

議事録（令和6年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合福島区役所支部との団体交渉】

日 時 令和6年3月28日（木）18時00分から18時33分

場 所 福島区役所 5階501会議室

出席者 （所属）企画総務課長、企画務課長代理、企画総務課担当係長
（支部）支部長、書記長、執行委員4名

（組合①）

支部は、10月2日、所属に対し、「2024年度の適正な業務執行体制の確保」についての申入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

令和6年度の要員確保にかかる課題については、10月2日に申入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築にあたっては、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するため、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申入れ項目に対する回答を含め、令和6年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしくお願いしたい。

はじめに、昨年度同様に、大阪市としてより効果的・効率的な組織マネジメントの取組としての見直しについては、令和6年度も実施されないこととなった。また、区長会議などで検討が進められてきた区役所間の職員配置におけるアンバランスの是正に向けた取組については、昨年度の区長会議の提言を受けて、今年度以降、区間調整にかかる提言を行わないことが確認されたところである。引き続き、所属として多様な行政需要に的確に対応することができるよう、適切で効率的な業務体制の構築と運営に着実に取り組んでまいりたい。

そのような状況における、当区の要員の増減について説明させていただく。

はじめに、企画総務課総務担当においては、区会計管理者について、不適切事務発生防止の取り組みを強化するため、現在の再任用短時間課長代理ポストを本務化し、役職定年者の課長代理ポストを新設する予定である。

次に、企画総務課企画推進担当においては、コロナ禍での各種イベントの規模縮小などの見直しや、現在とコロナ禍以前の手法や業務量などの比較を行い、業務を精査した結果、来年度は再任用短時間勤務の係長ポストを廃止する予定である。

次に、保健福祉課の保健担当においては、令和4年度より保健担当課長代理について、コロナ禍での繁忙に対応するため配置していたが、新型コロナウイルス感染症が、感染症法上5類に変更されたことに伴い、新型コロナウイルス感染症にかかる業務が大幅に縮小されたことから、廃止する予定である。一方で、保健担当においては、子育て世帯の急増に伴い業務量が増加していることから、市民サービスの低下の防止と事務処理の適正性確保のために再任用短時間勤務の係員を1名新設して増員する予定である。

また、保健福祉課子育て教育担当においては、校区変更などの新たな教育課題に対応するために教育担当課長代理を設置し、さらに、令和6年4月の改正児童福祉法の施行に伴い各区保健福祉センターに「子ども家庭センター」が設置されるなど、子育て関連施策を充実させる必要があることから、現在の子育て教育担当課長代理を子育て支援担当課長代理に改めて子育て関連業務の専任とするとともに、総括支援員として担当係長ポスト1名とサポートプラン担当の係員を1名新たに設置する予定である。

次に、保健福祉課介護保険高齢者福祉担当における途中退職による係員の欠員1名について補充を行うとともに、3月末退職者による欠員についても補充を行ってまいりたい。

次に、法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。そもそも法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉にはなじまないと認識しているが、所属として円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に対応を求めていたところ、保健福祉課生活支援担当のケースワーカーが1名増員される予定である。

職員の再任用について、今年度より定年退職年齢の引き上げが実施されたが、定年退職年齢が65歳となる令和14年度までの間の定年退職者等については暫定的に、フルタイムでの任用を基本とし、現役職員と同様に本格的に業務に従事し、当該職員が培ってきた経験やノウハウを業務に活かすことで、組織力の向上や職場の活性化につながるものと考えている。令和6年度においては、現在配置している再任用職員（区長を除く）7名のうち2名については、継続を希望しており引き続き配置の予定である。また、任期が終了する5名のうち2名については前述のとおり廃止し、残る3名については、当区において短時間を希望する退職者や再任用職員がおらず、他所属間からの補

充を求めたが配置が困難であったため、会計年度任用職員に振り替えて配置することとしたい。

一般事務以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

また、子育て・教育対策関連事業に関わって、令和6年度については今年度同様、会計年度任用職員を10名配置する予定をしておき、円滑かつ効率的に事業展開できるように実施してまいりたい。

