

会議録

会議の名称	令和元年度(2019年度)第1回枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	令和元年(2019年)8月15日(木)10時00分から11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)会長及び副会長の選任について (2)「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」の構築に向けた取り組みの進捗状況について (3)その他
提出された資料等の名称	・枚方市における「メリハリのある給与制度」の概要 ・答申 ～「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」に向けて～
決定事項	今後も引き続き、答申に基づく取り組みについて、進捗管理を行う。
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

事 務 局：本日は、公私ご多用の所ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

ただ今から「令和元年度 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。

さて、本審議会は、前回委嘱させていただきました委員の皆様の任期が平成31年3月までとなっていましたことから、改めて本日から委員の就任をお願いさせていただいた所でございます。本来であれば、委員の皆様には、事前に、おひとりおひとりに委嘱状をお渡しさせていただく所ですが、誠に勝手ではございますが、机の上に委嘱状を配布させていただいております。ご確認とともに、お納めいただきますようお願い申し上げます。

また、第1回ということで、会長・副会長の選任手続きが必要となります。本日、会長が決まりますまでの間、わたくし、総務部の竹島が進行役を務めさせていただきます。よろしく申し上げます。

それでは、まず、本年度の第1回審議会の開会にあたりまして、枚方市総務部長の藤原よりご挨拶申し上げます。

(総務部長挨拶)

事 務 局：それでは、次に、委員のご紹介をさせていただきます。

お手元に配布しております「資料1 人事行政制度調査審議会委員名簿」をご覧くださいと存じます。お一人ずつ、お名前をご紹介いたしますので、委員の皆様には、一言ずつご挨拶をいただければと存じます。

(事務局委員紹介・委員挨拶)

事 務 局：次に若干のお時間を頂戴しまして、事務局職員の紹介をさせていただきます。

(事務局職員紹介)

以上、よろしくお願いいたします。

では審議に入ります前に、まず、定足数の確認について事務局からご報告いたします。

事 務 局：本日は委員4名の全委員にご出席をいただいております、会議が成立していることを報告させていただきます。

1. 会長及び副会長の選任について

事 務 局：続きまして、本審議会の会長の選出をお願いしたいと存じます。

「資料2」の1ページをご覧ください。「枚方市附属機関条例」第4条第2項に基づきまして、会長は委員の互選により選出していただくことになっておりますが、立候補・推薦がございましたらよろしくお願い申し上げます。

ございませんか、それでは事務局一任ということでよろしいですか。

(委員異議なし)

事 務 局：ありがとうございます。

事 務 局：それでは、前回に引き続き新川先生をお願いしたいと思いますが、他の委員のみなさんは、いかがでしょうか？

(委員異議なし)

事 務 局：ありがとうございます。それでは、会長につきましては、新川委員をお願いしたいと

存じます。新川委員、たいへん恐れ入りますが、会長席の方へお移りいただきますようお願いいたします。

それでは今後の進行につきましては、新川会長に引き継がせていただきます。会長、よろしく申し上げます。

新川会長：改めましておはようございます。会長にご選出いただき、光栄でございます。しっかりやりたいと思います。よろしく申し上げます。前回に引き続きということですが、いよいよ昨年度、私共で提案させていただいた答申が実施段階ということになっております。これをしっかりと実現していくということで、その中で様々な新しい問題にぶつかることもあるかと思いますが、先生方と丁寧に評価をし、また解決していきたいと考えております。よろしく申し上げます。

それでは早速ですが、議事を進めて参りたいと思います。会長は選任されましたが、副会長がまだであるということで、先ほどと同じく条例第4条第2項におきまして、副会長については、委員の互選によって定めるか、あるいは、会長が必要と認めるときは、その指名により定めることができるとなっております。

私としましては、副会長は、前回に引き続き種村委員にお願いしたいと思いますが、委員の皆様、いかがでしょうか。ご了承いただけますでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：ありがとうございます。それでは、皆様方からご承認をいただきましたので、副会長は、種村委員にお願いしたいと思います。よろしく申し上げます

それでは続きまして、この審議会、今年度第1回目ということで、審議会の運営方法について、あらかじめ決定していきたいと思います。審議会を公開とするか、非公開とするか、傍聴を認めるか、こういった点について、あらかじめ審議会として意思決定しておきたいと思います。まず、事務局からご説明をお願いします。

事務局：(説明)

