

総務文教常任委員会審査日程

日 時 令和4年12月2日（金）

午前9時

場 所 第1委員会室

～審査内容～

- 1 議案第78号 山陽小野田市職員の定年等に関する条例の一部を改正する
条例の制定について (人事)
- 2 議案第79号 山陽小野田市職員の退職手当に関する条例の一部を改正す
る条例の制定について (人事)
- 3 議案第80号 地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例
の整備に関する条例の制定について (人事)
- 4 議案第81号 山陽小野田市職員給与条例等の一部を改正する条例の制定
について (人事)
- 5 議案第82号 山陽小野田市長等の給与に関する条例及び山陽小野田市病
院事業管理者の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定について
(人事)
- 6 議案第83号 山陽小野田市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当
支給条例の一部を改正する条例の制定について (人事)
- 7 議案第84号 山陽小野田市組織条例の一部を改正する条例の制定につい
て (人事)

—— 分科会終了後 ——

- 8 閉会中の継続調査事項について

地方公務員法等の一部を改正する法律の概要

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」（平成30年8月）に鑑み、公務員の定年が引き上げられます。

1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	現行	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止
(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

2. 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）の導入

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職(指定職及び俸給の特別調整額適用官職等)の職員は、60歳(事務次官等は62歳)の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日(特定日)以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準)

(※) 検討条項として、政府は、①60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前(令和13年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずること、②公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずること、を規定

4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

- ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当
60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- ② 定年前再任用短時間勤務制の導入
60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は65歳まで)することができる制度を設ける。

5. その他

- ・ 検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- ・ 施行日：令和5年4月1日

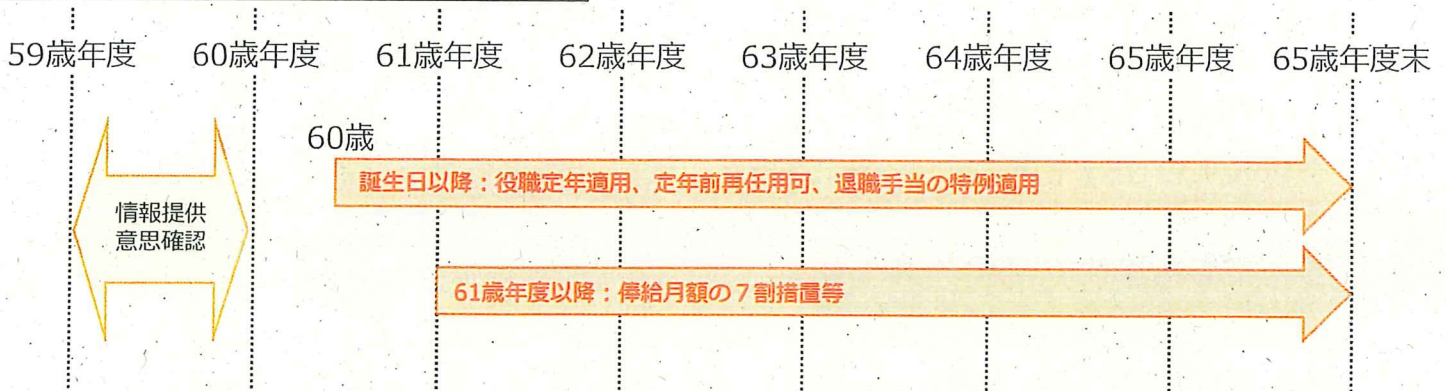
情報提供・意思確認制度

情報提供・意思確認制度は、任命権者に対し、

- 職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすること
- 60歳の誕生日以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認するよう努めることを義務付けた制度です。

職員は、60歳以降は給与が7割水準となることや、管理監督職の職員にあつては管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となるなどの60歳以降に適用される制度が大きく変わることになるため、引き続き常勤官職での勤務を希望するか、一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか、退職するかを選択して、その意思を表明できることになりました。

情報提供・意思確認の実施時期



※ 旧定年が60歳超職員については、旧定年に達する年度の前年度（事務次官等の旧特例定年62歳職員にあつては61歳年度に、研究所副所長等の旧特例定年63歳職員にあつては62歳年度）に情報提供・意思確認が行われます。

※ 情報提供・意思確認を行うべき年度に職員でなかった場合は、採用日から採用年度の末日までの間に、情報提供・意思確認が行われます。

※ 旧特例定年63歳職員が異動等により旧定年60歳職員となった場合など、情報提供・意思確認を行うべき年度の末日を経過する場合は、異動等の日が属する年度内に、異動後の任命権者により情報提供・意思確認が行われます。

