

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)10月26日(水) 18:25～20:10

○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3日付で提案された主な内容として, 財務部では, 公共施設マネジメント室の設置, 保健福祉部では, 体制強化を図っており, また, 全体的に正規職員から会計年度任用職員への切替人数が例年より増加していると受け止めているところだが, 今回の提案に係る総体的な考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>事務事業・組織機構の見直しにあたっては, 業務の効率化をはじめ, 各種制度改正や新たな行政課題への対応に伴う業務量の変化を踏まえ, 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たところである。</p> <p>また, 新たな行革プランにも記載しているとおり, 今後も人口減少が見込まれ, 正規職員数の縮小は避けられないことから, 将来にわたって持続可能な行政運営を確立するためには, デジタル技術を活用した情報システムの見直しのほか, 業務委託の推進や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。</p> <p>(組合)</p> <p>次に, 正規職員から会計年度任用職員への切替が庶務部門にも及んできているが, 改めて, 本格的業務と本格的業務以外の業務(補助的業務)の考え方のほか, 今後も各部局の庶務部門へ配置していくなど, 今後の会計年度任用職員への切替や配置の考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>本格的業務とは, 組織の管理・運営自体に関する業務, 財産の差し押さえ, 許認可といった権力的業務, 強制調査業務, 権力的要素を含む行政指導などであり, これら本格的業務に付随する補助的業務に会計年度任用職員を従事させることができるものであり, 市役所全体で多くの業務があるものと考えている。</p> <p>本市におきましては, 人口減少に伴い, 正規職員の採用試験応募者の減少が見込まれるなか, 引き続き, 事務事業・組織機構の見直しを進めながら, 会計年度任用職員も含め, その時々に必要な職員数を確保していきたいと考えており, 庶務部門も含め, 各職場の状況などに配慮しながら, 補助的業務に関し, 会計年度任用職員などの活用を図っていき</p>

いと考えている。

(組合)

会計年度任用職員への切替について、重要なポイントが2点あり、1点目は、会計年度任用職員は補助的業務のみを担っているのか、2点目は、会計年度任用職員が増えていることで、配置人数が偏っている職場があるのか、また、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ないのかを検証する必要があるものと考えており、これらを踏まえて、各職場と協議しながら配置を考えてほしい。

次に、新たな行革プランにおける「徹底した事業の選択と集中」を推進するための仕組みや考え方、その検討状況は、どのようになっているのか伺いたい。

(当局)

将来にわたり、地域の変化や課題へ適切に対応した行政サービスを展開していくためには、限られた財源や人員などの行財政資源を適正に配分していく必要があり、そのための取組みとして、新たな行革プランでは、事業評価制度の構築による事業の見直しや公共施設の見直しを進めていくこととしている。

徹底した事業の選択と集中を進めるための仕組みとなる、事業評価制度については、検討の最終段階であることから、今年度中に評価の手法などを決定し、来年度から実施していきたいと考えている。

(組合)

次に、今年の7月下旬から9月上旬にかけて、新型コロナウイルスの感染者が連日300人を超える状況の中、保健所を中心とした業務の増加をどう受け止めて、全庁的な応援を決定したことのほか、応援によって具体的にどのような業務が軽減できたのか伺いたい。

(当局)

感染拡大を見据えた体制構築のため、派遣会社の活用などについて、早くから検討を行っていたところであり、想定より早いタイミングで感染者が増加し、第7波が到来したが、既に構築していた保健所内の応援体制や、担当課である保健予防課の職員だけでは、業務を処理することが困難になってきた際に、対応するための他部局からの保健師の応援体制に基づき、速やかに対応したところである。

また、事務職についても、他部局も含めた応援職員20名を感染者への初期対応やPCR検査の受付業務のほか、感染者への就業制限通知書や療養証明書の発行・発送業務に従事していただき、業務の軽減を図ったところである。

(組合)

次に、コロナ禍における保健福祉部の保健所業務について、現在の業務の状況と課題を伺いたい。

(当局)

