函館市役所職員労働組合との交渉の概要

○交渉日時　令和８年(2026年)１０月３０日（金）１８：３０～１９：５０
○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25名
　　組合側　有賀執行委員長，他　計約40名

交渉項目	令和９年度(2027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） 総括質疑として，今回は１０項目と多いが，よろしくお願いする。 まず，１点目だが，今回の提案は，新たな函館市行財政改革推進プランの初年度に当たるものであるが，令和８年４月に設置された函館市行財政改革戦略本部での議論や今後の財政見通し，プランの公表時期，市長政策や新たな行政課題への対応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） 新たな行革プランについては，現在，策定作業を進めているところであり，１１月には素案を公表し，年度内の成案化を目指している。 本年４月に開催した行財政改革戦略本部会議では，行革の３つの大きな方向性の一つに，「組織・強靭化」を掲げ，その中の取り組みとして，「組織体制・人員配置の適正化」を位置付け，引き続き，事務事業・組織機構の見直しに取り組んでいくこととしている。 今回の提案に当たっても，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などを踏まえ，見直しの提案をしているが，将来にわたって持続可能な都市経営を確立するためには，これまでの働き方を大きく見直していく必要があると認識をしているので，引き続き，貴職のご理解とご協力をいただきながら，取り組んでいきたいと考えている。 （組合） 新たな行革プランの素案は１１月頃に公表とのことだが，組織体制や人員配置に関わる内容が含まれる以上，公表の前に組合に説明し，協議の場を設けるよう求める。 また，これまでの働き方を大きく見直すとのことだが，それが職員の負担増や人減らしに繋がらないよう，職場の声を聞きながら進めてほしい。 次に，令和８年度で終了する現行の行財政改革推進プランにおける職員数の見直しについて，計画期間内の目標と実績，効果額はどのようになっているか。 また，新たな行革プランにおいて，数値目標を設定する考えがあるのか，併せて伺いたい。

	（当局） 現行の行革プランにおいては，令和８年度までの５年間で正職員３３名の減，会計年度任用職員２４名の減，効果額約１億３，９００万円を目標としていたが，現時点で正職員４５名の減，会計年度任用職員３９名の減，効果額約１億５，４００万円の実績となっている。 今後も人口が減少することが見込まれる中，都市規模に応じた組織体制，職員数の適正化に努めていく必要があるものと認識をしているので，新たな行革プランの中でも数値目標を設定する方向で検討を進めている。 仮に職員数の見直し等に係る提案をする場合には，それに見合う業務量の測定が必要となるので，新たな行革プランで数値目標は掲げるが，各年度における業務実態，今後の仕事のあり方を踏まえたうえで，適正な提案になるよう努めていく。 （組合） 現行の行革プランでは，目標を正職員で１２人，会計年度任用職員で１５人を上回る削減ということで，この間，年度途中の退職や欠員が増えていることと無関係ではないと受け止めている。 新たな行革プランでも数値目標を設けるとのことだが，答弁にあったとおり業務量の測定を前提とし，数字ありきの提案とならないよう強く求める。数値目標の内容は，素案段階で組合と協議してほしい。 次に，今回の提案では，観光部におけるイベント・フィルムコミッションおよびＭＩＣＥに係る業務の，函館国際観光コンベンション協会への移管，正職員７名減に係る職員数の見直し内容があるが，今後の市における観光行政のあり方や業務移管の考え方について伺いたい。 （当局） 今後，本市の観光がさらなる発展をするためには，豊かな観光資源を生かし，観光客に質の高い観光を提供することで，満足度の向上と観光産業の持続的な振興を通じて，市民生活の向上を図ることが必要であり，誘客や受入れ，人材育成など，多様化する課題への対応が求められるものと考えている。 このような状況において，これまでも連携協力してきた函館国際観光コンベンション協会との役割を見直し，市においては「政策形成・調査統計・公共基盤」を担い，観光協会は「誘客推進，受入環境の充実，情報発信」を担うことで，それぞれの強みを活かす体制づくりと効率的かつ効果的な事業展開を図り，市は政策形成などの行政機能の発揮，観光協会は事業者との連携によるプロモーション活動の強化などに注力をしていく。 今回の見直しでは，ＭＩＣＥ・教育旅行の誘致支援，イベント，フィルムコミッション，誘客，受入環境の充実，コンテンツ開発，情報発信，観光案内を，市と観光協会が共同で行う業務として位置付け，令和９年度と１０年度の２カ年で，観光協会に業務を移管しようと考えている。 この移管に合わせて，市職員を派遣し，そのノウハウを引き継ぎつつ，

