に事務処理等行わざるをえないなど、業務量増となり、労働条件の悪化を招いている。労働条件の改善に必要な措置を講じること。	時間外勤務等に顕著な影響は出ておらず、今後の推移を見守りたい。
	4)	当直回数は週1回以下を守ること。	当直においては、週1回の頻度となるよう人員配置を行っている。今後とも適切に対応してまいりたい。
8		障がい者自立センター	
	1)	専門医が配置されておらず、日々の健康相談・健康管理業務に支障をきたしている。医療の継続の必要性が高い利用者が多く、看護師が判断をせまられることや、医療機関との連絡調整など業務量増がおこっている。専門医が配置されていないためにおこる業務量増などの負担を軽減すること。	入所判定など施設として必要な業務は、非常勤医師により対応している。また、28年度より内科医1名を配置し、利用者の健康指導や健康相談の一部について業務に当たっているところ。
	2)	医療的ケアや、健康面での指導が必要な利用者が多く、看護師の業務量増となっている。また、看護師は祝日勤務の負担が大きい。労働条件を改善するため看護師を増員するなど必要な措置を講じること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
	3)	夜間の利用者支援の体制が、正規職員1名(と非常勤職員2名)のため、正規職員の過重負担となっている。夜勤体制を正規職員2名(と非常勤職員2名)の体制とするなど、労働条件の改善のため必要な措置を講じること。	
	4)	ケースワーカーの恒常的時間外労働を解消するために必要な措置を講じること。今年度は特に、産休代替が非常勤職員となっており、過重負担が続いているため、改善のための措置を講じること。【一部新規】	

	5)	心理職について、一名は高次脳機能障がい支援コーディネーターの兼務であり業務量が多く、恒常的な時間外労働となっているため、労働条件を改善するための必要な措置を講じること。	
	6)	言語療法は、自立センター利用者にとってなくてはならない訓練であるが、非常勤職員となっているため、当該言語聴覚士、正規職員ともに負担がかかっている。また今年度においては、1名が欠員のため、利用者サービスの低下かつ過重負担となっている。労働条件の改善のために必要な措置を講じること。また、言語聴覚士がやむを得ず行った時間外勤務手当は、支給すること。【一部新規】	厳しい定数事情のもと、常勤化は困難。非常勤職員の欠員については、人員確保に努めてまいりたい。
	9	障がい者自立相談支援センター	
	1)	知的障がい者支援課について、ケースワーカー、心理職の業務量が多く、恒常的な時間外労働がある。そのような状態の中で、ケースワーカーの病欠が長期化しているが非常勤対応であり、年度当初には欠員も発生、心理職1名の欠員が7月まで続いており、職場全体として非常に負担が大きな状態であった。労働条件の改善のための必要な措置を講ずること。【一部新規】	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
	2)	身体障がい者支援課について、高次脳機能障がい者支援コーディネーターの業務量が多く、恒常的な時間外労働を解消するための必要な措置を講じること。	1名の専任コーディネーター配置に加え、正職員1名を配置するとともに、再任用職員を含め課内全員で相談・助言等を行う体制をとっているところ。
【7】		健康管理体制の強化充実に関する以下の要求に応えること。	(略)
	1	すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し、労働安全衛生法(施行規則)の「安全衛生委員会を毎月1回以上開催すべきである」との趣旨を踏まえ、各職場に労働安全衛生委員会・労働安全推進者を設置・開催し、議事録を周知すること。府職労代表の委員を選出すること。	職員の健康管理につきましては、非常に重要な問題であると認識しており、これまでその体制の充実に努めてきたところでありますが、今後とも、健康管理体制の一層の整備、充実に努めてまいりたい。なお、要求のうち、全庁的な問題については、関係課に伝えてまいりたい。
	2	職業病対策について以下の要求に応えること。	
	1)	公務災害者を速やかに公務災害と認定し、治療等を完全保障すること。	
	2)	公務災害が発生した場合、業務軽減し、業務軽減に伴い他の職員への過重負担とならないよう人員を配置するなど労働環境を整えること。	
	3	「感染症予防対策委員会」を十分機能させ、業務上必要なワクチン接種(肝炎ワクチン等)については、出張扱いとすること。 施設現場職員のインフルエンザ予防接種について、補助や職場近隣の医院でできるようにするなどの便宜をはかること。また、インフルエンザが職場で流行し、広がるのを予防するための服薬が必要な場合、その費用の補助等を行うこと。【一部新規】	
	4	急増するストレスやメンタルヘルスに関わる病気・事故に対する対策を講じること。	
	1)	メンタルヘルス対策を個人の問題とせず、職場環境衛生問題として対策を図ること。具体的に過密、過重労働、恒常的な長時間労働の解消を図ること。	
	2)	「大阪府職場復帰支援プログラム」を実効あるものにする。	
	3)	産業医への相談は、所属としても職員の状況を連携、把握し、プライバシーを保護しつつ、改善の対策を共同して行なうこと。	
	4)	必要な場合、積極的に公務災害認定を行ない、所要の措置をとること。	
	5)	福祉部内(特に子ども家庭センター)の専門職員全員に、健康診断同様メンタルヘルス診察を実施すること。労働安全衛生法改正により実施されるストレスチェックは、職場実態の把握と改善につながるような分析を行い、改善方を立てること。	
【8】		同一職場で働く職員の労働条件に密接に関係していることをふまえ、非正規職員の継続した雇用確保するなど、労働条件の改善による均等待遇をはかること。	(略)
	1	非正規職員の雇用単価の引き上げ、特別休暇の拡充等待遇改善をおこなうこと。特に夏季休暇、服喪休暇等有休で保障すること。	
	2	すべての非正規職員に夏期手当・年末手当の支給を行うこと。特に、夏季休暇、服喪休暇等有休で保障すること。	

	3	非常勤職員に時間外労働が発生しないようにすること。(やむを得ず時間外をすることとなった場合は、時間外勤務手当を支給すること。)	非常勤職員の待遇改善につきましては、全庁的な問題でもあり、関係課に伝えてまいりたい。
	4	ケースワーカー・心理・看護師・セラピスト等の非常勤単価を引き上げること。	
	5	非常勤職員が必要な検診等に行く場合、職免を適用すること。	
	6	必要な被服は非常勤職員にも貸与すること。(施設職場のジャージなど)	
【9】		セクシュアルハラスメントが起らないよう、府のセクハラ防止指針に基づき以下の対策にとりくむこと。	セクハラ、パワハラ防止については、指針を策定するとともに、これまで新任課長補佐級等職員を中心とした研修や職場研修用ビデオの貸出し等により啓発等を実施してきたところ。平成22年度から、ハラスメント全般を対象とし、新任課長級職員にも対象を拡大しながら研修を実施。部内のコンプライアンス研修の中でも、セクハラ・パワハラ防止について周知徹底を行っている。また、所属長等の管理責任者はもとより、各職員が自らの言動等を点検できるよう「パワハラセルフチェック」を作成し、ウェブサイトに掲載している。職員総合相談センターにおいて、セクハラに加え、パワハラを相談内容の一つとしたところ。今後とも快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。
	1	研修や啓発冊子等で、非常勤を含む全職員への指導を徹底すること。	
	2	苦情・相談体制を充実するとともに、相談をする側の不利益が生じないようにすること	
【10】		パワーハラスメントが起らないよう、実効あるパワーハラスメント防止対策を講じること。当面、各職場での現状調査を実施するとともに、問題点があれば是正すること。	