

様式第 3

会 議 録

会 議 名	平成 3 0 年度第 8 回野田市行政改革推進委員会
議題及び議題毎の 公開又は非公開の別	1 行政サービスの在り方の検討について(公開) 2 給与の適正化について(公開) 3 職員の資質の向上について(公開) 4 パブリック・コメント手続 の実施について (公開)
日 時	平成 3 1 年 1 月 7 日 (月) 午後 2 時から午後 4 時まで
場 所	市役所高層棟 8 階 大会議室
出席者氏名	会 長 山本和也 副会長 田中かよ子 委 員 江原正子、小松栄、染谷よし江、津佐清、中 野祐三郎、山崎清、横川しげ子 事務局 佐藤裕(教育長)、上原正夫(市政推進室長)、 中沢哲夫(企画財政部長)、牛島修二(市民生活 部長)、平野紀幸(児童家庭部長)、長妻美孝 (学校教育部長)、金田昌丈(財政課長)、代 田明洋(収税課長)、富山勝之(人事課長)、 関根康弘(保育課長)、大久保貞則(行政管理 課長)、堀江賢司(行政管理課主幹)、武田真弓 (行政管理課長補佐)、大久保崇雄(行政管理 課事務管理係長)、島津奈身(行政管理課事務 管理係主任主事)、古谷尚久(行政管理課事務 管理係主任主事)
欠席委員氏名	谷田貝しづ子
傍 聴 者	1 名
議 事	第 8 回野田市行政改革推進委員会の会議結果(概要) は、次のとおりである。

行政管理課長補佐	<p>平成31年1月7日午後2時、開会を宣言し、会議の成立について報告した。会議の公開及び傍聴並びに会議録及び会議資料の公開について説明した。</p>
	<p>会議録作成のため録音機を使用することについて了解を得た。</p>
山本会長	<p>議題1 行政サービスの在り方の検討について 行政サービスの在り方の検討についての項目ごとに事務局の説明を求めた。</p>
行政管理課長	<p><資料に基づき、窓口業務の在り方の検討について説明></p>
山本会長	<p>窓口業務の在り方の検討について質疑及び意見を求めた。</p>
山崎委員	<p>総合窓口の開設を視野に入れ検討とあるが、相談の窓口を一元化するという事で市民サービスの向上につながると思う。一方、業務の効率化について、どのようにつなげるか考えはあるか。</p>
行政管理課長	<p>窓口の一元化と業務の効率化については切り離せないと考えている。例えば、最近では、マイナンバーで情報連携して、転入の際に、ほかの市町村と所得情報のやり取りをして業務の効率化を図っている。</p> <p>市役所には様々な部署があり、人員を配置して各窓口が独立して行っている。そのため、一元化による行政効率以外に、人の配置でも効率的な面が出てくる。</p> <p>近隣市では総合窓口は行っていないが、新潟県長岡市や神奈川県海老名市などでは行われている。一般の窓口と福祉の窓口を設置し、効率的な運用をしている市町村もあると聞いている。そういった事例を研究し、市にどのようなものが必要であるか研究をしていきたい。</p>
山本会長	<p>窓口業務の在り方の検討について事務局の説明を了承することで良いか問う。</p>
	<p><異議無し></p>
山本会長	<p>幼児教育・保育無償化への対応について事務局の説明を求めた。</p>
行政管理課長	<p><資料に基づき、幼児教育・保育無償化への対応について説明></p>

