2026 年 11 月 20 日

寝屋川市長
広瀬　慶輔　様

日本労働組合総連合会大阪府連合会
会長　井尻　雅之

北河内地域協議会
議長　宮本　佳征

寝大畷地区協議会
議長　澁谷　篤志

2027（令和 9）年度 政策・制度予算に対する要請について

貴職の日頃よりの市民生活向上に向けた行政運営・諸施策の推進に敬意を表します。

私たち連合大阪は、大阪府域で働く者を代表する組織として、暮らしの底上げや格差是正など、働く者が公正に報われる社会の実現に向け、様々な活動に取り組んでいます。こうした活動の一環として、誰一人取り残されることのない社会の実現に向け安心して働き、元気な大阪を創り上げていくという観点から、生活者・勤労者の視点で議論を重ね、このたび「2027（令和 9）年度 政策・制度予算要請」をまとめました。

連合北河内では、北河内 7 市に在住する組合員を対象としたアンケート（以下「在住組合員アンケート」）を毎年実施しています。2026 年調査には 988 人から回答を得ています。市政の中で特に関心の高いテーマは「子育て支援・教育」が 3 年連続で最も多く、次いで「都市計画・公共施設」「地域公共交通の活性化」です。

このたびの要請は、「地域公共交通の活性化及び再生」「子育て支援と教育の拡充」「高齢化社会への対応と障がい者福祉の充実」「ジェンダー平等と LGBTQ＋の理解促進」「その他」の 5 つのテーマに整理しています。昨年度いただいた回答を一項目ずつ精査し、在住組合員アンケートに寄せられた声も踏まえて、貴市の状況に応じた内容としています。

とりわけ地域公共交通については、北河内地域が抱える最重点の課題と位置づけています。在住組合員アンケートの自由記述において公共交通に言及した回答者は 2 年続けて増加しており、988 人のうち 468 人（47.4%）に達しています。公共交通の問題は、将来への懸念ではなく、現に市民の生活に生じている事態と言えます。

限りある財政状況の中ではありますが、持続可能で包括的な社会の実現に向け、2027 年度の施策に是非とも反映していただきたく要請いたします。

以上

2027（令和 9）年度　政策・制度予算要請

目次

1．地域公共交通の活性化及び再生【最重点】

(1)　社会インフラとしての地域公共交通への投資について

(2)　担い手の確保と運行を支える仕組みについて

(3)　地域公共交通の協議体の設置と計画の策定について

2．子育て支援と教育の拡充

(4)　保育の受け皿確保と保育士等の処遇改善・定着支援について

(5)　教職員の長時間労働是正と人材確保について

3．高齢化社会への対応と障がい者福祉の充実

(6)　介護職員等の処遇改善に向けて

(7)　障がい者雇用の支援強化について

4．ジェンダー平等と LGBTQ＋の理解促進

(8)　多様な価値観を認め合う社会の構築に向けて

(9)　女性の就労支援と両立支援について

5．その他

(10)　行政におけるデジタル化の推進について

(11)　公契約における取引の適正化について

(12)　カスタマーハラスメント対策について

1．地域公共交通の活性化及び再生【最重点】

(1)　社会インフラとしての地域公共交通への投資について

1. 公共交通は、鉄道、路線バス、タクシー、シェアサイクルなどが組み合わさって成り立ち、二つの役割を担っています。一つは、自ら運転することが難しい方の移動を支える生活支援の役割、もう一つは、通勤・通学の移動をまとめて担い、マイカーへの依存や送迎の負担を減らす都市交通の役割です。前者は利用者が少なくても欠かせず、後者は利用者が多いほど地域にとっての効果が大きくなります。北河内ではこの二つの役割が重なっていますが、都心ほど需要が集まらず、採算だけでは維持が難しい状況です。一方、国の幹線系統の補助は輸送量の少ない路線を主な対象としており、要件から外れる路線が多くあります。民間事業者の努力だけでは公共交通網を守りきれないことを踏まえ、公共交通を地域の公共サービスとして位置づけ、地域公共交通の活性化及び再生に関する法律（以下「活性化再生法」という。）に基づき、その活性化及び再生に市として主体的に取り組むこと。
2. 公共交通への投資は、道路建設よりも社会的便益を含む費用対効果が高いとされています。民間事業者への支援を「補助」ではなく社会インフラへの「投資」と位置づけ、運行本数などのサービス水準を費用便益の観点から評価したうえで、予算配分に反映させること。

背景

- 北河内 7 市を走るバスの年間走行キロは、2022 年の 997 万 km から 2026 年の 857 万 km へ、約 14%減った（時刻表による当協議会推計・2026 年は 9 月 22 日時点）。民間路線バスに限れば約 19%の減少であり、市が運行する交通をほぼ倍に増やしてなお、その減少は埋まっていない。
- 貴市内を走るバスの年間走行キロは、2023 年から 2026 年に 12%減った。民間路線バスに限れば 21%の減少であり、市が運行する交通がその一部を補っている。
- 在住組合員アンケートの自由記述で公共交通に言及した回答者は、2024 年の 108 人から 2025 年 341 人、2026 年 468 人へと増えている。2026 年調査の回答者 988 人の 47.4%にあたる。2026 年調査の「地域公共交通の課題」には 567 件の記述が寄せられ、「高齢者の移動手段・免許返納」に触れた回答者は 182 人と 2024 年（60 人）の 3.0 倍である。減便の影響は「不便」ではなく「生活の断念」として現れており、始発が遅いため早めの出社を諦めて残業が増えた、22 時台のバスがなく夜道を歩いて帰宅したという記述がある。
- 路線バス事業者の約 96%が赤字経営であると推計されている（東京都市大学 西山敏樹教授・2025 年 7 月）。事業者は減便や路線の縮小によって赤字の拡大を抑えながら運行を続けるため、経営の逼迫が市民の目に触れにくい。危機感が共有されないまま、抜本的な対策が遅れてきた。北河内では毎年のように路線の縮小が続き、市民の間にもようやく危機感が広がりつつある。
- 行政用語としての「地域公共交通」は、目的も手段も異なる二つの領域に分かれる。生活支援交通は主に地方部で交通弱者の足を確保するものであり、都市交通は都市部でマイカーからの転換を図るものである。北河内はこの二つが入り混じる地域である。生活支援交通は不採算が明白であるため地方部では国の補助制度が支えており、都市交通は都心であれば採算が取れる。ところが北河内のような郊外都市は、都心ほどの需要はなく採算が難しい一方で、国の補

