

会 議 録

会 議 の 名 称	令和 6 年度(2024 年度)第 3 回枚方市人事行政制度調査審議会
開 催 日 時	令和 6 年(2024 年)12 月 23 日（月）午前 10 時 00 分から 午前 11 時 30 分まで
開 催 場 所	枚方市役所別館 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．人材育成基本方針の中間見直し（案）について 2．職員定数基本方針の中間見直し（案）について 3．その他
提出された資料等の 名 称	【案件 1 関係】 ・資料(1)-①「人材育成基本方針の改訂について」 ・資料(1)-②「枚方市人材育成基本方針（本編）＜改訂案＞」 ・資料(1)-③「枚方市人材育成基本方針（本編）＜現行＞」 【案件 2 関係】 ・資料(2)-①「職員定数基本方針の改訂について」 ・資料(2)-②「枚方市職員定数基本方針＜現行＞」
決 定 事 項	
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：それでは定刻になりましたので、ただいまより令和6年度第3回枚方市人事行政制度調査審議会を開催させていただきます。まず、委員の皆様方の出席状況のご報告を事務局からお願いいたします。

事務局：本日の委員の出席状況でございますけれども、委員4名中、皆様にご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いたします。

新川会長：ありがとうございます。ただいま事務局からご報告をいただきました通り、本日全員ご出席ということで、本会議は成立をしているということになります。早速ですが審議を進めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。本日傍聴の方はいらっしゃいますか。

事務局：本日傍聴の方はいらっしゃいません。

新川会長：それではこのまま進行いたしますが、傍聴の方が来られましたら、また事務局でご対応をお願いしたいと思いますのでよろしくお願いいたします。それでは本日の案件、審議に入っていきたいと思っております。本日、大きな案件が2件ございます。まずは事務局の方から、案件資料の確認、それから引き続きまして案件1、人材育成基本方針の中間見直し(案)について、ご説明をお願いしたいと思います。事務局よろしくをお願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：それではただいまご説明いただきましたが、案件1、人材育成基本方針の改定案の内容につきまして、何かご意見やご質問がございましたらよろしくお願いをしたいと思います。

機谷委員：アンケートの回答率が、私が今まで経験した中で極端に低い。14.8%から31%になっていますが、これはどういうやり方をしているんですか。

事務局：まず全庁にメール等で配信をさせていただきまして、所属長からも適宜声かけを行っていただいております。中間時点であまり回答率が良くなかったので、途中でもう1回リマインドとして、グループウェアの掲示板に掲示するなど適宜工夫をさせていただきました。

機谷委員：どのように回答するんですか。

事務局：ロゴフォームというフォームがありまして、そちらで回答を選んでいただければ回答自体はそんなに手間はかからないものとなっています。

事務局：送ったメールに回答するロゴフォームのアドレスがついてまして、それをクリックするとアンケート回答画面に遷移しまして、そこで回答するという、非常に簡易な仕組みとなっています。基本的に5分から10分で回答できます。

機谷委員：なぜ3分の1しか回答しないのか。回答期間ってどれぐらいですか。

事務局：回答期間は9月20日から10月4日までですので、2週間程度です。

機谷委員：メールが来てしばらく回答していなくて、何かアンケート来てたなと思って、そのアンケートに答えようとする場合は、またそのメールを探しにいったメールをクリックして、そこからでないかと回答できないということですか。

事務局：グループウェアの掲示板にも掲載していますので、直接そこからも回答できます。ロゴフォームのアドレスを記載したメールは、個人宛のメールに送ってるわけではな

く、組織宛のメールでして、たくさんのメールの中に埋もれていくなかなかたどり着かない。その辺の反省点はありますので、もうちょっと目につく工夫は今後必要かなという状況でございます。

機谷委員：職員にダイレクトにメールして、職員がそれを時間の空いてる時に答えるっていうシステムは無いんですか。

事務局：メールではないですが、グループウェアの掲示板からは回答できます。回答がいつまでかということに適宜リマインドしています。今回もその対応をしました。

機谷委員：以前の会社は、グループ会社がたくさんあって、その会社ごとに全部回答率がでる、もっと言うと部署ごとに回答率がでるんですけど、9割を切るってあまりなかったと思います。そうでないと、そのアンケートにいつも答える人しか、3割の人の声しか反映されてないということになる。それで大体反映されてるかもしれませんが。もし私がアンケートの実施者であれば、3割の回答だけで職員の総意というか、それが反映されてるのかなって考えたときにすごく不安なんですけどね。

