

会 議 録

会 議 の 名 称	令和6年度(2024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6年度(2024年度)8月20日（火）午後4時00分から 午後5時30分まで
開 催 場 所	枚方市役所第3分館3階 第3会議室
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総括について 3. 組織活性化に向けた取り組みの進捗状況等について 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総括について ・資料(3)「係制・主査導入の現状及び今後の運用について」 ・資料(4)「人事評価について」 ・資料(5)「定年引上げの状況について」 ・資料(6)「職員定数基本方針の改訂について」 ・資料(7)「人材育成基本方針の改訂について」 【参考資料】 ・＜参考資料1＞人事行政制度調査審議会委員名簿 ・＜参考資料2＞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～ ・＜参考資料3＞メリハリのある人事給与制度の構築に伴う人件費影響額について ・＜参考資料4＞枚方市職員定数基本方針 ・＜参考資料5＞枚方市人材育成基本方針
決 定 事 項	係長の処遇、定数基本方針及び人材育成基本方針の改訂案について、次回以降、具体案を提示しご議論いただく。
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：今日は、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6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。私は、総務部 人事課長の多田でございます。今日は、新たな任期での1回目でございますので、会長・副会長の選任手続きが必要となります。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、何卒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昨年11月までとなっていましたことから、改めて本日から委員の就任をお願いさせていただきました。本来であれば、委員の皆様には、お一人お一人に事前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、机の上に置か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、今年度より総務部長に着任しました土佐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」があるかと思います。ご承知かと思えますけれども、お一人ずつ、お名前をご紹介しますので、委員の皆様には、一言ご挨拶をいただければと思いますので、よろしくお願いします。

（事務局委員紹介・委員挨拶）

事 務 局：次に、本年4月の定期人事異動におきまして、本市事務局職員にも変更がございましたので、お時間を頂戴しまして、本日出席しております職員の紹介をさせていただきます。

（事務局職員紹介）

事 務 局：では審議に入ります前に、まず、委員の出席状況についてご報告させていただきます。本日の委員の出席状況は委員4名中、皆様に出席をいただいておりますので、本日の会議は成立していることをご報告させていただきます。続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。お手元の資料からご確認ください。「令和6年度第1回 枚方市人事行政制度調査審議会 次第」があるかと思います。その他、紙ベースの資料としまして、案件1関係としまして「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」と委員名簿をご用意しております。紙ベースでお配りしている資料を含めまして、タブレット端末にはすべての資料を登録させていただいております。タブレットをご覧くださいまして、次第と案件1の他に、【案件2関係】として、「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総括について」、案件3関係としまして、資料(3)から資料(7)までを一つにまとめさせていただきます。資料(3)「係制・主査導入の現状及び今後の運用について」、資料(4)「人事評価について」、資料(5)「定年引上げの状況について」、資料(6)「職員定数基本方針の改訂について」、資料(7)「人材育成基本方針の改訂について」を、「資料(3)から(7)」としてタブレットに登録しております。その他、参考資料といたしまして、「人事行政制度調査審議会委員名簿」、いただきました「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～」、「メリハリのあ
る人事給与制度の構築に伴う人件費影響額について」、「枚方市職員定数基本方針」、
「枚方市人材育成基本方針」となっております。配付もれ、登録もれなどございませ
んでしょうか。説明につきましては、事務局とお手元のタブレットの画面をリンクさ
せていただきながら、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。なお、本日は、
このように少し盛りだくさんな内容となっておりますので、スムーズな進行にご協力
をお願い申し上げます。

それでは、案件１、「会長及び副会長の選任について」お諮りいたします。お手元の
紙資料「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項におきまして、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。特にない場合、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。それでは前回に引き続き、新川委員にお願いしたいと思っ
ておりますが他の皆様よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

事 務 局：ありがとうございます。それでは会長席の方どうぞお願いいたします。

事 務 局：それでは会長が決まりましたので、今後の進行につきましては、会長に引き継ぎをさ
せていただきます。会長よろしくをお願いいたします。

新川会長：はい、前期に引き続きましてですけれども、みなさんと一緒に、本人事行政制度調
査審議会を進めてまいりたいと思いますので、よろしくご協力のほどお願い申し上げ
ます。それでは、早速ですが副会長を選出しなければなりません。副会長については、
委員の互選もしくは、会長が必要と認めるときは、指名によることとなってございま
す。大変恐縮ではございますが、前回、これまで同様に種村委員に副会長をお引き受
けいただければと思っておりますが、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す。ご了承もいただきましたので、副会長につきましては、種
村委員にお願いをいたしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

