

保育士等の資格を有したサポーター労働者派遣業務に関する質問・回答

令和8年1月7日（水）～令和8年1月22日（木）に受付けた質問につきまして、次のとおり回答します。

なお、質問は原文どおりでないこと、また、同様の質問があった場合は質問内容を一部省略させていただいておりますことをご了承ください。

番号	質問	回答
1	仕様書 4 派遣先（就業先）、派遣人数、就業時間勤務場所に関して、派遣労働者の希望を考慮いただけるのでしょうか。また、各小学校の派遣人数が1名ずつだが、仮に派遣出来なかった施設がある場合、罰則はあるのでしょうか。	派遣先については、仕様書2ページの「9 派遣労働者の決定」のとおり、派遣元事業者の責任において決定してください。また、契約開始時までに派遣労働者の決定が間に合わない場合及び派遣労働者の人員に欠員が生じる場合には、仕様書4ページの「19 派遣労働者の継続性の確保」のとおり、速やかに要員の確保に努めてください。履行がない場合は契約書第38条に基づき契約の解除を求める場合があります。
2	仕様書 5 就業日及び時間外労働（1）就業日学校閉庁日を除くとあるが、長期休業日（春季・夏季・冬季）などは勤務日もしくは休日のどちらになりますでしょうか。	長期休業日（春季・夏季・冬季）については、学校閉庁日を除いて勤務日となります。
3	仕様書 7 派遣労働者の資格等（1）現状、性犯罪歴の確認については、弊社担当から本人への口頭確認を徹底しております。今後はさらに精度と安全性を高めるため、選考が進んだ段階で、本人より『欠格事由に該当しないことの誓約書』を提出いただく運用を想定しているのですがこちらの対応でよろしいでしょうか。	仕様書2ページの「7 派遣労働者の資格等（1）」に記載している未成年者に対する性犯罪歴があるなどの確認については、派遣元事業者の責任において対応いただくこととなります。なお、現時点では、現状の口頭確認に加え、選考が進んだ段階で本人より『欠格事由に該当しないことの誓約書』を提出していただく運用は問題ないと考えますが、「子ども性暴力防止法」が令和8年12月25日に施行される予定であるため、施行後は法に基づいた必要な対応をお願いします。
4	仕様書 14 派遣労働者への研修・指導（2）、（3）「人権問題研修実施報告書」及び「大阪市における障がい者を理由とする差別の解消の推進のための合理的配慮の提供に係る研修実施報告書」に関してはいつまでの実施及び提出が必要でしょうか。	研修時期については、特段の定めはありませんが、「派遣労働者が基本的人権、不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供について正しい知識を持ち、業務の遂行ができる」ように実施するということを鑑みた上で任意に設定いただきますようお願いいたします。また、各報告書については、研修実施後、速やかにご提出をお願いします。