

2025年12月22日

福祉局長 向井 順子 様

大阪市職員労働組合民生支部

支部長 岡本 文



## 2026年度適正な業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れ

行政業務に見合う業務執行体制の確立は、市行政の円滑な推進や市民サービスの低下をきたさない観点から必須である。また、業務執行体制の変更については、「仕事と人」の慎重な関係整理と、それに見合った要員配置が必要である。

いずれにしても、2026年度の業務執行体制の内容によっては、職員の勤務労働条件に大きく影響することから、地方公務員法第55条にもとづいて、勤務労働条件の確保に関する申し入れを行うので、交渉事項として誠意を持って対応するよう求める。

### 記

1. 2026年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。
2. 恒常的に繁忙状況が生じている職場が固定化しており、数年来、超過勤務時間数も大幅な改善が見られない状況である。「仕事と人」の関係整理のうえで、要員配置を含む措置はもちろんのこと、従前の手法を見直し、実効あるとりくみを行うこと。また、今後想定される事業等について、安易な兼務を行わないこと。
3. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対し、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる適正な要員を確保すること。
4. 一般事務・技術職以外の免許職員等にかかる総枠について、業務執行に支障のないよう対応し、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は協議を行うこと。
5. 現行の再任用職員の導入に伴う定数の取扱いについては、「基本は業務整理を行い1:1とするものの、週当たり勤務時間を考慮しつつ、個々の実態に応じて別途管理として取り扱う」こととなっている。短時間の再任用であっても、従事する業務は本格業務であることから、対応する要員の取扱いについては支部と十分な協議を行うこと。

また、定年年齢の段階的引き上げに伴い、2023年度から31年度にかけて2年ごとに定年退職者のない年度が生じることから、単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した長期的な採用計画を検討し、業務に支障なきよう、若年層を必要数確保すること。

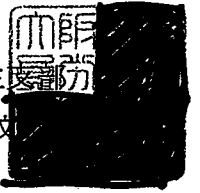
6. 2020年4月から設置された「会計年度任用職員」については、常勤職員の職務内容・職責と異なる必要があり、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置すること。また、制度趣旨に則した予算確保を行うこと。
7. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会的混乱の経験をもとに、安全安心な行政サービスを提供する上で、職場の人員不足が明らかとなってきた。大規模災害や感染症等にかかる行政対応について、体制確保が困難な状況が明らかとなったことから、実効性のある初動体制を確保すること。また、今後新たな被災自治体への支援については、「仕事と人」への影響を検証し、必要な対応・対策の検討を行い、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。
8. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから慎重に検討すべきであり、「行政サービスへの最先端のICTの活用」や「経営形態の変更」、「事業の統合」「委託化」などといった課題については、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、交渉・協議を行うこと。
9. 勤務労働条件に変更が生じる場合は協議を行うとともに、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る情報を、適切な方法で提供すること。
10. 人事考課制度については適切に運用し、苦情申し立てがあった際は、苦情を申し立てた者に寄り添い、当人の納得が得られる説明に努めること。
11. 事業所職場の要員確保および勤務労働条件については、別途申し入れるので、誠意ある回答をすること。

以上

2025年12月22日

福祉局長 向井 順子 様

大阪市職員労働組合民生  
支部長 岡本 文



2026年度労働環境改善に関する申し入れ

標記について、次のとおり申し入れるので、局として誠意ある回答を求める。

記

1. 本庁事務スペースについては、必要な改善について、誠意をもって対応すること。
2. 事務機器を含め、各事業所の設備改善に必要な予算を確保し改善をおこなうこと。その際には、「ひとにやさしいまちづくり整備要綱」の改善基準に沿って、整備を図ること。
3. 照明の間引きについては、視覚に不自由のある組合員などの個別事情や各担当における事務機器等の配置などにも十分に配慮するとともに、執務に支障が生じているような場合には、その実情に応じた配慮をおこなうこと。また、庁舎を利用する市民に対しても、不便のないよう配慮すること。
4. 庁舎の空調についての改善を図ること。冷暖房の温度について、特に夏季では、一部フロアや部署によって、OA機器の排熱等により設定温度を超えており快適な職場環境とはなっていない。換気の徹底はもとより、空調の抜本改善など、引き続き適正な温度管理を行うこと。また、超過勤務時間帯や勤務時間の変更を行っている時間帯について、空調の時間延長など、改善を図ること。事務所衛生基準規則の順守とともに、感染症予防の観点から、適正な湿度管理を行うこと。
5. 具体職場ごとの改善要求については、誠意を持って対応すること。その際、緊急を要する改修や改善については、速やかに対応すること。

以上

2025年12月22日

福祉局長 向井 順子 様

大阪市職員労働組合民生支部  
支部長 岡本



## 2026年度 事業所職場の適正な業務執行体制の確保に関する申し入れ

福祉局の事業所である心身障がい者リハビリテーションセンター相談課は、身体障害者更生相談所と知的障害者更生相談所の業務を担っている。とりわけ“は一とふる”ぷらざは、知的障害者更生相談所として、18歳以上の知的障がいのある方への相談・援助を行っているが、その業務の大部分は療育手帳の交付に係る判定である。

