

会 議 録

会 議 の 名 称	令和7年度(2025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7年(2025年)5月7日(水)午後3時00分から 午後5時00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. 職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について 2. その他
提出された資料等の 名 称	【案件1関係】 ・資料(1)「職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について」 ・資料(1)-①「国公7級～9級の俸給表の見直しへの対応」 ・資料(1)-②「係長と主査の処遇の見直し」 ・資料(1)-③「非正規職員の給与体系の見直し」 ・資料(1)-④「職員の市内居住率向上に向けた取り組み」
決 定 事 項	・7～9級の給料表の見直しについては、人事評価や昇任に係る基準を整理の上実施する。 ・「係長と主査の処遇の見直し」「非正規職員の給与体系の見直し」「職員の市内居住率向上に向けた取り組み」については、情報収集等をしたうえで、次回以降再検討する。
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：それでは定刻になりましたのでただいまより、「令和7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。まず、委員の出席状況等のご報告を事務局からお願いいたします。

事務局：委員の出席状況の報告に先立ちまして、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一部変更がございましたので、ご紹介をさせていただきたいと思います。

（事務局職員紹介）

事務局：なお、本日の出席状況は、委員4名様ご出席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：本日の審議会は成立をしているということでございますので審議を早速進めさせていただきたいと思います。傍聴の方はいらっしゃいますか。

事務局：傍聴者はいらっしゃいません。

新川会長：ありがとうございます。傍聴者はおられないということですので、このまま進行いたしたく存じます。来られましたら、事務局の方で対応をお願いいたします。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。今日は、たくさんのご審議をいただかないといけないようでございますのでよろしくお願いします。案件、大きなものは、次第にありますとおりです。お手元の次第に従いまして、続けて参りたいと思います。案件資料の確認、それから続きまして、案件1の職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について、説明を事務局からお願いをしたいと思います。

（事務局説明）

新川会長：どうもありがとうございます。ただいま、本日の案件、人事給与制度の再検証ということで、課題になっている点をご説明いただきました。人事院勧告で国公7級から9級の大きな改定があつて、本市ではそれを適用していないということ、これをどう考えていくのか。それから前回問題になりました係長と主査の処遇の見直しについて、それから非正規職員の給料表につきましても、これも非常にバランスが悪くなっているということもありまして、ここをどうするか。最後の、市内居住率の向上に向けた取り組みについてもご意見いただければと思っております。それでは各委員から、どの点でも結構でございます、ご自由にご発言いただければと思います。よろしくをお願いいたします。

機谷委員：この①の、国が見直したのに本市は保留した理由は何でしたか。

事務局：この改定イメージを見ていただきますとおり、昨年人事院勧告で触れられておりますのは、国家公務員の方がより顕著だと思うんですが、いわゆる公務員離れが進んでいるということで、初任給基準が大きく引き上げられたことにあわせて、本省の室長や課長級などの上位の職制も、職責を踏まえた処遇の抜本的な見直し、俸給表の見直しということが示されています。例えばということで国公の8級をお示しさせていただいておりますが、下限の1号俸が大きく引き上げられているということと、号俸が大きくくり化されたので、昇給したときの上がり幅が大きい。それをなぜ保留したかについては、この改定の見直しの内容が、総合評価の内容なども含めた議論もないままで、全体的に給料月額が引き上げとなるような見直しをしてもいいのかということで、立ちどまって検討する必要があるという考えのもとで、国の方は、令和7年4月

1日から実施をしておるんですけれども、本市の方ではそれを見送ったというのが理由でございます。

機谷委員：もうちょっと簡潔に、なぜ見送ったんですか。

事務局：このまま国どおり実施すると、大きく給与水準が引き上がる。これで果たしていいのかというのが理由です。

機谷委員：他市では国に倣って上げているんですよね。今の話を聞いていると、上げていいのかどうかの議論の時間がなかったように聞こえたんですけど、他市は上げているんですよね。その判断の違いはどこにあったんですか。

