

# 総務文教常任委員会記録

令和4年12月2日

【開催日】 令和4年12月2日（金）

【開催場所】 第1委員会室

【開会・散会時間】 午前9時～午後4時7分

【出席委員】

委員長	長谷川 知 司	副委員長	宮 本 政 志
委員	伊 場 勇	委員	岡 山 明
委員	笹 木 慶 之	委員	古 豊 和 恵
委員	前 田 浩 司		

【欠席委員】

なし

【委員外出席議員等】

議長	高 松 秀 樹		
----	---------	--	--

【執行部出席者】

副市長	古 川 博 三	総務部長	川 地 諭
人事課長	古 屋 憲太郎	人事課課長補佐	福 田 智 之
人事課人事係長	藤 田 浩 子	人事課給与係長	室 本 祐

【事務局出席者】

主査兼議事係長	中 村 潤之介	庶務調査係長	田 中 洋 子
---------	---------	--------	---------

【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)

- 8 閉会中の継続調査事項について

---

午前9時 開会

---

長谷川知司委員長 おはようございます。ただいまから総務文教常任委員会を開会いたします。本日の審査内容については、お手元に配付してありますとおりに進めてまいります。まず、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、執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 この度人事課では、7本の条例を上程させていただいておりますが、そのうち4本が定年延長に関連するものとなりますので、まず、定年延長制度について説明させていただきたいと思っております。それでは資料1を御覧ください。地方公務員法等が改正されまして、公務員の定年年齢が令和5年度から令和13年度にかけて、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられていくこととなります。最終的には、65歳になるということでございます。それでは、資料2を御覧ください。これが、定年延

長のスケジュールを示したものでございます。2年に1歳ずつと申し上げましたけども、実際は各生年月日ごとに1歳ずつ上がっていくようなイメージとなります。昭和38年度生まれの方を見ていただきたいんですけども、この方は、本来は令和5年度、令和6年3月31日で定年退職であったところが、1年定年が延びることになります。その後、どうなるかといいますと、現在も再任用制度というのがあります、希望されれば65歳まで継続雇用する仕組みになっておりますので、この方は令和7年度から令和10年度までは、希望されれば今度は暫定再任用という形で勤務されるということになります。定年延長が1年で、暫定再任用が4年ということになります。昭和39年度生まれの方は、今度は定年延長が2年で、残り3年が暫定再任用という形になります。以下、定年延長の期間が延びていきまして、最終的には65歳まで定年が延長されるということになります。なお、いずれ再任用はなくなりますので、暫定再任用という呼び名になっております。また、奇数の年度、5、7、9、11というのは、定年の年齢が1歳引き上げられる年度となりますので、この年度については、正規職員の定年退職者がいなくなるということになります。2年に1回、正規の定年退職者がいなくなる年が出てくるということでございます。それでは、資料1に戻っていただきまして、この度の定年延長制度の導入に伴いまして、幾つかの新しい仕組みというのが導入されます。その一つが、2番の役職定年制というものでございます。これは何かといいますと、定年延長職員、部長であった方がそのまま部長でおれるというわけではなくて、管理監督職、課長級以上の職員は、60歳になった次の年度の4月1日付けで、課長補佐級に降格するということとなります。これは分限処分ということになりますが、それを法律上可能にしたということでございます。目的としましては、新陳代謝を促して、組織を活性化するという目的でございます。上から課長補佐級に降りてこられるようになりますけども、60歳未満の課長補佐の方もいらっしゃいますので、その職員の方と区別をするために参事という役職を作ります。そこに降りていただくようになります。参事については、また後で御説明差し上げたいと思います。なお、60歳の時

点で課長補佐級以下の方については、更にそこから降格させるということではできません。これは分限処分になりますので、あくまでも降格されるのは管理職であって、管理職を降りるといような制度となっております。3番、定年延長職員の給与についてですが、まず給料については60歳を迎えて3月31日現在に貰っておられる給料の7割になります。100円未満は四捨五入ということです。その他の手当は、正規職員ですから全て出ます。ただ、基本給が下がりますので、それに連動するよような賞与とかは下がるということ、人件費も約7割になるということでございます。次に、4番、退職手当なんですけども、退職手当は、この定年延長制度が導入されることによって、職員に不利にならないよな制度設計がなされております。60歳の時点で、一番高い給料でそれまでの退職手当が計算されます。その後、61歳、7割になった給料で残り勤務した年数が加算されるということになります。ただ、退職手当は率に上限がありまして、35年以上勤務すれば、一緒になりますので、25歳以下で入られた方は、60歳時点で35年になりますので、その方は61歳以降働かれても加算はございません。26歳以降に入られた方は、7割の給料で、35年に達するまでは加算があるということでございます。続きまして、4の②ですけども、定年前再任用短時間勤務制度というのが導入されます。これは何かと言いますと、定年は法律によって引き上げられていきますけども、いろいろ人生設計等もされていて、60歳になったら、そんなにがつつり働きたくないというよな方もいらっしゃるかと思っておりますので、この定年前再任用短時間勤務というのは、60歳になった時点で一旦退職して、その後、短時間の再任用として働くというものでございます。今も再任用の短時間勤務の職員おりますので、それと処遇は同じということになります。よって60歳になられた時点で、定年延長をするのか、あるいはこの定年前再任用短時間勤務にするのか、あるいは退職するのかを選択していただくよになります。裏面に行きまして、情報提供と意思確認制度ということで、今、説明差し上げましたよなこと、大きく勤務条件も変わりますので、これを59歳の年度のうちにきちんと説明して、どうするかを意向確認するとい

うことが義務づけられております。定年延長の概要については以上でございしますが、資料3を御覧ください。役職定年について、もう少し詳しく御説明したいと思います。先ほども申し上げましたけども、課長級以上の職員は60歳到達後の翌年の4月1日をもって、管理職以外の職、課長補佐級に降格することになります。そういう方が出るのは、実際は令和6年4月1日からということになります。課長補佐に降格された際に、60歳未満の課長補佐との違いを明確にするため、参事という新たな職を作るということでございます。職制は、下にあります表のとおりでございます。参事の位置づけとしまして、それまで部長だった方も参事になられますから、そういう方が例えば議会对応は全部自分に任せておいてほしいとかそういう趣旨ではございません。あくまでも黄色を付けているところですね。係長、課長補佐、課長という、いわゆるライン職と言われている方に、予算、実施計画、議会对応等はしっかりやっていただくということでございます。参事の役割といたしましては、長年の知識とか経験に基づいて助言を行いながらも、あくまでも1人の課員として仕事をしていただくようになります。配属された課で役割は分担していただくようになりますけども、幅広くルーティーン的な仕事とか、場合によっては窓口業務等もやっていただくようになろうかと思っております。それでは、資料4を御覧ください。定年延長に伴いまして、職員数がどのように推移していくかは、気になるころだろうと思っております。これは、病院、水道を除きますけども、今後の職員数の推移の見込みでございします。見方といたしましては、一番上に正規職員数がいて、下に暫定再任用職員がいて、職員数の計というのがあるかと思っております。基本的な考え方は、仕事量が変わらなければ、この職員数が維持されるというのが基本的な考え方ではございますが、実際に表を見ていただきますと、若干中膨れをするようになります。令和9年度が一番職員数が多くなっているかと思っております。その後、減少してきて、今とほぼ同じ人数になっていくというようなものでございます。これが中膨れしないようにということなんでしようけども、その下に退職者と採用者というのを書いているかと思っておりますが、ちょっと緑で色を付けているところを見ていただき

