

函 総 行

令和 6 年(2024年) 1 1 月 2 6 日

市議会議員 各位

総 務 部 長

参考資料の配付について

このことについて、下記のとおり資料を配付しますので、よろしくお願いいたします。

記

○ 函館市役所職員労働組合との交渉の概要

(総務部行政改革課)

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

○交渉日時 令和6年(2024年)10月30日(水) 18:30～20:00

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 田畑副市長, 関係部局長, 他 計17名

組合側 鎌田執行委員長, 他 計約40名

交渉項目	令和7年度(2025年度)事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて
交渉要旨	(組合) 提案の内容は, 昨年度に引き続き, 正規職員および会計年度任用職員が増員となっており, 人口減少対策や市長公約の推進のほか, 法律や各種制度改正へ対応していくための必要な人員だと考えている。 まずは, 市長政策や人口減少対策など新たな行政課題への対応のほか, 行革プランとの関係を踏まえた, 今回の提案に係る総体的な考え方を伺いたい。 (当局) 事務事業・組織機構の見直しにあたっては, まちづくりに向けた市長政策や人口減少対策などの各種政策の展開に伴う業務量の変化, 法律や各種制度改正への対応のほか, 業務の効率化などを踏まえながら, 見直しを進めているところであり, 今回の提案についても, 同様の考え方で提案している。 また, 行革プランにも記載しているが, 今後も人口減少が見込まれるなか, 将来にわたって持続可能な行財政運営を確立するためには, その時々に必要な財源や, 人員, 人材などの行財政資源を確保しながら, デジタル技術を活用した事務の効率化や, 業務委託の推進のほか, 業務の性質に合わせて, 会計年度任用職員を活用するなどの見直しを行っていきたいと考えている。 (組合) 先日, 市の政策アドバイザーから提言がなされており, 活性化総合戦略や経済振興ビジョンの策定に活かし, まちづくりを進めていくのではないかと考えており, 戦略等に登載している施策の展開にあたっては, どのような執行体制で進めていくのかをしっかりと検討・議論していただきたい。 また, 国の経済対策による新たな給付金の支給などの事務が地方自治体へ丸投げされることが考えられるので, 執行体制の検討・議論をお願いしたい。 次に, 保健福祉部における東部保健事務所の廃止, 観光部や教育委員会における部を再編するなどの大規模の見直しについて, その考え方を伺いたい。 (当局)

東部保健事務所については、東部4支所管内の人口減少や福祉拠点の設置に伴い相談業務等が減少したことから、所管業務を各関係課へ移管し、廃止しようとするものであり、観光部については、各種イベント等の繁忙時における機動的な対応や国内海外観光客の誘致・受入の一体的な推進など、部内の連携の強化を図ることであり、教育委員会については、学校教育部における部次長の配置により、部内の連携や横断的な執行体制の構築のほか、学校における働き方改革や学校再編などの課題に一定の整理がついたこと、学校経営に係る教員からの相談等に対する執行体制の強化や業務の集約を図ることなど、それぞれの現状を踏まえながら、各種課題を解決するため、見直しを行うもの。

(組合)

その時々行政課題や業務の状況によって、部内の連携強化や執行体制が変化するものと思っており、過去に見直した場合でも、柔軟に執行体制を見直し、職場の理解を得ながら行政課題の解決に繋げて欲しい。

次に、部局によっては、一定の執務スペースが確保されていない状況だが、抜本的なレイアウトの見直しなど、適正な執務スペースの確保に対する考え方を伺いたい。

(当局)

執務スペースの抜本的なレイアウトの見直しには、市民サービスにおける導線の最適化の検討や多額な費用を要することなどの課題があることから、引き続き、総務部と各部局が協議し、既存の執務スペースや文書の保管場所の見直しにより、確保していきたいと考えている。

なお、現在、令和8年度(2026年度)を目途に、電子決裁システムおよび文書管理システムの導入を進めており、システムの導入に伴い書類の大幅な削減が見込まれるところであるが、システムを導入するまでの間は、引き続き、ペーパーレス化を進めるとともに、保存文書の適正な管理による紙媒体の減少などに取組み、執務スペースを確保していきたいと考えている。

(組合)

システムの導入後、どれだけの執務室の確保に繋がったのか総務部と各部局が連携して把握をするほか、引き続きペーパーレス化の推進を周知して欲しい。

次に、近年、職員における年度途中の退職者数が増加している傾向にあるものと認識しており、管理職が退職する事例も見受けられるが、このような事態に対する当局の受け止めに伺いたい。

(当局)

年度途中の退職者数については、令和3年度(2021年度)は10人で、うち管理職は0人、令和4年度(2022年度)は17人で、うち管理職は2人、令和5年度(2023年度)は16人で、うち管理職は3人、令和6年度(2024年度)は直近の退職予定を含めると、10人で、うち管理職は5人となっている。

このような管理職も含めた年度途中の退職は、企業や自治体が中途採用を拡大しているという社会情勢や転職に対する意識の変化、仕事内容、職場環境、死亡、プライベートなど、様々な要因によって生じるものと考えている。

いずれにしても、少子化の進展などに伴い、今後ますます人材確保が困難になっていくことが予想されることから、職場への定着については、大きな課題であると考えている。

(組合)

回答のとおりだが、退職により職場に欠員が生じてしまうのが実態である。

次に、現時点において、職員の年度途中の退職等により欠員を生じている職場はどの程度あり、そのうち、管理職等の年度途中の退職によって、昇任欠となっている職場はどの程度あるのか。