事務局：人事院勧告が示される方向性が出てから、制度の詳細がわかるまで時間を要しましたので、どう対応していくのかという検討時間が短かったことと、年明けの議会に上程される直前の状況では、他市もぎりぎりまで悩まれた自治体が多くて、結果的には多くの自治体の実施されたんですが、本市と同じような悩みがかなり出るんじゃないかというような予測もあって、もう少し慎重に議論した上でということになりました。国は若手の初任給を大きく引き上げる改定を2年ほど続けておりまして、人事院勧告では、それ以前からも、中高年よりも若手に傾斜をかけて給料の引き上げをしてきた経過がありますので、いきなり役職者だけを上げるという、今までと全く違う流れが新しく出てきたところだったので、それをどういう形で取り入れていくのがいいのか、悩んだということです。しかしながら、他市が上がっている中で、このまま上げず、差が開いてしまうと、受験者であったり、若手職員のモチベーションを考えたときに、やはりここは同じように処遇すべきではないかというのが正直なところ我々も今感じているところで、そのあたりをご意見いただきながら、検討したいと思っています。

機谷委員：和泉市は受験者が大幅に増えた。和泉市は初任給だけですか。

事務局：全国ナンバーワンにするということで初任給を上げました。

機谷委員：初任給を上げたら、順番に上がっていかざるを得ないんじゃないですか。

事務局：和泉市の内容を見ていると、最初の入口は上がっているんですが、そこからの上がり幅が大分緩やかになっています。

機谷委員：でしょうね。全部上げたら、ものすごく人件費が上がりますよね。でも初任給でそれだけ反応があったということですね。

事務局：最近の受験される方はそういうところをよく見られている。

機谷委員：悩ましいですね。

種村副会長：給与が低くて他市に取り負けするのは去年でもわかっていた話で、逆に言うと、一歩進んでやればうちに来てくれるんじゃないかと、こういう期待にもなっているわけですね。そこであえて1年遅らせて、今年やっぱり上げようというのは、理屈がずっと入ってこないんですけどね。

事務局：昨年度のこの審議会においても状況をお話しさせていただいたんですが、メリハリの効いた給与体系をどうしていくのかという全体論がまずあって、これだけを先行してやるというよりは、全体の中で、管理職手当などいろいろなものを検証した上で、最終案として実施する方が良いのではないかとということで、今回まとめた中に入れさせていただきました。

新川会長：昨年本市を希望された方々から、この給料表の作り方については何か反応がなかったですか。メリハリが効いているというふうに思ってもらえたかどうかなんです。

事 務 局：初任給はニュースになりますし、今の時代どれぐらいもらえるか、他社や他市の比較をしやすいですけども、給料表自体は、一般学生ではおそらく制度を見ても、高いか低いかということが、昇給のルールも違いますので、ちょっと難しいかなと。

表田委員：国家公務員がメリハリをつけて底上げをして、全体としてはぐっと上げているわけですね。通常、市は国家公務員がそうした場合に、それを見ながら同じようにするかどうかを考えていくということがこれまでの多くのパターンですかね。ある意味、市レベルでいうと、各市の財政状況や、様々な要因によって、それに付いていくかわかないか、メリハリをつけるとか、人事制度の中の一定の変化については同じように考えて検討していくべきなんでしょうけど、全体で人件費がかさむような上げ方をするかどうかというのは、市ごとの状況によっても変わると思うんで、そういう意味では、すぐに追いかけて1年待ってからやるというのは、慎重で妥当だったと思います。枚方市が今後どうするかというのは今からそれを検討していくということで、良いと思う一方、国は今、財政が厳しい中で、そもそも国家公務員を上げていいんですかね。今ここで言ってもどうにもならない話ですが。

事 務 局：人事院の中で大きかった議論が公務員離れということで、そもそも若い方が公務員を希望されなくなったというところと、若い方の、特に入庁されてから10年以内の離職率が年々上がっていて、給与体系を民間と比較した差がどうなのかということで、国も思い切られたような話はお聞きしています。

表田委員：なかなか難しい問題だと思うのですが、やはり魅力的な給与体系をとって、有能な方に来てもらわないといけないという面もある一方、国として見たときに財政の問題が非常に大きくなってきている中でどうなのかなと。ただ、地方に関しては、市レベル、府県レベルそれぞれのところで、財政状況、また国とは全然違うものになっていると思うので。

事 務 局：人件費の場合、例えば人事院で給料表等の見直しが勧告されますと、国の方は、基本的にはそれに準じた形で、国家公務員の給与改定が行われるんですけども、国の助言としては、基本は地公法の均衡の原則を踏まえ、地方公共団体においても同様にするようにという形ではあります。