新川会長：ただいまご説明がありましたとおり、原則審議会は公開ですが、「情報公開条例による非公開情報を取り扱う場合」及び「公開することにより当該会議の公正かつ円滑な審議が著しく阻害され会議の目的が達成されないと認められる場合」に限って、非公開とすることができる、とも定められてございます。本件については、この審議会の内容を公開するか、傍聴を認めるかということについて、まずはご判断いただきたいと思います。今回、当審議会の審議内容は既に明らかにされており、昨年11月にまとめた「答申～『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』に向けて～」に基づいて、既に進められております様々な人事の制度あるいは運用について、進捗を報告いただき、審議をいただくという性質のもので、基本的に非公開とすべき所はないと思っております。

また、審議の運営上も特に非公開にしなければなにがしか障害が生じるという性質のものでありませんので、本審議会については、公開ということで進めたいと思っておりますが、委員の皆様いかがでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：ありがとうございます。それでは、本審議会は公開とさせていただきます。

それでは、事務局の方は、傍聴を希望される方がいらっしゃいましたら、傍聴席に

ご案内してください。

事務局：ただ今確認させていただきましたが、傍聴希望者はいらっしゃいません。来られましたら、またご案内させていただきます。

新川会長：ありがとうございます。では、本日、傍聴者はいらっしゃらないということですが、本審議会は公開ということで進めさせていただきます。それでは、次に、審議会の会議録の取り扱いについて、新しい任期の審議会ということですので、事務局ご説明いただけますでしょうか。

事務局：審議会の会議録の取り扱いについて確認させていただきます。

委員会の会議録につきましては、先ほどもご覧いただいた、「資料3」の4ページの枚方市審議会等の会議の公開等に関する規程第6条におきまして、これを作成することが義務付けられており、その記載内容につきましても、同条第3項において定まっています。また、同条第4項において、会議録の内容は発言内容を逐語的に記載することとなっており、発言者の氏名も明記させていただくこととなりますがよろしいでしょうか。

新川会長：ただ今、事務局からご説明いただきましたが、会議録については、作成が義務付けられており、逐語的に作成して公開ということでした。本審議会においては、先ほどの説明のような取扱いということで特段の問題はないかと存じますが、何かご意見等がございますでしょうか。特に問題がなければ、これも今までと同様ということによろしいでしょうか。

種村副会長：ちょっとすみません。意見ではなく質問なのですが、会議録を作る時の電磁的記録は、翌年度の末日まで保存、となっているのですが、会議録自体は、枚方市の保存期間がどうなっているのか教えていただきたいです。

新川会長：文書管理規程で、保存期間が5年とか決められていると思いますが、また確認いただければと思います。永年ということはないと思いますので、おそらく5年くらいかと思いますが。

事務局：また確認をして、メールでお知らせさせていただきます。

種村副会長：すみません。お手間を取らせません。またよろしくお願いします。

新川会長：それでは、会議録については、作成して公表する、ということに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す。それでは、会議録の内容については、以上とさせていただきます。では、本日の次第に基づいて、案件に入らせていただきたいと思います。

本日の案件の(2)、私共が昨年度、同じメンバーで答申させていただいたメリハリのある人事給与制度の構築に向けた取組みの進捗状況について、というのが、本日の主要な案件でございます。では早速ですが、事務局の方からご説明いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

2. 「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」の構築に向けた取組みの進捗状況について

事務局：それでは、案件の説明に入らせていただきます。本日の案件に係る配付資料は、「次第」、横開きの「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に向けた取組みの進捗状況について」と「枚方市におけるメリハリのある給与制度の概要」、

昨年度いただきました「答申」、最後に、参考資料として「総合評価の手引きより抜粋」となっております。

なお、メールにて事前にお送りしたものと趣旨は変わっておりませんが、一部修正した部分がございますので、申し訳ありませんが、本日お配りした資料をご覧くださいよう願います。過不足なければ、ご説明をさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

新川会長：お願いします。

事務局：(説明)

新川会長：ありがとうございます。ただ今ご説明をいただきました、給与構造、管理職手当の見直しは、ほぼ私共の答申に従って見直しをさせていただいていると考えますが、ご質問・ご意見等がございましたらお願いします。

