

令和8年度要員配置にかかる職員の勤務労働条件について

【本交渉（回答交渉）議事録】

- ・日 時：令和8年3月27日（金） 17時45分～18時40分
- ・場 所：生野区役所6B会議室
- ・出席者：組 合 水田支部長、大川副支部長、森書記長
生野区 宮城企画総務課長、上野山企画総務課長代理、牧島企画総務課担当係長

（組合）

支部は、10月27日、所属に対し、「2026年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、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。

（生野区）

令和8年度の要員確保にかかる課題については、10月27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かかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、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8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いたします。

【申入れ項目に関わる回答】

令和8年度の業務執行体制については、区長マネジメントにより、職員の労働過重や市民サービスの低下をきたすことのないよう職場実態を勘案した人員配置を行っていくとともに、職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。

また、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。

「災害発生時や感染症の感染拡大時」などにかかる対応については、関係先・関係局と連携し、これまでの手法の検証、業務の整理を図っていく。また、緊急時に対応できる勤務体制について事前協議を行っていくとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。

外国籍住民の転出入の急増の影響等もあり、関連する職場業務量の増加が顕著となっていることに関わっては職員の勤務労働条件を確保するために必要な職員配置など、適切な対応を行い、職場への業務負担を縮減できるよう努めていく。

また、定年年齢の段階的な引き上げに伴う職員の年齢構成を十分に考慮した職場体制の構築や、再任用職員がこれまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境及び現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても、引き続き対応してまいりたい。

次に時間外勤務の縮減については、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの取組み、各

課において特定職員に時間外勤務が集中しないよう業務の見直しや、年2回のワーク・ライフ・バランス推進期間の定時退庁の取組、勤務時間の割り振り変更の導入など、効率的な業務の進行管理に努めてきたところである。また毎月開催の安全衛生委員会及び課長会において長時間勤務者数の報告を行うとともに、管理監督者としての状況把握や職員の健康管理に努めるよう所属としての対応を図っている。長時間にわたる時間外勤務は、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おり、日常的に適切な業務執行管理に努め、職員の時間外勤務の縮減及び休暇の取得に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

また、窓口職場での開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、現行の職場実態の把握に努め、業務として対応すべき内容を精査するとともに、特定の職員に業務負担がかからないよう引き続き対応してまいりたい。

一般事務・技術職以外の免許職員等の配置についても、関係局と調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

会計年度任用職員の配置等に関わっては、今後も関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。

「経営形態の変更」「委託化」については、令和8年度において現時点では予定していないが、「行政サービスへの最先端のICT活用」については、今年度当区はモデル区として様々なツールを活用し検証を行っている。引き続き市民サービスの向上及び業務の効率化に向けて対応が必要となるが、今後、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合は、現場実態を踏まえ支部と十分な協議に努めてまいりたい。

(組合)

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、支部はこの間組合員オルグ(アンケート)なども実施しており、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

■企画総務課関連

「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、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。とりわけ選挙1班に従事する職員は、土日を含む連日の勤務や超過勤務の急増により事務を遂行しているが、「時間外勤務の上限規制」が施行される中、選挙事務は特例業務ではあるものの、その規制内の超勤時間数に収めることが前提であると認識している。また、選挙当日の投・開票事務については多数の職員が早朝から深夜まで長時間にわたる従事が求められているため、労働安全衛生に十分に配慮した勤務労働条件の確保が必須である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか、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。

一方、選挙時において、期日前投票事務については窓口サービス課、立会演説会関連事務については地域まちづくり課が受け持つこととなっている。選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

■地域まちづくり課関連

教育担当においては地域や先方との協議が絡んでくることもあり、係長級への事務負担が大きくなっていることから事務負担の軽減を行えるよう責任ある対応を求めておく。

防災・防犯担当においては来年度、空家対策事業において生野区が幹事区となることが想定さ

れるため、現在の事務量に加えて会議等の資料作成が必要となることから、さらなる業務量の増大が懸念されている。

所属として現場混乱を生じさせず職員の勤務労働条件の確保に必要な十分な業務体制の確保に向けて、責任ある対応を求めている。

「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「緊急時に対応できる勤務体制について事前協議を行っていくとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をも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いる。

2024年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市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ることとなった。大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の勤務労働条件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、認識すべきであると考えている。今後も引き続き災害発生時における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・協議を求めている。

■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たほか、業務においてもさらに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。

また、高齢担当の超過勤務が特例業務であることは承知しているが、超過勤務が著しく多い状況である。そのため、労働安全衛生に十分に配慮した勤務労働条件の確保が必須である。

「生活保護業務」

生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。また、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、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R元年度～R7年度）」に沿って、2025年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率100%を達成したとしている。

「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配属の為の多

数の新規採用者の配置などにより、業務体制に影響を及ぼすこととなった。今後の充足率の維持に関わっては、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、「資格取得支援」等の充実を含め、現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属の対応も求めたい。

さらに、2013年から2015年の生活扶助費の減額について2025年6月の最高裁判決により違法であるとの判断がなされた。これにより、違法とされた減額分の追給を行う業務が発生することとなった。関連業務については臨時的任用職員の配置により対応しているが、現在保護受給中の世帯についてはケースワーカーが行う上、臨時的任用職員に関する勤怠管理など関連業務も発生することとなる。また、臨時的任用職員の採用事務についても区において行うこととなった為、急な対応を要することとなった。

これらを踏まえ、現場負担が過大なものにならないよう適正な要員を配置するなど所属としての責任ある対応を求めておきたい。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託等」

