番号	2026　府職労総務農林支部 要求	2026 回答
1	従来から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に実施しないこと。また、脱退勧誘など組合に干渉する行為は絶対に行わないこと。	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-(1)-①	組織・機構改革に伴う勤務・労働条件については、従来からの労使慣行を十分尊重し、一方的実施は行わないこと。	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
2-(1)-②	花の文化園や府民の森、中央卸売市場など「公の施設」は、直営でこそ利用者である府民・業者の安心・安全・利便性が確保できると考える。これら施設に働く職員の雇用を確保し、労働条件の切り下げを行わないこと。	府が責任を負うべき労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
2-(1)-③	農業用ため池の管理及び保全に関する法律及び大阪府土砂埋立て等の規制に関する条例、盛土規制法及び動物愛護管理センターの組織・人員については、業務量に見合う必要な予算措置を講ずることが必要と考える。引き続き業務量を検証し、職員の勤務・労働条件を確保すること。	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
2-(2)-①	健康破壊となる長時間過密労働・恒常的な残業の解消と、年休取得、休日イベントの参加に伴う代休等の権利行使が可能となるよう、職場環境を整えること。	週休日・休日の振替・代休等については、職員の健康管理や労働時間短縮の観点からも重要なものであり、適切に措置されるよう引き続き周知・徹底してまいりたい。
2-(2)-②	恒常的残業が生じている業務については、直ちに業務量を検証し、適正な組織体制を構築すること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。 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。
2-(2)-③	年度途中で欠員を生じさせないこと。欠員が生じた場合は、ただちに補充するなど、長時間・過密労働が発生しないようにすること。	やむを得ず欠員が生じる場合等については、適正な勤務労働条件が確保されるよう努力してまいりたい。
2-(2)-④	非常勤を含むすべての女性職員が、生理休暇や時差出勤、産前産後休暇、妊娠障がい休暇などの、権利を行使しやすいよう、全職員に性差を含む体調変化等について研修・啓発するなどの環境づくりを積極的に取り組むこと。全ての職場において権利行使の障害とならないよう環境整備を行うこと。	制度の趣旨等を踏まえ、適切に対応してまいりたい。
2-(2)-⑤	産休、育児休業、介護休暇、休職等に対する代替措置は、すみやかに正規職員を配置するなど、長時間・過密労働が発生しないようにすること。	産休・育児休業の代替については、非常勤職員での対応を基本としつつ、次世代育成の観点から、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを行うため、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まいりたい。
2-(2)-⑥	職員の個人情報が当該職員以外に漏れないよう、取り扱いを適切に行うとともに、職員への周知を徹底すること。	職員の個人情報については、適切に管理してまいりたい。また、職員への周知についても、職員研修などを通じ、引き続き周知徹底してまいりたい。
2-(2)-⑦	非常勤職員についても、正規職員と同等の権利が行使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。
3-①	不払い残業、「サービス残業」（早朝・休日出勤を含む）をなくす実効ある対策をとるなど、賃金の未払いを発生させないこと。サービス残業が発生しないよう、緊急時を除き、勤務時間外における個人への電話、メール、LINE等のSNSでの業務に関する連絡は行わないことを職場に周知徹底し、単にシステム上の退勤時間にとらわれることなく、「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」に基づき、管理者の責任で実態を常に把握し不払いをなくすとともに、職員の健康管理に注意を怠らないこと。	超過勤務命令については、事前届出・命令の徹底に務めているところであり、不払いが生じないよう、引き続き適切に対応してまいりたい。 また、勤務を要しない日を含む休日出勤については、振替又は代休の取得がなされるよう、職員の健康管理の観点からも周知徹底してまいりたい。 さらに、緊急時を除き、勤務時間外に、個人への電話、メール、LINE等のSNSにより、業務に関する連絡を行わないよう周知したところ。引き続き「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、適切に対応してまいりたい。