表田委員：民間がおそらく今年も去年以上に上げると言われていて、最低賃金が去年は50円上がって、今年は70円ぐらい上がるのではないかという話もちろほ聞こえてきます。そういう意味では、賃上げを民間でやっていかないといけないという中で、公務員についても同じように上げるという流れはあると思います。

事 務 局：地方公務員に関しては、以前はラスパイレス指数が国を大きく上回っていました。いろいろな手当がそれぞれの自治体ごとにあって、それを計算すると国家公務員より地方公務員の給与がかなり高い時代がありました。それがかなり是正されて、この30年ほどのいわゆる行革の取り組みの中で、ほとんどもう何もなくなった状態になっているので、今は逆に国が上げるのと同じように上げていかないと、上げる手段がなくなっているのが実態だと思います。

新川会長：国家公務員の7級から9級の見合いで、本市の部長であるとかこのあたりの方は、管

理職手当、期末手当を合わせると、今の段階では同規模他市に劣るということになるんですか。

事務局：今のままでは本市のみが実施をしていないということになりますので。本市では給料の下号給を残していますが、他市はそこを切って上げています。

新川会長：管理職手当にはそんなに差はないわけですね。

事務局：管理職手当ですと直近の調査の中でもほぼ他市並みなんです、本俸で差がついています。本俸が結局ボーナスに跳ね返りますので、そのあたりの影響が出ていると。

新川会長：しかし、先ほどのお話ですと、本当に人事院勧告どおり上げてしまうと年間2千万円弱の人件費の上積みが必要になってくるという話ですね。

事務局：段階的に適用していくという経過措置的なやり方というのも考えられるところかと思っています。あわせて、昇給するにあたって、やはり1つ1つの幅が大きいので、上げることが難しくなるというか、良い評価を得た人しか上げないとかそういう部分の検討も必要かと思っていまして、給与だけではなくて総合的な制度を構築するには、時間が一定必要というところもあったと思います。

事務局：大きな影響を受けるのは新たに課長、次長になられた方で、既になっている方だと下限額を超えてしまっている、この見直しによる影響はあまり無いこととなります。ですので、昇任を控えておられる方からすれば、モチベーションにはかなり大きいものがあるという気はします。今、よく聞くのは、一般でも言われていますが、管理職になりたくないということ。給料がさほど変わらないのに職責は増す。働き方改革は、見た目はきれいな言葉なんです、全体の仕事が減っているわけではないので、スタッフの負担を考えると自分から仕事を背負わないといけない。そういうことを下が見続けてきているので、上に上がるよりはこのままでいいというような声が大きくなっているというのは、国の統計のデータではっきり出ていますので、メリハリというのはそのあたりからかと。若い職員にアンケートを取ると、昔はかなり上昇志向があったんですが、最近はとりわけ係長にすらなりたくない。歳が若くなればなるほど上に上がろうとする意欲が下がっています。

事務局：先ほど評価制度とも絡むと申し上げましたけれども、やはりこれだけ上がるということは、もしこの国どおりとする場合はしっかり評価制度の評価を伴った、実績を上げた方が本市の6級、7級、8級、9級に昇格していく仕組みを、今もやってはいるんですが、より厳格にしないといけない。あとは大くくり化されますので、今、本市の評価制度では、標準は3号給上がり、優秀だと5号給、一番上の特に優秀だと6号給上がるんですが、そうすると1号給の方が一気に6号給も上がれば7号給になってしまうということで、それを当てはめるととんでもないことになってしまうということもありまして、昇給の際の号給の上げ幅もどうしようかというところを一体的に考えていくんですが、今回そこも全部含めましたら膨大なご審議をいただくこととなりますので、一旦評価の部分は置いておいて、基本的なところだけお示ししたのが本日でございます。

種村副会長：やらない理由が実はないんじゃないかなと思っています。

事務局：モチベーションを考えますと、なりたがらないところの理由の1つにはやはり職務職責に応じた給与というところはやはり理由としてはあるかなと。皆さんそれぞれご事

情があつて、子どもがもう少し大きくなってから等のご意見も聞きますけれども、それでもなされている方がいらっしゃるっていうことはやはりそういうところにあるのかなというふうに感じております。

