

## 会議録

会議の名称	令和3年度(2021年度)第1回枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	令和3年(2021年)11月26日(金)午前10時00分から 正午まで
開催場所	市役所別館4階 第3委員会室
出席者	新川委員(会長)、種村委員(副会長)、表田委員、機谷委員
欠席者	なし
案件名	(1)会長及び副会長の選任について (2)「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みの進捗状況について (3)定年引上げについて (4)その他
提出された資料等の名称	・資料(1)-①「枚方市附属機関条例(抜粋)」 ・資料(1)-②「枚方市審議会等の会議の公開等に関する規程」 ・資料(1)-③「枚方市情報公開条例」 ・資料(2)「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みの進捗状況について ・資料(3)「定年引上げについて」 【参考資料】 ・人事行政制度調査審議会委員名簿 ・枚方市人材育成基本方針 ・答申
決定事項	今後も引き続き、答申に基づく取り組みについて、進捗管理を行う。
会議の公開、非公開の別及び非公開の理由	公開
会議録等の公表、非公表の別及び非公表の理由	公表
傍聴者の数	0人
所管部署 (事務局)	総務部 人事課

## 審 議 内 容

事 務 局：本日は、公私ご多用のところ、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

ただ今から「令和3年度 第1回 枚方市人事行政制度調査審議会」を開催いたします。本日は、新たな任期での第1回目ということで、会長・副会長の選任手続きが必要となりますが、会長を決定するまでの間、私の方で進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いします。

さて、本審議会は、前回委嘱させていただきました任期が本年8月までとなりましたことから、改めて本日から委員の就任をお願いさせていただいたところでございます。本来であれば、委員の皆様には、事前に、お一人お一人に委嘱状をお渡しさせていただくところですが、誠に勝手ではございますが、机の上に委嘱状を配付させていただいております。ご確認とともに、お納めいただきますようお願い申し上げます。

それでは、まず、本年度の第1回審議会の開会にあたりまして、藤原総務部長よりご挨拶申し上げます。

(総務部長挨拶)

事 務 局：それでは、次に、委員のご紹介をさせていただきます。

お手元に配付しております「参考資料 人事行政制度調査審議会委員名簿」をご覧くださいと存じます。お一人ずつ、お名前をご紹介しますので、委員の皆様には、一言ずつご挨拶をいただければと存じます。

(事務局委員紹介・委員挨拶)

事 務 局：次に本年4月の人事異動で私ども事務局職員に変更がございましたので、お時間を頂戴しまして、紹介をさせていただきます。

(事務局職員紹介)

以上、よろしくお願いいたします。

では審議に入ります前に、まず、定足数の確認について事務局からご報告いたします。

事 務 局：本日は委員4名の全委員にご出席をいただいております、会議が成立していることを報告させていただきます。

事 務 局：続きまして、本審議会の会長の選出をお願いしたいと存じますが、それに先立ちまして、配付資料の確認をさせていただきます。

紙ベースの資料としましては、「令和3年度 第1回 枚方市人事行政制度調査審議会 次第」と「人事行政制度調査審議会委員名簿」、参考資料として、「枚方市人材育成基本方針」をご用意しております。

その他の資料としましては、タブレット端末で対応させていただいております。

内容としましては、【案件(1)関係】で資料(1)-①「枚方市附属機関条例(抜粋)」、資料(1)-②「枚方市審議会等の会議の公開等に関する規程」、資料(1)-③「枚方市情報公開条例」となっております。

次に、案件(2)関係としまして、資料(2)「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度」の構築に向けた取り組みの進捗状況について、案件(3)関係としまして、資料(3)「定年引上げについて」、参考資料としたしまして、人事行政制度調

査審議会委員名簿、枚方市人材育成基本方針、答申～「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けて～となっております。

説明資料につきましては、事務局とリンクさせていただき、説明にあわせてこちらで操作させていただきますが、タブレット操作など何かご不明な点がありましたら、事務局までお声かけをお願いいたします。

では、「資料(1)-①」の1ページをご覧ください。「枚方市附属機関条例」第4条第2項に基づきまして、会長は委員の互選により選出していただくことになっておりますが、立候補・推薦がございましたらよろしくをお願いいたします。

立候補等がない場合、事務局一任ということにさせていただきたいと存じますが、よろしいですか。

(委員異議なし)

事務局：ありがとうございます。

事務局：それでは、前回に引き続き新川先生にお願いしたいと思いますが、他の委員のみなさんは、いかがでしょうか。

(委員異議なし)

事務局：ありがとうございます。それでは、会長につきましては、新川委員にお願いしたいと存じます。新川委員、たいへん恐れ入りますが、会長席の方へお移りいただきますようお願いいたします。

それでは今後の進行につきましては、新川会長に引き継がさせていただきます。会長、よろしく申し上げます。

新川会長：それでは、ただ今皆様方からご選任をいただきまして、引き続き会長を務めさせていただきます。よろしくをお願いいたします。これまでも本当に熱心にそれぞれのご専門の立場からご意見をいただき、枚方市の人事行政のあり方について大変大きな貢献をしていただいているのではないかと考えております。もちろん、事務局のみなさまの尽力もあるかと思いますが、市の職員の皆さんにとっては、本当にこうした改革が良かったのかどうか、また私どももしっかり見極めながら、議論をしていきたいと考えております。よろしくをお願いいたします。

それでは早速ですが、議事を進めて参りたいと思います。副会長の選任をさせていただきたいと存じますが、先ほどと同じく条例第4条第2項におきまして、副会長については、委員の互選によって定めるか、あるいは、会長が必要と認めるときは、その指名により定めることができるとなっております。

私としましては、副会長は、恐縮ですが、前回に引き続き種村委員にお願いしたいと思いますが、委員の皆様、いかがでしょうか。ご了承いただけますでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、皆様方からご賛同をいただきましたので、副会長は、種村委員にお願いしたいと存じます。よろしいでしょうか。

種村委員：結構です。よろしく申し上げます。

新川会長：ありがとうございます。それでは、私新川が会長、種村委員が副会長ということで進めさせていただきますと存じます。では、議事に入ります前に、審議会の運営方法について、議題をいただいております。審議会を公開とするか、非公開とするか、傍聴

