

総務常任委員会

(平成26年10月31日)

○ 森 康哲委員長

それでは、総務常任委員会を開会いたします。

本日は所管事務調査として職員配置の現状と課題について進めたいと思います。お手元に配付しました事項書に基づき、本日の会議を進めてまいりたいと思いますので、よろしくをお願いします。

では、部長よりご挨拶をいただきたいと思います。

○ 辻総務部長

本日は本当にお忙しい中、職員配置というテーマで所管事務調査をお選びいただきまして、ご説明の機会をいただき、本当にありがとうございます。

あれもこれもという思いから、本当に恐縮ですが、資料がちょっと多くなってまいりました。要領よくご説明を申し上げ、調査のほうをしていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 森 康哲委員長

新聞社さんが1人傍聴に入られております。

それでは、説明をお願いいたします。

○ 藤田人事課長

人事課、藤田でございます。

それでは、お手元に配付させていただきました総務常任委員会休会中所管事務調査資料に基づきまして、説明をさせていただきます。

まず、資料1ページをお願いいたします。

平成9年度以降の正規職員、再任用職員、嘱託職員、臨時職員数の推移をお示ししてございます。

まず、正規職員でございますが、合計（A）欄の左端が平成9年度で旧楠町職員を含めた職員数でございます。3459人ございました。それが右端へ移っていただきますと、平成26年度でございますけれども、2713人になっていると、そういった経過をたどってお

ります。平成23年度の2595人を最低ラインといたしまして、平成24年度以降は、3年間、職員数が増加しておる状況でございます。

続いて再任用職員でございますが、平成14年度からカウントしておるところでございますが、身分としては正規職員の分野となりますので、網かけ部分で正規職員並びに再任用職員の合計をお示ししております。再任用職員につきましては、新たに配属された人数及び退職前と同一職場であった人数を合わせて表記させていただきました。

その下が嘱託職員でございますが、病院医療関係者でありますとか、小学校の用務員さんが主なものとなっております。

臨時職員につきましては、フルタイムの常用臨時職員と非常用臨時職員、例えば週2回の健診にお越しいただいているような看護師さんといった区分でお示しをさせていただいております。

2ページをお願いいたします。

2ページは総務副大臣通知の抜粋でございますが、地方公務員の雇用と年金の接続というものについてでございます。

国家公務員の公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から段階的に65歳に引き上げられることとなります。その間に無収入期間がないように、定年退職する職員が再任用を希望する場合については、任命権者は、その職員の年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用をするとの内容で閣議決定がされたものでございます。それと同じようにして、地方公務員においても雇用と年金を確実に接続するといったことで必要な措置を講ずるよう要請があったものでございます。

続きまして、3ページをお願いいたします。

3ページは特例市全40市におけます部門別・職種別の職員数について比較をさせていただいたものでございます。

まず、部門別の職員数比較といたしまして、一般行政、教育、消防、公営企業会計における人口1万人当たりの職員数を比較させていただいております。

本市においては、一般行政が33位、教育が29位、消防が17位、公営企業会計が12位となっております。全体では20位という位置づけになっております。

続きまして、4ページをお願いいたします。

4ページは、職種別の職員数比較でございますが、主な技術職員といたしまして、土木技師、建築技師、保育士、消防吏員、この4職種の人口1万人当たりの職員数を比較させ

ていただきました。本市の位置づけでございますが、土木技師が16位、建築技師が7位、保育士が15位、消防吏員が17位となっております、四つの職種とも、真ん中の20位よりは上位に位置しておるところでございます。

続きまして、5ページ以降については、4ページでお示しをいたしました主な技術職員としての土木技師、建築技師、保育士、消防吏員の年齢構成並びに勤続年数につきまして棒グラフでお示しをさせていただいたものでございます。

まず、5ページにつきましては、土木職員の年齢構成でございます。横軸が年齢をあらわしております。また、縦軸については人数をあらわしております、一番右については60歳ということで、今年度末で定年を迎える職員をあらわしております。土木職員、全164名の年齢分布をお示しさせていただいております、ごらんいただきますとわかるように、41歳の職員がほかに比べて若干多くなっておりませんが、それに対しまして30歳前後がちょっと手薄になっておるところでございますけれども、ほぼ平均的な形となっております。

続きまして、6ページをお願いいたします。

6ページは建築技師全52名の分布でございます。建築技師についても、30代で一人も在籍しない年齢区分がございますが、特に年齢的な偏りはない状況でございます。

続いて、7ページをお願いいたします。

7ページにつきましては、保育士233名の分布でございます。他の年代に比べまして、若干20代半ばから後半にかけての年代の人数が多くなっておりますのに対しまして、30代後半の人数が少ないという状況でございます。

続いて、8ページをお願いいたします。

8ページは消防吏員全320名の分布でございます。30代前半が他の年代に比べて多くなっておるところでございますが、これについては、中央分署の開設に伴う職員採用が影響しているものでございます。

続きまして、9ページ以降でございますが、同じように技術職員4職種、土木技師、建築技師、保育士、消防吏員の勤続年数ごとの人数をお示しさせていただきました。

9ページは土木技師の勤続年数でございます。5ページの年齢区分と比べていただきますと、一人もいない年数並びに1人の年数が若干多くなっております。また、平成22年度以降は土木技師の採用をふやしているということがおわかりいただけると思います。

10ページをお願いいたします。

これも建築技師をあらわしております。建築技師につきましても、土木技師と同じように、一人もいない年数というのは多くなっておりますけれども、少数ではございますが、平成19年度以降、1人以上の採用を続けさせていただいております。

続いて、11ページでございます。

これは保育士でございます。採用を控えた年度が13年目から17年目に出ておりますが、土木技師と同じように、平成22年度以降、採用をふやしている状況がおわかりいただけると思います。

続きまして、12ページ、消防吏員でございます。

6、7年目につきましては、先ほどご説明をさせていただきました中央分署、22年目のところで人数が多くなっているのは、朝日川越分署の設置に伴って採用数が多くなっているところでございます。