機谷委員：この4月からの導入ということですが、職員の方の反応は、どのような感じですか。

新川会長：事務局の方、もし良ければ感触をお聞かせください。

事務局：具体的な感想というのは、聞けていない状況です。外から聞こえてくる、ということもないので、一定スムーズに制度移行できたという認識を持っております。

新川会長：組合の方からは何かありますか。導入までにきちんと議論されているので、何もなければと思いますが、実際に導入してみて、組合から何かありませんか。

事務局：やってからのご意見はなくて、交渉の際は、上限の部分がなくなるということについては、かなり議論を積み重ねたという経過があります。

新川会長：市民の皆様からはいかがですか。

事務局：残念ながら直接のお声は聞いておりませんが、今後ありましたら、またまとめて対応していきたいと考えております。

種村副会長：市民の方からのご意見の前提として、市民向けにはどのような広報をされたのですか。

事務局：お手元にお配りしております、枚方市における「メリハリのある給与制度」の概要につきましては、3月にとりまとめて、ホームページには公開しておりますが、これを見て、市民の方から何かご意見をいただいた、ということはまだございません。

種村副会長：市政だよりといった所には、少しも掲載していない、ということですか。

事務局：していません。

種村副会長：こういうことは、身内では、やった感はありますが、何のためにやるのかということ、市民のためにやることだと思うので、ホームページに載せるというのはまさしくそのようなのですが、皆さんが注意して見られる訳ではないと思いますので、こういうことをやりましたよ、というのは、きちんと広報された方が良いと思います。市民の方の批判にも耐え得るようなものだと思いますので、アピールされた方が良いと思います。

事務局：例年、人事運営の公表というのをやっており、秋口の広報に特集でそういったものを掲載するので、そこに盛り込めないか、検討します。

表田委員：表の中で、平成29年4月に見直し済み、と書いてあるのは、課長代理の額についてだけ、ということよろしいですね。他の職については、今年の4月から、ということですね。

事務局：はい。

新川会長：この給与・手当の見直しについては、特に記者発表などもされなかったということでもよろしいでしょうか。

事務局：はい。

新川会長：どちらかというところ、こうした実質値上げのようなものは、一般的には厳しい評価が下されやすいということがありますが、そこは恐れず、頑張ってやっていただければと思います。よろしくをお願いします。

それでは、給与構造と管理職手当の見直しについては、答申通り、着実に進めておられるということで、お伺いいたしました。今後、この改革の趣旨というのを職員、市民の皆様にご理解いただけるよう、一層努力をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。もちろん、様々なご批判もあるかとは思いますが、今後更に、より良いものにしていければと思いますので、よろしくお伺いいたします。それでは引き続きまして、その他の取組みについてご説明をお願いします。

事務局：（説明）

新川会長：どうもありがとうございました。メリハリある給与制度構築に伴いまして、様々な課題が想定され、それらについても、答申の中で触れさせていただきました。一つは、技能労務職の給料表問題であります。2つの給料表が併存していた、ということと、そしてその職員の方々をどのように技能労務職給料表に一元化するのか、この辺りにつきまして、給料表の改正も含めまして、これまで、答申で議論させていただきました。また、現給保障ということにつきましても、激変緩和、あるいは権利保護の観点からの課題がありましたが、こちらもほぼ答申に従いましてお進めいただいているということです。こちらの方についても、各委員からご意見をお伺いしたいと思います。よろしくをお願いします。

表田委員：先ほどの所で、市民からの声は特にはない、とのことだったので、こちらは何もないかとは思いますが、現給保障の点で、何か意見が出てきた、というようなことはないでしょうか。

事務局：そうですね、現給保障については、対象となっている職員が多くおりますので、内部的に平成29年度中に、労使での話し合いという所では、かなり議論を深めてやっていった、という経過があるのですが、適用している職員や、市民の方から直接ご意見をいただいた、というようなことはございません。

表田委員：労働者側との関係性で、どうしても経過措置は置かざるを得ないでしょうからね。

新川会長：あと3年ほどかけて、給与制度全般にわたる現給保障を解消しようということですが、経過措置の進め方というか、その点は徐々にやっていくということについては、その年限をもっと長く、というような意見はありませんか。交渉段階では色々あったかもしれませんが、一旦実施された段階としては、特にそうした声もない、ということでもよろしいでしょうか。

事務局：そうですね、実際には、平成29年度の当審議会において、段階的な保障についても、5年を超えない期間で行うべき、とのご指摘をいただいておりますので、平成30年から34年にかけてやっていく、ということ想定して、平成29年度に、内部で話し合いを積み重ねた結果、現状としては、平成31年4月からスタートを切りまして、4か年で解消していこうという所です。「メリハリのある給与制度」の概要の資料の5

