2023年度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に対する回答

要 求	回 答
<p>1. 2023年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、執行体制の改編などを行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る情報を提供すること。</p>	<p>1. 総務局から示された令和5年度に向けた人員マネジメントの基本方針では、市長部局の職員数については万博・IRの推進にかかる増員や児童虐待防止等の本市重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しないこととしています。</p> <p>当局における令和5年度の要員配置について、人員マネジメントによる職員数の削減は行いませんが、令和7年1月を目途に、路上喫煙の市内全域の禁止に向けて取り組んでいくにあたり、分煙環境を整えるための喫煙所の整備など事業管理課（まち美化担当）で対応する業務が膨大となることから、総務局と協議し、昨年10月に増員した課長代理、係長級に加え、係員（事務職員）の増員等による体制強化を行ってまいります。</p> <p>また、事業担当主事補への職種変更等については、昨年度から選考方法を変更して実施しており、当局からは3名が合格しました。しかしながら、応募者自体が少ないことには変わりはなく、今後の事業担当主事の退職による欠員補充が困難となることが想定されます。令和5年4月から事業担当主事から係長級への昇任が可能となったことで、事業担当主事・主事補へ転任することへの魅力やモチベーションの向上を図るとともに、引き続き選考を行いつつ、主事制度にかかる課題を検証し、必要な要員を配置できるよう継続して総務局に働きかけてまいります。</p> <p>さらに令和5年度においても、当局の人員マネジメントとして施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドによる効果的・効率的な組織マネジメントに一層取り組むこととし、業務内容や業務量等の精査、各職員の業務量の平準化などの工夫を行うことにより、勤務労働条件の悪化につながらないよう、適正な要員配置に努</p>

要 求	回 答
<p>2. 労使合意を行った超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進が、職員の負担とならないよう「仕事と人」の関係整理のうえで、適正な要員配置を含む実効ある取り組みを行うこと。また、締結された「36協定」が遵守されるよう各職場と連携を図ること。</p> <p>3. 当局においても、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う人事異動により、一部の職場にて欠員が生じたことから、安全安心な行政サービスを提供する上で各課の人員体制も踏まえ、課題を検証し、大規模災害・感染症にかかる行政対応については、業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確</p>	<p>めることはもとより、丁寧な取り扱いに努めてまいります。</p> <p>なお、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合には、必要な事項について、交渉・協議を行ってまいります。</p> <p>2. 超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進については、先の交渉で回答したとおり、各管理監督者が職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、サービス残業など不適切な労働に対する管理責任等を負っていることを改めて認識し、部下職員と十分にコミュニケーションを図り、常日頃から上司、部下、職員間での連携を心がけ、風通しのよい職場づくりに取り組んでまいります。また、実態の把握にあたってはP Cログ管理支援システムを活用するなど、サービス残業に繋がりにくい私事在館の解消に向け取り組むとともに、各職場と連携し、職員の適切な労働時間を管理することで時間外勤務の縮減を図り、「36協定」を遵守してまいります。</p> <p>なお、2月末時点での行政職員・事業担当主事・事業担当主事補の超過勤務時間合計時間数は、この間の保健所業務等への応援にかかる542時間を含め、29,709時間、一人あたり78.4時間、昨年度の同時期での時間数は、29,331時間、一人あたり78.2時間となっており、合計時間数は、プラス378時間、一人あたり時間数は、プラス0.2時間となっております。</p> <p>3. 大規模災害への対応について、本市では、平成29年3月に「大阪市災害廃棄物処理基本計画」を定めるとともに、同計画を実施するにあたり、当局において各担当部署の役割分担等を定めた「業務実施マニュアル」を平成30年3月に策定しました。本マニュアルに沿い、初動体制を確保してまいります。</p>

要 求	回 答
<p>保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保すること。また、被災自治体への支援について、「仕事と人」への影響を検証し、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。</p>	<p>また、今年度は被災自治体への職員派遣等はありませんが、今後も、被災自治体への支援を実施する必要が生じた場合は、対応・対策を検討し、勤務労働条件に変更が生じる事項につきましては、交渉・協議を行ってまいりますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>次に、新型コロナウイルス感染症についてですが、これまで、感染症拡大を防止するため、時差勤務による通勤緩和やテレワークによる在宅勤務など、本市においても通勤ピークの分散や出勤者数を抑制することで感染拡大防止を進めてきたところです。</p> <p>こうした中、昨年度に引き続き、保健所体制を強化するための職員の応援や兼務を含む人事異動が実施され、異動及び昇任による欠員、日々出張などで継続的に欠員の埋まらない状態が続いています。現在、感染状況は収まりを見せつつあるとともに、本年5月8日からは「感染症法」における位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」に引き下げられることが決定されましたが、これまでの未曾有の状況にも対応できるよう業務継続し得る人身体制を確保していくことは非常に重要であると認識しています。</p> <p>発災時の備えとしては、ルシアス・ATC 庁舎の全職員が自宅待機を余儀なくされたケースも想定して、令和2年5月に「新型コロナウイルス感染症患者の職場内発生時にかかる非常時継続業務の区別及び対応手順」を取りまとめ、環境事業センターにおいては感染症の急拡大を想定して、令和4年1月に「家庭系ごみ収集輸送事業 事業継続計画【感染症対策】」編を策定しました。</p> <p>非常事態への対応については、日ごろから非常時を想定した業務の優先順位の精査や緊急時の連絡体制の確認等の備えが重要であり、今後も継続して課題の整理と改善に取り組んでまいります。</p>

要 求	回 答
<p>4. 育児休業等により欠員が生じた場合には、任期付職員制度をふまえ誠意をもって対応すること。</p> <p>5. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから、慎重に検討すべきであり、「行政サービスへの最先端の ICT の活用」や「経営形態の変更」、「委託化」などといった課題については、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、十分な交渉・協議を行うこと。</p>	<p>4. 育児休業等により欠員が生じた場合には、臨時的任用職員や育休任期付職員制度による代替措置を行うなど、状況に応じて対応してまいります。</p> <p>5. 職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉・協議を行いたいと考えており、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。</p>