情報提供・意思確認の項目

情報提供（項目）

1. 管理監督職勤務上限年齢制
2. 定年前再任用（定年前再任用短時間勤務制）
3. 俸給月額7割措置
4. 退職手当の特例措置
5. その他任命権者が必要と認める情報

勤務の意思の確認（項目）

1. 常勤職員として勤務する意思
2. 60歳等に達する日以後の退職の意思
3. 定年前再任用での勤務の意向
4. その他任命権者が必要と認める事項

情報提供から
意思確認まで
十分な期間を確保
するよう努める

※ 職員の意思表明には法的効果は生じません。退職意思を示した場合でも、実際に退職するには別途退職等手続きが必要です。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な官職・職務・勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職を申し出ることには当然認められます。

段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。段階的引上げの期間中の定年年度と対象職員は以下のとおりとなります。

定年年齢 職員の生年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和 4 年度 (2022)	令和 5 年度 (2023)	令和 6 年度 (2024)	令和 7 年度 (2025)	令和 8 年度 (2026)	令和 9 年度 (2027)	令和 10 年度 (2028)	令和 11 年度 (2029)	令和 12 年度 (2030)	令和 13 年度 (2031)	令和 14 年度 (2032)	
昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生	60歳											
昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生	59歳	60歳	61歳									
昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳							
昭和40年度 1965.4.2生 ～ 1966.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳					
昭和41年度 1966.4.2生 ～ 1967.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
昭和42年度 1967.4.2生 ～ 1968.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

※ は定年年度。定年退職後、暫定再任用職員となった場合は65歳に達する年度末まで勤務することができます。

○役職定年に伴う職制について

- ・役職定年制の導入により、課長級以上の職員については、60歳到達後の翌年の4月1日をもって管理職以外の職（課長補佐級以下）へ降格されることとなる。（令和6年4月1日から）
- ・課長補佐級へ降格された際に、60歳未満の課長補佐級の職員との違いを明確にするため、【参事】という新たな役職を作る。

(職制)

課長

主幹・技監

参事

定年延長職員で管理職から降格された者
知識や経験に基づき助言を行いながら、あくまでも1人の課員として窓口業務を含め幅広い業務を担当する。

参与

暫定再任用職員のうち特命業務（困難な業務）を行う者

課長補佐

主査

係長

主任

係員

○定年延長に伴う職員数の推移(見込み)【病院・水道除く】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	
職員数の見込み	正規職員数	477	476	474	479	489	480	486	482	488	485	491	485	495
	(暫定)再任用職員数	25	24	21	24	22	35	30	36	28	22	11	13	0
	職員数計	502	500	495	503	511	515	516	518	516	507	502	498	495
退職者の見込み	定年退職者			8		17		11		11		13		9
	(暫定)再任用退職者			5	2	4	5	5	8	17	11	11	13	
	退職者計			13	2	21	5	16	8	28	11	24	13	9
採用者見込み	(暫定)再任用職員数				8		17		11		11		13	
	新規採用者				13	10	8	6	7	6	8	6	7	10
	採用者計				21	10	25	6	18	6	19	6	20	10
任期付職員	58	57	51	51	49	47	47	45	41	41	41	41	41	
合計	560	557	546	554	560	562	563	563	557	548	543	539	536	

○定数

	市長部局	病院局	水道局	議会	選管	監査	農業	教育	合計	病・水除く
定数条例	467	255	67	7	4	3	3	144	950	628
現状の職員数	457	214	54	6	5	3	3	71	813	545
改正	485	255	67	7	5	3	3	80	905	583

議案第 8 1 号、議案第 8 2 号、議案第 8 3 号参考資料

議案第 8 1 号 山陽小野田市職員給与条例の一部を改正する条例の制定について

- ① 給料表を 30 歳代半ばまでの若年層に対し 200 円から 4,000 円引上げ
(平均改定率 0.3%)
- ② 勤勉手当の支給月数を 0.10 月引き上げ

		改正前	令和 4 年度改正	令和 5 年度改正
6 月期	期末	1.200 月 (0.675 月)	1.200 月 (0.675 月)	1.200 月 (0.675 月)
	勤勉	0.950 月 (0.45 月)	0.950 月 (0.45 月)	<u>1.000 月</u> <u>(0.475 月)</u>
12 月期	期末	1.200 月 (0.675 月)	1.200 月 (0.675 月)	1.200 月 (0.675 月)
	勤勉	0.950 月 (0.45 月)	<u>1.050 月</u> <u>(0.50 月)</u>	<u>1.000 月</u> <u>(0.475 月)</u>
年 間		4.300 月 (2.25 月)	<u>4.400 月</u> <u>(2.30 月)</u>	<u>4.400 月</u> <u>(2.30 月)</u>