事務局：今、委員おっしゃったように9割を超えるという、例えばストレスチェックの調査をすると、回答率 95%超という結果は出るんですけども、今はロゴフォームで、答えられる人に答えてくださいというスタンスで行ってまして、14.8%から 31%までは伸びたというような状況でありますので、任意で答えてくださいというやり方で今までは進んでいたんですが、そのあたり課題ではあるかなと思います。

機谷委員：ストレスチェックはちゃんと9割超えてるんですね。

種村副会長：ロゴフォームで回答すると、誰が回答したかわからないということですか。

事務局：無記名です。極論でいきますと、調べていくとどの端末から答えられたかとかの調査はできるんですが、無記名で職員番号もわからないような形で回答ができるような仕組みではやっております。

種村副会長：どういう趣旨でアンケートをするのかにもよりますが、変なこと言うと上から目をつけられるとか、そういう思いがあるとやっぱり、回答しないというケースもあるので、ただでそういう時に結構思い切ったことを言っていたくっていうのは貴重なので。ロゴフォームを使うかどうかは別として、匿名性は確保しつつ、重複でアンケートに答えられないような仕組みは必要だと思います。そういうアンケートをする時は、匿名性は確保されてますっていう周知もされた方がいいのかなという気はします。いろんなアンケートのフォームがあるので、今後も工夫して使えるものは使っていただいたら良いと思います。

表田委員：私も同じく、回答率が低いかなというように感じました。人事とか人材育成に関わるものなので、多くの職員にとっては、これが自分に大きく関わってくるものなのでもっと回答率が高くなるのかなという気はしたんですけども。その点で言うと 31%というのがちょっと微妙な数字だなと。大学でも似たような授業評価アンケートがあるんですが、今非常に低いです。紙媒体でやってた時は、私の身近なところ、文系の学部で言うと、割と半分ぐらい、50%から 60%は回答してたのが、今QRコードで、携帯で読み込んで回答できる楽な方式になったら、今 10%から 14%、15%しか回答されないのと、自由記述欄、意見を自由に書ける設問になると、もう本当に若干名しか書かない。良かったと褒めてくれる人と、何か悪かったという人の極端な意見ぐら

いしか出ないっていうかね、そういう意味では、大学では必要に応じて紙に戻すようにと、大学では意見を上げてるんですけども。便利だけど、実際に起こってる現象としてはもう全然過去と違うじゃないかと。でも一方では、QRでやると、やっぱり6割、7割回答している学部もあるので。理系と文系の違いもあるのかなというのが、そのあたりがどう捉えていいのか、大学においてもちょっと悩んでるところでもあります。

種村副会長：私はむしろ逆の意見で、低いというか、きちっと意欲がある人が回答してくれたという意味では、積極的な意味があるんじゃないかなと思います。ただやっぱり、一般論としては高い方が良いとすると、じゃあ何でアンケートを回答しないか。1つは手間がかかるということがあるので、それは質問とか回答の報告を工夫していただく。それから、頻繁にアンケートがあるけど、答えてそれがどういうふうに反映されてるのか、そこの信頼感というかそういうものがないと、面倒くさいが先に立ってしまうので。やはりこういうものは、きちっと聞いてフィードバックしてますよということ、普段の地道な上からの伝達ということになると思うんですけども、やっていただくと長期的には回答率が上がるのかなと。あまりこう無理から回答というのは、少し違うかなという気もしています。

事務局：副会長がおっしゃっていただいた、まさにそうだなと思っておりまして、令和2年度の14.8%から31%まで上がったというのは、ただ上がったんですけど、アンケートの間である、職員のあるべき姿に近づいてますかというのは、結果としては下がったというのがありますので、範囲が広がれば下がってるというのがある、さらにこの回答率31%に入っていない職員は全てが全てではないんですけども、やはりこういう人材育成にあまり自分が関わってない、関心を持っていないといいましょうか、現場で働いている職員が、枚方市の人材育成というのは、極端な言い方を申し上げますと、人事課がやることで我が事ではないという感覚がもしかしたらまだまだ根強いのかなというのも反省点としてございますので、先ほど副会長がおっしゃっていただいた、声を出せばそれが反映されるというところが、組織の中でもう少し浸透していければこの辺も上がってくるのかなというのは、すごく勉強になりましたので、今後その辺努力をしていきたいなというように思いました。ありがとうございます。

