

議事録（令和3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浪速区役所支部・団体交渉]

日 時 令和3年3月24日（水）17時00分から17時30分

場 所 浪速区役所 6階会議室

出席者 所属： 総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

組合： 市職本部書記次長、市職本部執行委員、区連事務局長

（組合①）

支部は、11月4日、所属に対し「2021年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、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、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3年度の要員確保にかかる課題については、11月4日に申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、申入れ項目に対する回答を含め、令和3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。

はじめに、令和3年度の組織について、基本的な考え方をお示ししたい。組織の編成については、簡素かつ効率的なものとなるよう、スクラップ・アンド・ビルドの原則に基づき、組織の肥大化を抑制するとともに、社会経済情勢の変化に対応できるよう取り組んでいるところである。また、市全体として職員数の削減にも取り組んでいる中、各所属が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省きつつ、より効果的・効率的な組織マネジメントが求められている。当区においては、令和3年度は、組織再編や職制改正等は予定していない。

なお、令和2年度中の退職や昇任及び、令和3年4月1日昇任による欠員については補充を行ってまいりたい。

次に、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こととしたい。そもそも法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、支部と所属間での交渉にはなじまないと認識している。所属としては、円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応も求めてまいりたい。

次に、職員の再任用化についてであるが、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。なお、令和3年度においては、令和2年度末で定年退職する職員のうち再任用を希望する職員1名と、現在配置している再任用職員8名のうち継続を希望する職員6名について、配置する予定である。

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

次に、事業担当主事（主事補）の配置について、説明させていただく。そもそも、事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成26年度から実施しているものである。令和3年度は、昨年度に続き新たな配置は予定していないが、退職等により欠員が生じる見込みである。この点については、技能労務職員による補充や人員マネジメントにより、適正な業務執行体制の確保に努めてまいりたい。

次に、マイナンバーカードの関連業務については、平成29年2月より窓口業務委託に追加して対応しているところである。政府の普及促進に向けた動きを注視しながら、令和3年度においてもこれらの体制の確保に向けて、住民情報担当に配置している短時間再任用職員1名を本務職員と置き換えるほか、市民局から当区に会計年度任用職員を2名配置する予定である。

次に、子どもの貧困対策関連事業に関わって説明させていただく。複合的な課題を抱える支援が必要な子どもや子育て世帯に対し、教育分野・保育分野・福祉分野による総合的な支援ネットワークを強化するため、引き続き、平成30年度から当区で実施している子どもサポートネット事業を実施し、会計年度任用職員2名を配置する予定である。また、令和3年度新規事業として、4歳児訪問事業が開始されることにより保健師1名が配置される。このほか、当区独自事業として、困りごとを抱える就学前児童とその世帯に対して状況把握を行い、状況改善に向けた福祉的支援に結びつけることで、児童虐待の防止・虐待重篤化の防止を図る「児童虐待ゼロ対策就学前児童サポート事業」を引き続き実施し、会計年度任用職員を2名配置するなど子育て支援関係事業の充実を図るとともに必要な人員を配置することとしている。

次に、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、ノー残業デーの際には

朝礼や終業後に管理職から定時退庁を促すなど取組みの徹底や、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の取組みを行ってきた。引き続き、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。

次に、会計年度任用職員制度の課題に関わって説明させていただく。「会計年度任用職員制度」に関わっては、今年度から本格的に任用開始となった。該当業務における「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、今後も関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

次に、新型コロナウイルス感染症拡大について、令和2年度は、特に保健福祉課の感染症対策担当において大きな負担となった。当区においては、課内のみならず庁内横断的な応援体制を構築するとともに、所管局に要請して派遣看護師の増員を行うなど体制確保に努めてきたところである。

また、関連して、住居確保給付金にかかる事務や、国民健康保険の減免対応、各種給付金の申請にかかる証明発行業務なども繁忙になっており、令和3年度に向けては、業務執行体制の確保に向けて、現場の声を聴きながら丁寧に取り組んでまいりたいと考えている。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。この間、大きな自然災害が多数発生している中、被害に備えた事前対応やその後の復旧作業にご協力をいただき感謝している。今後も想定される大規模災害等への対応については、関係所属において、対策会議等により引き続き検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。さらに、令和元年の台風19号被害に関わる福島県須賀川市への職員派遣については、急な要請であったが職場のご協力もあり派遣対応してきたところである。被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいり、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

次に区長会議の「提言」については、現実的にでき得る限りの区役所間の職員配置のアンバランス是正を行うこと等を目的として実施されるものと認識している。所属としては、職場実態を踏まえて適切に対応してまいりたいと考える。

次に事務事業の統合・委託化について、当区における現時点での新たな委託化等は予定していない。今後とも委託化の検討を行う際には、スリムで効率的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたいと考えている。