を認めるか、こういった点について、あらかじめ審議会として意思決定いただかないといけません。では、事務局からご説明をお願いします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。ただいまご説明がありましたとおり、当委員会を公開とするか否か、決定するということになります。原則審議会は公開というご説明でした。もちろん「情報公開条例」、国の方もそうですが、非公開の情報を取扱う場合もごさいます。そうした場合は非公開とすることができるわけですが、本審議会につきましても、原則どおり審議内容を公開していく、個人情報その他、非公開としなければならぬ事項がないので、前回同様、本審議会については、公開ということで進めたいと思っておりますが、委員の皆様いかがでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：ありがとうございます。それでは、委員の皆様から原則どおり公開、というご意見をいただきましたので、本審議会は公開とさせていただきます。本日につきましても、公開ということで進めさせていただきますと思います。

傍聴を希望される方がいらっしゃいましたら、傍聴席にご案内してください。

事務局：いらっしゃいません。

新川会長：ありがとうございます。では、今のところ、傍聴者はいらっしゃらないということですので、このまま進めさせていただきます。もし来られましたら、事務局の方でご対応をよろしくお願いいたします。それでは、次に、審議会の会議録の取り扱いについて、事務局からご説明をよろしくお願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。会議録につきましても、逐語的に作成をし、委員名も含めて公開をするということで、これまでも進めてまいりましたし、市の方針もそうなっているというお話でした。事務局からいただきましたとおり、これまでの方針のとおり、規定どおりに扱うということで各委員よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：ありがとうございました。特に差し障りもないということで、発言者の氏名も明記し、公開するということにさせていただきます。

それでは、早速ですが、本日の案件の審議に入っていきたいと思っております。

まず、案件2からですが、「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みをご提案させていただきました。事務局でお進めいただいているところですが、進捗状況について、事務局から説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。ただ今説明のありましたとおり、答申を踏まえた取り組み状況ということで、前回以降、人事評価の制度見直しということで、下位評価ランクを更に細分化されたということ、枚方市人材育成基本方針を策定され、今後はこれに基づいて職員の育成に努めていくというご説明がありました。我々が検討してきた方針に基づいた新たな取り組みについて、何かご意見やご質問がありましたら、お聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。どうぞ、ご自由にご発言い

ただければと存じます。

Bランク、Cランクの方というのは、人数的にどれくらいになるのですか。

事務局：今年度からの制度開始なので、実際にCランクの職員が出る可能性があるのは、今年度末からになるのですが、先ほどご説明した評価が20点未満の者をCランクとするという基準で過去の傾向をみると、例年20点を下回る職員が2人程度いましたので、これまでBランクでくくっていた当該分がCランクになると考えております。

種村副会長：そのCが想定される2人の属性というのはどのようなものなのでしょうか。つまり例えば、元々やる気のない人なのか、それ以外に、精神面やご家庭で何らかのご事情を抱えていらっしゃるのか、そういう分析はまだされていませんか。

事務局：具体的な分析はできていないのですが、下位評価の職員の所属や氏名などの情報は確認しています。やはり起因しているのは、副会長がおっしゃっていたように、精神的な部分で、業務能率がどうしても保てなかった、というのも一因としてあるかと存じます。

種村副会長：人材育成基本方針の冒頭の部分でも、多様性やワークライフバランスといったことも触れられていましたが、制度は変わったけれど、そこに踏み込んでいってフォローしていかなければいけません。制度はできたので、そういう方達をキャッチアップさせていく取り組みも必要かなと思います。今聞いたことだけでは、そう思いました。

新川会長：ありがとうございました。おそらく、職務内容によってそれぞれの職員の方の適性ということもあろうかと思えますし、特殊な条件の下でストレスがかかるということもあろうかと思えます。その辺り、どこまで対応できるかということもありますが、きめ細かく、そうした事態が今後発生した時の様々なフォローアップということをしっかき考えておいていただければと思っております。その他、いかがでしょうか。

表田委員：Cランクの創設ということで、総合評価が20点未満の方ということですが、先ほどの説明の中で、24点から20点未満にされたということでしたが、20点未満にされた主たる理由というのは、どのようなものでしょうか。

事務局：申し訳ありません。私の説明が下手だったかもしれませんが、これまでは、24点未満を全てB評価としていたところを、24点から20点までをBランクとし、さらにその下の20点未満をCとして区切ったということにして、その基準といたしましては、評価項目ごとにそれぞれ公務に携わる着眼点を設定しているのですが、半分の項目でできていないという評価になると、20点を下回るということになり、そこをベースにして、半分以上できていない職員は、最下位評価ということにさせていただいております。それで20点という所に線引きをもう一つ入れさせていただいた次第です。

表田委員：わかりました。前は3段階評価でBまでだったものを、方針に沿って4段階にされ、Bを20～24点にされたということですね。私の方が理解が不足していてすみません。

新川会長：その他いかがですか。

表田委員：ちなみにBの方は何人くらいいらっしゃるのですか。

事務局：現時点では20人、多い年だと30名くらいいます。昨年度は15人程度で、例年より少なくなったのですが。私が分析したところによると、環境部、いわゆるごみ収集を

行う部署は、内部的な評価基準を設けておりまして、車の運転で事故を起こしたりしたことを減点要素としていたのですが、事故を起こす職員が減ったため、そういうもので減点される職員が少なかった、というのも要因になっているかと考えております。

新川会長：その他はよろしいでしょうか。人事評価制度の見直し、着々と進めていただいているようでございますが、とりわけ、人事評価というのは、今後の組織運営について大変重要な鍵になるものでございますので、丁寧な運用をしていただければと存じます。よろしく願いいたします。

それでは、後段、「2. 組織構造の見直しについて」のご説明をよろしく願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございます。組織構造の見直しということで、管理監督職、スタッフ職の動向、全体の職員のピラミッド構造が健全化しつつあるということをご説明いただきました。また、組織も簡素化へ向けた改革をしておられるというご説明をいただきました。こうした状況について各委員からご意見・ご質問をいただければと存じます。よろしく願いいたします。

機谷委員：部の数は変わらないのに部長は2人減りましたか。

事務局：そうです。これは、平成29年度と令和3年度との比較表になっておりますので。

機谷委員：平成29年度と令和3年度とで部の数は変わっていないのですよね。

事務局：すみません。令和2年と令和3年の部の数の比較は、補足として説明したもので、資料は、平成29年度からは、令和2年度当初に社会教育部がなくなったというようなことがありましたので、平成29年度から令和3年度にかけては部の数が減っており、それが部長の2名減ということにも表れています。

先ほど私が説明したのは、令和2年度から令和3年度に入るタイミングでの機構改革で、部の数は変わってなくて、課の数が大幅に減った、ということをご参考で説明しました。資料とリンクしていない説明で申し訳ありません。

