

## 会議録

会議の名称	平成30年度 第2回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成30年7月12日（木）15時30分から17時まで
開催場所	サンプラザ1号館6階 職員研修室
出席者	新川会長 種村副会長 表田委員 機谷委員
欠席者	なし
案件名	(1) 「メリハリのある人事給与制度の構築」に向けた人事評価制度の具体的な取り組みについて (2) これからの時代に求められる職員像について (3) その他
提出された資料等の名称	(1) 「メリハリのある人事給与制度の構築」に向けた人事評価制度の具体的な取り組みについて (2) 他市の人事考課制度の実施状況等について (3) これからの時代に求められる職員像について (4) 各市の人材育成方針における「めざすべき職員像」 (5) 枚方市人材育成基本方針
決定事項	課題検証事項について、本日出された意見を反映させた上で、最終答申の取りまとめに向けて協議を進めることとする。
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：平成30年度第2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の報告をお願いします。

事務局：委員4名中4名に御出席いただいておりますので、会議が成立していることを御報告いたします。

新川会長：それでは、案件の「メリハリのある人事給与制度の構築」に向けた人事評価制度の具体的な取り組みについて、前回積み残した部分について、事務局から説明をお願いします。

事務局：（説明）

新川会長：このように変更した後の総合評価シートはどんなイメージですか。取組姿勢の枠を分けるということですか。

事務局：現状で取組姿勢の枠に3つ程度個人の取組姿勢を書いているんですが、加えて目標として係長については3項目程度、主任と係員については2項目程度を設定し、その目標が達成できていれば職務遂行能力の評価項目に連動して上位評価を得られたり、下位評価になったりといった、評価シートを運用した取組みになっています。

新川会長：そうすると、枠としては、取組姿勢の中に目標を。

事務局：具体的な目標という形でと考えております。

種村副会長：3つとか2つの項目というのは、どうして5つではだめなんですか。

事務局：前回1つでは少ないのではないかと御指摘を受けましたので、それに基づいて、参考資料にお示ししております他市の状況の1の②の項目数で見ますと、2、3項目の市が一番多かったというところと、本市の管理職の目標設定を5項目程度としておりますので、そこに並ばせるのかどうかといった議論の中で、職制に応じて係長は3項目、主任と係員は2項目という設定にしてはどうかという考えでございます。

種村副会長：流れは分かりますが、どうして減らすのかがよく分からない。仕事の特質上こうだから5項目は難しいとか、根拠があるとよく分かるんだけど。

事務局：5項目としてはいけないということではありませんので、最低でも2、3項目は設定しなさいという形で用いることも可能かと考えております。

機谷委員：係長になるには標準的に何年くらいかかりますか。

事務局：大卒で入職した場合ですと、35歳位になるという形です。

機谷委員：12、3年ですね。うちの会社では、職務経験の浅い人ほど項目が多いです。割と簡単なことをたくさん並べやすいからです。上席になればなるほど難しい仕事が増えますので、項目が減っていくというイメージです。ですから、非管理職の方が目標の数が少ないというのは違和感があって、種村先生がおっしゃったように、管理職と同じでも少ないくらいかなと。目標のイメージが少し違うのかもわからないんですけど。

事務局：資料の2ページ中段に記載しているのが、現在非管理職員が取組姿勢として掲げている内容でございまして、ほとんどの職員が3、4項目は設定している状況

ですが、今回御提案した内容では、何を、いつまでに、どのように、どの水準までということ具体的に設定するとともに、安易に達成できるレベルでなく、ある程度の努力を要するレベルということ想定しておりましたので、項目数は少し絞ったというところです。

機谷委員：そうすると、今期達成しないといけない目標が年間に2つ、3つしかないということですね。

事務局：非管理職ですと、短期でやり切る仕事もたくさんありますので。

機谷委員：2、3項目というのは、1年間かけて達成する目標を想定しているということですか。短期でたくさんではなくて。

事務局：今年度の前期にこれをどういう方法でどのくらいの水準まで達成するといった具体的な目標にしてはどうかと想定していたんですが。

新川会長：管理職の場合は、総合計画の各年度の各部の具体的な方針に基づいて、その中から項目を選びますよね。非管理職員にそれと同じものを選ばれても仕方がないので、これからどのようにするかというイメージはあるんですか。