新川会長：それでは、早速ですけれども、本日の審議に入りたいのですが、審議会の運営方法、
公開非公開を議論しないといけないですね。傍聴を認めるかとか、会議の公開の方法
とか、いろいろあるかと思いますが、事務局から説明をお願いしますでしょうか。

事 務 局：はい、本審議会の運営方法につきましては、まずお手元に配付させていただいており
ます「資料(1)-① 枚方市附属機関条例」の２ページ第６条、及び「資料(1)-② 枚方
市審議会等の会議の公開等に関する規程」の２ページ第３条をご覧くださいと存
じます。審議会の会議の公開につきましては、これらの規定におきまして、原則とし
て公開することとされています。その上で、枚方市審議会等の会議の公開等に関する
規程第３条第１項第２号におきまして、枚方市情報公開条例第５条に規定する非公開
情報が含まれる事項に関する審査等を行う会議、又、同第３号におきまして、公開す
ることにより、公正かつ円滑な審査等が著しく阻害され、その目的を達成することが

できない会議等に限って非公開とすることができることとされています。会議の公開、非公開の決定につきましては、同規程第3条第2項によりまして、委員会において行っていただくこととなっております。

新川会長：ありがとうございました。ただいま、事務局から、ご説明ございましたが、当審議会含め、枚方市では各種審議会につきまして原則公開ということで進めてこられているということでした。ただ、非公開とできる場合も当然ございまして、公開することで、会議の公正円滑な審査等が著しく阻害されるような場合、その目的を達成することができないと認められる場合には、非公開ということにできるとなっております。本審議会の審議内容、具体的な審議の内容に関わりましては、場合によっては非公開にせざるを得ない、たとえば、個人情報に関わるようなそういうケースも考えられなくもないですが、本審議会、基本的には制度に関わる議論でございますので、そういったセンシティブな情報は、まずはなかろうというふうに思っております。本審議会の審議内容につきましては非公開とする理由というのはなかなか見出しにくいかなと思っておりますので、前回、これまでも同様でしたけれども、公開ということで進めさせていただければと思っております。また、必要に応じて、非公開とする場合には、各委員にご相談させていただいて、ということにさせていただきたいと思っておりますので、そういう理解で、公開ということでよろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは本審議会公開ということで進めさせていただきます。なお、傍聴者はいらっしゃいますか。

事務局：本日傍聴者はいらっしゃいません。

新川会長：傍聴者はいらっしゃらないということでございますので、本審議会、このまま進めさせていただいて、途中でいらしたら、事務局のほうでご対応よろしくをお願いします。それでは、当審議会の会議録の取り扱いにつきましてご説明いただけますでしょうか。

事務局：審議会の会議録の取り扱いにつきまして確認させていただきます。委員会の会議録につきましては、先ほどもご覧いただいた、「資料(1)-②」の4ページの枚方市審議会等の会議の公開等に関する規程第6条におきまして、これを作成することが義務付けられており、その記載内容につきましても、同条第3項において定まっております。また、同条第4項において、会議録の内容は発言内容を明確に記載することとなっております。発言者の氏名も明記させていただくこととなりますがよろしいでしょうか。

新川会長：ありがとうございました。会議録につきましては、明確に内容記録を作成すること、そして、委員名も当然ながら出る形で会議録が作られるという形でご説明いただきました。会議録の作成については、この方針に従ってということよろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは会議録の内容につきましては、逐語録で、発言者を明記ということにさせていただきます。以上当審議会の進め方ということについてご審議をいただき、原則公開、そして会議録の作成をし、会議の記録をきっちり残しておくということでご承認をいただきました。