また、保健福祉課生活支援担当に、担当係長とともに総合的な相談支援体制の充実事業を担う「つながる体制推進員」として本年度同様に会計年度任用職員を1名配置し、日ごろから相談支援機関・地域・行政のつながりを深め、相談時の関係機関同士のつながりや調整が円滑に進むようにしてまいりたい。

次に、事業担当主事（主事補）の配置について、説明させていただく。事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成26年度から実施しているものである。また、事業担当主事を設置してから10年が経過し、同一業務に従事し続けることによるモチベーションの低下、従事業務に制限があることにより市民ニーズの変化等に対応できる柔軟な業務執行体制が図れないことなどの課題が見受けられることから、その解決を図るため、応募時の業務内容にとらわれることなく、これまでの募集要綱に記載している業務であれば、自所属内でのみ人事異動することができることとなっている。今後も、本人の適正や能力向上という観点も踏まえて検討を進めてまいりたい。

次に、マイナンバーカードの関連業務については、今年度6名の会計年度任用職員を配置しているが令和6年度においても同様に6名の会計年度任用職員を配置する予定である。引き続き適切な業務執行体制となるよう丁寧な対応をしてまいる。

次に、超過勤務に関わっては、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に超過勤務の削減に努めるとともに、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、適正な業務執行体制の確保に取り組むこととする。また、勤務命令がない状態で職場に一定時間在留し、打刻時間と整合性のない時間帯に業務を行う職員については、コンプライアンスの見地からも、今一度職員にも意識をしていただくとともに、所属の責任として適正な超過勤務の運用を進めていくこととする。

次に、会計年度任用職員制度であるが、該当業務における「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。まず、令和6年1月1日に発生した能登半島地震における被災地への職員派遣についてであるが、3月27日現在当区からは、輪島市へ8名、小松市へは保健師1名の職員派遣を行っており、ご協力いただいた担当課の職員の皆様には大変感謝している。被災地への職員派遣については、4月以降も継続される予定であるが、所属としても、派遣元の職場の業務体制や帰庁後の派遣職員の体調管理やメンタルヘルスケアにも責任をもって丁寧な対応をしてまいる。

また、今後も想定される大規模災害等への対応については、関係所属において、都度の対策会議等により検討されているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時や通常業務も含めた体制構築等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいるが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣職員の出身職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

(組合②)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部として何点か指摘しておきたい。

■「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

区長会議は今年度当初の人財部会において、2023年度同様に「次年度についても引き続き増減調整はしない」とした方向性を示して以降、議論がなされていないことから、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24区役所間での要員の奪い合い」については2024年度業務執行体制においても実施されないこととなった。この間申し上げているが、我々として「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。さらに社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるを得ず、引き続きその動向に注視しておく必要があると考える。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題」についての所属としての認識を求めるとともに、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要

な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなっている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

「選挙関係」

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援により、何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。

また、本来であれば次年度は選挙が予定されていない年度であるが、政局的にいつ解散総選挙が執行されるかもわからない不安定な状況でもある。今後の責任ある選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

■市民協働課関連

「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として「災害発生時や通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起こさぬように責任を持って対応してまいりたい」との考え方が示されたが、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。

本年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより甚大な被害が発生し、被災地での避難生活は過酷なものとなっている。大阪市では輪島市への対口支援として職員の派遣を行っており、区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されている。派遣された区役所職員は、被災地では法定休息時間の取得もままならない状況での業務従事となった。大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が行われてきており職員の権利確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、改めて認識すべきであるとする。今後も引き続き派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに改正児童福祉法により子ども家庭センターが新設されるほか、DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めている。

「生活保護業務」

2018 年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R1 年度～R7 年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。また、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めたい。生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で3月27日に行われた要員交渉での決着内容に基づいた配置を求めている。現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって依然厳しい繁忙実態が続いている。とりわけ、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、責任ある対応を強く求めておく。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

この間、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」がはかられてきている。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識しており、「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、市民サービスの低下や職場混

乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。一方、現場では事業者に委託している業務（受付対応・システム入力等）に関して経験をもたない担当職員が増加している。「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは必然であり、所属としての責任ある対応を重ねて求めておく。