事務局：部の運営方針で掲げている取組みが部内各課の重要な取り組むべき事業になりますので、それに基づいて自分が何をやっていくのかを具体化するという想定をしておりましたので、立場は違えど、同じ目標に向かった目標設定にはなるのかなと。

新川会長：課長と目標が同じというケースもあり得るんですね。

事務局：自分の果たすべき責任を果たすという目標設定になりますので。同じ事業に対する目標であっても、課長と非管理職員は、立場によってその果たすべき責任に差があるのかなと。

新川会長：その中で、達成する個別の水準等を、それぞれの職員に設定させることになるんですね。

事務局：難しい目標に絞って設定するよりも、達成しないといけない簡単な目標がたくさんあるのではないかという御指摘がありましたが、自分が非管理職員だったときを振り返っても、そういうものが日々あったということもございまして、項目数は多めに設けるといっても取り入れてもいいのかなという気持ちもございまして、全職制において5項目以上を設定することとしても問題はないのかなと感じたところでございます。

新川会長：それぞれの職員の事務分掌にしたがって、部の目標との対応関係の中で、具体的にそれぞれの職員の目標になっていればいい訳で、数としては多くなってもいいのではという感じはしますけどね。

種村副会長：目標設定は、本人が言ってきたものがそのまま目標になるのではなくて、上司とすり合わせはするんですよ。

事務局：期首面談も行った上で、どういうことを進めたいのかという意味確認を行いまして、部の方針等とずれていきますと、話し合いをしながら軌道修正をすることが必要になると考えております。

種村副会長：管理者の訓練をきっちりしておかないと、その目標の達成の難しさとか、その目標をいくつにカウントするかがばらばらになってしまうと思うんです。現状の取

組姿勢でいうと、「何々制度にかかる課題事項について、積極的かつ意欲的に取り組む」とありますが、これを課題事項としてAとBとCがありますと3つにカウントする人もいれば、3つを解決して初めて課題事項の解決だからと1つでカウントする人もいます。レベル感を統一しておかないと、ばらばらになってしまう気がします。これは次の段階の話だと思うんですが。

新川会長：非管理職員の目標設定や、具体的な達成の手法、到達水準について議論していくときに、個々に立てた目標の責任の程度、業務の複雑さの程度をどのように考えるのか、種村先生がおっしゃったようにレベルを合わせるのか、あるいは総合的に姿勢として評価するのか、どのような組み合わせの配点として最終的な評価に結び付けていくのかという工夫は必要かもしれませんね。

事務局：一定のレベル合わせの必要性は感じておまして、こちらを導入することになりましたら、評価者研修の中で目線合わせを図ってまいりたいと思っております。一方で、難易度は管理職員でも高度と通常とで設定しておりますので、難易度がどちらに該当するのがある程度の想定をしないとイケませんし、市役所にはたくさん部署がございますので、部署ごとに設定する目標のレベルも変わってしまうことがございますので、そういったところも鑑みながら評価をしないと、全庁的な目線に沿った評価とは言えないと思いますので、そういったあたりも総合しながら検討を進めたいと思っております。

表田委員：立てる目標が2つ程で、少ないということで、ただ、立てた目標は年間を通じてということだったと思うんですが、それとは別に短期でも目標があるという話があったんですが、短期にする業務についての目標と、長期で立てる目標との整合性は体系付けられているんですか。

事務局：目標の長期的な部分と短期的な部分とで整合をとる部分は構築できておりません。立てた目標の達成度を踏まえながら、職務遂行能力の評価に反映していくという想定をしています。