種村副会長：ですからやらない理由はなくて、あとはその運用という話なので、事務局がおっしゃったように、評価のところと今後リンクしていく前提で枠は設けておくでいいんじゃないかなと思います。

新川会長：基本的には民間に準じた俸給表の見直しを進めていかれるということ。ただ、どのように適用するかということについては、今後、昇給昇格の基準であるとか、そこでの昇給の度合い、号俸の度合いであるとか、場合によっては管理職手当、あるいは勤勉手当の評価も含めて、総合的に勘案をしていくというようなそんな観点で、今後、直ちにということは難しいかもしれませんが、数年をかけてきちんと考える。今年の人事院勧告どうなるかわかりませんので、それもみていかないといけないかもしれませんから、実際にやるとすると来年の4月1日からということになりますので、今年の人事院勧告もにらみながら、しかし、基本的には1年、2年、3年ぐらいかけてちゃんとメリハリの効いた給料表にして、そんな考え方でいかがでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：それではまだたくさん残された課題がございますが、その点は、次回以降、ご議論をさせていただくことにしたいと思います。続きまして係長、主査の処遇の見直し、ここはご意見いかがでしょうか。

機谷委員：確認ですが、②の最初の人数で、係の数が今年の4月1日時点で284あると。それで係長が275人いるんですが、56人はマネジメントしてないと。219人ということは、係の数に65人が足りないということで、その65人は課長代理がやっているということですか。

事務局：監督という同じ係長級の技能労務職の方もいるんですが、そこも含めると246人で、ほぼ係長級の方が今担えている状況です。課長代理、主幹、副主幹の管理職等が担っているのは、今年度でいうと38人でございます。徐々に係長級の者がしっかりと係のマネジメントをするところに近づいてはいるんですが、まだまだゴールには至っていないというのがお示ししている資料になります。

事務局：ここについては、資料で見えづらいんですけども、今までグループ制ということで課長代理がリーダーとして組織の中をまとめていたんですが、1つ職階を下げて、係制に大きく切り換えた。もともとグループ制として課長代理がいますので、一定の小さい組織では、係長を置かず、課長代理が係長の役割を担うということを残しているところもありますし、順次、組み換えをしながら必要な係の形にそろえている、制度の過渡期です。ただ、この係長の数がどうかということよりも、実際にその係制にしたことで、今、係長級である4級に主査と係長という2つの職があるんですね。係長はマネジメントを要する職、主査は4級だけでもマネジメントを要しない職。そこで実際は同じような仕事であれば問題はないんですが、今回マネジメントをする係の長を命ずるという形でしたので、処遇面では全く変わらないといった現実の問題だけが今大きく残ってしまっていて、主査と係長をやはりもう少しメリハリの効いた形で差をつけておかないと、主査から係長に上がる意欲が。上がったとしても給与が年間9千円程

しか変わらず、9千円で仕事が増えているということになってしまっていますので、何とかその差を確保する必要がある。その差をいろいろと考えているんですが、下にも上にも職階がある以上、幅をあまり広げられなくなっていますので、少ない幅の中で見直しをしようとする、給与本体の部分、それから手当でできるもの、そういったものを両方併用することで、一定のマネジメントをする者とし、職能に応じた差をつけるということを考えていかなければいけないのかなということで、案をいくつかお示しさせていただいています。どれかにするかというよりは、組み合わせで併用する形なのかなというふうに我々としては思っているところです。

機谷委員：これも確認なんですけど、主査はなぜ新設したんですか。

事務局：主任から係長になるにあたり、業務のマネジメントを係長に担っていただく前に、まずは主査として課員の指導育成をしていただき、そこをできるようになってから業務全体のマネジメントをしてもらったほうがいいだろうと。ステップアップの階段を少し緩やかにしたようなイメージで、主査を作らせていただきました。

事務局：ですので、これから上がる者はあまり違和感がないんですが、係長にすでになっている者については、この制度にするときにマネジメントやりますかやりませんかということで、やらないと言った者を主査で登用したので、業務に差があるにもかかわらず、給料が開かない状況ができてしまったと。