※カッコ内は再任用職員

議案第 8 2 号 山陽小野田市長等の給与に関する条例及び山陽小野田市病院事業管理者の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定について

期末手当の支給月数を0.10月引き上げ

	改正前	令和 4 年度改正	令和 5 年度改正
6月期	2.150月(2.150月)	2.150月(2.150月)	<u>2.200月(2.200月)</u>
12月期	2.150月(2.150月)	<u>2.250月(2.250月)</u>	<u>2.200月(2.200月)</u>
年 間	4.300月(4.300月)	<u>4.400月(4.400月)</u>	<u>4.400月(4.400月)</u>

※カッコ内は職員

議案第 8 3 号 山陽小野田市議会議員の議員報酬、費用弁償及び期末手当支給条例の一部を改正する条例の制定について

期末手当の支給月数を0.05月引き上げ

	改正前	令和 4 年度改正	令和 5 年度改正
6月期	1.625月(1.625月)	1.625月(1.625月)	<u>1.650月(1.650月)</u>
12月期	1.625月(1.625月)	<u>1.675月(1.675月)</u>	<u>1.650月(1.650月)</u>
年 間	3.250月(3.250月)	<u>3.300月(3.300月)</u>	<u>3.300月(3.300月)</u>

※カッコ内は国

○人事評価について

平成28年に地方公務員法が改正され、それまでの職階制を廃止し成績主義、能力の実証に基づく評価システム（人事評価）が導入された。

・人事評価

- ① 実績評価・・・年度当初に個人目標を定め、その達成度を評価するもの。
- ② 能力評価・・・公務員としての身だしなみや勤務態度などの基本的な項目から政策形成能力や論理的な思考、人材育成などの幅広い項目について評価するもの。

- ・人事評価の活用 昇給、昇格、人事異動、分限処分の基礎資料として活用するほか、国や他市町では勤勉手当の成績率や特別昇給制度に反映させている。

本市は平成26年度より人事評価制度を導入し、内容を修正しながら、昇給、昇格、人事異動、分限処分の基礎資料として活用してきましたが、今後は勤勉手当の成績率にも反映させていく予定です。

○評価方法

実績評価と能力評価を組み合わせた総合評価方式により評価する。

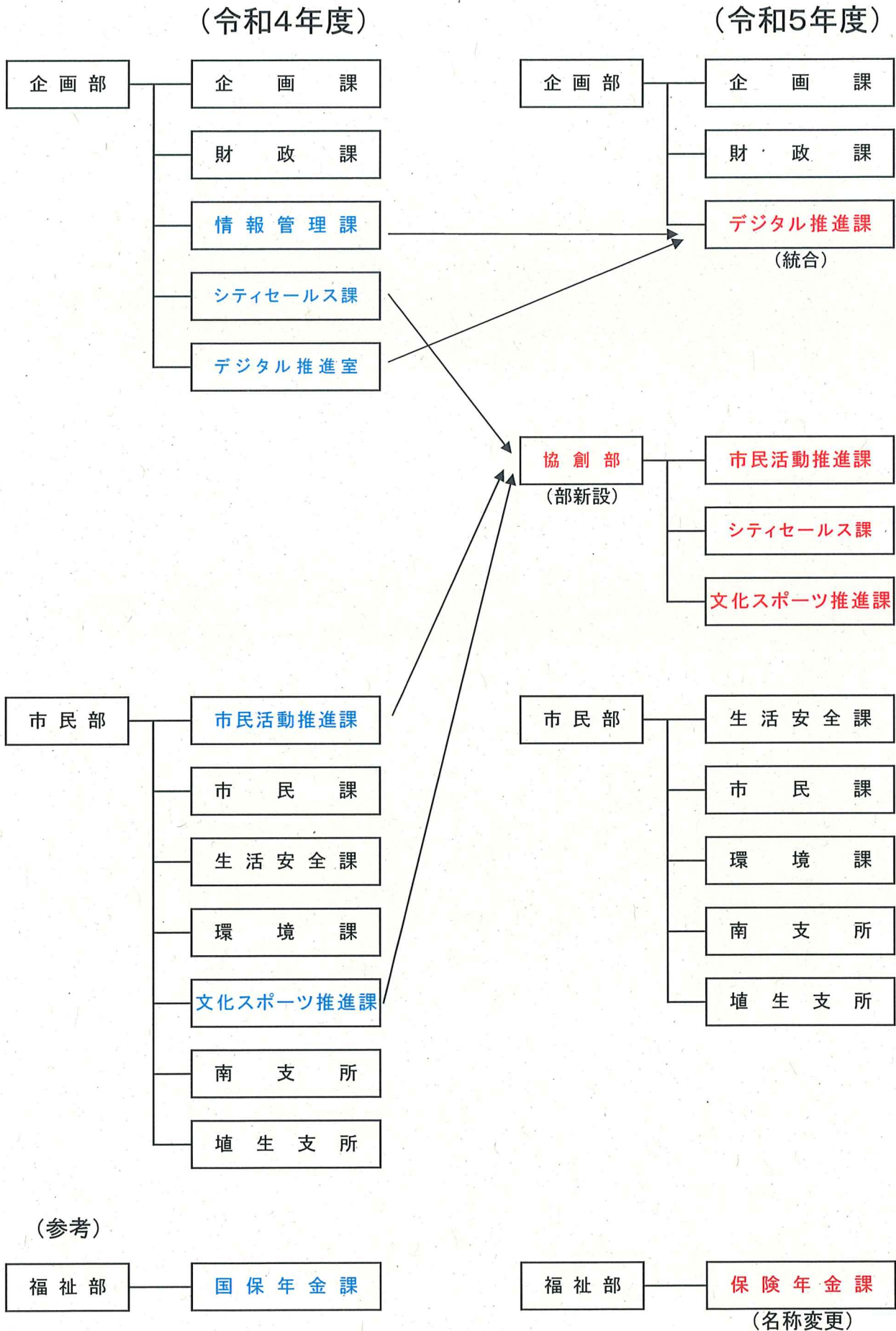
一般職員	職 種		(ア) 能力評価 得点	(イ) 業績評価 得点	(ウ) 集計点
	保育士・幼 稚園教諭	技能労務職			
部長級			×0.3	×0.7	(ア) + (イ)
次長・ 課長級			×0.4	×0.6	(ア) + (イ)
課長補佐級			×0.5	×0.5	(ア) + (イ)
係長級	係長級以上		×0.6	×0.4	(ア) + (イ)
上記以外	係長級以下	技能労務職	×0.7	×0.3	(ア) + (イ)

