

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

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ます。
[2]	賃金・諸手当等に関する以下の要求に応えること。	
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ます。
2	現業職員の技能労務職給料表適用をやめ、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	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。予算が厳しい中ではあるが、今後とも適切な配置に努めてまいります。
5	災害により、交通機関が途絶した場合の旅費については一部改善されたが、タクシーを利用して出勤した場合にも、その分の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ます。
6	子ども家庭センターでの電話待機など、時間外に電話対応がある職場・職種に、オンコール手当を支給すること。また、短時間であっても電話対応した場合は、時間外手当を支給すること。	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ます。また、時間外勤務実績の承認については、今後とも適切な対応に努めてまいります。
[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。	
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・子どもライフサポート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。	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ます。
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ます。
3	2022年1月11日より導入されたパソコン一斉シャットダウンの導入については、業務に支障を生じさせないようにするとともに、不払い残業(サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等)根絶につながる実効性のあるシステムとすること。	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ます。
4	テレワークなどの在宅勤務における勤務時間を把握しサービス残業とならないようにすること。	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ます。
5	フレックスタイム制度については、本人希望でのみ行うことを周知撤退し、業務都合により推奨することのないようにすること。	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ます。
[4]	特別休暇制度の拡充に向け、次の要求を実現すること。	
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ます。
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代替職員を含めた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ます。
[5]	すべての職員が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。	
1	業務に必要な研修、昇任・昇格にかかわる研修を受けられるよう、職場体制を整えること。研修予定を少なくとも2か月前に示すこと。	研修の対象や内容を踏まえ、必要な研修については受講できるよう、引き続き努力してまいります。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ます。
2	仕事と家庭の両立の観点から、勤務表はできるだけ早く出すようにすること。	今後とも適切に対応してまいります。
3	短時間の再任用職員となる場合は、特に施設現場(交替制勤務職場)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ます。
4	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ます。
5	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。また、非常勤職員の欠員も補充すること。	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ます。また、非常勤職員について引き続き補充に努めてまいります。

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号	要求内容	基本回答
6	育児のための短時間勤務制度や部分休業などについて、制度を利用したくても、拘束勤務であったり、業務量が変わらないため、取りたくても取れない場合がある。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。	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。
7	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ずること。非常勤職員についても年度途中の退職があれば補充すること。	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。
8	児童・障がい者の施設職場における現行の夜勤頻度を月4回以下とすること。	厳しい定数事情の中、夜勤間隔の緩和は困難。
9	看護休暇の取得対象に養育里子を入れること。	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。
10	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。	
①	休職等からの復帰の際には、本人の状況に合わせ現所属以外への復帰や通勤緩和や業務軽減等の配慮を行うこと。	休職・病気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。また、復帰は原則現所属であるが、個別お状況をふまえ対応は判断していく。
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。
11	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。
12	執務室の狭隘化を解消し、休憩室を確保すること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
13	新型コロナウイルス感染予防対策として、基礎疾患のある職員が希望すれば、在宅勤務ができるようにすること。	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。
【6】	各職場に関する以下の要求に応えること。	
1	本庁職場	
1)	福祉部の本庁職場では、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組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 また、今年度から各所属において時間外勤務の上限設定を設定し、職員に周知の上、時間外勤務の縮減に向けて取り組んでいる。 さらに、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するとともに、月80時間を超える時間外勤務(上限規制対象のみ)の実績のある職員に対して、課長またはグループ長が立会いのもと、部次長面談を実施する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)	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。フレックスタイム制度を利用し、勤務時間が変更されている場合も、適正な空調管理をおこない、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。
3)	洋式トイレを増やすなどの改修を行い、除菌スプレー、芳香剤等を設置しトイレを清潔に保つこと。	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)	子ども青少年局の設置にあたって、①体制と勤務場所について、早急に情報提供を行い、執務スペースを確保すること。②必要な人員配置を行うなど、時間外勤務解消に向けた対策を行うこと。	体制と執務場所については、調整状況をふまえ適切に対応してまいりたい。また、人員配置については、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	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)	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。
3)	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。
4)	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。