機谷委員：主査の人で自分は係長になりたくない、上がらなくていいって言う人は一定程度いるんですか。

事務局：います。

機谷委員：給料が変わらなかつたら余計そうですね。

事務局：正職員で係長から主査になられた方は10名いらっしゃったんですが、どちらかというと、もちろん大変な方という方もいらっしゃるかもしれませんが、より現場で市民と接して、現場のエキスパートというんですかね、そういうご希望の方もいらっしゃって、もともと管理職を目指していないというような方も一定数いらっしゃるのかなと。逆に主査から係長に昇任した方は22名おりますので、そういった方々は、今後、適性に応じて、課長代理だったり課長だったりに上がっていただければというふうに思っております。

機谷委員：係長になりたくないということで主査になっている人は、号給は上がっていくんですか。

事務局：上限までは上がります。

機谷委員：上限まで上がっていくんですよね。そこを止めたらいんじゃないですか。上げたら駄目だと思います。

事務局：ここで今上げる議論をしたのは、係長は上げるんですね。主査は上げない。

機谷委員：そうですよ。主査で、自分はもう責任を負いたくないと、楽な仕事をしたいという人はもう号給を上げなかったらいいと、そういうことです。

種村副会長：上げないというか、上げる率を低くするというか。

事務局：前回の見直しで、各級の上と下をカットしているんで、幅が短いんですね。

機谷委員：幅が短いって、309,100円から376,600円ですよね。

事務局：主任である程度年齢がいったから昇任すると、一番下からではなくて真ん中から始ま

る方もいらっしゃるんで。

事務局：主査はある程度上限が早く来てしまうようにして、係長は上まで行くというのがご説明させていただいた案で、先ほどおっしゃっていただいたご趣旨に合う部分なのかなと思います。

新川会長：4級の中で差をつけるということですね。

機谷委員：そうですね、それしかないと思います。

新川会長：主査を作るなら、本当は新しい級を設けてもよかったんですけどね。

事務局：実際に上に上がっていく方については、1年2年だけの話なので、それを先にもらうか2年に分けるか。今1万円上げているのを仮に半々にしたとして、1年目に5千円上がって2年目にまた5千円上がると、月5千円しか変わらない。そういったものを、どうするのか。ずっといらっしゃる方はその差がもうかなりあるんですが。

新川会長：でも、主査級を作って、そのままそこに居続ける方は一定数が必ず出ますので、やめるわけにいかないですもんね。

機谷委員：役職加算率を7%から5.5%と書いていますけど、これを減らしてもいいんですか。これを減らしたら不利益変更にはならないんですか。

事務局：将来に向けては、制度を改正したということで、不利益というよりは制度が変わったことによってもらえる額が減ったということです。これを遡及すると不利益変更になるんですが、将来に向かって下がるのは認められます。

種村副会長：だけど今の主査の方は加算率を変えないってことになっちゃうんですね。今後ということですね。

事務局：例えば来年の4月に変えたとしたら、今年は7.5%もらえたけれども来年から5%しかもらえない。それは新しくなった人も、前からいる人も一緒です。

種村副会長：その方向で、いろいろここに書いている案を検討していくということですね。

事務局：なかなか1つだけでは効果が薄いので、いくつかを組み合わせることで、それなりの差が明確になれば、わかりやすいのかと思います。

新川会長：できれば3級、4級あたりの、せつかく上と下をカットして、メリハリ重視で作ってきた給料表もありますので、これは大事にしたいというのが1つ。しかし、そうは言っても、主査級をお作りになったことで、非常に処理に困る、そういう階層が出てきてしまったということもあって、これは致し方がないので、この主査、それから係長級を4級で処遇をします。ただし、その4級の中での処遇の仕組みというのを工夫していく、そういうことなんですかね。4級の中での昇給に際して号俸が上がっていく際の、主査級で現在の時点でもらっているところはもう仕方がないんですが、下から上がってくる人には、どこかで上限を作って、係長になった方はもうその上限まで当然やっていく。ただし、それでも大して年収ベースの差がつかないので、あとは手当をどうするか。それから先ほどの1万円は、係長になったらつくんでしたか。

