

令和7年度 技能職員の勤務労働条件について 回答案（交渉事項以外）

要求	回答
<p>1. 自治・分権・参加を基本に、住民生活に欠かすことのできない公共サービスについては、直営を基本としつつ、基礎自治体の責任を明確にし、公的役割を果たすこと。また、多発する自然災害への対応も含め市民の安全と安心を守るための必要な要員を確保すること。</p>	<p>「新・市政改革プラン」においても、取組方針の1つとして、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、行政資源の管理の徹底により、今後の社会経済情勢の変化、市民ニーズの変化に柔軟に対応できる行財政基盤の構築を図ることとしており、引き続き、人員マネジメントの推進等に取り組んでまいります。</p> <p>また、職員の高齢化や技術の継承等の課題をはじめ、災害時対応などの公的な責務を果たすという観点を踏まえ、将来にわたって最低限必要となる部門ごとの職員数を精査し、令和5年度から継続的な採用を再開している。</p> <p>今後の財政収支概算（粗い試算）[2025年（令和7年）2月版]では、高齢化の進展や障がい福祉サービス利用者の増加等に伴う扶助費の増や令和6年度の給与改定による人件費増などにより、試算期間を通して収支不足が生じる見込みとなっている。</p> <p>そうした中、業務執行体制を構築するにあたっては、質の高い行財政運営を図ることとし、職制責任のもと、業務内容・業務量に見合った体制としてまいります。</p>
<p>3. 「質の高い公共サービス」を提供するため、研修体制の充実と業務における権限の付与や裁量権を拡大するとともに、現業管理体制を一層、充実・強化すること。</p>	<p>現業管理体制については、この間、服務規律の観点から各主任制度要綱を改正し、主任の役割の明確化を図ってきたところである。研修体制の充実については、各所属等との連携を図り、引き続き検証してまいります。</p> <p>また、行政の企画・立案部門へ技能職員から課長代理への登用を行っており、引き続き必要に応じて検討していく。</p>

要求	回答
<p>6. 全区役所における区・事業所・地域の有機的な連携を可能とするために区における現業職域の体制充実を図ること。区役所改革については、区行政連絡調整会議（同小会議）・現業職場事業所等連絡会議（現業連）の設置経過を踏まえ、地域・市民ニーズに即した事業の企画・立案と各区、各事業所間の連携により、市民サービスの向上を図ること。</p>	<p>区における現業職域の体制については、平成25年12月から区役所内の業務主任等の配置替について、平成27年4月からは区役所単位の現業管理体制について、区長マネジメントのもとで実施することとし、これまで区役所が実施していない新たな職域（新規業務）への配置や、既に区役所が実施してきた業務（技能職員が従事していない業務も含む）の体制強化など、区の実情に応じた体制充実を図ってきたところであり、今後も区役所からの意見を踏まえながら、関係部局と調整してまいりたい。</p> <p>区行政連絡調整会議（同小会議）・現業職場事業所等連絡会議（現業連）については、これまで区の総合行政の推進について統一的に定めてきた「区における総合行政の推進に関する規則」（平成元年大阪市規則第59号）の下、区役所と市民生活に密接な関係にある各事業所との情報共有、業務上の連絡調整を要する事項や各事業共通の課題等にかかる意見交換・検討などを行ってきたものであるが、区長が各区の事情や特性に即した区政運営を推進していく観点から、平成25年6月に同規則を廃止した後も、区役所と事業所が情報共有を図り、連携した事業を実施する中で、これらの会議を活用している事例もあり、自律した自治体型の区政運営を円滑に推進する観点から、今後も区役所からの意見を踏まえながら、このような事例の共有化に努める等、各区の実情に応じた活動が実施できるように努めてまいりたい。</p>

要求	回答
<p>7. 「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上を図るための制度とすること。</p>	<p>相対評価による人事考課については、大阪市職員基本条例に基づき、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的に平成 25 年度から本格実施している。</p> <p>人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保することはもちろん、円滑な運用を図るためには評価者・被評価者ともに、本来の制度趣旨を十分に理解することが非常に重要であると認識している。この間、全 17 業務系列の「期待行動事例集」を作成したほか、新任部門監理主任を対象に、人事評価制度の本来目的（人材育成・能力開発）達成に欠かすことのできない制度の理解や面談の意義や重要性を再確認し、効果的な能力開発につなげる面談スキルの向上を図るため、「人事評価者研修」を実施している。</p> <p>また、制度の一層の理解、納得性の向上等を図るため、被評価者にて「e ラーニング」を実施するなど、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。</p> <p>今後とも職員の士気の向上につながる制度となるよう、検証してまいりたい。</p>
<p>8. 技能職員の所属間人事交流については、人材育成と職場活性化の観点から、制度趣旨に基づいた実施となるよう都度の検証を行うこと。</p>	<p>所属間人事異動については、平成 19 年 4 月から実施しており、その目的としては、技術・技能の継承を含めた幅広い人材の育成、職場の活性化の推進を図ることとしている。本市の貴重な人材である職員が、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かせるよう、庁内公募を含めて、適材適所の観点に立って十分に検討を行い、必要となる業務へ配置してまいりたい。</p>

要求	回答
<p>9. 業務実態に基づく要員配置を行うとともに、要員の見直しに伴う勤務労働条件については十分な労使協議を行うこと。</p>	<p>業務内容に応じた要員配置は、職制が主体性をもって検討を行い判断すべき管理運営事項であり、現在、各所属において主体的に来年度の業務執行体制の確立に向けた企画・検討がなされている状況にあると認識している。</p> <p>その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意を持って交渉してまいりたい。なお、具体の交渉については、各所属へ交渉の委任を行っており、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適宜交渉がなされるものと考えている。</p> <p>また、今後、来年度の要員配置に関わって、全市的な対応の必要が生じる場合については、総務局一本部間において交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>13. 賃金・労働条件をはじめ、あらゆる差別を撤廃し、大阪市として主体的に現業労働者の生活と地位の向上を図るとともに、大阪市の公共サービスに携わる全ての職員の勤務労働条件の改善を図ること。</p>	<p>職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関し、解決すべき具体的な事項については、労使間で十分な交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>16. 労使関係については、法令を遵守し、「労使対等の原則」「相互不介入の原則」「労使自治の原則」「相互理解の原則」等に基づくこと。</p>	<p>労使交渉のあり方に関しては、「大阪市労使関係に関する条例」に則って、適切に交渉を行っていかねばならないのは当然のこととして、職制としての責任を果たしてまいりたい。</p>