助制度の要件からも外れる路線が多い。地域間幹線系統補助は輸送量 15 人〜150 人／日を要件とし、これを上回る路線は赤字でも対象外となる。地域内フィーダー系統補助も過疎地域等・交通不便地域を想定している。北河内の各市は都市部に区分されるが、その全域が都心と同じ条件にあるわけではなく、路線バスはこの制度設計の狭間に落ちている。

- 活性化再生法は、市町村について、公共交通事業者等と協力し相互に密接な連携を図りつつ、主体的に地域公共交通の活性化及び再生に取り組むよう努めなければならないと定めている。事業者に委ねることを前提とした立て付けにはなっていない。
- 欧州では公共交通が公共サービスとして位置づけられ、行政が支えることが制度化されている。EU 規則 1370/2007 は、一般経済利益のために必要な旅客輸送サービスの多くが商業ベースでは運営できないことを踏まえ、公的補償や排他的権利の付与等によってサービスを確保する仕組みを定めている。フランスは交通法典で、利用者に加えて公的主体や交通から便益を受ける者による財源負担を定めており、対象地域では従業員 11 人以上の使用者から徴収するモビリティ負担金を設けている。
- 連合北河内は「北河内 100 万人みんなの交通プロジェクト」において、従来の「補助」という意識を捨て、公共交通を社会インフラへの「投資」と位置づけることを掲げている。バス事業への投資は道路建設よりも社会的便益を含む費用対効果が高いとされ、熊本都市圏を対象とした学会発表資料（第 69 回土木計画学研究発表会・2024 年 5 月）では、増便とバスレーン整備を組み合わせたシナリオで費用便益比 5.1、乗り継ぎ初乗り運賃を公的資金で免除するシナリオで 3.7 との推計が示されている（いずれも条件つきの推計である）。大東市公共交通基本計画（2021 年 3 月）も「公共交通に投資することは、道路と自動車交通に偏った整備に比べると、交通分野全体に対して非常に効率的です」と記している。
- 公共交通が医療・福祉・商業などに及ぼす効果を測るクロスセクター効果については、2023 年 10 月にクロスセクター効果研究会が「算出ガイドライン標準版」を公表し、国土交通省も地域公共交通計画への効果の設定を推奨している。兵庫県西宮市は 2020 年、運転士の人件費上昇を理由として、バス事業への助成金を増額する方針を示した。クロスセクター効果を算定し、行政補助が増えてもなお地域にプラスが得られることを確認したうえでの判断であり、あわせて、収支率を運行見直しの基準から外すとしている。人件費の上昇は、輸送人員とは関係なく収支率を悪化させるためである（西宮市都市交通会議地域公共交通分科会・2020 年 7 月 31 日）。

(2)　担い手の確保と運行を支える仕組みについて

1. 減便や路線廃止の最も大きな要因は、運転士をはじめとする担い手の不足です。担い手が不足する分野では、医療で 2024 年、建設業で 2025 年に処遇改善の仕組みが設けられ、介護でも 2024 年に処遇改善加算が一本化されました。保育士等には、貴市も独自の支援を行っておられます。運転士については、地域公共交通計画において、確保に向けた広報・啓発を施策に位置づけておられます。バス・タクシーの運転士など公共交通の担い手について、広報・啓発にとどまらず、確保と待遇の改善に資する支援を行うこと。市域を越える運行であることが支援の妨げとなる場合には、周辺市と連携して取り組むことも検討すること。
2. 大阪府は 2026 年度、路線バス事業者向けに大型第二種免許の取得費用等の補助を、府民個人向けに教習費用の補助を設けています。この二つの制度を市内の交通事業者と市民に周知するとともに、府の制度の対象外であるタクシー事業者にも、市として支援を行うこと。

3. 総務省自治行政局は 2025 年 6 月 26 日、指定管理者制度でも賃金水準の変動等を踏まえて指定管理料を見直し、その旨をあらかじめ協定に定めるよう、地方公共団体に通知しています。市が委託、負担金または指定管理により運行を支えている公共交通についても、運転士の賃金水準の変動を踏まえた委託料・負担金・指定管理料の見直しを行い、その旨を契約または協定にあらかじめ定めること。
4. 国土交通省の「公共交通運行情報標準データ仕様（GTFS-JP）第 4.0 版」は、バスの路線・停留所・時刻表のデータを GTFS-JP で整備し、固定 URL で配信できるサービスを通じて提供することを推奨しています。運行水準の推移を市民や周辺市と共有し、検証や複数市による計画の検討に使えるよう、貴市が運行を支えているバスのデータを GTFS-JP で整備し、GTFS データリポジトリと公共交通オープンデータセンターに登録すること。ダイヤを改正した際は、あわせて更新すること。