ページの2. 具体的な取り組みの概要の右側にグラフでも示しております通り、最大5千円幅で現給保障を徐々に減らしていく、ということで、34年4月には、全ての保障内容が解消される、ということで、着実に進めている、という状況でございます。

新川会長：ありがとうございました。よろしいでしょうか。それでは、その他に特になければ、(3)メリハリのある給与制度の構築に伴う諸課題の整理については、順調に進めておられる、ということでよろしいでしょうか。では、次に、(4)以下、人事評価制度の見直し等について、事務局の方からご説明をお願いします。

事務局：(説明)

新川会長：どうもありがとうございました。ただ今、人事評価制度の見直し、これからの時代に求められる職員像について、それぞれご説明をいただきました。人事評価制度の見直しにつきましては、既に実施をされている所と、今後、検討を進めていこうとされている所に分かれております。また、これからの職員像については、現在、検討、作成中とのことです。各委員から、ご意見、ご質問をお願いしたいと思っております。よろしくをお願いします。

表田委員：まだ先のことになるとは思いますが、評価がB C CやC C Cになるような職員の方が出てくる、というのはありそうなことなんでしょうか。旧来の状況から考えたときに、このような評価の方は出てくる可能性はあるのでしょうか。

事務局：ひとつの評価項目に対して、着眼点を3つ設定しまして、その着眼点ごとに、昨年度まででしたら、S、A、Bで評価、今年度からは、S、A、B、Cで評価をしております。昨年度までで、その着眼点のすべてが、B B Bになっているというのはあまり見受けられないのですが、B C CやB B C位の評価の可能性はあり得るかと思えます。

表田委員：旧来の判断の仕方からすると、よほどのことでなければ、C C Cといった評価になる可能性は低い、ということですね。

事務局：昨年度までの評価でいうと、オールBという結果は少なかったかな、と思います。自己評価で遠慮してつけるというのは、意外とあるのですが、評価者からしっかりと評価した際に、最低評価が全て並ぶ、というようなことはあまり見受けられませんでした。

表田委員：わかりました。

機谷委員：ちょっとすみません。②の評価ランクというのは、S、A、B、Cのことでしたか。

事務局：はい。

機谷委員：①は評価基準の見直しで、②が評価ランク等の見直しとなっておりますが、①の評価基準の見直しは、今年の4月から4段階評価へ変更した、というのは、S、A、Bだったのを、S、A、B、Cにしたんですね。評価ランクというのはS、A、B、Cじゃないですか？ A、S、S Sの3段階の方ですか。

事務局：評価基準というのが、一つの着眼点に対して、それができていたかを評価する評価基準というのがありまして、お手元の資料にある、評価基準表にあるように、こうした行動があったかをS、A、B、Cで評価する、ということになっています。その評価項目ごとの決定基準というのが、資料の下段にあります。こちらの3つの着眼点を組み合わせて、全てがS S Sなら、満点の5点、逆にすべてが最下位のC C Cならば

ゼロにするとして、得点化した結果、裏面にあるとおり、係員ならば、28.5以上あれば、Sランクとする、ということで、我々は、評価基準と評価ランクを全て同じアルファベットで表現しており、それに慣れているのですが、パッと見ると、混同しそうな表記で申し訳ありません。一応そういう整理です。

機谷委員：評価ランクは、3段階のままですか？

事務局：はい。Cランクを入れるかどうかは、まだ検討段階です。

機谷委員：3段階にもう1つランクを加えるかどうかを今、検討中ということですね。

事務局：はい。

新川会長：いかがでしょうか。評価ランクの方でCも作って運用するというのは、なかなか工夫が必要かもしれませんね。評価ランクのCランクについては、昇給の取扱いの所がポイントですか？

事務局：まず、導入にあたりましては、下位ランクが2つできる、ということで、Bランクがつけやすくなる、といった指摘はあります。厳正につけなければならないというのが我々の見解ですので、そこはしっかりと理解を得て、導入していく必要があると考えています。

