

議事録

日 時 令和7年3月21日（金） 午後6時30分から
場 所 本庁舎地下1階 第8会議室
出 席 者 福祉局 総務部総務課人事・勤務条件担当課長ほか
市職民生支部 支部長他

（局）

令和6年12月26日に、令和7年度の「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」、「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」、「安全衛生・職業病に関する申し入れ」並びに「労働環境改善に関する申し入れ」を受けたことに関して回答する。

承知のとおり本市では、「市政改革プラン3.1（市政改革プラン3.0の中間見直し版）」に基づき、市民生活の利便性を高め、「市民が本市に暮らすことの満足度」の向上をめざし、令和5年度までを取組期間とする市政改革に取り組んできたが、昨年3月に、令和6年度以降を取組期間とする「新・市政改革プラン（素案）－未来へつなぐ市政改革－」の取りまとめが行われた。

・大阪市では、他都市からの転入超過などにより、平成12年以降人口増加傾向が続いているが、少子高齢化が着実に進行しており、将来的に人口は減少に転ずる見込みであり、社会状況の変化などに伴い、本市の各行政分野で新たな行政課題が発生することが想定されている。

・新しい市政改革プランは、こうした考え方のもと、基本方針において

1. DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進
2. 官民連携の推進
3. 業務改革の推進
4. 働き方改革
5. ニア・イズ・ベターの徹底
6. 持続可能な行財政基盤の構築

を定め、これらの取組を進めることで「未来へつなぐ市政改革」の実現をめざすものとなっている。

先日発表された「令和7年度当初予算案」においても、本格的な少子高齢・人口減少社会が到来し、生産年齢人口の減少による経済成長の制約や社会全体の活力低下が懸念される中、多様化する市民ニーズへの対応や大阪の成長の実現のため、市民の安全・安心を支える安定した財政基盤の構築に向け、たゆみなく市政改革に取り組む必要がある。

引き続き、収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化への取組を進めるとともに、限られた財源のもとでの一層

の選択と集中を全市的に進めることとしている。

福祉局としては、令和7年度の局運営方針として、

- ① 「誰もが自分らしく安心して暮らし続けることができる社会の実現」を目指し、「高齢者・障がい者等が身近なところで相談・支援を受けられ、いきいきと生活を送ることができる仕組みづくり」
- ② 「生活の安心を支えるセーフティネットの確立」
- ③ 「区や地域の実情に応じた地域福祉の推進」

に、引き続き、努めてまいりたいと考えてる。

これら3つの方針に基づき、引き続き市政改革の取組も進め、さらなる効果的・効率的な事業運営に努めてまいる。

職員の「安全衛生・職業病」については、これまでから職員の健康の保持増進、労働災害の予防・再発防止策等について、安全衛生委員会等で検討・協議を行いながらその対策に取り組んでまいった。

今年度も昨年度に引き続き、長時間労働の是正の取組みとして、時間外労働の上限規制について、管理監督者による時間外勤務時間数や年次有給休暇取得数の把握及び、事務の適正な配分に努めてきたところである。

福祉局では、引き続き、職員一人ひとりにとって仕事と仕事以外の生活を両立することができる職場環境を整えていくことができるよう、状況及び実績の把握に努めてまいる。

時間外勤務については、これまで同様「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき、福祉局として毎週水曜日及び給料日や期末勤勉手当支給日をノー残業デーと位置付け、継続した取り組みを行ってまいる。

職員のメンタルヘルス対策については、安全衛生委員会の専門委員会である「メンタルヘルス委員会」において、職員のこころの健康づくりに必要なメンタルヘルスキアの推進に重点を置いて取り組んでいるところである。

今年度においても、「ストレス調査」を実施し、各職場におけるストレスの状況に応じて、必要な対策を講じてまいった。

今後とも、メンタル不調の可能性がある場合においては、プライバシーに配慮しつつ所属産業医との面談を実施するほか、職員自らがストレスの状況に気づき対処法を学ぶことを目的としたセルフケア研修や、管理監督者が心の健康に問題を持つ部下の相談対応に必要なスキルを身に付けることを目的としたラインケア研修を実施するなど、こころの健康問題について取り組みを進めてまいる。

また、職員が休職から復職するにあたり、職員自身の不安を軽減し、疾病の再発防止及び円滑な職場復帰が行えるよう、職場内での業務分担替え等、きめ細やかな復職支援策を実施してまいる。

さらに、誰もが相談しやすく風通しの良い職場環境づくりを目的として、新規採用者や所属間交流者等を対象に局部長等との懇談会を実施した。

また、コロナ禍で実施を見送っておりましたが、福祉局事業について理解を深めるための

リハセンを始めとした事業所・施設への視察研修については、昨年度より再開していたが、特に、今年度は民間の施設への視察研修についても再開した。

・今後もこうした取り組みを進めながら、誰もが相談しやすく、風通しの良い職場環境づくりに取り組んでまいる。

職場の巡視・点検については、本庁舎のみならず事業所においても産業医及び衛生管理者、安全衛生委員による巡視・点検を精力的に実施し、必要などころに必要な措置を講じることができるよう、その充実に努めてまいる。

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関する相談体制については、引き続き、局内における相談体制を確立し、相談員とその連絡先並びにセクシャルハラスメント・パワーハラスメント専門相談窓口の周知を行ってまいる。

人事考課制度については、制度に対する納得性・信頼性を確保し、公平・公正で円滑な運用を図る必要があることから、苦情相談があった際は各事案に応じて丁寧かつ適切な対応に努めてまいる。