また、昇任欠を生じざるを得ない状況に対しての当局の受け止めを伺いたい。

(当局)

現時点において、職員の年度途中の退職等による欠員が生じている職場は、担当者の退職による欠員で3箇所、管理職の退職予定による昇任欠で1箇所となっている。

なお、昇任欠をはじめとした、年度途中の退職等による欠員には、職員の皆様の協力をいただきながら、これまで会計年度任用職員の配置等によって業務への影響を最小限に留めるよう努めてきたところであるが、これに加えて、今年度から10月1日付けで正規職員の採用を実施し、4人を欠員の補充として配置したところである。

(組合)

例えば、土木技術や保健師などの職種について、職員の退職により欠員が生じた際に、一般事務職の会計年度任用職員では欠員の補充は難しいものと思うが、該当職場における職員の業務が軽減されるような取り組みの検討をお願いしたい。

また、職場への定着については、労使共通の課題だと認識していることから、情報共有しながら課題の解決に繋げていきたいと考えている。

次に、定年延長制度の役職定年により降任となる職員の職制や配置職場の考え方を伺いたい。

(当局)

役職定年となる職員の配置等については、降任先の職位は主査職を基本に、原則、当該職員が現在所属する職場以外の職場で、これまで培ってきた職務経験などが発揮できるように、配置先を調整してきたところである。

(組合)

次に、ここ数年の係長・主査職の割合は、26.5%となっていることから、一定程度、若手職員の係長・主査への昇任が滞留することになるも

のと考えるが、若手職員の係長・主査と役職定年で係長・主査に降任する職員のバランスをどのように考えるのか伺いたい。

(当局)

主査職の職員の定年退職や自己都合退職が一定程度いることから、若手職員の主査職への昇任の枠は確保できるものと考えているほか、定年の段階的引上げ期間が1年から2年の間は、担当者との振替や専門的業務への配置により、若手職員の昇任に配慮しているが、年齢構成により、若手職員の主査職への昇任対象者が少ない状況となることが想定されることから、役職定年者を既存の主査職ポストへの配置で補うことが必要になっていくものと考えている。

いずれにしても、人材育成の観点から、若手職員の将来的な管理職への登用も見据えた主査職への昇任は必要でありますことから、その時点での状況を踏まえながら、適切な組織づくりに努めていきたいと考えている。

(組合)

役職定年者を既存の主査ポストに配置することで補っているという実情は、組合員の中にも驚いている方がいるものと思われる。

質の高い公共サービスを提供していくには、若手職員をはじめとした人材育成が重要だと考えていることから、先ほどの現状や状況を注視したうえで、課題の一つとして認識していきたい。

次に、会計年度任用職員の一般事務パートタイムを令和6年度(2024年度)に創設したが、他の職種への活用なども含めて、今後の事務補助等職からの一般事務パートタイムへの見直しの考え方のほか、事務補助等職の廃止は、おおよそ、どの年度になるのか伺いたい。

(当局)

事務補助等職は情報システムの標準化など、それぞれの職場の将来の業務執行体制を見極めながら、業務委託や派遣職員の活用、一般事務パートタイムをはじめとした、他の職種への移行を順次行っており、今後、同様に進めていきたいと考えている。

また、事務補助等職の廃止の見通しは、将来の執行体制に影響の大きい情報システムの標準化が令和7年度(2025年度)に完了するほか、その他の特殊な事情のある業務についても、令和8年度(2026年度)に方向性が決定することから、それを目途に廃止しようと考えている。

(組合)

事務補助等職から一般事務パートタイムへ切り替えると、週の勤務時間が35時間から29時間となるが、単純に切り替えるのではなく、業務の見直しなどを検討したうえで、必要な人員を配置すべきと考えている。

しかしながら、切替が決定事項だと説明するだけで、業務の見直しなどの検討や議論を行っていない職場があることから、改めて、総務部から職場での議論などを踏まえた、業務執行体制の構築を進めていく旨を各部局に対して周知して欲しい。

	本日は、当局から提案があった部局は支部に持ち帰り、今後、詳細について協議していくが、提案が無い職場でも課題があるものと認識していることから、しっかりとした対応をお願いしたい。 昨今、人材の確保が大きな課題の1つとして認識しており、管理職も中途退職するようになっているので、働きづらさが顕在化してきているのではないかと実感している。 従前から、余力のある人員の確保をお願いしてきており、急な退職や長期の休暇により職員が欠員等となった場合のほか、国の経済対策による給付金の支給業務などへ速やかに対応ができるものと考えているので、検討をお願いしたい。 最後に、業務や事業のスクラップが進んでいないことのほか、新たな業務やカスタマーハラスメントへの対応などに日々追われていることから、職員の疲弊に繋がっていると考えられるので、こういった課題の解決にも取り組んでいただきたい。 (当局) 組合員の皆様においては、日頃より、市民ニーズの多様化や複雑化、各種制度の改正などがある中、市長公約や人口減少対策などの各種政策の推進のほか、物価高騰等対策における各種給付金の支給業務、先日の衆議院議員総選挙に係る投開票事務などに対し、ご理解とご協力をいただき、心からお礼を申し上げる。 今後も、まちづくりを進めていくにあたって、様々な分野で、新たな施策・事業の展開が求められていく状況が考えられるなか、令和7年度(2025年度)の事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて提案をしたが、これから各支部で様々な議論がなされると思うので、積極的に議論していきたい。 組合とは、今後も、提案事項に限らず、誠実かつ十分に意思疎通を図りながら、函館市の発展のため、様々な課題に対応していきたいので、よろしくお願いしたい。
備 考	交渉継続