

会議録

会議の名称	平成30年度 第3回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成30年9月20日（木）16時30分から17時30分まで
開催場所	市役所別館4階 特別会議室
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) 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答申（案）について (2) その他
提出された資料等の名称	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答申（案）
決定事項	本日の修正内容を反映した答申案の最終確認をした上で、次回の審議会で答申を出すこととする。
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3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答申（案）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：それでは、大項目ごとに御意見ををお願いします。まず、項目1の「はじめに」の所で御意見がございましたらよろしく願いいたします。中間答申に追記された部分を中心に御意見をいただければと思いますが、もちろん中間答申の部分も修正すべき所があれば、お願いいたします。ちなみに、最終答申のための審議会は予定されていますか。

事務局：本日の修正を踏まえて、最終確定版を次回の審議会でお示しして御確認いただいた上で、市長に答申していただくことを考えております。

新川会長：そうすると3ページ目の項目1の最後の所に第4回目が入るわけですね。

「はじめに」の所はこれまでの経緯が中心ですので、よろしいでしょうか。それでは、項目2の「2. メリハリのある人事給与制度の構築に際しての基本的な考え方について」につきまして、御意見等ございましたらお願いします。特に今年度は人事評価制度と、それを有効に活用した職員のモチベーションの向上について議論をしてきたということで、4ページに記載していただいております。

基本的な考え方はよろしいでしょうか。それでは、項目3の「具体的な取り組みについて」に進めてまいりたいと思います。まず5ページで、最初の説明の所で、個別の項目の説明の前に人事評価制度の評価の仕方について、総論的に記述をしていただいております。具体的には、今年度議論したのは8ページ以降の(4)の①の評価基準の見直し、②の評価ランク等の見直し、③の非管理職員への業績評価の導入について、④の下位評価を受けた職員に対する対応（給与処遇以外）について、⑤の再任用制度における評価結果の活用について、(5)のこれからの時代に求められる職員像についてであり、(6)の人事給与制度の運用等については、特に人事委員会の設置の必要性は低いのではないかと、一方では、人事給与制度の適切な運用のための客観的な保障の仕組みが必要ではないかということで、御意見をいただきました。この項目3の所で、御意見をいただければと思います。

機谷委員：9ページの表の見直し後のB評価は、現行のA評価が「行動が、日常的に見られる」で、B評価が「行動が、ほとんど見られない」で、その差が大き過ぎるので作ることになったと理解していますが、「求められる行動が最低限はとられている（できなかった方が多かった）」というのは、各項目について、できなかった方が多かったらB評価で、それが少なかったらA評価ということなんですか。

事務局：平成30年度第1回の会議で提出した課題検証シートでは、見直し後のB評価は

「できた場合もあったが、できなかった方が多かった」という表現であり、今回の答申案は「できた場合もあったが、」が省かれている形です。

機谷委員：評価を付ける人が迷わないかと。

事務局：A評価と新設するC評価の中間の基準という所を示したいということです。

新川会長：実際に運用される時はマニュアル等を作成されるとは思いますが、その辺りを反映できるような見直し案に工夫していただければと思います。その他いかがでしょうか。

表田委員：確認ですが、9ページの下から12行目で「非管理職員の「B」ランクの昇給反映については、管理職員の「B」ランクと同様の号給数とする」とありますが、これで良かったですか。

事務局：第1回の会議で提出した課題検証シートにありました、非管理職員のBランクの昇給については3号級にしていたのですが、見直し後は管理職に合わせて2号級とするという趣旨を記載させていただいております。Cランクについては昇給なしにするという所も整理することとしております。

新川会長：はっきり書いておきましょうか。

事務局：「管理職員の「B」ランクと同様の号給数（2号級）とし、「C」ランクについては、管理職員、非管理職員ともに昇給しない取扱いにする」と修正させていただきます。

新川会長：11ページの⑤に再任用制度における評価結果の活用についてがありますが、定年年齢が引き上げられて、再任用も嘱託も仕組みが変わるかもしれませんが、それとの整合性について枚方市ではどのように考えておられるのですか。

事務局：現状で考えているところでは、15年かけて65歳まで定年が引き上げられるとこのことですので、その1歳ずつ引き上げられる定年年齢までは正職員で、続きは再任用制度の運用になるかと考えております。ただ、国では60歳を超えた正職員については短時間勤務もという議論もされております。

新川会長：正職員を再任用職員と同じような扱いにする可能性もありますし、あるいは逆に再任用制度を前倒しという話もありますので。今回の諮問の中身とは直接関係ありませんが、せっかく活用を申し上げて、制度がなくなると意味がないのかなと思ひまして。

事務局：定年年齢が65歳に到達するまでは、御検討いただいた内容で進むかと考えております。

表田委員：11ページの(5)のこれからの時代に求められる職員像についてで、職員は、「市のため、市民のため」に存在するとありますが、「市民のため、市のため」か、どちらでしょうか。

