

## 会議録

会議の名称	令和4年度(2022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4年(2022年)11月7日(月)午後1時30分から 午後3時30分まで
開催場所	市役所別館4階 第2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)「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 (2)定年引上げに係る本市の取り組みについて (3)その他
提出された資料等の名称	・資料(1)「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(2)「定年引上げに係る本市の取り組みについて」 【参考資料】 ・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。 定年引上げに係る管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)について特例任用の運用基準を定め、制度開始に向け準備を進める。
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

新川会長：ただ今から「令和4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。

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：今日は委員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。

新川会長：ただいま、事務局から報告がありましたとおり、本会議は成立しているということでしたので審議を進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

今日は、傍聴の方はいらっしゃいますか。

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、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、早速ですが、本日の案件の審議に入っていきたいと思います。

まず、案件1としまして、昨年度に引き続き、「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、事務局から説明を求めます。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございます。ただ今説明のありましたとおり、これまで給与構造の見直し、管理職手当の見直しを進めて頂いているところでございます。また、メリハリのある給与制度の取り組みにおける課題の整理についてもほぼ終わっていることかと思えます。今年度、新たな取り組みの成果として表れているのが、人事評価制度の見直しで、SS、S、A、Bに加え、C評価を設けることでB、Cの評価が厳格に付けやすくなったと思えます。これら人事給与制度の見直しについて進捗状況の説明を頂きましたが、各委員の皆様から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えますが、いかがでしょうか。

新川会長：新しい枠組みで評価が進められているとのことですが、B評価、C評価の基準や、評価結果の活用について人事担当課としてどう捉えられているのか、先ほど説明は頂きましたがもう少し詳しく聞かせて頂いても良いでしょうか。

事務局：特にCランクの職員についてはどのような課題があるのかをきちんとフォローアップして、それぞれの職員の弱みにフォーカスした上でその弱みをつぶしていかなければいけないと思っています。年度当初に所属長を通じてフォローアップシートを提出させていますが、期中面談が終わったこの時期に、本人と人事課で面談の機会を設けられたらと考えているところです。

新川会長：面談の時期はこれからですか。

事務局：年内の実施を考えております。

表田委員：フォローアップシートに基づいて上司がコミュニケーションを取りながら、弱みを改善していくということですが、いずれにしてもC評価になられた方が低評価になった原因については、改善が可能であるということでしょうか。

事務局：はい。そのように考えております。

表田委員：最低評価がBからCに変わったことで、Cが3名、Bが24名と増え、パーセンテージで言えば倍に増えているわけですが、何故B評価が多くなったのでしょうか。

事務局：本市では評価制度を試行期間も含めて約15年やっていますが、この間の毎年度の研修の積み重ねにより、評価者の資質が底上げされ、適切な評価が進んできているものと考えております。

新川会長：C評価が出来たことで、より適正にBが付けやすくなった。最低評価は、なかなかつけづらかったのかもしれないですね。

表田委員：基準が変わった部分に意識がいき、より適正に、精緻になってきたということですね。

機谷委員：昨年度C評価の方が3人となっておりますが、本当にこの3人はB評価に上がる余地があるのでしょうか。

事務局：上げていかなければならないと考えております。3人は年齢も入職年数もバラバラであり、それぞれへのアプローチも変わってくると思われま。きめ細やかなフォローアップと、進捗管理をしていきたいと考えております。

機谷委員：職員数規模の違いがあるが、大阪市では、枚方市のC評価に相当する評価を受けた職員が10倍ほど居たと思います。この中には改善の余地が無い職員がおり、この職員をどうするのが一番の悩みでした。この部分についても考えておいてもらう必要があると思います。本当は退職していただくということなんです。そこにどうもっていくか、どうやって速やかに退職してもらうかですね。

事務局：C評価となった職員についてはOJT、職場によるきめ細やかなフォローでなんとかしていこうという状況でございますが、仮に2年連続でC評価となった場合には、分限処分の指針に基づいた指導育成の対象としていきます。ルールに基づいて半年間指導し、それで是正されなければ半年間指導を延長。それでも是正されなければ分限処分の対象となります。我々としては、そうならないように何とかしたいという思いでやっております。

新川会長：その他いかがですか。

表田委員：素朴な疑問なんです。C評価を受けて1年目は職場によるフォローアップ。2年目は指導育成。それでも駄目なら分限処分ということですが、分限処分は免職ではなく、最初は軽い処分をされるのでしょうか。