表田委員：短期ごとにした内容の評価を積み重ねていって、年間の目標が達成できているかどうかを総合的に評価していくということですね。

事務局：日頃の行動記録も付けてというところに、それも入ってくる形になります。

新川会長：その他いかがでしょうか。それでは、非管理職員の評価につきましては、取組姿勢としていたところを具体的な目標設定にしていくということ、そこでの目標数については、ここでの議論では管理職程度は必要ではないかということ、御意見をいただきました。もっと多くてもいいという御意見もあるかもしれませんが、それから、職務の責任や難易度について配慮をした方法や、到達水準や、その評価についても考えていただきたいと。加えて、こうした目標による管理の場合には、上司との期首期末でのコミュニケーションが重要ですが、目標による管理について上司側の適切な理解がないと進まないだろうということになりました。このあたりを加味して最終案としていただければと思うのですが、各委員いかがでしょうか。

種村副会長：最終的な評価をするときに、難易度と達成度をどのように見るのかという評価基準はあるんですか。例えば、大変難しい仕事を25%やりましたという場合と、

ごく簡単な仕事を100%やりましたという場合とをどのように見るのかという問題があると思うんですが、管理職の場合ですと、その辺りの評価の仕方はどうなっているんですか。

事務局：管理職では5項目程度目標設定をするんですが、高度の目標をいくつ立てているか、普通の目標をいくつ立てているか、目標設定したものについてどれだけの実績を上げてきたかを期末に振り返って、評価者と共有化を図るんですが、総合した形で、課長代理でしたら5点満点中何点、課長でしたら10点満点中何点、部長でしたら15点満点中何点という付け方で、ウェイトを見ながら判断する手法を取っています。

種村副会長：難しい仕事を25%仕上げた人とごく簡単な仕事を100%仕上げた人のどちらが上位なのか、それをどのように見るのかという評価基準は、結局ないんですか。

事務局：平成10年度台に実施しておりました目標管理制度におきましては、高度の課題でしたら $\times 1.1$ とし、簡単な課題でしたら $\times 0.8$ とし、それに達成状況の得点を掛け合わせるという手法を取っていた時期もあったんですが、現在の総合評価制度に切り替える際に、その複雑な集計の方法から、高度と標準の課題に対してどれだけの実績があったかを総合的に勘案して得点化する方法に切り替えている状況でございます。

種村副会長：それはそれで分かるんですけど、職員の方から自分に対する評価が低いと言われたときに、検算ができない。きちんと説明できるように、検算できるようにするのが上に立つ人の責務なので、管理者訓練の中で、そういった説明ができるようなものが必要ではないかと思うんですよ。

表田委員：難易度が高度と標準の2区分しかないのは、少なすぎるということはないですか。もう少し段階を設けてもいいのでは。

種村副会長：標準があるなら、普通は下の区分がありますよね。

表田委員：以前は $\times 1.1$ と $\times 0.8$ にしていたという話ですと、高度のものを25%しか達成できなかった時は、易しいものを100%達成できた時より評価が低くなってしまうので、もう少し区分はいるのではないかという気がするんですが。民間企業で以前、2000年前後でしたか、成果主義を導入し始めたときに、皆さん易しい目標を立てて、達成度のパーセンテージを上げて給料やボーナスの額を上げているのが弊害になって、見直しが図られたということもあるので、そもそも職務内容が難しいのか易しいのかという区分をきちんとしないと、種村先生が言われたように、最終的な評価に不満が出てこないのかなと。検算ができないということに繋がっていくと思うんですけど。

事務局：難易度の評価は2段階ですが、達成度は「目標以上に達成、達成、概ね達成、未達成」の4段階にしておりますので、 $2 \times 4$ の8段階までの区分がそれぞれの設定した目標ごとに表れてくる状況です。難易度が通常である目標を5項目立てた職員が全ての目標を達成したことになっても、課長代理でしたら5点満点中標準の3点にしかないという判定になります。

