

議事録(令和8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城東区役所支部との団体交渉】

日時：令和8年3月23日(月) 17時45分から18時30分

場所：城東区役所 3階313会議室

所属出席者：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

組合出席者：支部長、副支部長、書記長

(組合①)

支部は、2026年度の適正な業務執行体制を確保するため、11月14日、所属に対し、「2026年度要員確保に関する申し入れ」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。

(所属①)

令和8年度の要員確保にかかる課題については、11月14日に申し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、申し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、何卒よろしくお願ひいたしたい。

1. 令和8年度の事務事業の執行体制について、事務の見直し等により、職員の労働過重や市民サービスの低下に繋がらないよう責任を持って対処していく。

また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。

2. 恒常的な繁忙状況が生じている部門については、事務改善や業務執行の工夫等により、超過勤務を縮減し、職員の労働過重に繋がらないよう責任を持って対処していく。

また、今後想定される事業等についても、無理のない円滑な執行体制を確保するよう、各部門と連

携して対応する。

3. 定年年齢の段階的な引き上げについては、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応する。
4. 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。
5. 一般事務・技術職以外の免許職員等については、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応する。
6. 「会計年度任用職員」の任用については、職務内容を十分に精査したうえで、引き続き関係局と調整のうえ配置するように対応する。
7. 感染症拡大時の対応については、引き続き関係局と連携しながら、適正な業務執行体制の確保について検討してまいりたいと考えている。「大規模災害」発生時の初動時対応についても、今後も引き続き区民の生命や財産を守るべく区役所の体制を強化するなど関係先、関係局とも協議しながら、区災害対策本部としての役割を果たせるよう取り組んでいく。また、要請に基づく被災自治体への支援等については、本来業務への支障を最小限にとどめ、職員の勤務労働条件を確保するよう十分に検証し、必要な対策を検討したうえで、職員の安全確保に十分配慮し、対応する。なお、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。
8. 事務事業の廃止・縮小を行う場合は、本市の全体方針のもと、多様な市民ニーズを的確に把握し、市民サービスの低下をきたさないよう、十分に検討するとともに、「事業の統合」「委託化」については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に行う。なお、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。

以上の考えに基づき所属として業務執行体制の構築を行ってまいりますので、よろしくお願ひしたい。

(組合②)

ただ今、所属から、来年度の「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示された。申し入れの際にも何点か指摘したが、その後の経過を踏まえて何点か指摘しておきたい。

■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いる。

また、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。

「選挙事務」

選挙事務については、この間の要員減により区役所職員のみでは対応不可能となり、局職員の応援もあって、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。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、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、不在者投票事務については保健福祉課が、個人演説会や啓発関連事務は市民協働課が受け持つなど、経常業務とあわせての業務対応が求められる。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いる。

「再任用の配置」

本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、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の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めている。一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる。単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めている。

■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。また、感染症等発生時においても同様である。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。一昨年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、区役所職員の現地派遣・支

援等がかねてより行われているものであり、職員の勤務労働条件を確保する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。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・協議を求めておきたい。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

この間、24区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めておきたい。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応がはかられている。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、業務委託開始から相当年が経過する中、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言うまでもない。市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為の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等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。

我々としても24区トータルの課題であると考えているが、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬように所属としての責任ある対応を求めておく。

■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）」

福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては24区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特

にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもなく、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。加えて、所属として責任ある対応を求めている。

また、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 2024 年 4 月に設置されたこども家庭センターにおけるサポートプラン作成やケース対応業務、DV 対応や保育所担当業務等、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めている。

「生活保護業務」

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に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。

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別途交渉・協議が行われているところであるが、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。

■その他

「超過勤務課題」

超過勤務が多い部署が連年にわたり固定化している実態を踏まえ、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき超過勤務の削減が図られているものの、十分な人員の確保ができていないことや業務量の増加により抜本的な縮減が困難な状況も認識されていることから、所属として実態を把握したうえで、適切な勤務時間管理や業務執行体制の構築、具体的な要員配置など実効性ある対応を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの観点及び職員の健康保持の観点から年次休暇等の取得促進や年間総労働時間の縮減を図るよう強く求めておく。

「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。メンタル不調が原因により休職となるケースも多く、退職する事態となった経過もある。その発端にはさまざまな要因があると考えられるが、所属として、引き続きその把握に努めるとともに、各課長と連携し、対策を図られたい。特に早期退職希望がある場合には、その経過等も踏まえた状況把握に努められたい。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であるが、パワーハラスメントなどをはじめとした各種ハラスメントを防止するための体制整備などメンタル不調が発生しない“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。

(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。

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、選挙時においては、支部の指摘にもあるように区総体の業務であり、これまでも区総体で協力体制を図りつつ、執行してきている。また、局からの応援も求めながら迅速に執行できる体制を確保するとともに、所属としても経験が浅い職員でも選挙業務が執行できるように区において執行マニュアルの作成や経験が継承できる体制づくりに今後も引き続き取り組む。また、選挙時には一部の担当課だけが労働過重に繋がらないよう区総体として業務を割り振るなど責任を持って対処していく。

再任用職員の配置についてであるが、フルタイムでの任用を基本に、現役職員と同様に本格的に業

務に従事し、再任用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。本務職員に代わる再任用職員の配置については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に配置してまいりたい。

大災害時の対応においては、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。

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。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。また、「偽装請負」防止対策などは所属単独での対応は困難な課題ではあるが、所属としては関係局と連携しつつ対応を行ってまいりたい。

マイナンバーカード普及に向けた体制整備について、当区においては会計年度任用職員を令和7年度には3名、令和8年度には1名増員し、4月から16名配置する予定であり、事務スペースとして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。

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、ご指摘の通り、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・保証制度の変革や、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、所属として責任を持って対応してまいりたい。

超過勤務の縮減についてであるが、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーや年2回のワーク・ライフ・バランス推進期間での定時退庁の取り組みや、特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しを図るなど効率的な業務の進行管理に努めつつ、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取り組みを行ってまいりたい。

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もって対応していく。

以上、所属として現時点の考えをお伝えしたが、当区における令和8年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもと、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員に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まいるので、よろしくお願ひしたい。

(組合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は、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている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における「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件については、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-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。

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 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。

以上