たいんですが、今年度は8名の定年退職者がいらっしゃいます。この方が退職されたら、翌年度に今度は暫定再任用として採用することになります。そして、65歳まで働かれて、今度、令和9年度のところで、今度は退職のほうに上がってくるということでございます。令和5年度は退職者がいませんけど、今度令和6年度、17人という数字も同じような形で推移しているかと思えます。この部分は、本人が希望されれば、こちらでいじるということではできませんので、そうすると、要は、新規採用者で調整するしかないということになります。新規採用を取らなければ中膨れしないんですけども、合併後、2年間ぐらい職員を採っていない年がありまして、今ちょっと40歳前後ぐらいの職員が極端に少ないとか、やっぱり年齢構成バランス的にかなり支障も出ますし、あるいは公務員ですから、しっかりと地元の雇用も確保していくというのがありますので、そこに書いてある人数は、最低でも確保していきたいと考えております。その結果として、令和9年度ぐらいまでは職員数が増えるということです。なお、下に任期付職員も書いていますが、これ以外にも会計年度職員が250名ぐらいいますので、当然正規職員、暫定再任用職員が増えれば、会計年度職員は減ると。総数としては、ほぼ変わらないような考え方になります。なお、完全に制度が移行されてからは、今の令和4年度と一緒に数字の495人となっておりますが、このうち定年延長職員、つまり61歳以上の職員というのが大体60名ぐらいいらっしゃるようになります。20歳から65歳まで、45分の61から65ということで、大体9分の1ぐらいの職員が、61歳以上の職員、要は人件費が7割になる職員ということになりますので、完全に移行されれば、ほぼ全ての課で参事といいますか、定年延長職員がいらっしゃるような状況になるということでございます。下に定数を書いてありますが、これまた定数条例のところで御説明差し上げたいと思えます。定年延長の概要については、以上でございますけども、議案第78号山陽小野田市職員の定年等に関する条例についてですが、これは定年を65歳とすることや、定年延長に伴う語句等の所要の改正に加えて、役職定年や定年前再任用短時間勤務制度の規定を加えているものでござ

います。説明は以上でございます。御審査のほどよろしくお願いたします。

長谷川知司委員長 執行部の説明が終わりました。委員からの質疑を受け付けます。

古豊和恵委員 60歳に達した職員の方の給料が、7割を乗じて得た額となつています。社会保険料というのは、前年度の給料で社会保険料は掛かってくると思うんですね。そうすると、次の年に7割を乗じた額ということは、かなり少なくなります。その場合も社会保険料というのは、前年度の収入で計算され、普通に払っていくということになるんですか。

古屋人事課長 標準報酬となっておりますので、大きく給料等が下がれば、そこで随時で改定されるようになろうかと思ひます。給料が下がれば、その分、保険料も下がるということになります。

伊場勇委員 2の役職定年制の②のところ、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とありますが、例えばどういった場合なのか、どう判断するのか教えてください。

古屋人事課長 先ほど役職定年は60歳で、61歳から課長補佐にということでありましたけども、委員が言われましたように、特定の理由があれば、最大3年間ほど管理職のままでおれるというような制度にはなっております。これが、当然無条件でというわけではなくて、高度の知識、技能、経験を持っているような方とか、勤務に特殊性があるような方で、なかなか欠員を補充できなくて公務に著しい支障があるような場合となっておりますので、国の場合はこういうことが想定される、ある程度プロジェクトとかをやられていて、そこの長の方にそのままいてもらわないと対外的に支障があるというようなことがあり、条例上は3年間延長できるということになっておりますが、基本的には本市ではあまりそういう



ことを運用することはないのかなと思っております。法でそうになっておりますので、条例上は規定しております。

伊場勇委員 次に、4番の60歳以後定年前に退職した者の退職手当で、60歳に至るまでに勤続35年以上の人は、退職手当はもう変わらないと。ただ、例えば28歳で入庁されて、35年経つのが63歳になるのかな。そのときには、退職手当というのは、7割の給与の分がそれに加算されるということですか。60歳までは最高の給料になっていて、そこで一定の金額がまず決まりますよね。それプラスアルファは、7割の金額を乗じたものが退職手当に乗っかってくるということですか。

古屋人事課長 すみません。次の議案第79号で、退職手当の条例が出てまいります。先ほど一括で説明しましたが、今お答えしたほうがいいですか。

伊場勇委員 後で教えてください。失礼しました。それと3パターンあるとおっしゃいまして、延長するか、再任用か、退職するかということですが、この法改正によって延長することができて、その再任用を選択される方との福利厚生とか補償の違いというのはあるんですか。

古屋人事課長 定年延長されると正規の職員になりますので、給料が下がるということ以外は、職員と全く同じということになります。定年前の再任用短時間勤務職員というのは、今の再任用職員の短時間の方と同じになりますので、当然給料も条例上で規定しておりますが、大体定年延長される方よりも5万円ぐらいは少なくはなります。そこから更に短時間になるので、勤務時間で割り戻すということもありますし、扶養手当とか住居手当とか、生活を補助するような手当というのは再任用の方には出ません。賞与も大体半分ぐらいにはなりますので、収入面ではかなり落ちることになるかと思えます。

伊場勇委員 そういった情報の提供とか、意思確認制度について、十分な期間

を確保すると書いておりますが、十分な期間というのは、結構いろいろちゃんと説明してあげないといけないと思いますし、それは個人面談にするのか、どれぐらいの期間をと考えているのか、教えてください。

古屋人事課長 期間というか、59歳の年度である1年以上前にちゃんとそういうことを説明しなければいけないということになっておりますので、条例を可決いただけましたら、今年度は来年の1月ぐらいでも、対象者の方を集めて説明会等を行う予定としております。

古豊和恵委員 先ほど定年延長に伴う職員の推移を説明していただきました。その際、任期付職員の方を徐々に減らしていくという話ですけど、その方をどのように減らしていくのか。辞めたくない人もたくさんいらっしゃると思うんですけども、制度上、やはり少しずつ減らしていくのであれば、誰がその際の基準とかを決めるのですか。

古屋人事課長 今言われたのは、暫定再任用の方ですか。この表で、ずっと減っていく、一旦増えますが、減っていくようになっているんですが、暫定再任用の方ではなくて任期付職員ですか。（「はい」と呼ぶ者あり）任期付職員は、この表に推移を一応出してはおりますけども、減っていくのが、— 教員のOBの先生に交流センター長をやっていたいているんですけども、教員についても定年延長が始まりますので、今後はっきりとはまだ言えません。交流センター長というのは、定年延長職員等が担っていったほうがいいのかというような思いもございますので、ここの任期付職員が若干減ってっておりますが、これは主に教員のOBの方が減るという想定で出しているということでございます。

古豊和恵委員 任期付職員には、センター長さんだけではなくて、いろんな若い方もたくさんいらっしゃると思うんですけども、そういう方たちは対象外ということよろしいですか。

古屋人事課長 業務量を見ていく必要がありますけども、任期付職員の方はある程度資格を持っておられる方になり、保育士とかケアマネジャーとかということになりますので、そういう方を減らしていこうというようなことではございません。

古豊和恵委員 やはり資格を持っている方ばかりじゃないとは思うんですけども、資格がない方は徐々に減らしていくというお話なんですか。

古屋人事課長 すみません。恐らく会計年度職員のことを言われているのかなとも思いますけど、先ほど私が申し上げたのは、正規職員が増えていけば、全体の職員数というのが変わらないと仮定すれば、会計年度職員が減っていくというようなことにはなろうと思いますということを申し上げたので、これも仕事量とかを見る必要がございますけども、やはりしっかりと仕事を回していける体制を取ることとさせていただきます。そういったものの中で、会計年度職員数を判断していくようになるかと思っています。

古豊和恵委員 それでは、今から新規職員とか定年延長に伴って、そういう方たちも徐々に減っていく可能性があるということによろしいんですか。

古屋人事課長 あくまで仕事量が一定であればということで、先ほど説明を申し上げましたけども、しっかりと仕事を回していける体制は確保していくということでございます。そういうものの中で、どれぐらい職員数が必要なのかという中で判断していくということでございます。

古豊和恵委員 それは本人が延長を希望する、希望しないにかかわらず、やはり仕事がしっかりと回っていくようになり、必要なければ減らしていくということですか。

古屋人事課長 会計年度職員は、会計年度ごと、つまり1年ごとの雇用という

ことになっておりまして、更新することもありますけども、更新を約束するものでもありませんし、勤務条件も変わる可能性がありますとお伝えして働いていただいているものでございます。全体の仕事の中で、もちろんできれば継続というのがございますが、しっかり仕事を回していく中で何人必要なのかということで、正規、再任用、任期付会計年度の職員の比率といったものの中で考えていくようにはなろうかと思えます。

古豊和恵委員 それは、どなたが決めていかれるんですか。

古屋人事課長 人事課で仕事量を見ながら、どれぐらい職員が必要なのかということもありますし、まず、正規職員をしっかり補充していくということもあるんでしょうし、あとそれを補助していただく職員が何人必要かを人事課で考えるようになります。

前田浩司委員 資料1の4番の②に、定年前再任用短時間勤務制の導入とありますが、これは時間給というような扱いでの支払になろうかと思うんですけれども、その設定基準というのは何かあるんですか。

