

2022年2月15日

大阪府知事 吉村 洋文 様
福祉部長 松本 正光 様

大阪府職員労働組合健康福祉支部
支部長 小山 智美



2022年度福祉支部要求書

私たちは、2021年12月2日開催の府職労福祉支部第2回定期大会の決定にもとづき、府民福祉の向上と組合員の労働条件改善の立場から2022年度福祉支部要求書を提出します。府当局として誠意をもって、実現に努めることを要求します。

- 【1】 労使慣行を厳守し、労使間の確認事項を遵守すること。
- 【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。
 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。
 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。
 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。
- 【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。
 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。
 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。
 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。
 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。
- 【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。

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。

【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。
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。
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。
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。
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。
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。
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じること。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。
8. 児童・障がい者の施設職場における現行の夜勤回数を月4回以下とすること。
9. 看護休暇の取得対象に養育里子を入れること。
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。
 - ②試し出勤時にも、交通費を支給すること。
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。
12. 執務室の狭隘化を解消し、休憩室を確保すること。
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。

【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) 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。
- 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。
- 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。

- 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。

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。
- 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。
- 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。
- 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。

要望事項

- 1) 子ども家庭センターと連携し実施している性加害児童・被虐待児童等への心理療法を十分行えるよう心理職を増配置すること。
- 2) 体育館が老朽化しており改善すること。
- 3) 寮舎の建て替え・整備にあたっては、現場の意見を踏まえたものとする。また、労働組合にも情報提供を行い、よりよい施設改善に努めること。
- 4) 本館（事務所・教室）の老朽化の対応を行うこと。
- 5) 女性職員が児童の受診などで小型自動車を使用することが多いが、現在の1台では足りないため、小型自動車の台数を増やすこと。

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。
- 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、児童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。
- 3) 2020年度1万5,133件（速報値）と全国トップレベル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、ますます過重負担が生じている。労働条件の改善のために必要な措置を講じること。
- 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。
- 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必要があると考える。SVの担当職員の労働条件改善のための措置を講じること。
- 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。
- 7) 2021年4月から支給されている調整額を増額すること。
- 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。
- 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。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。
- 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。

- 1 1) 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ずること。
- 1 2) 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ずること。
- 1 3) 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ずること。
- 1 4) 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ずること。
- 1 5) 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。
- 1 6) 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え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。

要望事項

- 1) 2022年度当初において、児童福祉司及び児童心理司の配置を、児童福祉法等の一部改正に伴う政令等の改正で示されている配置基準を遵守すること。
- 2) 老朽化している庁舎の建て替えを含む改善計画を早急に作成すること。
- 3) 岸和田子ども家庭センターの移転・改修にあたっては、職場の意見を尊重すること。通常業務に支障がなく移転ができるよう体制を整えること。現在2か所に分かれており、公用車が不足しているため、公用車を増やすこと。
- 4) 児童心理司に産休等代替制度を適用し、心理診断・セラピーの継続性の確立を図ること。
- 5) 療育手帳の発達検査の申請書受理から検査実施までの期間が2か月を超えることのないよう、早期に発行できるように体制を整えること。
- 6) 児童福祉法56条の児童福祉施設の入所にかかる費用徴収について、現行の金融機関のみでなく、ゆうちょ銀行・コンビニでの納付が可能となるようにすること。
- 7) 各課において、業務に支障ないよう男女職員の配置を適正化すること。
- 8) 中央子ども家庭センター総務企画課に業務量に見合った人員配置をすること。
- 9) 危機管理体制を明確にすること。
- 10) 増え続ける虐待相談に対応するため、夜間休日虐待通告対応体制を完全交代制勤務とし、SV体制を充実するなど、虐待相談に対応する職員を大幅に増やすこと。
- 1 1) 子どもを産み育てることは、児童相談を行うにあたってプラスであり、安心して子育てのできる職場環境が必要である。相談業務の継続性・専門性を維持するために、産休代替定数を複数にすること。
- 1 2) 専任の電話対応職員の対応時間数を増やすこと。
- 1 3) 新規配属となったケースワーカーは、ケース担当を持たせず一定期間は研修期間とするなど、育成に力を注ぐこと。
- 1 4) 増員に伴い、公用車を増配置すること。増車にあたっては、駐車場を確保し、来庁者用の駐車場が少なくなるようなことのないようにすること。
- 1 5) 公用車について、古い車については安全確保の観点からも新車へ変更すること。

