

大阪府職員労働組合 2025年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たい。
	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たい。
	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。 施設職場などその他職場においても、年末年始などに待機当番を指定する場合には、オンコール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たい。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たい。
	7		調整額を増額すること。特に子ども家庭センター職員に増額すること。	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		総括主査を課長補佐級に任用する、手当支給など、給与の改善を行うこと。	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		子ども・利用者の移送、送迎には大きな責任・負担が伴うため、公用車の台数分の運転手を配置するなどの対応をするとともに、公用車運転手当や、移送手当を新設すること。	限られた財源の中で、運転手の配置は困難。 手当につきましては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・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。
	3		妊娠中の業務軽減を徹底すること。通勤も負担になるため、在宅勤務など手だてを検討すること。	個々の事情を踏まえ、適切な対応に努めてまいりたい。
	4		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。	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		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。	適切な対応に努めてまいりたい。
	6		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たい。

大阪府職員労働組合 2025年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
	3		子の看護休暇の日数を増やし、対象年齢を引上げ、仕事と育児の両立にむけた労働条件改善に向けた措置を講じること。特に、障がいのある子どもがいる場合は、日数を追加するなど早急に措置を講じること。	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】			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。	(略)
	1		急遽、職員が勤務できない事態が生じた場合に、ローテーション勤務の体制に穴が開く(不在になる)ことがないようにし、直接支援職員の負担増にならないように調整すること。	状況に応じ、適切に対応してまいりたい。
	2		業務に必要な研修、昇任・昇格にかかわる研修を受講できるように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たい。 研修予定の提示については、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		交代制勤務職場において、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たい。
	4		短時間再任用職員となる場合は、特に施設現場(交代制勤務職場)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たい。
	5		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。
	6		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も、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、非常勤職員も同等の措置を講じること。	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。
	7		育児のための短時間勤務制度や部分休業、介護休暇などについて、制度を利用したくても、拘束勤務があり交代できない、業務量がかわらないため、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すること。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、代替人員の確保については、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		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。	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。
	9		児童・障がい者の施設職場における一人あたり夜勤回数を月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。
	10		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。
	11		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、個別の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。
	12		障がいや慢性疾患の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の環境を整えること。	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。
	13		基礎疾患のある職員が病状により希望すれば、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。
	14		育休等の休職時には、すべての職種において正規職員による代替を行い、他職員への負担増がおこ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たい。
	15		職員が健康に働けるように以下の職場環境の改善を行うこと。	
		①	執務室の狭隘化を解消し、休憩室を確保すること。特に、各子ども家庭センター、保護第2課は早急な対応をすること。	今後とも適切に対応してまいりたい。

大阪府職員労働組合 2025年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
		②	業務に必要な消耗品(文房具等)の予算を措置すること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
		③	トイレの改善(水漏れや電球切れ、臭い対策)・洋式化等の改修・設置をすること。	
			i 本庁別館、中央、東大阪、貝塚の各子ども家庭センター、砂川は早急な対応をすること。	本庁については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。 トイレの改善については、各施設の状態や予算などを考慮しつつ、必要性を検討してまいりたい。
			ii 障がい者自立センターに職員用トイレをすること。	職員用トイレについては、指定基準上、特に定めもなく、施設の現状、予算等からも困難。
			iii 富田林子ども家庭センターもある南河内府民センター、少年サポートセンターがある豊能・三島・北河内・中河内・泉南府民センターをはじめ、福祉部内の出先機関のトイレについて、大手前庁舎のトイレの様式化に準じて行うこと。	ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
		④	空調設備を改善し、適正な温度管理ができるように措置すること。	
			i 本庁、各子ども家庭センターは早急な対応をすること。	本庁については、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。 その他の空調改善については、各施設の状態や予算などを考慮しつつ、必要な対応を検討してまいりたい。
			ii 子どもライフサポートセンターの廊下、トイレ、浴室が寒いため、空調設備、トイレの暖房付便座にするなどの改修をおこなうこと。	空調改善については、施設の状態や予算などを考慮しつつ、必要な対応を検討してまいりたい。
			iii 富田林子ども家庭センターについては、時間外の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、必要な改善を行うこと。同センターがある南河内府民センター、少年サポートセンターがある豊能・三島・北河内・中河内・泉南府民センターの冷暖房の拡大を、大手前庁舎の冷暖房拡充に準じて行うこと。	適切な対応に努めてまいりたい。 各府民センターについては、ご要望の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
			iv 障がい者自立相談支援センターの知的障がい者支援課の待合室(外からの空気が常に入るため、空調がきかない)、面接室について、抜本的な対策を講じること。	空調改善については、施設の状態や予算などを考慮しつつ、必要な対応を検討してまいりたい。
		⑤	職員数分のロッカーを設置すること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
		⑥	換気や温度調整のため、開閉の必要な窓に網戸を設置すること。	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。
		⑦	業務の資料等の収納スペース、ロッカーを確保すること。	今後とも適切に対応してまいりたい。
【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	(略)
		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。	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、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、勤務時間に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)	年度途中で、新たな事業が発生した場合、通常業務と合わせ、業務量増、過重負担となるため、必要な人員を配置するなど、労働条件が悪化しないようにすること。	今後とも適切な組織マネジメントに努めてまいりたい。
	2		修徳学院	(略)
		1)	産休等が発生した場合、安心して産育休が取れるよう、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か月に申請できる時間外勤務に上限を設けないこと。	今後とも適切に対応してまいりたい。