機谷委員：平成29年度と令和3年度で比較すると、室長が8人増えていますが、室が8個増えたということですか。平成29年度には室がなかったわけですね。

事務局：当時も室はあったのですが、室長はゼロになっているのですが、隣の部次長が50になっておりまして、この部次長が、次長兼室長という兼務形態でおりました。

機谷委員：それでは、平成29年度当時は、室はいくつあったのですか。それが令和3年にはいくつになったのですか。8つ増えたということですか。

事務局：これは単純に、発令上、室長だけをやっている職員が8人いるということでした。

機谷委員：見方がよくわからないのですが、平成29年では50人いたということですが、それが39人になったということですか。

事務局：はい、そのように見ていただければ結構です。すみません。

機谷委員：課の数は減っていないんですね。

事務局：課長の数は減っていないのですが、課の数としては、先ほどご説明したとおり、令和3年度の機構改革で15の課を無くして、室にしているのですが、室付けの課長というのがありますので、課長の数は変わっていません。

機谷委員：要するに、室の長が室長ではなくて課長の場合があるということですか。ちょっと意味がわからない。

事務局：申し訳ありません。組織構造上、部の中に直接課を置いている所と、部の中に室を置いている所があり、その室の中にも課長を置いている室があります。

機谷委員：ということは、室長と課長がいるということですか。

事務局：はい。そういう部署もございます。

機谷委員：室長と課長がいる室と、室長はいるけど課長がいない室があるということですか。

事務局：基本的に課長がいない室はありません。課を持つ室と課を持たない室はありますが、課を持たない室にも課長はおります。

機谷委員：そうすると、室の中にある課の課長とそうでない課の課長であれば、室の中ではない課長の方が、偉いというわけですね。

事務局：実際には横並びということになります。

機谷委員：それがよくわかりません。あり得ないです。

種村副会長：だから役職者って組織に充てるとすると、組織がどうなっていて、そこにどういう人を張り付けているか、なので、室とは何であるか、とか室の中に課があるのはどういう意味か、とかそこが解らなければ、僕達も意見を申し上げにくいです。単に課長というだけだと、同質だと思ってしまう。

機谷委員：何か数のマジックみたいになってますよね。

事務局：我々人事担当として出している資料としては、補職別の職員数で出しておりますので、機構数とは別の職員数ということになっているので、機谷委員がご指摘のとおり、どうしてもわかりにくさが出てしまう、というのはあると思います。基本としては、まず部があつて、室は「置くことができる」ので、部の下に室を置くかという判断がございまして、その下に課を置くか、部に直接課を紐づけるか、ということになるので、課のレベルとしては全く一緒です。部があつて室があつて課となりますが、部の下に直接課があるというのが枚方市の機構としてはスタンダードなのですが、昨今は、室というのを作って、室の中での横断的な業務、連携を取らせるためにちょっとワイドな形で室を設定するということを進めた結果、昨年度は、室の数を増やして課の数を減らし、職員の意識として横連携をしっかりとらせるという機構に変えた、ということでございます。

機谷委員：大きな部の中には、室が複数あるということですか。

事務局：そういう部もございます。

機谷委員：だから、大きな部の中には室があるけれども、連携という意味で言えば小さな部に室を置く必要はないので、小さな部の中は室がなくて、ダイレクトに課長になる、というイメージですか。大きな部は、部の中の塊ごとに室を設けるのですか。

種村副会長：逆に言うと多分課単位でやる業務量は同じような気がして、だから課長は同質だと。ただ、課の上に直で部があると、部が組織干渉する範囲が広すぎるので、間に室を設けて、そういうイメージで良いのですか。

事務局：はい。言っていただいたとおり、大きな部、小さな部によって室を置く置かないという考え方もございます。それと、課の規模を考えた時、限られた分野の小さい人数で賄えるような課でしたら、課単独であるべきかと思えます。一方で、室ということで

あれば、大規模な組織体制が必要なセクションということで、課長も言いましたように、流動的に、例えば繁忙期、閑散期も含め、忙しい時には大勢でやる、という流動的な対応ができるという点で、室という体制があって良いのではないかと。

例えば人事課や職員課であれば、10人くらいでやっております、こういう部署であれば、室を置く必要はないのかな、と思います。

機谷委員：ポストづくりのための室ではない、ということですね。

事務局：人事担当部署としましては、この間、審議会において議論いただいたとおり、一部一次長制ということで、次長の必要性についても議論いただいたという印象を持っております。室という組織の必要性についても我々というか私自身としましては、もう少し精査が必要かと考えております。

種村副会長：一方で課が減ったというのがよくわかりません。それぞれの課がそれぞれの業務をしていたわけですよね。なぜ減ったのでしょうか。

事務局：それについては、教育委員会での見直しが大きな要因です。学校教育部の方でそれまで業務を各課で行わせていたところ、今回から教育支援室と学校教育室という大きく区分し、今は、ちょっと昨年度の課の数が手元に資料としてないのですが、部に教育支援室と学校教育室だけを置いて、その室の中に教職員を担当する課長を置いたり、という機構に変えられたということです。

種村副会長：課長を置いたのは良いのですが、室を置くことで課が廃止されているのですか。

事務局：はい。課は廃止されています。

種村副会長：でも、なぜ課と課が合併するのですか。そのことを室と呼んでいるという理解で良いのですか。

事務局：はい、2課、3課あったものをまとめて室として、室でひとつの区分の組織として、運営上は、教職員を担当する課長がいて、部下は、皆、室の職員ということになりますが、そういう運用をしております。

種村副会長：それは課に代わるような室なのですね。つまり、課があつてその上に室があるというイメージと、課が合併して室になったというものと、室には2種類あるということですか。

事務局：そうです。

種村副会長：それは名前統一しておいてもらった方が良いのではないですか。

事務局：組織体として歪になってしまっているかもしれません。

種村副会長：そしてそこには室長兼課長がいる。

事務局：課があつて税務室と開発関係をやっている開発指導室だけが室の中にさらに課を置いて分けているのですが、それ以外は室がまずあり、その中にそれぞれ担当が必要であれば、担当課長だけ置いて、部下は室付けということにしております。

また、もう1点だけ、先ほど機谷委員から、ポストづくりのために室長を、というお話がありましたが、室は、課よりも上位の組織ということにはなりますが、実際、室長と課長は、給料表上は同じ所に位置し、給料は変わりません。組織運営上、少しワイドに業務に携わりたいという所は室とする、という運用にしているところです。ポストづくりと言いますか、室長になっても管理職手当が1,000円変わるくらいです。

