

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 令和5年(2023年)10月30日(月) 18:25~20:00
○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6年度(2024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2日付で提案された主な内容として, 正規職員が5名増のほか, 再任用短時間勤務職員から会計年度任用職員への切り替えなどとなっている。</p> <p>まずは, 行革プランとの関係や市長政策の推進など新たな行政課題への対応を踏まえた, 今回の提案に係る総体的な考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>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。</p> <p>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いたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>次に, 今年度の既提案や来年度の提案では, 新たな担当課長の配置が増加しているが, 課を新設する場合と担当課長を配置する場合の基本的な考え方や, 担当課長を配置した理由を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>事務事業を効果的・効率的に執行するため, 一定の業務や役割をまとめ, 課を設置しているものであり, その新設については, 執行体制の再編も含め, 業務内容や業務量, 事業期間などを勘案し, 判断しているが, 業務の範囲や目的が特定の分野に限られる場合や事業期間などが限定される場合には, 専任の担当課長を配置し, 対応している。</p> <p>今年度, 先に提案した件やこの度の提案においては, 新幹線の乗り入れ調査・検討や, 移住促進・人口減少対策, 看護系大学等の設置の検討など, 業務の範囲や目的が特定の分野となっていることや, 国・道や民間企業との協議・折衝の機会が多く, その場での意思決定が求められることが想定されるほか, 事業期間が一定程度決まっていることなどを総</p>

合的に勘案して、担当課長を配置しようとするもの。

(組合)

例えば、移住・人口減対策については、事業の集約や人口ビジョンの策定など業務が限定されているが、今後の状況により業務の範囲が拡大される場合も想定されるので、このような場合には、執行体制の議論や協議をして欲しい。

次に、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について、昨年度中に事業評価の手法などについて決定し、今年度から実施するとの回答があったが、現在の検討状況のほか、具体の制度内容、職員への周知方法や実施のスケジュール等を伺いたい。

(当局)

事業評価については、当初、新規・拡充事業は、重点的に進める施策の基本的な方針を定め、その方針に基づき、必要性や優先度を評価し、また、継続事業は、成果目標の検証などに基づき、事務事業の評価を行い、それぞれの評価結果を予算編成に繋げる制度として、導入する予定であったが、このうち、市長公約に掲げる施策や人口減少対策については、EBPMを導入し、進捗状況や取組結果の検証を行いながら、予算編成に繋げることとしたところであり、その他の事業については、EBPMの導入についての検討も必要と考えているが、まず、今年度は、予算要求資料を兼ねた調書を作成し、目標設定などを行い、来年度、事業実績により評価を行うこととした。

今後、今年度中に、その他の事業の評価方法や対象事業などの詳細を決定し、各部局へ説明したいと考えている。

(組合)

令和6年度(2024年度)は、行革プランの3年目にも関わらず、行財政資源の適正配分の推進において、最初に記載している事業評価制度が構築されていない事は、問題があるものと考えているので、早い段階で詳細を決定し、各部局への説明をお願いしたい。

次に、危機管理監の配置について、地方自治体に求められる危機管理事案や危機管理体制はどのようなものなのか。

また、危機管理監の業務について、状況を見ながら感染症対策などを含めて全庁的・部局横断的に対応できる体制として拡大させていくなど、今後の考え方を伺いたい。

(当局)

危機管理は、地震、風水害などの自然災害のほか、大規模な火災や事故、ミサイル攻撃、感染症の拡大など、相当な広範囲に及ぶものと考えているが、自治体には、これらの危機に対し、市民等の安全の確保のため、限られた時間の中で優先的な対策を迅速・的確に決定し、確実に実施することができる体制の構築が求められているものと認識している。

こうしたなか、本市においても、災害時に市長を補佐し、または代理

して、関係部局等を指揮監督し、強力なリーダーシップで全庁の応急対応の統括・調整などを行う危機管理監を専任の部長級ポストとして新設することとし、業務の所掌範囲については、当面、災害対策課が所管する業務範囲および所管不明事案が発生した場合等を想定しており、感染症対策など、所管部局が明確な場合には、当該部局による対応を基本とするものであるが、事案の種類やレベルなど、状況に応じて効果的に対応できる体制のあり方などについては、引き続き、検討していく必要があると考えている。

(組合)

給付金の支給業務も、1部局では対応が難しい場合も想定されるので、今後も、今年度の執行体制と同様に検討や協議をして欲しい。

次に、危機管理監の配置理由について、専門的な知識や経験等を有する人材とあるが、外部から人材を招へいするのか伺いたい。

(当局)

危機管理監は、市長直轄の指揮命令系統のもと配置するものであり、災害対応全般を統括する立場となることから、専門的な知識や経験等が必要だと考えているが、一方で、災害対策本部の運営や全庁的な総合調整などの役割も重要であることから、現段階において、外部人材の活用を具体的に検討していないが、いずれにしても、これらを総合的に勘案しながら、適任と思われる人材の配置に努めていきたい。

(組合)