事務局：分限処分には降任と免職がございます。降任処分では耐えうる業務につけることができるのであれば降任処分としますし、降任処分では耐え難いという判定になった場合は免職処分となります。

表田委員：1回目のC評価を受けた時からみると、2年間猶予があり、早ければそこで免職となる可能性があるわけですが、降任で耐えうると判断されれば、まずは降任処分となるんですね。

事務局：そのとおりでございます。指導の結果、降任で耐えうると判断されれば降任処分となりますし、降任しても耐えがたい場合は分限免職も視野に入れなければならない。ということになります。

新川会長：非常に丁寧に職員の方をケアしているという風に感じます。

その他はいかがですか。

(委員異議なし)

新川会長：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した。組織構造の見直しについてご説明いただきました。この間徐々に理想的な組織構造となるよう取組みを進めてこられ、管理監督職員数の適正化が進み、スタッフ職の位置づけの問題も解消に向かっているということでした。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：室長と課長はどう違うのでしょうか。室長は課をいくつか見ているということですか。

事務局：平成29年度は室長が居なかったんですが、その時々で機構で室が置かれたり置かれなかったりといった差異がございます。室長については室の下に置かれている複数の課の指揮監督をする職となっております。

表田委員：管理職については定年に伴って自然と減ることもあるんでしょうが、削減に努めることで当初の予定よりも順調に減ってきているんでしょうか。

事務局：はい。そのとおりでございます。

新川会長：そのあたりの分析は事務局としてはどのようにみられますか。方針以上に進んでいるようですが、様々なご事情があるのかなと思いますがいかがでしょうか。

事務局：管理職の退職も要因の一つではありますが、特に課長代理は47人減っており、これは業務改善、効率化を進めていく中で、課長代理が1課に3人居た部署は2人に、2人居た部署は1人に。といった課の規模に応じた整理を進めてきた結果だと認識しております。

新川会長：減った課長代理の行先はどのようになっているんでしょうか。

事務局：退職によって減った課長代理については不補充としています。

事務局：原則的に、少人数課については1課長1課長代理の体制にシフトしており、退職者が出た部署へ異動していくといった玉突きの形で対応しております。

新川会長：その他よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：「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」について、これまでの取り組み、そして現在の進捗状況についてご説明をいただきました。一定の目標に沿って、またそれ以上に進んでいるところもございました。職員個別の評価については更にケアしなければならないところも出てくるかと思いますが、答申に基づいてしっかり進めていただければと思います。

それでは、引き続きまして本日のもう一つの重要な案件でございます「定年引上げに係る本市の取り組みについて」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した。ただいま定年延長にあわせて重要になります役職定年制の運用につきまして、特例任用を採用し新たな管理職のあり方を作り上げていく。というご説明をいただきました。各委員からご質問、ご意見ございましたら、お願いしたいと思います。

機谷委員：確認ですが、今現在、課長で定年を迎えて再任用でそのまま課長となる事例はあるの

でしょうか。

事務局：ございません。

機谷委員：部長で定年を迎えられて、そのまま再任用で部長となる事例もありませんか。

事務局：ございません。2階級下がって再任用となりますので、部長であれば室長・副参事での任用となっております。

機谷委員：課長で定年となった方は係長で再任用となるわけですが、5年間ずっと係長、非管理職で勤務される方がいらっしゃるんですか。

事務局：はい。

機谷委員：定年延長後は、特例任用をするということですが課長の方をそのまま課長としておくことは想定していないのでしょうか。

事務局：国からも組織の新陳代謝を確保するよう示されておりますので、基本は60歳で役職定年としていきます。

機谷委員：同じポストにそのままとどまってもらうことは考えてないのですか。

事務局：留任させることは可能というのが、特定管理監督職群のルールとしてありますけれども、運用上は、理事、部長に居た方は留任ではなく、他の管理職を担っていただこうと考えております。

機谷委員：特例を使うというのは、余人をもって代え難いから特例を使うのではないんですか。そうすると、今のポストでそのままとなるのではないのでしょうか。今のポストに、この人の後任にふさわしい人が居ないから、この人にこのまま同じポストで続けてもらう。ということが特例ではないのでしょうか。

事務局：それも特例の1つだと理解しております。国から示されておりますのは、留任することも可能ですし、別のポストへの転任や降任も可能となっております。例えば、部長、次長、課長が居て部長が退職した場合、別の部長が来て退職した部長が次長や課長になることも可能ですし、代え難い場合は部長に留任していただくのも可能と、制度上はそういったかたちになろうかと考えております。