続きまして、13ページでございますけれども、先ほど来説明をさせていただいております四つの職種の職員数、採用数、退職者数を年度別にお示しさせていただいたものでございまして、ここ数年、4職種とも大きな変動はない状況でございます。

続きまして、14ページをお願いいたします。

小さくて、ちょっと見にくいので、大変恐縮でございますが、14ページは時間外勤務の推移でございます。時間外勤務の総時間数、総支出金額、月1人当たりの時間数、年休取得日数を年度別にお示しさせていただいております。

平成25年度の実績ということで、一番右の欄をごらんいただきますと、総時間外数が56万8760時間、それに伴う支出額でございますけれども、恐縮ですが、13億9000万円余、1人当たりの時間外数は21.8時間、年休取得日数につきましては10.5日となっております。月1人当たりの時間外勤務時間数についてごらんいただきますと、平成19年度以降、毎年若干ではございますが、増加をしてきておるとい状況でございます。

続きまして、15ページ以降でございますが、これは時間外勤務等状況表というものでございます。所属別の年度別の時間外月平均時間と年休日数をお示しさせていただいております。

この表で、30時間以上50時間未満の所属につきましては白い星マーク、また、50時間以上の所属については黒色の星が、時間外平均時間と年休日数の間に表示させていただいております。平成25年度の実績におきまして、50時間以上の所属が全部で12所属、30時間以上の所属が20所属ございました。

資料を飛ばしていただきます。

18ページをお願いいたします。

こちらは、病気休暇、休職者並びに育児休業取得者の直近3年間分の実績をあらわさせていただいております。平成25年度に1月以上病欠をした者、全部で56人のうち、メンタル系で休んだ者が37人、けがとか内臓系の疾患でございますけれども、その他の者が19名となっております。下段については育児休暇の取得者でございますして、育児休業といえますと、出生後満3歳まで取得することができますが、平成25年度の取得者108名の合計の内訳といたしまして、女性が106名、男性が2名でございます。男性の育児休業につきましては、平成19年度以降、毎年一、二名が取得しておる状況でございます。

続いて、19ページをお願いいたします。

任期付職員の任用についてでございます。任期付職員といいますのは、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律といったものに基づきまして、地方公共団体の条例で定めて、任期付職員、任期を区切って採用するということができることとなっておりますのでございます。

区分といたしましては、こちらにお示しをさせていただいたように3種類ございます。上段につきましては、弁護士であるとか公認会計士等の高度の専門的知識経験を有する者について5年以内の任期で採用することができるといったものでございます。中段及び下段については、災害復旧などといったような一定の期間に終了することが見込まれる業務、あるいは一定の期間に限って業務量の増加が見込まれる業務に従事する場合、3年以内の任期で採用することができるものでございまして、通常の勤務と短時間勤務というものがございます。また、任期付職員は3年から5年の任期で、正規職員と同じ仕事に従事するものでございまして、給与、期末勤勉手当なども正規職員と同じように支給されることとなるものでございます。

続きまして、20ページをお願いいたします。

平成26年度の人事院勧告の概要をお示しさせていただきました。20ページにつきましては給与の改定、そして、21ページにつきましては給与制度の総合的見直し、この大きな2項目で今年度の人事院勧告がございました。

まず、20ページの給与改定からご説明をさせていただきます。人事院の民間給与の実態調査を実施した結果でございますけれども、月例給与とボーナスの支給割合に民間との格差があるということで、給料表は平均0.3%改定するといったことと、ボーナスの支給月数、

一般職員では現在3.95カ月であるものを4.1カ月にというところで、0.15カ月引き上げて勤勉手当に配分するといったものがございます。

給与制度の見直しにつきましては、給料表を平均2%引き下げて、地域手当を見直すものでございまして、四日市市は現在5級地の6%となつてございますが、見直し後につきましては、級地は同じく5級地でございますが、パーセントは10%というふうになります。

給料表は平成27年4月1日に切りかえとなりますが、激変緩和のための経過措置ということで、3年間は現給補償をすることとなりまして、あわせて地域手当も段階的に引き上げるものでございます。

続きまして、22ページをお願いいたします。

これは地方公務員法の一部を改正する法律の概要でございます。今回改正されたものは人事評価制度を導入して、任用、給与、分限等の人事管理に利用するといったもので、平成28年4月1日が施行予定となつてございます。今まで本市におきまして、非管理職につきましては勤務成績の評定というものを行ってございましたけれども、人事評価として目標管理による成績評価、自己評価、評価結果の本人への開示等、全職員に実施をするといったこととなります。今、説明をさせていただきました任期付職員の任用、人事院勧告に伴う給与改定、それと人事評価制度の導入につきましては、今年度、また条例改正をお願いする予定でございますので、またそのときはどうぞよろしくをお願いいたします。

23ページ以降につきましては参考資料ということで、24ページに退職手当を除く人件費の推移、25ページにつきましては定年退職者の予定数、そして、26ページは職員採用数の推移、そして、27ページについては上下水道局の土木職員数の推移、そして、28ページは女性の登用状況、そして、29ページは職員の兼務状況といった資料を参考資料としてつけさせていただきます。

長々と説明、恐縮でございました。以上でございます。

ご審議、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○ 森 康哲委員長

ありがとうございました。

それでは、ご質疑のある方は挙手をお願いします。

なお、毛利委員と日置委員から欠席の届けが出ておりますので、ご了承をお願いします。それではどうぞ。

○ 樋口龍馬委員

よろしく申し上げます。

いただいた資料の3ページ、4ページの部分なのですが、この順位というのはどういう順位なんですか。

○ 藤田人事課長

単純に特例市40市ございまして、一般行政の欄をごらんいただきますと、四日市市の人口31万3000人に対して一般行政職員が1164人おるということで、1万人当たり37.17人、この1万人当たりの人数の40市中の順位というものをお示しさせていただいております。

○ 樋口龍馬委員

多いと順位が高いのか、少ないと順位が高いのかというところを教えていただければと思うんですけど。

○ 藤田人事課長

大変失礼いたしました。

多いと、1位のところをごらんいただきますと、1万人当たり約73人おるのに対して、四日市市については33位の37人しかいないということで、順位が低いと人数が少ないといったものでございます。

