

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和5年度第1号
通算第52号
令和5年12月12日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—合理化について—

◎日時・場所

令和5年9月28日（木）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ 学習室3）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで現業評議会におかれては、本市の市政運営にまつわる様々な課題について日頃からご理解とご協力をいただき、改めて感謝申し上げます。

さて、今年度、人事院からは、給料表、一時金ともに引上げ勧告がなされるなど、給与面では民間の動向を反映して明るい傾向が見られる一方で、本市の財政状況に目を向けると、社会保障関係費や公債費が高い水準で推移していることなど、依然として楽観視することのできない状況にあり、更なる取組を進めていく必要がある。

このような中では、職員一人ひとりの力が重要であり、そのためにも我々労使が緊密に協議を行うことが大切であり、今後も話し合いを基調として、着実に解決を図っていきたい。

◎今回の交渉の主な目的

従前、合理化については実施時期の半年前までに提案することを労使の間で確認してきていることから、今年度においても事務事業の見直し等について提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）じんかい収集業務の見直しについて

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 合理化について

課題の要旨

当局から、じんかい収集業務の見直しについて説明した後、協議を行った

現業評議会の主張	当局の回答
正規職員▲20人の内訳は。	現時点においては係長1人、作業長4人、作業員15人を想定している。

<p>平成 27 年に策定されたアウトソーシングの方針では、本市においては、今後 10 年で生産年齢人口が 9 % 減少し、高齢者人口が 1.3 倍になると予測されていた。方針の策定から 8 年が経過したが、予測どおりの推移を示しているのか。</p>	<p>各種施策の効果により、平成 27 年との比較において、生産年齢人口はほぼ横ばい、高齢者人口は 1.1 倍と、当時の予測とは一部状況は変わってきている。一方で、全国的には生産年齢人口の減少、高齢者人口の増加は続いていることから、中長期的に見れば、本市も予断を許さない状況にある。</p>
<p>このままアウトソーシングを進め、完了してしまってからでは、後戻りできなくなる。方針策定にはコンサルティング会社が関与していたと記憶しているが、現在も引き続き関与があるのか。</p>	<p>当時と同じ企業ではないものの、アウトソーシングの推進に当たっては、現在も支援を受けている。</p>
<p>アウトソーシングをこのまま進めていくのであれば、その方向性について再検討する機会はないのか。</p>	<p>今回のじんかい収集業務の見直しに当たっても、コンサルティング会社も参画する全庁会議で議論をしており、その中でもアウトソーシングの方向性を変更するまでの要因は生じていないと聞いている。</p>
<p>作業員▲15 人の処遇は、どうなるのか。</p>	<p>引き続き転職制度を基本としていく考えであり、先般の現業労使協議会でもお伝えしたとおり、円滑な転職に向けて、業務のアレンジやサポート等を充実させていく考えである。</p>
<p>新たに転職者に向けたポストを設けるということか。</p>	<p>検討段階ではあるが、新たに指導啓発等業務を設けることを考えている。</p>
<p>指導啓発等業務においては、具体的にどのような取組を行っていくことを検討しているのか。</p>	<p>本市のごみ処理におけるルール遵守やマナー向上といったごみの分別・排出に関する地域への出前講座や、資源物・紙資源の持ち去りへの指導啓発等に取り組んでいくことを検討していると聞いている。</p>
<p>次の委託期間は。</p>	<p>令和 7 年度から令和 11 年度までを予定していると聞いている。</p>
<p>次期委託期間内で欠員は生じないのか。</p>	<p>年齢分布を踏まえて最終年度に欠員が生じないように、委託期間を設定していると原局から聞いている。</p>