機谷委員：現行ポストに代わる人が居ないからその人がそのままのポストに居るという事例はあると思います。確か大阪府や大阪市であったと思いますが、そうではなく、部長が特例で別の部署の課長に就くというのは、どういう意味があるのか。余人をもって代え難いわけではないと思うんですが。

事務局：余人をもって代え難い場合に、部長には部長ポストに残ってもらいたいという場合、枚方市ではそのまま部長に残ってもらうのではなく、現行でもいらっしゃるんですが、危機管理監や健康福祉監という職がございまして、元々は理事、部長をされてた方でその人をもって代え難い場合に、正職員とは違う役職を作って就いていただき、実質部長の仕事をやってもらっている事例がございます。この運用は今後も想定しながら進めたいと考えております。

機谷委員：あまりピンとこないんですが。

事務局：特定任期付職員として改めて採用して、部長ポストの監についていただくという運用は今後も続けていきたいと考えております。一方で、現行の再任用制度では、正職員で理事、部長、次長であった方を管理職再任用として2段階下の級へ下げて任用することを枚方市は十数年続けてきており、比較的上手く組織バランスが保てております。

これを一律非管理職へ降任させてしまうと組織バランスが保てなくなりますので、全てを残すわけではありませんが、一部の者を引き続き2段階落ちの管理職ポストで対応させていただくというのを、役職定年制の特例任用のなかで確保していければ、という趣旨でございます。

機谷委員：新たな制度では、部長は基本的に係長となるが、特例で課長や次長になり得るということですが、それは誰が決めるんですか。

事務局：新たな制度を実際に運用するのは令和6年度からとなりますので、それまでの間に内部的に基準を定めていきたいと考えております。

機谷委員：その人の、定年退職されるまでの評価によって、この人は凄く頑張ったから係長ではなく課長にしましょう。というふうになるのでしょうか。この人の専門性を活かして、この人でないところの課長は難しい。という意味合いよりも、今までの実績から、係長ではなく、頑張ったから課長とする。という決め方になるのでしょうか。

事務局：そうではなく、組織としてこのポスト、この専門性のあるところにプロジェクトを組みたいといった場合、例えば5つのポストがあった場合に、決定事項ではないんですが、60歳を超える現職部長に公募でこういうポストがありますが希望しますか。と求めていくのも1つですし、実際にはこれまで頑張ってきたから一定のポストに残してあげようということではなく、組織として必要なところへ配置したいので、その能力がある人を管理職としておいておくという手法で考えております。

機谷委員：ということは、ルーティン業務のポストというよりも、何か新しいことをやらないといけないとなった場合に、そのプロジェクトを進めるための課長になってもらうというイメージでしょうか。毎年おなじ仕事をする必要がある部署があると思いますが、そういう部署へ、部長であった職員が課長として配属されるわけではなく、プロジェクトがあって、新しいことをやる部署があり、そこへ配属されるイメージでしょうか。

事務局：市の抱えるその時々課題を解決するために、その人が培ってきたマネジメント能力等を活用できるような部署へ配属していきたいと考えております。

種村副会長：理屈は分からなくもないんですが、この人がこのポストから外れてしまうと困ったときに、もう少しこのポストをやって下さいというのが本来の形だと思います。ただ、もう少し幅を広げるのであれば、条件を明確にするとは言っていただきましたが、総合的判断や余人をもって代え難いという評価的な話になってくるので、客観性を持たせるという意味で、市民に納得いただくとするなら、例えば諮問委員会のようなものを作り、そこへ投げて答えをもらうといった仕組みが無いと、上の方だけで判断されると、結局何か理屈をつけて管理職に残してるんじゃないかと思われるのも本意ではないので、諮問があっても良いんじゃないかなと思います。

事務局：役職定年の特例任用を定めていくにあたりましては、いわゆる留任させることもセットで整備されることになり得ます。余人をもって代え難い場合に留任も選択肢としては残して制度を整備していきます。ただ、枚方市の再任用制度の経過で、一定上手くやってきたことを一部残したいというのが先ほど説明させていただいた趣旨で、監という別職で部長ポストの部分でその人のマネジメントを発揮してもらうという運用もしておりますので、このような制度を併用しながら上手く組織バランスを保てればという風に考えております。ですので、今回の制度整備で部長が部長に留任で