大阪府職員労働組合 2025年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
		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。	主旨を踏まえ適切に対応してまいりたい。
		4)	教母の調整数を、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。
		5)	2025年1月現在も、女子寮が1寮休止している。そもそも、寮長・教母への負担が集中する状況があり、代替職員等との役割分担、個別な対応が必要な児童がいる場合の特別な職員体制などを組めるように、職員の過重負担とならない労働条件改善のために必要な措置を講じること。	状況を踏まえ適切に対応してまいりたい。
	3		子ども家庭センター	(略)
		1)	以下の状況を改善するために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が必要であると考える。職員の労働条件改善のための措置を講じること。 ①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。 ②2023年度15, 140と大阪府は全国トップレベルの児童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とそれに伴う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。 ③2025年度に施行予定の一時保護時の司法審査導入など業務量が増加することが予想される。 ④夜間休日虐待通告対応体制における当直体制の導入、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、業務量が増加している。	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)	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措置を講じること。	適切な対応に努めてまいりたい。
		3)	異常な長時間過密労働の原因となっている以下の状況について、一刻も早く改善し、長時間過密労働を解消すること。	
			①SV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。	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。
			②貝塚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の対応が必要。	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いることや、時短勤務者分の業務負担が周りの職員にかかる実態がある。	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。
			④DV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、非常勤職員が不在の時間等に他の職員の過重負担となっている。正規職員を配置する等が必要。	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適切に対応してまいりたい。
			⑤各子ども家庭センターの所長、次長、課長、課長補佐は、夜間休日児童虐待対応において、2次対応者への指示などの業務が365日閉庁時にあるため、次長の相談対応課長兼務の解消、各課に課長補佐を配置すること。	児童福祉司・児童心理司の増員等も踏まえ、適切なマネジメントを確保するため、適切に対応してまいりたい。
			⑥電話相談業務が多く、過重負担となっている。専任の電話対応職員の対応時間数を増やすなどが必要。	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。
			⑦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・対応は恒常的に多い状況にあるインテーク業務の負担軽減が必要。	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。
			⑧2022年12月の児童相談システムの変更により、記録が原則システムへの入力化となった。面接中や出張先などでも作成可能であった記録の入力作業が増加している。併せて、記録の作成をスムーズにできる(手書き文書の読み込みソフトの利用など)の対応が必要。	今後とも適切な運用支援に努めてまいりたい。
			⑨里親担当は、里親の登録者数を増やす方針がある中で、個別の里親支援から関係機関のコーディネート、事務作業まで業務の幅が広く業務量が多い状況にあるため職員を配置する等が必要。	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		中央子ども家庭センター保護第一課・保護第二課・貝塚子ども家庭センター保護課	(略)
		1)	休日・夜間の入所が増加し、また、子どもの状況も複雑で複数対応が必要なこと増えている中、過酷な勤務状況となっている。人員増で体制強化するなどの抜本的な改善が必要と考える。以下の過酷な労働実態を改善すること。	
			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対応しており、休憩が取れない状況や、時間外で残らざるを得ない事態が常態化している。日勤責任・夜勤ローテーションに入らず対応できる職員が必要。	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。