機谷委員：いやいや、課長ポストづくりということですよ。課をまとめて室長をたくさん作れば、

6級の人が増えるということになりますから、そういうことではないですよ、ということですが。

事務局：使い方としましては、今まで部次長だった職員を減らして室長にしている、という方が正しいのかなと思います。

機谷委員：確かに減ってはいますね。過去に審議会でこの議論をしたと思いますが、タイトルが多すぎます。タイトルが変わっていませんね。

事務局：はい。

新川会長：級別の配置は少し変わっていますが、タイトルは変わっていませんね。

機谷委員：6級以上を見ていくと、課長代理もそうですが、かなり減ってはいる。

事務局：かなり減ってはいます。

機谷委員：室長が一緒なので目立ってしまったということですね。

事務局：機構上、室をたくさん作ったので、そのポストが増えてしまったのですが、今まで次長、7級職員を置いていたところを、6級職員で対応しているという考え方にしていただけだと思います。

言っていたとおおり、室長というポストを設けるのであれば、更に次長の必要性も整理しないといけないかと思いますが。級は一緒ですが、室長は、課長の上のポストという立場になりますので、その上に更に次長を置くということについては、整理していかなければならないなど。冒頭に令和2年と3年とで人数に変わりはない、と説明させていただきましたが、もう少し更にこの31人を整理していく必要があると思います。

新川会長：よろしいでしょうか。近年、部の下に室を置くという所が増えております。業務の内容がどんどん変わってきておりますので仕方ないことかと思いますが、同時に、従来の業務をより効率的に進めていくための室設置でなければ意味がないというところがございます。この辺りは、組織準備担当の部署でもしっかり見極めていただきたいと思っています。

また、本審議会でもずっと議論になってきていましたが、部長、次長の適正なあり方としては、基本的には、一部一次長制が原則であろうかと考えておりますので、真に必要性を見極めていただくということと、部内で室というのを活用されるということであれば、事務局からのお話にもありましたが、改めて次長と室長とのあり方を検討していただかないといけないと思います。なお、室そのものの設置の必要性があるとしても、その中の課が最適に設置されているのか、課の編制そのものも、課員がいる課と、課長職のサービス内容のみを持っておられる課長さんというのが恐らく出てきているのではないかと思います。そういうある種の課長のあり方や、その課の中での業務分担のあり方も、恐らく課長職をどのように置き、どのように整理し、その責任をどう配分するかに関わってきて、実際の業務効率や職員の方々の能力発揮、やる気ということに結びついてくるので、この辺りも改めて精査が必要だと思っております。本当に色々な業務が増えてきていて、課長級でないと処理できないが、課員を必要とする課にするまでもない、というような業務が増えてきているのは重々理解しているのですが、そういうところも含めて、室の制度や部の制度の整合性、その中での効果的なあり方、課編制のあり方については、もう少し検討しなければならないのではないかと

な、と改めて思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みの進捗状況については、かなり組織の話に入ってしまったようですが、これくらいでよろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、2番目の案件については、以上にさせていただきまして、メリハリある人事給与制度の実現に向けてしっかりと進めていただければと思います。

続いて、3番目の案件、定年引上げについては、法律改正もありますので、やらざるを得ないのですが、これについてご意見をいただけてまいりたいと考えております。では、事務局からご説明をお願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございます。定年引上げ制度の導入により本市でも対応しないといけないうところ、ご説明のとおり、まだまだ具体的な対応策等、国におかれましても、また、全国の地方公共団体での対応もこれから、というところがございます。手探りのところもございますが、各委員からご質問、今後に向けての検討事項等、ご意見を賜っていただけると幸いです。

種村副会長：質問を2つさせていただきたいのですが、先ほどのご説明で、賃金水準については、7割ということが国から示されているというお話でしたが、この7割というのは、同じ仕事をしていても7割なのか、それとも結果として、つまり役職が外れるので結果として7割になるということなのか、どういうことになるのでしょうか。

事務局：役職定年制がございますので、管理職は非管理職に降りるということにはなりますが、その場合、60歳で支給されていた本俸の7割が支給されます。一方、60歳時に非管理職だった職員、例えば係長でしたら、60歳を超えても係長のままで、職務は一緒に、給与は7割ということになると認識しております。

種村副会長：だから同じ仕事をしながら7割になる人と、仕事が変わるから、管理職としての業務をしないから7割になる人の2パターンいるということですね。

事務局：そうです。実際には、管理職ではなくなった場合は、管理職手当もなくなるので、実質上は、月額給与は7割ですが、実際に収入としては、部長級であれば、6割を切るような状況になると考えております。

種村副会長：本給のところでは7割ということですね。

事務局：そうです。

機谷委員：これは、法律にも書かれているのですか。

事務局：7割は、法律には書かれていません。

種村副会長：書かないでしょうね。

機谷委員：7割は書かれていない。

種村副会長：理事の9級から係長の4級に降りた時、7割は確保されそうなのですか。

事務局：理事から係長になったとしまして、今人事課長が申し上げましたとおり、60歳年次の3月31日に受けていた給料月額の本俸も7割水準になります。

種村副会長：係長としてのレンジの中に元理事がもっていた本給の7割が入ってくるということですね。

機谷委員：係長の給料表に理事の給料表の7掛けが入るということですね。

種村副会長：そうです。そうでないとおかしいです。

事務局：給料表の中には、あくまで給料月額というのは規定しておりますけれども、7割の水準というのは、あくまで60歳年度の3月31日の給料月額に0.7を乗じて得た額であって、給料表に規定されている額がそのまま当てはまるというわけではないです。

種村副会長：そうすると、本来の係長のレンジにない係長というのが出てくるということですか。

事務局：係長で言うと4級になりますが、4級の給料表の中にある給料月額とは違う給料月額を得るということです。

機谷委員：その4級の範囲の中には入っているのですか。

種村副会長：今のご説明だと入っていませんよね。

機谷委員：ぴったり何百円というところまでは良いですよ。係長4級の範囲の中に入るかどうかということです。入るんですね。それなら良いです。

種村副会長：入るんですね。レンジの中には入るんですね。

事務局：60歳年度に管理職だった者については、基本的には7割水準に下げると入ります。

種村副会長：例えばとてつもなく高額の本給をもらっている人がいて、7割にしても係長のレンジに入らない、ということはないんですね。きっちり入ってくるということですね。

