

係制・主査導入の現状 及び今後の運用について

I. 係制の現状及び課題

導入経過

従来のグループ制では、課長代理の担う役割のうち、プレイヤーとしての比重が大きくなり、真に課長代理に求められている役割（課長の補佐・マネジメント・課の課題解決）に注力できない状況がみられていた。

組織全体の活性化のために

現状

係長への権限移譲を進めるため、令和6年4月より係長が係の業務マネジメントを担う**係制**を導入（＝グループ制から係制へ移行）するとともに、4級の職制に係長のほか新たに主査を設置した。

- ◆ 3級から4級に昇格した際の職制は主査とする。
- ◆ 令和5年度時点で係長であったもののうち、希望するものは主査とした。

課題

組織全体の活性化や各職階における今後のキャリア形成、ステップアップにつながる人材育成など、係制導入の本来の目的が十分に庁内に浸透していない。

Ⅱ. 職制ごとの役割等の現状及び課題（1 / 3）

職制ごとの職務内容

<行政職給料表>

※一部抜粋

令和5年度

令和6年度～

5級

課長代理

グループの担当事務を執行するとともに、グループの事務の処理について所属職員を指揮監督すること。

▶ **係の事務を掌理するとともに、係の事務の処理について**所属職員を指揮監督すること。

4級

係長

グループの担当事務の処理について、所属職員を指揮監督すること。

▶ **係の事務を執行し、及び総括するとともに、**所属職員を指揮監督すること。

R6年度:新設

主査

—

▶ **担当事務を統括**し、所属職員を指揮監督すること。

3級

主任

グループの担当事務の処理について、所属職員の指導教育を行うこと。

▶ **係の担当事務**の処理について、所属職員の指導教育を行うこと。

※技能労務職についても、行政職と同様に職務の級の5級に監督に加え、業務主査を新設

※係長への権限移譲等にあわせ、決裁権限を整理し、事務決裁規程を改正

Ⅱ. 職制ごとの役割等の現状及び課題（2/3）

各職制の職員数

<行政職給料表>

令和5年4月1日

令和6年4月1日

差

課長代理	236	▶	212	▲24
係長	371	▶	314	▲57
R6年度・新設 主査	—	▶	83	83
主任	683	▶	685	2

※係の数：266（係長222人、監督21人、その他（管理職等）23人） 【参考】 令和5年グループ数：207
業務マネジメントをしない係長92人

Ⅱ. 職制ごとの役割等の現状及び課題（3 / 3）

課題①

係長の職員数が、係の数を超過しているため、係の業務をマネジメントしていない係長が一定数存在していることや、係における業務等の特性などにより、係の業務マネジメントを担っている課長代理等の管理職が存在している。

課題②

昇任意欲の醸成等、ステップアップにつながる人材育成の一環として新設した「主査（＝係長と同じ4級）」について、係の業務をマネジメントしていない係長との職責の違いが曖昧になっている。

課題③

係長と主査の処遇の差がほとんどついておらず（年間9千円程度）、また係の業務をマネジメントする係長とマネジメントしない係長の処遇に差が無い。

給料表	3級	4級	
職制	主任	主査	係長 ※業務マネジメントを行う
			係長 ※業務マネジメントを行わない
期末・勤勉手当の役職加算	5%	7.0%	7.5%

Ⅲ. 今後の運用について

課題を解消し、**係制についての庁内浸透**（※令和6年度は係長研修等により実施）を推進することで、組織全体をより活性化させるために、次の方向性により検討を進める。

方向性

係長の数と係の数について、今後数年間のうちに一致させる（＝1係1係長）。

係長と主査について、職務・職責に応じた処遇とするための一環として、現状の期末・勤勉手当の基礎額に係る役職加算率（係長7.5%、主査7%）に加え、処遇内容の見直しを検討する。

人事評価について

人事評価制度の見直し状況について

令和6年4月における主な見直し内容

- 1 指導・育成の対象職員の見直し

昨年11月の
人事行政制度調査審議会にて報告済み

正職員のうち管理職と非管理職のそれぞれに対し、指導・育成の対象を設定するとともに、会計年度任用職員・任期付職員についても正職員とは別に指導・育成の対象を設定。
- 2 非正規職員の勤勉手当への人事評価結果の反映について