事務局：3級から4級に上がるときに。それを係長と主査に2段階に分ける。

新川会長：主査になるときに5千円、係長になるときに5千円。

事務局：4千円と6千円がいいのか、5千円と5千円がいいのかというのはこれから。

新川会長：その3つを合わせると、どのぐらい差がつくかですね。

種村副会長：具体的なイメージで見せていただいて、総論としてそれでいいと思います。

機谷委員：3級主任の人が4級に昇任して、それで昇任するけど、主査のままでいいって言う人がいるっていいことですか。

事務局：そういうことにはなりますね。

機谷委員：今後もそういう人がいるんですかね。4級に昇任はしたいけど、4級になっても主査のままでいいっていうんだったら、もう3級から4級に昇任させなかったらいいんじゃないですか。係長になりたくないとか、そういう意思確認をいつの時点ですか知りませんけれど。

事務局：主査に上がろうという人は、普通は係長にもなろうと思って上がっていただくというのが基本だと。その家庭の状況などで留まらざるを得ないという、そういうのは出てくるかなと思います。

機谷委員：そういうことですよね。

新川会長：では、この係長、主査の処遇につきまして、案ABC出していただいていますけど、現行の給料表をベースにして、その中で、主査、係長、きちんと年収ベースでそれなりの差がつくような、そういういくつかのシミュレーションを1人当たり単位でやってみていただいて、それをベースにして、もう一度、どういう考え方でいくのか、進めていければと思いますが、よろしいでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：ありがとうございました。それでは3つ目のテーマ、非正規職員の給与体系の見直しについて、いかがでしょうか。

機谷委員：この給与体系になっているがために、非正規職員の採用など、何か問題が起こっているんですか。

事務局：1つは、職員の給料表を使って会計年度任用職員の給与を支給していると。これは国がそういうふうに助言していますので、1級2級という、いわゆる入庁したての事務職の給与の号棒のところを使って会計年度任用職員の給与の格付けを行っているんですが、仕事が高度になればなるほど、採用したときの号給を高いところに設定します。今回、民間が初任給というか、若めのところに大きく積まれてしまったために、号給が高い職種の方はほとんど給与が上がらなくて、職種によって不公平感がある状況です。

機谷委員：それはわかるんですが、その結果、何か採用面とか、あるいはその今働いている方から不満の声が出たりしているんですよねという質問です。

事務局：事務サポートスタッフは募集をかけたなら一定の応募はあるという状況なんです、一定の資格要件や経験を求めている専門職はなかなか応募が無かったり、現職の方でも、給料が全てではないんですが、給料が良い他市に行かれるというのは聞いています。

事務局：累積の改定額の大きい人たちからはあまり文句が出ない。だから、その薄いところが採用困難職と言われている職です。2級73号給にいる家庭児童相談員は、やはり専門的な知識、能力を有するということで高く格付けをしているんですが、そこはこの5年間で5千円しか給料が上がっていない。1級1号給はもう4万円近く上がっていますので、その差がすごくいびつになっている。

機谷委員：例えばこの家庭児童相談員の方って何人ぐらいいるんですか。

事務局：10人程度です。

新川会長：ちなみにこの2級73号給はいくらぐらいですか。

事務局：294,800円です。週31時間の職であれば261,780円です。

新川会長：1級1号は初任給と一緒にですね。

事務局：1級1号給は初任給ではなくて、大卒初任給で1級29号給です。

事務局：以前は、この一番下の方が最低賃金を割らないようにという基準で上げたんですけど、今はもう最低賃金をはるかに超えています。悩ましいですけど、やはり国の給料表がベースになると、国の人事院勧告どおりしか触りようがないので、同じようにこれは若手重視の傾斜をずっとかけられ続けると、このひずみがどんどん大きくなってしまいます。職員の場合は上がっていくんでいいんですが、会計年度任用職員はずっとこの号給にいらっしゃるので、毎回厚い処遇のところをもらえる。かといって独自の給料表にしてみると、今度は国の人事院勧告があったときに、その都度独自で改定をしてやらないといけなくなるので、根拠を我々が作らないといけない。だから1つの提案として、本来はその給与の号給の給料表に対して、国の人事院勧告の平均額で、その下から上までというように、その平均を等しく皆に同率をかけてやると、同じように処遇されるんですけど。ただ、どうしてもその結果をまた給与に反映させてしまうと、同じようなことが起きていくので。今年の人事院勧告は、また夏にあります。国の方も、さすがに若手若手が続き過ぎて、今、中高年の問題が結構大きくなってきているので。中高年も全く給料上がらない状況になっていますから、もう少しフラットになるのは期待しています。