大阪府職員労働組合 2025年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
			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。男女各1名を確保することが必要。	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る。複数対応できる体制を整えるなどの改善が必要。	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。
			④非常勤職員の配置が不安定な状態のため、正規職員に過重な負担がかかっている。また、非常勤職員の勤務調整や勤務表づくりの担当者が作業するために必要な時間の確保や、時間外対応せざるを得ない場合の公用携帯電話の配置など、非常勤職員が多くいるための調整業務にかかる負担軽減を行うこと。	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。 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。
			⑤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を行うこと。	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。
			⑥夜間・休日の勤務労働実態が過酷でありストレスも大きい。児童の学ぶ・遊ぶ権利保障にも支障をきたすような実態の改善を行うこと。	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夜間の電話対応が増加に加え、2022年12月に児童相談システムの変更があり、閉庁時に緊急一時保護となった場合、保護課職員の児童情報・受付登録等の業務が増加する。夜間・土日の職員体制を強化し、負担軽減に必要な措置を講じること。	今後とも適切な運用支援に努めてまいりたい。
		2)	産休代替で対応中に二人目の妊娠が生じた場合、拘束勤務がぎりぎりのため妊婦の夜勤免除、通勤緩和などの母性保護のための制度が利用できない。また、産休明けの時短勤務や夜勤免除もできない事態が生じる。妊娠判明時から、代替職員を措置する、復帰後子どもが1歳半になるまでは代替職員を配置する等の対応を行うこと。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
		3)	夜勤職員が仮眠時間に仮眠するためのスペースを確保すること。仮眠時間中に対応が必要な場合に時間外手当を支給すること。また、申請していない実態があるため、制度ついて職員に周知徹底すること。夜間勤務の実態を把握し、夜勤人数を増やすなど休憩時間が取れるような体制を検討すること。	時間外勤務実績の承認や周知については、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。 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)	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。	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。
		5)	「一時保護施設の設備及び運営に関する基準」を満たす体制を整備するため、必要な措置を講じること。	厳しい財政状況及び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)	「一時保護施設の設備及び運営に関する基準」を満たすため、非常勤職員が必要な研修を受講するため必要な時間を勤務とするなど措置を講じること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
		7)	保護第一課 ①個別対応が必要な子どもが集団の中にも増え、集団が非常に不安定になっており、現在の配置人数では、対応が困難な状況が生まれ、過重・過密労働にある。この事態を解決するためには増員が必要と考える。労働条件を改善する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。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。
			③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ている。看護師の過重負担軽減のため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、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。
		8)	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ている。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。	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。
			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ている。労働条件改善のための措置を講じること。	
			③学習支援員の欠員のため職員が代替している状況が続いている。子どもの学習権の保障と、代替による職員の体制の落ち込みを解消するため、必要な対策を講じること。	令和6年度当初に欠員となっていたが、年度途中の採用により学習支援体制を整えている。今後とも適切に対応してまいりたい。
		9)	貝塚子ども家庭センター保護課 病児対応非常勤は病児が出ると集団(または個別)から抜けることとなり、体制が厳しくなる。病児対応非常勤を集団と兼務でなく配置するなど、労働条件改善のための措置を講じること。	適切な組織マネジメントを行い対応してまいりたい。

大阪府職員労働組合 2025年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
	5		女性相談センター	(略)
		1)	庁舎が2か所に分かれていることによる職員の分散がある中、以下の状況を改善するために、増員するなど職員の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。
			①保護支援課において、当直勤務がある中で、施設での利用者面接を業務時間内で行うよう施設求められることも多く相談対応の時間を確保するのが困難な状況がある。	
			②企画相談課は平日20時まで、週7日(祝日以外)開庁しており、CWが少ない中、当直業務、土日勤務、遅出勤務があり、そもそも連続して休暇が取れない状態である中、出張や代休でいない職員あての電話対応など業務の過重負担となっている。	
			③保護支援課での心理業務は、組織編成の変更により夜勤等負担は軽減したものの、面接、出張、研修等多岐にわたっており、業務量増・過重負担とならざるをえないこと。	
			④行政職が1名で業務量に見合っていないこと。	
			⑤2024年4月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)」が施行され業務量増となっている。	
			⑥職員の休みが発生すると全体人数が少ない状況の中で、たちまち過重負担が発生する。	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)	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。
	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で、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。	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)	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時間外勤務も多い。さらに、休日に職場から連絡が入る場合や児童対応のため休日出勤もある。そうした状況で、会議をするために勤務変更や時間外勤務が必要になることもある。職員の過重負担を軽減するための措置を講じること。	職員に過度な負担とならないよう、適切な組織マネジメントを行い対応してまいりたい。
		3)	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名夜勤体制が必要と考える。労働条件改善の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)	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あり、非常勤職員も含め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じること。	
		5)	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。	
		6)	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。	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。
	7		砂川厚生福祉センター	(略)
		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)	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。	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。
		3)	日勤職員が、9時前から棟に入らなければならない実態や、休憩時間が確保できていない実態もある。当直時間帯に対応が発生した場合は時間外勤務をつけることや、日中は利用者直接対応でできない事務作業時間についても、行った時間外は申請するよう徹底すること。	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たい。
		4)	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。