きなくなるという制度整備ではなく、部長は部長へ留任できますし、次長へ降任、転任もできるような仕組みとなります。実際の運用としては、これまでのルールをイメージして進めていければと考えております。

表田委員：評価制度についてですが、理事や部長については誰が評価しているのでしょうか。新しい制度になった場合はどのようになるのでしょうか。

事務局：理事、部長について担当副市長が評価をしております。役職定年により係長となった場合は、1次評価は課長代理、2次評価が課長となります。

表田委員：参事や次長は、部長が評価するのでしょうか。新しい制度でも変わらないのでしょうか。

事務局：そのとおりです。新しい制度となっても変更ございません。

表田委員：評価基準は難しいですね。ベースとなる国の制度を受けて、地方自治体も類似したものにはせざるを得ないですし、国の方が元々どういう運用をしているか分からないのもあると思うので、難しいですね。本当に必要な方をそのまま残すケースもあるでしょうし、なんとなく、なあなあで残す人も居るのかもしれないですね。推測の域は出ないですけれども。

機谷委員：給与はこれから考えるのでしょうか。ある程度の指針は出来ているのでしょうか。

事務局：60歳年次に受けていた給料月額7割となります。この水準については、国家公務員においては給与法にも規定されており、地方自治体では条例で定めることとなっておりますが、国から示されている質疑応答集では、地方公務員の給与については、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、国家公務員と同様の考え方により給料月額7割措置を講ずる必要があると示されていることから、7割水準以外の裁量の余地は無いと認識しております。

機谷委員：現行で課長から再任用の係長になっておられる方の給与水準はどのようになっていますでしょうか。

事務局：現行再任用では、正職員時と比べて約62%となっております。定年引上げ後は、60歳以降に課長で留任となった場合も、役職定年制により係長へ降任となった場合も、給料月額は7割となります。差が出るのは管理職手当の部分となります。

種村副会長：暫定再任用の方の給与水準はどのようになるのでしょうか。

事務局：現行再任用と同様の水準となります。

機谷委員：暫定再任用とはどのような制度ですか。

事務局：定年を65歳まで、2年ごとに1歳ずつ上げていく過渡期に、61歳や62歳で定年を迎えた職員が、65歳まで働く期間を暫定再任用とするものです。

機谷委員：現行制度で、再任用率はどうなっていますか。

事務局：9割を超えています。

機谷委員：そうすると、定年引上げ後、60歳以降も勤務される方は今と変わらず9割を超えて来るかと思われます。給料が62%水準だったのが7割水準になる分、人件費は増えてしまうことになるのでしょうか。

事務局：そうなります。

機谷委員：定年延長後も、60歳で一度やめて再任用で働きたいという人が出てきた場合は、対応

できるのでしょうか。

事務局：定年前再任用短時間勤務制度での対応となります。60歳以降で定年を迎えるまでに退職した場合に、退職手当をもらってから定年前再任用短時間勤務制度を活用して働き続けることができる仕組みとなります。

機谷委員：短時間勤務しかできないのでしょうか。

事務局：そのとおりでございます。

機谷委員：なぜフルタイムで勤務ができないのでしょうか。

事務局：再任用制度については国から示されているマニュアルに沿って制度を構築するものでございます。なぜフルタイムが無理かについて、即答できず申し訳ありません。

機谷委員：定年前再任用短時間勤務制度を活用した場合の給与水準はどうなりますか。

事務局：時間で割り落としとなりますので、勤務時間数がフルタイムの5分の4を想定していることから、7割水準からさらに8割となります。

表田委員：今まで職員は60歳で定年退職して退職金を受け取っていたと思いますが、65歳で定年退職となった場合、退職金はどのように変わのでしょうか。60歳で給料が7割になりますが、その基準で計算されると減ってしまうと思いますが、5年間計算期間が延びることと総合的に考えて、減るのか上がるのか。

事務局：基本的に減ることは無く、同額か少し増えることとなります。定年退職時の退職金の計算で、対象期間の上限が35年ですので25歳までに入職した人は、60歳以降に定年退職となった場合も、退職金は変わりません。25歳を超えて入職した職員については、60歳以降の期間については7割後の給料月額を基に計算しますが、現行よりも算定の対象期間が延びますので額が増えることとなります。