山本会長	<p>幼児教育・保育無償化への対応について質疑及び意見を求めた。</p>
山崎委員	<p>資料7ページの私立保育所の記載で、「財源は公定価格から国基準の保育料を除いた額」とある。公定価格と国基準の保育料は同じものに思えるが、違いは何か。</p>
保育課長	<p>公定価格は以前の保育単価であり、国が一人当たりの経費を計算して決めている。保育を受けるに当たり、どのくらいの費用が掛かるか想定し決めた価格が公定価格である。</p> <p>そこから、国が決めた保育の基準額に基づいて、市が保育料をもらっている。保育料自体は各市町村で決められる。</p>
山崎委員	<p>公定価格は、一人当たりいくくらい経費が掛かるかということ国が算出していることは分かった。しかし、今の話では国基準の保育料の説明が分かりにくかった。</p>
保育課長	<p>自己負担分という考え方である。</p>
山崎委員	<p>保護者がどのくらい負担するかという目安があるが、その目安は自治体によって違うということか。国の基準ということは指針等があるのではないか。</p>
児童家庭部長	<p>保育料はあくまでも国の基準として、年齢ごとの子供に掛かる保育経費の自己負担分の基準である。国基準の保育料であるため、市がそれよりも保育料を高くすることはできないが、安くすることはできる。そのため市町村ごとに保育料が違う。</p>
山崎委員	<p>公定価格という一方で、国の基準があり、分かりにくい。ただ、国の基準として、それぞれの年齢に応じた基準があることは分かった。</p>
児童家庭部長	<p>公定価格は昔から使われている基準なのか。</p> <p>公定価格について、以前は保育単価と呼ばれていたが、平成27年から子ども子育て支援新制度が始まり、そのときに公定価格となった。年齢ごとに想定された経費であり、それに人数を掛けたものを市から保育所に支払っている。そのうち自己負担をする部分は国の基準があり、市が保育料としてもらっている。</p>

山崎委員	<p>公定価格から国の基準を除いた額という、例えば公定価格を100としたときに、国の基準が80としたら残りの20の割合なのか。何か具体的に説明できるものはあるか。また、公定価格と国基準はイコールなのか。それとも差があるのか。</p>
児童家庭部長	<p>公定価格は年齢ごとに決まっているが、保育料は所得に応じた価格となっている。例えば、生活保護や非課税の世帯からはもらっていない。また、市町村民税所得割では397,000円以上が最高だが、このときの乳児の保育料は54,400円である。</p>
山本会長 児童家庭部長	<p>保育料は保護者からもらうものと考えて良いか。 公定価格と保育料は全く別のものである。保育料は市が保護者からもらう。 一方、公定価格は市から私立保育所に支払う児童一人当たりの単価の金額となっている。公定価格で支払う額から国基準の保育料を引いて残ったものが補助対象額となり、その2分の1が国、4分の1が県、4分の1が市という負担割合となっている。</p>
山崎委員 中野委員	<p>最後の話で理解できた。 初歩的な質問だが、国基準より上げられないという話があった。それは、料金を国基準より下げることができるが、上げることはできないということか。しかし、市町村の財政状況も厳しいため、場合によっては国の基準より高く設定することは可能か。</p>
児童家庭部長	<p>保育料については、法律で国の基準を超えてはいけない。つまり、上限が国基準であり、そこから住民サービスとしていくら安くするかは市町村の判断となっている。</p>
中野委員	<p>保育料に関する以外で国の法律で定められている料金では可能か。それとも、個々によって違うのか。</p>
児童家庭部長	<p>保育料についてしか言えないが、保育料については国基準が上限となる。そのほか、保育所は帽子などの費用は実費負担をしてもらっている。</p>
田中副会長	<p>無償化に伴い保育所の運営を検討していく必要があるという旨の記載があるが、方針や見通しはあるの</p>

行政管理課長

か。漠然とした考え方でよく分からない。

公立幼稚園や保育所をどうするかという具体的な方向性は、これから検討を始める。中長期的な視点を踏まえ、公立と私立の違いでも市の財政負担が変わってくる。財政的な負担や行政改革の視点から今後検討していきたい。

山本会長

考え方ということで、具体的な内容はこれからとなると思う。

幼児教育・保育無償化への対応について事務局の説明を了承することで良いか問う。

<異議無し>

山本会長

議題2 給与の適正化について

給与の適正化についての項目ごとに事務局の説明を求めた。

行政管理課長

<資料に基づき、給与制度の見直しについて説明>

山本会長

給与制度の見直しについて質疑及び意見を求めた。

山崎委員

ここは重要だと考え読み込んだ。資料12ページに旧給料表から新給料表への切替えの際の現給保障制度について、国では3年間だが市では1年延長して4年間という記載がある。ここまでは理解するが、32年度以降も継続協議としている。これはなぜか。