背景

- 全国のバス運転士は、2017 年の 13 万 3 千人から 2021 年の 11 万 6 千人へ 13%減った（日本バス協会「バス運転者の推移及び今後の不足見込みについて」。2022 年以降は推計値）。日本バス協会は、このまま推移すれば 2030 年に 9 万 3 千人まで減ると試算している。大型第二種免許の保有者は 2006 年から 2020 年までの 14 年間で約 25%減り、2020 年時点で保有者のうち 39 歳以下は約 5%にとどまる（日本バス協会）。在住組合員アンケートにも、通院のためのタクシーが予約できない、体調が悪いときに配車を断られるという声が寄せられている。
- 北河内 7 市の中には、保育士等に対して市独自の給与上乗せ、就職支援補助金、宿舎借上げ支援などを行っている市がある。埼玉県日高市（人口約 5.3 万人）は 2026 年度、公共交通担い手確保支援事業補助金を設け、乗合バス事業者と市内に本社または営業所を有する法人タクシー事業者を対象に、第二種免許の取得費用の 2 分の 1 を補助している。人口規模の小さな市でも、バスとタクシーの双方を対象に市独自の制度を設けている。
- 令和 8 年度大阪府路線バス人材確保事業は、府内に営業所が所在する路線バス事業者を対象に、大型第二種免許の取得、広報業務、研修に要する経費の最大 2 分の 1 を補助するものであり、タクシー事業者は含まれない。大阪府スキルアップ支援金（2026 年度）は、府民個人を対象に、大型第二種・普通第二種を含む運輸関係講座の受講費用の 4 分の 3 を補助するもので、国の教育訓練給付の対象とならない人が利用できる。
- 国が示した「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」（2026 年 4 月 6 日）は、スライド条項が設定されていない複数年度にわたる契約について、発注者側から年 1 回以上の協議を行うことを地方公共団体に求め、2027 年度末までに 100%実施される状態を目指すとしている。2024 年度の実施率は 2%である。市が委託により運行する公共交通も役務契約であり、スライド条項を設けずに複数年度にわたって契約する場合には、この措置の対象となる。
- 国土交通省は、バスの路線・停留所・時刻表のデータの標準形式として GTFS-JP を定めている（「公共交通運行情報標準データ仕様（GTFS-JP）第 4.0 版」・2026 年 3 月）。GTFS データリポジトリは、登録されたデータを改正ごとに時系列で管理し、誰でも取得できる形で公開している。GTFS-JP の配信方法ガイドラインは、GTFS データリポジトリと公共交通オープンデータセンターを通じた配信を推奨し、固定 URL で時系列のデータを提供すれば経路検索サービス等と自動で連携できるとしている。GTFS データリポジトリには全国で運用中の 579 件のデータが登録され、434 の自治体・事業者が利用しているが、大阪府内の市町村による登録はない。公共交通オープンデータセンターにも、北河内 7 市のデータはない（2026 年 10 月 1 日時点）。

(3)　地域公共交通の協議体の設置と計画の策定について

1. 同一の交通事業者による路線廃止や減便が、北河内７市の複数の市に同時に及んでいます。在住組合員アンケートにも、貴市の回答者から、路線の廃止・減便を指摘する記述が寄せられています。事業者が路線を見直す際には、周辺市と課題認識を共有したうえで、市としても主体的に事業者との協議に臨むこと。
2. 貴市でバスを使って通勤・通学する人の 84.7%は、市外へ通っています。市をまたいで乗り継ぎやダイヤを一体で設計すれば、限られた運転士と車両で、より多くの市民がより広い範囲を移動でき、市内の事業所も市外から人材を確保しやすくなります。貴市は、地域公共交通計画において、交通事業者や他市との連携を進めるコーディネーターの役割を担うとしておられます。その役割として、まずは人の行き来が多い隣接市に協議を提起し、連携する市を段階的に広げて、複数市による地域公共交通計画の共同策定につなげること。
3. 共同策定には関係市との調整に時間を要します。段階的な連携の足がかりとして、貴市の協議体に、必要に応じて周辺市のオブザーバーとしての参加を呼びかけること。

背景

- 北河内７市の協議体と計画の状況はそれぞれ異なる。枚方市・寝屋川市・交野市は活性化再生法に基づく協議会を有し、枚方市・寝屋川市は地域公共交通計画も策定済み、交野市は 2027 年 3 月の完成に向けて策定中である。四條畷市は 2026 年 3 月に第 2 次地域公共交通計画を策定しているが、市自身が「任意計画」と位置づけており、国庫補助の法的要件を満たしていない。門真市・大東市は道路運送法に基づく地域公共交通会議を設けているが、活性化再生法に基づく協議会は設けておらず、計画は任意計画である。守口市は道路運送法・活性化再生法に基づく協議体を設置していない（表１）。
- 地域の移動手段は急速に失われつつある。寝屋川公園駅と寝屋川市駅をつなぐ運行経路が廃止・減便された。市議会では、バス 1 本で病院まで行けなくなった、梅が丘から通勤していた方がバスの廃止により仕事を辞めることになった、との事例が報告されている（寝屋川市議会一般質問・2026 年 6 月）。北河内の他の市でも路線の廃止や減便が相次いでいる。大阪府内では 2023 年 10 月から 2024 年 3 月までに 9 社 76 系統 1,115 便の減便届出が出され、2024 年 4 月以降も 4 社 10 系統 281 便の届出が続いている（交野市地域公共交通会議 2024 年度第 2 回における大阪運輸支局委員の発言）。
- 北河内の各市が策定した地域公共交通計画は、いずれも自市域を計画の区域としているが、活性化再生法は、複数の市町村が共同して地域公共交通計画を作成できることを定めている。枚方市都市交通会議には、交野市・寝屋川市に加え、府県を越えて京田辺市・八幡市がオブザーバーとして参加している。バスで通勤・通学する人のうち市外へ向かう割合は表２のとおりである。

表１　北河内７市の協議体と計画の状況（2026 年 10 月時点・各市の例規集と計画等で確認）

市	道路運送法の会議	活性化再生法の協議会	交通に関する計画	計画の性格
守口市	なし	なし	なし	—
枚方市	あり	あり	枚方市総合交通計画（2025 年 3 月）	法定計画
寝屋川市	**あり**	**あり**	**寝屋川市地域公共交通計画（2025 年 3 月）**	**法定計画**
大東市	あり	なし	大東市公共交通基本計画（2021 年 3 月）	任意計画
門真市	あり	なし	門真市総合交通戦略（2022 年 6 月）	任意計画
四條畷市	あり	なし	第 2 次四條畷市地域公共交通計画（2026 年 3 月）	任意計画
交野市	あり	あり	策定中（2027 年 3 月完成予定）	法定計画（予定）