新川会長：それでは、この点については、今後しっかりと検討していただいて、根拠に基づいて評価をきちんとしていただいて、それに応じた取り扱いをしていただく、ということをお願いしたいと思います。特に、Bランク、Cランクの評価の昇級号給数については、ひょっとするとまた色々考えないといけないかもしれませんので、改めてBランクがつけやすいか、Cランクがつけにくいかはわかりませんが、その辺りも勘案して、ご検討いただければと思います。また、下位評価を受けた職員の方々の指導育成についても、しっかりと方針を定めていただければと思います。同様のことが、再任用制度への適用の仕方、これにつきましても、従来のA、Bランクに、今回Cランクができることの影響、あるいは、そこでの再任用の更新、この辺りもだいたい方針は決まっているかと思いますが、ここも適正に執行されるよう、どういう基準でされていくのか、ということを確認にされて、今後、制度の導入にあたって、適正に執行されるようお願いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

今後の職員像については、現在、基本方針を策定中ということで、これは本年度中には姿が見えてくるだろう、ということで、来年を楽しみにしております、ということをお願いいたします。各委員からは、他にご意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただ今の事務局からご説明いただきました（４）、（５）については、以上にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは引き続きまして、お手元の資料の２．組織構造の見直し以下について、事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局：（説明）

新川会長：どうもありがとうございました。組織構造の見直しにつきまして、管理監督職員数の適正化、スタッフ職処遇措置の廃止等について、順調に進んでいるということ、あわせて、号給別職員数の推移につきましても、全体としては、バランスのとれた職員構成、特に職員の方々の号給、あるいは管理職の数については、バランスを改善しつ

つあるというご報告をいただきました。この点について、各委員の方からご質問・ご意見をいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

機谷委員：最後のページは、なぜ平成30年4月のデータはないのでしょうか。なぜ29年との比較なのですか。

種村副会長：答申が出る前と後で比較しているのではないですか。

事務局：もともと答申でいただいている内容としては、平成31年4月から取り組みを進めるとい形だったのですが、先ほど機谷委員からご指摘いただいた等級別職員数につきましては、ご審議に入っていただく前の平成29年の4月と比較してどのような動きがあったのかをお示しさせていただいております、前のページの組織構造の見直しについて、を基本的には答申の中では平成31年度、令和元年度から例えば次長なら9人の削減を目標としましょう、という設定になっていたのですが、平成29年度にご議論をいただいた、ということがありましたので、平成30年4月の人員配置に向けて、前倒しで取り組んだ、ということがありましたので、こちらは30年度分も掲載させていただいております、ご指摘いただいた4ページについては、29年度と31年度の比較のみということで、組織構成が所謂ピラミッド的になっているかを見ていただくために編集しているので、平成30年度分は割愛させていただいております。

表田委員：適正化の所で、当初の目標の数値よりも、次長さん、課長代理さん、係長さんは多めに削減されている訳ですが、これは当初考えていたよりも定年で辞める方や自らお辞めになった方が多くてこうなったものなのか、管理職を外すといった対応があったのか、どちらでしょうか。

事務局：所謂管理職を外す、降任とかそういった対応は取っていないのですが、今おっしゃっていただいた退職者に合わせて、通常であれば必要ポストの補充をするのですが、いわゆる昇級抑制という対応をした結果かと思えます。

表田委員：当初の予定よりも早めに、ということ。

事務局：前倒しで進めた、ということです。

機谷委員：9級の教育次長はわかるのですが、理事とは、どのような職ですか。

事務局：現状は、理事兼財務部長という職員が1人、国から割愛している職員が専任理事として1人います。その2名です。

機谷委員：国から割愛されている方は何を担当されているのですか。

事務局：基本的には、都市整備、土木関係を担当いただいております、技術職として勤務していただいております。

機谷委員：国からの理事は、その方がいなくなれば、また同じように国から職員が来られるのでしょうか？

事務局：本市としてニーズがあれば、継続的にお願いする可能性はございます。

機谷委員：財務部長は、理事になるのですか？

事務局：理事兼、財務部長です。

機谷委員：次の財務部長も、理事になるのですか？

事務局：いえ、昇格で、部長職も兼務している、ということです。

機谷委員：誰が理事になるのですか、という質問なんです。そうすると、総務部長も理事になる可能性はある、ということですか。

事務局：今後ですか？その可能性はあります。

機谷委員：つまり理事のポスト数は、増えていく可能性がある、ということですね。

事務局：増える可能性もありますし、その時々で、理事というポストで担っていただくような特命事項があれば、専任理事を置いたりすることもあり得ます。

機谷委員：私が今お聞きしているのは、部長兼理事の方なのですが、例えば部長が20人いますよね。極端な話をすれば、昇格すれば、この全員が理事になることもあるのですか。私が聞きたいのは、この2人というのが増える、ある年になれば5人になるとか、そういったこともあり得る制度なのですか、ということです。