古屋人事課長 この再任用短時間勤務の方は、週に2日から4日、時間に直すと、15.5時間から31時間の範囲内で勤務時間を割り振ることになります。

前田浩司委員 今の支払の基準表というか、これは、例えばその定年時の金額を参考にして決定するというルールなのか。その辺の御説明がなかったので、教えてください。

古屋人事課長 これは、また給与条例の中にも改正が出てまいりますが、給料表の中に、定年前再任用短時間勤務職員の給料ということで規定しております。今の再任用職員と同じということになります。それを実際に働いていただく勤務時間で割り戻してということになります。

笹木慶之委員 二、三お尋ねします。まず、1点目はですね、この定年制度をいわゆる役職定年制に移行する際には、その1年前ですか、情報提供して意思確認をするということで決定していくわけですが、例えば、定年制の延長ということで選択して、参事という形で入ったと、それを2年ぐらい続けたけれども、どうもそれじゃ自分の体力がもたんと。そこで、再任用の短時間勤務に切り替えてほしいというようなことがあった場合には、当然相談に応じられると思うんですが、それはその時点で1回定年退職して、そして新たに再任用されるという方法を取られるんですか。

古屋人事課長 一旦定年延長された方が、退職して、今度、定年前再任用になることは可能でございます。ただ、定年前の再任用短時間勤務職員は、こちらがそれを認めるかどうかというか、成績等という部分もありますので、年度途中とかではちょっと難しいとは思いますが、年度の切替えのときにおいては、その方の伸びている定年年齢までは、定年前再任用短時間勤務で勤務ができますので、今言われたように63歳まで延びていて、61歳でやはり定年延長じゃなくて、定年前の再任用短時間勤務にしたいということであれば、62、63歳で就くことは可能でございます。その後、定年を迎えたら、今度暫定再任用という形にはなります。

笹木慶之委員 要は、60歳から65歳に至る経過の中で、やっぱり健康状態とか、いろんなことがあって、一度はそう思ったけれどもやっぱり無理だということが、例えば職責上の問題とか、いろいろ出てくるんじゃないかと思うんですよね。そのときに、一応65歳までは補償するというものは、動くかどうかということは今確認しているんです。だから、ただ60歳になる前に、65歳まで定年延長してもらって勤めようと思ったけれども、それがかなわないというときには、1回辞めなくちゃいけませんわね。辞めて、次の年度には、新たな短時間勤務職員で補償することが可能ですかということです。

古屋人事課長 言い方がちょっと悪かったかもしれませんが。可能です。

笹木慶之委員 可能ですね。それから、この次は、課長補佐級の人です。もちろんこれは課長補佐級の人は分限処分の対象とならないということで、そのままの身分を持つということなんですが、給料が7割になりますよね。ただ、今までおったところのポジションにはおれないと理解しているんですか。継続して、そこにおるといふわけにはいかない。

古屋人事課長 先ほどライン職という話を差し上げましたけども、定年60歳を迎えた際に正規の課長補佐だった方については、同じ課長補佐級である主査とかに降りていただく、つまりライン職から外れていただくということは考えられます。いかに配置をしていくかということは、全体の中で考えていくようになろうかと思えます。

笹木慶之委員 それと一番私が心配するのは、いわゆる管理監督職勤務の方が、参事という形でラインから外れていくということですよ。特定の業務をやるということですが、市役所の業務の中で、こういった職を確保することが本当に可能なんですか。というのが、ポジションがある程度限られてくるんじゃないかと思うんだけど、いわゆるその仕事内容によって。例えば、市民課のようなところには、こういう形の人というのはちょっと難しいんじゃないかなという気がするし、むしろ特定の業務を何か専門的に「これをまとめてくれ」とかだったらできますけど。今まで部長だった人が、そういうラインじゃないとしながらも、そこにおられてというのが、現実問題、周りの職員と本人との関係が本当にうまく調和できるのかなというのが、一番心配なんです。その辺り、いわゆるポジションが確保されておるかどうかということです。

古屋人事課長 確かに今まで部長だった方が参事に降りてこられて、課長からすれば、今まで上司だった方が部下になりますので、多少やりにくいとか、そういったことは実際にはあるのかもしれませんが、今も再任

用制度というのがありまして、同じようなことになっておりますが、それでいて特にどうこうということはございませんので、きちんと参事の役職を全うしていただくと。先ほども申し上げましたけども、助言を行うということも言いましたが、あくまでも1人の課員として、1人前の仕事はしていただきますので、配属された課で役割分担をしていただくようになりますが、先ほど議会对応をがつつりやるというような趣旨ではないと申し上げましたけど、もちろん議会对応をされても問題はありません。それぞれの部署で、ただ、基本ライン職の方に頑張ってくださいというような大前提はございますけども、それぞれの部署できちんと役割分担をすると、結果として、ルーティーン業務であったり、窓口対応であったりそういったこともしていただく可能性も当然ありますから、そういったことをしっかりと説明会で説明もします。参事というのはそういうものですよということもしっかりと説明したいと考えております。

笹木慶之委員 最後になりますが、余計な心配をしても仕方ありませんが、今も部長クラスがそういったポジションにおられることは分かっています。ですが、数が少ないじゃないですか。だから、まだ職があるんですよ。ところが、数を見てみると、5年間延長して、かなりの人数がそこにプールされれば、そういう職の確保が難しくなって、職場に混乱を起こすんじゃないかなと思ったから言ったわけです。課長が心配なしに「やります」と、「できます」ということであれば、それ以上言いませんが、やっぱり人事は非常に重要なところを持っていますからね。だから、その辺をやっぱり慎重に対応するべきだということをお願いしたいと思います。

前田浩司委員 資料3の参事の下に参与と書いてありまして、その中に特命業務と書いてあるじゃないですか。具体的に特命業務はどんなことが考えられるんですか。

古屋人事課長 この参与というのは、暫定再任用のうち特命的な業務を行う者

ということで、今もこういう方がいらっしゃいます。技術職の方で、建設部におられるような方が、今参与というようにはなっております。ある程度、困難な業務を行う方ということになります。もっと言えば、再任用の職員の給料というのは、何段階かありまして、参与と大きく分けたら、それ以外ということで給料が分かれておりますので、そういう再任用の方のうち困難な業務を行う方を参与として位置づけているということでございます。

前田浩司委員 やっぱりそういった特殊な仕事をされる方という意味でよろしいわけですね。例えば、建設とかという話がちょっとあったので、そういうことに携わっておられる方ですね。

古屋人事課長 それももちろんございますけども、業務内容によって、やはり判断すべきかなと思います。例えば、地域交流センター長とかを行っていただく、今もいらっしゃいますけど、そういう方も参与ということになります。一般的な仕事じゃなくて、難しい仕事をやっていただくような、ある程度責任が伴うような仕事をやっていただく方が参与というような位置づけになろうかと思えます。

笹木慶之委員 もう1点お尋ねしますが、定数条例の関係です。というのが、ほかにないから関連して聞いておきたいと思うんですけど、細かいことは別として、定数条例改正をすると先ほど言われましたよね。これは、いつを予定しているんですか。

古屋人事課長 定数条例は、後で整備の条例というのが議案第80号で出てきます。そこで説明させていただきます。

岡山明委員 私も定数の部分ですが、議案説明の中で、950人から45人減らして905人になりますという説明がされておるんです。資料4の中に現状と改正という形で、950人から905人という数字が出ていま



すが、現状の職員数というのは真ん中のラインでいいですか。

古屋人事課長 すみません。後の議案80号の中で、定数条例が出てきますので、その部分を、後でまた詳しく説明させていただきます。

長谷川知司委員長 概略の説明の中で、資料4も説明されましたけれど、今回は、議案第78号に限っての質問で、議案第80号でまたそれは出てくると思いますので。

岡山明委員 では、それは議案第85号でまた聞きます。

宮本政志副委員長 資料4で、恐らく定数には入らんとするんだけど、一番上の定年延長に伴う職員数の推移がありますよね。今、正にデジタル化社会が進んでいますけど、これはどのように反映していると見たらいいですか。

古屋人事課長 先ほどこの職員数の推移というのは、仕事量が変わらなければということをお前提で申し上げております。たしかに定員管理上、今言われましたようなデジタル化とか指定管理とか業務委託といったもので、できれば職員数を減らしていくという努力もしていく必要がございます。デジタル化については、今RPAといって自動で読み込ませるものとか、デジタル庁では今全国的にシステムを統一化しようとしておりますし、また、今マイナンバーが六十何%ぐらい申請を行っているみたいなんですけども、そういったものが普及してくれば、コンビニ等で住民票とかを取っていただけるので、来庁者が減れば、当然職員数もそれに伴って減るということもあり得ます。ただ、なかなか具体的に何年度まで何人減るのかというのが見通せないところもございますので、あくまでも今、仕事量が一定だと仮定すればということでお出ししているということでございます。