新川会長：そこも非管理職員の場合にもうまく運用していただくということになりますね。

事務局：この辺りも取り入れながら制度設計をしていければと。

新川会長：管理職の職員と同じような4段階の目標達成度と、難しい仕事とそうでない仕事の2種類の分け方で十分ですか。

事務局：非管理職についてこれ以上の区分にするのであれば、管理職ももう少し細分化する必要がありますので、非管理職への導入の際には、管理職と同一若しくはもう少し簡単な部分で導入し、直接的に得点に換える訳ではなく、その内容を用いて職務遂行能力の評価項目のランクを決定していくことになります。

新川会長：職務遂行能力を得点にしていくためにも、もう少し簡易な方がやりやすいかもしれないと。基本的な方向としてはこれで結構ですが、職務の複雑さ、難易度という点、それから目標の達成度をどのように組み合わせていくのか、あるいは、非管理職員の場合にどのような段階の分け方が適切か、もう一段工夫していただかないと、それこそ説明責任を問われるということになりますので、説明しやすい仕組みを考えていただければと思います。各委員からその他いかがでしょうか。それでは、非管理職員への業績評価の導入につきましては、変更案の中でも、目標の設定数それから実際の勤務姿勢への反映の仕方の工夫、さらには、上司との期首期末における目標についての議論の場での工夫、もっと言えば、適切に指導あるいは説明ができる上司の人事管理能力や知識技術についての訓練、こうしたところに御配慮をいただいて、適切な制度の運用ができる設計を具体的に検討していただきたいということで、変更案をさらに調整していただいた上で、私どもの結論としたいと思いますので、よろしくお願ひします。それでは、続きまして、前回の課題の検証において論点になっておりました、下位評価を受けた職員に対する対応につきまして、御説明いただければと思います。

事務局：(説明)

機谷委員：判断基準が4段階になるのはいつからですか。

事務局：この御議論をいただいた後に制度改正となってまいりますので、早ければ平成31年度の総合評価制度からとなるかと思ひます。

機谷委員：課題検証シート(2)の現状分析にある、2年連続でB評価を受けた方は、どれくらいおられるんですか。

事務局：平成28年度、29年度の2年連続の者が9名おります。

種村副会長：分母は2,000数人ですよね。

事務局：1,700数人中、平成28年度に36人、平成29年度に29人がB評価を受けて、9人が同一人物でした。

機谷委員：前にもお聞きしたかもしれませんが、平成28年度からB評価の人数が増えているのはなぜでしたか。

事務局：平成27年度までは1、2人であったといった状況の中で、人材育成という面も含めて、Aを下回る評価である者については厳格にBを付けていこうということになりました。

機谷委員：その9人の方は、休みばかり取っている人なのか、毎日来て一生懸命仕事をしているけれどもできない人なのか、どちらですか。

事務局：病気休職中の職員も2人程度おります。それ以外の者については、頑張っているけれどもという状況と把握しております。

機谷委員：今回の対応案では、B評価を受けている人が全員C評価になって、それ以上に対象が増えるというイメージですか。

事務局：現行のA評価の下位の方にB評価が付きますので、それが続くようでしたら指導育成の対象にする必要がありますので、増えるという想定をしております。

機谷委員：どうなったらA評価で、どうなったらB評価でしたか。

事務局：非管理職ですと、8項目のそれぞれの評価項目について、5点満点中3点が標準という評価になりますので、8項目×3点の24点がA評価の最低基準となります。

機谷委員：要するに100%できたらA評価ということですね。

事務局：標準に100%できればA評価ということになります。

機谷委員：100%標準にできたらA評価。それに満たない人がB評価。

種村副会長：23点でもB評価。

機谷委員：2年連続23点だったら分限の対象になるというのは、民間的にはありえないですね。

事務局：分限の対象には直接的にはならず、指導育成の対象になります。

機谷委員：指導育成の対象にも普通はならないですよ。

種村副会長：広い意味での指導育成の対象にはなるかもしれませんが、分限を念頭において指導育成するというイメージですからね。

機谷委員：誰でもできる目標を達成していると思えないんですよ。民間でしたら、目標を達成する人と達成しない人は同じくらいいます。そういうものを目標として設定していますから。達成しない人全てに分限対象の指導育成をするというのは、少し考えにくいですね。