事務局：過去で言えば、理事級というのが3人いたこともありますし、国から来た方を別にして市の職員の理事は1人もいなかった、という年度もございます。

機谷委員：そうすると、部長の方がすごく高い評価を受けた時に、その部長が、部長職の仕事をしながら理事になることがある、ということですね。

事務局：ただし、その際には、本市として理事として特命を持っていただくような業務があるかどうか、ということがあります。

機谷委員：ですが、財務部長は、部長で理事も兼務しているから、特命じゃないでしょう。

事務局：理事としての特命はあります。

機谷委員：それは何ですか。

事務局：産業文化の施策推進関係の特命があります。

機谷委員：では、その特命事項がないと理事にはならない、ということですか。

事務局：はい。

機谷委員：要するに、部長職以外に、別途、職務があつて、それをやる方は理事になる、ということですね。

事務局：部をまたいでやらないといけない特命がある方が、今年度については、理事兼財務部長ということになっています。

機谷委員：わかりました。ちょっと確認したかったのです。

新川会長：その他、いかがでしょうか。今のお話と関連するのですが、管理職全体のポストの数そのものも当然減らす計画で、それぞれの管理職員数の適正化が同時に進行すると、そういうお話でよろしいわけですね。現時点では、ポスト数の予定よりも、実績の方が上回っている管理職層もある、という理解でよろしいですか。

事務局：はい。

新川会長：うまくいっているので、ポスト削減も早く済む、そんな感じでしょうか。そういう理解で良いですか？

事務局：また今後も継続的に機構の見直しとも連携を図りながら、必要ポスト数減、例えば、少人数職場が減れば、それだけ管理職も不要になる訳ですから、そうしたことも踏まえながら、市全体として進めていきたいと思えます。

新川会長：もちろん、今後の業務の内容によっては、新たに管理職ポストを作らなければならない場合も出てくるかもしれませんが、その時は、全体で職員構成、組織編成の矛盾が発生しないように、人事面からも調整をしていただければと思います。

その他、いかがでしょうか。トップの方の人事は、今後の枚方市のような中核市においては、ますます都市経営、政策的な観点の議論が必要になって来ますので、ど

うしても特命的にこうした職を置かざるを得ない、ということも増えてくるのではないかと理解しております。そうした所は柔軟に、しかし全体として、ルーティーンに近い組織編成については、しっかりとコントロールして欲しいと思います。よろしくお願ひしたいと思ひます。では、各委員、他には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す。それでは、本日、各委員から色々ご意見をいただきましたが、本審議会として、枚方市でのこれまでの「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」実現に向けて、着実に進めていただいているということ、ただ、いくつかご意見をいただきまして、今後の検討事項もありそうです。特に、職員の方々や市民の方々のご理解をいただく、ということが、この人事制度をしっかりと定着させていただく、またこの趣旨に沿ったさらなる展開を考えていくにあたって重要かと思ひますので、しっかりとお進めいただければと思ひます。また、この制度に基づきますある種の不利益処分のようなものもありますので、その辺りを含めて、様々な方面からの色々なご反応に対してもしっかりとアンテナを張っていただいて、丁寧に問題に取り組んでいく、また、この改革の趣旨そのものはしっかりと堅持いただいて、より良いものにしていく、ということでご尽力いただければと思ひておりますし、必要に応じて適宜、本審議会にもご報告、ご相談いただければと思ひておりますので、よろしくお願ひいたします。

委員の皆様方、本日の所は、このようなまとめ方で、まずは進捗状況の現状を一定評価させていただき、今後に向けての課題をいくつか提示させていただいた、ということでは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す。それでは、本日のご審議は以上とさせていただきます。

案件では、その他がありますが、事務局から何かございますでしょうか。

3. その他

事務局：その他といたしまして、次年度におきましても、同様に実績をご報告し、ご審議いただければと思ひておりますので、よろしくお願ひいたします。

新川会長：ありがとうございます。その他、特に各委員からご意見等が無ければ、終了したいと思ひますが、よろしゅうございますでしょうか。また色々な論点、問題提議等があれば積極的に対応していきたいと思ひておりますので、よろしくお願ひいたします。それでは、以上をもちまして、令和元年度(2019年度)第1回枚方市人事行政制度調査審議会を閉会とさせていただきますたく存じます。どうもありがとうございます。