長谷川知司委員長 ほかにはいいですか。（「ありません」と呼ぶ者あり）一つ聞かせてください。定年延長の職員の方が参事になる場合、職種の希望というのは、今はどうか分かりませんが、今後それは聞いてもらえるのか。それと途中での異動というのものもあるかどうかをお聞きします。

古屋人事課長 課長であっても次長であっても部長であっても、課長以上の方が一律に役職定年ということで、参事というところに降りてまいります。参事の中でも、当然部長だった方と課長だった方は、給料が7割ですから、同じ参事でも給料が違ったりもしますので、やはり部長だった方はそれなりのある程度困難な業務というか、そういったポストに当然置いていくようにはなりません。そういう中で、上手に配置をしていくということになろうかと思えます。希望というよりは、これは人事異動になりますので、適材適所の配置をこちらでしていくということでございます。

長谷川知司委員長 ほかにはございませんか。（「ありません」と呼ぶ者あり）では、質疑が終わりましたので質疑を打ち切ります。これより討論を行います。討論はありますか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なし。これより、議案第78号について採決いたします。賛成の方の挙手を求めます。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長 全員賛成により、本件は可決すべきものと決しました。ここで10分間ほど休憩します。

---

午前9時45分 休憩

---

---

午前9時55分 再開

---

長谷川知司委員長 休憩を解きまして委員会を再開いたします。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審査を行います。執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 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改正についてですが、これは定年延長に伴う語句等の所要の改正に加えまして、定年延長制度の導入に伴って、退職手当の支給について職員に不利になることがないように所要の経過措置が設けられているものでございます。説明は以上です。御審査のほどよろしくお願いいたします。

長谷川知司委員長 執行部の説明が終わりました。委員からの質疑を受け付けます。

伊場勇委員 先ほどちょっと先走って質問してしまいましたが、35年以上はもう退職手当というのは変わらないというんですが、そのまま定年延長された方で、例えば、28歳とかから入られた方については、その加算される部分の基準は7割を乗じて得た額になるということですよ。

古屋人事課長 委員言われますように、ピーク時特例というのがありまして、一番高いところの60歳時点の給料で、それまでの退職手当が一旦計算をされて、それに61歳以降は7割になった給料に、それからの勤続年数と率を掛けるということになります。それが35年になるまで加算されていくということでございます。

伊場勇委員 であれば、またこの予算措置といいますか、一般会計から給与と退職金と、掛かるお金が増えるわけじゃないですか。これは法が改正されてということなんですが、例えば、これに国からの予算措置というのはないんですか。全部市の負担が増えるということになるんですか。

古屋人事課長 交付税とか、その辺には跳ね返るのかなという気はいたしますが、たしかに退職手当ということであれば、26歳以降に入られた方は、

プラスされるということになるので、そのプラス部分というのは、市が出すようにはなろうかと思えます。ただ、全体の人件費で言えば、定年延長職員の方は給料が7割になりますので、今後そういう方の割合がどんどん増えてきますので、人件費全体で見れば、長い目で見れば、徐々にではありますが、減っていくというような試算は出ております。

前田浩司委員 資料1の4の①ですけれども、「定年を理由とすることによって」の前に、当分の間という記述があります。これをどのように解釈していいのか、その辺を教えていただければと思えます。

古屋人事課長 この度の定年延長に伴って、至るところで当分の間という表現が実は出ているということをごさいます。これは令和13年度にかけて、段階的に移行していくということで、過渡期においてははというような意味だろうと思えます。先ほど定年退職手当のところでもちょっと言わなかったんですが、そこに書いてありますように、例えば63歳まで定年が延長されている方が、61歳でもう辞めようと思った場合は、通常は定年前の自己都合退職ということになって率は減るんですけども、60歳を超えた方は、自己都合退職であっても定年退職とみなすというような不利にならないような規定も加えられております。それは、未来永劫ずっとやっていくわけではなくて、恐らく制度の過渡期においては、当分の間はそうするというような意味合いだろうと思えます。

長谷川知司委員長 ほかにはいいですか。（「なし」と呼ぶ者あり）では、質疑をここで打ち切ります。これより討論を行います。討論ごさいますか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なし。議案第79号について採決いたします。本件に賛成の委員の挙手を求めます。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長 全員賛成です。本件は可決すべきものと決しました。次に、

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、執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 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でございますが、これは地方公務員法の一部改正に伴いまして、職員の懲戒の方法及び効果に関する条例等の10本の条例について、語句等の所要の改正を行うものでございます。ただ、この中で一つ定数条例が出てまいりますので、ちょっと定数条例については別途説明差し上げたいと思います。先ほどの資料4を御覧ください。先ほど、定年延長に伴っての職員数の推移を御説明差し上げたかと思っております。一旦中膨れをしまして、令和9年度のところが一番多くなっているかと思っております。定数条例は、任期付職員のフルタイムも定数に加わりますので、下の欄に任期付職員も入れておりまして、令和9年度で563人ということになっております。下に定数の表を挙げておりますけども、一番上が現行の今の定数条例となります。中ほどが現在の職員数で、一番下が改正でございます。定数条例の考え方としては、部局ごとの定数の上限を定めていまして、その上限を超えて、職員を配置できないというような趣旨でございます。考え方によれば、その上限を超えなければ、改正もしなくてもいいというような考え方もあるんですが、今の定数条例というのが、合併時に改正したものでありまして、その後は大きな機構改革といいますか、山陽の病院がなくなって市民病院になったときとか、あるいは消防が一部事務組合化されたとき、最近で言えば公平委員会が共同処理するというところで、市町総合事務組合に移ったとき、それ以外はほぼ改正していない状況でございます。結果として、今の条例の定数と現在の職員数のかい離、特に教育委員会は半分ぐらいになっています。これは、合併のときはかなり人数が多かったため、2年ぐらい採用しないという調整も若干加わりましたけども、その後、例えばきらら交流館とかガラス未来館とかを指定管理に出したというのがございます。また、文化スポーツというのは、昔は教育委員会が所管しておりましたけども、法律が変わりまして、学校体育とか文

化財の保護を除いては、市長部局に移しました。その際に職員が移ってきたということもありますし、今年度から言えば、公民館が地域交流センター化したことで、教育委員会から市長部局に移ったということもありまして、現状として、かなりかい離が出ているということでございます。今後、令和9年度が今563人というのがありまして、その定数条例の一番下の右端に583人ということで、若干上限を定めるということで、ちょっと余裕を持って規定しておりますけれども、それで今後の職員数を見て、若干余裕を持ってということで、市長部局としては、定数条例が467人なのを485人に変える。教育委員会は、144人なのを80人に変えると。もう一つ選管が定数条例が4人になっていて、現状の職員数5人になっていますが、1人ほど育児休業入っています。育児休業に入っている者は、定数に加えないということになっておりますので、選管も通常4人でも大丈夫なんですけれども、4年に1回、四つぐらいの選挙がある年がありまして、その年は今ほかの課の者が兼務したりとか、応援して対応しておりますが、4年に1回選挙があるときは、可能なら増やせるようにしたいという意味で、選管を4人から5人に変えるということでございます。全体といたしましては、950人から905人、45人減るということになります。説明は以上でございます。御審査のほどよろしくお願いいたします。

長谷川知司委員長 執行部の説明が終わりました。委員からの質疑はございますか。

笹木慶之委員 基本的なことをお尋ねしますが、この議案第80号の提案理由の中に、年代別の人数構成バランスや地元雇用を確保していく観点からとあるんですけれども、この説明をしてもらえませんか。

古屋人事課長 これは新規採用職員を、今後どのように採用していくかということなんですけれども、先ほど申し上げましたように、定年延長によって一旦中膨れをするので、それを抑えようと思えば、新規採用者を減らす、

採用しないということをするれば、中膨れは防げるんですけども、ただ、今言われましたように年代別の年齢構成バランス、これは合併したときに2年間雇ってなかったというのがあって、40歳前後の職員が極端に少ないということで、なかなか係長とか課長補佐の辺を異動させるのが難しいというような状況にもなっておりますし、そういう全体の構成バランスという部分というのもありますし、あとやはり公務員ですから、地元での雇用というのもしっかりと一定数は確保していかなければいけないので、その表にありますような一定数を雇っていこうという趣旨で、職員数を推定したという意味でございます。