種村副会長：厳し過ぎると言うのか、窮屈過ぎると言うのか。

機谷委員：なぜそこまで一足飛びで行くんですか。23点、22点で、もう少し頑張ったらいけるのではないという指導はあると思うんですけど。

種村副会長：4段階にしたら、その9名くらいがC・Cのイメージなんでしょう。C・BやB・Cまでというのは少しひどすぎと思います。

機谷委員：B評価でも、C評価との境目の人は、ちゃんとしないとC評価になるよというのはありだと思わんですが、少しやりすぎだと思います。

事務局：見直し後もC・Cとなった場合は指導育成の対象とするけれども、それ以外の分については。

機谷委員：少なくとも、現行の制度で指導育成の対象になっている人が新制度でセーフになるというのはおかしいと思いますけど。

事務局：基本的には、B・Bの評価を受けている者が見直し後はC・Cの評価となる想定をしておりますので、対象は変わらないことになると思います。

新川会長：分限に繋がらない指導育成を本当は考えないといけなくて、せっかくSABからSABCに細かく分けた訳ですから、BやCを行ったり来たりするような人に対する別途の手当ての仕方はあるような気がします。

事務局：指導育成制度については、総務省の人事恩給局が出している成績不良者の能力・意欲向上マニュアルも参考にしながら、国の制度に準じた形で設けていたんです

が、最終的には、法に基づいたところで分限に繋がってまいりましたので、それありきの指導育成ではないということも念頭におきながらやらないといけないと感じていますので、御指摘いただいた内容での修正を図ってまいりたいと思います。

新川会長：その他いかがでしょうか。非管理職員も4段階の評価にするということで、特に指導育成に係る部分については、従来の基準を準用してC・Cの職員については分限に繋がる指導育成を、B・Cの職員については適切な教育訓練を施すといった方法を考えていただきたいというのが、ここでの御意見かと思えます。管理職の方もそれに準ずるくらいがいいかもしれません、管理職はこういう機会はないだろうと思いますが。その他、下位評価を受けた職員に対する対応はこのような方針でよろしいですか。

それでは、もう一点残ってございます、再任用制度における評価結果の活用について、御説明をお願いします。

事務局：(説明)

種村副会長：なぜ更新の場合の基準を厳しくするんですか。

事務局：再任用職員による不祥事が続いた時期もありましたので、恐らく他市よりも厳しい基準を用いて制度運用している実態がございまして。そういったことも踏まえながらも、無年金期間については高齢者雇用という観点もございまして、現状では、最下位評価を受けた場合のみ再任用しないこととしています。

種村副会長：公的年金の報酬比例部分が支給されるようになったらB評価でも更新しないのは厳しすぎるので、従来どおりC評価を受けた場合だけでいいんじゃないかと思うんですが。

機谷委員：今より良くならなければ。

事務局：現状どおりのルールを置き換える形にさせていただきたいと、先程の御議論を踏まえて思っております。

表田委員：民間でしたら、65歳まで継続雇用の義務があり、2025年からは労使協定の例外がなくなって、希望した方は65歳まで全員働けるようになりますよね。公務員はその部分のルールはどうなっているんですか。

機谷委員：現状分析のところの副大臣通知ですよ。

事務局：無年金期間においては、再任用希望者が分限免職事由に該当する場合を除き、原則、再任用するという通知がなされています。

表田委員：分限事由に該当する方は再任用しないことになるんですか。

事務局：公務員のルールとしては、そこまでは求められている状況でございます。

機谷委員：民間もそうですよね。

表田委員：民間も企業によって違うんですかね。

種村副会長：無年金期間でなくても、65歳までは雇用するというのが民間のルールですよ。民間よりも厳しい。

事務局：公務として、市民からの厳しい目線も向けられていますので。

種村副会長：一方で高齢者雇用の厳しい要請がある中で、少しできが悪いなという人も抱え込む方がいいと思いますけど。民間並みだということで説明がつきますし。

機谷委員：分限免職はクビということなんで。民間もそうですよね、クビになるような人は再雇用しないと。

種村副会長：ただ、総務副大臣通知には「無年金期間においては」と書いてあるから、ある人については62、3歳まではということで、65歳まではということになっていないんですよ。