新川会長：アンケートについては少し問題の背景というか、構図のようなものが見えてきたようなところもあります。今、事務局からご説明ありましたように、アンケートに回答している方々と回答されていない方々、かなり大きな格差があるかもしれませんね。これはもう想像の範囲でしかありませんので、確認をする術というのは無いのですけれども。一方では、こうしたアンケートのとり方、あるいはもう少し別の調査の仕方等々を通じまして、本当のところ職員の方々が、こうしたあるべき職員の姿であるとか、自らのキャリアのデザインをどういうふうに考えていくのか。自分自身の公務員としての能力アップということをどういうふうに考えておられるのか。この辺り、研修教育等々では、一般的な命題としては、しっかり教育しておられると思いますが、一人一人の胸には全く落ちていないケースもありうるかもしれないということだろうかというふうに勝手に想像してるんです。その辺りも、本当のところどうなのかということ、これを把握しないと、なかなか人材育成基本方針もその中身というのをきちんと職

員の方々にお伝えをし、そして、それぞれ自覚を持って努力をしていただくということになかなかならないということもあります。ですので、ここはもう、次の人材育成基本方針の見直しまで時間があまりありませんけれども、もう少し丁寧に確認、現場の職員の方々の様子というのを確認しながら、最終案に向けて、このアンケートの見方、捉え方ということも、ご検討いただきたいところですよ。よろしくお願いします。その他、いかがでしょうか。

表田委員：市の職員として、アンケートの結果を前提とすると、傾聴・協調だとか、市民感覚、あるいは責任・倫理というのが高かったということは非常に良いことだなと思います。そういう姿勢で臨んでおられる方が多いということだと思います。一方で、少なかった数値として、全員経営はともかくとして、デザインというのはなかなか新しいものを発想するということは難しいことなので、その数値が低くなるというのはわからなくもないかなと思うところなんですけれども、言語化というのが少し低かったということが、どういう理由で低い数値になってるのかなとは私としてはちょっと想像が付きにくかったんですけども、どんなことが原因として考えられるのかということ、どのように把握しておられるのかということをお聞きしたいのですが。

事務局：アンケート実施の時に、言語化、デザイン、これは私たちも、今回のアンケートのもう1つの反省点ではあるんですけども、要は、申し上げたように何が言いたいかがあんまり伝わっていないのかなというところが正直ありまして、前回も割とこの点については低かったというところがあります。言いたかったことは、先ほどのご説明の通り、わかりやすく、言葉で言わなくてもわかるだろうではなく、はっきり明確に求めているものというのを示してあげるというところではあったんですが、それがなかなか言語化というワードで伝えきれなかったのかなというふうに思っておりますので、次回アンケートをとる時には、ここが何を言っているのかということとせつかくのアンケートの機会でございますので、その機会を利用して、ここはこういう意味ですよということ、一緒に合わせて周知していく必要があるかなと、反省したところではあります。

表田委員：わかりました。ありがとうございます。

事務局：現行の人材育成基本方針の行動指針で、言語化というキーワードでやってるんですがそれはもう自らの考えを言語化し、根拠を明らかにして物事を進めることというのがありますので、それを示した上で、職員自身がそれをできてるかどうかということを考えてときに、なかなかそれがまだ進んでないのかなという発想があったのかなということが、1つ低くなるポイントなのかなと考えております。この全員経営、言語化、デザインっていうものが行動指針の下の方にあるんですけども、下の方になるほど、難しい行動指針になるのかなというように考えております。また、言語化などを実際に自らの考えを言語化しようと思うと、上司がしっかり聞いてくれないとなかなか伝えにくいというのがありますので、やはりそういう管理職の考え方などそういう発想も変えていかないとなかなかこの職員の言語化というのを具現化していくことは難しいのかなというようにも考えております。

表田委員：どうもありがとうございます。

機谷委員：市のビジョン、ミッションを理解し納得できていることというのが、35.7%しかない

んですけど、これは、前はどれぐらいだったんですか。市役所は会社ではないので、会社と置き換えられるのかわかりませんが、もしこれ会社だったら、とんでもないことで、それができてなかったら何も仕事ができないということになってしまうんですけど。ただその公務員組織として、私はこの中で一番引っかけたんですけども、そもそもそこがわかってないと仕事ができないんじゃないか、新しいこととかね。日頃のルーティンの仕事にはそれで影響ないかもしれませんが、ちょっとこれが一番気になります。