○勤勉手当の成績率への反映

当該年度の人事評価の評価結果を、翌年度の勤勉手当の成績率に反映します。
成績率の導入に伴う財源は、勤勉手当の算定基礎額に扶養手当を加算して算定した総額から加算しないで算定した総額を差し引いた額（以下「扶養手当影響額」という。）を上限とします。成績率が加算される者については総合評価の集計点が上位の者から下記区分を適用していき、成績率が加算される者の範囲は、成績率の反映により増額される勤勉手当の総額が扶養手当影響額に達するまでとします。

評語	A	B	C	D	E
集計点	76 以上～	76 未満～63 以上	63 未満～43 以上	43 未満～23 以上	23 未満
区分	特に優秀	通常より優秀	通常（標準）	通常より物足り ない	通常にはるかに 及ばない
成績率	+0.07 月	+0.05 月	+0.03 月 （上限あり） +0 月	-0.02 月	-0.04 月

○機構改革



閉会中の調査事項について

委員会名	調査事項	調査期間
総務文教常任委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・秘書に関する事。 ・議会及び行政一般に関する事。 ・文書及び法制に関する事。 ・情報公開及び個人情報保護に関する事。 ・統計調査に関する事。 ・防災及び危機管理に関する事。 ・組織及び職員定数に関する事。 ・職員の人事、給与及び福利厚生に関する事。 ・税の賦課徴収に関する事。 ・債権の調査及び徴収に関する事。 ・消防に関する事。 ・総合計画及び新市建設計画に関する事。 ・重要政策の立案及び調整に関する事。 ・事務管理に関する事。 ・広域行政に関する事。 ・行政改革の推進に関する事。 ・合併に係る調整事項に関する事。 ・総合教育会議に関する事。 ・予算その他財務に関する事。 ・市有財産に関する事。 ・情報処理及び情報化に関する事。 ・シティセールスに関する事。 ・観光に関する事。 ・広報に関する事。 ・入札及び検査に関する事。 ・教育に関する事。 ・まち・ひと・しごと創生総合戦略に関する事。 ・選挙事務に関する事。 ・市役所庁舎改修事業に関する事。 ・学校給食に関する事。 ・新型コロナウイルス感染症に関する事（総務文教常任委員会所管部分に限る。）。 ・地域交流センターに関する事（総務文教常任委員会所管部分に限る。）。 ・山口東京理科大学に関する事（総務文教常任委員会所管部分に限る。）。 ・L A B Vに関する事。 	令和5年3月定例会前日まで継続して閉会中調査する。