事務局：再任用制度は65歳までの任用ですので、表でお示ししておりますとおり、例えば昭和31年度出生の方でしたら、62歳年度に公的年金の一部支給が始まりますが、本人が希望すれば、65歳の年度末まで再任用できる制度設計になってございます。

新川会長：C評価さえ受けなければ。

表田委員：総務副大臣通知の「分限免職事由に該当する場合を除き」はいらぬんじゃないですか。分限免職になったらそこでやめるんですから。

種村副会長：事由があるかどうかと、分限免職になったかどうかは別ですから。

機谷委員：確定するまでにだいぶ時間がかかります。

表田委員：事由に該当した段階で再任用しないということですね。

新川会長：枚方市は若干厳しいかもしれませんが。この間の事情で仕方がないことだろうと思いますが。それでは、具体的な取組内容として、更新の場合に当該年度において評価ランクCを受けた場合は再任用しないということで、進めていただければと思います。メリハリのある人事給与制度の構築に向けた人事評価制度の具体的な取り組みについては、4点御用意いただいたところにつきまして、審議会としての結論を出させていただきましたので、以上にしたいと思います。では、もう1つ本日の案件でございます、これからの時代に求められる職員像について、事務局から御説明をお願いします。

事務局：(説明)

種村副会長：他市も含めて、市のためとか、市民のために頑張りますと、そこが一番の目標ですというのが入っていないんですが、何か理由があるんですか。

事務局：本市の場合でしたら、市民と向き合い説明責任を果たす職員という部分で、市民のためにとという目線を持った職員という設定をしています。

種村副会長：目標は市と市民のためであって、そのためにルールを守ってきっちりやりますという意味で言うとコンプライアンスの実践だし、やったことを説明できるようにという意味で言うと説明責任があるしということで、大目標がない気がするんですよ。公務員法に書いているからいいということなのかもしれませんが、我々からすると、税金を払っているんだから、我々のためにきちっとやってくれる人が求める職員だということで、それが最上位に来るのではないですか。ただ、他市もそういう大目標がないなと思って見ていたんですが。

事務局：人材育成基本方針を見直すにあたりまして、市民のためにとという何らかのキーワードをめざすべき職員像のコンセプトとして設定していくのも1つの手法かなと思いますので、参考にさせていただきます。

新川会長：国家公務員法も地方公務員法も、住民の福祉のための公務員といった位置付けをしておりますので、それをどのように枚方市の場合に置き換えて表現するかは、

大目標としてはきちんと考えた方がいいかもしれません。

事務局：敢えて言葉にして掲げることで、より明確に職員の意識に入るといことですね。

機谷委員：めざすべき職員像ががらっと変わることはないと思うんですけど、①と②は当然の話で、③と④がこれからますます重要になってきます。AIとかビックデータとか、我々民間企業も、本業のところはどうなるのかというような時代になってきているので、行政にもそういうことが起こってくると思いますから、柔軟に対応できて、常に問題意識を持ってという、③と④がもっと重要になるのではないかと思います。

種村副会長：人から言われて動くという従前の公務員像ではなくて、市民のために何をすべきかということ为先々に問題意識を持ってやると、その時に情報収集にも努めるし、柔軟な発想と適切な判断力が必要ということなので、順番は④が先の方がいい気がします。

事務局：4点を並列で書いていますけれども、時代の移り変わりによって優先度や重要度が変わってきている中で、順番を変えるだけではなく、優先度や重要度が伝わるような設定の仕方に変えていければと考えております。AIについても、新聞記事で、将来公務員が半分くらいでよくなると出ていましたので、そういう時代が数十年後に迫っているということも見据えながら、職員が自ら考え、柔軟に対応することの重要度が高いということが伝わるような職員像の設定ができればと思います。