表２　バスで通勤・通学する人のうち市外へ向かう割合（令和 2 年国勢調査。15 歳以上の通勤・通学のみで、買い物や通院は含まない）

市	乗合バス利用者数	市外へ向かう割合
交野市	1,532 人	93.9%
四條畷市	2,058 人	90.7%
門真市	1,490 人	87.7%
守口市	1,870 人	86.5%
大東市	1,384 人	85.6%
寝屋川市	**6,803 人**	**84.7%**
枚方市	21,498 人	66.7%
北河内７市計	**36,635 人**	**75.1%**

2．子育て支援と教育の拡充

(4)　保育の受け皿確保と保育士等の処遇改善・定着支援について

1. 貴市は、保育人材の確保に向けた独自の取り組みとして、保育士処遇改善事業により、初めて民間保育所等で正規職員として採用された保育士等に月額の上乗せを行っておられます。一方でその額は 1 年目の月額 2 万円から 3 年目の月額 1 万円へと逓減し、4 年目以降は支給されません。経験を積むほど支援が薄くなる形です。2026 年度から始められた保育士修学資金の貸付けなども、新たな担い手を迎え入れるための支援です。質の高い保育ができるよう、保育士等の給与水準の見直しや労働条件・職場環境の改善を、市の補助や事業者への助言を通じて支援すること。とりわけ、待機児童 ZERO プラン R6 の次の取り組みでは、働く人の長期的な生活の安定という観点から、採用後一定期間に限られる支援にとどまらず、継続して勤務する人も対象とする恒常的な賃金改善に重点を移すこと。

2. 貴市は、年間を通じた待機児童ゼロを継続し、子ども・子育て会議で「第 3 期寝屋川市子ども・子育て支援事業計画」の量の見込みと確保方策の進捗を管理しておられます。待機児童数には計上されない保留児童・隠れ待機児童についても、基準日を設けてその数を定期的に公表し、削減に向けた目標を定めたうえで、具体的な施策を着実に実施すること。
3. 貴市は、2027 年 4 月入所分から、きょうだい加点を、同じ施設を希望するかどうかにかかわらず、就学前の児童数に応じて加点する方式に改めておられます。きょうだいの多い世帯が入所しやすくなる一方で、同じ施設を希望するかどうかで点数は変わらず、同点時の優先順位にもきょうだいは含まれていません。別々の施設への送迎は、保護者の就労の継続に直結します。改正の前後で、きょうだいが別々の施設を利用している世帯の状況を子ども・子育て会議に報告し、兄弟姉妹の在籍施設への転園や同点時の優先順位などで、きょうだいが同じ施設を利用できるよう配慮すること。
4. 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求を保育所等だけで抱えることのないよう、2026 年 10 月から事業主の義務となったカスタマーハラスメントの防止措置に関して、市内の保育所等が相談できる窓口と、国の指針等に基づく研修の機会を設けること。国が 2026 年度中に作成を予定しているガイドラインおよび管理者・職員向けの研修資材が示された際には、速やかに周知し、研修に反映すること。

背景

- 在住組合員アンケートにおいて、「子育て支援・教育」は 3 年連続で最も関心の高いテーマであり、このテーマを選んだ回答者の割合は 2024 年 36.7%、2025 年 40.2%、2026 年 40.5%と上昇を続けている。
- 市独自の処遇改善策は、支給の形と続く期間によって分かれる。四條畷市は勤務年数にかかわらず月額 4 万円を給与とは別に手当として毎月支給し、枚方市も月額 1 万円を継続して支給している。寝屋川市も月額の上乗せであるが、1 年目の 2 万円から 3 年目の 1 万円へ逓減し、4 年目以降は支給されない。交野市・守口市・門真市・大東市の保育士等への就労・定着のための給付は、採用から一定年数に限られる。保育人材の確保をめぐっては、近隣市が支給額を競い合う形で一時金を引き上げる懸念がある。一時金の額を市ごとに競うのではなく、毎月継続して支給する形にすることで、勤務を続ける職員の長期的な生活の安定につなげることが望ましい。
- 2026 年 4 月 1 日時点の国の定義による待機児童数は、四條畷市 3 人、交野市 1 人で、他の 5 市は 0 人である（大阪府公表）。
- 保育所等の利用を希望しても入所に至っていない児童の一部は、特定の施設のみを望んでいる、認可外保育所等に通っているなどの理由で、国の調査上の待機児童数に含まれない。在住組合員アンケートには「入りたい保育園に入れず遠くの園になる」「きょうだいで別の園になり、働く親への負担が増えている」という声が寄せられている。
- 2026 年 10 月からカスタマーハラスメントの防止措置が事業主の義務となった。こども家庭庁は、保育現場における労働者の就業環境保護に係るガイドラインや研修資材等を 2026 年度中に作成し、周知するとしている。