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。
- 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。

- 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。
- 4) 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い場合には、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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 8) 保護第一課
 - 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。
- 9) 保護第二課
 - ①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。
 - ②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考え。労働条件改善のための措置を講じること。

要望事項

- 1) 増加する一時保護のニーズに対応できるように、第3一時保護所を早急に増設すること。
- 2) 暫定一保について、必要な予算措置をすること。
- 3) 保護一課は、正規職員5名夜勤体制に、保護二課は、正規職員4名夜勤体制にすること。
- 4) 民間委託された給食部門については、給食の質と業務の継続性を確保すること。
- 5) 保護第一課の個別棟の担当職員を、同性介護の観点から、非常勤職員ではなく常勤職員を男女各1名(日勤・夜勤)の配置とすること。
- 6) 一時保護が長期化するケースが増加しており、「教育権の保障」を真剣に検討する必要性が生じている。現在、非常勤の学習支援員2名配置されているが、2名のうち1名は正規職員の配置とする、もしくは、最低非常勤3名の配置とすること。
- 7) 再任用職員が短時間勤務となる場合は、かならずペアでの体制とすること。
- 8) 一時保護所は、閉鎖的な場であるだけに、少しでもその雰囲気や和らげるためには、日課・余暇が充実できる物品が必要である。必要な物品は早急に購入できるよう予算措置をすること。

5. 女性相談センター

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。

- 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。
- 2) 当直業務に入る職員に調整数2を支給すること。
- 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ずること。
- 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增大している。過重負担を軽減するための措置を講ずること。
- 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增大しており、増員が必要であると考え。過重負担を軽減するための措置を講ずること。

要望事項

- 1) 相談支援業務と、子ども家庭センター内の配偶者暴力相談支援センターの担当者の非常勤化の際、女性相談センター職員がSVすることになっているが連携が不十分にならざるを得ない現状を改善するため、増員して相談支援課の体制を強化すること。
- 2) 心理的アプローチの必要なケースが増えているため、相談支援課に心理職を配置すること。
- 3) 一時保護課の体制が不十分であるため、利用者支援にしっかり対応できるよう体制を強化すること。
- 4) 一時保護所の移転後、必要な物品購入、設備の改修など、職場の意見を反映しながら、改善すること。改修のための予算を確保すること。

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ずること。
- 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ずること。
- 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考え。労働条件を改善するための必要な措置を講ずること。
- 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ずること。
- 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ずること。

要望事項

- 1) 改修の状況について、支部に情報提供を行い、よりよい施設改善に努めること。
- 2) ローテーション勤務に余裕を待たせ、心理的ケアを必要とする児童への継続的にかかわりができるよう増員すること。
- 3) 女子児童の夜間体制は、女性職員2名の体制を守ること。
- 4) 関係機関との連絡調整等がスムーズにできるようケースワーカーを増員すること。

5) 行政職・看護師は、兼務ではなく、正規配置すること。

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。

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。

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こっており、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。

4) 当直回数は週1回以下を守ること。

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。

要望事項

1) 砂川厚生福祉センターつばさの、支援プログラムの充実、発信・研修機能等社会関係障がい者支援の役割を十分果たせるように、夜間・日中も含めた支援体制を充実すること。アフターケア・地域移行・研修等の機能強化のため、企画課の体制を充実すること。

2) いぶきの利用者は、体調不良など自身で訴えることができず、また、てんかんなどのある利用者の方も多いため、看護の必要性が非常に高い。看護師を3名体制とすること。

8. 障がい者自立センター

1) 2018年4月から正規職員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ある。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。

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。

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。

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。

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。

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。

要望事項

1) 17時半～17時50分(18時)、は2人体制、18時(17時50分)～19時20分、7時半～9時の時間帯は3人体制、で、食事時間を含むこの時間帯が手薄であることは、利用者の安全を守るためには、大変不十分である。人員を増やすなどして、体制を整えること。