事務局：前は 46.6%でしたので、下がっている項目ということになります。人事評価制度の方で、各職員が目標をたてる時に、管理職の方から各部で今年度の取り組みというものを設定しておりまして、それをお伝えした上で各職員に目標を設定してもらう、またそういった機会に、面談の機会などをとらえて、市のビジョンの中で、自分の所属する課が求められてるものは随時お伝えしてるんですけども、なかなかまだまだ、理解はするけどもしかして納得できてないのか、理解納得両方なのかちょっとそこは確かに分析が要るかなと思いました。

種村副会長：理解してるかということと納得してるかということはちょっと違うので、やっぱり設問も考えないと、わかってるんだけどちょっと自分は該当しないなと思ってるということはあるんだと思います。そういった時に違うと思ってる人のその意見をどうやって吸い取っていくかとかそんな話だと思います。

事務局：この項目につきましては、市のミッションを理解、納得できていない人が多いってということではなくて、上の設問で、すべての職員が職員のあるべき姿に近づき、職員の行動指針を意識して取り組むために何が必要かというところの重点を持っているのが、濃い青の3点になってまして、この市のビジョン、ミッションを理解し納得できていることが、その行動指針を意識して取り組むために特に必要かどうかというところでは比較的少なかったという要素でありますので、本当はこの要素が高ければ全員経営などに連動して、全員経営に取り組めてるという数値も上がってくるのかなと。そもそもこの市のビジョン・ミッションを理解し納得できていることが行動にそんなに必要性を感じてる職員が少ないという影響もあって、結果として全員経営の指標も低くなっているという連動性の内容かなと。実はこの市のビジョン・ミッションを理解し、納得できて、要するに自分が何のために仕事をやってるのかという落としこみの部分でいきますと、当然市長が毎年市政運営方針を掲げまして、それに基づいて各部がその年度の重要な取り組み、重点取り組みっていうのを掲げまして、それに各課の職員がどのような仕事での関わりを持つか、自分がどのような形で部の取り組みにミッションとして関わっていくのかというところを理解して仕事をしていくと、意味のある行動になるんですが、日々言われたことをやってるだけになってしまっていくと、なかなか生産性の生まないような内容になっていくのでそういったところの落とし込みもこの人材育成基本方針では、重要な要素であると会長に指摘を受けた部分なのかなと思ってます。理解はできてるのでそれを落とし込むというところで、次のステップでいければと考えております。

新川会長：その他何かお気づきの点ございましたら、お願いいたします。

表田委員：改定内容の6つの項目の中で、多様な人材の確保という項目があったと思うんですけど

ど、この「多様な」というのは、L G B Tとかそういうのを想定した感じで多様という言葉が使われているのでしょうか。基本方針の資料①(1)~②の41ページを見ると、人権という観点から、多様なという言葉が使われてるのかなと思いつつ、そういう趣旨のものなのか、或いは、その多様という言葉が、いろんな、特に趣味とかそういうものを持った人材をとるという意味では、多様性を指してるのか、或いはそれだけではなくて、人種的とか、L G B Tみたいなものも含めての多様なのかによっては、国籍も日本にとどまらず、これちょっと枚方市が、国籍にどうなるかが私は今わからないんですけど、国籍的な意味でも、最近非常に海外からいろんな国の人が来てるので、そういったことへ対応できるような人材をとるということも含めてるのか、どの範囲で、多様性というか、そういうものを考えておられるのかなということが少し気になったので、質問させていただきました。

事務局：現時点での枚方市におきましては、国籍性別問わずに採用試験の募集を行うということを原則としております。当然L G B T Qへの対応というのも今後多様性の時代には範疇で入ってくるんですが、ここで表現している多様性というのは、あらゆるキャリア、いろんなキャリアがある人材っていうような幅広でというような意味合いでは、色濃くそこでは伝えてる内容の言葉として使っております。

表田委員：わかりました。ありがとうございます。やはりデジタル人材が、多様の中の1つにおいても、その次にあげるものとして必要ですね。国自体の政策が遅きに失したというか、取り組みが遅過ぎたと思うんで、それが地方にも全部広がって、日本は遅くなってると思うんですけども。