(5)　教職員の長時間労働是正と人材確保について

1. 給特法の改正により、教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画と、その毎年度の実施状況を、市長が招集する総合教育会議に報告することになりました。これらの報告を踏まえ、目標の達成状況に応じて、支援員等の配置を含め、長時間勤務の是正に必要な予算を措置すること。
2. 精神疾患による教職員の病気休職者は、全国で高い水準が続いています。休職者の代替者が確保されなければ、ほかの教職員の負担が増えます。在住組合員アンケートにも、病気休暇や産前産後休業・育児休業の代替が十分でなく、残った職員の負担が大きくなっているという声が寄せられています。病気休暇・病気休職や産前産後休業・育児休業の代替者が配置されていない学校の数と期間を把握し、その解消を大阪府に働きかけること。あわせて、休職した教職員が再び休職することのないよう、復職後の業務の軽減や調整について教育委員会として方針を示し、各学校が主体的に取り組むよう求めるとともに、これを支えること。
3. 貴市の教育委員会は、学校では対応が困難な事案を直接引き受けてこられ、業務量管理・健康確保措置実施計画において、2026 年度から市長部局とも連携して、不当な要求への対応と、スクールロイヤーをより効果的に活用できる体制を検討するとしておられます。当協議会としても、この取り組みに注目しております。また、学校だけで抱えることのないよう、どのような行為が対応の対象となるのかを示す方針を定め、HP で公表して保護者や地域と認識を共有するとともに、被害を受けた教職員が利用できる相談体制を整備すること。

背景

- 教育の質の向上を求める声は強いが、それを担うのは教職員である。労働環境と処遇の改善に目を向けなければ、質の確保にはつながらない。市は教職員の服務を監督する立場にあり、支援員等については自ら任用する。
- 精神疾患による教育職員の病気休職者数は、2024 年度 7,087 人（全教育職員の 0.77%）で、過去最多であった 2023 年度（7,119 人）から 32 人減少したものの、割合は横ばいで高止まりしている（文部科学省「令和 6 年度公立学校教職員の人事行政状況調査」）。
- 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求は、教職員の大きな負担となっている。2026 年 10 月からカスタマーハラスメントの防止措置が事業主の義務となった。これに先立ち、文部科学省は 2026 年 8 月に「学校と保護者・地域住民等とのより良い関係構築のためのガイドライン」を公表した。同ガイドラインは、この義務化が教育現場にも適用され、学校設置者には教職員を保護する方針を明確にし、相談体制等の仕組みを整えることが求められるとしている。文部科学省は 2024 年度から「行政による学校問題解決のための支援体制の構築支援」を実施し、教育委員会が保護者等から直接相談を受け付け、学校関係者が専門家に相談できる体制をモデルとして示している。都道府県・指定都市の教育委員会では対応マニュアルの作成が進み、大阪府も策定している。
- 東京都は 2025 年 4 月 1 日に「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」を施行し、「何人も、あらゆる場において、カスタマー・ハラスメントを行ってはならない」と定めている。同条例は学校も対象とし、自治体の職員は「就業者」、行政サービスを受ける住民は「顧客等」に当たる。東京都教育委員会は、2026 年 2 月に「学校と家庭・地域とのより良好な関係づくりに係るガイドライン」を策定した。

3．高齢化社会への対応と障がい者福祉の充実

(6)　介護職員等の処遇改善に向けて

1. 介護職員等処遇改善加算は、区分ごとのキャリアパス要件として、職位・職責に応じた賃金体系や昇給の仕組みなどを定め、就業規則等で明示して介護職員に周知することを求めています。貴市がこれまで行ってきた取り組みに加えて、下位の区分にとどまる事業所に対しては、処遇改善計画書の受付や運営指導の機会を活用して、昇給の仕組みや賃金要件の整え方を助言し、上位の区分の取得につなげること。あわせて、市が指定する居宅介護支援、訪問看護等の事業所のうち、2026 年度に新設された加算を取得していない事業所には、個別に助言を行うこと。
2. 介護職員等処遇改善加算を未取得の事業所に対しては、個別相談も含めた支援体制を指定権者として構築し、取得の促進を図ること。
3. カスタマーハラスメントの防止措置は 2026 年 10 月から労働施策総合推進法により全ての事業主の義務となりましたが、介護保険の運営基準では現在も推奨にとどまり、国は義務づけを検討しています。利用者や家族から介護職員等が受けるハラスメントについて、既に行っている周知等に加えて、指定権者として事業所に防止の方針を明確にするよう働きかけ、運営基準で義務化された際には遵守を指導すること。

背景

- 在住組合員アンケートには、介護職の人材不足が喫緊の課題であるという声や、介護に従事する方の負担の軽減を求める声が寄せられている。
- 介護職員の処遇は公費と制度によって大きく左右される。市は介護保険の保険者として、自らが所管する事業所の指定・指導監督と加算の確認を行う立場にある。
- 介護職員の賞与込み給与は 31.4 万円で、全産業平均（役職者抜き）の 39.6 万円を 8.2 万円下回っている（厚生労働省「令和 7 年賃金構造基本統計調査」を基に同省作成）。2024 年 9 月時点で、処遇改善加算を取得している事業所は 95.5%に上るが、最上位の加算 I は 45.7%にとどまる。上位の区分を取得しない理由には、事務作業の煩雑さや、昇給の仕組み・賃金要件の定め方がわからないことが挙げられている（厚生労働省「令和 6 年度介護従事者処遇状況等調査」）。2026 年度の介護報酬改定では、加算の対象が介護職員から介護従事者に広がり、生産性向上等に取り組む事業所への上乗せ区分が設けられたほか、これまで対象外だった訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等にも加算が新設された（厚生労働省「介護職員等処遇改善加算の拡充」）。
- 大阪府は、介護事業所の職員・管理者向けの無料相談窓口、利用者・家族向けのカスタマーハラスメント防止チラシ、暴力行為等がある利用者宅への複数名訪問の補助金を用意している。北河内 7 市のうち、枚方市・守口市は市 HP で府の防止チラシを案内し、枚方市・寝屋川市・四條畷市は集団指導でカスタマーハラスメントへの対応を取り扱っている。

(7)　障がい者雇用の支援強化について

1. 障害者の雇用の促進等に関する法律は、国及び地方公共団体に対し、事業主や障害者への援助の措置を講ずるよう努めることを定めています。地域就労支援事業を活用して、障がい者雇用ゼロの中小企業に対するマッチングの支援など、採用段階から定着