大変失礼いたしました。

○ 樋口龍馬委員

また資料についてなんですけれども、次の棒グラフのところ、ずっと続いて、初めのところは年齢だというのはわかりました。勤続年数のところが横軸が、41年努めている方が1人と、そういう見方でいいんですね。

○ 藤田人事課長

はい、そのとおりでございます。

○ 樋口龍馬委員

資料を今度からつくっていただくときに、横軸が何で縦軸が何なのかぐらいは書いておいていただいたほうが見やすいと思いますので、そういう配慮もお願いします。

○ 藤田人事課長

今後気をつけさせていただきます。

○ 森 康哲委員長

要望でよろしいですか。

○ 樋口龍馬委員

はい。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 山口智也委員

樋口委員と同じく棒グラフについてなんですけれども、資料の土木技師さんですとか建築技師さん、保育士さん、消防吏員さんというところの、この4つを選んでいただいた理由と、あとは、そのほかにもいろいろ重要課題に関する専門職種、例えば私なんかもずっと関心を持っています保健師ですとか、そういった部分も知りたいなどは思っておったんですけれども、そこら辺の選択を、なぜここなのかというところを教えてくださいませんか。

○ 藤田人事課長

技師の中でも比較的人数の多いものということで、土木技師とか保育士、消防吏員を挙げさせていただきました。

また、建築技師についても、人数は多くございませんが、今、技術職不足というところで問題もございますので、現状を知っていただくという意味でお示しをさせていただいたものでございます。

○ 山口智也委員

わかりました。

この資料から少し外れてしまうかも知れないんですけども、決算常任委員会的时候にも質問させていただいたんですけども、やはり重要な政策課題ですとか、市民のニーズに関しては、今後も必要な職員を確保していくという方針であるということで、資料も前回、決算常任委員会的时候にいただいておりますけれども、今回のこの資料も、今までの職員数というのはお示しいただいているんですけども、今後どういう方針で人数を確保していくのか、どういう施策に対して人数を確保していくのかというところの資料というか、今後の計画みたいな職員配置に関する計画のようなもの、それ自体というのは市役所には存在するんですか。

○ 藤田人事課長

決算常任委員会的时候に説明をさせていただきましたように、今、山口委員がおっしゃられた総合計画に合わせた職員配置計画とか、そういった将来計画を持ったものはございません。毎年毎年、翌年度の人員要求を各部局からヒアリングいたしまして、そして、その年の採用を決めておるといった形が現状でございます。

○ 山口智也委員

決算常任委員会的时候の繰り返しになってしまうんですけども、こういった重要政策のほかに、やはり推進計画に対してどういう人数が必要なのかとか、推進計画以外にもいろいろあるかとは思いますが、その想定人数も決算常任委員会全体会的时候にも、一応想定している人数はありますよというご答弁があったかと思っておりますけれども、そういったものがあれば、そういった人数とか、あと、いつごろ、何年先ごろにこういう人数を確保したいとか、そういったものを個別の計画としてやっぱり示すべきではないかなというふうに思っておりますけれども、そこら辺の考え方だけ教えていただけますか。

○ 藤田人事課長

それぞれの今後の市の事業において、必要人数というものを見込んで職員配置計画というのをつくっていくというのが必要であると思います。近々、国体とか、そういった大きな事業については、前回もご説明をさせていただきましたように、一定数は必要であるという

ことは見込まれますが、大きな事業以外で、中核市もそうでございますけれども、いつになるかというようなところが明確になっていない状況では、具体的に何年度に何人、この職種をといるところは、今の現状ではお示しできない状況でございます。

○ 山口智也委員

例えば浜松市なんかを見ますと、そういった3年、4年ぐらいのスパンでどういった人数が必要かというのを、全体の人数の増減に加えまして個別の施策に対して何人増減が必要であるかというところら辺が示されているということで、そういった他市の事例もいろいろ参考にしながら今後の課題としていただければなと思うんですね。

先ほどちょっと言いましたように、例えば私が関心を持っている保健師の母子保健の部分等でも、今後の四日市市の方向性を示す上で、例えばそうした市の施策の方向性を示すものの物差しの一つとして、どの分野に厚く職員を配置するかということも重要になると思うんですね。そういった計画があれば、しっかり市の考え方というのが市民にも伝わるものになるのではないかなというふうに思いますので、そんな考えを持っております。

また、今後の検討課題の一つ加えていただければなというふうに思っておりますので、よろしくをお願いします。

以上です。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 藤井浩治委員

じゃ、2点ほどお願いします。

まず、時間外勤務ですけれども、これ、毎年星印がついている職場があるんですけど、この辺の改善に向けてのお考えを聞かせていただきたいなと思います。

○ 藤田人事課長

50時間以上の所属については黒星を表示させていただいておりますが、例えば一番上、危機管理室をごらんいただきますと、平成23年度以降、50時間以上になってございますけれども、平成24年度、98時間であったものが72時間に減っておるところで、各所属

で現状を把握いたしまして、時間数を減らすような工夫をヒアリングして、実際に減っておるところもございますが、そのときそのときの年度によって業務がふえるといったことも現状ではございます。

○ 藤井浩治委員

それだけ。そんなことでは抜本的な解決策にはならん。

部長は。

○ 辻総務部長

申しわけございません。

今年度の6月定例会議でご質問を頂戴したときにもご答弁申し上げましたが、藤井委員さんがおっしゃられるように、総論ではもう対応ができないのかなというふうに思っております。

そういうことで、せんだって本会議でご答弁申し上げた後に、個別にヒアリングをさせていただきまして、職場によってはばらつきも非常に多うございました。そういうことで、当然所属長なり、担当の職制上の個別のヒアリングをするとともに、これは少し誤解を招くといけないんですけど、現場の職員からのヒアリングにも具体的に入らせていただきました。それは、するなよと、そういう意味ではなくて、現状を把握という意味で、誤解を招くというのはそういう意味でございますけれども、個別に対応しないといけないと。その結果、現に仕事の振り分け、割り振り等で平準化して減ったところもございますし、まだその結果が出ていない部分もあるんですけども、それを配置の職員数といいますか、どうしても仕事の工夫はしていただきたい。それは本音としてございますけれども、それでも不足であれば、これは人数の対応なのか、あるいは外へ出すのか、それをやはり総論ではなく個別でする、そういうような認識で現に対応してございます。