事務局：以前審議会でご議論いただいて、4級はスリム化しましたが、そのレンジには入っています。

種村副会長：ああ、そうですか。わかりました。それからもう1点、国から何か下りてこない、細かい議論はできない、という理解でよろしいでしょうか。

事務局：法律改正なので、やらないといけないことは決められています。給料7割水準についても、法律には書かれませんが、自治体独自で6割にしたり、8割にしたりということではできないと質疑応答集にも明記されているので、そこは従っていかないといけない部分かと思えます。一方で、示されている内容は、大きく4点ありまして、管理監督職務上限年齢制（役職定年制）の導入、定年前再任用短時間勤務制度の導入、情報提供・意思確認制度の新設、60歳に達した職員の給与の7割水準となっています。このうち、管理監督職務上限年齢制（役職定年制）の例外措置は、唯一、自治体として組織運営を考えるうえで、現行の再任用制度も色々な自治体ごとに運用制度があるので、しっかり考えていかないといけないところでございまして、我々が直接的な課題と考えておりますのは、枚方市の再任用職員には、管理職をやっていただいている職員がいますが、それが役職定年で全部活用できなくなってしまうと、組織バランス的な部分や、能力があるのに活用できない、係長でしか活用できない、ということが望ましいのか、という点に検討課題があるかと考えているところでございます。

種村副会長：逆に特例措置を入れると、制度構築された時に実質現行と変わらない運用ができると思いますが、そういう方針なのですか。

事務局：本当にそれが望ましいのか、検討したいと考えております。現在の本市の再任用制度では、例えば、部長であったら、再任用になれば、こういうポストが希望できますよ、という方式で任用しておりますが、今後もそのままの運用でいくのか、それとも任用の中で、本当に能力がある人を特例的に特定のポストに起用していくか、というところで、機谷先生から、民間ではこういう運用がされている、というのを、オリックス

さんも調べさせていただきましたが、役職定年等も随分前から実施されているとのことなので、どういう運用が望ましいか、こうすれば組織バランスが良くなる、といった事例とかを教えていただく機会があればな、と本日ちょっと思っていた次第でございます。

機谷委員：今60歳定年で、定年になられた方が再任用をされている割合というのはどれくらいなのですか。

事務局：90%を超えています。

機谷委員：ですよね。その今の再任用の方の、給与水準と、今回7割にする給与水準は、どうなんですか。

事務局：基本的には、再任用している給与水準が、役職によって違うのですが、6割から7割というところですよ。

機谷委員：ということはあまり変わらないということですね。

事務局：はい、一番大きく変わるの、例えば部長をされている方が今の再任用制度よりも定年延長で役職定年するとすごく下がります。一方、現行再任用では、係長だと主任に下がりますが、定年延長になると、現役係長のままですので、7割水準でもいわゆるボーナス、期末勤勉手当の率が正職員と再任用職員とで大きく異なるので、再任用職員よりも正職員の方が率は高いので、7割でも、係長であれば、年収はすごく増えることになります。

機谷委員：そうすると、一番重要な枚方市役所の給与総額は、65歳定年が導入されても、あまり変わらないという感じですか。

事務局：正確な試算はできていないのですが、増えるものと考えております。

機谷委員：やはり増えるんですね。

事務局：定年引上げになりますと、令和5、7、9、11年度は、退職手当が支給されないの、大幅に退職金は減るのですが、完成形に近づくとつれて、人件費は、先ほど申し上げました期末勤勉手当の率などの影響から現行再任用制度よりも増えてきます。

機谷委員：退職金は良いです。退職金は増えるのでしょうか、退職金は置いておいて、毎年の給与総額は増えるのですか。

事務局：増えます。

機谷委員：増えるんですね。それをどうしていくかですよ。新規採用を思い切り絞って、非常に高年齢組織で全ての業務をやっていくか、あるいは、そんなことじゃ組織はもたないから、国は7割とっているが5割にして、若い職員を採用するか、そういう話です。国が言っているから枚方市の人件費も増えました、で済む問題なのか、何か考えないといけないのか、ですね。

種村副会長：ただ、国から言われているのは、給与月額が7割でしょう。賞与は特別な手当をしてあげれば良いのでは。さっき当然のように人件費は増えるとおっしゃっていましたが、今の再任用と同じ水準にするってことは、理屈上は可能なんですよ。

事務局：給与月額は7割水準になるので、当然、給与月額をベースとして期末勤勉手当を計算しますから。

種村副会長：ですから、掛け率を変えるというのあり得ることなんですよ。

機谷委員：今から制度設計はできるわけですから、7割と言われても6割にしても良いわけですよ。

し。先ほど言ってませんでしたか。8割のところも6割のところもあると。

事務局：8割や6割の設定を自由に行って良いものではないという見解を示されていて、国の質疑応答集で。

機谷委員：ああ、示されているんですか。

事務局：そこは従わざるを得ないかと。ですから我々も人件費は増えるだろうという見込みでおります。

種村副会長：くどいけど、国が言っているのは月額7割水準ですから、賞与を調整にして、トータルで現在の再任用と同じ水準にすることは、理論的には可能ですよね。

事務局：ちょっとそこが示されているか確認します。

種村副会長：それも国次第なんですね。また全然違う話ですが、先ほど、機谷委員は、退職金は別だけど、とおっしゃいましたが、退職金は、枚方市ではどのような計算になるんですか。よくあるのは、最後の月例×勤続年数というのですが、そんな感じですか。

事務局：基本はおっしゃるとおりです。

種村副会長：最後は7割に減っているけれど、5年分増えちゃうから、掛けたらどうなるの、というシミュレーションはどうなっているのですか。

事務局：定年退職を事由とする退職手当の計算は、35年が支給率の上限になっていまして、60歳の時に在職年数が35年以上である方の場合は、退職手当は変わりません。

種村副会長：基準となるのは最後の月額ではないんですか。

事務局：算定基礎となる給料月額については、60歳時のものが適用され、例えば、大卒新卒で入られたら、60歳の時には37年に達しますので、今と何も変わりません。

機谷委員：退職金は増えないんですね。

種村副会長：途中で採用した人で、60歳定年だと、例えばまだ30年しかない人で、定年が5年間伸びたら、その分、増える余地はあります。

事務局：30歳で入った人は、60歳までの30年は、60歳の時の月額で出して、残りの5年分は、それ以降の7割で計算するということです。

種村副会長：となると、その分が乗るので、退職金は増えちゃうわけですね。マックスに達していない人が勤続35年になることで。

事務局：若干の影響はあると思います。人件費の観点で言うと、我々は増える見込みで出していますが、その他にも人件費削減の取り組みを進めているので、必ずしもこれだけでフラットにしないといけないという議論よりかは、組織全体の人員配置について、どうしていくかを検討していきたいと思っています。