	観光協会のプロパー人材の確保・育成状況に合わせて，順次引き揚げを行い，専門性を持つプロパー人材が継続的に業務を担う，持続可能な観光推進体制を確立していく。 （組合） 移管が，令和９年度，１０年度の２カ年とのことで，来年度も見直しが続くものと受け止めた。 また，職員を観光協会へ派遣するとのことだが，派遣される職員の人数，期間，勤務条件は，職員の身分と労働条件に直接関わるものであることから，回答交渉までに具体的な内容を示して，組合と協議するよう求める。 次に，年度当初においては定数を確保しているが，その後の年度途中の退職等により欠員が生じている。令和８年９月末時点の欠員状況と，１０月１日付け職員採用後の欠員への対応状況を伺いたい。 また，令和７年度の自己都合退職者は，３月の春闘要求に係る交渉の時点で４１人の見込みとのことだったが，令和８年度の現段階の状況と，その要因をどのように分析しているか。 さらに，人材確保の観点から，１０月採用の拡充など今後の採用のあり方について考え方を伺いたい。 （当局） 令和８年９月末時点の欠員は２９人となっている。このうち，自己都合退職および育児休業による欠員の補充として，１０月１日付け人事異動により，正規職員５名を配置したほか，会計年度任用職員４名を配置している。 また，自己都合退職者の状況については，令和８年９月末時点で１３名となっているが，その要因については，企業や自治体が中途採用を拡大している社会情勢と，転職に対する職員の意識の変化，仕事内容や職場環境への不適応，プライベートに起因するものなど，様々であると受け止めている。 今後の採用のあり方についてだが，１０月採用を継続して行っていくほかに，採用試験の受験者の増加を図るために，就職や転職活動する人材のニーズ把握に努め，適時適切な制度の見直しを行いたいと考えている。 （組合） ９月末の欠員２９名に対して，１０月の配置は正職員５名と会計年度任用職員４名であり，なお多くの職場で欠員が続いている。残された職員の負担は大きく，引き続き早期の補充を求める。 また，１０月採用は継続とのことだが，人材確保のため，実施の規模の拡充も含めて検討してほしい。 次に，計画調整課，介護保険課，障がい保健福祉課など，計画策定の終了を理由とした削減が提案される一方，環境推進課，港湾課，教育政策課では計画策定に伴う増員が提案されている。

	計画策定後も進行管理や施策の推進業務が続くことを踏まえ，業務量をどのように算定，評価したうえで，今回の増減を判断したのか伺いたい。 （当局） 計画策定に係る作業については，一時的に一定の業務量の増加が見込まれるため，その作業を要する期間について増員を図っているものであるが，計画策定後の進行管理，施策の推進業務については，通常の業務執行体制において実施するものと考えており，これまでもそのような人員配置を行ってきている。 今回の計画策定に係る提案のうち，港湾課，教育政策課は当該作業を行う期間において増員を提案したもので，環境推進課については，新たな廃棄物処理施設の整備に向けた基本計画の策定業務のほか，その後も続く当該施設の整備のために必要数を配置するところで，計画策定後も，当面の間，配置が必要になるものと考えている。 （組合） 計画策定後の進行管理は通常の体制で行うとのことだが，その体制で担いきれているかは職場によって違うと考えている。各職場の状況は，個別に確認したい。 次に，ＤＸやシステム導入による効率化を職員数の見直しに反映させる場合の考え方と，実際の業務負担の軽減効果をどのように検証しているのか伺いたい。 一方で，標準化システムへの移行や運用が，必ずしも職員の業務軽減に繋がっていない事例もあると聞いているが，そのような実態を把握しているか。また，把握している場合，職場への対応の考え方を伺いたい。 （当局） 例えば，生成ＡＩの利活用による業務時間の削減など，定量的に評価ができる仕事がある一方で，相談業務や専門性の高い仕事など，一律の時間軸では評価できない仕事もあることは認識をしている。 今後，これらの軽減効果を職員数の見直しに反映させる場合には，定量的な評価だけではなく，各職場の業務状況を見極めたうえで，総合的に判断をしていきたいと考えている。 また，標準化システムの移行について，運用手順の変更などによって，直ちに業務負担の軽減に繋がっていない事例があることは，各部局から伺っている。 こうした状況に対しては，導入部局へのヒアリングなどを行いながら，丁寧に対応するように努めているところであるが，今後においても，現場において生じている課題を適宜把握し，システムの効率的な運用に努め，少しでも職員の負担軽減に繋がるように，我々としても努力をしていきたい。 （組合） 標準化システムへの移行で負担が軽くなっていない事例を，当局とし