事務局：「市民のため、市のため」ですね。

表田委員：前回の議論で、「公平・公正」とか「中立的な立場で」を入れるかどうかという議論があったと思うんですが、どこか適切に入れることができないか、もう入れなくても構わないか、どうでしょうか。

新川会長：(5)の最初の丸のところの「コンプライアンスの実践や説明責任を果たす」という所に通じる考え方ではありますが、入れましょうか。現行の人材育成基本方針に

も入っていますか。

事務局：直接的な文言ではありませんが、「全体の奉仕者としての責任感と自覚」という部分が該当するかと。

種村副会長：「全体の奉仕者として市民のため、市のため」とするということですね。その段落で「大前提にあるのでそのことを、」を「大前提にあるので、そのことを」にさせていただければと思います。

機谷委員：11ページの⑤の再任用制度における評価結果の活用についてで、評価ランク「B」を受けた場合に翌年度任用しないという取扱いは民間企業では例が少ないとありますが、現行制度のBは「行動が、ほとんど見られない」なので、これで再任用できないというのは民間でも当然ですが、9ページの表の見直し後のBになったときに再任用しないのは民間では珍しいと言っている訳で、そうは読めないですよ。

新川会長：前回の議論ではB、CのCランクだけが再任用不適ということでしたので、新しい基準のBランク、Cランクでその様な取扱いは厳格に過ぎる感もあるが、Cランクについては、やむを得ないということですね。

機谷委員：厳格に過ぎると書く必要はないのではないですか。Cランクを再任用しないものとするということだけでいいのではないですか。

新川会長：そうですね。では「任用を行わないものとしている。」の次に「このため、今回の」の段落をつないでいただければと思います。

事務局：10ページの④で「新制度における評価ランク「C」については、概ね現行の評価ランク「B」の適用を受ける職員が該当することになると推測され、制度の継続性を確保する観点から、当指針の適用については2年連続で評価ランク「C」となった職員を対象とすることが妥当」と記載されておりますので、⑤でも「新制度において評価ランク「C」となった場合は」の前に「前述の下位評価を受けた職員に対する対応と同様の考えの下」を追加して、つながりを入れてはどうでしょうか。

機谷委員：もう一度言う必要はないのではないですか。

事務局：分かりました。

種村副会長：(6)で書かれている内容について、人事委員会の設置は大阪市等の政令指定都市は必須ということですか。

事務局：そうです。任意設置しているのは中核市の和歌山市1市のみです。

新川会長：書きぶりが行ったり来たりしているので分かりにくいと思います。1段落目は導入で、2段落目の2行目までは人事委員会の性質、2行目の終わりからは民間給与実態調査の労力の大きさという書き方になっています。後の段落の「しかしながら、」以降で改めて調査の結果が納得性を有するとは言い難いことやコストがかかることを言っています。

種村副会長：3段落目の冒頭の「公務員の給与水準については、人事院において毎年全国規模での民間給与との比較調査が行なわれている。」の部分は必要ですか。大都市は的確に把握するためにやっていますというだけで、本市ではそこまでやる必要はないということですよ。その部分を残すなら、「このため、」で始まる段落で、

「1市のみという状況であり、」に続けて、調査は全国規模でやっているからそれを利用するということを書いてはどうでしょうか。

新川会長：まず、民間給与実態調査の「新たにコストをかけて」を「非常に大きい労力を要する」とし、2回言う必要もないので最初の部分を削除しましょうか。

種村副会長：労力だけでもないんですね。経費と労力をかけてということだと思います。

事務局：「非常に大きい経費や労力を要する」とさせていただきます。

種村副会長：最後の段落で「当審議会における担当事務として整理する」とされていますが、限定せずに「当」を削ってもいいのではないのでしょうか。

新川会長：「当審議会における担当事務として整理することも含め」の部分を削除してもいいかと思います。前の「公務員の給与水準については、」の段落は、枚方市においては全国規模で実施される調査に基づく人事院勧告に準拠して適切な給与水準を決定しているという趣旨ですよね。

事務局：そうです。その中で、全国的な調査と枚方市管轄の調査では事業所数等の違いがあることを鑑みてという内容です。

新川会長：もし丁寧に書くのであれば、その適切な給与水準の決定について入れていただいても結構かと思います。

事務局：修正させていただきます。

新川会長：13ページに項目5の「おわりに」が入り、項目6として今年度の審議の経過が入りました。次回は第4回を追加して答申を出すということですね。

事務局：先ほど機谷委員から御指摘がありました9ページの表の見直し後のBランクの表現につきまして、第1回の会議の課題検証シートでお示ししましたとおり、「できた場合もあったが、できなかった方が多かった」に修正させていただきます。また、これについての基準を明確化しまして、評価がぶれないようにしていきたいと考えております。

新川会長：それでは、最終案の御確認をいただいた上で、次回に答申とできればと思いますので、よろしくお願いいたします。本日予定しておりました項目については以上とさせていただきます。事務局からその他何かございますでしょうか。

事務局：(日程調整等)

新川会長：以上を持ちまして、平成30年度第3回審議会を閉会します。ありがとうございました。