機谷委員：ほとんどの人は変わらないんですね。

事務局：そうなります。

機谷委員：65歳定年となった場合に、この先再任用は70歳までとなくなっていくのでしょうか。

事務局：そのような話はまだ示されておりませんが、想像できる話にはなっているのかなと思っております。

新川会長：年金制度も大きく変わろうとしているなかで、年金制度の推移も含めて定年延長の仕組み、あるいは再任用の仕組みを作っていかなければいけないのではと思っております。

機谷委員：制度完成まで、全員が65歳定年となるまでは10年かかるんですね。長いですね。

新川会長：それまでにまた状況が色々変わるかもしれませんね。

表田委員：民間では70歳までの継続雇用が努力義務となってますね。数年前に電車のつり革広告で「70歳現役社会へ向けて」という厚生労働省の広告を見ました。8年から10年ほど前から言われてますね。

今は継続雇用の努力義務ですが、民間はいつ65歳定年とするのでしょうかね。やっぱりこういうのはまずは公務員が先なんですね。

事務局：公務職場で構築できた後に民間にも働きかけていくのかなという風感じております。

表田委員：70歳までになってしまうと、ちょっときついですよね。男性の平均寿命が80歳ですから、年金を受け取れるのが70歳となると10年間しか受け取れなくなってしまうですね。

機谷委員：男性の健康寿命は72歳ですからね。70歳まで働いている場合じゃないですね。

以前の会議で、60歳を超えた職員は別の職種に位置付けるといった話があったと思いますが。

事務局：係長という職制名称とするのか、別の名称とするのかですかね。

機谷委員：今は60歳を超えたら全然別の一課員として働いている。60歳未満と働き方は一緒だが身分が別だから割り切ってやれる。ということもあるんだと思うんですが、課長だった人が係長になった場合、その課の係長を任されるわけですが、30歳40歳の係長と同じように並列となると、どうなのかなと思う部分がありますが、今でもそうやっているんですよね。

事務局：課長で退職して再任用の係長となった職員は、若い30代の係長と同じ内容で勤務していただいて、枚方市では運用として上手くいっております。一方で、昨年度の審議会では機谷委員から、民間で役割を変えて勤務していただくことで上手くいっている事例をお伺いしましたので、60歳を超えた係長クラスの担う役割と、30代40代の担う役割を区分することで60歳を超えた職員のモチベーションの維持と、若年層の登用部分の確保を並行して検討していこうと思っております。

機谷委員：評価をするときに、60歳を超えた方は昇格することが無いわけですから、やっぱり分けておかないといけないと思います。今、評価基準は一緒ですか。

事務局：現行では、再任用職員と現役の評価は別に行っております。

機谷委員：再任用職員は一度退職されているので、評価が別で当然だと思います。

事務局：定年引上げ後は60歳以降も現役となりますので、同じ制度で評価を実施しなければいけないと思っております。ただ、機谷委員が心配されておりますとおり、昇格の可能性が有る者と無い者を並行の評価とするのかは整理が必要と今気づきました。

機谷委員：普通に考えると、課長だった人が係長になったほうが仕事は出来ると思います。そうすると、60歳を超えた係長ばかりが良い評価になってしまわないのかなと思うのですが。

事務局：分けて評価をするのか、検討していきたいと思っております。

新川会長：同じ評価軸であっても、グループを分けて評価をするなどの仕組みが必要かもしれないですね。ましてや昇給、昇格の可能性が無い人たちにとっては、どういうモチベーションで係長としての役割をしっかりとやっていただけるか、その動機付けも同時に問題になってくるかもしれません。

機谷委員：うちの会社では勿論60歳を超えている人間と評価は全然別なんですけど、60歳を超えている人でも、ちゃんと評価をして給料も違います。基本給はあまり変わらないですが、ボーナスが全然違います。そうでないと、60歳を超えたら頑張っても給料上がりませんと言われたらやる気無くなりますよね。

新川会長：それが一番怖いですね。

機谷委員：60歳を超えている職員は別で評価されるべきでしょうね。なかなか比べにくいかもしれませんが。

事務局：現行再任用制度におきましても、期末勤勉手当に一定の差異は設けております。そこでモチベーションに繋がるような話もこれから加味して検討していきたいと思っております。