早速ですが本日の案件のほうに進めさせていただきたいと思っております。本案件の2番目に

なりますか。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総括についてということで、本日案件が上がってございます。これまでの取り組みの状況等について事務局のほうからご報告いただけるのではないかと考えております。それではご説明の方、よろしくお願いします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。ただ今の案件につきまして、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、これまでの取り組みの総括をいただきました。人件費面では、大きな成果を残しておりますが、若干の組織的な課題も出てきております。また、今月の人勧、民間給与の問題もあって、人事院も危機意識をお持ちになられたのか、かなり思い切った勧告をされたということもありまして、これの対応ということも、今後市として考えていかなければならない。給与制度につきましては、人勧準拠ということでこれまでやってきておりますので、このあたりも踏まえろということで説明がありました。

ここまでのところで、各委員から、何かご質問、ご意見ございましたらお願をしたいと思ひます。よろしくお願いします。

機谷委員：この4ページの、各等級の低位のところをカットするということですよ。そうすると、新卒初任給も上がるから、全部上げていかなければならない。この低位のところをカットすると、給料表が短くなる。そうすると上に上がるまでの時間が短くなる。ということは昇格が早くなるということですか。どう考えたら。

事務局：それは組織の考え方によりけりになるかと思ひますので、例えばですけどここで、4級の低位号給がカットされて、4の1号級に格付したとしても前までは29万円あったのが30万円になるっていうようなことなんですけども、4の1号給をここまで上げるっていうことにはなりますのでカットした新しいところ、これまででしたら4の8号給を使ってたところを改めて4の1号級とするっていうことになりますので、そこから4か年そこを通過して、次の級に昇格対象にしていくのかどうかっていうのは組織で考えていく。

機谷委員：今までと同じペースで昇給していったら、頭打ちが早くなる。ということは、昇格を早くしなければならぬ。それか上にためる。

事務局：国家公務員の俸給表というのは例えばですけど、ここの資料でお示ししてる図の3級とか4級っていうのは、50歳を超えてもまだ昇給できるような、すごく長い給料表にはなっておりますので、だから一定、その昇給昇格のタイミングを変えないと、この新給料表に対応できないということにはなりえないかなと思ひておりますので、それは、本市におきまして本審議会で平成29年度にご議論いただきまして、今まさにこの右下の図で見ていただいている通り、下位号給をカットするとともにこの3級4級あたりの上位号給もカットすることによってその幅を小さくしつつ、上位号給も小さくしつつ、それぞれの級の重なりをなくしていくっていうことで昇格意欲を湧かすというような、制度改正を皆様のご意見、ご答申に基づいて進めていったという経過がありますので、今回、国で勧告が出た内容といたしましては、いわゆる4級以下5級ぐらいまでの本市では、いわゆる非管理職というあたりにつきましては、本市が施した、下位号給のカット部分を進めてこられた、本市はそれに加えて上位号給もカッ

トしてるっていう重なりは是正をしてる状況でございまして、一方で、上位号給になってきます管理職に適用してる給料表につきましては、平成 29 年にメリハリをつけるためにカットした部分をさらに超えてくるような改革を今回、人事院勧告で国家公務員の俸給表に施すような勧告が出たと、そういう状況になってございます。

機谷委員：給与の見直しで、増額要因と減額要因があって、どんどん令和 3 年、4 年、5 年と、増額が年々増えていっている。トータルでは、マイナスになっていきますけど、増額が年々増えていってるのはなんででしたっけ。いつまで増えるんですか。例えば一番上の課長代理に適用する給料の見直しで、初年度は 600 万の増額だったのが、直近 3,500 万。これ、いつまで増えるんですか。

事務局：導入前と比較しますと、やはり、4 級係長から 5 級課長代理に昇格する人数というのは、当然、増えていきますので、いままで適用していた給料表が国家公務員の 5 級から 6 級に見直したということなので、給料表のレンジが上の位置に来ると。昇格意欲を喚起するために、見直したということですが、昇格者は年々おりますので、それに伴って増額は増えてくるのかなと。