確かに職員組合に対し、誠実に対応する必要があることは理解するが、財政状況が厳しい中で、市の当局として組合と交渉する際に、できることとできないことをはっきりと示す毅然とした対応が必要であると思う。1年間の延長は、緩和措置として理解はしてしまうが、今後について継続協議として、まだ決まっていないということの経緯を聴きたい。

総務部長

27年4月から給料表を変えるということで26年度に組合交渉をしていた。

国では総合的に見直すということで、平均でマイナス2パーセントの引下げとなった。一方、市では国以上の見直しをして、その時の改定率がマイナス3.51パーセントとなり、国よりも1パーセント以上大きい引下げを行った。そのときの一人当たりの年収ベースの給与の試算では、平均11万9千円の引下げとな

山本会長

総務部長

津佐委員

った。また、最も影響の大きい職員では59万5千円の引下げという試算も出た。これは、国に比べて影響が大きい。見直しする前がそのような給与体形であったという問題もあるが、それも合わせて見直した結果、かなり大きな引下げになった。そのため、給料表を独自のものから国基準に変更することについて組合と折り合いがつかず、現給保証制度を1年間延長とした。正直、交渉の中で最終的に合意が得られない状態もあった。そのため、現給保障の期間の5年目は、4年目に協議するという形での合意になった。

山崎委員の指摘のとおり、職員の給与は税金を原資としているため、国の給料表に合わせるのは当然だが、原則は組合との合意が必要である。その交渉の中で合意できないことも事実であったため、妥結案としてそのような形を採った。

なお、32年度以降については廃止する方向で現在交渉中である。

組合との関係でそうせざるを得なかったということか。

そのとおりである。最大でも4年間という形で交渉に臨んだが、条例を出す期限までに合意ができない状態であったのも事実である。そのため、妥結案として今のような形を採った。ただ、廃止に向けて現在交渉中である。

旧給料表と新給料表で最大で約59万円の差がある。そのような在り方そのものが問われていなかったことも問題である。

旧給料表と国基準である新給料表でそれだけの差があった。引下げの影響を受ける人の立場で考えれば、それだけの差があるのは大変な問題というのは理解するが、なぜそのようなことが見過ごされてきたのか。問題提起がなかったことについて、市としての考えはあるか。

年間約59万円ということは、月にすると5万円であり、あまりに金額が大きく、一般的に見て違和感がある。組合及び当局は、このことについて何か総括は

総務部長

したか。

指摘のとおりであると考え。独自の旧給料表は組合との交渉の過程で作られてきた。過去のいきさつがあり、なかなか動かせない状況が続いていた。26年度に大きく給与を下げる中で、市もこれが最後のチャンスということで組合交渉をした。

また、ここには記載がないが、地域間の格差を調整する地域手当について、当時市は3パーセントだったが、国が市の地域を6パーセントとし、給与引上げの要素もあったため、それに合わせて給与の大幅な見直しを実施した。

津佐委員

30代から40代という、最もモチベーションの高い働き盛りの世代が、給与が低くなっている。給与のみの問題ではないが、仕事に対するモチベーションや情熱を伸ばしていくためにも、底上げが必要である。

新旧給料表間で59万円という差があるのは高齢の職員だと思うが、アンバランスな給与体形そのものについては、市の体質的な問題もあったと考えざるを得ない。それらを総括して、今後に生かしてほしい。

山崎委員

私も津佐委員の話のとおりを考えていた。

「近隣市に比べ係長、課長等の職務の級が低い」という記載がある。資料13ページに職務表があるが、そのことについてどのように見たらよいのか。

総務部長

市の場合は、係長が4級となっている。4級について他市では係長ではなく、主査や副主査としている団体が多い。流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市及び浦安市は係長級を5級としている。なお、船橋市は4級係長でその上の職を主査としている。

