函 総 行

令和6年(2024年)12月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)11月25日(月) 18:35~19:15
- 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18名
組合側 鎌田執行委員長, 他 計約30名

交渉項目	<ul style="list-style-type: none">・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・2025年度 各種制度・職場改善要求について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>10月30日の交渉以降, 各支部で支部交渉や職場集会, 意見交換会などを開催しながら, 提案に対する考え方を改めて議論した。</p> <p>支部交渉等の開催に向けてご尽力いただき, この場を借りて感謝を申し上げます。</p> <p>まず, 今回の提案のうち, 東部保健事務所の廃止, 観光部, 教育委員会において, 業務移管を伴う部の再編など, 大規模で見直す提案だったが, その他の提案も含めて, 見直し後の業務執行体制や人員の配置の検証を行い, 状況に応じて組合との協議を踏まえた対応を要請したいが, その考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>業務執行体制や人員配置については, 見直しの有無に関わらず, 適宜検証を行っており, 業務量の変化への対応や業務の効率化などを図りながら, 適正な体制の構築や人員の配置に努めている。</p> <p>今後においても, 各職場の業務状況について, 貴職と情報共有を図るほか, 必要に応じて提案していきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>支部交渉等に執行部が参加して感じたのは, 業務執行体制について, 当局側と組合員側で少しずつ考え方に違いがあったほか, 一部の職場では当局側からの説明が不足・遅れているように感じたので, 丁寧な対応をお願いしたい。</p> <p>次に, 事務補助等職の配置を見直すにあたって, 他の職種への切替や業務委託, 派遣職員の活用等が考えられるが, 各部局の職場で廃止を前提として自動的に見直しが行われないよう, 改めて対応を要請するが, その考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>配置の見直しの考え方については, 職場の現状や情報システム標準化などによる将来の業務執行体制を見極めながら, 業務のスクラップや効率化などを踏まえ, 業務委託や派遣職員の活用を検討するほか, 他の職種へ切り替える場合は, 必要な任用期間や勤務時間を精査するなど, 各</p>

部局が個々具体的に検討し、総務部と協議することとしている。

(組合)

来年度以降、事務補助等職が残る職場は少ないものと認識しているが、各部局が具体的に検討するのが前提になるので、そのように対応をお願いしたい。

次に、今回の提案に間に合わなかった、もしくは、現在、庁内において協議中の組織機構・職員数の見直しがあれば、その状況について伺いたい。

(当局)

現時点においては、具体的に協議しているものはないが、本市における各種施策の展開や新たな行政需要のほか、国の動向などにより、速やかに事務事業・組織機構の見直しを行う必要が生じた場合には、適時、追加提案したいと考えている。

(組合)

22日に国の経済対策が閣議決定され、今後、低所得者世帯への給付金の支給事務などのほか、子育て分野への対応が想定されることから、追加提案の時期によっては、職場での議論する時間が短くなる場合もあるので、職場での議論を踏まえた提案をお願いしたい。

次に、一般技術職や福祉事務職への職種変更を希望する職員の状況や、令和7年度(2025年度)の新規職員の採用状況、さらには、令和7年度(2025年度)から実際に各職場へ配置されることとなるが、その配置の考え方を伺いたい。

(当局)

職種変更を希望する職員は14人で、その内訳は、1級建築基準適合判定資格者および1級建築士へ職種変更を希望する職員が7人、福祉事務へ職種変更を希望する職員が7人であり、現在、選考を進めている。

また、令和7年度(2025年度)における職員の新規採用状況については、職員採用試験の最終合格者で、一般技術は21人、福祉事務は13人である。

一般技術や福祉事務である職員の配置については、技術や資格を有する職員が必須な職場への配置のほか、配置先の幅を広げ、人員配置上の柔軟性を確保する目的で、その技術や資格に関係する事務を担当する職場への配置を考えている。

(組合)

