

要 求	回 答
1. 環境保全・資源循環型廃棄物行政の構築に向けては、行財政の「効率化」「コスト論」のみを優先した変更ではなく、災害等から市民を守ることを最優先に環境局として公共関与が必要な事業においては直営を基本とすること。また、廃棄物処理処分事業について、大阪広域環境施設組合に対し、環境局として責任を持って対応を図ること。 2. 「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン3.0」の達成に向けた取り組み内容についての検証と引き続き効率化に向けた課題等、情報提供を行うこと。また、災害対策の推進や廃棄物対策の充実など、市民・高齢者の視点に立った「質の高い公共サービス」を提供できるよう取り組むこと。さらに、組合員の勤務労働条件の変更については、労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。	1. 2. 本市では令和4年3月に策定した「市政改革プラン3.1」においても、引き続き、柱の1つとして、「効果的、効率的な行財政運営」を掲げ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むなど、市民が本市に暮らすことの満足度を向上させるため、生産性向上の視点を踏まえ、「市民サービスの向上」、「コスト削減」、「スピードアップ」をめざして市政改革に取り組んでいるところである。 当局においても、この間、令和2年3月に策定した「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン2.0」に基づき、更なる「経費の削減」と「市民サービスの向上」に向けて、民間委託化の拡大や環境事業センターの統廃合、普通ごみの午前収集の拡大等に取り組んできたところである。 令和5年度からの5か年については、「経費の削減」と「市民サービスの向上」の考え方を引き継ぐとともに、SDGsの考え方を踏まえ、「持続可能で効率的・効果的な事業運営」と「地域・市民・事業者との連携強化」を目指した「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン3.0」に基づき、取組を進めているところである。 災害対策については、発災直後から、環境事業センターが地域のコントロールタワーとなつて、円滑な収集体制を確保することは必要不可欠であると考えており、平成29年3月に第1版を策定した『大阪市災害廃棄物処理基本計画「業務実施マニュアル」』に基づき、『環境事業センターにおける災害発生時の業務実施マニュアル』を定めるとともに、令和元年7月には『台風等暴風時のごみ収集における対応マニュアル』を策定するなど災害へのマニュアルを整備してきた。

要 求	回 答
3. 定年延長及び高齢者雇用制度のあり方について、技能職員の業務実態を十分に踏まえ65歳まで安心して働き続けられる職場環境となるよう、引き続き労使で十分な協議を行うこと。	また、発災時に迅速な対応がとれるよう、防災訓練の際にマニュアルの確認訓練を合わせて実施するなど区役所とも連携し実効性が伴うマニュアルになるよう努めている。さらに、収集現場において高齢者をはじめとする市民の方とも接する機会の多い環境事業センター職員が応急救護を身に付けることで、付加価値を高めた市民サービスを提供できるよう職員のスキルアップに向け、普通救命講習を実施している。 いずれにしても、「改革プラン」の目標実現に向けた取組を進める中で、職員の勤務労働条件に係る事項については、協議を行いたいと考えており、貴支部においても、ご理解とご協力をお願いしたい。 なお、大阪広域環境施設組合とは、今後もこれまで培ってきた収集輸送事業と焼却処理処分事業の一体的な対応を十分に踏まえて連携を図ってまいりたい。 3. 令和3年6月に国家公務員の定年が引上げとなったことに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、本市においても、関係条例等の改正が行われたところである。 なお、定年延長制については、「大阪市労使関係に関する条例施行規則」第4条に掲げる「各所属が適法に管理し、又は決定することができるもの」に該当しないことから、当局での交渉事項とはならないが、職員の平均年齢の上昇や再任用職員比率の増加は非常に大きな課題であると認識している。 この間、高齢者雇用にあたっては「雇用と年金の接続」を図るため、大阪市再任用制度要綱に基づき、退職前の勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認めら

要 求	回 答
4. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を改善するとともに、55歳以上の昇給再開に向け関係先に働きかけること。また、市民サービスの充実に向けた主任の配置を行い、業務内容の変化に伴う仕事の質の多様化に対応できる現業管理体制の充実を図るとともに、2級班員についても適正な配置を行うこと。 6. より一層の減量リサイクルとまち美化の推進とともに、質の高い公共サービスを提供するため、多様化する市民ニーズに応えることのできる業務執行体制を構築すること。 5. 近年多発する自然災害に対応した実効ある災害行動計画を策定するとともに、災害発生時には環境事業センターが地域のコントロールタワーとなつての即応力や柔軟な対応が図れるよう機能・権限を構築すること。	れる者の中から、選考によりフルタイムによる再任用を実施しており、今後とも、技能職員の業務実態等を踏まえ、再任用制度並びに条例等の改正内容に基づく定年延長制度への対応を行ってまいりたい。 4. 6 2級昇格については、市政改革プラン 2.0の方針に基づき職員数の削減に取り組む一方で、市民ニーズが複雑・多様化していることに伴い、業務主任の負担が増えているという現状を踏まえ、2級班員として、業務主任を補佐する役割等を担い、現業管理体制を強化し、さらなる市民サービスの向上を図ることを目的に、令和2年度より段階的に増設してきたが、近年の昇格選考を希望する職員の減少などを踏まえ、引き続き計画的に設置できるよう設置数の見直しも含め検討していく。 なお、55歳以上の昇給再開については、「大阪市労使関係に関する条例施行規則」第4条に掲げる「各所属が適法に管理し、又は決定することができるもの」に該当しないことから、当局での交渉事項とはなりえないが、55歳以上の昇給を含めた処遇面に課題があることは当局としても認識していることから、その改善について関係先に働きかけてまいるとともに、引き続き、適正な業務執行体制を確保できるよう配置を行ってまいりたい。 5. 災害対策としては、発災直後から、環境事業センターがコントロールタワーとなつて、一時的に増量すると見込まれる粗大ごみ等を含めた生活ごみ・避難所ごみに対応できる収集体制を確保することは必要不可欠であると考えている。災害発生時での対応は、時間外勤務や休日勤務が想定されるが、職員の過重労働による健康障害を防止するため、勤務時間の割り振り変更や時間外勤務時間数の適切な管理等の対応が求められる。いずれの諸課題についても、引き続き継続的に検討していく

