

(組合①)

支部は、昨年 11 月 5 日に所属に対し、「2026 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、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度の要員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る所属の回答を求める。

(所属①)

令和 8 年度の要員確保にかかる課題については、昨年 11 月 5 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 8 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、何卒よろしく願いたい。

はじめに、令和 8 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。

人員の配置については、令和 7 年度の浪速区制 100 周年記念事業の企画・実施に向け、市民協働課から要員を総務課（企画調整）に移管し、事業の一体的な運営を図ってきた。

記念事業については、今年度終了することから、企画調整担当課長代理ポストを廃止し、学校配置の適正化に向けて取組みを進めている市民協働課に教育・学習支援担当課長代理ポストを新設する。また、併せて市民協働課へ要員 1 名の配置転換を行いたいと考えている。

保健福祉課においては、令和 6 年度からのこども家庭センター設置に伴う職員配置を含め近年の各種事業の会計年度任用職員の増員に伴うフロアの狭隘化が問題となっており、令和 8 年度に保健福祉課の連絡調整、高齢者支援担当、介護保険担当及び障がい者支援担当を 3 階から 4 階へ移設し、執務スペースの確保と待合スペースの拡充により市民サービスの向上に繋がりたいと考えている。移設にあたっては、市民サービスに影響を及ぼさないよう周知を含めた対応を行うと同時に、職員にとっても働きやすい職場環境に配慮したものとしたいと考えている。

また、フロア移動とともに、現在、障がい者支援担当で受付けている指定難病申請の業務については、申請受付時に保健師面接が必要であるため保健福祉課（保健）へ移管するとともに、要員 1 名の配置転換を行いたい。

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。同じく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、所属としては、基準に基づきながら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 8 年度においては、短時間再任用を希望する職員はおらず、現在配置している再任用職員のうち継続を希望する職員を含めた 6 名について配置する予定である。

定年年齢の引き上げについては、国家公務員の定年が 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を踏まえ、本市においても令和 5 年度から、国家公務員と同様に定年が段階的に引き上げられている状況であり、必要に応じて定年延長に係るポストの見直しを行っており、令和 8 年度は役職定年に関係して設置していた窓口サービス課保険年金担当課長代理ポストを係長ポストに戻したいと考えている。

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課員へのメール周知のほか、終業後に管理職から定時退庁を促すなど取組みの徹底、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、年 2 回のワーク・ライフ・バランス推進期間の定時退庁の取組、勤務時間の割り振り変更の導入など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。

「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、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。

窓口サービス課住民情報担当では、窓口業務委託の今後の対応方針として、区長会議において各区の委託契約の更新時期にあわせ、令和 8 年度から段階的に委託範囲の見直しを行うこととなっている。浪速区は令和 9 年度の更新になるため今後、先行他区の状況を注視しつつ、現場にとって働きやすい業務執行体制を確立してまいりたい。

いずれにしても、区役所の業務執行体制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たい。

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 8 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、次年度の業務執行体制の確保に向けた考え方が示された。各区役所現場において様々な課題や問題が起きていることから、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

まずは、区全体および総務課業務に関わって申し述べる。

会計年度任用職員の労務管理について、本務職員と同等の労務管理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も含めて対応することとなっている。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、所属として実態把握や検証しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

選挙事務について、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能となり、局職員の応援により何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙事務に関わっては、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。とりわけ選挙 1 班に従事する職員は、土日を含む連日の勤務や超過勤務の急増により事務を遂行しているが、「時間外勤務の上限規制」が施行される中、選挙事務は特例業務ではあるものの、その規制内の超勤時間数に収めることが前提であると認識している。また、選挙当日の投・開票事務については多数の職員が早朝から深夜まで長時間にわたる従事が求められているため、労働安全衛生に十分に配慮した勤務労働条件の確保が必須である。

今後、責任ある選挙執行体制が構築でき得るのか、所属としての考え方を示されたい。

また、選挙時においては、各選挙事務を各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おく。

庁舎管理業務について、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現場負担が顕著になってきている。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おく。

次に、市民協働課業務に関わって申し述べる。

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として「関係局と連携しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を行ってまいりたい」との考え方が示されていたが、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おく。

2024年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されることとなった。大規模災害発生時においては、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の労働条件の確保のためにも、災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて認識すべきであると考えている。今後も引き続き、災害発生時における派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

次に、保健福祉課業務に関わって申し述べる。

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」に基づい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考えているが、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

におよぶ関係者会議など、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、改正児童福祉法により子ども家庭センターが新設されたほか、業務においてもさらに DV 対応や保育所業務をはじめ、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いる。

生活保護業務にかかる実施体制については、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、社会福祉・保障制度のめまぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求めるものである。

また、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、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R 元年度～R7 年度）」に沿って、2025 年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率 100%を達成したと述べている。「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配置のための多数の新規採用者の配属などにより、業務体制に影響をおよぼすこととなった。今後の充足率の維持に関わっては、現場業務体制に負担を生じさせることのないよう関係局に対して「資格取得支援」等の充実を含め、現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属の対応を求めている。