療育手帳を所持する児童は年々増えており、それに伴って、18歳到達に伴う更新交付の判定依頼も徐々に増えてきている。加えて、成人に達してから新たに療育手帳を取得される方も増えていることから、区役所で申し込みをしてから判定まで数か月を要する状況が生じている。

また近年、単に療育手帳の交付に関する相談だけでなく、障がい者虐待や職場不適合、強度行動障がいのある発達障がい者への支援など相談内容は複雑化・多様化してきており、ケースワークに際して専門的知識と技量が必要とされている。

専門機関に來所する相談者は、専門的見地からの助言や援助が得られて当然のことと考えていること、また、市民サービスにおける質の向上を目指す観点から、次の各項目について申し入れる。

### 記

1. 知的障がい担当のケースワーカーについては、平成15年3月25日障発0325002号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知「知的障害者更生相談所の設置及び運営について」に従って、資格要件を満たした配置とすること。
2. “は一とふる”ぷらざ（知的障がい担当）の業務が複雑化・多様化していることに加え、待機が長引くなど繁忙な状況にあることに鑑み、相談課に知的障がい者支援担当課長（または課長代理）を新設し、専門的な助言や指導等が可能な業務執行体制を確立すること。
3. 上記の知的障がい者支援担当課長（または課長代理）については、臨床心理職員とし、専門職種の処遇改善を図ること。

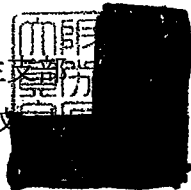
4. 療育手帳の判定に際し、医学的判定を要するケースが増加していることから、精神科医を複数配置すること。
5. 知的障がい担当及び支援担当には会計任用職員が配置されているが、業務内容や繁忙状況に鑑み、正規職員に戻して定数化すること。

以上

2025年12月22日

福祉局長 向井 順子 様

大阪市職員労働組合民生  
支部長 岡本 文



### 2026年度安全衛生・職業病に関する申し入れ

労働安全衛生法に規定されている「快適職場環境の形成の措置」とは、「労働者の安全と健康の確保」にとどまらない、積極的なとりくみを使用者に求めるものである。

組合員が、多様化・複雑化する市民ニーズへ真摯かつ積極的に対応するあまり、職業病問題を深刻化させるようなことはあってはならず、労働環境の絶え間ない改善とともに、有効な予防対策を確立していくことが重要となっている。

支部は、職場によっては恒常的な超過勤務の実態が見られ、組合員の心身の健康を管理していく上で放置できないほど極めて深刻な状態にあると認識している。こうしたことから、月45時間・年間360時間の超勤規制ルールの遵守、および、休暇については、組合員の必要に応じ、かつ計画的な取得が可能な職場環境の確立が重要であると認識している。

局における安全衛生管理体制は、この間、拡充が図られてきたが、引き続き職場や労働者の実態に即した具体的実効ある対策の確立が必要であることから、次のとおり申し入れるので、誠意ある回答を求める。

#### 記

1. 局に安全衛生委員会が設置されているが、職場の安全衛生に関して、その実態を把握し、問題があれば、その有効な解決策を委員全体で話し合えるよう、開かれた情報提供と開かれた議論を行うこと。
2. 超勤については、使用者責任として「時間外勤務の縮減にかかる指針」に則り、月45時間・年間360時間の規制ルールを遵守し、その規制を超える可能性のある組合員がある場合には、「仕事と人」とのあり方とともに業務量精査を含め、支部に情報提供を行うこと。また、ノー残業デーについては、引き続き定着化を図ること。

3. 36協定を締結している職場における超過勤務の実態を把握し、時間外労働の限度に関する基準が遵守されているかどうかを確認するとともに、使用者として責任ある対応を講じること。
4. 産業医の職場巡視、衛生推進者の研修など、安全衛生管理体制の機能を充実させること。
5. 職場安全衛生点検の結果をふまえ、施設設備の改善を行うこと。また、事務改善によって負担の軽減を図ること。事務機器を使用する作業については、「VDT作業基準」および「VDT作業における安全衛生指針」を遵守させること。
6. メンタルヘルス対策が講じられているが、相談しやすい体制や職場での支援体制など、その対応について、より一層の充実・強化を図ること。とりわけ、休職者の復職へ向けた支援に際しては、十分な配慮を行うこと。
7. 現在、メンタル面での罹病者には、休職からの復職に際して、段階的な過程が設けられているが、それ以外の罹病者に対しても、段階的な職務復帰と早期回復に向け、病休者・休職者等に対する「リハビリ勤務」の制度を設けるとともに、労働軽減措置を図る等の対策を講じること。
8. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談窓口が開設されているが、相談しやすい体制づくりに努めるとともに、啓発活動を強化すること。

以上