笹木慶之委員 山陽小野田市が雇用するという雇用の確保というのはいいんですよね。それは考え方としていいと思います。ただ、これ気になるのは、地元雇用を確保していくという中の「地元」という言葉、これは憲法違反じゃないですか。

古屋人事課長 すみません。ちょっと表現が悪かったですが、公務員として、しっかりと山陽小野田市として、一定数は職員を確保というか、就職する先を提供するというような意味でございます。これ平等取扱いの原則というのがありますので、地元の方だけを採用するということではなく、どこからでも受けれますけども、そういう機会をしっかりと市役所として与えるという意味でございます。

古川副市長 補足ですけど、やはり今雇用の確保というのは、行政だけじゃなくて市内全てに必要でございます。そうした中で、5月には雇用月間ということで企業に市長が出向いて雇用をお願いをいたしております。そうした中で、行政が雇用の機会を与えるということで、このような書き方をいたしておりますして、行政が雇用しないというのはいかなものかということをおっしゃりましたが、1人でも2人でも行政として雇用の機会を、特に市民に平等に機会を開く、門戸を開くというのは必要と考えます。行政があくまでも、そういうような雇用の機会を

与えるということで、このような表現をさせていただいております。

笹木慶之委員 私は、これを読んだときに違和感がありましたので、やっぱり地元という言葉が消したほうがいいと思う。雇用の確保を市役所がやるのはいいと思うんですよ。だけど、それはあくまで、どこから受けても均等だという立場を言っておかんと、これだけ独り歩きすると誤解を招きますからね。これ削除してもらいたいと思います。

古豊和恵委員 この定数に関してなんですけれども、教育委員会はマイナス64人、市長部局はプラス18人、地域交流センターとか文化スポーツとか、今まで教育委員会で管轄していたものが市長部局に移るので、それだけの人数が減るんですというお話でしたけれども、仕事量的にはどうなんですか。そんなに減らしても十分やっていける人数ということでしょうか。

古屋人事課長 現在の職員数から減らしていくというわけではございません。今現在71名いらいらっしゃいますので、それを上限80人にするということでございます。新しい仕事も増えていくかもしれませんけども、それでも十分配置できるような形で増やしているということです。今までの定数と比べれば減るんですけども、現状と比べれば増やしているということでございます。

岡山明委員 この資料4で、定数が950人でいろいろ指定管理に移ったという状況で、教育委員会が減っています。その割には現状として813人、市長部局で457人で、定数より10人減ぐらいなんですけど、この合計額の813人という数字がすごいなんか低いような感じがするんです。950人の定員に対して、100人以上も低い数字が出とるから、ちょっと私理解しがたいんですけど、どこの部分の数字が下がっていますか。

長谷川知司委員長 分かりますか。資料4の下の表の右から二つ目ですね。



古屋人事課長 この表に書いてあるとおりなんですけども、教育委員会のところで、今144人なのが71人になっておりますし、病院も255人のところが214人ということにもなっておりますので、現状としては、定数とかなりかい離をしているということでございます。

岡山明委員 そうすると、今の定数自体が、現状は813人で運用しておるとい状況の中で、定数が950人というのは、100人以上多い定数というのは、こう見たとき、「はっ」とやっぱり思うじゃないですか。定数と職員の格差がすごい大き過ぎるという状況になっていきますけど。

川地総務部長 説明がありましたように、合併後は、相当な職員数がおりましたので、その後かなり退職者が多く出て、減らしてきましたけど、実際そのときに定数を変更していません。その辺で、市長部局と教育部局で数十名減らそうと。ただ、病院局を見ていただくと分かりますけども、山陽中央病院を統廃合したときに若干変更してはいますが、その後変更してなくて、まだ40名ぐらい差があります。これは今後病院がどうなるか分かりませんので、この辺については置いているということです。40名は置いといて、一応市長部局と教育委員会の定数を現状に合わせて、プラス若干余裕を持たせているということで御理解いただきたいと思います。岡山委員が言われるように100以上の差があるのではないかということです。現在その辺で、教育委員会と市長部局を50名ぐらい落としているという理解でおっていただければと思います。

長谷川知司委員長 ほかにはございませんか。（「ありません」と呼ぶ者あり）では、質疑を打ち切ります。これより討論を行います。討論はございますか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なし。これより、議案第80号について採決いたします。本件に賛成の委員の挙手を求めます。

(賛成者挙手)

長谷川知司委員長 全員賛成により本件は可決すべきものと決定しました。次に、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、執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 議案第81号山陽小野田市職員の給与条例の一部を改正する条例についてですが、この度、大きく分けて三つほどございます。一つは人事院勧告に伴うもので、もう一つは先ほどから説明しております定年延長に伴うもの、そして、人事評価に伴うものでございます。条例上は施行日が異なる関係で、4条立てにしていますが、まず、人事院勧告に伴うものということで資料5を御覧ください。今年度の人事院勧告を受けまして、一般職の職員の給与に関する法律等の関連法令が可決されたことに伴いまして、本市においても国に準じた職員の給与改定を実施するため所要の改正を行うものでございます。改定の内容は、民間の給与水準が公務員を上回ったということから増額改定がなされます。一つは、資料にもございますが、給料は大体30代半ばぐらいまでの職員の給料で、若年層に対して200円から4,000円の引上げと、特に若い方の改定率が高くなっておりまして、高卒の方の初任給であれば4,000円、大卒であれば3,000円程度上がることとなります。二つ目は賞与で、勤勉手当の率が0.1か月分ほど上がるということです。今年度については、賞与は12月を0.1上げて、令和5年度は6月と12月が均等となるように0.05ずつ割り振ると。全体として4.3が4.4になります。なお、この改定は4月に遡って改定されますので、この度可決されましたら、4月に遡って計算して差額を支給する形になります。第2条については、先ほど御説明差し上げた定年延長に伴うものでございまして、定年延長職員の給料を7割にする規定、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給与に関しての規定をしております。第3条が人事評価でございます。これは資料6を御覧ください。人事評価については、平成28年に地方公務員法が改正されまして、それまでの職階

制が廃止されまして成績主義能力の実証に基づく評価システム、いわゆる人事評価が導入されております。人事評価には実績評価と能力評価というのがありまして、実績評価は毎年度当初に、個人が目標を立ててその達成度を評価するもの、能力評価は、公務員としての基本的な態度などから、あるいは政策形成能力とか論理的な思考とか人材育成とか、そうした幅広い項目について評価するものでありまして、本市も平成26年からこの人事評価というのは行っているところでございます。それを昇給、昇格、人事異動、分限等の基礎資料として現在も活用しているところではございますが、国や他の市町では、勤勉手当の成績率とか、特別昇給制度とかに反映させているところが増えてきておりますので、本市においても、その人事評価の結果を、まずは勤勉手当の成績率に反映させたいということでございます。これは可決されましたら、令和5年度の評価を令和6年度からの勤勉手当の成績率に反映させるということでございます。裏面を見ていただきまして、評価のやり方でございます。これは勤勉手当なので、本当は実績のほうが重視されるべきではあるんですけども、この実績評価というのは、仕事の難易度と達成度によって評価されるようになりますので、難易度ということになると、例えば入ったばかりの職員と課長級の職員とかでは、当然仕事の難易度が違いますし、あるいは部署によってやっている仕事も違う、また現業職員の方もいらっしゃいますので、実績評価だけで評価すると、なかなかこう頑張ってもいい点が出ないというような方も出てきますので、よって能力評価と組み合わせた総合評価方式というのを採用しようと考えました。表を見ていただきたいんですけども、部長級というのは、能力があることはもう分かっていますので、能力評価の比率を0.3と低くして、業績評価の率を重視し0.7とすると。そこから、だんだん率が下がってきまして、係長以下とか技能労務職については、能力評価の比率を高くして、業績評価を低くするということです。これは過去3年間の結果を分析した結果、こういう評価方式を取れば、そこに書いてある職種で、下のAからEまでがほぼ均等に割り振られるというか、分布されるというのが出ておりますので、このような総合評価方式、要は頑張れば、いい評価