さらに、2013 年から 2015 年の生活扶助費の減額について、2025 年 6 月の最高裁判決により違法であるとの判断がなされた。これにより、違法とされた減額分の追給を行う業務が発生することとなった。関連業務については臨時的任用職員の配置により対応しているが、現在保護受給中の世帯についてはケースワーカーが行うことや、臨時的任用職員に関する勤怠管理など、関連業務が増加することとなる。また、臨時的任用職員の採用事務についても区においておこなうこととなったため、急な対応を要することとなった。

これらを踏まえ、現場負担が過大なものにならないよう適正な要員を配置するなど所属としての責任ある対応を求めている。

次に、窓口サービス課業務に関わって申し述べる。

窓口業務民間委託について、この間、契約更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」が図られてきている。労働組合として「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おり、「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来すことのないようにすること、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。また、先ほど

触れられていたが、今後は財政効果の逆転が見込まれることから、次回の委託契約更新時から段階的に委託範囲の縮小を行うこととなり、従来委託していた業務については、会計年度職員を配置し対応することとなっている。業務委託開始以降 10 年以上経過する中、我々が連年指摘していた「業務に対応する体制やスキル確保」に向けた対応が十分なされてきたとは言えず、委託範囲縮小以降の住民情報窓口業務が円滑に運営されるとは考えにくく、相当な混乱が予想される。我々としては、本務職員が担っていた業務の委託を廃止するのであれば、その業務にかかる対応については本務職員が配置されて当然であると考えており、会計年度任用職員の配置による対応は納得できるものではない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への振り仮名記載の法定化に関連する事務についても、会計年度任用職員の配置により対応してきたが、業務のすべてを会計年度任用職員において完結できない上に、勤怠管理などの関連する業務の発生に多大な負担を強いられている。

また、マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。

総じて、市民サービスの低下や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ける所属としての責任ある対応を求めておく。

次に、労働安全衛生に関わって申し述べる。

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調者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、公務職場も例外ではないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、衛生委員会等を通じた実効性のあるとりくみを模索するのはもちろんのこと、「働く人」を大切にす職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる考え方を述べたが、所属の現時点で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考えをお示しいただいたところである。

令和 8 年度業務執行体制の確保については、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おり効果的・効率的な組織マネジメントを行ってまいりたい。

次に、総務課関連業務について、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年々増加しており、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、ご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。

特に開票事務については、当区は徹底的な効率化を図っており、他区と比較して従事時間は比較的短く終了している。とは言え深夜帯に業務が及んでいることは事実であり、引き続き従事職員の労働安全衛生に配慮してまいりたい。

また、各課で受けもつ選挙事務についても今般の衆議院議員等選挙など準備期間の短い選挙では、各課にとって非常な負担となっていることを認識している。選挙事務が各課にとってできるだけ経常業務の支障とならないよう事務の効率化も含め検討してまいりたい。

庁舎管理業務については、区役所庁舎の老朽化が進んでおり各種設備の更新業務が増加している。また突発的な設備故障も多く、即時対応が求められるが、担当だけでの対応には限りがあることから、課として対応できるものは各ラインでも協力して対応にあたるなど担当者だけに負担がかからないような分担を検討していきたい。

次に、市民協働課関連業務については、災害時における対応として、各地域と連携した区内全地域での災害時の避難所開設訓練と事前ワークショップの開催に取り組んでいる。夜間に開催されるワークショップについては、勤務時間の割り振り変更を導入しており、引き続き職員の健康保持・増進やワーク・ライフ・バランスの推進などの観点から取り組みを進めてまいりたい。

また、大規模災害発生時の対応としてのこの間の被災地支援や本市の防災対策についての課題については、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、所属としても支援活動の実施にあたっての課題を積極的に発信するとともに、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。

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るが、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、保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、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。

次に、生活支援課関連業務について、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、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。

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。今年度は所属独自の福祉職員向けのトラウマ・インフォームドケア研修を実施するなど職員のスキルアップに取り組んでいるところである。

次に、窓口サービス課関連業務のうち当区では住民情報担当業務を委託しているところであるが、業務委託に伴う職員の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。

また、マイナンバーカードの関連業務及び、改正戸籍法の施行による戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務については、この間、市民局と連携しながら取り組んできたところである。今年度に引き続き令和 8 年度においても、これらの体制の確保に向けて、市民局から当区に会計年度任用職員が配置される予定である。

なお、職員の開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、引き続き現場実態を踏まえて適切に対応していくこととしたい。

次に、メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で報告し、産業医や各委員のご意見を聞きながら、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ている。この間生活支援課ではメンタル面の不調から休職する職員が数名出ており、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。

また、職場におけるあらゆるハラスメント対策についても、今年度から所属独自の研修を実施したところであり、引き続き防止に向けた取り組みの充実を図ってまいりたい。

令和 8 年度における業務執行体制については、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を構築していきたいと考えており、先程いただいたご意見を踏まえたうえで、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ひしたい。

(支部③)

現時点での所属の考え方が示された。

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。

また、福祉五法関連職場の要員問題や、窓口業務委託の範囲縮小に伴う要員配置の問題、それぞれに関わる勤務労働条件については、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのもまぎれもない事実である。

そのうえで、本日の所属回答は、単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり、「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部一所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返しになるが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、年休の未取得や超過勤務の増加、ましてや賃金不払い超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても 2026 年度要員問題については、引き続きとりくむ課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。

以 上