新型コロナウイルス感染症にかかる業務は、疫学調査のほか、PCR

検査の対応や感染者の療養にかかる自宅や宿泊施設での健康観察，病院への入院調整，クラスター対策，ワクチン接種の実施など多岐にわたっており，コロナに係る業務が切迫した状況は，断続的に生じてきたものと認識している。

感染者やワクチン接種への対応などにつきまして，今後の状況を見通すことは，なかなか難しいところであるが，これまで行ってきた職員の応援体制に加え，会計年度任用職員の配置，業務委託など，その時々の業務の状況に応じて，柔軟に対応していきたいと考えている。

(組合)

新型コロナウイルス感染拡大への対応として，道内主要都市では，どのような組織体制を構築しているのか伺いたい。

(当局)

本市における新型コロナウイルス感染症への対応は，保健予防課およびワクチン接種担当の21人のほか，感染者数の状況に応じて，最大30名の応援職員の増員により，対応してきたところであり，保健所設置市である旭川市と小樽市で申し上げますと，旭川市では，24人の職員を配置するとともに，感染者数が増加した際には，最大30名の応援職員を増員，小樽市では，14人の職員を配置しているところであり，本市も含めた各市では，会計年度任用職員や業務委託なども活用しているところである。

各市の組織体制については，それぞれ地域の医療体制や患者の受入体制，PCR検査の実施，ワクチン接種の対応など，それぞれの業務における医療機関等との役割分担により異なっていると思うが，本市では，医師会や医療機関のご協力をいただきながら，進めてきたところであり，今後も，地域の医療との連携協力を継続しながら，適切な人員体制で対応していきたいと考えている。

(組合)

今後の状況を見通すのが難しいのであれば，応援体制の基準を明確にした方が，応援職員を依頼する方と応援職員を出す側の双方で業務を進めやすくなるものと考えことから，検討をしてほしい。

次に，国では，本年度の人事院勧告において，勤務時間調査・指導室を設置して，客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正管理を指導することとしているが，厚生労働省のガイドラインに沿った本市の把握方法の検討状況は，どのようになっているのか伺いたい。

(当局)

勤務時間等の把握につきましては，庁内共通事務のデジタル化などを検討することとし，ICカードなどを活用した客観的な記録により確認する方法を検討することとしていたが，国が，令和7年度までに住民向け基幹業務システムの標準化を義務付けたことから，そちらを優先したところである。

このため，勤務時間等を把握する仕組みについては，大規模な庁内共

通事務のデジタル化と切り離し、簡素に単独でシステム導入する手法を検討していましたが、効果的で一定の効率化も図られる形での導入には、相当額の経費がかかる見込みとなったところである。

このことから、導入については、費用対効果を勘案し、手法や時期を慎重に判断すべきであると考えており、システムを導入するまでの間は、客観的な方法で勤務時間を把握する他の効果的な方法がないか、さらに検討し、来年度中に一定の方向性を示したいと考えている。

(組合)

引き続き、検討状況について情報提供をお願いしたい。

次に、提案説明に明記されている、職員が市の現状や課題を共有するためには、どのような取り組みが必要か、当局として、職員に対してどのような姿勢を求めるのか伺いたい。

また、職員の能力開発に対しては、どのような視点や方法で取り組んできたのか、どのような職員に育てて欲しいのか伺いたい。

(当局)

市政運営にかかる、方針や財政状況については、所管部局からの通知や情報共有ツールであるGaroon（ガルーン）の掲示板、市のホームページのほか、行革だよりなどから、情報を入手できる環境にあるので、管理職も含め、職員には、常日頃から市政全体の状況や動向を把握した上で職場内のコミュニケーションを通じ、何が求められているのか、どう進めるべきかといったことを考えながら、担当業務の改善や適切な執行にあたっていただきたいと考えている。

また、職員の能力開発については、函館市人材育成指針において、求められる職員像を「夢を持ち、改革に挑戦し、自律して組織目標を達成できる職員」としており、こうした職員の育成のため、政策形成能力や職務遂行能力等を開発・向上させる職員研修を実施しているほか、人事評価においても、部局運営方針における組織目標を踏まえた業務目標を設定し、面談において所属長が必要な指導・助言を行うことにより人材の育成を図っているところである。