以上でございます。

○ 藤井浩治委員

職員の自助努力だけではもう解決は不可能ですので、ぜひさまざまな観点から、例えば機構改革も含めての調査の上、改善して行ってください。

それから、もう一点、人事院勧告ですけど、これは公務員が労働権のかわりに人事院を

尊重するという趣旨でつくられております。ことしについて、名古屋市は人事院勧告どおりにやらないというふうな報道がなされておりましたけど、やっぱり人事院勧告は遵守していただかなきゃいけないと思っております。ことしの方針について、いつごろ発表になるのか、そのあたりをお聞かせください。言える範囲で結構です。

○ 辻総務部長

本市におきましては、勤務条件の基本となる部分につきましては、人事院勧告、あるいは国家公務員を準拠しておる部分、その上で市独自で職員団体等とも調整、交渉の上、議案としてお諮りしておるとというのが今までの状況です。今年度につきましても、基本的な方針は変えるべきではないという認識をしております。

今の見通しということでございますけれども、例えば一般職につきましては、今、鋭意、昨日もそうですけれども、職員団体等との協議も重ねてございます。できましたら、この11月定例月議会には関係条例の改正もお願いしたいという思いで、今、鋭意準備なり交渉なりをしておるといった状況でございます。

○ 藤井浩治委員

じゃ、これまでどおり人事院勧告を遵守していただくということでもよろしく願います。

以上です。

○ 森 康哲委員長

今の藤井委員の時間外のところなんですけれども、特に危機管理室なんかは、これ、黒星が三つ続いて、その前も白星が二つ続いていて、たしか2年前から東日本大震災が起きて危機管理室の重要性、また、仕事量も各段にふえたというので、総務常任委員会のほうからも指摘があり、危機管理室の大幅増員をお願いしておくべきだというふうな意見でまとまった経緯があります。そういうのを踏まえて、ぜひ、これはいい機会だと思いますので、人事のほうも個別の対応に入ることなので、特に危機管理室というのは、いつ災害が起こるかわからない、その対応を前もって備えて、どうすべきかというのを専門的にやる分野だというふうに認識しておりますので、普通の人事の考え方ではなくて、もう少し踏み込んだ考え方を採用していただいて、来年度以降の人員の配置に向けて反映

をしていていただきたいと思います。

他にございませんか。

○ 山口智也委員

ちょっと教えていただきたいんですけども、22ページの人事評価制度の導入なんですけれども、これは全国の自治体で、現状、今、改革をして既に導入している自治体とか、そのあたりは、現状どうなっているのか教えていただけますか。

○ 藤田人事課長

市町村のレベルでご説明申し上げますと、全体1722団体のうち、この人事評価制度を行っておるのは563団体ということで、約3分の1が実施をしておるといった状況でございます。

○ 山口智也委員

そのうち三重県内ではどのぐらいかというのはどうですか、わかりますでしょうか。

○ 藤田人事課長

まことに申しわけございません。県内の状況については把握をしてございません。

○ 山口智也委員

その3分の1の自治体が導入して、効果というか、評価というか、そういうものは何か具体的にわかるものがあれば、教えていただきたいなと思うんですけども。

○ 藤田人事課長

他市で人事評価を実施して、どのような活用をしておるかというのは把握をしていない状況でございますが、本市においての説明をさせていただきますと、管理職に限定をいたしまして、目標管理といったものの業績の評価並びに能力の評価といったものをいたしまして、勤勉手当への反映でありますとか、昇給に反映をしておるというのを実施させていただいております。

以上です。

○ 山口智也委員

四日市市でもこの制度を導入していくという方向性の中で、管理職ではない方たちの生の声というか、期待する声とか、ちょっと心配する声とか、そのあたりというのは、現状、どうなんでしょうか。

○ 藤田人事課長

具体的に職員から意見を聞いたわけではございませんが、人事評価を行うことによって評価をされるという職員については、ぜひとも導入をしてほしいという者に対して、きちっとした評価ができるかどうかというところも問題であるといったような、ばらばらというか、みんながやってほしい、やりたくないというようなところではないというふうに把握しております。

○ 山口智也委員

きちっとした評価ができるしっかりした基準というか、明確なものをしっかりつくらなければいけないということなのかなと思いますし、他市でいろんな自治体を見せていただく中で、非管理職の方が本当に生き生きと、自分が持っている政策課題に対して、リーダーとなってやっているというところもよく見ます。そういうところは、本当に目を見張るというか、先進的な動きをかなりされているなという印象を持つことがたびたびありまして、そういった非管理職の方がしっかりリードして、責任を持って仕事ができるような評価の仕方というか、そういうところをしっかりと今後検討していただきたいなというふうに思います。

○ 藤田人事課長

この人事評価制度は法律で実施を定められたものでございますので、先進事例も含めて職員にとって士気が向上するような人事評価制度を検討してまいりたいと、そのように思っております。

○ 山本里香委員

今、人事評価制度のことについて幾つか質疑がありまして、法律で定められてくるもの

なので、この方向に行かなければいけないし、それに当たっては職員の皆さんの、それは管理職の皆さんであっても、非管理職の皆さんであっても、士気が全体的に上がっていくような方向で整備をしたいというご発言だったと思うんですけれども、もちろんそうでなくては困るんですけれども、評価ということをする側にも大変な負担を生じることだということは、人事課の方及び総務課の方はよくおわかりだと思っただけですけれども、見せかけのモチベーションの高さと、本来のモチベーションを高くするという意味でということだけ、見せかけと実質というのが、こういった制度を導入していく中で、見せかけは一時的にというか、そういう意味も含めて、見せかけは高まったように見えるけれども、真実のところ本当に本当に、職員歴何年ですかね、例えば入庁して40年という中で育っていかねばいけないし、有能に働いていただかなければいけないわけなもので、すごく難しいことだと思っただけです。どうしてもやっぱり真面目な方が多いと思うので、市職員の方々ね。だから、一時的な、あるいは見せかけだけのことを、はっきり言って尻たたきみたいなことになるようなことになると、市としては、全体的には損をしますよというようなことにならんようにということは、重々わかっていらっしゃるとは思っただけですけれども、制度が進行してくるとそれは大変難しいから、根本的には反対なんですけど、そのところがやっぱり一番問題でしょう。