	ても把握しているとのことだった。引き続き，現場の課題を把握し，改善を図ってほしい。 　また，ＤＸの効果を職員数に反映させる場合は，答弁のとおり，職場の実態を見極めたうえで，組合とも協議するよう求める。 　次に，港湾空港部港湾空港振興課や議会事務局庶務課において，本格的業務以外の業務に会計年度任用職員を活用するとして，再任用短時間勤務職員も含めた正職員から，会計年度任用職員へ切り替える提案が今回も続いている。 　昨年の回答交渉では，国通知の区分等を参考に各職場の業務を仕分けし，職員の意見を聞きながら判断するとの回答であったが，今回の提案に当たり，各職場でどのように業務を仕分けし，職員の意見を聴取したのか伺いたい。 　また，こうした切替が続くことで，職場の業務執行体制や正職員の業務負担にどのような影響が生じていると認識しているのか，改めて伺いたい。 （当局） 　港湾空港部では，函館クルーズターミナルの指定管理者制度導入に伴い，本格的業務の一部がアウトソーシングされることから，指定管理者制度導入後の課内の業務の精査を行い，関係機関との連絡調整やデータ入力などの補助的業務を集約できると判断をしたほか，議会事務局では，議会バスの廃止や，コロナ禍以降，他都市からの行政視察の依頼が減少傾向にあるなど，一部業務が減少していることを踏まえ，再任用短時間勤務職員が担っている公用車運転や視察対応などの補助的業務を集約できると判断したもので，これら集約の妥当性について，関係する職員の意見を伺ったうえで，提案をしている。 　また，正職員等から会計年度任用職員への切替については，業務に係る正職員と会計年度任用職員の役割分担を明確化し，それぞれの業務に集中的・効率的に取り組む体制を構築することを目的に推進をしている。 　今後においても，業務内容の精査はもとより，職場の状況を十分に勘案し，そして，職員の声も聞きながら提案をしていきたいと考えている。 （組合） 　切替の目的と経過は伺ったが，切替が続くことによる職場の体制や，正職員の負担への影響については答弁がなかった。この点は，回答交渉までに当局としての認識を示してほしい。 　また，関係する職員の意見を聞いたとのことなので，私たちも職場で確認したい。 　次に，東部４支所の教育事務所を廃止し，各支所地域振興課へ統合する提案となっているが，提案に至る背景と，どのように議論がされてきたか。また，なぜ今のタイミングなのかや，住民サービスの低下を招かないための考え方を伺いたい。 （当局）

	この度の提案については，近年の児童・生徒数の減少や小・中学校の統廃合などの東部４支所地域を取り巻く環境の変化を踏まえ，教育事務所の所掌事務を各支所の地域振興課において一体的に行えるよう，業務執行体制を見直そうとするものであり，この間，教育委員会と各支所との間で協議を進めてきたが，その協議が整ったことから，令和９年４月に向けた組織機構の見直しを提案したところである。 見直しに当たっては，極力，地域住民へのサービス低下や組織縮小に伴う住民の不信感を招かないようにするため，現在の教育事務所の所掌業務等をそのまま各支所の地域振興課において処理することとし，各種手続き等についても，これまでと同様に各支所で行える体制としていることから，住民サービスへの影響はほぼないものと考えている。 なお，この度の見直しについて，町会長など地域の方々に説明をした際にも，反対の声はなかったと伺っている。 （組合） 住民サービスへの影響はほぼないということだが，併任となる職員の業務範囲や災害時の対応など，働く側の課題は，東部４支所のあり方検討委員会などで確認したい。地域と職場の声を踏まえて，丁寧に進めてほしい。 次に，ヒグマ対策や生活保護費の追加給付への対応など，年度途中に突発的に業務量が増加する事例が続いている。 昨年の回答では，会計年度任用職員の配置，業務委託，他部局の応援などで柔軟に対応し，新たな職員配置が必要な場合は，適時追加提案するとのことだったが，現時点での対応の実績と，今後対応が必要な場合の組合との協議のあり方について伺いたい。 （当局） 昨年の回答交渉後の実績を申し上げると，本年１月に臨時給付金支給のため，組合にも事前説明のうえで，専任の課長１名を過配により配置するとともに，他部局に応援を依頼し，業務を所管する部局内からの応援と合わせて，主査２名，担当３名の兼務・併任によって対応したほか，生活保護費の追加給付については，新たな職員配置が必要と判断し，主査１名の増員について追加提案をさせていただいた。 今後についても，貴職と協議や情報共有を行って，十分に意思疎通を図りながら対応していきたいと考えている。 （組合） 臨時給付金では事前に説明をいただき，生活保護の追加給付では追加提案をいただいた。今後も同様に，早めの情報共有と協議をお願いする。 併せて，兼務や併任で応援を出した職場の負担にも配慮してほしい。 次に，各職場における業務量のバランスや，その量に応じた適正な人員配置がなされているかについて，全庁的な検証を行う考えはあるか。 また，過配となっている職場の状況をどのように把握し，欠員が生じている職場への対応に生かしているのか伺いたい。