機谷委員：理事、部長に比べると人数も多いでしょうから。ただ、いつまで増えるんですか。

事務局：もう頭打ちは出てきます。

機谷委員：それがいつですかっていうのを聞いている。ざっくりでいいです。

事務局：資料でお示しはできてないんですが、令和 7 年、8 年あたりではもう頭打ちで、おそらく 4,000 万円いかないくらいで止まる、カーブとしてはそういうような形になります。なぜこういうふうになってるかと申し上げますと、国公 5 級と 6 級で、当然級の号給で間差というのは、下位号給の方が間差は大きいので、初めになった 1 年目、2 年目の昇給は 1 万円ぐらい上がる、その次は 8,000 円ぐらい上がる、6,000 円ぐらい上がる、4,000 円上がる、あんまり上がらない、と段々なっていくわけなんですけれども、導入当初っていうのは、もう 5 級と 6 級の間差がないような課長代理も多数いたので、それほど影響額が出ない。いわゆる、若い課長代理だけがその間差の影響、5 級から 6 級に出たときの影響額が大きかったというところで、小さかったんですが、それがどんどん昇格して、給料表の下位のレンジで上がっていくほど、昇格格差が 5 級と 6 級で違いがあるっていうところが大きな差になって、それが総額で、この資料に出てないのですが、おそらく頭打ちが 4,000 万ぐらい、枚方市の課長代理の人数だったらそうなる。

機谷委員：市民の方はこれを見られたときに、トータルでは減ってるけど、人数減ったら減るのは当たり前じゃないかと。その代わりなんか上げてるんじゃないか、どんどん上がってるやんか。というふうに、思われなかなあと思うので、これがいつまで上がっていくんだろうと思ったんです。頭打ちになるはずなので。

事務局：答申いただいたときに、添付した平成 30 年度の試算というところで、令和 5 年度までの形でやっておったんですが、これを続けていくとどうなるかっていうのが、先ほど私が申し上げた令和 7 年、8 年あたりで、4,000 万程度で頭打ちして、そのあとの微増微減はもう人数によりけりなのかっていうのもわかるような形で、資料としては持っておくように注意いたします。ありがとうございます。

新川会長：給料表が変わらないという前提ではありますけども。

事務局：給料表が変わればまた影響が大きく変わって参ります。

表田委員：課題で、監督職のモチベーションの維持向上というのを挙げられたと思うのですが、それが課題になるということは、モチベーションが何か下がっているというか、具体的な要因が存在するのかなと思います。経済状況の変化、物価高というのは書いてありましたけれども、具体的にどんなことが問題になっているのか、というのを教えていただきたいと思います。

事務局：ありがとうございます。また後程の案件にも触れる部分にはなるんですが、先ほど少しご説明した通り本市の給料表は答申に基づきまして、下限も上限を削るという部分をやっております、特に3級4級の上限の部分のカットすることによって管理職5級への昇格意欲を湧かすということで4級の上限をカットしておるんですけれども、この令和6年4月から係制いわゆる4級の係長が業務マネジメントをする役割を担っているにもかかわらず、そのカットした給料表を適用していることによって、いわゆる他の職員との差異が見出しにくいというような辺りがありますので、また後程の案件で詳しくご説明させていただきたいと思います。

新川会長：その他、なにかございますでしょうか。

新川会長：事務局からいただきました総括につきまして当審議会としても、ご了承いただけたということでよろしゅうございますでしょうか。課題もいくつかありまして、人勸をどうするか。課題として出てきているところございます。見せ方として、市民の方々に納得のいただけるような、そういう表記あるいは今後の趨勢になっているのか、この辺り十分にご留意いただいて、今後の確に説明責任を果たしていただければと思っておりますが、本審議会としては、総括内容をご了承いただくということでお願いをしたいと思っております。よろしく願いいたします。

（委員異議なし）

新川会長：それでは引き続きまして、案件の3番目、組織活性化に向けた取り組みの進捗状況等についてということで、係長のモチベーションの問題等々も含めて、ご議論があるところかと思えます。まずは事務局のほうから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。係長の設置、人事評価の課題、定年引上げ、再任用、それから、職員定数は削減を中心にやってきたんですが、安定した職場づくりの課題、それから、人材育成基本方針の中間見直し、これらについてご説明をいただきました。それでは、ただいまいただきましたそれぞれ課題が、たくさんございますけども、どの点からでも結構でございますので、ご質問ご意見いただければと思います。

機谷委員：係の数より、係長の数のほうが多い。過渡期ということですけども、代表的な課で言うところ、課長が1人で、課長代理が何人いるんですか。

事務局：1人が原則で、課の規模によっては、2人配置のところもあります。

機谷委員：係の数というのはいくつくらいあるんですか。

事務局：例えば人事課ですと、課長が1人、課長代理が1人、係長が2人ございまして、この係長が、それぞれが人材育成と、任用の業務マネジメントしながら、進捗管理を図っていて、課長代理が1人で全体を見るよりも、係長がより細かく。