が出るというような形の評価方式を導入するということでございます。次に成績率への反映なんですけども、この考え方としまして、今勤勉手当の算定基礎というのは、給料と扶養手当を足して、それに役職加算を掛けて、賞与の率を掛けるとなっておりますが、その中から、まず、全職員に対して扶養手当をのけます。その扶養手当をのけることによって、大体、病院局や水道局を除けば、三百数十万円ぐらいの額ほど総支給額が減るようになります。その三百何十万円を原資として、成績率に割り振るといような考え方になります。これは国がそういう制度にしているわけですが、よって成績率を反映させたからといって、勤勉手当の総支給額が変わるわけではないということです。条例上はあくまでもその上限額、給料と扶養手当を加えたものを上限としますよとしか規定しておりません。具体的なやり方というのは、これは運用になりますので、条例上はその額の上限をうたっているということになります。能力評価と業績評価を足して、集計点を出して、いいものから順にAからEまで割り振っていくと。一応76点以上であれば、成績率0.07等々を加えていって、D評価であれば逆にマイナスをするというような形になります。C評価のところ0.03月（上限あり）と書いてあると思うんですけども、これは先ほど言いましたように扶養手当をのけた財源、三百何十万円を使い切るようになりますので、点数がいいものからずっと充てていって、その上限に達するまでということになります。B評価以上の方でそこまで達すればそれで終わりなんですけども、過去3年間を分析したら、C評価の方にも該当する方がいるということで、一応C評価は0.03月（上限あり）というような表現をさせていただいております。こういった制度を導入することによって、職員の能力、資質、そして、やる気を向上させて、組織を活性化させていきたいということでございます。説明は以上でございます。御審査のほどよろしく願いいたします。

長谷川知司委員長 執行部の説明が終わりました。委員からの質疑を受け付けます。

古豊和恵委員 先ほど評価方法の説明を受けました。これは、誰が誰を評価するんですか。

古屋人事課長 評価者は、一次評価者、二次評価者、そして、調整者とおりまして、一次評価者というのは、直の上司になります。平であれば係長、係長であれば課長補佐と、二次評価者というのは、課長になります。調整者というのが部長になります。

古豊和恵委員 これって、人が人を評価するわけじゃないですか。パワハラに結び付くことはないですか。その辺はどうなんでしょうか。

古屋人事課長 パワハラというのは、ちょっとあれなんですけど、あくまで公平にというか、客観的に評価するということでございます。

古豊和恵委員 その下に勤勉手当の表が載っています。特に優秀な方はいいと思うんですけども、未満の方は、何人ぐらいいらっしゃるんですか。

古屋人事課長 過去3年間を分析しておりますので、人数は出ておりますが、具体的な人数は避けたいと思います。そんなに多くないですけども、一定数いらっしゃいます。

古豊和恵委員 その方たちの手当も全部ひっくるめて、特に優秀な方とかのほうに回っているということによろしいんですかね。

古屋人事課長 増える方だけじゃなくて減る方もいらっしゃいますので、それを全て足したものが、先ほど三百何十万円になるようにということになります。

古豊和恵委員 人材育成の場から、通常はるかに及ばないとかそういう方たち

は、今3年間と言われましたけれども、3年間で、その優秀なほうに回った方も何人かいらっしゃるわけですか。

古屋人事課長　そうですね。これは、まず評価するというのが、年度頭に面談することです。面談して、個人目標というのは、個人が立てるんですけども、ただ、当然上司が面談して、君はこういう仕事もしてもらいたいとかを上司と話して、個人の目標を立てます。年度途中は、本人は当然それを達成するように努力する。上司はちゃんと進捗を管理しながら指導して行って、最後に期末面談を行い、そこで実際にどうであったか、まず自己評価をします。自己評価をして上司が評価して、その結果を期末面談ということで返します。そういう中で、どういうところができていないとかというのは、きちっと指導するようになりますので、それによって改善を図っていくということでございます。

古豊和恵委員　それでは、中には、通常より優秀に回らない方が何人かはいらっしゃるかもしれないんですけども、3年間ずっとそういう方もいらっしゃるわけですか。

古屋人事課長　そうですね。名前まで具体的に覚えてないんですが、もしかしたらいらっしゃるかもしれないです。ただ、そうならないように、特に今度は賞与にも影響してきますので、そういうところをしっかりと指導していくということです。

古豊和恵委員　是非、人材育成の場からもお願いしたいと思います。

伊場勇委員　評価を誰が誰にするというのは聞いたんですけど、部長の評価というのはどうなるんですか。

古屋人事課長　副市長がします。

伊場勇委員 課長の評価は、部長だけですか。副市長も入ってくるんですか。  
一次、二次、調整者とかおっしゃっていましたけど。

古屋人事課長 次長と部長です。

伊場勇委員 成績率への反映のところの表で、通常（標準）というところの基準の置き方がなかなか難しいかなと思うんですけども、ここが上がれば、ベースアップしますし、それが下がれば、ベースダウンするわけで、根拠となる部分というのは、どう考えて設定されているんですか。

古屋人事課長 一応3年間を分析しまして、まず、上のほうの評価方法のところ、能力評価と業績評価をどのような率にするのかとか、あと、実際に成績率の反映で、まず集計点をどのように置くかとか、あるいは成績率加算をどのようにするかとかを分析をした結果、このようになっているということなんです。ただ、これはもちろん100点というわけではありませんので、今後制度を入れていく中で、もちろんこういうものを入れれば、今までCだった方が頑張るとBに上がるとか、そういう効果も期待できます。いかに職員がやる気を持って、頑張ろうという気になれるかというような制度にしなければいけませんので、過去3年間を分析した結果、当初はこのような形でやりたいと考えております。ただ、定期的にはそういう分布といったものも見ながら、随時見直しは行っていきたいと考えております。

岡山明委員 ここで全体的な金額では、全体として勤勉手当の支給総額が増えるものではありませんという状況がありますよね。自分の管轄の職員が皆成果を出して一生懸命頑張っているという状況で評価をどんどん上げていくと、課長や部長によって評価が全体的に高い部署と厳しい部署ということが考えられると思っただけで、部によって、課によって、格差が出てくるという可能性が出ませんか。それはどう対処されるか、お聞きします。

古屋人事課長　まず成績率に反映するための財源については、これはもう国で決めておりまして、昔は国も扶養手当を入れていたんですけども、国はもう平成27年か平成28年ぐらいからやっているんですが、その際に扶養手当をのけた部分を財源にしようと、要は、総支給額は変わらないようにしようということになっております。委員が言われますように、当然こういう制度を入れたら、公平、公正、透明性、納得性といったものがないと成り立っていかないような制度にはなりませんけども、本市も平成26年から試行というか、ずっとやってきておりまして、毎年、評価者研修というのもやっておりますので、人事評価の重要性とか、評価のやり方というのは、ある程度、上のものは身につけているのかなと思います。一定のばらつきがないような形にはなっているのかなとは思いますが、先ほど言いましたように、部長が調整者となっておりますので、もし課のほうでばらつきがあれば、最終的には部長のほうで調整することにはなろうかと思えます。

川地総務部長　先ほど説明しましたように、試行ということで、平成26年からやって、かなりの年数やっていますけど、当初はやっぱり部ですとか、課によって評点にかなり差が出ていたのも事実でございます。それは出ますと、やっぱり実際的に公平ではないのではないかととなりますので、それをいかに標準的、客観的な数値に見れるかということで、皆さん一生懸命研修しながら、極力、標準表示に合わせていくようになって、今こうやって、令和6年度からやろうというふうになっております。したがって、その辺については、今後気になるところもありますけども、岡山委員が言われるようなことについては、ほぼないのではないかと考えておりますが、今後につきましても、客観的に公平的になるように、私も努めてまいりたいと考えております。

岡山明委員　私もサラリーマンでしたから、その辺はよく分かるんですけど、そういう状況で、今回職員の定数が減るという状況で、職員数が減ると



いう状況ですね。950人から905人に減るといふ状況になると、その枠自体が小さくなる、ボリュームが小さくなりますよね。そうすると全体的なトータルの金額が下がるということは、職員としての活力自体が余計に落ちるといふ状況ですが、国としてはベースを少し上げるといふ形、例えば、賃上げといったことは国が決めたものだから無理ですか。

古屋人事課長 先ほど定数条例と言われましたが、定数の総数が減るのであって、実人数が減るといふことではございません。あと、たしかにこの扶養手当を財源にするので、扶養を取っていらっしゃる方が増えれば、その財源が増えますし、減れば減るといふことになりますけども、この度、期末手当じゃなくて、勤勉手当の率を上げているところもありますから、その辺で、財源は若干でも増えるのかなとは考えております。

前田浩司委員 扶養手当が一つの原資になっているということかと思うので、現行の市の扶養手当の条件を教えてください。

古屋人事課長 扶養手当は、他に生活の途がなく、主としてその職員の扶養を受けている者がいる場合に支給されるものでございます。まず、配偶者が月に6,500円、子供が月額1万円、特定扶養、つまり16歳から22歳までの方がいればプラス5,000円になります。その他60歳以上の祖父母とか、22歳以下の兄弟姉妹とかというのがありますが、基本的にはそのような形にはなっております。