新川会長：このデジタル人材というのはどういうI C Tデータ能力を期待してるのか。難しいですね。

事務局：我々のような公務職場におきましては、いろんなシステムを事業者にお願ひしますので、その事業者にお願ひしてる内容をしっかりと理解しながら話をして何を作っていくのかという、そこを理解できるような人材というのがまずは絶対にキーポイントで、言われるままにならないようにしっかりとこちらで考え方を持って交渉できるような能力というのも、まずはつけていくベースは必要かなというようには考えております。

新川会長：当面の課題はやっぱり、ベンダーロックインの話が大きいかなと思いますので、そこをきちんと管理できる、職員というのがちゃんといるかどうかなという、そこはポイントかもしれませんね。

事務局：おっしゃっていただいた通りデジタル人材につきましてはなかなか採用してもというところが難しく、中でしっかりとそういったまず意識の醸成から図っていくというところですね。部下がデジタルを使って改革しようとしたときに上司がその必要性をしっかりと理解して受けとめて、調整させる。人材育成基本方針案では、デジタル人材の定義として、職制ごとに、それぞれ果たすべき役割や行動というところで、経営層から順に定義をさせていただいています。デジタル人材育成計画の方にはもっと細かく、その1つ1つの項目について、どういった研修で、何か高めていくのかということが定義されています。

新川会長：デジタル人材については本当にどういう場面でどういうふうに活躍をしていただくの

か。実際に、これからのDXをもう全面的に展開しないといけないという時に本当に活躍できる、そういう人材がそもそもいるのか、そういう組織体制にあるのかという点では、かなり難しい局面にきているのかなというように思っております。ですが、もう一方では、本当にそれに対応できるような人材育成の方針になってるのか、そのところは本市のデジタル化DXと、それからこの人材とのマッチング或いはその組織体制とのマッチングということを、もう一度精査していただく必要があるかなというように思いながら今皆様の話を聞いておりました。ぜひ当然、人事として関わるところで、そちらからのアプローチにならざるをえないところもありますが、もう一方では本当に全庁的なデジタル化、或いは市民サービスとしてのデジタル化というのは進めていくことができるようなそういう人材や組織になっていこうとしているのか、そのところの適合性といったようなところを丁寧にフォローして、今後進めていただければというように思っております。よろしくお願いいたします。その他、いかがでしょうか。

機谷委員：今枚方市では、正職員として採用する条件は何歳までですか。

事務局：59歳までです。

機谷委員：59歳まで普通に公務員試験を受けたら入れるんですよね。だからいわゆる中途採用、公務員試験を受けなければなりませんけど。

新川会長：多様な人材に向けて開かれているということだと思います。

種村副会長：それはそれでいいと思うんですが、59歳の人にどういうことを期待しているんですか。

事務局：いわゆる定年延長が始まっておりますので、一旦60歳、今定年延長が61歳までになってまして、完成系が65歳になっていくんですけども、非常に短いキャリアで終わってしまうというところがありますので、本当に59歳までを採用要件としていくのがいいのかどうか。過去でいきますと33歳までという要件で、いわゆる就職氷河期世代の対応ということの検討もありまして、であればもう59歳まで門戸を広げて、多様な人材をとということでスタートは切ったんですが、それで今4年、5年ぐらい続けてきた中で、副会長がおっしゃった59歳、あと残り1年で入られる方に何を期待してってというような要素も出てきますので、果たしてどこがいいのかっていうのは検討を重ねた上で、今後年齢要件を調整していきたいというのが、今内部でも考えてる状況でございます。

表田委員：制度が入って5年ということなんですけど、50歳以上で、大体毎年何人ぐらい採用されてるんですか。

事務局：一人とか二人とか、少数です。

新川会長：多様な人材ですね。結構かと思います。やはり能力に応じた処遇ができるかどうかということもあると思うんですけども、そういう色々な経験をお持ちの方の生かし方というのは、相当工夫が必要かなというような感じもしますが、人事としては何か、そのあたりについては、全庁的な方針であるとか、配置或いは職員等々についての配慮とか、何かあるんでしょうか。