3-②	業務量、人員配置の適正化を行うなど、恒常的残業・過密労働が発生しないようにすること。個々の職員への強制的な超勤縮減は行わないこと。	必要な業務量に見合った適正な配置に努めるとともに、適正な勤務労働条件の確保ができるよう引き続き取り組んでまいりたい。
3-③	「ため池水防業務」については、引き続き十分な検証を行うとともに、職場の意見を尊重し、労使協議を行うこと。	「ため池水防業務」の見直しについては、十分な検証を行うとともに、今後も必要に応じて労使協議を行ってまいりたい。
3-④	廃止された特殊勤務手当を復元するとともに、対象業務について常に検討し、労使協議を行うこと。また、現行の特殊勤務手当の制度について、職員に周知すること。	平成２１年度の人事委員会勧告に伴い総点検を行ったところであり、要求にお応えすることは困難でございますが、対象業務について検討を行い、必要に応じて労使協議を行ってまいりたい。
3-⑤	ノー残業デー、ゆとり週間等の１００％実施に向け、当局責任で完全に履行できるよう所属への指導を徹底すること。	職員の健康管理等の観点からも、ノー残業デー・ゆとり週間等が実行されるよう、引き続き積極的に周知してまいりたい。
3-⑥	人事異動については、住所・保育・介護・健康・母性保護等の要件を考慮するものとし、人事異動による通勤時間は1時間以内とすること。また、昇任を理由にした遠距離通勤を強制しないなど、労働条件の整備を図ること。	労働条件に係る事項については、協議してまいりたい。
3-⑦	通院、健康不安、家族の介護等については、出退勤時間や休暇制度の取得に関して、本人負担の軽減につながるよう、本人意向に十分配慮するなど、職場環境を整えること。	要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
3-⑧	業務上のミスに対する度の過ぎた追及や、無視する行為などのパワーハラスメントは、部として絶対に許容されないことを所属に明示するとともに、使用者の責任で抑止すること。	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ことを周知したところ。引き続き、研修や会議等を通じて、防止の徹底を図ってまいりたい。
3-⑨	出張時等に職場等と連絡が必要な場合は、個人の携帯電話の使用や、その電話番号・メールアドレスを業務連絡用として登録することを強制しないこと。また、職場等への連絡時には、職員個人の金銭負担とならないよう、業務用の携帯電話を貸与するなど労働条件整備をすすめること。	業務に必要な携帯電話については、各所属において業務上の必要に応じて貸与等の対応を行っているところ。 また、個人の携帯電話番号やメールアドレスを業務連絡用として登録することを強制することは行っていません。
4-①	職場スペースの確保、配置、照明等環境整備を図ること。「情報機器作業にかかる労働安全衛生管理基準」に基づき職場環境を整えること。また、勤務時間の開始前及び昼休みの消灯は、業務中の職員がいる場合については、消灯を行わないこと。	職場スペースや照明等の環境整備については、労働安全衛生法等の趣旨も踏まえて、適切な執務環境の確保に努めており、執務室の空調や照明について業務の実態に応じ臨機応変に運用するよう周知したところ。 情報機器作業に係る環境整備については、「情報機器作業にかかる労働安全衛生管理基準」が遵守されるよう、引き続き周知してまいりたい。
4-②	環境農林水産部庁舎管理施設にあっても、職員の安全と健康を守り、快適な職場環境にするため、冷暖房運転期間を大幅に拡大すること。特に、出先機関の時間外勤務時や水防業務の従事時における空調について、期間に関係なく室内温度に応じて柔軟に運転すること。 また、運転時間については、フレックスタイム制度によるフレキシブルタイムも考慮し、午前８時～午後１０時とすること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。 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。