前田浩司委員 大体毎年、ほぼ金額的にも扶養手当はそんなに変わらないんですか。実際のところどうなんでしょうか。

古屋人事課長 女性の方の社会進出等も増えていますので、扶養手当における配偶者はちょっと減っているのかなと思います。子供については、少子化とかも言われておりますが、職員はそれほど大きく減るといふようなことはないかなとは思っております。

前田浩司委員 念のために、だから、少子化で特にそこまで影響は今のところはないと、この制度上、現行問題ないという認識でよろしいでしょうか。

古屋人事課長 極端に扶養者が少なくなって、財源がすごく減るとか、そういったことはないだろうとは考えております。

笹木慶之委員 評価方法の表についてお尋ねします。能力評価と業績評価がありますが、掛ける0.3、掛ける0.7とありますが、いわゆるこの定数は100ですね。

古屋人事課長 はい、そうです。100です。

笹木慶之委員 一般職はいいんですが、保育士、幼稚園教諭については、課長補佐、課長まではあるんじゃないですか。おられんのですか。係長以上で、あそこで終わっておりますが、

古屋人事課長 そうですね、園長がおりますので、園長は課長級ということになります。

笹木慶之委員 だから、この表は課長補佐、課長級は入れないといけんじゃないですか。

古屋人事課長 係長級以上が、能力評価が0.6、業績評価が0.4になるということでございます。

笹木慶之委員 いやいや、だけど、係長以上でも、そうすると、幼稚園は一般職とは違うわけですか。

古屋人事課長 係長以下の、いわゆる一般職とそれ以上で分けたということでは

ございます。係長以上なので課長も含まれるということでございます。

笹木慶之委員 いや、それなら、あの線をのけないといけんのじゃないの。だから、そうなれば、課長級までのところの2本の線をのけんんにゃいけんわね。それがまず一つでしょ。でないとおかしいわね。それからもう一つ、一般職は上記以外になって、幼稚園、保育園は係長級以下になっているの。これはどういう意味。これは上記以外でしょ。

古屋人事課長 すみません。ちょっと表現があれですけど、同じだと思います。  
(「上記以外ね」と呼ぶ者あり) はい。

笹木慶之委員 それともう一つはね、技能労務職員。技能労務職員も、課長補佐級ぐらいまで行くんじゃないの。

古屋人事課長 今は係長級です。

笹木慶之委員 なら、線を1本上げちゃらんにゃいけんわね。

古屋人事課長 一応、技能労務職員は、係長級であっても全員がもう一律にこの能力評価0.7、業績評価0.3にしようということでございます。係長も含めてです。

笹木慶之委員 はい、分かりました。いや、私が言いたかったのは、やっぱりその職に応じた適切に評価してあげないといけないということです。そこに矛盾が起こらんような形でおかんと、やはりその職種の人たちがやる気をなくすじゃないですかね。私もこれ長年この評価、苦勞した者の1人として、ようやくここまで来たかということで、本当にいい制度だと思うんですよ。今まではみんな一緒やったわけよね。でも、それってないんじゃないかということだね。だけど、こういうことで、実績を見ながら、こういう制度を作られているということは、私は評価したいと

思います。あとは運用をしっかりとやってもらいたいと思います。

岡山明委員 ちょっと再確認の意味ですけど、再任用の方は、あくまでも退職時の7割で、それ以降、最終的に65歳まで行くんですけど、その間は、60歳から65歳に関してはもう一切このラインから外れるということで、何らそういう評価も何もないという、もう固定された給与で5年間過ごすということですか。

古屋人事課長 定年延長職員のことだろうと思いますけども、これは正規の職員になりますので、同じように評価されるということでございます。暫定再任用で言えば、そもそも扶養手当が出ませんので、暫定再任用の方は、評価の対象外になります。

宮本政志副委員長 先ほど人事評価の実績評価のところの説明で、年度当初、個人が目標の設定を定めますよと。その後に担当課の上司の方が、こういう目標を付け加えるという説明だったですよ。それを確認したいんですけど。

古屋人事課長 そうですね、まずは課の目標を立てます。組織目標ですね。これは部長と課長が話して、まずは課の目標があって、その目標を基に個人が目標を立てると。そのときは個人がそれぞれ考えるのではなくて、当然上司からも君はこういうことをやってほしいとかがあるので、きちんと上司と話し合いながら、適切な目標を立てることになります。

宮本政志副委員長 そうすると、個人個人にこういう目標を立ててねって言ったときに、その難易度に差があったら、その目標の難易度が高いか低いかで、少し不平等じゃないかなと思うんだけど、その辺り、難易度は、ちゃんと公平に与えられるんですか。

古屋人事課長 一応、難易度と達成度によって評価されるようになりまして、

難易度が3段階にたしか分かれていたと思います。達成度が5段階ぐら  
いに分かれていると思います。それを組み合わせて評価されるというこ  
とです。

長谷川知司委員長 ほかにはございませんか。（「なし」と呼ぶ者あり）では、  
私から。今のこの制度をどのように職員に周知していくのか、あるいは  
もう周知しているのかを一つ聞きます。

古屋人事課長 大きなものになりますので、組合交渉はいたしまして、妥結は  
頂いているところでございます。今後可決されましたら、改めて職員に  
対して説明会を開催する予定としております。

長谷川知司委員長 では、次に成績の評価、A、B、C、D、あるいは点数で  
すね。これを本人へ通知しているのか、していないのかどうかをお聞き  
します。

古屋人事課長 今も最終的に自己評価をして、上司が評価をした結果を期末面  
談のときに返しておりますので、その際に分かるようになります。

長谷川知司委員長 最後に、部下から上司への評価というのをされているかど  
うか。

古屋人事課長 今はしておりません。昔はそういう制度があったようにも聞い  
ておりますが、余り書かれていないというようなこともあって、もう廃  
止したと聞いております。

長谷川知司委員長 先ほど古豊委員も言われましたけど、パワハラとかモラハ  
ラとかがありますので、そういうことを吸い上げるためにも、部下から  
上司への評価というのを今後検討したらどうかと思うんですが、そうい  
う気持ちはどうですか。

古屋人事課長　そういうハラスメントは絶対あってはいけないことをごさ  
いて、今きちっと指針を作って、定期的に周知を図るとともに、人事課  
職員だけでなく、各所属長がそういう相談役となって、そういうこと  
がないかというのもしっかり確認していますし、また、アンケートも定  
期的に行っておりますので、そういうものの中で把握して行って、改善  
していくということになろうかと思えます。

長谷川知司委員長　ほかにはございませんか。（「ありません」と呼ぶ者あり）  
では、これで質疑を打ち切ります。これより討論を行います。討論ござ  
いませんか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なしと認めます。では、議  
案第81号について採決いたします。本件に賛成の委員の挙手を求めま  
す。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長　全員賛成で、本件は可決すべきものと決定しました。こ  
こで10分間休憩して、11時から行いたいと思えます。

---

午前10時48分　休憩

---

---

午前11時　再開

---

長谷川知司委員長　休憩を解きまして、委員会を再開します。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、執行部からの  
説明を求めます。

古屋人事課長　この改正は、令和4年度の人事院勧告に準じた職員の給与の改  
定と同様に、市長等につきまして所要の改定を行うものです。資料5の

裏面を御覧ください。改正の内容は、期末手当につきまして、現行の年間4.3月から0.1月分引き上げ、年間4.4月とするものです。説明は以上です。御審査のほどよろしく申し上げます。

長谷川知司委員長 委員からの質疑を受け付けます。ありませんか。（「なし」と呼ぶ者あり）では、質疑を終了します。これより討論を行います。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なしね。では、議案第82号について採決します。本件に賛成の委員の挙手を求めます。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長 全員賛成により、本件は可決すべきものと決定しました。次に、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、執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 同様に資料5の裏面を御覧ください。特別職の職員の給与に関する法律が可決されましたことから、本市においても、国に準じて所要の改正を行うものです。期末手当について、現行の年間3.25月から0.05月引き上げ、年間を3.3月とするものです。御審査のほどよろしく申し上げます。

長谷川知司委員長 執行部からの説明が終わりました。委員からの質疑を受け付けます。（「ありません」と呼ぶ者あり）これで質疑を締め切ります。これより討論を行います。討論はありますか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なし。これより、議案第83号について採決します。本件に賛成の委員の挙手を求めます。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長 全員賛成により、本件は可決すべきものと決定しました。