機谷委員：民間企業は収益を上げるためなんですけど、行政はやはり市民のためということで。

種村副会長：豊中市の、だれもが住んでみたい、住み続けたいと思えるという、地方公共団体の価値を高めるという意識も大切で、枚方市が魅力的なまちなら人がたくさん来るし、税収も上がるしということで、そういうことも入れていただいたらどうかと思います。

事務局：それと同様のものが、本市も市政運営方針や総合計画に入っておりますので、人材育成基本方針に取り入れるかどうかということを検討していきたいと思えます。

表田委員：八尾市、富山市、下関市の例を見ていますと、公正・中立の立場で仕事をやっていくとか、誠実・公正という概念を用いて職員像を語っておられますが、枚方市では市民に対して的確に説明責任を果たすという部分に盛り込まれていると見て、そこまで表す必要はないかどうか、少し迷いました。

新川会長：その辺りも事務局で御検討いただければと思います。5年間この方針で運営してこられて、基本の枠組みは変わらなくても、過不足が見えたところを今回の改正で積極的に取り入れていく。まずは、基本のところを職員の皆さんがきちんと意識できるように、市民のための職員という立ち位置をしっかりといただき、その上で、次の行政の世界を切り開いていったり、これからの変化の時代に積極的に打って出ることができる力のある職員、あるいは、これからのまちづくりを市民の方々と一緒に進めて、みんなが住みたいと思えるまちにしていける職員、それらを実施していく上で、コンプライアンスあるいは説明責任を全うすること

ができる職員というものを職員像として掲げていただくと、本日の先生方の御意見もある程度反映できると思いますので、よろしく申し上げます。それでは案件2につきましては以上にさせていただいて、案件3にその他がございますが、事務局から何かございますでしょうか。

事務局：(平成30年度における組織規模の適正化に向けた管理監督職員数の縮減の報告)

新川会長：ただ今、平成30年度の組織規模の適正化に向けた管理監督職員数の縮減について、御報告をいただきました。予定以上に進んでいるということでございまして、御質問、御意見がございましたらお願いしたいと思います。

種村副会長：なぜそんなにたくさん管理監督職員数を縮減できたんですか。

新川会長：みんな降格した訳ではないでしょうし。

事務局：次長の職が室という組織に基づいて設けてきたというところがございまして、組織改革を行なうことによって室を廃止することになりました。その結果、組織全体のバランスを見直す中で、次長については5人の縮減を想定していたところを7人減らしたということにございます。課長代理についても、統括するグループ数を精査する中で、15人減らすと。管理職の縮減ではありませんが、指定管理者の導入等によっても、課長代理のポストが減っているという状況です。

種村副会長：それに伴って管理職であった方が非管理職になったりするんですね。給料は減ったんですか。手当等がなくなれば給料が減りますよね。移行措置があったんですか。

事務局：辞めていかれる方やポストが減っていく中においてコストが減りましたので。課長から次長に昇格する方の人数が減ったということです。

種村副会長：辞める人が先にありきで、補充をあまりしなかったという理解でいいですか。

新川会長：無理やり降格させる必要もなかったと。それはそれでよかったかなと。組織の見直しもありますが、全体としての職員の年齢構成の中で、無理のない管理監督職の縮減ということで考えておられたところもあったかと思っておりますので、それが少し予定より進んだところもあるかもしれません。それでは、特に御意見がなければ以上にしたいと思います。事務局からその他何かございますでしょうか。

事務局：(日程調整)

新川会長：次回以降、最終答申に向けた取りまとめを進めていければと思いますので、よろしく申し上げます。なお、枚方市におかれましては、今後も組織規模の縮減の取り組みを進めていただければと思います。以上を持ちまして、平成30年度第2回審議会を閉会します。熱心に御議論いただきまして、ありがとうございました。