4-③	メンタルヘルス対策の充実を図るとともに、「職場復帰支援プログラム」に基づき、休職の長期化や退職者を出さないよう、本人の状態などを十分考慮し、個別の事例を踏まえて業務内容の変更や職場異動など適切に対応すること。	「こころの健康づくり推進プログラム、大阪府職場復帰プログラム」に基づき、引き続き適切に対応するよう周知してまいりたい。
4-④	ストレスチェックを適正に行い、集団分析結果を労働環境改善に活かすこと。	ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、引き続き職場環境改善に努めてまいりたい。
4-⑤	震災等の現地支援で長期に派遣する職員の健康管理を十分に行うこと。	要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
4-⑥	職務に必要な安全靴や空調服、防寒服等について、労働安全衛生の観点からも、業務の必要性に応じて貸与すること。	職務上必要な被服等については、必要に応じて貸与しているところですが、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
4-⑦	ダイオキシン等の汚染物質の調査・検査作業者には、十分な安全教育を行うとともに、被曝検査と健康対策を講じること。	有害物質等の取扱業務に従事する職員に対する健康診断について、「労働安全衛生法」及び「職員健康診断実施要綱」に基づき、実施しているところ。
4-⑧	現場作業等により洗身が必要となった場合の洗身施設を、庁舎に設けるとともに、その使い方を周知すること。	洗身施設について、利用方法を周知してまいりたい。
4-⑨	アスベストによる健康被害の予防に関して、従事する職員及び関係者に対し、労働安全衛生法、石綿障害予防規則などに基づく措置を徹底させること。退職者も含む健康相談体制の整備、健康診断を実施すること。アスベストを含有する事業所への立入り等の従事記録の整備を引き続き行い、公務災害の適用は退職者も含めた緩和措置を図ること。	アスベスト関連業務へ従事する職員に対して、防護衣や防護マスク等の保護具の着用を徹底し、健康被害の防止に努めているところ。 アスベスト関連業務に従事する職員で健康に不安のある者は、企画厚生課が実施する健康相談を受けるよう周知してまいりたい。 アスベストを含有する事業所へ立ち入った場合、立入状況のわかる記録を作成しており、その保存期間は永年としています。
4-⑩	在宅勤務・テレワーク・時差出勤・フレックス勤務は、本人希望に基づき実施すること。また、業務上支障がある場合でも、本人希望を最大限尊重し、勧奨は行わないこと。	在宅勤務等については、大阪府庁版「働き方改革」を踏まえ、積極的に活用するよう周知しております。
5-①	職員の公用車運転にあたっては、運転免許の所持を理由に運転者の登録や公用車の運転を強要しないこと。	公用車の登録・運転については、本人の意思を尊重しており強要はしていません。
5-②	本庁業務では、公用車の運転を前提とせず、業務上必要となる場合には庁舎管理課の共用自動車やタクシーの利用を基本とすること。	業務における車両の必要性については、業務の内容等に応じて各所属において、公用車、共用自動車、チケット等、適切な選択を行っています。
5-③	職員の運転者登録にあたっては、年度当初及び登録時に、運転者登録が行われている全職員に対して、事故等が発生した場合の対処などを適切にかつ漏れなく説明すること。特に地方公務員法第28条に基づく失職（自動失職）について、必ず職員に説明を行うこと。	交通事故が発生した場合の対処については、大阪府庁用自動車管理規定に基づく事故時の措置のほか、任意で加入する自動車保険会社の連絡先等を職員に周知しています。自動失職についても説明をしていきます。
5-④	公用車運転中の事故とその処理については、当事者に負担や不利益を負わせないこと。また、公務中の事故等を理由として、無条件に地方公務員法第28条に基づく失職が適用されることがないよう考慮すること。	交通事故が発生した場合の対処については、大阪府庁用自動車管理規定に基づく事故時の措置のほか、任意で加入する自動車保険会社の連絡先等を職員に周知しています。要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。

番号	2026　府職労総務農林支部 要求	2026 回答
要望事項		
1-①	大阪府環境農林水産行政にかかる各種計画、施策の実施にあたっては、府民・事業者・民間団体と十分な意見交換をすること。更に各室課におけるプロジェクト、プロジェクトチームの創設・運営は部の責任において業務量を保証する予算や人員を確保すること。	
1-②	「おおさか農政アクションプラン」及び「大阪府都市農業の推進及び農空間の保全と活用に関する条例」を「業の振興」に実効あるものとするため、具体的施策が実施できる人的・予算的措置を講ずること。	