大阪府職員労働組合 2025年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
		5)	公務災害を減らすためには、複数対応できる体制が必要と考える。公務災害を減らす抜本的な対策を講じること。	厳しい定数事情の中、増員は困難であるが、的確な組織マネジメントを行い対応してまいりたい。
	8		障がい者自立センター	(略)
		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。以下の労働条件の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。
			①生活支援員業務が増え、日中プログラムや入浴支援等利用者の生活支援を行いながらの相談・調整業務、家族との連絡等、時間外に行わざるを得ないことも増えている。また、当直明けに残らざるを得ない状況もある。支援の必要性の高い利用者が増えている実態に対応した体制が必要。	
			②心理職は、心理のみで実施するプログラムや個別心理面接等日中に固定化せざるを得ない業務が多いため、当直勤務をはずし、負担軽減をはかること。	
			③17時30分～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大変不十分であり、実際に、食事時間帯のナースコールは日勤の生活支援員や看護師が対応することが多い現状がある。この時間帯だけでも非常勤職員を配置する等が必要。	今後とも適切な組織マネジメント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名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、医務業務補助の事務職員を配置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)	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。
	9		障がい者自立相談支援センター	(略)
		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、また複雑なケースなど聞き取りに時間を要するケースが増え、業務量が多い。昨年度からDX業務があり、通常業務が回らない事態にもなっている。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)	地域支援課では、マイナンバー関連業務など業務量が増えている。療育手帳の発行の遅れも出ており、業務量に見合った人員を配置する等、労働条件を改善するための措置を構ずること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
		3)	業務で関わる事業所等が増えているにも関わらず人員が増えない状況が続き、出張も多く在席中も電話対応に追われる状況があるなど、業務量に見合った人員配置を行うなど職員の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
		4)	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。
		5)	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、人員増する等改善すること。	厳しい定数事情を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
		6)	非常勤心理職員の業務が時間内に終わらないことがある。時間外勤務とならないよう、必要な措置を講じること。やむを得ず時間外勤務となる場合は、時間外勤務手当を支給すること。	適切な組織マネジメントを行い対応してまいりたい。 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。
		7)	在宅システムで業務を行った際の時間外勤務手当の申請・支給漏れのないようにすること。	適切な対応に努めてまいりたい。

大阪府職員労働組合 2025年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
【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		感染症予防について以下の要求に応えること。	
		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)	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こと。また、リハビリ出勤中の交通費を支給すること。	
		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。	
	5		健康診断、深夜業務検診の日程を早く知らせるとともに、業務で行けなくなることはないよう配慮すること。そのため、予備日を複数にするとともに、受けやすいよう時間帯を長く設定すること。	

大阪府職員労働組合 2025年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
【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。	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。
	2		非常勤職員の雇用単価の引き上げ、昇給、特別休暇の拡充等待遇改善を行うこと。特に、ケースワーカー・心理・看護師・セラピスト等の専門職非常勤単価を引き上げること。	
	3		すべての非常勤職員について、経験年数による昇給をおこなうこと。また、調整数がついている職場で同等の業務を担う場合は、調整数見合いの手当を支給すること。	
	4		すべての非常勤職員に期末手当・勤勉手当の支給を行うこと。	
	5		非常勤職員が年休・夏季休暇はじめ特別休暇を取得した際、必要な予算を確保すること。（特にローテーション職場など、複数の非常勤職員で1人分の枠を分担している場合は、対象となる非常勤職員の休暇分をすべて予算確保すること。）	
	6		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。	
	7		非常勤職員が必要な検診等に行く場合、出張扱いとすること。	
	8		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し、問題点があれば是正すること。	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している。府においては、令和5年から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研修・アンケートを実施しハラスメント対策をさらに強化しているところです。また、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。
	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。	