

2026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. 2026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的増員等、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>令和8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めていく。</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、昨年度の4名に続き、3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。令和5年4月に事業担当主事から係長級への昇任者を配置して以降、毎年1名の昇任者を配置できていることから、事業担当主事・主事補のモチベーション向上を一定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。</p> <p>事業担当主事制度については、「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、主事制度にかかる現状と課題については、これまでも総務局と認識の共有、協議を進めているが、事業担当主事補の募集に尽力しつつ、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</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>とならないよう、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、総務局と協議してまいりたい。</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作る職場」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>令和 8 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時間の合計時間数は、28,411 時間、一人あたり 73.2 時間、一人ひと月あたり 6.7 時間となっている。</p> <p>昨年度の同時期での時間数は、34,196 時間、一人あたり 86.4 時間、一人ひと月あたり 7.9 時間となり、比較すると合計時間数はマイナス 5,785 時間、一人あたりマイナス 13.2 時間、一人ひと月あたりマイナス 1.2 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「経営形態の変更」、「委託化」、「統合化」などといった</p>	<p>3. 昨年 3 月に策定した持続可能な運営体制の構築をめざす「新しい環境事業センターについて」に基づき、取組を進めているところですが、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、</p>

要 求	回 答
<p>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>職員の勤務労働条件に影響を与えることは認識しており、種々の課題を解決しながら本取組を進めるにあたり、貴支部のご理解と職員の尽力なしには実現できないものであり、ご協力をよろしく願いたい。</p> <p>また、デジタルツールを活用した業務効率や生産性の向上など、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と認識している。</p> <p>いずれにしても、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、引き続き、交渉・協議を行いたいと考えており、ご理解とご協力をお願いしたい。</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で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. 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ます。</p> <p>また、今後も新たな被災自治体への支援を実施する必要が生じた場合は、これまでの経験を踏まえ、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願いたい。</p>
<p>5. 定年の段階的引き上げに伴い、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。職員の年齢構成を十分に考慮した長期的な新規採用計画を検討し、とりわけ、技術の継承が不可欠な部門については、業務に支障なきよう、若年層を必要数確保すること。</p>	<p>5. 新規採用計画については、「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、退職者数の増加に伴い技術継承にも影響があることについては認識しており、引き続き、総務局と協議を進めてまいります。</p>
<p>6. 育児休業等により欠員が生じた場合には、任期付</p>	<p>6. 育児休業による欠員が生じた場合若しくは欠員が</p>

要 求	回 答
<p>職員制度をふまえ誠意をもって対応すること。</p>	<p>見込まれる場合には、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も、次年度以降も引き続き、同等の措置を総務局に要望してまいりたい。</p>