機谷委員：係の数が2つあって、業務の数が2つあると。

事務局：当課は係長の数と業務の数がある。

機谷委員：あつてないところは、もともと係長になつてしまつてた人が、その課の係の数よりも多くなつてしまつてゐるとうことですね。多くなつてしまつてゐる、係をもたない係長と、係を持つ係長は、給料は一緒なんですか。

事務局：一緒です。

機谷委員：それは評価で、変えることはできるんですか。要するに、同じような能力があつても、係を持つてゐる係長の方が持つてゐない係長よりも評価が高くなるつてゐるふうになつてゐるんですか。

事務局：高い評価を受けやすくなるということにはなります。

機谷委員：必ずしもそうではない。

事務局：はい。その係をもつてゐない係長でも職務能力を発揮すれば評価をされますので。

機谷委員：係を持つてゐない係長は何をしてゐるんですか。何をして評価されるんですか。

事務局：係長と主査の業務の違いというのを書いておきまして、右側の赤い字のところでは「係の事務を執行し、及び総括する」、というところがメインなのでいわゆる係の業務マネジメントを基本的にやる。それとあと、先ほど説明のあつた内容で、決裁権限を持つて一定係の中での事務決裁つてゐるのを。

機谷委員：いやいや、係を持つ係長の役割ですね。そうじゃなくて、係を持つてゐない係長はどういう表現になるんですか。

事務局：「及び総括」の部分で、基本的にはやらなくていいつてゐる状況になつてしまひます。なので結果としてはこの主査と同じで自分の担任した事務をやつていくつてゐるようなレベルになつてくるかなと。

種村副会長：全体は見えてゐない。

事務局：その役割は、当てられないつてゐる状況になりました。実はこの問題と申しますのはグループ制のときも課長代理で、グループを統括しない課長代理も、こんなに多くなつたんですが、1桁数字ですが何人かいたという課題はあつて、その時も給与は一緒だつたんですがけれども今回、非常に多い状況になつてゐるというところが課題。

機谷委員：課長代理の方はだいたい整理が。

事務局：グループの統括がなくなつたので業務内容はフラットになりました。

機谷委員：係長と係の数が合うのは何年後ぐらいなんでしょうか。

事務局：1年、2年とは言いにくいぐらい、年齢構成も考えるともうちょっと時期はかかるかなつてゐるふうにお考へしております。

種村副会長：「令和5年度時点で係長であつたもののうち、希望するものは主査とした」、というのはどういう意図でやつたのか、それから、どうつてゐることで希望つてなつたんですか。

事務局：係長につきましては、今後係制に移行するので、業務マネジメントをしていただきますよつてゐるところを、事前にお伝へをしておきまして、それであれば、どつちかというプレイヤーの方が自分は向いてゐるので、そちらで頑張りたいつてゐる方も一定数いらつしやゐまして、そういった方には事前に希望をとりまして、主査でいきますつてゐる方が、主査は先ほどの話でいきますつてゐるマネジメントしないので、そういった方については、希望通り主査としてゐる状況です。

種村副会長：それは係の数と係長の数を一致させるということも一つ。

事務局：1つの目的としてそういう制度も。

種村副会長：マネージャー的なことはしんどいから主査に降りる、その時の処遇は変わらないんですか。

事務局：その時は、この表でいきますと、主査7.0%と下の。

種村副会長：ここで調整する。

事務局：はい。こここのところは適用しております。

種村副会長：ここだけなんですね。

事務局：そうなんです。先ほどの説明で申し上げた年間9,000円くらいの差。

機谷委員：そうすると、希望はしていないけど、係がないから主査って言ったら降格になるんですか。

事務局：降級にはならないんですけれども、職制が変わってしまうっていうところではそういう印象を持たせてしまうので、なかなか本人意向がない限りは、対応しがたいという部分があります。