機谷委員：7割は国が示しているということですが、何で7割か、は民間としては、私は、国家公務員制度改革に行った当時のメンバーで、記事が出た時にみんなで話しましたが、公務員の給与は、民間の給与を参考にしていますよね。民間って、だいたい60歳定年の会社ならば、55歳で役職定年です。ですから、年収は、55歳がピークで、役員は別ですが、そこから下がります。60歳になると大分下がっています。うちの会社は、5年くらい前から、65歳定年ですが、60歳になるとそこから更に下がるので、ピークから60歳を超えた時の給与というのは半分以下になるんです。50歳役職定年の会社なら、50歳がピークでどんどん下がるので、多分3割位になると思います。民間はそうなのに、民間では65歳定年のところも少ないのに、公務員は65歳定年。それに、公務員は、

60歳の給与が一番高いわけですから、それが我々のコミュニティーでは疑問です。これは言っても仕方ないことですが、民間はそうなんですよ。

種村副会長：すみません、3割というのは、トータル年収のことですよ。

機谷委員：トータル年収です。

種村副会長：ですよ。片方で、月例で、片方で同一労働同一賃金というのもあるので、定年だとか再雇用とか定年延長だとか、この枠組で、どこまで下げられるかという議論があります。6割だと低いという判決もあるわけです。国の方はそれも意識して、同一労働同一賃金だから、多分、同じ仕事をするならば下げても7割、ただ、役職手当とかもつので、トータルは別ですけどね。そういう発想もあるんだと思います。

機谷委員：だから結局、どういう仕事をするの、というところが一番重要なんです、責任も仕事量もすごく減るんです。だから、給料も減るんです、というのが普通ですよ。だから仕方ない。でも、かつて部長だった人が、60歳を超えて、ラインから外れて、どんなことをするの、と。民間ではやることはいっぱいあるんですよ。例えば、ずっと営業をやって偉くなった人で、役員にならなかった人は、営業補佐する仕事っていっぱいあるんです。営業管理という、この仕事は、営業を知っている人の方がよくできるので、営業管理っていっぱいあります。今まで、うちの会社では、半分くらい女性がやっていたところに、60歳超えの男性が混ざっているんですよ。半々くらい。そういうことで、席にいたらお金がもらえる、というのではなく、やることはたくさんあります。この仕事でも60歳以降も評価があって、評価がいい人と悪い人では、当然給料も違います。公務員の場合、この仕事がね。管理職の人が非管理職になりますよね。

事務局：役職定年を導入するとそういうことになります。

機谷委員：どういう仕事をするんですか、というところが一番重要ですね。仕事もない人が、定年が伸びたからいる、ということでは、多分組織がボロボロになる。

事務局：その怖さがありまして。現行の再任用でも、定年前の2階級下のポストにつけるという運用をさせていただいておりまして、先ほど、営業管理というお仕事のご紹介をいただきましたが、それに近いような役割を担っていただいている元部長職の方がたくさんいらっしゃいまして、円滑な活用が今はできているのですが、それが丸々できなくなって、みんなが係長等に下がってしまうと、何もやっていない職員が定年も迎えず公務職場にいる、ということになり、こんなのは市民目線で言うと許されないことです。こういう人たちにどのような役割を持たせてやっていくのかというのは非常に大きな課題だと考えております。心配しております。

種村副会長：どういう仕事をしていただくかというのは、本人のモチベーションの問題にもなってくるのでね。なかなか難しいですね。

事務局：平成13年、14年頃に再任用という制度が始まりましたが、そこから5年、10年くらいは、再任用の方のモチベーションが本当に課題だと全国的にも言われていまして、枚方市でも例に漏れず、色々な課題があって、再任用の方の意識改革、モチベーション維持というのに平成20年前後に課題にしていたという記憶があります。7割というのは、市民からすると公務員は恵まれている設定だという印象だろうという認識は持っておりますので、こうした処遇を維持いただける以上は、市民のために誠心誠意公務

を担う、と一人ひとりが思っていけるような制度にしていけないといけないとは考えております。

機谷委員：「定年の段階的引上げについて」という資料があるじゃないですか。年度と生年月日とがジグザグになっている。これで、ギリギリ定年延長にならない人とかいるじゃないですか。

事務局：37年度生まれとか。

機谷委員：その人たちは再任用で、再任用の人と定年伸びる人と、2本走るといことですよ。

事務局：そうです。

機谷委員：走らざるを得ないですよ。

種村副会長：そこなんですよ。結局そこで差がつくと何かおかしい。

機谷委員：差がつきますよね。

事務局：赤い点線の縦ラインの令和4年度から令和5年度に移る時に、枚方市の再任用制度をどうするかも整理して早い段階で今年度中にはお示ししないといけないと考えております。

種村副会長：だから結局、再任用と定年延長とで、何が変わるのか、そこをきれいに整理して、仕事の内容やかかる経費とかを、今の運用をベースとするのか、新しい制度にするのか。新しい制度にするなら、機谷先生がおっしゃったように切り分けられて、損するかもしれない人をどうするのかとか、そういった詰め方になるんですかね。

事務局：ポスト的なところでは、先ほどお示したこういう資料で一番左を定年退職時、右から2番目は、市が定年延長を原則どおり導入した場合の職制を示しています。それぞれの職制の役割に踏み込んで、我々の方で業務内容まで精査して、対応しなければならないんですが、やはり、例えば、係長について言いますと、現役60歳前の係長と、60歳を超えた係長は、同じ役割を果たしてもらわないといけないと思いますし、現行の再任用も、係長再任用の方でしたらそういう役割をきちんと果たされている、という状況ですから、同じような形で進めていく必要があるかと。

機谷委員：何か60歳までと同じ給料表にあてはめることに無理がありますよね。

事務局：今までは、再任用なので、別の給料表、給料表の別枠に載せて、その額を統一的に使っていたのですが、それが使えなくなって個人の月額に合わせた7割水準になるということですので。

機谷委員：うちの会社の場合は、60歳の誕生日の翌月1日には、元々部長であろうが課長であろうが平社員であろうが、全員主幹になります。そこで、ステージが変わってしまう。そして、主幹のポジションは色々あります。あなたはここの主幹、で、そこで評価が高い人は上がるとか。そういう風にしないと、元の給料表のどこかにはめますというのは、非常に違和感があります。そういう考え方はないのでしょうか。60歳定年になると、違う給料表にする。全員同じタイトルにして。