当面の間は、資格を持った職員が資格を活かせる職場へ定着することが重要であると考えているので、制度を継続していく運用をお願いしたい。

それでは、この間の各支部交渉等で検討すると回答した課題に対して、各支部や職場での議論を踏まえて、速やかに対応していくことを要請するが考え方を伺いたい。

(当局)

支部交渉等で検討すると回答したことも含め、様々な課題があるものと認識しているので、真摯に受け止めしっかり対応していきたい。

(組合)

承知した。今回は特に、管理職側からのコミュニケーションやマネジメントの重要性を認識したので、改めて対応を要請するが、今回の提案については、これまでの議論や要請を踏まえ、合意することとしたい。

次に、各種制度・職場改善要求だが、10月15日付けの要求について、11月11日付けで回答があり、感謝を申し上げる。

その中で、確認が必要と考えられる点について、質問をしていくが、最初は、現時点における、会計年度任用職員(専門職)の欠員状況がどのようになっているのか伺いたい。

また、欠員に対して、どのように対応してきたのか伺いたい。

(当局)

専門職の会計年度任用職員の欠員状況については、現在6名の欠員が生じており、いずれも幼稚園教諭や保育士、臨床心理士、管工事施工管理技士などの資格を有していることや、一部では実務経験や性別要件なども、受験資格としているもので、このように受験資格を有する人材が限定される職種は、応募に至らず、採用に至っていない。

このような欠員の確保対策として、専門職は、資格や特定の技術を生かした実務経験や学歴などで必要な知識を有していることから筆記試験を廃止し、面接試験のみとして、受験負担の軽減を図ったほか、年度途中の採用においても、これまでの単年度の任用から、最高4回まで試験を受けることなく再度の任用ができるよう処遇の改善も図ったところである。

また、募集手法については、可能な限り採用者が決まるまで、募集を中断なく継続し、応募があった都度、受験に対応するよう見直し、受験機会を拡大している。

このように、人材確保のため、受験者負担の軽減や受験機会の拡大、処遇の改善などの見直しを行っており、一部、職員の確保につながっている職場もあるが、それでもなお採用が困難な専門職もあることから、今後においても、採用につながる有効な手法がないか、確保に向けた対策に努めていきたいと考えている。

(組合)

人材の確保は、どの職種でも課題の1つだが、速やかに処遇を上げるということは難しい状況だと認識している。

例えば、会計年度任用職員の休暇のうち無給となっている休暇で、正規職員は有給となっている休暇を同様に有給にするべきという要求もしているのですが、国公準拠という考え方は理解しているが、検討をお願いしたい。

次に、昨年、総務省の通知により、各自治体が特別休暇の位置づけで「地域貢献活動休暇」を導入できることとなったが、その導入に対する

当局の受け止め方を伺いたい。

(当局)

職員による地域貢献活動については、様々な地域貢献をする市域の団体において、担い手不足が深刻化している状況の中、職員が率先して地域活動に参画し、社会的基盤を構築することは有用であると考えているほか、職員にとっても普段の職場を離れ、市民と共に活動することは、地域社会への理解や問題解決能力の向上が図られる良い機会であると考えている。

一方、特別休暇として制度化する上では、公務員が職務を離れて担うことが客観的に妥当と判断できる必要があると考えており、活動の範囲や内容、効果的な付与日数、既存のボランティア休暇とのあり方など整理すべき課題も多いことから、先進他都市の状況調査などをしながら、慎重に検討していきたいと考えている。

(組合)

我々も課題が多いものと認識しているので、お互いに情報交換や情報共有をしながら検討を進めて欲しい。

次に、総合保健センターにおける無線LAN環境の整備については、感染症対策、発災等における中心施設となることから、早期の導入を望むが、改めて整備の考え方を伺いたい。

(当局)

無線LAN環境の整備については、全庁的なデジタル化を図るため、本庁舎の整備から開始して進めているところであり、総合保健センターについては、本庁舎が被災した場合などにおいて、拠点施設となることから、優先的に無線LANの整備が必要であると認識しており、早期の導入を目指していきたいと考えている。

