

自治労 健康福祉支部からの要求書への基本回答(2026年版)

項目番号	要求内容(2026)	基本回答
1	支部・分会との労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的な実施は決して行わないこと。また、各分会・班要求については、誠意をもって話し合うとともに、その実現に努めること。	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対処してまいりたい。
2	物価高騰に見合う給与改善を行うこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
3	使用者責任として、長時間労働など過重負担を放置しないこと。業務量に見合う人員配置、必要な新規採用職員の確保など、適切な措置を講じること。	長時間労働、業務量に見合う人員配置については、適正な管理に努めてまいりたい。必要な新規採用職員の確保については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(1)	「令和8年度人員体制編成要領」では、「特定の重要課題」を除き、新たな人員配置を必要とする行政需要等への対応については、各部署内でのスクラップアンドビルドにより対応とあるが、職員の負担を増やさないように対応すること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。なお、部内の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)	略	略
(3)	福祉施設において、利用者の状態に応じた職員配置をおこなうなど、同性介助にとりも負担が大きくなるよう措置を講じること。	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。
(4)	障がい者自立センターにおける請求事務の業務量増に伴い大きな負担となっている。専属スタッフの確保など必要な改善を図ること。	厳しい定数事情の中、増員は困難であるが、適切な組織マネジメントを行い対応してまいりたい。
4	労働時間を適正把握するとともに、休憩時間を確保すること。2025年5月14日に、子ども家庭センター一時保護施設で夜勤業務に従事する非常勤職員の休憩時間が実態上労働時間に該当し、休憩にはあたらないとして、労働基準監督署からは正勧告を受けたことも踏まえ、休憩時間が確保できない場合の対応を示すこと。	労働基準監督署からは正勧告を受けたことも踏まえ、適切な組織マネジメントに努めてまいりたい。
(1)	休憩時間の確保の課題は、一時保護所の非常勤職員に限ったことではない。①休憩時間中に業務を行った場合、②休憩時間において電話対応など「即時に業務に従事することが求められる」状態(手待ち時間)になっている場合の対応策を示すこと。 ※健康福祉支部では、2026年1月に組合員アンケートを行ったが、2割が「休憩時間が確保できていない」、3割が「休憩時間に業務が入った場合、別で休憩するように指示・周知されておらず取れていない」、8割が「執務スペースで休憩している場合、府民対応が求められる状態(手待ち時間)になっている」と回答しており、労働基準法に反する状態が考えられる。	「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たい。
(2)	略	略
5	年度途中退職、産育休、長期の病気療養、退職、夜勤免除、および育児の短時間勤務取得に伴い、当該職員も安心して休暇等取得でき、通常勤務する職員の労働条件の維持ができるよう、代替職員など必要な措置を講じること。 ※第3期大阪府特定事業主行動計画では、「臨時的任用職員による代替要員の措置に努める」としているが、職員アンケート結果では約38%が「職場に迷惑がかかると思う」から育児参加休暇・育児休業を取得しないとされており、業務を引き継げる体制のためには、事後に代替職員を措置するのではなく、あらかじめ一定の頻度で育児参加休暇・育児休業の取得がされることを想定した職員配置が求められる。	年度途中退職等の代替措置については、欠員期間における繁忙や当該職員の担当業務を他の職員で分担することの可否など、職場の実態を踏まえ、非常勤職員での対応を基本としつつ、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところ。
6	職員基本条例にもとづく人事評価制度は、客観的基準も示されておらず、評価結果に基づく給与反映や分限解雇を行わないこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
7	非常勤職員が恒常的な業務を担っていることを踏まえ、現在雇用している非常勤職員の大阪府での継続雇用を図り、常勤化すること。また、労働条件の改善を図ること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(1)	非勤職員の給与の抜本的引き上げのため、単価・勤務時間を見直すこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(2)	一般職公務員の位置づけとなったことから、勤続年数に応じた昇給、勤勉手当の支給の改善を行うなど、常勤職員との格差を解消すること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
8	家庭環境や持病・障がい等に関わらず、適性に応じた人事異動・業務配置を行い、通勤、休暇等についての合理的な保障など「合理的配慮」を行うこと。	人事異動については、今後とも適正に努めてまいりたい。通勤、休暇等に対する配慮については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
9	パワーハラスメントの防止について周知、及び管理職研修など実効ある対策を講じること。	パワーハラをはじめとするハラスメントの防止については、指針を策定し、相談窓口の周知や職階別研修における内容の充実等、対策の強化に努めている。また、12月を「ハラスメント撲滅月間」と位置付け、全職員を対象としたWeb研修やアンケート、セルフチェックを実施し対策をさらに強化しているところ。職員総合相談センターにおいてもハラスメントに関する相談を受け付けており、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。
10	略	略
11	その他、職場環境の改善・改修を行うこと	
(1)	冷暖房については、職員・来庁者の体調を悪化させないよう最大限の配慮を行い、やむを得ない残業時についても使用できるようにすること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。