危機管理監の配置等は理解したので、今後は、職場に対し、事務の流れなど具体的な内容を示して欲しい。

次に、正規職員や会計年度任用職員が増加する提案内容となっているが、今後の職員の執務スペースや公文書の保管場所を限りあるスペースの中で、どのように確保していくのか伺いたい。

(当局)

この度の提案に係る職員の執務スペースについては、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。

また、現在は、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だが、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り組み、執務スペースや公文書の保管場所を確保していきたい。

(組合)

電子決裁システムおよび文書管理システムは、検討状況等の情報提供をお願いしたい。

次に、来年度の正規職員の採用試験から導入したテストセンター方式の効果はどのようなものだったのか。

また、会計年度任用職員を含めた専門職や技術職などのあり方や今後の人材確保の考え方を伺いたい。

(当局)

本市職員採用試験の受験者数については、大学卒以上を対象とした一般事務の第1次試験の状況となるが、過去3年間では、191名、180名、176名と年々減少傾向にあったが、今回の試験においては、受験者数が215名に増加し、うち8割がテストセンター方式で受験していたことから、効果はあったものと考えている。

また、専門職や技術職については、近年、応募者数が採用必要数を下回る場合や応募自体がない場合があることから、当該職のあり方や採用試験の方法について見直しを進めるとともに、効果的な広報手段を検討するなど、人材確保に向けた取り組みを行っていききたい。

(組合)

専門職や技術職のあり方は、今後も情報提供等をお願いしたい。

次に、人事管理上、現段階で欠員が生じている一部の職場について、欠員が生じた主な理由と来年度に職員が配置されるまで、主にどのような対応が取られているのか伺いたい。

(当局)

今年度においては、自己都合退職や年度途中に行った事務事業・組織機構の見直しにより、複数の欠員が生じたところだが、職員の皆様のご協力のもと、会計年度任用職員を配置するなど、業務への影響を最小限に留めるよう努めてきた。

(組合)

年度途中の機構改革については、欠員が生じない対応、自己都合退職等による欠員は、職場と協議しながら業務への影響が最小限となる対応をそれぞれお願いしたい。

次に、今年度の定年退職者から段階的に定年延長が行われ、実質的に来年度から該当となる職員が職場へ配置されるが、人事管理・運営上の課題等をどのように捉えているのか。

また、役職定年制により管理職から降任する職員の配置方法・活用について、考え方を伺いたい。

(当局)

今年度60歳に到達する職員に対しては、8月に意向調査を実施し、これをもとに来年度の人員配置を調整することとなるが、定年退職とは異なり、職員の継続勤務または退職の意向が変わることも想定されることから、他の職員も含めた配置調整への影響が懸念される。

また、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を発揮できる配置先を調整していききたい。

(組合)

退職の意向が変わることで、人事管理上の問題のほか、退職手当の支

給による財政上の問題も発生する。組合としても、学習会を通じて、職員の理解を深めていきたい。

次に、会計年度任用職員の事務補助等職について、来年度における見直しの方向性や基本的な考え方はどのようになっているのか。

また、今後の取り扱いをどのように考えているのか伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員制度は、令和2年度(2020年度)の導入から3年間運用してきたが、事務補助等職や専門職は短期任用であることや専門的業務に特化して従事するため、職務内容が限定され、業務変化などに柔軟に対応しにくい職であることから、一般事務職にパートタイムの職種を創設することとし、先般、貴職に合意いただいたところである。

今後、事務補助等職は令和6年(2024年)4月か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行っていくこととしており、情報システムの標準化など、将来の業務執行体制を現時点で定めることが困難な場合もあることから、それぞれの職場の状況を見極めながら、順次移行するよう努め、将来的には職を廃止しようとするものである。

(組合)

職務改善を見据えた制度の導入と理解しているが、一部の職場から、事務補助等職がいなくなったら業務に支障が出るとの声があるので、移行にあたっては、どのような執行体制が望ましいかなどを職場と協議したうえで、総務部からも、職場の協議を促して欲しい。

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は各支部に持ち帰り、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。

今回の提案は、正規職員が増員となってはいるものの、新たな事業等の実施によるものと認識している。

従前から、余力のある人員の確保をお願いしてきたが、新型コロナウイルス感染症への対応で、職員が不足していることが明らかになり、職員一人ひとりの力によって、耐えてきたものと考えている。

新規採用試験の受験者は増加しているものの、人員に余力がなければ新規採用の職員に対する指導が困難となり、指導する職員と新たな職員の双方が退職していくことにも繋がっていくおそれもあるので、余力のある人員を確保して欲しい。

(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、各種制度改正などがあるなか、5月に、新型コロナウイルス感染症が5類へ移行するまでの約3年間、感染対策や市民・事業者への支援のほか、地域の経済対策などの対応、さらには、物価高騰等対策における各種給付金の支給業務など、兼務や応援にご理解とご協力をいただき、感謝を申し上げます。

	<p>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6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。</p> <p>先ほどの総括的なやりとりで、いろいろとご意見などもあったが、貴職とは、今後も、協議や情報共有をするとともに、提案事項に限らず、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、よろしく願いしたい。</p>
備 考	交渉継続