

平成24年度第1回別府市行財政改革市民委員会 概要

1 日 時 平成24年5月30日（水）13：30～

2 場 所 別府市役所4階 4F-3会議室

3 議事概略 第1回委員会協議事項

①定員適正化の推進

（市民委員） 非正規職員の数が約600名いるとのことであるが、その任期を教えてください。

（職員課） 臨時職員の雇用期間は6か月で1回のみ更新できるため最長1年。
非常勤職員（事務職）の雇用期間は1年で2回更新することができ、最長3年。

非常勤職員の中でも専門職（保健師等）は最長で5年間雇用している。

再任用職員については、年金が満額支給となる年齢まで（現在は65歳まで）の雇用となっている。

（市民委員） 職員削減数の目標数値53名というのは率直に言って厳しい数字なのか、妥当な数字なのか。

（職員課） 県からの権限移譲や行政需要の増大により各課の業務量は増えている。この現状を踏まえると厳しい数字であると考えている。

（市民委員） 人事担当課として職員数を減らす理由や目的について、職員と意識共有をする手段を考える必要があるのではないかと。

（職員課） 人事担当課としては、一定期間での目標数値を設定し、各課で人員削減に向けての改革案を考えるようお願いしている。委託や指定管理制度の導入、課の統廃合や職員の適正配置等も考慮しながら改革に取り組みたいと考えている。

（市民委員） 類似団体との職員数の比較については正規職員数のみの比較となっているが、非正規職員数が全職員数の3分の1を超える現状を考えると、非正規職員数も含めた数で比較すべきではないかと。

（職員課） 現状では類似団体との職員数比較において、非正規職員を含めた数での比較はできていない。

非正規職員数を含めた職員数の比較は、比較方法のひとつであると考えているが、各類似団体で非正規職員の雇用形態が異なるため、比較は難しいのではないかと考えている。

現在、正規職員と非正規職員を合わせた職員数は約1,400人となっている。正規職員数は減り、非正規職員数が増えているため人件費は減少しているものの、全体の職員数はあまり減っていない。非正規職員のあり方について、現在見直しを行っているところであるが、正規職員とトータルで考えた管理ができていないという現状である。

(市民委員) 民間企業においては、正規職員に比べて非正規職員のモチベーションが低くなる傾向が見受けられる。正規職員から非正規職員に切り替えることによって、コスト削減になっている部分は理解できるが、市民サービス低下の懸念がある。

また、現在の正規職員数の減少は、退職者数に対して新規職員数を抑制することによる自然減が主であるが、20代職員の減少が気になる。10年後の年代別職員比率等は大丈夫か。

(職員課) 現在の年代別職員数をみると25歳から35歳までの職員数は一定程度確保されている。現在の職員採用試験(I種)は年齢上限が30歳までとなっており、今後もある程度の採用を見込んでいるため、問題ないと考えている。

今後の課題としては、40代の職員数が少ないため、管理職候補の育成などがあげられる。

(市民委員) 平成23年度は計画どおり定員適正化計画策定まで完了しているようだが、主管課評価がBとなっているのはなぜか。

(職員課) 計画当初は平成22年度に定員適正化計画を策定する予定であったが、それが1年ずれ込んでしまったのが主な理由である。

(市民委員) 国の制度改正等で定年が65歳になった場合、目標数値の変更はあり得るのか。

(職員課) 定年が65歳となった場合、当初予定していた職員数に変動が生じるため、計画変更の必要があると考えている。

なお、定員適正化計画については、社会情勢の変化等も考慮する必要があるため、3年ごとに見直しを図ることにしている。

(市民委員) 計画の内容をみると、職員数の削減は定年退職に伴う自然減に頼っている部分が多いが、業務の効率化等もう少し踏み込んだ改革をしてほしい。

(職員課) 現行の制度においては、職員数を削減するためには、退職者数に対して新規採用者数を抑える方法しかないのが現状である。新規採用をしないというやり方もあるが、年代別職員比率の不均衡という問題が発生するため、一定程度の職員を採用する方針である。しかしながら当然、課の統廃合や業務の見直し等で改革は進めていかなければならないと考えている。

(市民委員) 非正規職員が約600名いる中、正規職員数だけで類似団体と比較する

のは無理がある。業務量は、正規職員と非正規職員全体で量るべきであり、非正規職員の割合がこれだけ高ければ、正規職員数の比較だけでは業務量の比較は、できないはずである。

また、正規職員の意識調査アンケートによると約8割の職員が働きやすい職場であると考えているようだが、この状況は一般的にみて正規職員の仕事量と質に余裕があるということである。今後はこのようなことも考慮して定員適正化計画の中身についての見直しも検討してもらいたい。

②人材育成の推進

③新たな人事管理制度の構築

(職員課) 取組計画作成当初は、「人材育成の推進」と「新たな人事管理制度の構築」という2つの項目に分けて取り組む予定であったが、人事制度全体を考えていく中で、この2つを同時に考えていかなければ効果的な成果を得られないとの結論に至り、採用制度、異動制度、昇任(降任)制度、研修制度、人事評価制度等を総合的に考える「人財*育成型人事制度」の構築を目指すことになった。まずは、この制度を構築し職員に明確に示すことで職員がモチベーションをもって仕事に取り組めるようにしたいと考えている。