市の職員の給与は1級から8級に分かれている。入庁して何年かすると2級、それに続いて3級となる。一方、4級以上は在職年数ではなく、能力や実績に応じて昇格していく。なお、網掛けの部分は管理職であるが、市の場合は5級の課長補佐及び副主幹以上が管理職となっている。松戸市を除く他市では、5級は管理職ではない。

市では、係長になるのは40歳前後であるが、他市

では5級が係長的な給与というところが多い。そのため、係長級に行くまでに35歳前後で4級を通る。市では、4級の給料表が適用される係長になるのは40歳前後であるが、他市ではそこに行く前に4級の給料表に達するという運用をしている。それを資料13ページの表5に記載している。国と比べて4級になるのが40歳前後であり、入庁してから10年から25年のちょうど働き盛りの職員の給与が低くなっているという実態がある。指摘のとおり、30年から35年勤続している職員は以前の給料表を使っているため、現在、給与が高くなってしまっている。しかし、現給保障制度が廃止になれば、国の給与と比較したラスパイレス指数は勤続年数30年から35年の職員も下がっていくことが期待できる。

今回提案しているのは、指摘があったとおり、若い職員の給与を早めに上げることを考えている。ただし、若い職員全員ということではなく、仕事に対してやる気のある職員を早めに昇格させることにより、モチベーションを高めるとともに、給与の底上げをしようと考えている。

給与制度の見直しについて事務局の説明を了承することで良いか問う。

<異議無し>

各種手当の適正化について事務局の説明を求めた。

<資料に基づき、各種手当の適正化について説明>

各種手当の適正化について質疑及び意見を求めた。

資料14ページの特殊勤務手当の項目の税務手当について、30年度に廃止となっているが、その一方で、徴収事務手当は29年度に新設されている。中身は同じではないのか。手当ではなく、顕著な成績を挙げた職員については、賞与の際に、勤勉手当として評価をすべきであり、一律で手当を支給すべきではないと考える。市の見解や徴収事務手当を新設した経緯を聴きたい。

税務手当は、税金の納付を通知する課税や銀行等に収められたものを預かる仕事である収納、納めていた

山本会長

山本会長
行政管理課長

山本会長
山崎委員

人事課長

だけない方に対して働きかけて滞納を減らす徴収という三つの仕事のいずれかを担当している職員に支払っていた手当であり、28年度は71人に支給していた。

税務手当を廃止し、徴収事務手当として徴収に関わる職員にのみに支給する形に変更し、より困難な業務を行う者に対して支払う手当に性質を変えた。なお、30年度の対象者は24人である。

山崎委員の指摘にあるような、例えば徴収の成績を反映させる仕組みのように、業績を勤勉手当に反映させる運用が本来ではある。しかし、この後の項目である人事評価制度でも課題としているが、なかなか評価制度の運用が上手く進んでいない。実際に、業績を勤勉手当に加算分として反映できているのは、管理職以上である5級以上の職員のみである。人事評価制度の立て直しを進める中で、最終的には勤勉手当で優秀な成績の職員は加算し、そうでない職員には減額するという流れで進めていく考えではあるが、現在はできていない。

津佐委員

市として、諸手当は廃止していく方向なのか、あるいは手当は残した方が良いと考えているのか。

民間の場合は、手当は廃止の方向である。高度経済成長期は諸手当がないと生活ができなかったため、生活費を補う目的で一般的に使われていた。

市では、手当を廃止する一方で新設しているが、廃止の方向なのか、そうではないのか。諸手当に対する考え方を聴きたい。

総務部長

現行の行政改革大綱にもあるように、本来の手当の趣旨に合わなくなった手当は廃止するという考え方で取り組んできた。一般事務職を対象とした手当で、今も残っているものは多くはない。しかし、ケースワーカーや危険な業務に対する手当などは現在でもある。一般事務職であれば同じ給料表を使っているため、危険作業手当などは残っていくと思う。国の基準や近隣市の動向を参考にしながら運用していくが、不要な手当を廃止するという方向性は変わらない。