するまで一貫した支援策をさらに強化すること。あわせて、通勤や職場で介助等の支援が必要な重度障害者等が働き続けられるよう、雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業を実施すること。

2. 同法は、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるよう努めることも定めています。2026 年 7 月に法定雇用率が 2.7%に引き上げられ、対象が 37.5 人以上の企業に広がったことを含め、法定雇用率や国の助成金・支援制度について、市内の企業への周知と啓発をさらに強化すること。

背景

- 在住組合員アンケートには、通勤にあたって一人で移動することが難しい人に対し、通勤の支援が十分でなく、家族の付き添いやガイドヘルパーの利用に頼らざるを得ないという声が寄せられている。
- 重度障害者等就労支援特別事業は、重度訪問介護等を利用する重度障害者等が通勤や職場で支援を受けられるよう、市町村が雇用施策と連携して行う事業である。2025 年度に国の内示を受けた大阪府内の市は 13 市で、北河内では枚方市のみである（厚生労働省）。
- 2025 年 6 月 1 日現在、大阪の民間企業の実雇用率は 2.45%（全国 2.41%）と全国を上回り、雇用障害者数は 22 年連続で過去最高を更新した。一方で、法定雇用率達成企業の割合は 41.4%（全国 46.0%）にとどまり、前年から 0.3 ポイント低下している（大阪労働局）。
- 企業規模別の実雇用率は、40～100 人未満規模で 2.00%、100～300 人未満で 2.15%と、1,000 人以上（2.66%）より低い。また、法定雇用率未達成企業 5,672 社のうち、障がい者を 1 人も雇用していない企業は 3,164 社で、未達成企業の 55.8%を占める。雇用率の算定上の不足が 0.5 人または 1 人にとどまる企業は 3,441 社（60.7%）と過半を占める（いずれも 2025 年 6 月 1 日現在・大阪労働局）。
- 民間企業に対する雇用率の指導監督は国（大阪労働局・ハローワーク）の権限である。一方、「地域就労支援事業」は市町村が実施主体であり、大阪府内の全 43 市町村で行われている（大阪府「地域就労支援事業」・2026 年 7 月 1 日更新）。地域就労支援センターに地域就労支援コーディネーターが配置され、障がい者を含む就職困難者の相談に応じ、個別ケース会議を経て就労サポートプランを作成する仕組みとなっている。

4．ジェンダー平等と LGBTQ＋の理解促進

(8)　多様な価値観を認め合う社会の構築に向けて

1. LGBT 理解増進法と「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」の趣旨に沿って大阪府と連携し、行政・市民一体となって啓発活動に取り組むこと。市内の事業者に対しても、性の多様性に関する理解が進むよう働きかけること。加えて、LGBTQ＋をはじめ誰もが使いやすい市有施設（多目的トイレ等）を整備し、利用する人のプライバシーと安心感が守られるよう取り組むこと。また、男性用トイレへのおむつ交換台の設置も進めること。
2. DV を含む人権侵害、ハラスメント、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう、職員に対

する研修を継続的に実施し、相談窓口の周知や啓発活動を行うこと。あわせて、性的マイノリティの方が安心して相談できる体制を整備すること。

3. 「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の受領証等を、市営住宅の入居申込をはじめ市の行政サービスで活用できるようにし、対象の一覧と利用手続を HP で公開すること。

背景

- 在住組合員アンケートには、市の公共施設におむつ替えスペースが設置されていない所が多く、父親が一人で子どもを連れているときは男子トイレか多目的トイレで替えるしかなく困ったという声が寄せられている。
- 2023 年 6 月に LGBT 理解増進法が施行された。性の多様性への理解を広げるため、教育現場・企業での啓発が引き続き重要である。
- 大阪府パートナーシップ宣誓証明制度は、同様の制度を持つ自治体と連携し、利用する人の転居に伴う手続の負担を軽減している。府内では大阪府と 15 市が連携しているが（2026 年 10 月 1 日時点・大阪府公表）、北河内 7 市で連携しているのは枚方市・大東市の 2 市にとどまる。府の受領証は、北河内では枚方市・守口市・大東市・門真市の市営住宅の入居申込に利用できる（2026 年 3 月 31 日時点・大阪府公表）。
- 受領証で利用できる行政サービスを HP で一覧にしているのは枚方市のみで、市営住宅の入居申込、災害見舞金・被災届出証明書、市立ひらかた病院などを挙げている。大東市は市営住宅の入居者資格でパートナーを同居親族として扱うことを示しているが、利用できる行政サービスをまとめた一覧はない。

(9)　女性の就労支援と両立支援について

1. ひとり親家庭の親や、DV 等の被害を受けた方のうち就労を望む方が、本人の意向と安全に配慮した支援を受けられるよう、市の DV や女性の相談窓口と、市が実施する地域就労支援事業とを確実につなぎ、つないだ後も就労に至るまで支援を続けること。
2. 2025 年に施行された改正育児・介護休業法の内容を周知し、特に市内の中小企業における男性の育児休業取得がさらに進むよう、取り組み事例の発信と啓発活動を行うこと。
3. 女性活躍推進法は、2026 年 4 月から、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に対して、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表を義務づけました。この改正内容について、市内の企業への周知と啓発を行うこと。

背景

- 地域就労支援事業は市町村が実施主体であり、対象にはひとり親家庭の親が含まれる。市が自ら動かせる事業である。また、DV 被害からの生活再建には、住まいと並んで就労の確保が不可欠である。市は DV や女性の相談窓口と地域就労支援事業の双方を所管している。
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（2024 年 4 月 1 日施行）は、国及び地方公共団体に対し、福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用と、

