

会議録

会議の名称	平成29年度 第4回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成29年8月28日（月） 17時から19時まで
開催場所	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	山中委員
案件名	「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する本市の人事給与制度等について
提出された資料等の名称	「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する本市の人事給与制度等について
決定事項	各課題の具体的な改善・改革案について、さらに検討する。
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	3人
所管部署 （事務局）	総務部 人材育成室 人事課

審 議 内 容

1 開 会

種村副会長：第4回枚方市人事行政制度調査審議会を開催いたします。会長がお越しになるまでの間、私が議長を務めさせていただきます。それでは、まず委員の出席状況の報告をお願いします。

事務局：委員5名中3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。

種村副会長：傍聴を希望される方についてもお願いします。

事務局：3名いらっしゃいます。定員内ですので、既に入室していただいております。

2 「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する本市の人事給与制度等について

種村副会長：それでは、案件1「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する本市の人事給与制度等について、事務局から説明をお願いします。

(事務局説明)

種村副会長：ただ今の、課題検証シート(1)「給料表の種類について」の説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお出しいただきたいと思います。

機谷委員：国では福祉職の給料は行政職よりも高いんです。枚方市は福祉職において優秀な人材が確保できているため、新たに福祉職給料表は必要ない、ということですね。

事務局：はい。加えて、福祉職においても、職制が上がるにつれて行政職の範疇の業務も行うため、行政職給料表の適用がふさわしいと考えています。

表田委員：枚方市には待機児童の問題はないのですか。

事務局：枚方市においては、潜在的待機児童を含め、対策を進めているところです。保育士の確保については、精査した上で毎年の採用試験を実施しており、十分な競争性を確保できているため、給与面から対処する必要はないと考えています。

表田委員：将来における保育士の必要数を検討したうえで、必要であるならば、人材確保ができるよう給与を上げることを考えてもよいのではないですか。保育や介護の現場の給与が低いことは、全国的に問題となっているため、枚方市として給与を底上げすることも考えられるのではないのでしょうか。

種村副会長：枚方市内の保育所の数と、毎年度の保育士の採用人数はどうなっていますか。

事務局：公立保育所は12か所あります。採用者数については、児童数等から必要人数を精査した上で、退職者の減員等を考慮して決定しています。

種村副会長：採用者数は毎年異なるわけですね。今年度の採用者や倍率、加えて、募集要件が民間における保育士の募集要件とどう異なっているか、教えて下さい。

事務局：平成28年度に実施した採用試験においては、13人の募集人数に対し、63人の応募があり、5倍弱の倍率がありました。

種村副会長：応募の動機等は聞かないのですか。

事務局：待遇面については特に聞いておりません。

機谷委員：一般行政職のうち、福祉職給料表を作る場合の対象者は何人ですか。

事務局：正職員2,650人のうち、303人程度が該当します。

機谷委員：一割程度ですね。私の経験では、公立保育所の保育士は、民間よりも給与が高い

ため、給与を下げるべきだと議論があったと記憶しています。枚方市においても、民間と比べ、公立保育所のほうが給与が高いのではないですか。

事務局：平均年齢によって異なります。

機谷委員：公立の方が長く勤める方が多く、平均年齢が高くなり、結果として給与が高くなるということですね。303人のうち、保育士は何人ですか。

事務局：217人です。

機谷委員：かなりの数を占めるわけですね。保育士以外の専門職は、採用に苦労していないのですか。保育士の給与は民間と比べ、公立の方が高い傾向にありますが、他の専門職についても枚方市に必要ですよ。

事務局：本市においても人材不足の職種があり、例えば保健師等については、昨年度、追加募集をしながら人材を確保しました。

機谷委員：医療系の職員の採用には苦労しますよね。なぜならば、民間と比べて、市の医療系の職員の給与が安いからなんです。ひとくくりに福祉職と言っても、民間と比較して高いものは抑えて、安いものは上げる必要があります。重要なのは必要な人材をタイムリーに確保できるかどうかであり、確保が難しい職種については給与を上げることを考えるべきです。財源については、比較して高い給与を下げれば良いのです。303名のうち217名が保育士なので、その給与がもし高いのなら減額し、確保が難しい職の給与を上げるなど、民間であればこのように考えます。今の給料表で、医療系の職については、初任給を上号給から始めるなどすれば、新しい給料表を作る必要はありませんね。いずれにせよ、必要な人材をタイムリーに確保できるような給料表にすべきだと思います。