種村副会長：期末勤勉手当以外は反映しないと。

事務局：はい。

機谷委員：今それは、この0.5%だけの差。

事務局：そもそも係制導入の考えといたしましては、係長の職制に見合った職務職責を職制規則で定めていたんですが、400人を超えるような係長ができたときに、3級の主任、4級の係長ともに同じようなグループの中での1事務員というような形になってしまっているという現状を打破して、係長がしっかりと長として職責を担うために、業務マネジメントを行う係制に移行したというのが、当初あったんですが、それを進めていく中で、係長で、係数に合わない係長の処遇、それと主査に上がった者と、統括してる係長との処遇に大きな差異を設けにくいというところでスタートを切ってしまっていますので、やはり業務マネジメントを担ってる係長の、その差異がないところでのモチベーションの維持というところに課題が今生じつつあるというのを、我々としても感じてる状況でございます。

機谷委員：「係制導入の本来の目的が十分に庁内に浸透していない」というのはその部分ですか。係長と係の数が合わないという。

事務局：そこだけではないとは思っていて、例えば意識の面で、今年度から係制にはなってる係長にやっていただくんですけど、まだまだこれまでずっとやってきたグループ制の名残が残っていて、なかなか気持ちだったり、行動の切り換えができてない部署もあれば、係制になったから、課長代理の方がしっかり任せてますという課があったりと、本当に各課によって、いろいろな状況にありますので、今情報収集を、各課にしているところでございまして、どういった整理をするのが一番いいかなっていうのは、現状を拾っていった上になるかなとは思いますが、係長に関しては業務マネジメント、決裁権限をおろしてますので、責任が増えている中で処遇が変わっていないっていうところが、モチベーションが上がらないところの1つにはなっているかなと思っています。

新川会長：業務マネジメントするという係長制を導入したにもかかわらず、そうでない係長がいるというのはそもそも制度が破綻してるということになりますがそういう理解でい

いんでしょうか。

事務局：うまく進んでない状態にあるので、早期に改善を図る必要があると。

新川会長：別の言い方をすると、業務マネジメントをやっていない係長を係長という職制から外さないといけないということになりますね。過渡期なので仕方がないということでは理解しています。

種村副会長：ちなみにマネジメントをしない係長は何人くらいいるんですか。

事務局：92人です。

種村副会長：年齢層ってというのは、上の方ですか。

事務局：大体45から60前までの間に集中してるかなというかたちです。

機谷委員：係長の3分の1が業務マネジメントをしていない。

事務局：はい。一方で、その係を担う、任せられる係長が配置できない係については課長代理が兼ねているというような状態があるところもございまして、かなり移行期の課題は大きかったという状況でございます。

事務局：今ちょうど制度が設計されて実施に動いたんですが、この段階で、完成系がまだ準備できない段階でとりあえず係長制度という、先に位置付けを作って、それをまず動かしてから実態を作っていくという、本来は同時が望ましいんですけど、今委員がおっしゃられるように、本来必要とする係長の数と実際の係長の数にギャップがある。これをどうするかって当然課題になるんですけども、1つは、係長から昇任する方と、退職される方と新しく係長に昇任する方のプラスマイナスの差し引きがあるんで、それをまずしながら、数を調整していくということと、課長代理が今、係長を兼ねてる、本来係長を置かないといけないところに置いてないところがあるので、そこは課長代理が複数いるケースが多いんですけども、それを減らして係長を置いて、業務の数と調整をしていくということをしてしながら、これを数年かけてやっていかざるを得ないというのが現状。今までは、もともと係長として処遇してしまった方に対して、今度マネージャーという業務を乗せますよという方針なので、当然それ以外、納得しないなら主査としてマネージャーしなくていいですけどそれは、現状の過程の中ではそれをやったんですけど、今後は業務のマネジメントをやる人だけを、係長登用していくということで変わってきますので、そこは今ある数から増えることはないんです。ですので、時間をいただきながらと申し上げたのはそういうところで、我々もそれはもう当然数字がわかってましたので、ここだけは数年、説明の中でもう1つは、議論をお願いしたいと申し上げたところが、そういった状況があるので、本来同じ級でありながら、マネジメントをしようとする係長と、そうでない主査との業務の負担ってかなり大きい差が出るはずなんです。権限の大きな責任の問題を含めて。ですので、本来はその差を、給与として、本来は手当とかで、見てやらないといけないのが、0.5%しかその差がないという実態があるんで、やはりこれを是正していかなければならない。これはモチベーションの大きな差です。今すでに係長になってる人の現給保障の問題があるので、新たに昇任させる者に、意欲を持たせるという意味では、やはりそこに必ず差を設けていかないと、この制度を作っても、なかなか実効性が伴わないということになりかねないので、ここは早期の改善という形での議論をお願いしたいという風に思っております。