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号	要求内容	基本回答
3	子ども家庭センター	
1)	保護者が新型コロナウイルスに感染した場合の児童の保護等について、夜勤ローテや感染予防対策等で職員の過重負担とならないよう、労働条件の確保に努めること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
2)	全国でも最低レベルの配置体制になっている児童心理司について、心理診断件数等の増加、療育手帳業務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。	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)	2020年度1万5,133件と全国トップの虐待相談対応件数となっており、警察からの身柄付通告の増加や警察へ赴いての身柄引き受けの増加により、ますます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。	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。
4)	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。
5)	SV担当職員は、SV業務のため、時間外労働が非常に多く過重負担となっている。ケースを持たせずにSVに専念できることや、SV1人に対するCWの数を減らすなどの体制をつくることが必要と考える。SVの担当職員の労働条件解消のための措置を講じること。	SV担当職員の負担については認識しているところ。今後とも適切に対応してまいりたい。
6)	岸和田子ども家庭センター生活福祉課では、発送業務が多くあることや、調査業務もあり、時間外勤務をせざるを得ない状況があるため、非常勤職員を配置する等、労働条件改善のための措置を講じること。	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
7)	2021年4月から支給されている調整額を増額すること。	国通知で示されている額（月額2万円）を踏まえ調整数を設定していることから困難。
8)	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。
9)	中央子ども家庭センター診療所（こころケア）では、医師が退職し非常勤となっている。欠員を補充すること。また、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る。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。
10)	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ずること。	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。
11)	当直体制の導入、遅出も含めたローテーション、2021年度からは土日祝勤務の追加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。
12)	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、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。
13)	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。
14)	児童相談所全国共通ダイヤル(189)への対応を業務委託しているが、必要な調査・対応が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。
15)	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。
16)	富田林子ども家庭センターの空調設備について、勤務時間内外にも相談対応せざるを得ない状況があるため、すべての部屋にエアコンを設置し、必要な改善を行い、労働環境の改善をはかること。	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	
1)	児童の状況が複雑化・重篤化しており、職員もギリギリの中でも対応を迫られており、休憩が取れないまま対応せざるを得ないことや、時間外で残らざるを得ない事態も増えている。日勤職員・夜勤ローテーションに入らず対応できる職員を配置する等早急に体制強化する等の対応を行うこと。	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)	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。
3)	妊婦の夜勤免除、通勤緩和などの母性保護のための制度を利用できるよう、妊娠判明時から、代替職員を措置する等の対応をおこなうこと。	今後とも適切に対応してまいりたい。
4)	集団棟において個別対応が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た効果的かつ効率的な方法で行っているところ。

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号	要求内容	基本回答
5)	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。	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)	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の取得、祝日勤務の際の代休の選択等ができる状況に改善する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。
7)	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。
8)	保護第一課の集団棟 ①集団棟の学童・幼児の指導体制が、夜間・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。 ②感染症予防や児童の健康管理のため看護師の役割が大きく、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する。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	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。 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、現行体制の中で、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。
9)	保護第二課 女子集団棟は、女子学童16名を常勤夜勤1名で対応するため、常態的に児童ケアに支障があり、児童間トラブル・疾病・緊急連絡対応等が発生すると非常に危険な事態となる。特に、警察等からの身柄付き通告による入所も増加している。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する。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。 男子集団棟は、(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、非常に危険な状態となっている。集団棟の男性常勤夜勤職員を2名にすることが必要であるとする。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	女性相談センター	
1)	2021年12月の一時保護所移転に伴い、もともと脆弱であった職員体制からくる問題が噴出し、過重負担状態が増大しており、誰が倒れてもおかしくないような状況である。一刻も早く、増員や応援体制をとるなど、職員の過労状態を改善すること。	一時保護所の移転に伴い体制を適宜見直している。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。
1)	もともと少ないCWの体制の中で、緊急性・重篤性の高いケースが増え時間外勤務も多い状況の中、当直や日勤責任というローテーションを回すためにケースワークの日程がとりにくい実態がある。その上に、遅出勤務が追加されたことにより、ますます時間が取れず、オーバーワークになっている。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。	一時保護件数は昨年度に比べて減少しており、業務に影響は出ていない。引き続き状況を見守りたい。
2)	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。
3)	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。
4)	一時保護課非常勤支援員が確保できておらず、休暇や欠勤の際の代替を正規職員が行うため、負担が大きい上に、移転に伴う業務が大量にあり業務量が増大している。過重負担を軽減するための措置を講ずること。	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)	もともと、事務職が1名で業務量に対して不足していた上に、移転に伴う業務量が増大しており、増員が必要であるとする。過重負担を軽減するための措置を講ずること。	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)	2019年度に児童定員減に伴い職員定数が減されたが、夜勤ローテーションはギリギリの状態、夜勤の入り明けに対応せざるを得ないなど過酷な勤務実態が続いている。夜勤ローテーション6日に一回を厳守しつつ、人員増するなどして、7日に1回の頻度に改善すること。また、遅出中心の勤務体制のため、午前の人員が落ち込み夜勤明けでの超過勤務も多くなっている。改善のための措置を講じること。	厳しい定数事情の中、夜勤間隔の緩和は困難。
2)	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する。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。	
3)	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。医療的ケアの必要な子どももおり、医療職不在で受け入れているリスクも大きく、正規職員看護師1名以上が必要であるとする。労働条件を改善するための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。
4)	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。	
5)	行政職が1名しかおらず、他職種に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。	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。