(組合)

提案説明には、「多様な雇用形態の活用を進める」と明記されているが、今後の人事政策上の課題と対応への考え方を伺いたい。

(当局)

本市においては、人口減少に伴い、正規職員の採用試験応募者の減少が見込まれるなか、複雑化する法制度や行政需要の変化へ対応しながら、持続可能な行政運営を維持していくため、各職層にあった人材の育成や業務内容に応じた正規職員および会計年度任用職員の数や質の確保、執行方法の見直しなどにより、効果的・効率的な体制を維持していくことが必要と考えている。

引き続き、民間等経験者の採用や、会計年度任用職員の活用を図るほか、特定分野に専門的に従事する職種の導入や、業務上必要な有資格者

の確保などについて、今後さらに検討していきたいと考えている。

(組合)

組合としても、職員が主体的に考えていくことが重要と考えているので、今後の人材育成・確保の観点からも、職員の能力開発に取り組んでもらいたい。

次に、子育て世代の医療費助成について、現行、所得制限があり中学生までとしているが、市長は記者会見で、来年4月から所得制限を撤廃し、対象も中学生から高校生まで拡充したうえで完全無料化を実施する旨明言したところである。

所管は子ども未来部子育て支援課と思われるが、仮に実施された場合の業務量、執行に係る人員体制、スケジュールなどは協議されているのか。協議されている場合は内容を伺いたい。

(当局)

本年8月に物価高騰対策における取組みの1つとして、子ども・ひとり親家庭等医療費助成の拡充について、年内に補正対応予定と公表したところであり、現在、子ども未来部において、補正予算や条例改正のほか、事務の進め方などについて、検討を進めているところである。

なお、制度拡充に伴う、業務量の変化やそれに対応する体制については、業務の委託化なども含めて検討しているところであり、実施されることが決定され、体制等が固まりましたら、貴職にも情報提供や必要に応じて協議していきたいと考えている。

(組合)

子育て支援課の現状は、4つの給付金を同時に進めており、課内の別のラインが応援しているなど、執行体制に負荷がかかっていることから、体制について、今後の状況次第では、情報提供や協議ではなく、提案になるものと認識している。

本日は、来年度の事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しということで、提案があった各部局について各支部に持ち帰り、今後詳細について協議していくこととなるため、誠意ある対応をお願いしたい。

昨年度の交渉で、感染症や災害への対応などは、いつ起きるか予測が困難であることから、ある程度、余力のある人員を確保していただきたいとお願いましたが、そういう提案でなかったのは非常に残念だと思っている。

コロナ禍も3年目となり、最大の第7波が到来した7月下旬には感染者が300人を超えたが、予測できた事態であったにも関わらず、保健所の業務が逼迫したことから、応援体制で難局を乗り切ったものの、昨年とは異なり、通常業務も実施しながらの応援体制であったことから、職員への負担が増大した状況であったと認識している。

本市の行政運営は、職員の負担で成り立っていると認識しており、昨今は、感染症や災害対応のほか、国の政策による事務事業の実施などから職員は疲弊している。

	<p>職員の余力や心身が健康であることが、良質な行政サービスの提供につながるものと考えているので、職員を思いやる体制や職場づくりをお願いしたい。</p> <p>(当局)</p> <p>通常業務のほか、新型コロナウイルス感染症や物価高騰等対策など、多岐にわたって、理解と協力をいただき、感謝を申し上げます。</p> <p>こうした中、令和5年度の職員数や組織の見直しについて提案をさせていただき、本日は総括的なやりとりということで、先ほどあった色々な指摘や意見等は、真摯に受けとめさせていただくほか、これから各支部でそれぞれ議論されることから、積極的に議論し、回答していきたいと思う。</p> <p>また、貴職とは、今後とも意思疎通や情報共有を図るほか、必要に応じて協議しながら、様々な課題に対応していきたいので、今後もよろしくをお願いしたい。</p>
備 考	交渉継続