事務局：まず採用時の研修につきましては、新規採用の方と一般枠は、内容を分けて実施させていただいているものもあります。採用されてからにつきましては、過去の経験です

とか、今は他の自治体から来られる方もいらっしゃると思いますので、いろんな意見をいただきながら、一緒に進めてるというところです。

新川会長：管理職として採用することもあるんでしょうね。

事務局：今内部での検討はちょっとずつ進めている状況で、先ほど例に挙げました 50 代で入っていただく方も、今公務員の給料表制度上は、格付の方がずっと上位の職制のつく格付まではなかなかしがないというところがありますので、もし仮にそういった、例えば係長採用であったり課長採用であったりっていうところでいくのであれば、特定のポストに絞った形でやっていくしかないのが今の一般枠っていうような大きな枠での採用試験っていうような形とはまた異なる仕組みというのを検討しなければいけないのかなというようには考えております。

新川会長：一般枠ですと、給料表の上限でもということはあるんですね。管理職員の枠での採用は検討中なんですか。

事務局：検討を進めなければならないという状況です。

新川会長：この後の採用方針等に関わりますような職員定数の議論にもちょっと入ってしまいましたが、まず人材育成基本方針の案をこれからさらに内容を詰めていただくということで、職員の皆さん方のアンケートや現状、やり方等々を踏まえて、6 つの大きなポイントで人材育成基本方針を高めていかれるということでお伺いをいたしました。委員からのご意見を踏まえまして、さらに充実した、基本方針にしていいただければと思います。中間ですので当初のものを基本にして若干新たな課題というのを付け加える、そのような見直しということになるかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは人材育成基本方針の方は以上にさせていただきまして、もう 1 つ案件ございます。職員定数基本方針の中間見直し案について、こちらの方の議論をさせていただきたいと思っております。事務局の方からご説明よろしくお願いいたします。

（事務局説明）

新川会長：どうもありがとうございました。ただいま、職員定数基本方針の中間見直しについてご説明をいただきました。基本的には今回見直しということには至らないで、次年度以降、新たな組織体制、業務体制、それを勘案しつつ、次の職員定数の基本方針の中で、将来の目標を中期的な視点で定めていきたいと、こういうご趣旨のようでございます。これまでのところの職員定数基本方針、それから見直し方針等々につきまして、各委員からご意見、ご質問ございましたらお願いをしたいと思います。

機谷委員：今後の職員数の見込みの表ですけども、令和 8 年 4 月 1 日の計画上の見込みというのは、もともとこれを見込んでたけれども、実際にはその左に記載されている見込みの数値になるということですよ。それで下に書かれてますように、定年引上げの関係で、見込みよりも正職員が増えて、再任用職員が減っているということですが、それを計算しても、正職員が 100 人ぐらい増えてる。定年の関係で、再任用職員だった人が正職員になりますから、それがほぼ同数だったらわかるんですけど、正職員がかなり増えてますよね。それともう一点は、任期付職員がなぜ横ばいになるのか。もともとの計画では 130 人になる予定が 176 人っていうことは今とほぼ一緒ぐらいですよ。これはどういうことですか。

事務局：まず再任用職員が 119 人減る部分と、正職員が 241 人増える部分については、119 人はそのまま減算していただければ結構なんですが、減算しても 120 人ぐらいが増えていくという状況になってございます。これはすでに令和 6 年 4 月 1 日時点においても、計画値をすでに上回ってきてるような状況になってございまして、それが先ほどご説明しました改定時に見込んでいなかった増要素への対応が主だった要因でございます。今後もまた継続していくため、計画はかなり高い目標にはしたんですが、なかなかその計画目標には到達せずに、目標まではちょっと乖離してる状況というのが、事務局の説明でございます。もう一点の任期付職員が増える要素という部分でございますが、こちらにつきましては、任期付職員のうち学校で勤務する講師が多くございまして、本市の場合は、学校の教員ですと原則正職員は府の職員ということになります。任期付職員で雇ってる部分につきましては、市費負担の教職員ということになりまして、少人数学級の取り組みや、いわゆる加配にどれだけの配分をするのかという枚方市独自の取り組みで雇用しているもの、こういった市費負担の任期付常勤職員というのが多くいまして、その見直しを図っていかうということも、定数方針の計画では見込んでおったんですが、なかなかやはりそこを見直すに至らずに、枚方市としての独自のサービス、教育サービスという水準を保ってきた結果、横ばいになっているということが、要因分析としてはその辺りが主だった要因ということになります。