- 2) 利用者の健康管理や医療的な支援体制を充実するため、看護師を増員すること。
- 3) 言語聴覚士を正規職員とすること、作業療法士、理学療法士、心理職の増員など、利用者支援の充実をはかること。
- 4) 利用者が必要な時にすぐに大阪急性期・総合医療センターを受診できるようにすること。(協力医療機関であり利用者・家族の期待が大きい)。入所時に必要な場合は、主治医をスムーズに大阪急性期・総合医療センターへ移行できるようにすること。
- 5) 同性介護を維持し、職員の男女にアンバランスが生じないように、入浴支援にかかる人員を確保すること。職員に当直や入浴支援に入れない状況が発生した場合、直ちに必要な職員配置をおこなうこと。
- 6) 自立センター利用者は、年齢や障害状況が幅広く、また、高次脳機能障がい者の専門施設としての役割も大きい。より専門的な支援ができるよう人員体制や設備を整えること。
- 7) 施設の保全・修理、物品購入、光熱水費、特別清掃のための予算を確保すること。特に、プログラム、冷暖房や入浴について利用者サービスの低下とにならないようにすること。
- 8) 公衆電話を設置する、もしくは、携帯電話を持っていない利用者が使えるように、電話の回線を増やすなどの対応をすること。
- 9) 利用者の利用料金の納入について、現行金融機関のみでなく、ゆうちょ銀行・コンビニでの納付やATMでの納付が可能となるようにすること。
- 10) 施設保全担当職員を定数化すること。次年度も引き続き施設保全担当職員を確保すること。
- 11) 福祉サービス利用料金が、前年度収入にかかることや配偶者の収入にかかることについて、現在の収入・生活状況に応じて負担軽減できるようにすること。
- 12) 新型コロナウイルス感染予防業務の非常勤職員を来年度もひきつづき配置すること。

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。
- 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ずること。
- 3) 育児のために部分休業等が必要な職員など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。
- 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、もともと件数の多い年にあたっているため、ますます業務量増となっている。府民サービスに支障をきたさないためにも、必要な対応を講ずること。

要望事項

- 1) 療育手帳発行が迅速に進むように必要な人員を配置、療育手帳受付業務等の非常勤配置を継続し、発行業務が遅れることのないようにすること。
- 2) 身体障がい者支援課に、来年度以降も義肢装具士を配置し、必要なサービスが行われるようにすること。
- 3) 知的障がい者支援課の待合室は、一定の改善がされたものの、外からの空気が常に入るため、空調がきかない状況であり、抜本的な対策を講ずること。

【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。

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。
 - 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、改善方策を立てること。

【8】非常勤職員に関する以下の要求に応えること。

1. 非常勤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。
2. 一般職非常勤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行うこと。
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。）
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。