要 求	回 答
8. すべての公務災害を一掃するため、労働安全衛生管理体制の充実・強化を図るとともに、熱中症対策をはじめ、感染症を含めた予防対策など、現場実態に応じた労働災害防止対策を講じること。	必要があると考えており、今後、より一層、地域・区役所と連携した取組を進めてまいりたい。 また、台風等による災害ごみの搬入先（仮置場）確保のため、各所属が所管している未利用地の活用を検討するなど、引き続き、災害時に備え搬入先（仮置場）確保に向けて整理してまいりたい。 さらには、今般の新型コロナウイルス感染症対応を踏まえ、いわゆる地震、台風等の災害対応に加えて、感染症拡大場面における業務執行体制の備えとして、事業継続計画の改正についても適宜進めてまいりたい。 8. 熱中症対策を含め、公務災害の未然防止や再発防止の観点から、災害状況の把握や原因究明は非常に重要であり、これまでから環境局安全衛生委員会において意見交換を実施するとともに、安全衛生について、職員に対し積極的な周知に努めているところである。 昨年度はいわゆる空調服の有効性の検証として各業務において試行着用を行ったが、有効性が認められた業務については、導入に向け関係先と調整を進めるとともに今後も熱中症予防の観点から暑熱対策として有効な方策の検討を継続して行ってまいりたい。 また、公務上の交通事故防止対策の充実・強化も非常に重要な課題であり、引き続き運行管理システムや民間の安全運転研修等を有効活用しながら、交通事故の防止と運転マナーの向上に努めてまいりたい。 一方、感染症を含めた予防対策については、これまで時差勤務による通勤緩和やテレワークによる在宅研修対応など、出勤者数の抑制等の対策を講じてきたが、今後も感染症の拡大状況を注視し、状況に応じた対策を適宜講じてまいりたい。なお、本年5月8日以降、感染症法上の新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類感染症に変更され、基本的対処

要 求	回 答
9. 組合員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各休暇の確実な取得の促進をはじめとした、そこに働く者の労働環境を十分に確保すること。 10. 労働安全衛生面に十分配慮し、作業実態に見合った作業被服等を貸与すること。また、環境局として災害発災時等に対応しうる被服及び安全靴等の備蓄について計画的に行うこと。	方針及び業種別ガイドラインは廃止となったが、気を緩めることなく、引き続き「手洗い等の手指衛生」、「換気」、「三つの密」の回避」など基本的な感染対策に留意しながら事業運営に取り組んでまいりたい。 9. 令和元年度から、労働基準法の改正により5日間の年次休暇の取得義務、時間外勤務の上限設定など労働環境は変化している。 また、国を挙げて働き方改革の推進が求められている中、本年度当初には大阪市働き方改革実施方針が策定された。当局としても、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な課題であると認識しており、働く意欲・能力を存分に発揮できるよう、休暇取得の推進はもちろん、職員の労働環境等について、労働基準法や働き方改革の趣旨を踏まえ、当局として主体的に対応してまいりたいと考えている。 令和5年5月末日(令和4年度) 年次休暇取得日数: 20.26日 令和3年度実績 : 19.63日 夏季休暇取得日数: 4.95日 10. 貴支部からの被服の改善要求に対し、この間、当局貸与の夏用作業服上衣に代わり、吸汗速乾生地 of 長袖ポロシャツを各職員に貸与してきたところである。今年度についても、関係部署での検討を重ねた結果、長袖ポロシャツを対象職員全員に貸与予定としており、スニーカータイプの作業靴についても、貴支部からの要求を踏まえ、改善を図ってきたところである。 近年の酷暑から職員を守るため、熱中症対策は急務であり、上記のとおり、いわゆる空調服の導入検討にあたって、昨年度に環境事業センター及び斎場において有効性の検証を行った。今後も引き続き、職員の作業負担を軽減する観点から、被服の改善について貴支部

要 求	回 答
	と協議してまいりたい。 また、災害発生時やウイルス感染防止に対応し得る被服やマスク等の備蓄については、引き続き関係部署と連携を図りながら、検討してまいりたい。