津佐委員	<p>徴収事務手当の話を聞いて考えたが、どのような事務であっても、市や市民のためという考え方は変わらない。そのため、徴収が困難な事務であるという仕事の質で手当を付けるという考え方で良いのか。どんな事務でも、職員は一生懸命に行っていると思う。そこに質的、公益的差はない。そのため、配属先によって手当を付けるのはどうかと感じた。今後の問題として検討していただきたい。</p>
山本会長	<p>徴収率が上がったというのは、手当の考えと関係しているのか。</p>
総務部長	<p>今の収税課の体制になってから徴収率が格段に上がっている。職員がやる気になっているが、滞納している方からの希望に対して、納税に導くことは困難である。そのため、税務手当の見直しの際に、徴収事務に対する手当だけは残しておくという判断をした。しかし、そのために徴収率が上がったかということ、それとは違うと思う。</p>
収税課長	<p>市税と今年度から国保料に変わった国保税の滞納額は、私が収税課に着任した27年度で44億円あった。今は30年度の途中であるが、3年間取り組んだ結果、約27億円まで減っている。見込みだが、今年の6月には恐らく18億円から19億円まで減少し、27年度44億円と比べると約6割の減少になる。滞納整理の方法を変えたり、見直しをしたが、一番の要因は収税課で働いている若手の職員を始めとした各職員が頑張ってくれている。税金をなかなか納めていただけない方を相手にしているため、時に罵倒され蔑まれもするが、若手職員も勇気を振り絞って対応している。挫けることもあるが、徴収事務手当をもらっているのだから頑張れという話はしている。</p>
中野委員	<p>先ほど、市の職員の給与は職務表で決まっているという話だが、市の場合の給与はどの仕事を行っていても、勤続年数などに関係なく、同じ級なら給与は同じか。</p>
総務部長	<p>級の中に号給という形につながっている。例えば1の10号給の職員は、1年後に通常4つ昇給するた</p>

	め、次の年で1の14号給という形に昇給する。つまり、経験はきちんと反映する形となっている。
中野委員	人によって2つや3つしか昇給できないといったことはなく、全員が4号給上がるのか。
総務部長	通常はそうなるが、55歳を過ぎた課長級以上の管理職になると、昇給は停止となっている。
中野委員	若い職員は全員が4号給上がるのか。
総務部長	若い職員は通常の勤務成績であれば、そのように上がる。
中野委員	4級以上になると、勤続年数だけでは上がらないのか。
総務部長	職務の級の4級であっても、4の何号級という形で続いているので、これは同じである。
中野委員	そうではなく、年数が経てば自然と4級、5級と上がっていくわけではないのか。
総務部長	役職は年数だけで上がるわけではない。
中野委員	しかし、役職が上がらないと級は上がらないのでないか。4級は係長、6級が課長となり、年数だけではなく職務の内容で判断するという話が最初にあった。
総務部長	3級のままで昇格しない職員は、ずっと3級のままでいることになる。
中野委員	3級までは年数で上がるが、4級からは少し変わってくるということか。
総務部長	そのとおりである。勤続すれば上がるというのは3級までである。4級からは能力、やる気、最終的には勤務成績良好な者が昇格する。
中野委員	3級までは、年数だけで自動的に上がっていくという同一賃金なのか。
総務部長	同一賃金ではないが、勤務成績が良好であれば昇格と昇給は行われる。
中野委員	年数ばかりではなく、職務の内容なども加味されて、号や級が上がることはあるか。
総務部長	3級まではない。年数で上がっていく。
中野委員	つまり、同じ年数の職員は同じ給与の額ということか。
総務部長	まず、新卒の場合は同じである。ただし、民間で就

山本会長

労していた場合は前歴を計算するため、最初から少し高い。逆に、同じ条件であれば3級までは同じである。

次期行政改革大綱の考え方で、経験豊富な3級職員を4級へ切り替えることの話が出ている。現行の行政改革大綱では「手当本来の趣旨に合わなくなった手当は、速やかに是正を図る」とあるが、津佐委員から意見の回答で、不要な手当は廃止するという話があった。それを次期行政改革大綱の考え方には記載しないのか。手当の見直しは行わないということか。