だから、形としてはしなければいけないことはあるにしても、内実を制度設計をするときに、言葉は変な言葉を使ってはいけませんのでちょっとあれですが、制度設計をするときに、長い目で総合的に見て、評価という言葉、きょうび評価ということについては、誰でもあっても自己評価であっても、他人の評価であっても、市民の方からの評価であっても、それは一種一定のものは必要かとは思いますが、それがすごくやっぱり目というのはいろんな目があるし、いろんな目の中で偏りもあるしということ考えたときに、すごく注意をしていただかなければいけない制度設計の細部、先ほど、項目であるとか、そういうことも、あと、きちんと労使で話し合いを、共通点を見つけることをしながらやっていっていただきたいと思っただけです。先ほどのお答えはそういうことだと思っただけで、やっぱりすごく不安なんです。先んじてやっているところについては、いい面と今、話が出ましたけれども、やっぱり弊害も出てきているというのは事実ですし、この市町村の職場だけじゃなくて、社会全体で、この人事評価という制度自体が問題点を引き起こしているという事実はあるので、と思っただけです。

○ 辻総務部長

ありがとうございます。

ただ、評価につきまして、やっぱり仕事上、目的、目標を持って成果を出していくと、それを成果を出して汗をかいた職員にはやっぱり報いていくと、そういうのは基本的に必要やと思っています。

ただし、評価と申しますのは、モチベーションに非常に影響することだとも同時に思っています。市の仕事、もちろんその表現が、例えば目立たない仕事できちとこつこつとやっている職員もおれば、また、違った職員もと、いろいろな職場がございます。そこを一律評価するという部分で、先行自治体でもそのあたりを苦慮しておるといのも現に聞いておりますし、そのあたりはきちと先行自治体、あるいは、これはもう民間でやられていますし、そのあたり、課題は課題として十分認識した上で取り組んでいくべきものだと、その辺の認識で取り組んでまいりたいと、そういうふうに思っています。

○ 山本里香委員

多分本当に同じ思いで、よくなるようにということでご回答いただいたと思います。

先ほど見せかけのモチベーションと、実態とが乖離をするようなことがあつてはいけないし、それに、評価する側も翻弄されてはいけないしということ、どうしても、結局何らかの規定の中で、文書表記もしなければ、残さなければいけないということの中で起こってくる部分つてあると思うんですよ。課題を設定する。あるいは、自己課題を設定するか、全体に示される課題があるということの中で、それが変な副作用を起こさないようにということ強く思いながら、これからきちんと細かなことを進めていただけるとは思うんですけれども、有効に、これはあかん、有効に頑張ってくださいと言ったらあかんのやな、本当はね。それこそ、いろいろ十分に研究していただきたいと思いますというのが一つです。

人事評価以外のところに行つてよろしいでしょうか。

○ 森 康哲委員長

少し。

○ 山本里香委員

少し。じゃ、一つだけということ。

今、時間外のことが出ておりまして、この一覧表に15ページから17ページ、あるいは14ページにまとめていただいてあって、改善の努力をする中で、星印が消えているところ、それから、依然として厳しくなっているところ、ただ、これは平均的な形で見てもらっているの、多分消えていったところでも、もしかすると、先ほども言われたように、個人という形を見た場合には、現実、大変な問題が残ってきてはいるんだと思います。

危機管理室の話が先ほど出て、特に震災のことがあって、危機管理室のことが出たんですけども、健康福祉部関係のところとかでも星がたくさん見られて、全般的に星が見られるところが多いんですが、個別のところのことをちゃんと考えるとおっしゃって、聞き取りもしていただいてということの中で、実際、これだけはどうしても解決しなくちゃいけないという最優先、順番があると思うんですね。全体的に解決をしてもらわなくちゃいけないけど、順番があると思うんですけども、今、一番強く問題と感じていらっしゃるというのはどこなんですか。部署を言えということではないんですけども、どこが最優先で、課題が多いというふうに捉えてみえるんですか。

○ 藤田人事課長

昨年度でも、月に100時間を超えるような勤務があった所属、職員がございます。月に100時間といいますと、毎日夜遅くまで、かつ土日にも出勤といった状況でございますので、今年度、今まで振りかえをしなくてもいいものの条件を見直しまして、あくまで振りかえられるのは災害であったりとか、選挙というふうに限定をいたしまして、それ以外も振りかえをするようにということで、4月以降制度を見直したことで、あと、ノー残業デー、毎週水曜日に行っておるんですけども、そちらを徹底して、1週間のうちに休むことができる日というのを少しでもつくるように指導をしておるところでございます。

○ 山本里香委員

1週間のうちに少しでも安定して休めるようにということは、振りかえを先ほどの限定を広げて、振りかえを推奨するという意味ですかね。

○ 藤田人事課長

申しわけございません。

今まで振りかえなくてもいい項目というのが10項目あったといたしますと、それを半分の5項目にして、極力振りかえをするようにというふうな指導をいたしました。

○ 山本里香委員

実質振りかえの推奨という形、広げるという形がどれほどの効果を、本年度ちょっと改善をしたという中で、どれほど利用されているかというのは、まだ数字としては出てきていないかもしれませんが、今年度、今、半年たって、どうなんでしょう、振りかえは。

○ 藤田人事課長

実際の現状把握はし切っておりませんが、土日の出勤で、例えばまるっと1日出勤したものについては、振りかえを実施するように指導しておりますので、時間数については、この半年に限定いたしますと、台風とかの災害等の待機を除けば、昨年度よりは若干減っておるという状況でございます。