種村副会長：医療系の職について、初任給を上げることはできるのですか。

事務局：初任給の格付けについては、学歴や職歴に応じて格付けを行っているため、現在のルールをそのまま当てはめるのは難しいと考えます。

種村副会長：格付けの斟酌要素として前歴があるわけで、運用上、人数の確保が難しい職種については、その事実を斟酌要素としてとらえ、初任給を上げることは可能ではないですか。

事務局：同じ行政職の大学卒等であれば、同様の格付けとなりますが、資格を有する専門職として、格付けに加味することは可能だと考えます。

種村副会長：しかし、それはこれまでの公務員制度と大きく違いますね。

機谷委員：医師や看護師は確保できているのですか。

事務局：必要人数を採用しており、欠員が出ているような状況ではありません。

表田委員：待機児童数はどうなっているのですか。

事務局：確認いたします。なお、全般を通じてのことですが、山中委員より御意見をいただいておりますので、ここで紹介させていただきます。「給与のメリハリをつけることが人件費増につながる記述がありますが、メリハリ＝増額ではないはずと考えます」、また、「人事評価結果の分布については明確な指摘がありませんが、その点も入れるべきと考えます」、以上2点について、人件費増加につながる要素があることについてコメントをいただいています。

種村副会長：総論的なお話ですね。それでは、課題検証シートの課題（1）「給料表の種類に

ついて」は、おおむね課題シートのとおりでよいと取りまとめてよろしいですか。

(委員異議なし)

種村副会長：それでは、新川会長がお見えになりましたので、課題（２）以降については会長にお任せしたいと思います。

新川会長：遅くなり申し訳ありませんでした。課題（２）「給料表の構造・特徴について」、事務局より説明をお願いします。

(事務局説明)

機谷委員：係長と課長代理の役割の違いはなんですか。

事務局：本市は行政運営としてグループ制を採用しており、課長代理がグループを統括しています。係長は職員に対しての指揮監督等を行いますが、労務管理は行いません。

機谷委員：この案は、課長代理は管理職なのに、非管理職である係長と給料が変わらないので給与を上げる、とのことですね。課長代理の給与を上げるのではなく、係長を下げるべきではないでしょうか。

表田委員：全体的な課長代理の職務の内容を見なければ、何とも言えませんね。

機谷委員：なぜ係長と課長代理の給料表が似通っているのですか。後から職を追加したとか、何か経緯があるのではないのですか。係長と課長代理とが明らかにいびつです。課長代理だけを上げるのは有り得ません。

事務局：本市において８級制の給料表を導入した際、課長のポストが重責であるということで、管理職の中でもメリハリをつけるため、課長は国の７級、課長代理は国の５級を採用しました。導入から１０年ほど経ち、グループ制の導入に伴って、業務の遂行者としての課長代理の職責も、以前よりさらに上がってきております。一方で、国の４級と５級の差があまりついていないため、管理職と非管理職とメリハリをつけたいと考えております。その上で、人件費については、係長の職を減らすなどの手立てを講じながら、抑制していきたいと考えています。

機谷委員：課長代理が重責になったのであれば、課長はいらないのではないのですか。グループは最大でどれくらいあるのですか。

事務局：平均して２，３ほどです。

機谷委員：各グループの課長代理の下に係長や係員が１名ずつなどであれば、管理する対象が少ないですね。

事務局：例えば、人事課は全体でも１０人程度ですが、税関係は３０人程度おり、例えば資産税課では、３グループにそれぞれ課長代理がおり、７人程度が下にいる、といった状況もあります。

機谷委員：税関係は職員全体が同じことをしており、グループが多くても業務内容は変わらないため、特殊な事例です。今までの説明では、係長と課長代理の給与に差がないことが理解できません。係長と課長代理の給与に差がないということは、係長の給与もおかしいですね。給与総額が上がることについては市民の理解を得られないと考えるため、課長代理の給与を上げるだけの案は難しいのではないのですか。

表田委員：係長については、５ページの課題（４）に関係する部分があるようですね。

事務局：後の説明の中で、改めて触れさせていただきます。

新川会長：課長代理に6級を適用しなかった理由、また、今になって6級を適用する理由については、合理的に説明していただかなければいけませんね。過去に6級を採用しなかった経緯を確認してください。それを踏まえて、改めて議論を続けてまいりましょう。級の位置づけや置き方、カーブのあり方、管理職と非管理職の位置づけについては、一旦置いておきます。課題（3）「各職制における職務の級の適用関係について」、事務局より説明をお願いします。