【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。

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。

要望項目

次の事項について、関係課に働きかけるよう要望します。

府政・施策にかかわる要望事項

- 【1】府民生活・福祉・教育の切り捨てを行わず、府民本位の財政再建に取り組み自治体としての公的責任をはたすこと。

【2】府として次のことに取り組み、社会保障、社会福祉、公衆衛生の事業の拡充と整備を図ること。

1. 社会保障制度改革推進法・プログラム法、医療介護総合法を廃止し、社会的弱者へ生活困難を押し付けないよう、国に働きかけること。
2. 大阪府福祉医療助成制度の患者負担の引き上げを撤回し、指定難病受給者証所持者についての障がい年金1級相当の要件をなくすこと、精神障害者福祉手帳2級所持者にも対象を広げるとともに、結核患者・精神通院医療証書所持者を対象とするなど、対象を拡大すること。
3. 「民間社会福祉施設事業費等補助金」制度を拡充すること。
4. 障がい者児福祉について
 - 1) 「第5次大阪府障がい者計画」の策定にあたっては、障がいのある方が、健康で文化的な生活を送ることができるような内容とし、そのための各事業に対して十分な予算措置を講じること。
 - 2) 障がい者児が安心して生活できる入所支援施設を府の責任で早急につくること。
 - 3) 障がい者のグループホームを行政の責任で増設すること。
 - 4) 障害者総合支援法を自立支援法撤廃の基本合意・骨格提言に根ざして改正するよう国に要請するとともに、関連する職場について適正な人員配置を行なうこと。
5. 高齢者福祉について
 - 1) 「大阪府高齢者計画2020」を実効あるものにするため、各事業に対して十分な予算措置を講じること。
 - 2) 介護保険制度の見直しによる「ホテルコスト」や食費負担等、利用者への負担増やサービスの切捨てをやめさせること。保険料、利用料の減免を図るよう国に働きかけること。また、府として府内自治体に対する支援を行なうこと。
 - 3) 特別養護老人ホーム、高齢者向けグループホーム等施設の整備基盤を早急に図ること。
6. 生活保護について
 - 1) 保護申請権侵害の根源である「123号通知」及び新たな人権侵害につながる「適正化の手引き通知」を撤回するよう国に働きかけること。
 - 2) 生活保護基準の引き下げを元に戻すこと。更なる引下げをおこなわないこと。保護申請手続きの厳格化など、いわゆる「水際作戦」をやめるよう国に働きかけ、府はもとより、市町村への連絡、指導に努めること。
 - 3) 級給地区分による支給額の格差を解消し、高齢者加算の復活など、全体の基準額を引き上げ、生存権保障に見合う最低生活基準を確立するよう、国に働きかけること。
7. 家庭等での諸事情により家庭での養育が困難な場合の社会的養護のうち、養育里親等里親委託の推進をはかるために、里親になってもらえるための、環境整備をはかること。とりわけ大阪府職員が率先して里親となれるような制度を構築すること。

【3】組織・機構・任用等に関わる要望事項

1. 「職員基本条例」「政治活動制限条例」「労使関係条例」は撤回すること。
2. 大幅な人員削減を前提とした組織機構の改変、府民サービスの低下につながる民間委託や独立行政法人化などは行わないこと。
3. 緊急時にも対応できる人員体制とし、府民福祉の向上をはかること。
4. 新型コロナウイルス感染予防のため、延期していた業務や事業を再開する際には、通常より業務量過多となることが予想されるため、そのための人員を配置すること。
5. 公正な昇任・昇格を行うこと。生活できる賃金保障の観点から、遅くとも41歳で主査とすること。また、技術系職員の主査選考基準を明らかにし、希望者に本人開示を行うこと。
6. 職員の人事異動にあたっては、本人の意思を十分尊重するとともに、保育要件、本人や家族の健康状態への配慮、通勤時間・経路・母性保護・男女バランス等を考慮し、発令の1週間前に内示すること。また、適性やその職場での次年度で期待されている役割等を踏まえ、職員それぞれが力を発揮できるような職員配置をめざすこと。
7. 自治体業務の委託民営化や企業参入をやめ、公的責任を果たすこと。「NPO・府民との協働」の名

- のもとに、行政サービスを肩代わりさせ、行政責任を放棄しないこと。
8. 出資法人の削減・見直しによるプロパー職員の一方的解雇や労働条件の低下を行わず、当該労組や職員と協議が尽くされるよう、府としての責任を果たすこと。
 9. 施設の給食部門については直営で運営し、給食の安全を強化、入所者の実情に合わせた内容への改善等をおこなうこと。調理師に食中毒菌があると判明した場合、職免扱いとし、検査費用は公費で負担すること。
 10. 社会福祉職採用選考合格者の一部の採用待機については、不安定な状態が続くため4月1日採用とすること。
 11. 施設職場におけるアフターケア体制・社会自立の充実のため必要な人員の配置および必要経費の予算化・設備改善等を行なうこと。
 12. 安心して産休等が取得できるように、産休等代替制度を福祉部内のすべての職場に拡充すること。
(特に、女性相談センター、子どもライフサポートセンター、障がい者自立センター、障がい者自立相談支援センター、子ども家庭センター児童心理司)
 13. 新型コロナウイルス感染予防のために必要な予算を確保すること。

以上