○ 山本里香委員

本来休館日ならぬ休日というのをきちんと確保するということは、仕事を続けていく上で大事なことだと思うのですが、それでもそれを見て、この年休消化率、なかなか年休つてとろうと思ってもとれない現実があるのはわかるんですけども、年休は、体調が悪いとか、そういうこと以外にも本来はとっていいはずの、例えば家のことでどうしても休まなければいけないとか、そういうこと以外にもとっていいはずのものが、消化率はなかなか上がってまいりませんところに、代休ということと言っても、なかなか実質は、本来現実的には難しいと思うんですよね。年休をとったら次の日に仕事が山積みになって、また、それが時間外勤務に切りかわっていくようなことも現実にあるのはよくわかることなんですけれども、そういうことも含めて、今、代休の推奨ということがありましたけれども、代休の推奨、あるいは、そういうお互い様の中で、仕事のカバーをし合えるという状況がきちんとつくられて、もちろんそれぞれ担当の仕事があってもカバーをし合えるという状況ができていけばこういう形で進んでいくと思うんですけども、なかなか皆さん厳しい状況にあると思います。

それを考えたときに、さっきの人事評価制度に移りますけど、人事評価制度が、これが四日市市で悪い形になっていかないように望みますけれども、人事評価制度が職場の中で、

人間関係の希薄性とか、それから、仕事の助け合いの、そういった気持ちまでも閉ざしてしまうというか、減退させてしまうようなことに決してならないように配慮もしていただいて、振りかえについては、推奨は確かにしていただきながら進めていっていただきたいと思います。

終わります。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 樋口龍馬委員

さっきの順位のところ、余りこだわってもいけないんでしょうけど、消防や教育関係での順位というのは、何となくわかるんですが、一般行政職員で順位が1位になったら、いいかどうかというと、余り基準にはならないのではないかなと考えるんですが、この順位づけというのはどういう考え方でされたのか、もう一度教えていただけますか。

○ 辻総務部長

済みません、冒頭のご説明、ちょっと訂正をさせていただきます。

順位づけの意味、今のご質問からちょっと外れてしまいましたが、これ、例えば一般行政の欄でござんいただきますと、四日市市の場合、人口1万人当たり約37人の職員がいますと。それで、33位ですと。八戸市は人口1万人当たり39人いますと。これ、数字が小さくなるほど職員が多いという意味なんですけれども、ただ単純にこれは順位をつけただけで、樋口委員さんが、今おっしゃられたとおり、これが一概に意味をどう持つかというのは、いろいろな意味があろうかと思います。職員が多いということは、きめ細かくやっておるとも言えますし、逆の見方であれば、職員が多いやないかと、もっとスリムでもできてる市があるやないかと、そういう2面性がありますので、一概に何位以上がいいとか悪いとか、そういう意味ではございませんので、その分、少し補足をさせていただきたいと思います。ですから、これは、便宜上割り算をして数字をつけたというだけの意味でございませぬ。

以上でございます。

○ 樋口龍馬委員

ありがとうございます。わかりました。

あと、さっき藤井委員がずっと言われていたところで、時間外なんですけど、総論では難しいので各論に落とし込んでいるという話だったんですが、1人でしょい込んでおる職員さんというのは何人ぐらいいるんですか。月当たりで物すごい時間外をやっている方もみえるということですね、さっき各論で言われたということは。そういう方が何人ぐらいいるのか。個別の名前まで出してほしいとは言わないんですけれども、例えば50時間以上時間外勤務をしてしまっている職員さんとかというのは、どれぐらいいるんですか。

○ 藤田人事課長

6月定例会議でご質問いただいた際につくらせていただいた資料で、年間360時間、平均して月に30時間をした人数は502人でございます。

○ 樋口龍馬委員

月30時間で見るとあれですけど、月、一番多い方でどのぐらい時間外勤務をやっているんですか。

○ 藤田人事課長

平成25年度の実績で、一番時間外を多くした職員は1405時間でございます。

○ 森 康哲委員長

時間外が1000時間を超えているんですか。

○ 藤田人事課長

はい。

○ 樋口龍馬委員

そういった方に個別に当たって解消するように促していただいているということですね。

○ 藤田人事課長

所属長に指導をするとともに、今年度については4月、5月で100時間を超えて実施しておる職員について、勤務状況についてのヒアリングを実施いたしました。

○ 樋口龍馬委員

そのヒアリングした結果、改善に向かうという思惑というか、ゴールは見えているんですか。

○ 藤田人事課長

ヒアリングをしたからかどうかはわかりませんが、その職員のほうの認識は、今まで土日も含めて、ノー残業デーもなくやっておったものを、めり張りのあるように指導をさせていただき、そのような方向になっておるといふふうに認識してございます。

○ 樋口龍馬委員

受けとめ方は、本当にその人しかやれない仕事があつてふえてしまっているのかとか、さまざま捉え方はあると思うんですけど、所属長の方たちの意識をしっかり持っていただいて、過労死なんてことがないように気をつけてください。よろしくお願いします。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 笹岡秀太郎委員

地方公務員の雇用と年金の接続について、昨年3月29日の大臣通知の抜粋がありますが、抜粋ですから、記のところの下に幾つかあるんですけども、通知として来ておるんやけど、調べてみたらその中に、60歳を超えた人たちが多様な人生を送るためにかなり間口を広げて自由に活動ができるような配慮もという部分が入っておると思うんやけど、そうになると、ガイドラインが必要になってくるんやけれども、例えば四日市市はそういうガイドラインというのは、これ、作成して実行しておるんですか。この地方公務員の雇用と年金の接続についての。

○ 藤田人事課長

申しわけございません。再任用についてのガイドラインというものは作成してございません。

○ 笹岡秀太郎委員

この記の1番下を見ると、やはり60歳を超えた人たちの多様な生き方をきちんと担保して、今までにない公務員の、かなり枠にはめられておったところの枠を外していけるような方向性が記入してあるんやけど、そうなると、ある程度、さっきも言ったように、どこかで枠を外すにしても、ルールというものが必要になってくるやろうと私は思うんやけど、これ、平成25年ですから、もう1年たって、具体的なところに進んでいかなあかん話なんやけど、まだそれがしていないということですか。