行政管理課長

手当の中でも一番問題となっている期末手当及び勤勉手当における役職加算について、早急に対応しなければならないため、次期行政改革大綱の考え方で特記している。しかし、ほかの手当の記載がないため、見直しをしないということではない。財政負担の問題もあることから、見直すべき諸手当は見直していく。

山崎委員

役職加算を一番の問題として、早期に是正しようという話だが、財政負担額がかなり大きいことがベースにあると思う。しかし、その後のあるべき姿が見えない。3級以上の職員に役職加算をして、その結果、全職員の8割が対象となっており、他市と比べて割合が高いという現状がある。見直し後、市はどこを目指すのか。例えばその割合を5割にするのか。

資料にも書かれているように、本来4級に進むべき職員が3級に滞留していることが課題であるならば、それを正せば、職員のモチベーションも上がり、さらに結果的に役職加算の問題も是正される。それとも、単純に割合が高いから是正するのか。しっかりした考え方が見受けられない。考え方があれば聴きたい。

総務部長

同じ3級でも国は係長が3級になっている。市で言うと係長や主査といった役職に就いている職員には、役職加算を付けようと思う。考え方についても、給与制度見直しに伴い、4級へ切り替える。今考えているのは、係長は5級という形で4級が主査という形である。そのため4級以降の職員に役職加算を付ける予定である。3級には役職加算はなじまないと思う。柏市も同じ考え方で、3級の主任主事には役職加算を付け

津佐委員	<p>ていない。それが本来の形と考えているため、そこを目指して組合交渉をしている。</p>
山本会長	<p>先ほど諸手当の問題を話したが、役職手当は別と考えている。それ以外の手当について発言した。</p>
山本会長	<p>各種手当の適正化について事務局の説明を了承することで良いか問う。</p>
行政管理課長	<p><異議無し></p>
山本会長	<p>時間外勤務の適正化について事務局の説明を求めた。</p>
津佐委員 人事課長	<p><資料に基づき、時間外勤務の適正化について説明></p>
津佐委員 人事課長	<p>時間外勤務の適正化について質疑及び意見を求めた。</p>
津佐委員 人事課長	<p>時間外勤務をする場合、申請書を提出するのか。</p>
津佐委員 人事課長	<p>時間外勤務を実施する場合、最終的にはパソコンのシステムで、どのような業務を何時まで行うという申請をする。その前に、所属長の事前命令がないと実施できない。そのため、時間外勤務を行おうとする職員は定時の勤務終了時間までに、今日このような業務があるため時間外を行いたいという旨を申し出る。所属長が、その内容がその日のうちに実施しなければならないということを確認する。その後、事務的な作業としては、パソコンに入力して所属長が承認するという仕組みである。翌日、実施した内容を報告し、所属長が実績を承認する流れになる。</p>
津佐委員	<p>29年度は一人当たりの時間外勤務が月平均7時間とあるが、一日にすると21分であり、よくこのくらいで収まっていると思う。サービス残業があるのではないか。</p>
津佐委員	<p>また、いろいろな仕事があると思うが、その日のうちに終わらせなければならない仕事もあると思う。すでに、月平均7時間の時間外勤務だが、次期行政改革大綱の考え方では、「時間外勤務の削減を図る」とある。これは、どのようなことを目指しているのか。時間外勤務の申請の話聞いたが、定時で帰ろうとするならば、その前に仕事を終えていなければならない。時間外勤務ゼロを目指しているのであれば、それはど</p>

