

(様式第4号)

上田市行財政改革推進委員会 会議概要

1	審議会名	平成18年度 上田市行財政改革推進委員会 人材・財政部会
2	日時	平成18年 9月 29日(金) 午後 1時 30分から 4時 15分まで
3	会場	上田市役所 南庁舎5階 第3~5会議室
4	出席者	宮沢委員(部会長) 土屋委員(副部会長) 三井委員(副部会長) 小池委員、鬼頭委員、斉藤委員、武井委員、米津委員
5	市側出席者	(事務局)金子行政改革推進室長、宮沢係長、久保田係長、小山主査
6	公開・非公開等の別	公開・一部公開・非公開
7	傍聴者	0人 記者 0人
8	会議概要作成年月日	18年 10月 3日

協議事項等

1	開 会 (宮沢部会長)	
2	議 事	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>* 議事録の見方 A委員 . . . L B委員(事務局) A委員の意見に対するB委員の意見等 (事務局の説明回答など)</p> </div>
	(1) 前回の会議録について (事務局)	
	・別紙(第3回全体会の会議概要)のとおり了解を得る	
	(2) 部会の進め方について	
	・人材・財政部会の検討項目について確認する。	
	・関係部局へのヒアリングについて事務局より以下のとおり提案し了解を得る。	
	『関係部局(部長・課長)へのヒアリングは正・副部会長で実施させていただくので、意見等があれば前もって出していただき反映させる』	
	(3) 具体的検討	
	【正規職員数について】	
	『新行革指針で4.6%の職員の削減及び合併協議の中で出された17年度から10年間で187人の職員の削減、自己都合退職者が過去7年間の平均で20人いること、職員の削減に当たったの方法や検討課題を事務局より説明する』	
	委 員 毎年度の退職者の積み上げにより削減率を出すということか。自己都合で100人の退職者ができることはないか。	
	L 事務局 退職者の積み上げにより削減率を出していく。合併前の平成16年度中には29人が、合併年度の平成17年度は24人が退職した。平成18年度はすでに10人の退職者がいる。予測として合併後3年間で自己都合退職者は少なくなると考える。	
	委 員 職員の平均年齢は何歳か。	
	L 事務局 41.09歳(一般行政職員)	
	委 員 自己都合退職者の過去7年間の平均値20人は不確定な数値。理論上は定年退職者分を補充し、自己都合退職者分だけで平成17年度から21年度までの5年間で100人の削減になる。例えば、退職者の半分を補充し自己都合退職者があった場合は翌年度で調整するようにしたらどうか。自己都合退職者がいなければどうするかという問題も出てくる。	
	L 委 員 表を見ると翌年度に退職者分を補充している。結果として20人の自己都合退職者を出しているだけである。定年退職者の半分を補充するとしたらどうか。	
	L 委 員 数字合わせの感がある。1年に何人としたほうが良い。	
	委 員 企業では、実態に合わせて社員数を決めている。市役所は人が多い気がする。例えば、中央公民館やプラザ・ゆうなどの貸し館業務はまとめたらどうか。どこで職員数を決めているのか。	
	L 事務局 今までは、総務課で決め、部長、助役等に協議してきた。	
	L 委 員 行政はリストラができないから数字を追いかけるしかない。	