機谷委員：令和 3 年と令和 6 年の比較の表があるが、そこに書いてある増要因、教育・子育て・福祉分野に係る施策の推進や相談支援体制の充実となっておりますが、この令和 6 年の時点でもうすでに計画よりも増えてるということですね。その流れがあるから、令和 8 年 4 月も当初の計画よりも増えてしまうということですね。

事務局：そういうことでございます。

機谷委員：わかりました。

表田委員：素朴な疑問になるのですが、保育所民営化の取り組みを行われたということですが、これは割とスムーズにいったんですか。

事務局：最初は多分どこもそうだと思うんですけども、いろいろなご意見、厳しいご意見も含めて頂戴はするんですが、やはり民営化するメリットを、丁寧に保護者等に伝え、また地域にもしっかりとお伝えしていくことで、民営化の最初のときはいろいろ大変だったというふうには伝え聞いているんですけども、特段大きくはというところでございます。

表田委員：わかりました。それに伴って人数が減ってるということですね。

事務局：ちょっと補足させていただきますと、この保育所民営化で、職員数が見直しできる部分について、定数方針では丸々見込んでいたんですけども、一方で、改定時に見込んでいなかった増要素として臨時保育室や小規模保育施設、市民サービスを、保育所は民営化したけど、小さい保育サービスをするっていうようなところを、いろいろ行った結果、なかなか民営化イコール職員数の見直しに繋がらなかった部分も多々あり、職員数の計画との乖離ということがちょっとずつ進んできてるというのが実態かなと考えております。

新川会長：正職員の令和 7 年 8 年の見込みですが、令和 7 年から 8 年にかけて、60 人ほど増え

てるのはこれさっき少しご説明があった児童相談所の関係が入ってるというような理解なんですか。

事務局：令和7年4月1日の再任用職員144人が、令和8年4月1日103人と40人ぐらいが定年延長で正職にカウントされるということが一番大きな要素かなというように考えております。

新川会長：そうすると正職員が20人ぐらいしか増えないわけですね。実質新しく増えるのが。それでは、特に他に皆様方から無ければ、職員定数基本方針の中間見直し、実質的に今のところできそうにないということで、ご理解をいただくということでよろしいでしょうか。次年度以降、いろいろな施策が動いているということもありますので、それも踏まえて、でも実質的には令和8年に見直しをして、9年度からの次の計画ということになりますよね。その間、当初の計画の通りにはいかないという結果にはなっていますが、これはこれで致し方がないということで、私どもとしては、了解せざるをえないかなというふうに思っております。そうは言いましても適正な職員定数、そこを基本にして本当に必要最小限度の職員数というのを的確に見積もりながら、職員定数というのを考えていっていただくということは基本方針としては必要だと思っておりますので、各部各課の要求通りお認めしてという大変とんでもない話になりますので、このところはしっかりと当初の基本方針を守りながら、しかし政策要因で本当に真にやむを得ないというところで、そこをしっかりと勘案をしていただければというふうに思っております。その他、皆様方から何かございますでしょうか。ありがとうございました。それでは職員定数基本方針中間見直しにつきましては、以上で審議を終えさせていただきます。それでは、その他、事務局から何かございますでしょうか。

事務局：前回の審議会におきまして、係制の導入に伴う取り組みの進捗状況等についてご説明をさせていただきましたように、係制につきましては係長の数と係の数が一致していないなど、様々な課題が生じていることから、前回の審議会より各部に対しまして、各課の受ける必要な係数の調査を行い、現在来年度における係数の確定に向けて精査を行っているところでございます。今後の本審議会の開催予定につきましては、今年度の審議会において、メリハリの効いた給与制度について総括させていただきましたが、前回の審議会においてご説明させていただきましたように、新たな課題も生じていることから、今後各職制における職務職責に合った処遇内容の検討などについて、今の社会情勢も踏まえて、本審議会において、来年度に議論をしていただきたいと考えておりますので、公私ご多用のところ恐れ入りますが、引き続き、何卒よろしくお願いいたします。

事務局：人事課長からありましたように、令和7年度にかけまして、給与制度の再検討を、この審議会の方でお願いしたいと思っております。前回の審議会の方で、本市における個々の職制すべての階層に見合ったものとなっている給与制度かどうかということをお願いしたいということで触れさせていただきました。本日、それに加えて、申し上げた内容というのは、いわば正職員を主眼に置いたといえますか、対象になるようなご議論なのかなと思っておるんですけれども、正規職員以外に非正規と呼ばれるところで、以前では非常勤職員とか、臨時職員と呼ばれていた職がありまして、そ