次に、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、執行部からの説明を求めます。

古屋人事課長 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ですが、これは令和5年度の機構改革に伴うものです。資料7を御覧ください。まず、部の創設ですが、現在、第二次総合計画中期基本計画が始まったことを受けまして、将来にわたって総合計画に掲げる協創によるまちづくりを更に積極的に推進していくための体制を整えるため、協創の推進に深く関連する課を一つの部にまとめて、新たな部を創設するものです。新しい部の名称は「協創部」としまして、市民活動推進課、シティセールス課、文化スポーツ推進課の3課で構成されるものです。協創は、全庁的な取組ということにはなりますけども、協創部は中心となって協創を引っ張っていく部であると位置づけまして、今後、地域運営組織の設立をはじめ、協創につながる様々な取組を更に加速させていきたいということです。また、今、企画部の中に、情報管理課とデジタル推進室というのがありますけども、これを一つの課、デジタル推進課に統合しまして、スマートシティとスマート自治体を一つの部署で効果的に行う体制を整備することによりまして、デジタル化を更に推進していきたいと考えております。なお、参考としまして規則事項ですけども、今国保年金課という課の名称を、これは国保だけじゃなくて後期高齢者医療も取り扱っておりますので、「保険年金課」という名称に変更したいと考えております。説明は以上です。御審査のほどよろしく申し上げます。

長谷川知司委員長 執行部の説明が終わりました。委員からの質疑を受け付けます。

伊場勇委員 現在、市民部で、「自治振興に関すること」というところが協創部に移って「地域づくりに関すること」に変わるということですね。何



か、文字が変わっていて、また中身とかも少し取り扱う内容が変わってくるのかなと思うんですけど、その辺少し具体的に説明できるのであればお願いします。

古屋人事課長 御指摘のように、今まで自治振興となっておりましたけども、この度、地域運営組織等もあります。地域を作っていくということで、自治振興もその地域づくりの中に包括されるので、当然それもやっていくんですけども、「地域づくりに関すること」に変えたということです。

宮本政志副委員長 ばらばらやった課が、こうやって一つ新しい部ができてということですけど、これによって、市民の方にどのようなメリットが生まれてくるのかをお聞きしたいんですけど。

古屋人事課長 メリットと言えるかどうかは分かりませんが、しっかりと「協創」を推進していくような体制を取るということです。市民活動推進課については、今から地域運営組織は地域の仕組みを大きく変えていく取組をしっかりとやっていくということですし、シティセールスにおいても、協創を推進する上でやはり情報発信というのは欠かせませんので、広報、ホームページ、フェイスブック、インスタグラム等々をやっております。昨日説明もあったと思いますが、LINEのプッシュ通知も始めましたので、しっかりといろんな情報を提供して、やはり一緒になってまちを作っていくと。それには、まずは参加していただかないとということもあるのですが、そういった部分をしっかりとやっていくというようなことをございますし、文化スポーツも、取り扱っている内容が、市民の方の余暇というか、市民の方も非常に興味のあるような内容であります。アイデア次第ではいろんな方も参加していただいて、そこでつながりとか交流ができて、更にまちづくりの輪が広がっていくという、そういったことを扱っている課ですので、やはりしっかりと仕組みづくりと、市民の方に参加していただかないとというのがあります。そういった意識というか機運を高めていくことも一緒にやっていく必要があります。

すので、こうした体制でしっかりと協創のまちづくりを進めていくという事です。

川地総務部長 若干補足でございます。特に地域運営組織の関係ですけれども、特に今、市民活動推進課がいろんなフォーラムをやる中で説明しておりますけれども、具体的な仕組みづくりを一生懸命内部で考えておりまして、来年度はこれを市民の方々に具体的に説明して、準備段階に入ると、一歩進んでまいります。特にそういったこともございまして、こういった協創部という位置づけで、更に進めていこうという意思がこの中に入っております。

岡山明委員 今部長も話されたんですけど、協創部を中心に地域運営組織の創設という、その取組に、どういう形で地域運営組織を進めるかという部分をもう少し具体的にお話しただけであればいいんですけど。

長谷川知司委員長 岡山委員、地域運営組織そのものについては、ちょっと担当が違うんで、今回は組織運営ということで考えていただければ。

岡山明委員 そういうことで、協創につながる様々な取組という部分で、先ほども話されたけど、それ以上具体的な話は厳しいということですね。

伊場勇委員 本市の重点プロジェクトの中で、三つの創るというのをうたっていきまして、「ひとを創る」、「地域を創る」、「まちの価値を創る」って、全庁的に取り組むことだと思うんです。やはり、そこで所管的に考えていくとか集約していくとか、そういったところの部署も必要なんじゃないかなと思っています。今回この協創部が出たときに、ここがそういったところもやっていくのかなと思ったんですが、その点については、何かこの協創部についての考え方というのはあるんですか。

古屋人事課長 先ほども申しあげましたけども、協創というのは全庁的な取組

になります。それを中心となって引っ張っていく部というような位置づけではありますが、当然全体の調整が必要ですので、今も庁議といいまして、市長、副市長、各部長が出られる、役所の中で最も上位に位置づけられる会議が1か月半に1回ぐらいありますので、今もやっておりますが、そういった中での全体の意見交換とか、市長や副市長の指示を受けながら、そこでしっかり調整しながら、協創に取り組んでいく、全庁的に取り組んでいくという形になろうかと思えます。

川地総務部長 部署的には、やっぱり重点プロジェクトは総合計画中期基本計画の所管が企画部になります。ただ、当然企画部だけがやるわけではありません。各部との連携、さらには先ほど課長が申しあげました庁議がありますので、そういった中でいろいろ連携しながら、こういった基本計画に定めたことの達成に向けて、みんなしっかり頑張っていこうと考えております。

笹木慶之委員 あえてお尋ねしますが、協創部の(1)から(4)までが市民活動推進課ですね。(「そうです」と呼ぶ者あり)業務とすれば、(5)、(6)、(7)がシティセールス課ですね。(「はい、そうです」と呼ぶ者あり)(8)、(9)が文化スポーツ推進課ですね。(「そうです」と呼ぶ者あり)。はい、分かりました。

長谷川知司委員長 ほかにはございませんか。(「ありません」と呼ぶ者あり)私から一つ聞きます。名前が分かりにくいんじゃないか。特に市民に対して、協創部という趣旨は分かりますが、協創という言葉が。協創によるまちづくりという言葉は、市のほうは分かっていますが、一般市民に浸透していないので、この協創部というのがすごく分かりにくいと思うんです。これについてどうでしょうか。

古屋人事課長 たしかに言われますように、今の市長になられてから協創によるまちづくりということを進めてきておられますし、これは第二

次総合計画中期基本計画の中にも、はっきりと協創によるまちづくりを行っていくとうたっております。市としましても、ホームページや広報等で周知していますが、本当にどこまで浸透しているのかというような部分はあろうかと思えます。ただ、そうした本市のまちづくりの基本姿勢をしっかりと部の名前に出そうということで、例えば、いろんな通知書とかにも、協創部シティセールス課とか出ますから、そういったところで市民の目にも留めていただいて、協創って何なのかということで、また広報にも当然新しい部ができたと載せますので、協創というのはどういふものかということをはっきりと周知を図っていきたいと考えております。

長谷川知司委員長 協創というイメージがちょっと市民には分かりにくいので、それが分かるように様々な機会を通じて市民に知らせてください。ほかにはありますか。（「ありません」と呼ぶ者あり）。ここで質疑を打ち切ります。これより討論を行います。討論はありますか。（「なし」と呼ぶ者あり）討論なしと認めます。では、議案第84号について採決します。本件に賛成の委員の挙手を求めます。

（賛成者挙手）

長谷川知司委員長 全員賛成により、本件は可決すべきものと決定しました。ここで、委員会を暫時休憩します。

---

午前11時15分 休憩

---

---

午後4時5分 再開

---

長谷川知司委員長 総務文教常任委員会を再開します。議事は、お手元の資料にありますように、閉会中の調査事項についてです。この案について、皆様方から意見をお聞きします。

伊場勇委員 調査事項については、漏れなく記載されていると思いますので、この内容でよろしいかと思ひます。

長谷川知司委員長 ほかにはありませんか。（「ありません」と呼ぶ者あり）では、閉会中の調査事項については、この案のとおりで決したいと思ひます。これで総務文教常任委員会を閉会します。お疲れ様でした。

---

午後 4 時 7 分 散会

---

令和 4 年（2022 年）12 月 2 日

総務文教常任委員長 長谷川 知 司