職業紹介機関・職業訓練機関・配偶者暴力相談支援センターその他の関係機関との緊密な連携を定めている。

- 育児・介護休業法は 2024 年に改正され、2025 年 4 月 1 日と同年 10 月 1 日に段階的に施行された。2025 年 4 月には育児休業取得状況の公表義務が 301 人以上の企業に拡大され、10 月には柔軟な働き方を実現するための措置が事業主の義務となった（厚生労働省）。
- 女性活躍推進法に基づく情報公表では、301 人以上の事業主に対し、2022 年 7 月から男女間賃金差異の公表が義務づけられている。2026 年 4 月からは、101 人以上の事業主に、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表が義務づけられた。女性管理職比率は、それまで選択項目であった（厚生労働省）。指導監督は国の権限であり、市にできるのは周知と啓発である。

5．その他

(10)　行政におけるデジタル化の推進について

1. デジタル人材の確保や電子申請システムの周知を進め、誰もが便利に利用できるデジタル行政を推進すること。あわせて、デジタル機器に不慣れな市民への支援体制を拡充すること。
2. 来庁しなくても手続ができるよう、さらにオンライン化を進めること。とりわけ「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が優先的にオンライン化を推進すべきとする手続について、早期にオンライン化を完了させること。

背景

- 在住組合員アンケートには、平日は仕事で市役所に行くことができず、本来は心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送るための年次有給休暇を、行政手続に使っているという声が寄せられている。また、障がいのあるお子さんの保護者など、対人面や体調面の事情から、来庁して手続をすること自体が難しい方がおられるという声もあった。
- 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が優先的にオンライン化を推進すべきとする手続について、北河内 7 市の状況は表 3 のとおりである（2025 年 4 月 1 日現在・総務省「自治体 DX・情報化推進概要」）。

表 3　重点手続のオンライン化の状況

市	対応済	未対応	オンライン化率
門真市	45	2	95.7%
守口市	39	8	83.0%
枚方市	37	8	82.2%
寝屋川市	**38**	**10**	**79.2%**
大東市	36	11	76.6%
四條畷市	24	24	50.0%
交野市	17	29	37.0%

(11)　公契約における取引の適正化について

1. 国が示した「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」（2026 年 4 月 6 日）は、予定価格への実勢価格の反映、役務契約への再協議条項の整備、スライド条項のない複数年度契約における発注者側からの年 1 回以上の協議などの措置について、2027 年度末までに全ての自治体で 100%実施される状態を目指すとしています。貴市においても、労務費や原材料費の上昇を見越した単価や予算の見直しを含め、これらの措置を 100%実施すること。
2. 民間事業者に発注する際は、中小受託取引適正化法（取適法）や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などの趣旨に沿い、「パートナーシップ構築宣言」を踏まえた取引を行うこと。あわせて、「インフレスライド条項」については、労務費や資材費の上昇を契約に適切に反映し、労務費の上昇分が従事者の賃金に行き渡るよう運用すること。
3. 入札参加事業者が、労働組合法に基づく不当労働行為の救済命令を受けた場合には、一定期間入札から排除するなどの措置を講じることを指名停止等の要綱に明記し、公契約における労働者保護と入札の公正性を確保すること。あわせて、入札及び契約の過程について学識経験者等の第三者の意見を反映する常設の仕組みを整備し、その内容を HP で公表すること。また、意見を聴く第三者には労働実務の専門家を加えること。
4. 貴市は、法令遵守に関する条例において、請負等事業者や指定管理者が市の業務の中で不当要求行為を受けたときは市に報告し、市が行為者に警告等の措置をとることを定めておられます。加えて、2026 年 10 月からカスタマーハラスメントの防止措置が事業主の義務となったことを踏まえ、市が業務を委託する施設や、指定管理者に管理を行わせる施設等について、発注者・設置者の立場から、そこで働く労働者の雇用・労働条件が守られ、カスタマーハラスメント等の被害から保護されるよう、仕様書や協定書に必要な事項を明記すること。あわせて、最低制限価格の対象を、清掃・警備など人件費の比率が高い業務委託にも広げること。
5. 貴市は、清掃等の業務委託の総合評価制限付一般競争入札において、障害者雇用率、女性管理職の割合、ハラスメント防止と長時間労働削減の取り組みに加え、従事者の賃金を最低賃金と比較して評価しておられます。この方式を、学校給食の調理業務など、人件費の比率が高い業務委託のうち、まだ対象としていない業務に広げること。あわせて、公共工事の総合評価落札方式においても、雇用・労働条件、障がい者雇用の状況、女性活躍推進の取り組み（えるぼし認定等）の評価を位置づけ、充実させること。工事の評価項目は HP で公表すること。

背景

- 連合の調査では、中小企業の多くが、労務費の価格転嫁は困難と回答している。中小企業庁の調査でも、労務費の価格転嫁率は 50.0%にとどまる。官公需における価格転嫁率は 48.4%で前回から約 4 ポイント下がり、組織別では市区町村が 45.7%で最も低い（国の府省庁は 57.8%）。同庁は、規模の小さな機関まで含め取り組みを進める必要があるとしている（受注側中小企業 30 万社を対象とした「価格交渉促進月間（2026 年 3 月）フォローアップ調査」・回答 69,625 社、うち官公需 7,840 件・2026 年 6 月 26 日公表）。

- 北河内７市はいずれも指名停止等の要綱を公表しており、独占禁止法違反による排除措置命令や談合を措置要件として明記している。労働関係については、７市とも法令に違反して監督官庁から処分を受けた場合などを措置要件とする条項を置いているが、労働委員会による不当労働行為の救済命令がこれに含まれるかは明らかではない（各市が公表する指名停止等の要綱）。
- 「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」（2024 年 12 月 13 日閣議決定）は、入札監視委員会等の第三者機関の活用その他の学識経験者等の第三者の意見を適切に反映する方策を講じ、その設置又は運営についてあらかじめ明確に定めて公表することを求めている。規模の小さい市町村等では第三者機関を共同で設置すること、地方公共団体では監査委員など既存の組織を活用することも方策として示している。
- 総合評価落札方式は、雇用・労働条件、障がい者雇用、女性活躍推進の３つを一度に動かせる手段である。国は公共調達においてえるぼし認定企業等を加点評価しており、内閣府男女共同参画局は「国及び地方公共団体における加点評価の取組推進のための参考資料集」を作成している。北河内７市の総合評価落札方式の実施状況は表４、業務委託の最低制限価格と指定管理者の選定における下限の状況は表５のとおりである。
- 連合大阪・連合北河内は、将来的には公契約条例の制定を目指している。公契約条例の制定は、公共サービスの安全・品質の確保、地域経済の活性化、公契約のもとで働く労働者の適正な賃金水準・労働諸条件の確保に効果があると期待されている。