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号	要求内容	基本回答
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の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、2014年度に7名減されたが、利用者の地域移行対応や退所者のアフターフォローや外部対応が多く、利用者サービスの低下が起っており、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、休憩も取れない状況や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。
5)	新規採用及び若手職員が多いため、研修等で利用者対応にあたる職員の落ち込みがある。人数を確保できる体制を作ること。	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	障がい者自立センター	
1)	2018年4月から夜間体制が、正規職員2名当直と夜間非常勤職員2名の体制に変更となった。人員増なしの変更のため、業務負担増・過重負担の実態は継続している。労働条件の改善のための必要な措置を講じること。 ①当直体制変更に伴い、CWの平日日勤日が減り、相談・調整業務に支障が生じ、当直明けに時間外勤務をせざるを得ない状況が起っている。②当直時の業務負担が過重であり、休憩時間に十分な休憩を取れない状況にある。人員増するなど、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。
2)	医療の継続の必要性が高い利用者が多い中で、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が多い。医療的ケアや、健康面での指導が必要な利用者、時間をかけて対応が必要な利用者が増え、看護師の業務量増となっている。土日祝を含む365日の日勤を2人の看護師で回すため、休日勤務の負担が大きい。また、夕方の体制が薄いため、看護師が残らざるを得ない状況となっている。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)	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。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
4)	心理職は、プログラムや面接等に専念できるよう、当直勤務をはずし、負担軽減をはかること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
5)	企画調整課の業務量が多く、恒常的時間外勤務が発生している。非常勤職員を配置するなどして、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、適切に対応してまいりたい。
6)	非常勤職員も安心して産育休等の休暇を取り仕事を継続できるよう、代替を確保するなど必要な措置を講じること。	安心して休暇制度を利用いただけるよう努めてまいりたい。
9	障がい者自立相談支援センター	
1)	地域の知的障がい者支援のために重要な役割を果たしている知的障がい者支援課は、ケースワーカー、心理職の事務処理が増大し、業務量が多い。業務量に見合った人員配置を行うなど、労働条件を改善するための措置を講ずること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
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2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。
3)	育児のために部分休業等が必要な職員や子育て中の職員が多く、夕方の時間帯が手薄になるなど、過重負担が生じているため、人員増等改善すること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
4)	新型コロナウイルスの感染拡大防止のために中止していた面接や事業等が、重なり、業務量増となっている。知的障がい者支援課では、次年度はもともと件数の多い年にあたっているため、ますます業務量増が見込まれる。府民サービスに支障をきたさないためにも、必要な対応を講じること。	療育手帳の発行に関し、再判定時期の延長や(実判定に代えて)書類審査等の対策を講じているところ。引き続き適切に対応してまいりたい。

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号	要求内容	基本回答	
【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。		
1	すべての職場に労働安全衛生委員会を設置すること。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、各職場で労働安全衛生委員会を開催し、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ます。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ます。	
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	感染症予防について		
	1)	「感染症予防対策委員会」を十分機能させ、職員の健康・安全を守る立場で議論を行うこと。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。もしくは、職場の近くで受けられるようにすること。	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ます。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ます。
	2)	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。	
	3)	新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、福祉施設現場職員に定期的なPCR検査を行うこと。また、利用者・職員に陽性者が出た場合にも、児童・利用者が安全に過ごせる体制を整えること。	
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)	部内(特に子ども家庭センター)の専門職全員に、健康診断同様メンタルヘルス診察を実施すること。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、改善策を立てること。	
【8】	非正規職員に関する以下の要求に応えること。		
1	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。	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ます。	
2	一般職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。		
3	すべての一般職非常勤職員に期末手当・勤勉手当の支給を行うこと。		
4	一般職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ます。	
5	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。		
6	一般職非常勤職員が必要な検診等にいく場合、出張扱いとすること。		
7	必要な被服(施設職場のジャージなど)やパソコンは一般職非常勤職員にも貸与すること。		

府職労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2022年版)

項目番号		要求内容	基本回答
【9】		各種ハラスメントが起こらないよう、以下の対策にとりくむこと。	<p>セクハラ、パワハラの防止については、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。</p> <p>部内のコンプライアンス研修の中でも、セクハラ・パワハラの防止について周知徹底を行っている。</p> <p>また、所属長等の管理責任者のもとより、各職員が自らの言動等を点検できるように「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。</p> <p>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。</p>
	1	パワーハラスメント・マタニティハラスメント・時短ハラスメントが起こらないよう、実効ある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。	
	2	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。	
	3	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。	
	4	相談したら解決できるような体制を作ること。	