事務局：本日はということが考え得るかっていう、資料を事務局として準備できておりませんので、次回までに考え得るような状況、ここに書いてある役職加算以外どのようなことを考えるのかっていうところも含めてご説明した上で、いろいろとご意見を賜るように準備していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

種村副会長：次第を見ても分からないので教えてほしいんですけど、どういうイメージなのかロードマップを教えてください。

事務局：給与は通常でしたら 12 月条例の改正、基本方針系が 3 月の改訂を予定してますと申し上げましたので、今日は今年度の動きとして、人事行政制度について、進捗の報告と、こういった課題を事務局として感じていますというところをお伝えさせていただいたと。次 10 月に、開かせていただいたときにはもう少しそれに対して、こういうふうな考え方、こういうふうな動きで進めていきたいと思います、というところをご提示させていただきます。またそこでご意見いただき、最後もう 1 回ぐらい、合計で 3 回に今年度はなると昨年度申し上げましたけれども、完成形に持っていきたいなというふうに考えております。

事務局：10 月ごろに第 2 回を開催させていただければというふうに考えております。その際に、先ほど申し上げたような、資料をご提示しながら、ご意見を賜りまして、その間 11 月、12 月の条例改正に向けて、対応すべきことを我々として進めていければという思いでございますのでその顛末についてご報告をする機会を、年内に設けられればという思いでございます。

表田委員：確認なんですけど、今の話でいうと、係を持っている係長 222 人ほどが一番、モチベーションが下がる立場にあるわけですよね。その次に、係を持っていない係長というのも、モチベーションが下がる。

事務局：統括する係長は去年よりも、端的に言うと、仕事が増えたのに、変わってないで係を持たない係長は去年と一緒という、そんな状況でございます。

表田委員：主査で言うと係を持ってない係長は。

事務局：主査と同じ仕事をしていると。

表田委員：期末手当ちよっとの差しかないもので、そこもまた不満が出てくる。そのモチベーションが下がってるのは、理論的にはわかるんですけど、具体的には現場の声が出ているのか、例えば 222 人のうちどの程度の人が不満に思っているのかとか、係を持たない係長 92 人のうちどの程度不満に思っているのか。で、それをくみ取っているのは、上の課長補佐とか課長が聞き取りで実際聞いているということでしょうか。

事務局：実際にそういう声を管理職が聞いて、人事課に相談するケースとか、当然労働組合等もございますので、そういったところから相談が行った声が入っていくとか、そういう状況が今、ちらほらと出てきているということです。

表田委員：わかりました。ありがとうございます。

機谷委員：係長にもなりたくないとかにもなっちゃいますね。

事務局：平成 29 年度に課長代理になりたい方が減ったということで、ご相談をかけたんですが、係制に見直したら、次は係長になりたくないっていうようなことになってしまうと、それも組織課題になります。ただ、職員は意欲を持ってやってくれてますので、主任から主査への昇格意欲っていうのを持ってまして、主査になって係長になってと

いう順を踏んでいくと思ってくれてる職員も多々いるのは実態ではありますが、制度をゴロツと変えましたのでやはり、本当に感覚のお話になって恐縮なんです、高齢層の 50 代の係長 4 級にいた職員が、どちらに向くのかっていうのが非常に難しい部分があったのかなというふうには思っております。この主査を選択された方々っていうのは窓口職場の方が比較的多かったというのも感じておりまして、やっぱり最前線で市民と触れ合いながらずっと自分は仕事を続けていきたいというような選択肢をされた方々も多かったのかなというふうに思いますので、一概にどういうモチベーションだっていうのは言いにくい部分もあろうかというのは感じております。