いずれにしても、区役所の体制再編が職員の過重労働や市民サービス低下に繋がることのないよう、所属として責任を持って執行体制を構築してまいり。

以上、申し入れ項目に関わる内容について、所属として回答申し上げたが、当区における令和3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ではあるが、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、職員の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が、支部として何点が指摘しておきたい。

■「区間の職員アンバラ是正」について

昨年・一昨年に引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年12月2日に協議し、2021年4月1日付で2名増員を1区、1名増員を2区、1名減員を4区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、現状維持区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。また社会制度変革に伴う区業務量の変化、また局からの権限移譲の影響により業務量が増加していることなど、そうした実態を鑑みず、そして本来あるべき適正な職員数を導こうとせず、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。また、今回の「提言」における「標準配置数の算出手法」については「昨年度の提言における算出手法を継続することを基本とする」としており、一昨年前の「提言」で用いられた手法が誤りであったことが明らかとなっているが、所属の認識を求めたい。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題について所属としての認識を求めるとともに、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きたい。

■総務課関連

・会計年度任用職員等の労務管理関係について

今年度新たに設置された「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た。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、所属として実態を把握しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

・選挙関係について

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援を頂いて、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、選挙時には期日前投票事務については総務課、立会演説会関連事務については市民協働課が受け持つこととなっている。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。

・庁舎管理業務について

総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革などによる庁舎管理業務の現場負担が顕著になってきている。とりわけ、庁舎内保育所施設の開設後の庁舎管理業務など、繁忙要素が増加していると認識しているところである。現時点での所属の認識を明らかにするとともに今後の誠意ある対応を求めている。

■市民協働課関連

・区独自事業について

区独自事業に関わってであるが、明らかに当該部署が長時間労働となっており、オーバーワークになっていないか等危惧をしている。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行されるよう所属の責任ある対応を求めている。

・空き家対策業務について

空き家対策業務に関わっては、区役所が拠点となり、2016年度に相談窓口を設置して解決に向けて主体に取り組むとされている。当区においても、市民からの相談が寄せられている。現場実態を把握し、労働過重を招くことのないよう職員の勤務労働条件が担保された体制整備がなされるよう改めて求めている。

・大規模災害時における対応と被害自治体への職員派遣について

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答が示されたが、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。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。

また、2019年の台風19号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後もこうした大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣職員の出身現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めている。

■保健福祉課関連

・地域福祉関連（五法・虐待・権利擁護）について

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執

行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、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。

さらに、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DV対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

・生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連について

4条任期付職員の任用については、「再々導入」されたが、すでに導入以降10年が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めておきたい。また、2018年度に公正職務審査委員会から指摘され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、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R1年度～R7年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、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、今年度被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われ、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」が設置されたが、欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題があるものと認識している。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、所属の責任ある対応を強く求めておく。

・保健担当における新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保について

保健担当においては、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上精神的負担も大きいものと認識している。また、月間超勤時間が45時間超えの組合員も散見される現場実態のなか、ローテーションにより休日勤務対応も余儀なくされている。新型コロナウイルス感染症業務もある中で経常業務を行っており、振替休日の取得にも

苦慮している状況となっている。長時間労働が常態化しており、現在の人員では経常業務でさえ対応が困難ではないかと危惧している。要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると考えるが、所属の考え方を示されたい。

■窓口サービス課関連

・住民情報担当業務委託について

この間の、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」がはかられている。当区としても、2018年2月からの委託更新が行われ、その前段で行った団体交渉の際に、所属からは「偽装請負のリスクを徹底的に排除し、一職員にその責任を負わすことのないよう責任を持って対応していきたい」「職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたい」等とした考え方が示されてきた。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いる。引き続き、「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いる。一方、業務委託開始から8年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務（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。今般の「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、それら新たな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。所属としての責任ある対応を重ねて求めている。

・マイナンバーカード関係について

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備については、昨年度から継続しているが、今年度、関係局において臨時的任用職員の採用が遅れ、十分な交付体制が整わない中で現場対応が行われてきた。4月以降の体制整備について、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、所属として関係局と連携しつつ、責任ある対応を求めたい。

■その他

・メンタルヘルス課題について

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する。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のこと“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引き続き強く求めておく。

・新型コロナウイルス感染症拡大に伴っての業務執行体制の確保について

新型コロナウイルス感染症拡大にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、生活保護業務や生活困窮事業、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加した現場が顕著となった。現場実態に基づいた所属としての認識を求めるとともに次年度に向けた業務執行体制の中で、市民サービスの低下をきたさないための十分な要員配置を求めておく。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サー

