

函 総 行

令和 7 年(2025年) 1 月 1 7 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7年(2025年)10月29日(水) 18:30~20:00

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 田畠副市長、関係部局長、他 計18名

組合側 鎌田執行委員長、他 計約40名

交渉項目	令和8年度(2026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>今回の提案の趣旨や考え方、提案に係る人事政策等に関する事項を含めて、総論的な点を確認する。</p> <p>まずは、市長政策や新たな行政課題への対応、会計年度任用職員への切替、今後の財政見通しや行革プラン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。</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、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中、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っていきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>行革プランは、職員数や組織機構の見直しの指標になるものだと受け止めているが、令和8年度に現行プランが最終年度を迎える中で、特に職員数の見直しについて、今回の提案に仮に合意した場合、令和4年度からの計画期間5年間の見直しの実績と効果額はどのようにになっているか伺いたい。</p> <p>併せて、数値目標と実績に差がある場合、その要因について伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今回の提案に合意いただけた場合で申し上げると、行革プランにおいて、令和8年度までの5年間の目標を、正規職員33名の減、会計年度任用職員24名の減、効果額約1億3,900万円としているのに対して、現時点では、正規職員46名の減、会計年度任用職員39名の減、効果額約1億4,700万円と見込んでいる。</p> <p>また、職員数の目標と実績の差の主な要因については、数値目標の設</p>

定時点で見込んでいなかった、函館市公共施設等総合管理計画の策定終了に伴う公共施設マネジメント室の廃止や、埋立処分場における料金所の委託化に伴う減、西部地区再整備に係る執行体制の見直し、総合ミュージアムの整備検討に係る「基本的な考え方」の策定完了等に伴う執行体制の見直しなどによるものである。

(組合)

実績が数値目標を上回っている状況がわかった。行革プランは、当時、収支不足が見込まれない財政状況であったため、数値目標を設定しない形でスタートしたが、この間の物価高騰などにより、収支不足が生じる見通しとなり、昨年11月に数値目標を設定した状況である。

昨年公表した「今後の財政見通し」の中で、令和9年度以降についても、行革プランを策定することとしており、現行プランと同様、数値目標や効果額が設定されると思う。現行プランには、事務事業の効率化などの項目が最初の方に掲載されており、職員をきちんと見ていくという感想を持った記憶がある。ぜひ、次も、職員の視点に立ち、職員が働きやすくなるツールとなるようなプランの策定をお願いしたい。

次に、GX産業創出推進室の新設や企業立地担当課長から企業立地推進課への移行、さらには、高規格道路整備担当課長を新設するといった提案があるが、室の設置や担当課長を配置する場合の基本的な考え方と、今回の提案において、室や担当課長を配置する理由を伺いたい。

(当局)

室や課については、事務事業を効果的・効率的に執行するために、一定の業務や役割をまとめて設置しているところであり、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て、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、関係機関等との連絡・調整などに一定の権限や責任を持った対応が必要とされる場合、事業期間などが限定される場合には、室の設置や専任の担当課長の配置により対応している。

この度の提案では、経済部において、今後、幅広い分野・産業を含めた企業誘致を恒常に押し進めるため、企業立地担当課長から企業立地推進課長へ移行し、課を設置するほか、GX産業創出推進室については、洋上風力発電事業を中心としたGX関連産業の創出の推進、また、土木部の高規格道路整備担当課長については、高規格道路等の整備促進など、それぞれ、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ことなどを総合的に勘案して、室の設置および担当課長を配置しようとするものである。

(組合)

室の設置や担当課長の配置などの考え方について、理解した。

次に、一部の職場や病気休職等を除き、年度当初には、定数に対して職員がきちんと配置されてスタートするが、その後に欠員となる職場が

生じる状況にある。職場に欠員が生じる主な要因と、今年9月末時点の欠員状況、10月1日付け職員採用後の欠員への対応について伺いたい。
(当局)

令和7年9月末時点の欠員状況は27名となっており、その要因として、年度途中に自己都合退職者が生じたことに伴う欠員が8名、育児休業の取得による欠員が5名、病気休職による欠員が14名となっている。

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6名を配置している。

また、病気休職による欠員の補充については、欠員となった職員の病状、休職期間および周囲の職員への影響を考慮し、10月1日付け人事異動により、正規職員3名を配置したほか、会計年度任用職員2名を配置している。

(組合)

今後、年度末までに、まだ職場で欠員が生じる可能性がある。例えば、専門職や技術職の職場では、会計年度任用職員でも穴埋めができない実態もあると考えている。組合には、ある職場において、異動後まもなく突然退職した方がいたため、残された職員で、時間外勤務も含め、何とか凌いでいるという声も寄せられており、非常に深刻さが伝わってきた。

函館市は、採用試験における全面的なテストセンター方式の導入や、会計年度任用職員にキャリアアップ制度を取り入れるなど、人材確保に関して、先進的な取組を行っていると認識しているが、それに加えて、離職防止への対策や、メンタルヘルスを含め、欠員で頑張っている職員へのフォローが大事である。このような課題には、当局だけではなく、労使で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。

次に、職員定数や採用数の決定方法など、定数管理に関する考え方を伺いたい。併せて、年度途中に新たな行政需要や突発的な業務などの増加が見込まれる場合の対応について伺いたい。

(当局)

定数管理については、効率的な行政運営を図るため、行政需要に対応できる適正な職員数を確保することを前提としたうえで、事務事業・組織機構の見直しによる職員数の削減や、新たな行政需要などを勘案しながら、条例定数の範囲内で適正規模での職員採用を行っている。