○ 辻総務部長

私ども、この再任用の制度自体は平成14年度から導入しています。そういうことで、この冒頭の表も平成14年度から人数が入っておろうかと思えます。

基本的には、今、笹岡委員がおっしゃった基本的な考え方は当初からございまして、そのあたり、十分かと言われますと、当然、まだ議論していかないといけないんですけども、このあたり、例えば週4日勤務でありますとか、短時間の勤務の設定で、もちろん公務ですので、公務がその時間にあるというのは原則はありますけれども、そのあたりで、特に週4日の勤務は、平日、例えば地域の活動が火曜日なので、週休日を火曜日に持ってきて、ほかの人と組み合わせるとか、そういう基本的な考え方ではやってきてございます。ただし、ガイドラインという、書いたものというのにはございませんが、基本的な考え方で導入してきてございます。

○ 笹岡秀太郎委員

何が言いたいかというと、例えば専門職で培った技術とか情報を持っていらっしゃる方が、60歳を超えて多様な生き方をしていくときに枠をはめられて、今まで培った技術が生かせないよりも生かされたほうが私はいいと思っているんですよ。そうすると、今言うたフルタイムと短時間勤務、二つの種類があると思うんだけど、例えば以降、60歳で退職してから、多様な生き方の中の一部として、例えば短い時間で仕事をさせていただいて、残った余暇の時間で今まで培った技術を社会に還元していきたいというようなことを考えた場

合、それはそれもありかなという気がするんです。それは、例えばどこかでルールをつくっておかんと、情報が漏れてしまうという話もあるし、公務員である以上、持ち得た情報は本来出したらいかんのだけれども、社会に還元するために生かしてもいいような考え方が書いてあるんですよ。それは、やっぱりガイドラインをきちんとつくっておかんとどこかで混乱するだろうという思いがあったので、その辺のルールはありますかということを知りたいんですけど。なければいいですけど。

○ 辻総務部長

服務については、基本的には正職員と同様、法律上の義務は同じなんですが、ただ、それにプラスした部分というものの境界はあろうかと思しますので、そのあたり、重要なことだと認識していますので、検討を加えたいと思います。

○ 笹岡秀太郎委員

その辺、また、きちんとやっていただければありがたい話ですけど、どこかでまたその辺のところを議論した内容がわかればありがたいので、示していただければなと思って。あわせて、社会に貢献するようなことであれば、ある程度枠を外していてもええのかなという気がするので、余りきつくしないほうが私はええのかなという気が、意見としておきますが。

以上です。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 石川善己副委員長

なるべく簡単に聞きます。

再任用の部分の資料と、採用になる時点でのもとの職場の人数を出していただきまして、ありがとうございます。

ざっと見せてもらうと、やっぱり3分の1前後が直近にいた職場への再任用になっているのかなと思うんですけども、これについて、その後、1年目に配置をされた後、継続的に雇用を希望するか、雇いどめを希望するかというものの因果関係とかなにか、関連性

とかというような、見てとれる部分とか、調査とかというのはされていますか。あればちよつと教えていただきたいなというのがあるんですけど。

○ 川口人事課副参事

川口でございます。

直接再任用さんにつきまして、データの的に持つておるかというのと、それはないのでございますが、基本的には、現在ですと5年、再任用の任期というのにはございますが、基本的には任期いっぱいお勤めされる方がほとんどかなということで、別途ご家庭の事情とかで、早くおやめになる方は一部でございます。

○ 石川善己副委員長

ありがとうございます。

あと、できたら、再任用の方に余りこだわるとあかんのかもわからないですけども、いつもこういう場で人事の方にはお話をさせてもらうんですけど、どうしてもやっぱり元上司を下につけると、現職の上司が使いにくいという声というのは聞こえてきます。そういった部分も含めて、何か聞き取りとか、そういったもの、再任用に関してされていたりはしないんですか。

○ 藤田人事課長

再任用をした職員に聞き取りというのは、直接行っておりませんが、ちよつとこの内訳の説明をさせていただきたいと思うんですけども、例えば平成26年度、10名が前の職場に配属をされておりますけれども、この内訳といたしまして、管理職は2名、そして、非管理職が3名、そして、労務職が5名といった形で、管理職であった者がその前の職場に移っているのが2割でございます。その中でも、職種は技術職が大半を占めてございますので、現状としてはほとんどが違う職場へ配属をしておるといふ状況でございます。

○ 石川善己副委員長

わかりました。ありがとうございます。

また、そういった声もちらちらと聞こえてきたりしますので、その辺をやっぱり再任用を受けていただく側の職員さんのモラルというか、考え方というか、そういった部分もし

っかりと、元上司だという部分をのぞかせないような形での勤務に努めていただくような部分の含めもしていただけるといいのかなと思いますし、そのあたり、また、大っぴらにできる部分ではないのかもわかりませんが、調査もしていただけるといいのかなと思いましたので。ありがとうございます。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

○ 山本里香委員

28ページの女性の登用率についてですけれども、女性であればいいというわけではありませんし、男性、女性の違いなく生き生きと、男性も女性も生き生きと働ける職場であってほしいとは思いますが、それでも今まで努力をしながらここまで来てもらっていると思うんです。

来年度に向けて、例えば具体的な数値目標、直近の来年度に向けて、具体的にパーセントを示して、今、来年度へ向けて進んでいるということはありますか。

○ 藤田人事課長

来年度の目標というものは掲げておりませんが、今年度の17%以上になるように努力をしてみたいと思います。

○ 山本里香委員

毎年毎年前進をしていけばという意味合いだと思いますけれども、いろんな声をしっかりと集めて、女性の方も、しっかりと連携をとって、職場の中で考えていただきたい、男性も一緒になって考えていただきたいと思います。

○ 森 康哲委員長

要望でよろしいですか。

○ 山本里香委員

はい。

○ 森 康哲委員長

他にございませんか。

(なし)