新川会長：本来なら職種ごとに別の給料表を作らないといけないはずなんですけどね。なかなかそういうわけにはいかないですね。

事務局：他市を見ても、まず独自でやっている市がなく、95.7%が常勤職員の給料を基礎としています。近隣市で言えば高槻市が独自でやっていますが、電話等で状況を伺った際は、独自でやることでの苦労というのも聞いています。

事務局：なぜ人事院勧告に準拠しないのかということ逆を言われているということも聞いているので、この技術的助言が前提としてある中で、そこもまた難しい問題かと思います。

事務局：会計年度任用職員制度ができる前は、職ごとに単価が決まっていたので、どこにはめるかというだけの問題であったのが、今この給料表の制度になってから、たくさん選べるようになってしまっていて、もう元に戻せないんです。

新川会長：会計年度任用職員の給与改定ということについては少し議論が錯綜しておりますので、もう少し時間をかけて考えたいと思います。もちろん若手の給料を上げないといけない、また会計年度任用職員の給与水準というのをどう考えるのかという基本的な考え方も整理しないといけませんし、職種ごとの労働に対する賃金の水準として、どういう専門性に対する賃金が適当なのかということについてもおそらく議論があるだろうと思いますが、そういうことも踏まえつつ、会計年度任用職員の給料表のあり方ということについて、現行をベースにしながらですが、より職員の方々のモチベーションを高めて、合理的な人件費の運用ということ、これらを勘案した仕組みというのをもう少し考えてみましょうということに今日のところはしたいと思いますが、よ

ろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：もう1点、職員の市内居住率向上に向けた取り組みということで、いただいております。

機谷委員：確認なんですけど、住居手当をもらえる人というのはどういう人ですか。

事務局：自身でアパートやマンションなどを借りて、いわゆる貸家に住んでいる人です。

機谷委員：借りている人ですね。だから持ち家の人は一切ないんですよね。

新川会長：この市内居住者が、現在、枚方市で1,451人ということになっていますが、住居手当を受けている人というのは2割ぐらいいらっしゃるんですか。住居手当受給率が22%になっているんですけど。手当を受けている人のうち、市内居住者が300人ほどいらっしゃるのです。

事務局：1,451人のうちで手当を受けている人数が300人ぐらい。

新川会長：1,100人ぐらいが持ち家。持ち家比率が高いように見えますが。

事務局：まだ若く実家に住んでいるということもあると思います。

機谷委員：市外で持ち家の人はどれぐらいいるんですか。

新川会長：800人ぐらいじゃないですか。

機谷委員：そうすると、2,500人のうち800人ぐらいはもうどうしようもないですよっていう。

事務局：例えば、市外の実家で住んでいる人が、この手当の改正をして、一人暮らしのため枚方に引っ越してくれることもあるかもしれません。

機谷委員：働きかけが必要な市外居住者257人。この人たちはどうなったら市内に住むと言っているんですか。

事務局：アンケートを取って、どういうふうにしたら市内に住もうと思いますかという確認まではしていないです。インセンティブの付与ということで、どこまでその効果があるのかというのは未知数ですので、当然金額が増えれば増えるほど気持ちの変化というのは高まるとは思いますが、どこまでいけばというのは、そういう把握も必要かと考えています。

機谷委員：5千円を加算しても、ほとんど変化がなかったら、どこから5千円がでてきたんだっていう話になる。

事務局：もともと引っ越しをするのにコストがかかるので、ある程度それをした上でのメリットがないと、引っ越してこないですよ。わざわざ引っ越しても、年間6万円なんで。

事務局：インターネットで調べたところ、単身世帯の引っ越し費用が5万円程度でしたので、それを超えないと効果がないんじゃないかと。

種村副会長：本音としては市税の増収なんですか。

事務局：1つは危機管理の問題。市内居住率が上がると、例えば大規模災害が起きたとき、交通機関が止まりますので、避難所への参集等で職員を確保しやすい。

種村副会長：例えば市外だけど、そういう場所に駆けつけやすいということも当然あるじゃないですか。結局ターゲットが何とかって言いながら、もう市の職員なんだからできるだけ枚方市に住んでたくさん税金をとというのが本音のような気がします。