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。また、今後は財政効果の逆転が見込まれることから、次回の委託契約更新時から段階的に委託範囲の縮小を行うこととなり、従来委託していた業務については、会計年度職員を配置し対応することとなっている。業務委託開始以降10年以上経過する中、我々が例年指摘していた、業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が十分なされてきたとは言えず、業務委託縮小以降の住民情報窓口業務が円滑に運営されるとは考えにくく、相当な混乱が予想される。我々としては、本務職員が担っていた業務の委託を廃止するのであれば、その業務にかかる対応については本務職員が配置されて当然であると考えており、会計年度任用職員の配置による対応は納得できるものではない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務については、業務量の増大により多大な負担が生じている。これについても会計年度任用職員の配置により対応することとなっていたが、業務のすべてを会見年度任用職員において完結できない上に、勤怠管理などの関連する業務の発生に多大な負担を強いられている。

総じて、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為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。

「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。

「保険年金担当 マイナ保険証関係」

令和6年12月に健康保険証が廃止され、マイナ保険証の導入により業務量減となることが予測されていたが、相談対応などを含め、むしろ関係業務が増大することとなり、経常業務に支障をきたすこととなった。また、昨年12月の保険証廃止により、業務量の増大が加速している。これらを含めた諸課題に対し、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保において、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。当区において、現時点でも複数名のメンタル不調による休職者が発生している。メンタル不調による休職者の発生は、当人はもとより、当該職場で勤務する職員への負担も増加するものであり、その影響は多大なものとなっている。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。

(生野区)

業務執行体制の確保については、職制が自らの判断と責任において実施していく管理運営事項であるが、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じるような課題が生じた場合については、交渉事項として誠意をもって対応してまいりたい。

組合側から数点にわたる質問をお受けしたが、考え方を申し述べる。

企画総務課関連業務について、会計年度任用職員等の労務管理関係については、所属として引き続き実態を把握しつつ、現場に混乱が生じることのないよう、適正な業務執行体制の確保に努めていきたいと考えている。

また、選挙事務については、専門性があることから人材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、継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、今後の実施状況に注視しつつ、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応してまいりたい。

次に、地域まちづくり課関連事業について、職員のワークライフバランスを念頭に効率的な業務の進行管理に努めてきたところであるが、教育担当の係長級及び防災担当における長時間勤務については、管理監督者と連携のうえ状況把握に努めている。地域まちづくり課においては、夜間に開催される会議などの勤務が見込まれる点も踏まえ、引き続き勤務時間の割り振り変更を活用するなど職員のワークライフバランスを考慮するとともに、特定の職員への時間外勤務の偏りが発生しないよう状況把握に努め、業務内容・業務量を検証のうえ業務執行体制を構築してまいりたい。

次に、災害発生時の対応についてであるが、この間の被災地支援や本市の防災対策についての課題については、関係所属において、対策会議等により引き続き検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても支援活動の実施にあたっての課題を積極的に発信するとともに、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、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。

被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいりたいが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の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、誠意を持って対応してまいりたい。

次に、保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、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対応など大阪市課題として対応するべき課題も多く、要員課題を含め慎重に対応してまいりたい。また、虐待防止・DV関連業務での緊急的な対応及び業務量の増加により特

定の職員への時間外勤務の偏りが発生しないよう、引き続き状況把握に努め対応してまいりたい。

次に、生活支援課関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。また、生活保護実施体制における社会福祉主事資格保有者の充足率に関わっては、令和7年度当初体制における有資格者充足率100%となる人員配置を行っているが、有資格者の配置に関わり、引き続き現場職員の研修受講などの有資格者の確保に努めてまいりたい。

また、令和7年6月の最高裁判決により減額分が違法と判断がなされた減額分追給業務については、臨時的任用職員の配置により対応しているが、実際に発生する業務内容、業務量については、管理監督者と連携のもと状況の把握に努め、職場環境の整備を含めて現場混乱が生じることのないように責任をもって対応してまいりたい。

次に、窓口サービス課（住民情報）関連業務のうち当区では住民情報担当業務を委託しているところであり、業務委託に伴う職員の事務スキルの継承の課題や少数職場の課題なども認識しているところであるが、今回の委託契約更新時から段階的に委託範囲の縮小による会計年度職員の配置については、関係局との調整のうえ、職場に混乱を起こすことのない円滑な業務執行体制構築の必要性は認識しており、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。

改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務については、会計年度任用職員が多数配置されたものの、業務量の増大により多大な負担が生じていることは認識しており、長時間勤務についても、管理監督者と連携のうえ状況把握に努めている。引き続きワークライフバランスを考慮するとともに、特定の職員への時間外勤務の偏りが発生しないよう状況把握に努めてまいりたい。

また、マイナンバーカードの関連業務については、関係局と連携し会計年度任用職員を配置してきたが、本務職員による対応の負担が増大していることは所属として認識している。業務実施体制の確保や職場環境整備等の実態把握に努め、次年度の業務執行体制の確保に向けて、関係局と連携しつつ、引き続き責任をもって対応してまいりたい。

窓口サービス課（保険年金）関連業務のうち、保険証廃止・マイナ保険証関係業務については、令和7年12月に健康保険証は完全に廃止され、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行された。健康保険証が廃止されたことに伴う影響や新たな業務対応等、業務負担の把握に努め、所属として引き続き対応してまいりたい。

次に、メンタルヘルスの課題については、所属として職員が安全で安心して働ける職場環境を確保する必要があり「労働に関する安全及び衛生に関する事項」は、交渉事項となることから、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や時間外勤務の削減に努め、また管理監督者や職員へのメンタルヘルス対策にかかる研修等を引き続き実施するなど、所属として誠意を持って対応してまいりたい。

（組合）

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」とし交渉事項として扱わない所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。

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まぎれもない事実である。

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、一旦受け止めることとする。

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 2026 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変化を来さないよう所属として責任ある対応を行うこと、その上で万が一そのような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。