ビスに影響を与えることなく、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

・新型コロナウイルスワクチン接種体制について

この間指摘してきたが、新型コロナウイルスワクチン接種体制に関わって、現在感染症疫学調査等での繁忙は継続しており、年度末年度初めは住民異動が年間を通じて最も多く、関連する現場を中心に繁忙のピークを迎える時期である。その上でワクチン接種体制構築に関わっての所属の考え方を示されたい。また、職場混乱を生じさせず、市民サービスの低下をきたさないための十分な体制整備を求めておく。さらに接種会場で従事する職員の感染症予防対策徹底や、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが、あらためて所属の考え方を示されたい。

(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。

来年度業務においては、体制再編による事務事業の整理・統合に伴う効果、また各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を通じて果たしてまいりたいと考えるところであり、現場では各課長を先頭にしつつ所属一丸となって推進していく所存である。引き続き、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。いずれにしても、真に必要な市民サービスの低下を招かず、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制を収集するべく、効果的・効率的な組織マネジメントを行ってまいりたい。

一方、区長会議が決定した「各区役所の職員配置数について（提言）」については、当区においては現状維持とされているところである。

また、総務課関連業務について、まずは会計年度任用職員等の労務管理関係については、人事担当等で業務が増加しており、所属として実態を把握しつつ、適正な業務執行体制の確保に努めていきたいと考えている。

また、選挙執行体制については、指摘のとおり専門性があることから人材の育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、令和 3 年度については衆議院議員選挙が予定されており、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応していきたいと考える。

大規模災害時における職員派遣については、令和元年に発生した台風 19 号の被災地である須賀川市へ当区から派遣を行ったが、出身現場の多大なるご協力によるものと感謝している。今後の大規模災害発生時においても十分に所属の責任において勤務労働条件の確保はもとより、業務執行体制の確保を行っていきたいと考える。また、被害自治体への職員派遣については、勤務労働条件の

変更が生じる場合については、十分な協議に努めてまいりたいと考える。

庁舎管理業務について、ご指摘のとおり、庁舎内保育所設置に伴う対応が引き続き必要になってくるが、所属として負担が集中することのないように体制づくりをすることや労働条件の確保についても責任をもって対応したいと考える。

次に市民協働課関連業務については、区独自事業も含め、新たな事業展開を行う際には、関係局への働きかけにより、効率・効果的な業務執行体制を構築したいと考える。

また、空き家対策業務については、平成 28 年度より各区に設置された空家相談窓口業務を担っており、数区ではそのための要員が配置されている中、老朽密集住宅を有している当区としても、引き続き関係先に対し要員の必要性を強く訴えてまいりたい。

保健福祉課関連業務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の構築を図り、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、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対応など大阪市課題として対応すべき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していきたいと考える。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、先般確定した配置基準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、ご指摘のとおり、この間の生活保護法や社会保障制度改正等により繁忙状況であることは認識しており、現場状況を把握しつつ、問題点等については関係局に働きかけるなど、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。また、生活保護実施体制における社会福祉主事資格保有者の充足率に関わっては、策定された計画に基づき、関係所属と連携しながら充足率の改善に向けて取り組むとともに、人事異動や研修を受けやすい環境整備を含めて、現場混乱が生じることのないように責任をもって対応してまいりたい。また、地域福祉担当における同様の件についても関係局と連携しつつ、責任をもって対応していきたい。

保健担当における繁忙実態については、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上精神的負担も大きいものと認識しており、現場職員のご尽力に感謝しているところである。今後も、現場実態の把握に努め、関係局と連携しつつ、責任をもって対応していきたい。

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。また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題や少数職場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。

マイナンバーカード関係業務の体制に関わっては、申し入れの回答の中でも述べさせていただいたが、政府の普及促進に向けた動きを注視しながら、体制の確保に向けて、住民情報担当に配置している短時間再任用職員を本務職員とするほか、市民局から配置される会計年度任用職員を 2 名配置する予定である。

メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で議論を行いつつ、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責

任を持って対応していく。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、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る。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い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

(支部③)

ただいま所属から再度の回答があったところである。

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。

我々としては賃金・労働条件が切り下げられ、また厳しい現場状況の中、懸命に努力している現場組合員の声を背負ってこの場に来ている。そうした声を踏まえるならば、現時点で現場課題に対する具体対応が述べられない等、所属回答内容は大変不満なところではあるが、年度末ぎりぎりの日程でもあり、現場課題を認識したうえで、次年度業務執行体制を所属の責任のもとで構築し、業務を履行されることを前提にして苦渋の判断ではあるが支部として確認することとする。

しかしながら、現場における業務執行をスムーズに進めていくためには、労使による意思疎通を今後とも十分に図るべきであるといえる。また、職場における円滑な業務遂行は、超過勤務の増加やサービス残業の上に成り立つものではないことをあらためて強く申しあげておく。

いずれにしても、2021年度要員問題については、履行状況の検証も含め、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、今後、勤務労働条件に影響を与える事態が生じた場合は、誠意をもって対応するよう強く要請し、本日の交渉を終えることとする。