事務局：私も 4 月に大阪府から来んですが、これは枚方市だけの問題ではなくて、国も含めて、公務員制度の中でなり手が減っている、また、幹部に登用されたくないという職員の割合が増えている。背景に何があるかという、業務と責任がどんどん重たくなるにもかかわらず、処遇、給与が、今若手ばかり上げられて、上の方だと給与が上がりませんし、しかも昇任しても、給料変わらないどころか年収が減る。管理職のところも結構手当をカットかけていて、上に行けば行くほどカット率が高いので、実際もらうお金にすると減ってしまう。そういう問題はかなりありますので、国もやはりその辺が、今回の人勧で大きなメリハリ給与ということで、給料表の号給を削ったというのは、やはり一定ポスト上げるときには見合いをやらないと、やはりプラスのモチベーションがしっかり育たない。その辺りもありますので、今回 12 月が一応ロードマップの話で申し上げますと、12 月の議会の中で、来年の 4 月、新たな制度改正をする場合、予算が伴いますので、そこでの議論がやはり必要となりますので、早期の実現を実施するものに関しては、一応目標をそこに我々もゴールを設定させていただいて、先ほど申し上げたような課題を、間がタイトになって非常に恐縮なんですけれど、ご議論いただけないかと思っておりますのでぜひよろしくお願いしたい。

新川会長：今日お話をしておかなければならない点がございましたら。

表田委員：1 点だけ。おそらく今言われたことは民間企業でも、私立の大学でも同じことがあって、課長補佐が課長になった時に、給与制度設計がまずいと、やっぱりそこで部下と年収で逆転現象が起こってしまう。おそらく、公務員だけでなく、全体に言えること、ひいては、日本の給与制度の課題だと思います。

新川会長：今回人勧が特に管理職級について大きく変えるという方向で、実際そうなるかわかりませんが、この辺りも踏まえて、本市の場合には係長級の処遇から考えないといけなくなりそうです。その他、よろしいでしょうか。

機谷委員：1 点だけ。中核市の、人口 1 万人あたり職員数で、平均よりも低いというのがありましたよね。それで民生部門だけ多くなってたんですけど、民生部門というのは、どんな仕事ですか。

事務局：保育所が直営か民営化してるかの違いが一番大きいかなと。本市は過去から民生部門と衛生部門が非常に高かったんですが、保育所の民営化やごみ収集の委託化を進めて、ここの数値が一定、この水準まで。一番大きいのは、保育所、まだ保育士職員が 200 人程度いますんで。

種村副会長：その保育士さんの給料は民間の保育士さんと比べてどちらが高いんですか。

事務局：聞いていますと、民間より高い水準なのかなと。国の方で福祉職俸給表もあるんです

が、本市では行政職給料表を保育士に適用していると。

事務局：土地の特性もありますので、本市が少ない部門でも、例えばですけど、田舎の中核市でしたら、地域が広く支所をたくさん持たないといけない、そういう部門が多くなるという意味合いもございますので、一概に比較はできないんですが参考までにということで記載しております。

新川会長：ありがとうございました。とはいえ、来年に向けて、職員定数をどうしてもっていくのか検討をしていかなければならない。枚方市での最適な職員定数をどう考えていくのかも大きな課題だろうと思います。国のほうでも、DXも踏まえた職員の在り方、組織の在り方、本格的にDXの全国基盤が整い始めたという状況もありますので、この辺りも踏まえて、考えていかなければならないことだろうと思います。そうすると、定年年齢の引き上げ、再任用、特例任用をどうするかというのも頭が痛いですが、この辺りも、今後の方針を出して検討をしておいていただけると、わたくしたちも議論がしやすいと思います。人材育成方針はまだ中間見直しですけれども、今後、国のほうでも特にDX系の専門職員の確保だとか、このあたりどういう方向でもっていくのかいろんな選択肢があると思います。中間段階でどういうふうに変えていくのか、上手に着地できるように考えてもらいたい。ということで、3番目、組織活性化に向けた取り組みの進捗状況等について、いろいろご意見をいただきました。これを参考にさせていただいて、次回少し具体的な方向をともに考えていくということにしたいのでよろしくお願いします。それでは、本日の案件3まで終わりました。案件4、その他でございますが、よろしくお願いします。

事務局：今後の本審議会の開催予定ですが、本日いただいたご意見なども踏まえまして、また今後の方向性を、事務局からご提案させていただくというところもございます、引き続き今日いただいた意見も検討させていただきながら、まず10月ごろに第2回を開催させていただきたいというふうに考えております。近日中に改めて日程調整のご連絡をさせていただきますので、公私お忙しいところ短い間隔で申し訳ございませんが何卒ご出席のご協力よろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

新川会長：では、令和6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。ありがとうございました。