- L 委員 仕事があって人を決めるようなアプローチがあったほうが良い。
 L 部会長 大綱の中でうたっていくことにする。
 委員 定員管理上、1,511 人の職員数が適正な規模かどうか。同規模の市役所と比べてどうか。
 L 委員 類似団体の数値がほしい。
 L 事務局 次回提示できるようにする。
 委員 新しい定員管理のあり方として、「事務定員」（例：窓口業務にかかる人員数）や「政策定員」（ひとつのテーマを解決するまでの人員数）の考えを入れたらどうか。
 委員 定数条例上は他団体と比較してどうか。
 L 事務局 条例上は合併市町村の旧定数を足上げた数値であり参考とならない。
 委員 想定するパターンの表をいくつか作ってほしい。
 L 事務局 毎年 20 人削減するとしているので新規採用者数を減らすなどの数字の操作で終わってしまう。
 委員 人員の削減をどのような方法で削減するかが重要だ。
 委員 部長が業務量に応じた人員配置を行うことはぜひ入れてほしい。
 部会長 目標値を 5 年間で 100 人の削減をするとしても見せ方を考えたほうが良い。
 委員 職員労働組合が反対することはないか。
 L 事務局 市の管理事項までは阻止はできない。
 委員 人材派遣会社の活用についてとあるが、現在、臨時職員等の給与計算業務にどのくらいの職員がかかわっているか。
 L 事務局 給与の計算で総務課、教育委員会、保育課などを含めると 4 人ぐらい。年間で 3000 万円ほどの職員人件費となっている。
 L 委員 人材派遣会社を使った場合は高くなることもある。
 委員 組織の新陳代謝とはどういう意味か。
 L 委員 年齢的なギャップをつくらないことではないか。
 L 事務局 新陳代謝ではなく、行政課題に対応しながら組織の構成要員のバランスにも配慮するとしたい。
 L 委員 民間では、職位交代制度があると聞くが、市役所もあるのか。
 L 事務局 現在はそのような制度はない。
 L 部会長 制度の導入も含めて検討したい。
 委員 今回の表現等がそのまま大綱に反映されてしまうのか。
 L 事務局 委員の皆さんから意見を出していただき、最終的には委員の皆さんで決めたい。
 委員 事務事業の見直しにあっては、ゼロから見直すという表現にしたらどうか。
 L 委員 数値目標として、いくつの事務事業を減らすかも入れたい。
 事務局 職員の負担増という表現は削除する。
 L 委員 サービス残業が出るのではないか。
 L 事務局 サービス残業が出るという次元の問題ではない。
 委員 を検討するという下りではだめだ。
 委員 人員の削減に当たっては「システム」を使って合理化（事務事業を見直していく）することも入れたい。
 L 事務局 現在、情報推進課において BPR の手法を用いて地理情報システムの導入を検討している。
 L 委員 システムによって合理化され、誰がやっても同じレベルの事務処理ができるような仕組みを構築することが大切である。
 『通常管理職員数、定員管理調査、普通会計職員について事務局から説明をしました』
 委員 定数の 100 人の削減はどこを削減するか。
 L 事務局 市役所として採用している正規職員のうち他団体へ派遣している消防や広域連合等への職員を除く職員数を対象とする。（平成 17 年度は 1,334 人、平成 18 年度は 1,311 人）

定数については平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間で100人を削減することを目標とする。（平成18年4月1日時点で18人の削減がはかられている）
方法や表現については委員からいただいた意見により再度見直す。

【人材育成と人事評価制度について】

『事務局より人材育成計画の策定、目標管理制度、人事評価について説明しました』

委員 職員の職務の希望はどうしているか。

事務局 採用直後は希望を聞き配属先を決めている。その後は職員調書により職員の適正を見極め配属を検討している。通常3～4年で異動している。

委員 いろいろな分野の職務を経験させる必要はあるか。

事務局 技術職や専門職は専門を生かせる職場に配属になるが、一般職では関連性のない職務を渡り歩く。事務局としては「経歴管理」（ジョブ・ローテーション）を提案したい。最低限の知識を10年間で身につけ、その後、専門職化させることも必要だ。

委員 行政は何業にあたるのか。

事務局 サービス業となる。

委員 伊那市役所を訪れたとき、どの職員からも「こんにちは」と言われた。あいさつのできないような職員に意識改革ができるか。

委員 人事考課はどのように行っているか。

事務局 本人と上司とで1次評定を行い、2次評定を経て総務課で適正を判断する。職位によって若干違う。

委員 私情をはさまないようなセキュリティはあるのか。

事務局 絶対評価となるように評価者研修を行っている。

委員 自己啓発としての補助はあるのか。

事務局 市として職員研修を行っているが自己研鑽への補助はない。

委員 意識改革として提案制度や目標管理などは大切なことであり、提案をすることや目標の達成状況がプラスとなるようなことは人事考課に反映させることが必要だ。

委員 人材育成、目標管理、わかりづらい。人材育成基本計画は初めてつくるもので、今回の目玉となるものだ。人材育成・目標管理・人事評価をどういうスタンス（どこに反映し、どう処遇するか）で取り組むのかを明確にしたほうが良い。