表４　北河内７市の総合評価落札方式の実施状況（公共工事は 2025 年 6 月 1 日現在・国土交通省・総務省・財務省「令和 7 年度 入札契約の適正化の取組状況に関する調査」。業務委託は 2026 年 10 月に各市 HP で確認）

市	公共工事	業務委託	委託で評価している、働く人に関わる項目
守口市	未導入	HP で確認できず	—
枚方市	試行導入	庁舎清掃、病院建物総合維持管理、水道検針・窓口・収納業務など	障害者雇用率、女性管理職の割合、男性の育児休業等取得率、時間外勤務の状況、年次有給休暇の取得率、ハラスメント相談窓口など
寝屋川市	**本格導入**	**本庁舎清掃等**	**障害者雇用率、女性管理職の割合、ハラスメント防止・長時間労働削減、従事者の賃金（最低賃金との比較）など**
大東市	試行導入	中学校給食調理配膳等（2022 年）、東部地域乗合タクシー・南部地域コミュニティバスの運行事業（2022 年・2025 年）	中学校給食では、長期安定雇用の方策、地元採用、障害者雇用（法定雇用率未満は減点）
門真市	本格導入	清掃施設運転維持管理（2021 年）、クリーンセンター包括管理運営（2022 年）	HP で確認できず
四條畷市	未導入	HP で確認できず	—
交野市	本格導入	HP で確認できず	—

表５　業務委託の最低制限価格と指定管理者の選定における下限（業務委託は 2026 年 4 月 1 日時点・総務省「低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の導入状況に関する調査」。指定管理者は 2026 年 10 月に各市 HP で確認）

市	業務委託の最低制限価格	指定管理者の選定における下限
守口市	導入していない	市営住宅（2025 年 7 月募集）では最低提案額を満点とし、数値の下限なし
枚方市	全ての業種	調査基準価格を設定し、一定の価格を下回る提案は失格
寝屋川市	**測量・設計、給食**	**HP で確認できず**
大東市	測量・設計	指針に下限の定めなし（上限額を超える提案は失格）
門真市	測量・設計	老人福祉センター等（2026 年 7 月募集）では最低提案額を満点とし、数値の下限なし
四條畷市	道路・公園の維持管理、施設の清掃等、給食	HP で確認できず
交野市	導入していない	HP で確認できず

(12)　カスタマーハラスメント対策について

1. 改正労働施策総合推進法により、2026 年 10 月からカスタマーハラスメントの防止措置が事業主の義務となりました。市内の事業者で働く者の安全と尊厳を守るため、カスタマーハラスメントの防止に関する条例またはガイドラインを定めること。
2. 貴市は、法令遵守に関する条例により不当要求行為に組織的に対応する仕組みを整え、2026 年 9 月には「寝屋川市職員等に対するカスタマーハラスメントの防止に関する基本方針」を策定して、カスタマーハラスメントの定義と発生時の対応の手順を HP で公表しておられます。基本方針に基づく相談と対応の状況を毎年度把握し、見直しに生かすこと。

背景

- 改正労働施策総合推進法（2025 年 6 月 11 日公布）により、2026 年 10 月 1 日からカスタマーハラスメントの防止措置が事業主の義務となった。防止指針は 2026 年 2 月 26 日に告示された。事業主が講ずべき措置には、方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、発生時の迅速・適切な対応のほか、特に悪質な行為への対処方針を定めるなどの抑止策がある。指導監督は国の権限であり、市が市内の事業者に対して行えるのは、条例やガイドラインによる基準の明確化と啓発・支援である。
- 独自に体制を整えられる大企業と異なり、中小企業では、自社だけが対応すれば顧客の反発を受けるという懸念から、対策に踏み出しにくい。大阪府は 2025 年度に「中小企業カスタマーハラスメント対策促進事業」として、商工会・商工会議所等の支援機関の職員向けの講習会を開き、支援機関向けの実践ガイドと事業者向けのワークシートを作成した。市が条例またはガイドラインを定めれば、市内の事業者が統一した対応をとることができ、それぞれが単独で判断する負担を軽くできると考えられる。
- 市内の事業者向けの条例・ガイドラインと、市職員を対象とする対策の状況は表６のとおりである（2026 年 10 月 1 日時点・各市 HP で確認）。

表６　カスタマーハラスメント対策の状況

市	市内の事業者向けの条例・ガイドライン	市職員を対象とする対策の方針等
守口市	HP で確認できず	カスタマーハラスメントに対する基本方針（2026 年）
枚方市	HP で確認できず	カスタマーハラスメント対策指針（2026 年）、職務の執行に対する意見、要望等の記録等に関する条例（2007 年）
寝屋川市	**HP で確認できず**	**職員等に対するカスタマーハラスメントの防止に関する基本方針（2026 年）、法令遵守に関する条例（2009 年）**
大東市	HP で確認できず	公正な職務の執行の確保等に関する条例（2025 年）
門真市	HP で確認できず	職員カスタマーハラスメントに対する基本方針（2026 年）
四條畷市	HP で確認できず	社会的な妥当性を逸脱した要求への対応マニュアル（2025 年）
交野市	HP で確認できず	職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針（2026 年）、職員の公正な職務の執行の確保に関する条例（2016 年）