

2025年度業務執行体制にかか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. 2025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. 新・市政改革プランにおいて示されているとおり、市長部局の職員数については本市重点施策の推進にかかる増員や臨時の増員等、市長が特に必要と認める場合を除き、原則として増員しないこととしている。</p> <p>当局における令和7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わないが、令和7年1月から市内全域において路上喫煙禁止に取り組んでいることから、今後、更なる啓発の強化や喫煙所の増設など事業管理課（路上喫煙対策担当）で対応する業務が引き続き膨大となることが見込まれるため、係員の増員について総務局と協議し、要望してまいりたい。</p> <p>また、事業担当主事補への職種変更等については、令和3年度から選考方法の変更を行い、昨年度については応募者がいなかったが、今年度については、4名の応募者があった。しかしながら、依然として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見込まれる。昨年度に続き、今年度も事業担当主事から係長級への昇任者を配置できることから、事業担当主事・主事補のモチベーション向上を図ることができていると考えているものの、事業担当主事・主事補の担い手が不足している状況は変わっていない。今後、事業担当主事の退職が重なった場合に事業運営が困難とならないよう、事業担当主事補の募集に尽力しつつ、退職欠による要員不足をいかにして埋めていくか、引き続き、主事制度にかかる課題を検討し、解決策について総務局と協議してまいりたい。</p> <p>さらに令和7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・ビルトによる</p>

要 求	回 答
<p>2. 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、「36協定」締結職場においては、協定が遵守されるよう各職場と連携を図ること。</p>	<p>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めていく。</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たい。</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、「大阪市働き方改革実施方針」に基づき、「ひとりひとりを大切にする職場」をめざして種々の制度、職場風土、職場環境の改善に向けて取り組むこととし、全管理監督者が職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進に主体的に取り組むとともに、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たい。また、テレワーク等の促進がサービス残業につながらないよう、P Cログ管理支援システムを活用するなど、適宜、労働時間の把握に努めつつ、適切に管理することで時間外勤務の縮減を図り、「36協定」を遵守してまいりたい。</p> <p>なお、令和7年2月末時点での行政職員、薬剤師、事業担当主事・事業担当主事補の超過勤務合計時間数は、34,196時間、一人あたり86.4時間、昨年度の同時期での時間数は、34,233時間、一人あたり88.0時間となっており、合計時間数は、マイナス37.0時間、一人あたり時間数は、マイナス1.6時間となっている。</p>
<p>3. 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</p>	<p>3. デジタル統括室によるDX戦略としてデジタルツールを活用したEBPM推進や生成AIの利用など、職員を取り巻くデジタル環境は急激に変化しているもの</p>

要 求	回 答
<p>「営形態の変更」、「委託化」、「統合化」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>と認識している。</p> <p>また、環境事業センター全体の老朽化対策を含んだ統廃合については、通勤はもちろんのこと、作業計画の見直しに伴う超過勤務等を含め、職員の勤務労働条件に影響を与えることも認識している。</p> <p>職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、引き続き、交渉・協議を行いたいと考えており、ご理解とご協力を願いしたい。</p>
<p>4. 大規模災害や感染症等の公衆衛生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に実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保すること。また、今後新たな被災自治体への支援についても「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>4. 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月に策定している。</p> <p>非常事態への対応については、大規模災害や感染症拡大等で出勤が困難となった場合にテレワークが利用できる職場環境、若しくは出勤困難者が休暇を取得できる体制作りに向けて、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業務対応マニュアル等を備えるとともに、そうした備えを個々の職員が認識できるよう、職員への周知方法も含め、今後も継続して課題の整理と改善に取り組んでまいりたい。</p>
	<p>次に、令和6年1月に発生した石川県能登半島地震に伴い、今年度も被災自治体へ職員派遣を行ったところであるが、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いては、交渉・協議を行ってまいりたいと考えているので、ご理解とご協力をよろしくお願いしたい。</p>
<p>5. 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. 昨年度より一部の育児休業等取得者の代替措置として本務職員が配置されているところである。育児休業による欠員が生じた場合若しくは欠員が見込</p>

要　求	回　答
	<p>まれる場合には、本務職員による代替を基本とし、本務職員による代替ができない場合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たい。</p> <p>また、病気休職の欠員による代替措置については、今年度、一部ではあるが、本務職員が配置されており、次年度以降も引き続き、総務局に要望してまいりたい。</p>