（事務局説明）

機谷委員：課長と次長の役割はどう違うのですか。

事務局：課長は課の統括を、次長は部に置かれる職制で、複数の課を統括しています。

機谷委員：部長の下に次長がいて、次長が課長を見ている。次長が上にいない課はないのですね。

事務局：ありません。

機谷委員：であれば、なぜ課長と次長が同じ級なのか。課長から部長へ昇格する人はいるのですか。

事務局：おりません。

機谷委員：課長から次長へ昇格する際、給与はどうなるのですか。

事務局：給料表では変化がありませんが、管理職手当の額が変わります。

機谷委員：管理職手当の額はどうなっていますか。

事務局：課長は67,000円、次長が73,000円、部長が87,000円です。

機谷委員：次長の級を独立させるより、人数が少なく、給与総額への影響が少ない部長の級の給与を上げるべきではないですか。

新川会長：係員についても一職制一職務の級になっていませんが、その点はいかがでしょう。

機谷委員：職員は、1級と2級に平均して何年ほどいるのですか。

事務局：7、8年です。

表田委員：この課題については、課題（2）や次の課題（4）以降とも連動しているので、一緒に考える必要があるかと思います。

新川会長：級と職制との関係については、6級の問題、課長・次長の問題、加えて1級及び2級の係員が一職制になっていないことも、議論となるかもしれません。この課題についてはここまでとし、議論を進めてまいりたいと思います。課題（4）「職員の在職分布について」、事務局より説明をお願いします。

（事務局説明）

機谷委員：説明の通り、見直しかと思います。

新川会長：4級及び5級の割合及び人数については、中核市としてどれくらいが妥当かと考えていますか。

事務局：課長を1とすると、課長代理が2、係長が4程度と考えています。

機谷委員：理事とはどういった役職ですか。

事務局：理事は副市長を補佐する立場で、今年度は3人おります。

機谷委員：理事は毎年度3人なのですか。

事務局：前年度は1人でしたが、組織課題に対応するため、今年度に2名を新たに設置しました。教育委員会とのパイプ役として、教育次長を理事級として1名、総合政

策部に理事兼部長として1人設置しました。

機谷委員：もう1人はどういった方ですか。

事務局：国から来ていただいた方を処遇しています。

機谷委員：人数の少ない職に単独の級は必要でしょうか。部長の給与を、単一級で3段階程度の号給数とし、理事をその最上位にするのが妥当ではないでしょうか。民間企業では役員である部長の給与が、毎年上がっていくのはどうかと思います。その他の部分は、会長がおっしゃったように、次長と係長の職制について、抜本的に見直すということでしょうか。

事務局：事務局としても、職制にいびつなところがあると認識しています。給与を下げる議論もいただきましたが、メリハリをつける意味で、給与を上げる措置も考えています。財源の確保がなければ、市民の理解が得られないことも重々承知しています。まだ財源の検証はできていないので、今後、理想とする給料表の構造やメリハリのつけ方についてお示しさせていただき、財源を踏まえて、どこまでできるかを、お話をさせていただきたいと考えています。

新川会長：ここまでは、枚方市の7級・8級について、号給ごとにカーブを描くようなものは不要ではないか、課長・次長の6級について、課長級として整理をしてはどうか、また、課長代理についても、職制と級の位置づけについて抜本的に見直してはどうかという意見をいただきました。在職分布の観点においては、組織全体の将来の理想の職員数を確保するとともに、職制に応じた職務の級及び給与を用意するという考え方を徹底させていこう、ということが重要な点かと考えます。留意すべき点がたくさんありますので、必要な部分は戻りながら、議論をしていただきたいと思います。それでは、課題（5）「職務の級の間における金額の重なりについて」、事務局より説明をお願いします。

（事務局説明）

機谷委員：8級の理事の給与は全員が同額ですか。

事務局：国から来ていただいている方を除き、同額です。

機谷委員：毎年昇格するのですか。

事務局：人事評価で高い評価を受けた場合は、1、2号給上がることになります。

機谷委員：重なりの多い3級から5級については、箕面市も同様に、全く重ならないようにするのは困難ですね。同じような人口規模の市町村と給料表を比較した場合も、枚方市と同様になりますか。

事務局：詳細な資料が手元にありませんが、そのように思われます。

機谷委員：箕面市は人口が少ないため、全体としては参考にならないかもしれませんね。

表田委員：箕面市は給料表の変更によって、人件費総額が増額したという話でしたね。

機谷委員：枚方市は6級と7級が重なっていないとのことですが、給料表としては重なっていても、実際には重なりがないということですか。

事務局：6級に課長と次長の2つの職制がいるため、この級に在籍する年数が長くなり、部長に昇格する職員は6級の上の号給にいることが多いことから、ほぼ重ならないこととなります。