労働環境の改善については、今後も、それぞれの職場で勤務している職員が健康で安全に、安心して業務に励んでいただけるよう、安全衛生委員会からの意見等も踏まえながら、引き続き職場環境の改善に努めてまいる。

「事業所職場」に関しては、多くが管理運営事項にあたることから回答することはできないが、局として主体的に職員からの意見を真摯に受け止めたいと考えているので、理解と協力を賜りたい。

申し入れについては、全市的な取扱いとなる問題も多くあるが、いずれにしても、施策の企画・立案及びこれに対応する業務執行体制の構築にあたっては、職制が自らの判断と責任において行う管理運営事項として、局として主体的に取り組み、関係先に働きかけてまいるとともに、職員の勤務労働条件に関する事項については、今後とも、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考える。

(支部)

局より、

「2025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」、

「2025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」

「2025年度 安全衛生・職業病に関する申し入れ」

並びに「2025年度 労働環境改善に関する申し入れ」についての回答があったところである。

局回答では、2024年度以降を取り組み期間とする「新・市政改革プラン（素案）」をもとに、基本的な考え方が示されたところである。新プランにおいては、従前見られた露骨な表現は控えられているものの、その思想の背景には、依然として、新自由主義的発想が濃厚にみられる。これらは、近年多発する自然災害への対処や、新型コロナウイルス

の感染拡大などを前にして、福祉行政の前提としては、必ずしも適切な考え方であるとは、支部は認識していない。

そもそも、行政においては、必要な事業が先にあり、事業のための財源を確保することが本来の姿である。

従前より支部が指摘してきているように、市民生活を支える行政内容の質や水準を低下させずに、年々多様化・複雑化している市民の福祉ニーズに対する確に対応するサービスを提供していくためには、業務内容・業務量に見合った適正な執行体制が不可欠である。

局は、「誰もが自分らしく健康で安心して暮らし続けることができる社会の実現」を目指し、「高齢者・障がい者等が身近なところで相談・支援を受けられ、いきいきと生活を送ることができる仕組みづくり」や、「生活の安心を支えるセーフティネットの確立」、「区や地域の実情に応じた地域福祉の推進」に努めていくとしている。

このためには、事務事業に見合った要員確保が不可欠であり、局として「仕事と人」のあり方を十分に精査し、円滑な業務執行体制の確立へ向けて、使用者としての責任を最大限に果たしていくよう、強く求めておく。

次に、「安全衛生・職業病」ならびに「労働環境改善」についてである。

労働者が健康かつ安全に働くことができる環境を整備するのは、使用者としての責務である。2019年4月1日から改正された労働基準法が施行されていることから、個々の職場環境や業務実態に応じた、働きやすい環境を整えるとともに、きめ細やかな対策を講じていただきたい。職場によっては、依然として、長時間に及ぶ超過勤務や、余儀ない休日出勤など、繁忙状態にあると支部は認識しており、引き続きその解消に努めていただきたい。

その際、職場状況を熟知している現場組合員の意見に十分傾聴すると同時に、引き続き安全衛生委員会の場を積極的に活用していくことを求めておく。

申し入れでも触れたように、安全衛生委員会の議論については、忌憚のない意見交換ができるよう委員会運営をされたい。

また、メンタルヘルス対策についてであるが、過重な労働が、こころの健康に大きな影響を与えることは明らかであることから、メンタルヘルスケアの推進とともに、労働環境の十分な精査について、局としての積極的かつ責任あるとりくみを強く求めておく。同時に、休職者の復職へ向けた支援に際しては、引き続き十分な配慮がなされるよう求めておく。

12月の申し入れのあと、職場の人間関係の影響で、心身に不調をきたしたとの相談が支部にあった。局回答のなかに、「誰もが相談しやすく風通しの良い職場環境づくりを目的」とした「新規採用者や所属間交流者等を対象に局部長等との懇談会」の実施がいわれているが、どの職員に対しても、風通しの良い職場環境づくりの取り組みを求めておく。

昨年度に引き続き、人事考課制度の適切な運用について申し入れたところであるが、局回答にあるように、丁寧かつ適切な対応を求めておきたい。

「事業所職場に関する申し入れ」については回答がないが、近年、リハセン相談課の業務において、療育手帳判定数の増加や、相談者をはじめ利用者への対応にかかる福祉的専門性の確保の必要などが認められるところであり、職場の環境改善も含め、組合員に寄り添った対応を求めておきたい。この際、要員配置に伴う勤務労働条件の変更などあれば、交渉事項として適切な取り扱いを求める。

支部は、市民の福祉行政の中枢を担う福祉局において、事務事業のどれをとっても、市民生活に深く関わるものばかりであり、政策的課題とは切り離して考えることができない部分が数多くあると考えている。

今般、政策的な課題については、管理運営事項として交渉事項とはならないとされ、先ほどの回答の中においても、施策の企画・立案及びこれに対応する業務執行体制の構築については、職制が自らの判断と責任において行う管理運営事項としている。しかしながら、施策の企画・立案及びこれに対応する業務執行体制と、勤務労働条件とは密接に関係している事項も多く、管理運営事項という一語だけで、協議や意見交換が拒まれるべきではなく、産業民主主義の考えのもと、労使間の意思疎通を図りつつ、時宜を逸しない形で、情報提供や十分な意見交換が行われ、円滑な運営が図られるよう、局としての誠意ある対応をあらためて要請しておく。

以上、支部が求めてきた要求からすると、不満の残る回答ではあるが、引き続き誠意ある対応を局としておこなうことを前提に、機関の討議に付すこととする。