2026年度　自治労健康福祉支部　回答

	番号	2026年度要求	2026年度回答
共通	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。	勤務労働条件の改変にあたっては、必要な協議を行い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって対応してまいりたい。
共通	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、関係課に伝えてまいりたい。
共通	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。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
共通	3-(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、各部局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、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、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
共通	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是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	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。 休憩時間が確保できない場合の対応につきましては、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。
共通	4-(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。
共通	5	年度途中退職、産育休、長期の病気療養、休職、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なっており、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。	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、臨時的任用職員による対応、非常勤職員の配置や前倒し採用の検討等に努めてまいりたい。
共通	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、関係課に伝えてまいりたい。
共通	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、関係課に伝えてまいりたい。
共通	7-(1)	非常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、関係課に伝えてまいりたい。
共通	7-(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、期末・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、関係課に伝えてまいりたい。
共通	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、職員の適正等を踏まえた人事配置を行っているところ。 通勤、休暇等についての合理的配慮については、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。
共通	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	パワーハラスメントをはじめとする様々なハラスメントについては、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、職場環境を悪化させる許されない行為であり、絶対にあってはならないという考えのもと、研修等を通じて、防止の徹底を図っている。 引き続き、研修や会議等を通じて防止に努めてまいりたい。
環農	10-(1)	動物愛護管理センター及び各支所における勤務・労働条件について 動物愛護管理センターの業務は、動物愛護の普及啓発と飼養管理等の業務において大阪府の重責となる役割を担っている。加えて動物愛護管理センターは、直接的な公共サービスを府民ニーズに寄り添い提供することが最重要とした施設である。同施設に従事する全職員は、動物愛護の一翼を担うことが責務である。保護（捕獲）等された動物等を、府民へ安心して譲渡できるよう躾及び飼養管理を行い、譲渡につながるべく努力し、各種イベント等を計画・実行するなど、更なる普及啓発へ向けて行政職、技術職、技能労務職が一丸となり邁進している。これらの業務を継続的に遂行できるよう、適切な職場運営並びに勤務・労働条件の改善を図ること。	動物愛護管理センターの業務内容を踏まえ、より良い職場環境となるよう、引き続き職員の意見聴取や現場の状況把握に努めながら職場運営を図るとともに、必要に応じて職場環境の改善を図ってまいります。
環農	10-(2)	定年延長制度において、動物愛護管理センター及び各支所職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる勤務・労働条件及び職場環境の課題点を抽出し改善策を示すこと。	センターの業務を円滑に運営するためには、勤務するすべての職員一人ひとりが健康で十分に能力を発揮していくことが重要であると認識しております。そのため、職場環境の特性や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じて適切に対応してまいります。
環農	10-(3)	動物愛護管理センター及び各支所で従事する技能労務職員に対して、職の継承を踏まえた勤務・労働条件及び職場環境の改善を図ること。	センターで勤務する技能労務職員については、捕獲技術ナレッジや捕獲業務を通じて獣医師職員へ必要な技能の継承を行っているところ。 今後も引き続き職員からの意見聴取や現場の状況把握を通じて職場環境の改善を図ってまいります。
環農	10-(4)	庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。	業務に支障が生じないよう、予算及びリース契約の範囲内で、適切に対処してまいります。
環農	10-(5)	職員の健康管理、安全衛生面の徹底を図るべく、破傷風ワクチン等の接種を今後とも行なうこと。	動物愛護管理センターにおける破傷風ワクチン等の接種については、ワクチン有効期間なども踏まえ、予算の範囲内で、適切に対応してまいります。
環農	10-(6)	(6)動物愛護管理センターの勤務公署最寄駅は近鉄南大阪線の古市駅であるが、駅から数キロ離れている通勤困難地であることから、鉄道を利用して通勤する職員は、借上げたバスを利用して同駅からセンターまで通勤している。一般的に府職員の通勤手当額は、「職員の通勤手当に関する条例」第5条に基づき、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額により支給されている。同センターに通勤する職員のうち、阪急沿線に在住する者の通勤認定経路は、自宅最寄駅～梅田～JR大阪～天王寺～阿部野橋～古市ルートとなるが、梅田～天王寺間を大阪メトロで利用すれば、令和６年３月２９日改正の「通勤認定の取扱いについて」の基準に該当しないものの、通勤時間を短縮することができる。これまでも、センター職員の中には、通勤の負担を少しでも軽減することで、育児と仕事の両立を図り、ワークライフバランスを実現したいとの声を受けている。このため、職員一人ひとりが健康に勤務することができるよう、職場の状況に応じて柔軟に通勤認定できるようにすること。	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。
環農	10-(7)	非常勤職員にも被服の貸与を行うこと。	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。
共通	11-(1)	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、関係課に伝えてまいりたい。