事務局：資料6ページの表の中で、下から3つ目と2つ目の課長代理、副主幹、係長が定年引

上げ後は主査になるとお示しさせて頂いております。この主査というのは現行では使っていないポストとなりますが、新設することで役割を明確化していくことも検討しております。これに加えて理事、部長で係長になる方については、例えばですが、施設長や専門官（係長級）といった運用も整備していければというのも考えております。担っていただく役割を、60歳までに培われた経験を活かせるようなポストに、同じ係長級であっても呼称名称を変えたり、一定のポストを担っていただいたりすることで人材の持つ能力をしっかりと組織に還元できるような仕組みにしていけたらと考えております。

機谷委員：市の外郭団体はどれくらいありますか。

事務局：今はだいぶ減ってきております。

機谷委員：そこに枚方市の職員や、退職された職員が行くことはあるのでしょうか。

事務局：現状でも何名か行っております。

機谷委員：大阪府や大阪市は、枚方市でいう部長になるとほとんどが外郭団体へ行きます。それがいわゆる天下りである場合とそうでない場合があるんですが、難しいところではあるんですが、外郭団体へ行くという道筋がある自治体と、無い自治体とでは全然違うと思うんですけど、枚方市ではまだ僅かにあるんですね。

事務局：現状で5名です。ピーク時と比べれば3分の1程度に減っております。

新川会長：ポスト的には5つということですか。

事務局：外郭団体の事務局長などの、いわゆる管理職ポストで採用されている者が多い状況です。今後定年引上げ後は役職定年制により原則60歳以降は非管理職となりますので、外郭団体へ行く方だけを管理職として良いのかどうかという課題もありますので、その議論も進めないといけない状況と認識しております。

新川会長：退職後管理ということも考えておかなければいけませんので、それぞれの生活の問題、或いは心身の健康の問題、能力の活かし方と色々ありますが、今回の制度改革も含めて退職後管理を含めた人事制度の検討を進めていただいた方がいいかもしれません。

機谷委員：先ほど、再任用率が9割を超えているとお聞きしましたが、他の自治体と比べてどうなんでしょうか。

事務局：大きく差があるところもあるかと思います。例えば部長となった人は再任用しないような運用をしている市もあると聞いたことがありますので、そのような団体では再任用率も低くなると思います。本市では部長職であっても再任用となりますので、ご本人の健康面や家庭の事情で問題なければ基本的には継続で再任用を希望されることになっていると考えております。実際この高い再任用率も相まって、枚方市においては60歳を超えた職員が一定数、200名近い職員が在職している状況でございます。この方々の能力を活かしていくというのは、組織運営上避けられない部分となりますので、いかに上手く力を発揮していただくかが枚方市の課題でございますので、先ほどご議論いただきました、例えば部長でこの人は留任せざるを得ないというのは留任できる制度整備にはなりながら、これまでの枚方市の組織バランスの、現行再任用制度で上手くいつてきた部分を一定活用しながらやっていくというような形での、こういう役職定年の特例任用で進めながらバランスを見て対応していきたいなど。現実問題として、本当に部長を部長として留任しておかないといけない場合は、しっかりと

議論を踏まえたくて、外部の意見を聞けるかは今後の議論になるかと思いますが、市民に疑念を抱かせないような人事配置に努めたいと思います。

新川会長：その他いかがでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：ありがとうございました。定年延長は法律上やらざるを得ないということで、粛々と進めていただけたらと思います。同時に役職定年制も法律上で決まっていることですのでやっていただくのですが、その例外の扱いについては、やはり例外たる内容を持たないと、例外にはならないということになりますので、そこは各委員からもごきますように、どういう特例適用をされるのか、基準作りやその任用に際しての手続き、その客観性を踏まえて制度設計をやっていただきたいと思います。また、併せてお一人お一人の職員の方、個々のご事情もおありかと思ひます。しっかりとコミュニケーションを取るよにというのも法令上の要請にごきますので、この辺り情報の提供や相談の体制もしっかり作っていただければと思ひます。同時に、定年延長や役職定年では一人ひとりの職員の方のやる気、これをしっかりと維持できるよな職員管理、評価の仕組み構築に向けても努力をしていただかないと、従来通りのフレームではうまくいかないことも想定されますので、その辺りどういふ能力活用をどういふ評価に基づいてしていくのか、戦略を改めて見定めながら進めて頂ければと思ひます。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、本日予定をしておりました案件については以上とさせていただきますが、本日の案件、(3)その他がごきますが、事務局から、いかがですか。

事務局：事務局から特にごきますません。

新川会長：それではその他特に先生方からなければ本日は以上にしたいと思ひますが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。それでは令和4年度第1回枚方市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勞様でございました。ありがとうございました。