<p>新しく設置するポストに作業員 15 人全員を配置できるのか。他の部署への配置も視野に入れているのか。</p>	<p>当局としても、慣れ親しんだ職場で活躍できるように、現に在籍している職場内にポストを設けることを検討しているが、全員分のポストの用意となると難しく、現時点で約束することはできない。</p>
<p>指導啓発等業務は、かねてから設置を求めている総合職として理解してよいのか。</p>	<p>総合職ではないが、行政職としての職責を付加するとともに、業務遂行の過程で技術・知識を伝承していくイメージを持っており、実態の職務内容として現業評議会の主張する総合職と共通する部分もあると考えている。</p>
<p>今回新しく設置されるポストは、一時的なものか。それとも、今後も存続するものか。</p>	<p>現在検討しているポストは今日的な課題に対応していくために設けるものであるから、今後も継続的に市として担っていくことになるが、一部においては行政職としての職責を担っていくためのトレーニング的な要素も含むことから、全てが存続するというにはならないと考えている。</p>
<p>4 級格付け問題、3 級最高号給問題等、依然として課題は多い。問題解決には時間を要することも理解するが、職員の年齢も上がっていく中で、スピード感を持つことをお互いの共通認識としていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>現在メンタルダウンしている転職者を新たなポストに戻すことはできないのか。</p>	<p>メンタルダウンから復帰し、慣れ親しんだ環境で本来の力を発揮してもらえるのであれば、本市にとっても有意義であることは認識している。一方で、新たに設置するポストは、該当職場内で技能労務職から事務・技術学び期間へと移行し、育成していくことをねらいとしていることには十分留意する必要がある。いずれにしても、人事配置においては、総合的に判断・調整していくことをご理解いただきたい。</p>
<p>転職においては事務の初期段階でつまづくことが多く、指導者が重要であると認識している。指導は片手間ではできないものではなく、事務分担上の配慮が必要と考えるがどうか。</p>	<p>人材育成に当たり、相当の負担が生じることは認識しているものの、専属又はそれに近い割合で事務分担を割り当てることは現実的に困難である。引き続き可能な範囲で配慮したい。</p>
<p>今回の見直しに伴う▲20 人に対して、転職を希望する人が少なく、余剰が生じた場合は、どのように対応するのか。</p>	<p>まずはそうならないように魅力的なポストの創設や転職制度の運用に努めていきたいと考えている。</p>

今回の見直しに係る効果額は。	約 4,500 万円を見込んでいる。
見直し後の委託比率は、どうなるのか。	現行の直営 24%・委託 76%の比率を直営 15%・委託 85%に見直す。
現在検討しているという新たなポストなど、特定の職場で転職できるのであれば、転職を希望したいという職員も出てくると考えられる。こうした者を希望のポストに配置することができない場合に、本人の意に反して配置することのないようにしていただきたい。	当局としても無理な配置は避けたいと考えているものの、人事配置に関することとなるため、常に要望どおりに対応できるというわけではないことはご理解いただきたい。その上で、ポスト数に対して希望者が上回った場合に、どのように対応していくかについては、今後検討していきたい。
人員削減数の考え方を含め、説明を受ければ理解できるものの、提示されたメモからは読み取ることができないため、不安を感じる職員もいると考える。提案メモの修正を検討いただきたい。	一旦持ち帰って修正が可能かを含め、検討させていただきたい。

課題解決への方向性

提案内容については、交渉での協議内容を踏まえ、後日、別紙のとおり窓口で修正を行った。その修正メモの内容を受けて、今後支部協議を中心に進めていくこととした。

以 上
(給与課)

じんかい収集業務の見直しについて（メモ）

R5.10.2

令和5年9月28日付け「じんかい収集業務の見直しについて（メモ）」について、次のとおり修正する。

1 目的

じんかい収集業務について、委託範囲の見直しを行うとともに、より効率的な業務執行体制の構築を図る。

2 実施内容

じんかい収集業務について、燃やすごみ、びん・缶・ペットボトル、金属製小型ごみに係る委託範囲を拡大し車両稼働台数を変更するほか、啓発等の行政課題に対する一層の取組を推進していく。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 人員

正規職員 ▲20人

以上
(給与課)

参 考
(修正前)

じんかい収集業務の見直しについて (メモ)

R5.9.28

1 目的

じんかい収集業務について、委託範囲の見直しを行うとともに、より効率的な業務執行体制の構築を図る。

2 実施内容

じんかい収集業務について、燃やすごみ、びん・缶・ペットボトル、金属製小型ごみに係る委託範囲を拡大するとともに、車両稼働台数を削減する。

3 実施時期

令和7年4月1日

4 人員

正規職員 ▲20人

以 上
(給与課)