また、年度途中における突発的な業務量の増加等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、他部局からの応援体制など、その時々の状況に応じて柔軟に対応するとともに、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、追加提案をさせていただきたいと考えており、いずれにしても、貴職と協議や情報共有を行い、十分に意思疎通を図りながら対応してまいりたい。

(組合)

ここ数年、国による経済対策などにより、地方自治体がその業務への

対応に追われる状況が続いている。職場によっては、欠員により、通常業務を進めるのも大変な状況の中で、人のやりくりに窮する場面があった。現在、内閣が組閣されて間もない状況であるが、今後、総合経済対策が策定されて予算化されると、また同じように、地方では新たな業務への対応が必要となることが想定されるので、お互いに情報共有を行いながら進めていきたいと思う。

次に、市長部局、議会および各行政委員会における現段階の職制ごとの割合と、仮に今回の提案に合意した場合の、来年度の新規採用者も含めた令和8年度の割合の見込みを伺いたい。

(当局)

令和7年10月1日現在の職制ごとの割合については、管理職が12.6%，主査職が27.7%，担当者が59.7%となっている。

また、本提案合意後の新規採用者職員数を含めた令和8年度の職制ごとの割合については、管理職が12.7%，主査職が27.8%，担当者が59.5%となる見込みである。

(組合)

主査職については、昨年度の交渉の中で、主査職への昇任対象となる若手職員が少なくなることが想定されるため、役職定年者を既存のポストに主査職として配置し、補う必要があるとの回答があった。主査職は市役所の業務の中核を担っていると考えており、成り手不足問題は、非常に重要な課題と認識しているので、今後も、この問題についてやりとりしていきたいと思う。

次に、一部の職場で、職制を振り替えて職員を配置している状況があるが、特に、主査を主事や主任主事に振り替えて配置している理由について伺いたい。

(当局)

個々の職場によって異なるが、職員数の少ない職種における再任用職員の配置や、想定していなかった育児休業により、経験を有する職員の配置がなくなることを回避するためなど、職員の確保状況や待遇、組織としての業務遂行の維持などの人事配置上の都合により、時限的に振替を行っている。

(組合)

主査を減らすということではなく、人事配置上の都合で時限的に振替を行っているということを理解した。この職制の振替は、提案事項ではなく管理運営事項であるが、仮に、令和8年度に振替を実施する予定があれば、職場へはしっかりと説明して欲しい。

最後の質問になるが、今年度から福祉事務職制度を導入したが、この制度も人事政策の先進的な取組の一つと考えている。改めて、福祉事務職を導入した趣旨と現在の配置状況を伺いたい。

(当局)

福祉事務職については、法制度の高度化・複雑化が著しく、また業務

上必要とされる資格が多い福祉の分野において、持続可能で安定的な行政サービスを提供していくためには、分野内の総合的知識や長期間の経験を有する職員が必要であると考えていることから、保有する資格を直接的に活用した業務のみならず、分野内的一般事務職が担っている業務も経験させることで、配置先の幅を広げるなど、資格職員の育成環境を向上させ、長期的な視点からより幅広く活躍できる人材を生み出すことを目的として導入したものである。

令和7年10月1日現在における福祉事務職の配置状況については、保健福祉部に16名、子ども未来部に1名が配置されている。

(組合)

この制度は、特定の分野における専門職の人材確保や処遇改善、さらにはキャリアアップにも有効な制度であると考えているので、ぜひ制度の継続的な運用と職員への周知に努めて欲しい。

これまでの質疑により、今回の提案の趣旨は理解できた。今後、各支部交渉などで詳細について協議するので、誠意ある対応をお願いしたい。

昨年、「今後の財政見通し」が公表されて以降、使用料・手数料の見直しや事業の見直しの検討、予算の経常経費20%削減など、業務量の増加により、職場が疲弊する状況となっている。職員は、使命感で取り組んでいくと思うが、当局は、しっかりと職場の状況を見届けて欲しい。

毎回、各部局への余力ある人員配置をと申し上げているが、今回もその状況には至っていないと思っている。

また、今年になって、津波警報やヒグマへの対応など、新たな課題も惹起しているが、昨今、年度途中の退職者が増えてきている状況の中、安心して育児休業を取れるような体制のほか、残された人の負担が少なくなるような体制、欠員をなくする体制をお願いしたい。

行財政改革の関係では、人口減少や少子高齢化が進展する中、市民ニーズに対応するためには、函館市においては、やはりまだ職員の力で乗り切っていくしかないと思っている。将来的には、当然、職員数も減少するとは思うが、まだまだ職員数の確保は必要があるので、庶務への配置も含めて、様々な事態に対応できるような配置をお願いしたい。

市長は、先日の記者会見で、人口減少対策についてのプロジェクトを立ち上げると言っていたが、日中の仕事に加えてまで業務をこなせる状況にはない。新しいことを立ち上げるのであれば、人員を確保したうえで対応して欲しいということを、伝えていただきたい。

新規採用も含めて、職員が辞めない職場、働きやすい職場はどのようにあるべきかを、労使関係なく議論していきたい。職員がしっかりとコミュニケーションを取りながら、仕事を教え合い、日々仕事をしていくこと、さらには、休暇制度など、安心して働く環境を作ることが、辞めない職場へつながると考えているので、今後も、議論していきたい。

(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

	<p>改正などがある中、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のほか、国勢調査の指導員業務などに対しご協力をいただき、感謝を申し上げる。</p> <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中、今回の事務事業・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していただきたい。</p> <p>今後も、組合とは、情報提供のほか、誠実に意思疎通を図りながら、様々な課題の解決に向けて取り組んでまいりたいと考えているので、よろしくお願いしたい。</p>
備 考	交渉継続