以上のような理由から取組計画の見直しを行った。

<用語の説明>

人財：通常、「人材」とは、才能があり役に立つ、つまり社会に貢献する個人のことを指しますが、ここでは人が、職場や行政運営にとって大切な財産であるという点を強調し、あえて「人財」という造語を使用しています。

(委員長) 当初の取組計画を変更しているため、平成23年度単年の取組実績を評価するのは難しい部分もあるが、各委員には「人材育成の推進」と「新たな人事管理制度の構築」の2つの項目を合わせて質問していただきたい。

(市民委員) 「人財育成型人事制度」については、職員課が主導となって構築するの

か。
また、平成23年度の取組実績をみると制度の素案を作成、職員の意識調査アンケート、人事制度づくりに関する意見交換会の開催という流れになっているが、本来であれば職員の意見等を聞いた上で素案作成に取り組むべきではなかったのか。

(職員課) 「人財育成型人事制度」は、あくまでも人事制度であるので人事担当課

である職員課が作成していく。

人事制度は職員課が独自に作成し、完成後に職員に公表するという方法も可能である。しかし、そのような方法をとると職員のモチベーションの低下などを招く恐れがある。

この制度構築の目的は、今後職員数が減少し職員一人に対する業務量が増加する中で、組織として職員を育成し、一人ひとりの意識を変えていくことだと考えている。そのために、すべてではないにしろ職員の意見をくみ取りたいと考えた。職員課の素案を先に示すことで、アンケートや意見交換会で意見を述べやすいように配慮した。

(委員長) 職員課としては、計画を変更し、結果的に取組実績が当初の計画どおりにならなかったため、主管課評価がCとのことだが、市民委員としての外部評価はどうすべきか。取組計画変更を理由に平成23年度実績については評価しないという方法もある。

(市民委員) 職員課が方針転換をして「人財育成型人事制度」を構築するとの結論に至ったことは評価できるが、平成23年度の実績については評価なしでもよいのではないか。

(政策推進課) 政策推進課としては、方針転換しアンケートや意見交換会を実施したことについては評価すべきと考えているが、完全な素案の作成には至らなかったということで、「人材育成の推進」については内部評価をBとしている。

(市民委員) 別府市の目指す職員像を明確にし、制度に盛り込むべきではないか。

(職員課) 別府市の目指す職員像は「別府市人材育成基本方針」に掲げており、「強い責任感を持ち、正しく判断・決断でき、実行力のある職員」、「専門知識とコスト感覚及び社会人としての良識を兼ね備えた信頼される職員」、「柔軟かつ迅速に市民の声に耳を傾ける職員」としている。今後も新しい制度を考えていく中で再検討していきたい。

(市民委員) 平成24年度以降の取組計画をお聞きしたい。

(職員課) 「人財育成型人事制度」を作り上げるには一定程度の時間が必要だと考えている。そのような中で実行可能な部分から随時取り組んでいきたい。特に人事評価については、どの職場でも平等な評価ができるように「評価基準」を明確にするとともに、評価者に対する研修を時間をかけてやる必要があると考えている。

来年度以降の具体的取組計画については、現在検討中である。

(市民委員) 人事評価シートは公開されているのか。

(職員課) 現在は公開されておらず、評価シート自体も完成していない。

(政策推進課) 「新たな人事管理制度の構築」について、内部評価をCとした理由を説

明したい。平成22年度に人事管理制度（人事評価制度）を取り入れるため専門家を呼んで管理職及び一般職員に対して研修を行ったが、平成23年度については具体的な取組が中断してしまったためこの評価となった。

計画が変更されたため難しいとは思いますが、可能な限り評価していただきたい。

- （市民委員） 人事評価制度の評価基準に「職務態度」を入れてもらいたい。
また、非正規職員に対しての教育も徹底してもらいたい。

④任期付職員制度の導入

- （職員課） 任期付職員制度については法律で定められており、制度の導入にあつたては、条例を制定する必要がある。しかし、法律の適用範囲（採用できる業務や条件）が狭いことに加え、採用すると正規職員扱いとなるため、制度を導入しづらいのが現状である。

県内でも2市が導入しているのみである。

- （市民委員） この項目は第2次行政改革推進計画でも改革項目としてあげられていたが、現在まで取組実績が「調査・研究」のみとなっている。改革項目として見直すべきではないか。

- （政策推進課） 担当課から説明させていただいたように、現状の法律内容では制度の利用が非常に難しいため、今後は改革項目の見直しについて検討していきたい。

- （市民委員） 任期付職員制度の内容等については、各課の職員に周知しているのか。

- （職員課） 周知できていないのが現状である。

- （市民委員） 各職場において活用の可能性がありそうな制度については、調査・研究した情報を各課に提供した方がよいのではないかと思う。