昨年11月の
人事行政制度調査審議会にて報告済み

人事評価結果を、次年度の勤勉手当へ反映するもの。
※令和7年度の勤勉手当より開始
- 3 業績評価の対象および配点の変更

係員以外の非管理職について、業績評価の対象範囲とするとともに、管理職の配点について、合計点数に占める業績評価の配点割合を高めるもの。
- 4 理事、部長、次長への二次評価制の導入

二次評価制へ移行し、理事、部長については、市長を最終評価者とするもの。

今後も、評価結果を適切に反映し、より人材育成に資するよう、必要に応じて見直しも実施しながら運用していく。

定年引上げの状況について

I. 定年引上げに係る経過について

令和4年

9月

定例月議会にて関係条例の一部改正等を実施

令和5年度から2年ごとに1歳ずつ段階的に65歳とするもの

11月

人事行政制度調査審議会

案件:「定年引上げに係る本市の取り組みについて」

管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)の取扱い等

令和5年

4月

定年引上げに係る改正法、関係条例・規則の施行

定年が61歳に。暫定再任用制度の運用開始。

令和6年

4月

60歳に達した職員について、役職定年による降任を実施

Ⅱ. 暫定再任用制度・管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用について

本市での取扱い

これまでの再任用制度の有用性を踏まえ、安定的な組織運営、重点を置くべき組織課題等へ適切に対応していくための体制を構築

定年(役職定年)時職制	～令和5年度	令和6年度～	
	再任用	定年引上げ	暫定再任用
理事	参事	主幹(※特例任用) 係長・主査	主幹 係長・主査
部長	室長・副参事		係長 主査
参事・次長	課長代理		主任
室長・副参事・課長	係長		
課長代理・副主幹			
係長	主任		
主任		主任	

※管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本としつつ、60歳に達する年度に部長級の職員については、特例任用の制度を活用し、主幹級の調整官等(例:改革推進調整官)として、引き続き管理職として任用し、これまで培った専門性を活かし、業務を遂行しながら、後継者の育成にあたる

「枚方市職員定数基本方針」の 改訂について

I. 背景・目的

平成26年3月

「職員定数基本方針」を**策定**
(平成26年4月～令和2年4月)

- ◆ 「枚方市新行政改革大綱（平成24年12月策定）」において示す事務事業の見直しや効率化等を通して、スリムで機動力をもった市役所の風土づくりを進めるため、より一層の職員数の適正化と人件費の抑制に取り組む上での基本的な指針として策定

平成30年3月

「職員定数基本方針」を**改訂**
(中間見直し)

- ◆ 平成28年3月に「枚方市新行政改革実施プラン」が策定される
- ◆ これまでの取り組み状況の評価・検証、同プランの具体的な取り組み課題を踏まえ改訂

令和3年3月

「職員定数基本方針」を**改定**
(令和3年4月～令和8年4月)

- ◆ 令和2年3月に「行財政改革プラン2020」が策定される
- ◆ 引き続き、積極的なデジタル化の推進等による「社会の変化に即したスリムで機能的な組織体制の実現」を目的に改定

- ◆ 定年が段階的に65歳に引き上げられ、管理監督職勤務上限年齢制等の各種制度を導入(令和5年4月～)
- ◆ 「行財政改革プラン2020」の計画期間が終了(令和6年3月)

定数管理の進捗状況についての評価・検証を行い、「職員定数基本方針」の中間見直しの改訂を行う。

Ⅱ.改定後の状況（令和3年4月～令和6年4月）（1/3）

職員数の推移

（市立ひらかた病院の医療職を除く）

	令和3年4月1日		令和6年4月1日	
	実績		実績	見込み
正職員	2,131	▲37	2,094	+106 1,988
再任用職員	196	▲66	130 (※)	▲60 190
任期付常勤職員	221	▲43	178	+38 140
合計	2,548	▲146	2,402	+84 2,318

(※) 令和6年4月の再任用職員は、定年引上げに伴い大幅に減少

Ⅱ.改定後の状況（令和3年4月～令和6年4月）（2/3）

令和6年4月1日の職員数（実績：2,402人）について

■令和3年4月1日実績(2,548人)からの減少要因：▲146人

ごみ収集体制の見直し、保育所民営化の取り組み 等、方針記載の取り組みの推進

■令和6年4月1日見込み(2,318人)からの増加要因：+84人

- ◆ 教育・子育て・福祉分野に係る施策の推進及び相談支援体制の充実や 新たな行政需要への対応
 - ・臨時保育室2室の開設（令和3年10月、令和4年10月）
 - ・まるっとこどもセンター（子ども家庭センター）の開設（令和6年4月）
 - ・枚方市駅市民窓口センターの開設（令和6年9月）