人事課長

のような状態なのか。例えば、定時になった時点で机が片付いており、すぐに帰宅できる状態のことか。

基本的には、午後5時15分が定時である。津佐委員の話のように、定時で机が片付いており、その時点で帰宅するためには、それまで整理をすることになるため、それは定時まで働いたことにならない。そのため、時間外勤務のない職員は定時の30分後である午後5時45分までに退庁するよう指導している。定時まで、きちんと仕事をした上で、片付けをして帰る職員は退庁が5時40分だとしても、その間の25分は時間外勤務とみなしていない。実際に、午後5時45分を過ぎて残業した場合は、その長さにおいて時間外が発生する。そのため、資料のデータで平均の計算をすると時間外勤務の月平均は21分となるが、そのようなことではないと考えている。

また、サービス残業があるのではないかという指摘だが、それはあってはならないため、資すべき業務があつて時間外勤務の必要がある場合は、必ず所属長の承認を得て、時間外勤務命令を受けたうえで時間外勤務を行う。サービス残業はあってはならないということは通知をして、職員に呼び掛けている。実際には、サービス残業はゼロではない現状はあるが、かなり減ってきていると考えている。

残業ゼロを目指すのかということだが、業務量が多くて残業せざるを得ない課は残業しないと市民生活に支障をきたすため、必要な残業はする中で、時間を減らしていく。

月の時間外勤務の平均が7時間というのは、市の職員全員の時間外であるため、本庁の事務職だけを取り上げれば、もう少し増える。また、どうしても通常時間外勤務が発生しない職場もある。その中での一人当たりの時間外となっているため、29年度で7時間となっている。

津佐委員

資料19ページでは、時間外勤務が減少している中で、農業委員会事務局のそれが突出して多くなっている。特別な事情があつたと察するが、どのような事情

総務部長

で時間外が増えたのか記載した方が良いのではない
か。

25年からだったと思うが、農業委員会事務局は太陽光発電に伴う農地転用の件数が増えている。また、県でその事務処理自体の見直しがあり、その面からも残業が増えている。29年度には、再任用職員を短時間勤務で補充したが、なかなか時間外が減少していない。

29年度で一人当たりの月平均時間外勤務が7時間だが、行政改革大綱の考え方にも時間外の削減を入れている。それは、人によっては年間600時間、月平均50時間を超えている職員もいることを大きな問題と考えているためである。次期行政改革大綱の考え方にも記載しているが、仕事のやり方自体も見直しながら進めていきたいと考えている。

この5年間で時間外勤務はかなり減っている。市としては、時間外勤務が削減された原因は職員の意識が変わってきたためと考えている。しかし、まだまだ意識が足りない面もあるため、今後どのようにして更に意識を変えていくのか考えていきたい。

山本会長

時間外勤務の適正化について事務局の説明を了承することで良いか問う。

<異議無し>

山本会長

議題3 職員の資質の向上について

職員の資質の向上について項目ごとに事務局の説明を求めた。

行政管理課長

<資料に基づき、人事評価制度の活用について説明>

山本会長

人事評価制度の活用について質疑及び意見を求めた。

小松委員

人事評価制度は、担当課で評価しているのか。それとも複数で評価しているのか。実際に、人事評価を経験したことがあるが、ばらつきが多く運用が難しい。

人事課長

能力評価と業績評価の二つで行っているが、いずれもまず自己評価をした上で、その後は職級に応じて評価の終了段階が異なる。例えば、能力評価は3級までの職員は課長が1次評価をして終了となる。それ以上

山崎委員

の職員は、課長が評価した後で、部長が2次評価者として2段階の評価を行う。部長等の職級の職員は、最終的には副市長が評価する。

評価の普遍性をどのように確保するかということは非常に難しい。また、市だけでなく、近隣市も同様の悩みを抱えていると思う。例えば、他市が評価者間のばらつき是正に関して、どのような取組をしているかということ把握しているか。

また、民間でも同じ悩みがある。そのため、今までに外部のコンサルティングを活用して、評価者間のばらつきの問題がどこにあるのかを精査してもらうなどの取組を行ってきたか。

人事課長

最近では、他市の状況の確認はしていない。ただ、以前には、近隣市の実施状況を実際に訪問して教えてもらった事例はあった。公平性の確保は問題であるため、他市では委員会のようなものを設置している事例がある。