1-③	ダイオキシン類、アスベスト、PM2.5、PFOAなどフッ素化合物などの汚染については、汚染が予想される地域の徹底調査、環境モニタリング体制の確立、発生源規制の強化にとりくむこと。	
1-④	農の普及課については、地域農業の振興を図るための第一線機関としての役割を拡充・強化すること。また、大阪府の普及事業に係る予算は、府において確実に確保すること。	
1-⑤	花の文化園や府民の森等の「公の施設」について、指定管理者の指定を廃止し、直営に戻すこと。また、その施設に働く職員の労働条件の切り下げを行わず、雇用の確保を図ること。	
1-⑥	中央市場については、食の安全・安心、業者の利便性の確保のため、指定管理者制度をやめ、直営に戻すこと。また、地方市場化は行なわないこと。	
1-⑦	独立行政法人環境農林水産総合研究所を府直営に戻すこと。今日の複雑な環境、農林、水産問題に対応できるよう、調査研究機能の充実や、分析機能等の充実を図ること。また、そのために運営交付金を拡充するとともに、職員・研究者としての能力と継続性を担保すること。	
1-⑧	中小企業等に対する脱炭素化などの補助事業などの支援を継続的に実施すること。	
2-①	度重なる環境関連の組織の改編、人員削減により、職員の負担増や業務量増が生じている。今日の環境問題に対応できるよう、専門的技術力の確保、過重労働の解消、労働条件の維持改善のため、必要な人員を確保すること。	
2-②	民間委託されている環境行政の権限行使に係る検査・分析の結果が、府環境行政の基盤をなすにふさわしい社会的、技術的検証に耐え、信頼性の高いものとするため、精度管理の人的、技術的体制には万全を期し、充実した継続性のあるものとすること。	
2-③	普及指導員の人員を、２００９年度の水準に回復すること。	
2-④	通常業務はもとより、緊急時に柔軟に対応するためにも、自動車運転業務は本来、府直営かつ自動車運転手の配置が必要と考える。削減された自動車運転手を復元すること。	
2-⑤	年度末退職については、４月１日に正職員で補充すること。再任用職員の配置については、本人希望や技術職の専門性を尊重するとともに、定数外として配置すること。短時間再任用の勤務日数ついては、その必要性が明確なものに限定し、本人の意向を尊重すること。	
2-⑥	部内の技術系職員（農学・農業工学・林学・獣医師・水産・環境等）の確保の立場から、人事異動（特に出向）による各室課・グループの技術系職員の減を生じさせないこと。技術系職員の採用を定期的に行うこと。	
2-⑦	水産課漁港・漁業取締グループ（漁業取締事務所）が実施する漁業取締船による漁業取締は、職員及び対象者の安全を確保するため、５名以上の漁業監督吏員を配置すること。	
3-①	超過勤務実態を把握し、超過勤務実働分を全額支給すること。	
3-②	昇任・昇格の枠を大幅に拡大するとともに、誰でも納得できる公正・公平・平等な昇任･昇格を行うこと。また、「誰でも遅くとも41歳で主査」に昇任・昇格できるようにすること。さらに性別、思想、所属組合による差別等は行わないこと。	
3-③	技術系職員の昇任･昇格の選考基準を明らかにするとともに、希望者に対する本人開示を行うこと。	
3-④	通勤時間は、１時間以内とすること。また通勤時間の実態を正確に把握し改善すること。	
3-⑤	人事異動の内示は、１週間前には行うこと。	
3-⑥	公用車の更新を計画的に行うとともに、更新に当たっては、職場の意見をよく聞き、現場に合った車種とすること。	
3-⑦	パソコンシャットダウンシステムについては、各職場の状況に合わせて業務に支障がないように運用すること。	
4-①	これまでの給与抑制措置の早期回復の措置を講じること。相対評価については直ちにやめるとともに、評価結果の賃金反映をやめること。	
4-②	保育特別休暇を復活させること。あわせて、特に、小学校卒業以降といった、現行制度の適用とならない家族への対応が必要な職員が働き続けられる休暇制度を創設すること。	
4-③	作業の遂行に危険性、困難性をともなうものにあっては、特殊勤務手当を支給すること。2010年４月に強行した特殊勤務手当廃止は撤回し、作業実態を踏まえた復活を行うこと。また、旅費雑費を復活させること。	
4-④	農林漁業普及指導手当について、「普及指導員」受験資格を有するまでの者が普及事業に従事する場合、その支給対象とすること。	
4-⑤	普及基本計画において、普及指導員の配置場所を「農の普及課」ではなく「農と緑の総合事務所」とし、配置された室課に関わらず、職員が普及指導員資格を保有し、かつ農業改良普及事業に該当する業務を担う場合には、普及指導員手当の支給対象とすること。	