事務局 今後、何をやるのかを明確にする。

人材育成計画を今後策定すること。

目標管理制度を人事評価制度に反映させること。

人事評価制度を処遇に反映させること。

委員 職務能力養成期間はできる職員にとってはどうか。（10年間の期間や昇任昇格など）

委員 給与をもらっているに能力養成とはおかしい。担当課が人材育成についてどう捉えているか聞き出す必要がある。行革との意見の違いは無いか。

事務局 意見をいただき正副部会長とヒアリングをさせていただく。

【給与と福利厚生事業について】

『事務局より給与構造改革、福利厚生事業について説明しました』

委員 互助会の事務は何人で行っているか。

事務局 1人

委員 市からの互助会への補助はなぜ行っているのか。

事務局 上田市の場合、中小企業の互助会組織への補助もある。

委員 公務員の給与の見直しはどのように行っているか。毎年4%ずつ職員給与が上がっているということを聞いたことがある。GDPや民間の賃金に反映されるよう仕組みはないのか。

事務局 国の人事院勧告、県の人事委員会などで給与の改定が行われ、これを参考として市職員の給与も改定される。国の給与改革では、比較対象企業の規模を100人から50人にし

て計算されるようになった。

委員 組合との折衝はあるのか。

↳事務局 交渉はあるが違う手立てをして折り合いをつけている。

委員 全国一律に改定しているのか。

↳事務局 現在は、地域性が反映されており、県によってはマイナスのところもある。

委員 %減というが基の数値が高い場合もある。

↳事務局 民間の金額ベースで行っている。給与表自体を人事院で見直すので自動的に改定される。

委員 初任給の基準はどうか。

↳事務局 国の基準に準じており、給与構造改革により下がった結果、町村のレベルになった。

委員 1級の1号からあるのは何か。

↳事務局 高卒でも試験採用でなく選考採用や中卒の職員採用があるので対応されている。

委員 退職手当の改正にあたり、調整額とは何か。

↳事務局 国に準じて過去5年間の職位によって調整額が変わっている。

委員 議員の手当はどうなっているか。

↳事務局 市町村によって決められ、現在、特別職の報酬等については審議会で検討されている。

↳委員 合併後はどこにあわせているか。

↳事務局 類似の団体にあわせた。

委員 給与構造改革は公務員制度改革があつてのことである。給与や退職手当は国の制度に準じて決められてしまっている。問題なのは手当の部分であり、特殊勤務手当のうち廃止されていない12手当は何か。

↳事務局 市税徴収事務、ごみ収集、感染症などの事務の手当。このほか通勤手当は見直し項目になっている。

↳委員 平成18年度の一般会計の予算で給与費のうち基本給料は45億円で期末手当等の職員手当は31億円となっている。結構多い気がする。

↳事務局 特殊勤務手当については、基本的に国の基準による。市独自の手当については、次回資料の提示をする。

委員 今後の給与制度のあり方についての認識は異論ない。福利厚生事業の永年勤続旅行招待は年功序列終身雇用的で廃止すべきだ。

↳委員 少子化策として出産祝い金や入学祝金、結婚祝い金へ回しても良い。

委員 元気回復事業（課単位に一人当たりの補助を出す）は他で実施しているか。

委員 人間ドックの補助は市民（国民健康保険に加入している）と比較してどうか。

↳事務局 次回提示する。

委員 互助会への市補助について他市の状況を提示してほしい。

↳事務局 町村は県の互助会に加入していた。3/1000が個人負担で4/1000が町村負担となっていた。比較検討できる資料を提示する。