○ 森 康哲委員長

委員長から一言。資料の18ページの病気休暇のところ、平成25年はメンタル系が37人という数字が出ているんですね。これは年々ふえているのが見てとれるんですけども、やはりメンタルで休まれている方のかわりに残業がふえているという面もあります。また、残業にはつながっていないけれども、逆にほかの職員へのメンタル的な負担にもなっていると。特に技術系なんか、地域や業者さんへの対応や、いろいろな面でメンタル的に重荷になっていると。そういうところへの配慮も、やはり人事のところでも見ていかないと、現実には今、大変困っている課も見受けられます。そういうところは特にきっちり今回も聞き取りをしていただいて、反映していただければと思いますので、強く要望をしたいと思います。

以上でございます。

他にございませんので、これにて所管事務調査は終了させていただきます。理事者の方は退室をお願いします。

ここで10分程度休憩をとりたいと思いますので、55分から再開ということで、お願いします。

14：42 休憩

14：54 再開

○ 森 康哲委員長

それでは、事項書2番目の議会報告会、シティ・ミーティングでの市民からの意見について確認を行いたいと思います。

本日、10月7日に常磐地区市民センターにて実施しました議会報告会、シティ・ミーテ

ィングで出された市民からの意見についてまとめたものを資料として配付をしております。

まず、事務局のほうから資料について説明をしていただきますので、よろしくお願ひします。

○ 栗田議会事務局主事

事務局でございます。座って失礼いたします。

それでは、資料のほうの説明をさせていただきます。

まず、平成26年10月7日、総務常任委員会議会報告会、シティ・ミーティング概要というホチキス2点どめで5ページものの資料でございます。こちらにつきましては、議会報告会、シティ・ミーティングの中で受けていただいた意見、また、簡単な質疑というものを全て網羅するような形でまとめさせていただいておる資料でございます。

そのいただいた意見の中で課題と思われるような意見を抽出したものが3番でお示しさせていただいておる議会報告会、シティ・ミーティングで出された課題（案）というものでございます。このA3判の資料のほうをご確認いただきたいと思うんですけれども、こちらのほうが議会運営委員会に報告するフォーマットでございまして、このような形でまとめていただいております。

まず、1番の意見でございますけれども、こちらのほうは、議員提案による議案の提出が少ないもので、もう少し出すべきではないかというふうな意見、あと、5番のほうでございますけれども、津波避難マップが配布されたけれども、文字が細かくてわかりづらいということで、そういった災害情報というのをもっと自治会単位までおろしていただく必要があるのではないかというふうなご意見でございまして、こちらにつきましては、検討結果の欄でございますけれども、議会として協議すべき意見というふうな形で整理していただいております。また、委員会における検討結果というところで、意見を議会運営委員会において各議員に伝えるというふうな形でまとめていただいております。

また、最後の10番でございますけれども、市内の道路側溝にふたが設置されていないところをよく目にしますということで、整備をお願いしますということなんですけれども、こちらにつきましては、議会報告会の中で、道路整備の要望については自治会を通じて地区要望として上げていただきたいというふうなことで、ご回答のほうをいただいておりますが、念のため所管の委員会にも意見として伝える必要があるということで、その他の意見というふうな形で、所管である都市環境常任委員会に伝えていただくというふうな形で

まとめていただいております。

その他の意見につきましては、全て防災関連の意見でございまして、②各常任委員会で協議すべき意見というふうな形で整理のほうがされておりました、委員会における検討結果としましては、意見を担当部局に伝えると、全て危機管理監になろうかと思いますが、そのような形でおまとめのほうをいただいております。

説明については以上でございますが、議会報告会の後に3点ほど、議会報告会に参加された方からご意見のほうを頂戴しております。資料のほうは、まずこちら、ときわ5丁目の自治会長様からいただいたもので、メールのフォーマットが一番上についておる資料でございますけれども、こちらについては、議会報告会の中で、家具転倒防止の取り組みというふうな中で、新潟市の取り組みの事例ということで、この方からご紹介いただいたということでございますけれども、より詳しい資料が見つかりましたということで、参考までに送っていただきましたので、本日、資料としてお配りをさせていただきます。

それから、次、また、同じ方からのご意見でございますけれども、シティ・ミーティングについて（要望）というふうな資料があるかと思いますが、こちらにつきましては、8時45分が議会報告会の終了時間であったにもかかわらず、ちょっと早目に終わっていただいたということで、最後に議員定数のことについてご意見を申したかったけれども、ちょっとテーマ外なのでということで閉じていただきましたので、次回のシティ・ミーティングのテーマを議員定数削減についてと設定していただきたいというふうな、このようなご意見のほうを頂戴しておりますので、資料として配付のほうをさせていただきます。

最後、日永地区自主防災協議会からのお知らせということで、これは泊山崎町の方から送付のほうをいただいた資料でございますけれども、日永地区のほうで家具転倒防止の取り組みの回覧板が回っておったということで、その内容を後日資料で送りますということだったと思いますが、それが後日、事務局のほうに送られてきましたもので、本日、資料として配付をさせていただきます。

事務局からの説明は以上でございます。

○ 森 康哲委員長

ありがとうございました。

それでは、説明いただいたとおり、今回の議会報告会でいただいた意見につきましては、概要にまとめさせていただいたとおりでございます。議会運営委員会に報告するのは、A3判の資料のとおりとさせていただきたいと思いますが、これでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 森 康哲委員長

じゃ、このA3判のほうで報告をさせていただきます。

また、本日、議会報告会のアンケートの結果につきましても資料としてお配りしていますので、ご確認のほどよろしくお願いします。

それでは、その他事項のほうに入ってまいります。

次回の総務常任委員会についてでございますが、11月14日の金曜日、午前10時からということで、台風11号への対応とその後の検証について、危機管理監の所管事務調査を実施させていただきたいと思います。

ほかに事務局、何かありましたでしょうか。

○ 栗田議会事務局主事

特にございません。

○ 森 康哲委員長

特にないですか。

それでは、本日の会議はこれまでとしたいと思います。お疲れさまでございました。

15：01 閉議