事務局：国が示しているのは7割水準ということで、同じ給料表にはめないとけない、というところまで言及されているという記憶はないです。

種村副会長：ということは別表を作る余地はあるということですね。

機谷委員：同じ表だと無理がありますよね。

新川会長：同じ表を使う必要はないと思いますね。

事務局：それも調査研究して参りたいと思います。

新川会長：むしろ独自の現在の定年後の再任用も含めた給料表を70%水準で考えるというのは、当然あり得ますよね。

事務局：我々が見きれていないだけで、そういったことはできない、というのが既に示されているかもしれないので、そこは確認します。

種村副会長：賞与もですね。

事務局：はい、先ほどご指摘いただいた件ですね。

種村副会長：きちっと本人のモチベーションを上げるためにも、やった人には渡す、というのもあるし。60歳過ぎてくると、属人的に差がついてくる年かなと思っておりまして。早く引退する人と、ずっとお元気な人と。そこを調整すると、給与は7割水準という枠があるとしたら、賞与の部分で、賞与を別枠にすると、先ほど機谷先生がおっしゃいましたが、主幹とか別のタイトルを付けて、別の計算式を作るとか。そんなことも良いのかな、と。感想ですよ、よそも見てみないとわかりませんが。

事務局：できること、できないことが今後国から示されると思うので、できることを調査研究して最適化を図っていききたいと思います。

機谷委員：今例えば、部長で、60歳になりました、でもこの人は、引き続き部長もできるんですよ。

事務局：特例任用、例外措置というのがあり、同一ポストを維持するというのも可能です。

機谷委員：うちの会社にも、一部、ごく一部、60歳になってもそのままという者もいます。役員ではありませんが、ごく一部います。それは、やっぱり誰が見ても、そうだな、という方です。納得性なんで。でもそういうケースも出てきますよね。

事務局：今おっしゃっていただいたことは、本当に我々もすごく懸念していたところで、本当に能力ある人を決まり切って係長に落とすことで、組織運営がままなくなる、そのままの方が組織としては良い、というケースも出てくると思いますので、そういう役職定年制の例外、特例任用を検討しないといけないのかなとは思っています。

機谷委員：いや、あまりそれを乱発しますとね。趣旨は、若手に譲っていくのだ、ということですので。なぜならば、これからの時代、いくら優秀でもお年寄りが考えてはだめで、若い人が考えていかないといけない、ということから、古い人は降りましょね、ということなんで。それを、「この人は優秀だから」といってみんなそのまま残っていると、制度が成り立たないですから。

事務局：その辺は留意しながら、制度構築していききたいと思います。

新川会長：表田先生、よろしいですか。

表田委員：はい。「枚方市における制度構築にかかる課題」のところで、定年延長と暫定再任用で係長4級、主任3級というのは、別に国とは関係なく、枚方市さんの方で仮にこうしようと考えておられるということなんでですね。

事務局：この資料で言いますと、定年延長は右から2番目で、国が示した制度をそのまま適用すると、現役係長の方は60歳以降も係長で、降任させてはいけないので、逆に部長職の方を係長よりも下の主任につけると逆転現象が起きますので、変だということで、係長より上の職は、全て係長にとどめるべきかな、と我々としては考えているところです。

表田委員：なるほど、先ほど、出てきた主幹など、別の制度を設けられたら、この辺りは全て変わってくるわけですね。

事務局：機谷委員のおっしゃっていた主幹のような、60歳超え専用の職制を作ったり、主幹は評価によって色々変わることもあるというお話だったので、見落としている情報があるかもしれませんが、特定管理監督職群の特例任用というのがありまして、これが近い制度なのではないかと感じておったところでございます。うまくいけばこれが活用できるかもしれませんので、これからも、国からの情報を注視しながら、考えていきたいと思います。

表田委員：あと、仮に同じ仕事をしていたとしても、国の方としては問題ないというスタンスですか。

事務局：留任することは可能というのがこの管理監督職群のところでも、そのポストにそのまま置いておくことも、管理職の中で降任させることも可能とのことですが、但し、あくまで特例ですよということです。

表田委員：例えば係長とか主任にして、仕事内容はほぼ同一で、給料は月額7割になるということで国としては問題ないという見解なのですか。

事務局：はい。そこまでは、示されていて、全国の自治体もそこは基本的に一緒にやらないといけないところだと認識しております。

表田委員：同一労働同一賃金の原則の例外ということで認められるということによろしいですね。定年延長ということで。

事務局：それは種村副会長からもご指摘があったところですが、本当に正職員なのに7割と具体化されているので、今までは、定年後の再雇用なので、当然賃金水準が違うというところだったのですが、ここの議論は難しいところですが、今後は、示されている内容で構築していくしかないというところで、事務局としましては、考えております。

表田委員：確かに、定年延長なのでね。再任用ならば減らすというのが今までも認められていたわけですが、延長されてる状態で同一労働だけど、下げるのはオーケーというのは。

機谷委員：ですからやっぱり、違う仕事をしないと。

表田委員：はい。

機谷委員：同じ仕事で下がる、というのはやっぱり。

表田委員：無理ですね。

種村副会長：だから、役職定年制というのとセットで出てきているのではないですか。

事務局：そうなりますと、我々がイメージしているのは、係長は係長のまま、主任は主任のまま、同じ仕事をしてもらって、給与は7割ということでは思っているのですが、機谷先生の会社では、管理職でなかった人が、年を取っていった時の賃金カーブに何か変化はあるのでしょうか。

機谷委員：これはね、ちょっと管理職でない人がその年齢に達している事例がほとんどないのではないかと。会社に聞いてはみますが。

事務局：先生のところのような大きい会社におきましては、非管理職のままそういう年齢に達することは少ないのではないかとと思いますが、地方公共団体では、定年退職を迎える時に係長というのが一番多い傾向で、こういった職員が60歳を超えて仕事をする時に同じ仕事で給料は7割水準、という課題が生じてくるのかとは思いますが。ただ、今

の再任用制度と比べると、何となく飲み込めるのかな、という印象はあるのですが、実際問題がないのかという議論は出るかもしれません。

機谷委員：一時、民間でも役職定年というので、どんどん若返りが図られましたが、一方で世の中全体の高齢化もあって、定年なんか無しだ、とか、何で年齢で区切るんだ、という会社もあって、今は、人事は大変だと思います。民間は、世の中の実態と自分の会社の方向を照らし合わせてフリーに考えられるから良いですが、公務員の場合は、時代がこれだけ変わっていきますので、組織を新陳代謝させていかないといけないという一方で、定年延長という。悩ましいですね。民間でも、今は、人事は大変だと思います。それこそ、50歳で役職定年してしまって、定年65歳まで、15年間どうするのか、という声もあるんですよ。それが仮に55歳役職定年でも、70歳定年となるのではないかという議論もありますよね。それから10年も15年も、仕事はあるのでしょうか、それこそモチベーションをどうするのか。これはえらいことになってきたな、という感じです。