「戸籍業務」

戸籍現場では、3月1日から運用がはじまった「戸籍広域交付制度」において、戸籍情報連携システムの通信障害により戸籍証明書の広域発行が停止となっている。現在、一定の範囲で復旧がおこなわれているが、完全復旧には至っておらず、申請者にも即時証明書交付ができないことへの説明や受付受理するにあたって証明書発行自治体への電話確認など現座混乱をきたしている。一日も早い完全復旧に向け所属としての責任ある対応を求めておく。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区への対応に関わって説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

■その他

「メンタルヘルス課題」

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

(所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところであるが、指摘事項については所属として十分認識しているところである。

「各区役所の職員配置数について（提言）」について、ご指摘のとおり区長会議は「当面、各区それぞれにおいて、区ごとの特性や実情に即した多様な行政需要に的確に対応するべく、適切で効率的な業務体制の構築と運営に着実に取り組むこととする。」などとする提言を行い、各区役所間での職員の増減調整は実施しないこととなった。今後、DXの推進等による区役所業務のあり方について検討が進む状況であるが「小規模区」特有の実情に応じた職員配置となるように業務執行体

制を確立してまいりたい。

また、会計年度任用職員の労務管理関係にかかる業務については、総務担当や各課での実態把握や検証を図りつつ、総務事務システムの改修や事務フロー見直し等、事務負担の軽減に向けて所属としても引き続き関係先に働きかけてまいりたい。

また、選挙執行体制については、指摘のとおり専門性が必要であることからその育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、組織全体でノウハウを共有することにより継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。

大規模災害時における職員派遣については、関係局にも働きかけを行い、所属の責任において、派遣職員の勤務労働条件の確保はもとより、出身職場の業務執行体制の確保を行っていききたい。

保健福祉課の地域福祉関連業務については、ご指摘のとおり以前は業務量積算方式で業務執行体制を構築していたが、近年は区長マネジメントにより実施されているところであり、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務量の増加など大阪市全体で対応すべき課題も多く要員に関する課題を含め、慎重に対応していききたい。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護業務の実施体制に関わる要員配置については、区連・福祉局との交渉協議の結果を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、年々厳しい状況になってきていることは認識しており、今後の社会福祉・保障制度の変革や、様々な課題を持つ被保護世帯に有効かつ的確に対応できるよう現場課題の検証を不断に行うとともに、引き続き関係局に働きかけを行い、所属として責任をもって対応してまいりたい。

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることのないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。

戸籍業務について、ご指摘のとおり法務省戸籍情報連携システムと大阪市戸籍情報システムの通信障害により、3月1日から大阪市外の他市区町村の戸籍証明書の交付ができない事象が発生し、その後の復旧作業により3月14日から、広域交付で交付できるすべての証明書の受付を再開した。復旧後も戸籍証明書の広域交付の際は、当面の間、本籍地のある市区町村に発行の可否等の確認をするよう、戸籍事務を所管する法務省からの通知があったことから、引き続き証明書の発行・交付に時間を要している状況である。所属としても関係局と連携しつつ、現場が混乱しないよう、努力してまいりたい。

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、当区においては令和6年4月から会計年度任用職員6名を配置しており、窓口・事務スペースとして1階待合ロビー内のスペース及び住民情報担当執務室の一部を引き続き確保しているところである。当該職員の管理監督も含め、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属として責任をもって対応してまいりたい。

メンタルヘルスの課題については、その職場のみならずその職員、その家族にも大きな影響を与える重要な課題であり、衛生委員会を通じ、職員が安全で安心して働ける職場づくりを推進するなど所属として責任を持って対応していく。

その他の事項については、ご指摘の内容を踏まえて、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行っていくのでよろしくお願ひしたい。

(支部③)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編」についても交渉・協議事項として誠意ある対応を求めておきたい。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのも事実である。

そのうえで、本日の所属回答は単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとまでは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、年度を通して現場業務執行体制の検証や協議を行うことを前提として一定確認することとする。

繰り返しになるが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても2024年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。