

行政改革推進審議会 会議概要

第7回会議	
開催日時	平成19年6月8日（金）9時00分～11時05分
開催場所	山陽小野田市役所 小会議室
出席委員	6名出席（3名欠席）
出席職員	市長・市長公室長 行政改革課職員3名
協議概要	<p>1 具体的な改革項目についての協議</p> <p>○総合的な定員管理計画の作成、公表 （行政改革課職員より説明）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国が各地方公共団体に作成公表を義務づけた集中改革プランにおいて、総合的な定員管理に係る職員数の目標値について掲載する必要があった。 ・これを受けて、本市は平成17年度末に「行財政改革プラン」を作成公表したが、定員管理については水道局と病院局を除いた部門の数値しか公表しなかった。 ・これは、国による本来の主旨とは反することなどから、平成18年度末には、水道局と病院局も含めた平成22年度までの総合的な定員管理計画を作成し、行財政改革プラン（平成18年度改訂版）において、その数値を公表した。今後は、随時見直しをしていく。 ・計画では、平成22年4月1日現在の市全体の職員数を平成17年4月1日現在と比べ、114人（10.4%）削減することとしている。なお、水道局、病院局及び消防職員の専門職を除き、現下の大変厳しい財政状況に鑑み、新規採用は計画よりも慎む予定である。 <p>（委員からの主な意見、質疑応答等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な職員数を設定するものとして、基準となるような数値はあるのか。 ⇒合併前に作成された新市の財政計画と平成17年度末に公表した行財政改革プランにおいては、「類似団体」との比較をした。これは、同等の財政規模の団体における平均値であり、これによると、本市の職員数は多いことが窺える。 また、行政改革プランの改訂版においては、「定員モデル」との比較をした。これは、人口、面積、事業所数など行政需要指数を基礎としたもので消防部門と教育部門を除いた職員数であり、これによると、本市は定員モデルより少ない職員数といえる。 ・一般的に、民間の定員状況と比べると、市役所職員は多いように感じる。特に、今は合併後で職員削減を積極的に実施すべき時期である。 ・大変厳しい財政状況にも拘らず、平成19年度も職員採用している。職員年齢層の偏りを防ぐということは分かるが、数年間は採

協議概要

用を控えるべきである。職員の基本給をカットしている状況で、新規採用をするということは、民間ではありえない。

⇒病院局の看護師のように、法的に一定の人数を確保しなければならない職種については、退職に伴う必要最低限の補充はやむを得ない。確かに、平成 19 年度については、一般行政職も 8 名採用しているが、今後は謹むことにしている。

- ・職員の削減に最も効果的なのは、公共施設の管理に係る職員を臨時職員に変更することである。生涯賃金の支払総額を考えると正規職員の採用は慎重に行うべきで、臨時職員等で対応できることは臨時職員に任せるべきである。例えば、公民館の館長等は、正規職員から再任用職員に変更すべきである。そうすると、行政の経験も活かして、施設の運営もスムーズになると考える。

⇒今は、職員を減じている状況なので、再任用職員や臨時職員の活用を控えている状況である。公民館については、現在、各中学校区ごとに直営館を残し、その他の館については指定管理者制度を導入することで、職員を引き上げることを検討している。

○早期退職取扱要領の策定（勸奨退職制度の活用促進）

（行政改革課職員より説明）

- ・本市はすでに「職員退職勸奨実施要綱」を既に整備しており、勤続期間 20 年以上の者を対象に退職勸奨を実施している。
- ・勸奨退職制度は、「任命権者が職員本人の自発的な退職意思を形成させるために、しきりに勧めること」であるが、本市の場合は、対象者全員に対し期間を設け募集しているのみで、いわゆる「肩たたき」ではない。
- ・また、自己都合と勸奨退職との区別が曖昧な点は否めない。
- ・加えて近年は、大変厳しい財政状況の早期健全化という観点から職員数（人件費）の削減は急務であり、勸奨退職制度の新たな活用促進が望まれている。
- ・勸奨退職制度の運用基準を作成し、制度の活用と運用の適正化を図っていく。

（委員からの主な意見、質疑応答等）

- ・勸奨退職に係る退職手当の割増しはどうなっているのか。
⇒勤続期間 25 年以上で 50 歳以上ならば、1 年につき 2%の上乗せとなっている。公務員であるということから、民間企業のリストラのように退職手当の大幅な上乗せや、企業年金の早期一括支払い等はできない。
- ・昇給停止年齢は設定しているのか。設定しているならば何歳か。
⇒以前は 58 歳で昇給停止であったが、平成 19 年 1 月 1 日の地域給制度導入に伴い、55 歳から昇給延伸となった。
- ・制度上、支給率の引上げ等が民間のように臨機応変にできないのならば、職員が市の実情をよく理解して協力する体制作りが必要

である。そして、勸奨退職後の低賃金による再雇用も検討してはどうか。

⇒退職後の再雇用としては、現行では職員の再任用制度があるが、これは定年退職後の再任用制度である。現在は、必要最低限の人数に向けて職員を減じている状況であり、原則として再任用はしていない。

豊富な行政経験を低賃金で活用するという意味では、有効な手段であるので、いずれは勸奨退職者にも適用できるよう検討していきたい。

○公正、客観的な人事評価制度の導入

(行政改革課職員より説明)

- ・平成 14 年以降の人事院勧告において、毎年、新たな人事評価制度として能力・実績に基づく人事管理の推進が勧告されている。また、平成 13 年 12 月に閣議決定された公務員制度改革大綱においても、新人事制度の構築として能力等級制度の導入があげられている。
- ・本市においては、従来から実施している自己申告制度と上司による部下の評価制度に加え、平成 18 年度から部下による上司の評価制度を実施したが、給与への影響はなく、人事異動の参考であるという点は否めない。
- ・国においては、人事評価シートによる新たな能力・実績評価を試行中であり、県においても、一部の管理職員を対象に実施されている。
- ・本市においても、上司と部下の協議のもと一定期間における目標値を設定し、期間終了後にお互いに検証していくという、能力・実績を重視した人事評価制度の導入について、積極的に検討する。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・職員の能力は千差万別であり、所管業務によっては成果が生じやすい業務とそうでない業務があると思われるので、単に能力と実績のみで評価するのではなく、その人の努力やプロセスも評価するものでなければならない。

⇒能力・実績を重視することが原則ではあるが、あくまで個々の目標値を上司と話合って設定し達成度を検証していくものなので、それぞれの資質や能力にあった評価となるように取組んでいく。

- ・目標設定は、高いハードルではよくない。少し背伸びをすれば達成できる程度に設定することが、本人の意欲を醸成することになる。また、評価シートや自己申告書も、多くの記述を必要とするものはよくない。単純で機械的にチェックできるものが望ましい。

- ・能力実績評価は民間では当たり前のことであるので、早期に導入すべきであるが、実績が上がらないかといって見捨てるのではなく、その人の適正を正確に把握して適材適所の人員配置を実現することが成果である。

2 その他

今後の開催予定

6月12日（火）14：00～ 市役所大会議室A

6月21日（木）14：00～ 山陽保健センター

6月27日（水）14：00～ 市役所大会議室B

協議概要

協議概要	
------	--