

函 総 行

令和4年(2022年)12月16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4年(2022年)11月24日(木) 18:25~18:50

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 谷口副市長, 関係部局長, 他 計20名

組合側 鎌田執行委員長, 他 計約50名

交渉項目	令和5年度(2023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	<p>(組合)</p> <p>10月26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やりとりした。</p> <p>職場集会等の開催にあたっては, 新型コロナウイルスの感染者が増加しており, 開催が難しい状況だったが, 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る。</p> <p>まずは, 各支部交渉等で確認された検討事項について, 少なくとも令和5年度中に一定の方向性を示すべきと考えるが, その考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>各部局においてしっかり受け止め検討・整理すべきと認識しており, 適時・適切に対応していきたいと考えていることから, 各支部交渉等での検討事項は, 適切に対応していきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>例年, この質問は要請事項としているが, 組合としては, 課題解決に向けた各支部とのやりとりが今まで以上に重要だと認識しているので, 全ての部局長に適切な対応をお願いするとともに, 令和5年度中に一定の方向性を示していただきたい。</p> <p>次に, 国や函館市における法改正等による新たな制度・事業等, これには制度の拡充等も含んでいるが, 執行体制の考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>新たな制度・事業等への対応については, 各職場の状況を勘案して適切な人員を配置したいと考えている。</p> <p>また, 新型コロナウイルス感染症対策など年度途中に発生する突発的な業務への対応については, 会計年度任用職員の配置や業務委託のほか, 今後も他部局からの応援体制など, その時々状況に応じて, 柔軟に対応していきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>まずは各部局において, 職員の増員や減員などに関わらず, 職場の意見を聞いたうえで, あれこれ考えを合わせて, 必要に応じて総務部と協議していただきたいことから, 職場でのコミュニケーションをとらずに, 総務部と協議することはあってはならない。</p>

今後も、感染症法の改正による予防計画の改正、国の新たな伴走型による子育て支援、医療助成費の拡充など新たな業務が想定されるので、職場と協議しながら、適切な対応をお願いしたい。

次に、今回の提案で会計年度任用職員が全体で16名増となっているが、改めてフルタイム会計年度任用職員の今後の配置の考え方を伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員の配置については、先日の提案交渉の際にもお答えしたとおり、今後も引き続き、各職場の状況などに配慮しながら、補助的業務に関し、会計年度任用職員の活用を図っていきたいと考えている。

補助的業務の定義はないものの、決裁など最終決定は本格的業務だと考えているが、補助的業務の全てに会計年度任用職員を活用する考えはない。

なお、今後は各部局に対し、補助的業務の内容などきちんと理解してもらうため、管理職を含めて、再度、制度・内容等を周知していきたいと考えている。

(組合)

正規職員と会計年度任用職員の双方に負荷がかかっている状況になっていないのかなど、検証し配置して欲しい。再度の周知は、職員の理解を深め、検討できることにつながると考える。

次に、専門職を含めた新規採用等における人材の確保と、特に若年層職員の離職防止への対応について、考え方を伺いたい。

(当局)

正規職員の採用に当たっては、大学や民間企業が開催する企業説明会へ参加するなど、引き続き、積極的な広報に努めるとともに、採用試験の方法についても、適宜、見直しを図りながら、人材確保に努めていきたいと考えている。

また、若年層を始めとした職員は、毎年度10人程度離職している状況で、全体の約半数になっており、国も含めて若年層の人材確保が課題となっていることから、業務の適性や本人の意向をできる限り把握しながら職場へ配置をするなど、少しでも離職防止につながるよう取組みを進めていきたいと考えている。

(組合)

新人職員の就職理由をリサーチし、採用試験の見直しにつなげるのも1つの考えになるのではないか。その理由として、地元の出身、風土が好きであるほか、休暇制度の充実などが考えられる。

(当局)

採用試験において受験者に市を選んだ理由を聞くと、休暇制度と答えた人はいない。休暇制度は、他の自治体と比較しても大きく変わらないものと認識しており、受験者の多くは、地元の出身、配偶者が函館市の出身、学生時代を過ごした、観光で来て街並みが魅力的など、これらが

	<p>主な理由であるものと認識している。</p> <p>(組合)</p> <p>色々なアイデアにより仕事の定着を図ることで、離職防止につながるものと考えられるので、今後も意見交換をしていきたい。</p> <p>なお、こういう事案はあった訳ではないが、ハラスメントにより若年層が離職することは、あってはならないので、今後も適切な対応をお願いしたい。</p> <p>改めて、各支部交渉等での検討事項は、各部局においてしっかりと受け止め検討・整理することのだが、状況に応じて総務部が調整・進捗管理することが確認できれば、今回の提案については合意したい。</p> <p>(当局)</p> <p>必要に応じて、総務部で状況把握するが、各部の判断もあるものと認識している。総務部は全庁的に与える影響が大きい部局でもあるので、各部局の考えを聞いたうえで、必要に応じて調整していきたい。</p> <p>(組合)</p> <p>事務事業・組織機構の提案交渉から1か月の間に各支部交渉等を開催したことで、一定の方向性を見いだせたことから、提案について合意できたものと考えている。</p> <p>しかしながら、支部交渉等に出てきた課題や検討事項については、引き続き、情報交換など必要な対応をお願いしたい。</p> <p>保健福祉部や子ども未来部の職場は、国の新たな制度や制度の変更など様々な課題が生じやすい状況にも関わらず、新型コロナウイルス感染症の対策は国から丸投げになっており、職場で悲鳴をあげている状況が続いていることから、人員を確保したうえで、事務事業や政策を進めてほしい。</p> <p>また、突発的な業務については、応援体制で乗り切っていくとのことだが、提案交渉の場でも申し上げたが、業務応援の回数も増えていることから、余力のある人員の確保をお願いしたい。</p> <p>人員の確保については、職員に優しい職場をつくることで、若手の離職率の低下にもつながるものと考えていることから、その手法について、引き続き、協議していければと思う。</p> <p>(当局)</p> <p>10月3日付けで提案した事務事業の見直しについて、精力的に議論していただき、最終的に合意という回答をいただいたところであり、感謝を申し上げる。</p> <p>今後も、情報共有や意思疎通を図り、貴職と協議しながら進めていきたいので、よろしくをお願いしたい。</p>
備 考	提案どおり合意（交渉終了）