れの法改正に伴いまして、令和2年4月から会計年度任用職員という制度が導入されて、本市でも同時期から実施しております。その会計年度任用職員の給与制度についてもあわせてお願いしたいと考えておりまして、その会計年度任用職員の給料表なんです、総務省からの助言を踏まえまして、常勤職員の給料表を基礎にするということで正職員の、例えば行政職給料表の1級と2級を会計年度任用職員にあてております。とりわけ近年の人事院勧告、令和5年度、令和6年度の人勧では、初任給の水準が大きく引き上げられ全体の引き上げにはなってるんですが、若年層を中心とした引き上げとなっております。会計年度任用職員の職種というのは、行政職給料表で1級と2級を適用してるんですが、その職ごとに号給の使ってるレンジが異なります。その職務内容ですとか専門性を踏まえて、職種ごとに例えば1級の低位号給のところを使っている職種もあれば、2級の上の方を使ってるなどまちまちでございます。人勧の関係で、例えば1級の20号給前後ぐらいが、一番改定幅が大きく、初任給が大きく引き上げられたんですけども、ただ最高号給にいくに従って、引き上げ幅が低い改定になっておりますので、会計年度任用職員の職種によっては、すぐ報酬が引き上がるようなところもあれば、あまりその恩恵を受けないといえますか、改定の引き上げが低いような職種が実態としてございます。その制度移行前の改定の手法につきましては、正職員の人勧に基づく改定率を踏まえた平均改定率を使って、いわばすべての会計年度任用職員、当時は非常勤職員ですけども、一律的に平均の改定率を使っていましたので、職種によって、あまり差異がないといえますか、当然基準となる報酬額が違いますので、額としては異なりますが、率としてはもう一緒となるような改定の手法をとっておったんですけども、令和2年4月からの会計年度任用職員への移行に伴って、正職員の給料表を使ってるがゆえに、職種によってだいぶ引き上げの度合いが違うといったところが課題かなというふうに考えております。会計年度任用職員の給料表が今の制度内容になってるためこのような状況になっておりますので、そこの部分も合わせまして、審議会の方からご意見をいただきながら、よりよい制度への再検討をお願いしたいというふうに考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

新川会長：ありがとうございました。ただいま事務局からその他でありましたけれども、前回以来課題になっておりました係制の導入にあたりまして、現在精査を進めていただいているということであります。今年度の結果につきましてはまた改めてご報告をいただければというふうに思っております。それから、職制に応じた、職務職責、それに合った処遇内容ということの検討、これも大きな課題で改めて出てきておりますので、ここはまた次年度しっかり運用面をみさせていただければというふうに思っております。あわせて、給与制度、近年の人勧に沿って、給料表を組みかえてきたところ、色々と矛盾点が出てきたようでございます。今回は会計年度任用職員の方々の給料表についてもということで、ご議論をいただきたいということでお話をいただきました。いずれも今後検討の俎上に上るということでご理解いただければとは思ってんですが、各委員から何かご質問やご意見はございますでしょうか。

種村副会長：次回の審議会はいつ頃ですか。3月頃にするのか、4月越してからなのか。どんなイメージか教えていただきたい。

事務局：次回ですけれども、次年度に入りましてから、まず本年度の振り返りを含めまして、その状況についてご報告をさせていただき、先ほど申し上げたような案件のご審議をお願いしたいと考えております。

事務局：事務局といたしましては、先ほどの会計年度任用職員の給料表の検討を進めるにあたりましては、やはり内部での調整を図らないといけないんですが、まずは先駆けて、この本審議会の委員の皆様のご意見を集約していきたいという思いはありますので、できるだけ春先早い段階で、ご議論をいただけるように進めて参れればと思っております。整理するにあたっては秋口に組織内で最終調整に入りたいので、その最終調整に至るまでの早い段階で、一度二度ご議論いただいた上で、方向性を見いだしていきたいなというふうに考えております。5月頃を目指して進めて参ります。

新川会長：では、5月頃にもう一度ご議論いただくということにしたいと思います。ありがとうございました。それでは以上をもちまして、令和6年度第3回人事行政制度調査審議会は、閉会とさせていただきます。