事務局：和泉市だけストレートに言っていますけど、実際、災害対応の部署にも聞いたら、やっぱりこういう制度がありがたいなっていうのは言っておりました。今も避難所の職

員もできるだけ居住地に近いところにあてていこうという考え方になっているので、そういう意味では全く無駄ではないと思いますし、交通機関が止まったときの対応、参集率も上がると思いますので、これだけ災害の多い時代ですので、そのあたり自治体の基礎体力という面では、そういう方がたくさんいらっしゃる方が災害対応は迅速になるかなというのがありますね。

事務局：公平な採用の観点から、採用の時点でお住まいは問わないということにはなっていますが、入職してから他市に住んでいる方、賃貸の方に聞いてなぜ枚方に住まないのかという話をすると、特急停車駅というところもあって枚方は高いんですという声は聞きます。そういった方には、これは効果的だと思います。

表田委員：災害の話も出たんですけど、残業したときの日頃の業務の行いやすさ、要するに近かったら帰りも早いんで、疲れがあまり生じないだろうとか、そういう観点はあまり入ってないんですか。危機管理というのはめったにないことで、むしろ日々の業務のやりやすさとか、職場が近いので駆けつけやすいとかの方が大きいような気もするんですけど。

新川会長：ワークライフバランスの観点ですね。

事務局：それも1つの要素としてはいいのかもしれませんが。通勤に長い時間をかけて遠くから来るより、疲れはおっしゃるとおりの部分もあるかと思います。

新川会長：豊中市は地域活動というのが導入趣旨で上がっていますが、これはどういう中身なんですか。

事務局：コミュニティの地域活動にも貢献できる、そういう意味かと思っています。

新川会長：公務員、市役所の職員の方がお住まいになっている枚方市内の地域でコミュニティの活動をされる、そんな期待ですか。

事務局：そういうことだと思いますが、また確認をしておきます。

事務局：市民になって、当事者としていろいろ感じることを市政に反映してもらうという意味でも、市内居住率を上げるのはいいことかなというふう思います。

機谷委員：それが一番大きいですね。

種村副会長：住んでいただいたほうが良いとすると、なぜ枚方市内に住んでませんかという、積極的に意識調査とかアンケートをされているんですか。そこがないと、何かどうやってその人たちを呼び込むかという議論にはなりにくいんじゃないでしょうか。

事務局：おそらくそういう類のアンケートはしたことないと思います。

種村副会長：何かの機会にそういうのを聞いてみるというのは。

事務局：いろいろな理由があるんでしょうけど、学生時代からそのままという方もいらっしゃるでしょうし。

新川会長：市内居住率向上に向けた取り組みターゲットははっきりしてきていて、そこをどうするかということなんですが、具体的なインセンティブのつけ方や、モチベーションの上げ方、このあたりはもう少し議論の余地がありそうですので、少し大掛かりにアンケートとかやるというより、ちょっと個人的に事情を聞いてみていただいて、皆さんなぜ市外から通ってきているのかなというのを少し情報収集でもしていただいて、他市の状況もまた改めてちょっとだけ詳しく聞いていただいて、方策を改めて考えましょうか。5千円でいいかどうかというのも含めてですね。

(委員異議なし)

新川会長：それでは市内居住率の向上に向けた取り組みを進めるという方向ではありますが、実際の進め方についてはもう少し議論をしつつということで今日のところはおさめたいと思います。よろしくお願いいたします。それでは本日予定をしておりました案件については、ご議論いただいたかと思います。その他、もし事務局の方でございましたら、お願いをしたいと思います。

事務局：本日は貴重なたくさんのご意見ありがとうございました。今後の本審議会の開催予定につきましては、いただきましたご意見も踏まえて、もう少し情報収集等をさせていただきまして、引き続き検討を進め、第2回を開催させていただきたいと存じます。その後の開催予定につきましては、職務と責任に応じた人事給与制度が非常に深い内容で、今日は入口のご議論をいただいたというふうに思っておりますので、引き続き本審議会において、その派生してくるような制度も含めてご意見をいただきたいと思いますと考えております。8月頃に第3回、10月頃には第4回といった形で開催をしていきたいと考えております。公私ご多用なところ恐れ入りますけれども、またご協力の方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：どうも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7年度第1回の人事行政制度調査審議会は閉会とさせていただきます。