また、現在、専門的なコンサルティングは入れていない。ただ、人事評価を実施する上で、専門家に進め方を含めたコンサルティングをしてもらったことはある。それでも、ばらつきはなくなるという状況があり、今現在はコンサルティングを入れていない。

山崎委員

先ほどの説明の中では、評価をどのように進めるかということに対して、1次評価と2次評価があるということだった。部長が2次評価をするということだが、2次評価者における評価者会議のようなことは行っているか。例えば、全部門長が、評価者会議を開いて、評価の内容を発表し、妥当性や問題点の検討を行う会議はあるか。

民間ではそのような評価者会議が存在する企業もある。会議を繰り返すことにより、評価者のスキルが上がる。また、ばらつきの幅がだんだん少なくなる。そのような会議を繰り返すことが重要である。その繰り返しにより、長年のばらつきを是正できるため、今後行ってほしい。

また、先ほど小松委員から何人で評価するのかとい

<p>山本会長</p>	<p>う話があったが、多面評価ということだと思う。本人と上司や部下が同じ設問に対して、それぞれ評価する。それを突き合わせることで、評価者の問題点の気付きにつながる。私も、そういったことをずっと行って来た。なぜ外部のコンサルティングという話をしたかという、それを受けることにより、そのような示唆が生まれるのではないかと考えたためである。</p> <p>評価項目も次期行政改革大綱の考え方で見直しとしているため参考にしてほしい。</p> <p>人事評価制度の活用について事務局の説明を了承することで良いか問う。</p>
<p>山本会長 行政管理課長</p>	<p><異議無し></p> <p>職員研修の充実について事務局の説明を求めた。</p> <p><資料に基づき、職員研修の充実について説明></p>
<p>山本会長 中野委員</p>	<p>職員研修の充実について質疑及び意見を求めた。</p> <p>資料25ページに市の女性職員の管理職登用率が出ている。今、それが上がっているが、職員全体の割合ではどの程度か。また、新規採用職員の割合ではどうか。</p>
<p>人事課長</p>	<p>全職員に占める男女の割合だが、30年度で男性が71.3%、女性が28.7%であり3割弱となっている。</p> <p>新規採用職員の女性の割合だが、28年度が29.7%、29年度が31.3%、30年度が35.9%であり、若干増加傾向である。</p>
<p>津佐委員</p>	<p>試験の可否を別にして、職員採用試験の応募者も、おおよそ7対3の比率なのか。例えば、医科大学のような男女間の点数の格差があるのか。</p> <p>また、この会場にも管理職と思われる職員が多くいるが、女性は2名である。管理職の場合で、そのような問題がある。肉体的な差異はあり、ある部門では男性、ある部門では女性ということもあるが、そういった格差がない分野では、採用枠は基本的に同じであり、男女平等か。</p>
<p>人事課長</p>	<p>試験については男女平等である。採用試験では筆記試験があり、その後面接試験があるが、いずれも男女</p>

	<p>の差は付けていない。</p> <p>例えば、保健師は女性が多いなど職種によっても男女比率は異なる。なお、合格者では男女比率を出しているが、応募者の男女の割合は手元に資料がなく回答できない。</p>
山本会長	<p>職員研修については、新しい形でも進めてほしい。</p> <p>職員研修の充実について事務局の説明を了承することで良いか問う。</p>
	<p><異議無し></p>
山本会長	<p>議題4 パブリック・コメント手続 の実施について</p> <p>パブリック・コメント手続 の実施について事務局の説明を求めた。</p>
行政管理課長	<p><資料に基づき、パブリック・コメント手続 の実施について説明></p>
山本会長	<p>パブリック・コメント手続 の実施について質疑及び意見を求めた。</p> <p><質疑及び意見無し></p>
山本会長	<p>パブリック・コメント手続き の実施について事務局の説明を了承することで良いか問う。</p> <p><異議無し></p>
山本会長	<p>その他、連絡事項の有無を事務局に問う。</p>
行政管理課長	<p><次回の日程をお知らせする></p>
山本会長	<p>午後4時、閉会を宣言した。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>