(組合)

非常時だけではなく日常的な業務の効率化にも繋がるので、難しいことは認識しているが、総合保健センターをはじめ、他の外郭施設への早期の導入をお願いしたい。

次に、ガールーンにおける会議室予約について、改めて各部局へ注意事項を周知するとのことだが、どのように周知するのか伺いたい。

また、現在、翌年度末以降の予約がされているようだが、翌年度末以降は、ガールーン上で予約を不可とするなどの対応はできないのか伺いたい。

(当局)

本庁舎会議室の予約などにかかる注意事項については、総務部総務課の庁内webに掲載している旨、改めてガールーンの掲示板において、各部局へ周知していきたいと考えている。

この注意事項において「翌年度末以降の予約は原則不可」としているが、現在、翌年度末以降の日程で予約されているものについては、ガールーンへ移行した令和3年(2021年)3月以前に予約していたもののほか、

会議室を長期間、執務室として使用する参議院議員通常選挙や統一地方選挙、国勢調査事務である。

ガールの利用に制限をかけることは、システムの管理上、難しいものであることから、注意事項の周知徹底を図るとともに、予約期限を超えたものが判明した場合には、入力した部署へ確認のうえ、入力の取り直しなどを行っていきたいと考えている。

(組合)

もしかしたら、庁内webに掲載されていることは、多くの職員が知らないのではないかと考えられるので、周知により会議室の予約が少しでもスムーズになることを期待したい。

最後に、北海道や道内他都市においては、どのようなカスタマーハラスメント対策を実施しているのか、その状況を伺いたい。

また、どのような対策や基準等をいつまでに整備したいと考えているのか伺いたい。

(当局)

北海道においては、北海道カスタマーハラスメント防止条例を制定すべく、そのパブリックコメントにおいて、概要を公表しており、それによると、広く道内の主に民間事業者を対象として、道が市町村等と連携して業種や業態の性質等を考慮した施策を策定・実施する内容になっている。

また、市役所が市民等から受けるカスタマーハラスメントを対象とした対策については、道内では、札幌市や岩見沢市で実施しているものと把握しており、本市においては、このうち札幌市の窓口の実施状況を現地視察するとともに、制度構築に携わった担当職員らと意見交換するなど、これまで情報収集に努めてきており、現在は、今年度中のマニュアル等の策定を目指し作業を進めており、カスタマーハラスメント行為の定義や組織的な対応のあり方、被害を受けた職員のケアなどを定めていきたいと考えている。

(組合)

誰もが一度は、窓口や電話等で30分以上の間、不条理な事を言われ続けた経験があると思われるが、そのやり取りが、カスタマーハラスメントに該当するのか判断するために、まずは、マニュアルの作成をお願いしたい。

昨今、カスタマーハラスメントへの対応をはじめとした、目に見えづらい業務が増えてきているように感じているので、この間、要請してきた、余力のある人員の確保により、こうした事態への対処が可能となる場合もあるものと考えている。

働きやすい職場環境を作ることで、市の職員への応募が増えるものと考えているので、引き続き意見交換や情報共有などをお願いしたい。

(当局)

10月1日に提案してから本日の回答交渉までの間、委員長をはじめ、

	<p>組合員の皆様におかれましては、精力的な協議のうえ、最終的に合意の回答をいただき、感謝を申し上げます。</p> <p>この間の交渉のほか、支部交渉や職場集会等での様々な意見や要請については、協議や対応していきたい。</p> <p>また、各種制度・職場改善要求に対する回答として、市の基本的な考え方や対応を示したところだが、組合とは、今後も、提案事項に限らず意思疎通を図りながら、様々な課題に対応していきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。</p>
備 考	<ul style="list-style-type: none"> ・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：提案どおり合意（交渉終了） ・2025年度 各種制度・職場改善要求について：交渉終了