	（当局） 　各職場における業務量と人員配置のバランスについては，毎年度，事務事業・組織機構の見直しを行うことで，一定程度の平準化は図られてきたと認識をしている。何か評価基準をもって全庁的な検証を行うことは，現時点では予定していない。 　しかしながら，業務量については，新たな行政需要や法律・制度改正などにより変化するので，今後においても，各職場の実態に応じ，適時適切な人員配置に努めたい。 　また，職員の配置については，４月と１０月の人事異動に係る総務部と各部局とのヒアリング等において，その状況を随時把握し，基本的に年度を通じて職員を配置しているものであるが，過配となっている臨時部局等の業務が年度途中に終了し，配置の必要性がなくなった場合等には，欠員が生じている職場へ職員を異動するなど，柔軟に対応しているところである。 （組合） 　全庁的な検証は現時点で予定していないとのことだが，組合としては業務量と人員配置のバランスを全庁で点検することが必要だと考えている。一部ではあるが，現在，組合としても職場の声を集める取り組みを進めている。まとまった段階で当局と共有し，話し合う場を設けるよう求める。 　人があっての仕事であり，業務量の増減だけでなく，現場で働く職員の声を踏まえて進めるよう，改めて求める。 　今回の提案に当たっては，各職場での事前協議や意見聴取を重ねたことと思う。現場の混乱を防ぎ，理解を得るために極めて有意義なものであることから，一時的なものではなく，今後もぜひ継続するよう強くお願いする。 　一方で，慢性的な人手不足や，それに伴う長時間の過重勤務により限界を迎えている組合員の声も組合に届いている。どの職場でということはここでは申し上げないが，組織全体の課題として受け止めてほしい。 　働き方一つとっても，時代の変化とともに，キャリアとプライベートの両立を意識する職員が増えて，世代間でギャップがあること自体は仕方のないことだと思うが，どんな思いで働いているかを，職員・管理職問わず，お互いに受け止めることが必要ではないかと考えている。 　例えば，国が若年層を対象に行った意識調査の結果を見ると，若年層の約７割が，就職先選びのときにキャリアとプライベートの両立を意識していると回答し，一方で，仕事と育児の両立に積極的に取り組みたいと考えている若い世代は，そうした両立できる環境さえ整っていれば，むしろキャリアアップしていきたいと考えている人が一定数いることも，調査の中ではわかっている。 　安心して働ける環境が担保されてこそ，より責任のある仕事に挑戦できたり，市民の役に立ちたい，組織に貢献したいと考えることができ，

	就職先として選ばれるためにも重要な部分だと思う。 　今後については，分会単位での職場集会は既に進めており，各支部での支部交渉が行われる。 　支部交渉の中では，率直な意見や切実な声が上がるかもしれないが，ぜひ一緒にいい環境をつくっていくという視点を持って，真摯に向き合っていただくことを強く求め，総括としたい。 （当局） 　皆様においては，日頃から市民ニーズの多様化や複雑化，各種制度の改正がある中で，市長公約や人口減少対策などの各種政策の推進，厳しい財政状況を踏まえた事業の見直しなどに対してご協力をいただき，心から感謝を申し上げる。 　非常にこの函館は，厳しい時代を迎えている。 　今後もまちづくりを進めていくに当たって，様々な分野で新たな施策，それから事業の展開が求められていく状況が考えられる。 　そのような中で，今回，令和９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，これから各支部で積極的に議論をしていただきたいと思う。 　いつも申し上げているが，組合とは情報提供，それから誠実に意思疎通を図りながら，様々な課題解決に向けて取り組んでいきたいと考えているので，よろしくお願いをしたい。
備　　考	交渉継続