【部門別職員数の推移（普通会計ベース）】

部門	一般行政										教育	普通会計計
	議会	総務企画	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	小計		
令和3年度	19	345	97	645	386	4	11	10	277	1,794	365	2,159
令和6年度	19	347	86	599	347	5	12	10	278	1,703	359	2,062
増減	-	2	▲11	▲46	▲39	1	1	-	1	▲91	▲6	▲97

※ 各年4月1日時点。職員数は、常勤職員を対象とした「地方公共団体定員管理調査」に基づく

Ⅱ.改定後の状況（令和3年4月～令和6年4月）（3/3）

■人口一人あたり職員数（中核市での部門別の比較）

※ 各年4月1日時点。職員数は、常勤職員を対象とした「地方公共団体定員管理調査」に基づく

部門	一般行政										教育	普通会計
	議会	総務企画	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	小計		
枚方市 (令和6年4月)	0.5	8.8	2.2	15.2	8.8	0.1	0.3	0.3	7.1	43.2	9.1	52.3
中核市平均 (令和5年4月)	0.5	11.7	3.3	14.0	8.5	0.1	1.7	1.3	7.0	48.1	8.9	57.0
中核市平均との差	-	▲2.9	▲1.1	1.2	0.3	-	▲1.4	▲1.0	0.1	▲4.9	0.2	▲4.7

- ◆ 公営企業等会計部門・消防部門を除外した人口1万人あたりの職員数は52.3人で、中核市平均57.0人(令和5年4月1日)に対して4.7人少ない状況。
- ◆ 部門別では、民生部門において中核市平均を上回っているものの、他の部門においては概ね同値または下回っている。

Ⅲ.改訂(中間見直し)について

基本的考え方

- 計画期間（令和8年4月まで）、対象職員（常勤職員及び再任用短時間勤務職員）、基本的考え方は継続しつつ、これまでの取り組みの評価、実績を踏まえた見込み数の補正を行い、新たな行政需要への対応等、今後想定される増減見込みを改めて整理した上で定数管理を行う。

※「行財政改革プラン2020」に記載の取り組みは概ね終了したことから、今後は、多様化・複雑化する市民ニーズに対応できる行政サービスの提供を維持するため必要な人員を安定的に確保し、人材育成基本方針に掲げる社会の変化に迅速かつ的確に対応できる人材の育成、外部人材・公民連携の活用等の取り組みなども踏まえ職員数の適正化を図る。

新たに加味する要素

- 職員数の適正化を図りつつ、令和7年度採用から新たに実施予定の育児休業者に対する一部正職員の代替配置の対応や長時間労働の縮減等ワーク・ライフ・バランスの推進のための対応による増等、職員が安心して働くことができる環境の整備を図るための要素を見込む。

改訂時期：令和7年3月 予定

「枚方市人材育成基本方針」の 改訂について

背景・改訂の方向性について

平成25年1月

「人材育成基本方針」を**策定**
(平成25年1月～)

- ◆ 平成17年に策定した「人事基本方針」について、策定後のさらなる地方分権の推進や、中核市移行後の職員数適正化による行政組織のスリム化、それに伴う任用形態の多様化への対応

令和3年3月

「人材育成基本方針」を**改定**
(令和3年3月～令和10年3月)

- ◆ 少子高齢化に伴う人口減少、また市民ニーズの多様化・高度化、情報通信技術の急速な発展など、社会の変化に迅速かつ的確に対応できる人材の育成を推進

- ◆ 本方針の計画期間を7年としていることから、今年度は策定から中間年度となる
- ◆ 国から昨年12月に「人材育成・確保基本方針策定指針」が示された

改訂の方向性

<改訂予定時期：令和7年3月>

- 中間年度となることから、基本的な考え方は継続しつつ、これまでの人事諸制度の見直しやアンケート調査の結果を考察し、それらに対応する。
- 国の新たな指針を踏まえ、これまでの「人材育成」に加えて、「デジタル人材の育成・確保」などに関する検討事項、留意点等を盛り込む。