表田委員：3級から5級での重なりの割合を減らしていくとのことですが、金額的にどうす

るのかは難しいですね。

機谷委員：4級の係長と5級の課長代理については、非管理職から管理職になるところにも関わらず、重なりが大きいのが特に問題ですね。給料表上は、管理職にならなくても給与が変わらず、昇給することになります。学校でも、管理職である教頭のなり手がなくなることが問題になっており、構造としては全く同じです。

事務局：課題検証シート（2）でも述べたところですが、そういった部分についても、人件費を抑制しつつ、メリハリをつけていく必要があると考えております。

新川会長：どちらにせよ、3級から5級の重なりを減らすことは考えなければいけません。乱暴な言い方にはなりますが、重なりを50%以下にしようかどうか。

表田委員：給料表と管理職手当によって年収が推測できますが、各職制の平均年収があれば、より判断しやすいかと思えます。

新川会長：枚方市で広報されている給料モデルなどで構いませんので、使えるものがありましたら、ご準備をお願いいたします。重ならない状態を作ることには無理がありますが、重なりが大きいことは、職務の内容や職責と比較する際、また、職員のモチベーションや処遇を考慮した場合、問題が多いため、重なりを50%に抑える方向で考えてみてください。

機谷委員：6ページの終わりの2行について「本市においては、職務の級における一定の重なりを存続させる必要があると考える」という文に違和感を覚えます。「重なりがあることもやむを得ない」などが適当ではないでしょうか。重なる必要があるというのはおかしいのではないですか。

新川会長：表記上のことなので、重なりがなければ市が困る、というものではないと思います。それでは、課題（6）「管理職手当の支給状況について」、事務局より説明をお願いします。

（事務局説明）

機谷委員：枚方市の管理職手当額が中核市の平均以下である理由は、どのように認識しているのですか。

事務局：今までは、全国の自治体よりも、近隣自治体に目を向けておりました。中でも同じ人口規模である豊中市や高槻市などを見ると、あまり突出して上げられない、というのが実際のところですよ。

機谷委員：次長ポストを設置している市が多いのですね。次長がいない市は、部長の管理職手当が高くなっています。

新川会長：次長ポストがあると、部長の管理職手当が抑制されるようですね。

表田委員：課長代理に管理職手当がつかない市も多いですね。

機谷委員：大阪市では、管理職であった課長代理を「管理していない」という理由で、非管理職としました。一方で、管理職だと判断できる職員については課長としました。そういったこともできると思えます。

種村副会長：それでは、今日の議論の内容を事務局に整理していただくことになるでしょうか。

新川会長：管理職手当については、類似団体並みで考えるとどうなるか、また、次長や課長代理のあり方などの御意見をいただいたので、それぞれの職責に応じた管理職手当になっているか、類似団体と比較した際に見劣りしないものになっているか、

特定の職制が必要かどうか、特に次長と課長代理については議論の余地がありましたので、以上を踏まえ、2、3種類のシミュレーションをしていただきたいと思います。

事務局：1点追加をさせていただきます。課題（2）において機谷委員からご質問いただきましたグループ数についてですが、4月1日時点で部が20、室が30、課が78、グループは250あります。

機谷委員：1つの課に3グループ程度あり、課長代理が各グループをまとめているわけですね。室とはなんですか。

事務局：複数の課をまとめたもので、次長が長となります。組織の中には、国民健康保険室など、中に課を持たず、担当課長を設けている室もあります。

新川会長：部・室・課の設置基準については、明らかになれば、人員配置の参考となるかもしれませんが、本日は時間の余裕がありませんので、これくらいにしたいと思います。次回は、今回の議論をもとに整理いただいた改革の方向性を、事務局から複数案提示していただき、議論を続けてまいりたいと考えています。皆さん、いかがでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：それでは、案件2について、事務局より説明をお願いいたします。

事務局：案件2. その他につきましては、第6回の審議会の日程調整をさせていただきますと思います。

（事務局日程調整等）

新川会長：終了予定の時間になりましたので、本日の審議はここまでとさせていただきますが、事務局から、他に連絡事項はございませんか。

事務局：ございません。

新川会長：それでは、これもちまして第4回枚方市人事行政制度調査審議会を終了させていただきます。ありがとうございました。