事務局：高齢者雇用の推進のため、公務職場が率先的な取り組みを求められる中で、若手職員の登用を妨げないような仕組みづくりをしるとか、新規卒者の就職氷河期を招かないように新規採用は継続しないといけないとか、全てのところをきっちりやれと求められている状況ですので、かといってこういう制度構築は、法律に則った形なので、私個人の考えとしましては、8割方は決められた中で、残り2割方について議論するという、弾力があまりない中での議論になるのかな、という印象です。先生方から色々ご意見を頂戴して、より良い制度にしていきたいと考えております。

表田委員：何となく、機谷様のおっしゃっていた、主幹のような別制度にする、というのが非常に良いのかなと私も思うんです。同じ職階の中で係長、主任に移行した時に、同一労働同一賃金の観点でいうと、やはり再雇用とかではなく、定年延長なので、係長から係長のようなケースが少数でもあるとのことだったので、どうしても同一労働同一賃金に引っかかる恐れが出てくるかな、と。今までなら定年退職後の嘱託再雇用とか再任用であれば、一応そこで区分けされているので、長澤運輸でしたかね、最高裁判決によれば、その事情を考慮に入れて、同一労働であっても引下げても構わないという解釈ですが、定年延長なので嘱託再雇用とは違うかな、と。ただ、公務員の定年延長に伴う措置なので、しかし、同一労働同一賃金でなくても構わないという解釈がなされる余地もあるのかと思いますが、それでもやはりリスクな気がするので、機谷さんのおっしゃった主幹のような、全然違う制度にして、仕事内容をどの程度変えられるかはちょっとわからないですが、なにがしか変えてもっていかれる方が無難なのではないかと思います。国がどのような見解を持っているか、参考にしなければならないので、一概には言えないですけど。

事務局：その辺りは、国の見解をしっかりと理解しながら進めていきたいと思っております。

新川会長：ありがとうございました。その他、よろしいでしょうか。定年延長につきましては、検討しなければならないことがたくさんあるかと思っております。本来の趣旨から考えれば、定年延長ですから、定年まで、給与体系、あるいは職務の体系を維持しつつ、というところが本来のはずですが、そうではなく、役職定年あるいは給与水準の引き下げが前提になる定年延長の制度という極めて矛盾した仕組みに取り組まなければな

らないということです。それぞれの団体の事情に応じて、給与体系や職務、役職の体系を別途考えていく余地はないか少しご検討いただくということが1点目、2つ目に、そうするにしましても、同一労働同一賃金といった処遇の根幹に関わることをどうクリアしていくかも検討しないといけないということ、またこれに関わりまして3点目、ご本人の意思・意向の確認に加え、定年延長後の意欲をどのように維持していくのかということも考慮する必要があります。4点目といたしまして、人事の体系全体との関係で、本市の将来の人事管理を考えた時に、定年延長、役職定年の影響をどのように位置づけて考えていくのか、若手の登用等々も含めて考えていかないとはいけませんし、その中で、恐らく特例制度の運用ということも、体系的に考えていかないとはいけない事項かと思えます。最後に5点目に、現在の再任用制度をどのように定年延長の仕組みと整合を図るのか、ということで、今年、来年と相当荒っぽい仕事しなければならぬのではないかと思いますのでここもしっかりご検討いただけたらと思います。いずれにしても、国、府、全国の中核市レベルがどのように対応しておられるのか、この辺りの情報収集もしっかり進めていただけたらと思います。

というところで定年引上げについては、先生方、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、本日、色々ご意見いただきました。民間のお話もたくさんいただきました。この辺りを参考にいただきまして、今後、事務局でもご検討いただければと存じます。案件2では、「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みの進捗状況についてご報告いただきました。これについては、多少、まだ組織制度の中で役職の配置について、必ずしも私どもが提案したようなある意味では体系だった整理ができたところまでは至っていませんが、それに向けて少しずつ進めていただいているということでした。今後も更にメリハリのある人事給与制度に向けて、ご尽力いただければと思っております。委員からのご意見を踏まえてお進めいただければと思います。また、2つ目の、役職定年制度につきましては、ただ今も各委員からもありましたとおり、まだまだどうなるかわからないところもありますので大変ですが、情報収集も含めてしっかりご検討いただければと思いますのでよろしく願いいたします。

それでは、本日の案件、(4) その他がございますが、事務局から、いかがですか。

事務局：事務局から特にございませぬ。本日いただいたご意見を踏まえ、事務局においてしっかり制度構築を進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

新川会長：それでは本日予定しておりました案件は以上で終了ですが、各委員から何かございませんでしょうか。

種村副会長：すみません。定年延長の絡みもあって、この委員会の開催のイメージというか、スケジュール感を教えていただければと思います。

事務局：基本的には、本審議会は、年に1回、答申に基づく進捗状況をご報告するということをメインに開催するというにさせていただきます。本日もご意見色々いただきました定年延長について、またご意見を賜りたいというような場合がございましたら、今年度中にも、もう1回開催をお願いすることがあるかもしれませんが、できるだけ我々でしっかりと情報収集に努めて、制度構築していきたいと考えております。

招集なしでいければ良いなと思っておりますが、どうしてもという時はよろしく願いいたします。

新川会長：という今後の予定のようですが、各委員よろしいでしょうか。逆にどうしても開け、ということであれば、事務局の方をお願いしないといけないのですが、できるだけ事務局の方でしっかりご対応いただき、軽微な事項であれば、各委員にそれぞれご説明いただくような形でもよろしいかと思えます。ただ、従来の人事制度、私どもが議論してまいりましたものの根幹に関わるような事態が発生しましたら、致し方ございませんので、招集いただくということですが、個人的には、年度内は大丈夫かなという風に思っております。ただ、ひょっとすると来年度は結構大変かもしれませんが、その時は、事務局と各委員、私も含めてご相談させていただくことになろうかと思いますので、よろしく願いいたします。その他、特になければ、以上とさせていただきますと思いますが、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：本日も色々と熱心にご意見いただきました。本当は、11時30分くらいには終わるかと思っておりましたが、この審議会はそうはいきませんので、しっかりご議論いただきました。ありがとうございました。令和3年度第1回人事行政制度調査審議会は、以上とさせていただきます。熱心にご議論いただき、ありがとうございました。事務局の皆様もご苦労様でございました。ありがとうございました。