自治労 こどう

自治労函館市職労 教宣部発行

ホームページアドレス
http://www.j-hakodate.com/

No. 7 通巻 2365 2015 年 11 月 27 日

回覧						

2016年度職員定数の見直し/各職場で積極的な議論を！

～労使一体で元気のある市役所を目指す！～

市職労は，11月12日に当局から提案のあった「平成28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，11月24日に中林副市長の出席の下，団体交渉を行い，冒頭，総務部長より提案理由や内容の説明を受け，総括質疑が行われました。

≪組合≫　今回の提案に関っての考え方と組織のあり方や方向性を確認したい。

≪総務部長≫　行財政改革プラン2012に基づき，業務の効率化，多様化する行政サービスに対応するため，適時適切な職員数の見直しを行ってきたが，今後においては，大幅な職員数の削減は難しいと考えているが，人口減少に対応した組織のあり方を検証し，引き続き行政のスリム化に向け，適切な職員数の見直しを行っていきたい。

≪組合≫　今後の行財政改革についての考え方を教えていただきたい。

≪総務部長≫　現行のプランは平成28年度までとなっており，以降も間断なく行財政改革を進めていく。組合にも示しながら，内容の検討を進めたい。

≪組合≫　この間の行財政改革の検証や総括を聞かせていただきたい。

≪総務部長≫　平成12年度から第３次の行財政改革を行ってきており，職員数については1,400人の大幅な削減を進めてきた。

この間，新規採用が抑制されてきたことも踏まえ，職員の年齢構成の顕在化や技術部門における人材不足など，組織としての課題もあると認識している。

このような中で，技術職を含めた新規採用の確保に努めているほか，職員数の削減だけでなく，スクラップアンドビルドを推進しながら，業務の見直しを行ってきた。

行革による財政効果については，厳しい財政状況の中，職員の努力やご理解をいただきながら，給与の独自削減や新たな給与制度の導入により，累積効果額は，15億円に達している。今後は，消費税の増税，人口減少による地方交付税の減額等が見込まれることから，引き続き事務事業の見直しを含めた，行財政改革に取り組む必要がある。

≪組合≫　部局によって職場環境に大きな違いがある。職員が快適に働くためにも職場環境の改善や管理職のマネジメント強化を考えていただきたい。また，技術部門や有資格者の配置や採用について，人事政策上での考え方を聞かせていただきたい。

≪総務部長≫　職員の適正配置や計画的な職員採用，職員の知識・経験を有効活用した適材適所の配置を心がけ，市民サービスの向上に努めている。一般技術職の採用についても，平成25年度から順次再開しているが，今後についても，職場状況を考慮しながら検討していきたい。

≪組合≫　職員の定数管理についての考え方を聞かせていただきたい。

≪総務部長≫　効率的な行政運営や新たな行政需要に対応するため，条例定数の範囲内で適切な定数管理に努めていきたい。

≪組合≫　業務の民間委託等にともない，技能労務職員の職種変更等が想定されるが，職員の意向を十分に尊重した職場配置をお願いしたい。

≪総務部長≫　本人の意向を尊重しながら知識，経験，職場適正を考慮し，適材適所の人事配置に努めたい。

☆

各部局ごとに提案の考え方や今後の業務の進め方を質した後，長谷川委員長から，

①残念な事故や中途退職，病気になる職員もでてきていることから，職場の環境整備が急務であり，元気のある市役所を労使双方でつくりあげていく必要である。

②人口減少対策は様々あると考えるが，人口規模にあった財政運営が必要であり，今ある業務の大胆な見直しもこれを機会に議論していく必要がある。

③人事評価について，部局間でバラツキがあり，職場によっては面談さえも行っていない職場があると聞く。早急な対策が必要である。

④今回提案がなかった部局についても，職員と管理職の意見交換の場を設けるなど，積極的に議論が行えるよう，副市長からも声がけをいただきたい。

これに対して，中林副市長からは，「人口が減っても市民ニーズの多様化や新たな

行政需要への対応などにより，業務量が減らない状況であり，職員の大幅な削減は難しくなってきているが，行革は間断なく行っていく必要がある。管理職との意見交換は，私からも声がけし，議論が深まるように努めたい。業務の見直しについては，スクラップアンドビルドが必要だと考えており，職員からも積極的に管理職へ提案していただきたい。職場環境については，人間関係が一番と認識しており，管理職のマネジメントを含め，しっかり皆さんと取り組み，職員が快適に仕事ができる職場環境づくりを目指したい」との回答がありました。

☆

今回の提案内容の詳細については，裏面に記載していますが，交渉では，各部局ごとに考え方，今後の業務の進め方などを質し，それぞれ各支部，分会に持ち帰ることとなりました。また，交渉でも確認したとおり，提案がある・なしにかかわらず，組織のあり方や業務の進め方など，しっかりと職場議論を深めることができる機会でもあります。今後，執行部や支部役員を中心に支部交渉や職場議論を重ねていく予定ですので，組合員皆さんの積極的な議論参加をお願いします。

時々労働者が勝つことがあるが、ほんの一時的にすぎない。たたかいの本当の成果はその直接的な成功ではなくして、労働者のますます拡がり行く団結である。