

平成26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26年5月28日(水) 14:30 ~
- 2 場 所 別府市役所4階 4F - 2会議室
- 3 議事概略 第1回委員会協議事項

定員適正化の推進

- (市民委員) 職員が減っていることのデメリットはあるのか。
- (職員課) メンタル面での病気を患う職員が増えている。職場復帰している職員もいるが、医師からの意見により仕事量の配慮が必要な場合もあり、すぐに全てを任すことができない。また、非常勤職員など配置はしているが責任の重い事務はできないため、周りの職員の事務量が増えている。この対策として職員課内に、専任の保健師と精神保健福祉士を配置し予防に力を入れている。
- (市民委員) 普通会計部門と公営企業等会計部門の削減数について、普通会計部門は8%強の削減と発表されている。公営企業等会計部門については5%強であるが、この差はなぜ生じているのか。公営企業等のほうが外部委託しやすいと考えるが。
- (職員課) 公営企業等会計部門は、国民健康保険や下水道であり、もともと削減する余裕がない状況である。外部委託はこの部門に限らず全体で見直しを考えている。先進自治体を参考にしながら窓口の民間委託などを研究している。まずは市としての方針を固めて進める必要がある。
- (市民委員) もっと踏み込んで市でしなければならぬ仕事と、外部委託できるものの切り分けをしないと仕事がきつくなるのではないかと感じた。
- (市民委員) 非常勤職員の任期は決まっているのか。
- (職員課) 任期付職員は3年、臨時職員は6か月で1回更新が可能で実質1年、非常勤職員は1年で運用として1回更新が可能とし実質2年となる。
- (市民委員) 定数管理では正職員を減らしていくことが目標になっているが、非常勤職員や臨時職員が増え実質的には変わっていない。仕事量の増加、メンタル不調の職員増加などの理由も理解できるが、市民目線でみると非常勤職員など総体的に定員を減らすべきと考える。人件費でいうと削減できているのかもしれないが、民間への委託が遅れていると感じる。
- (職員課) 総数の削減は検討しており、そのための委託であるとか、事業の廃止などが必要となる。各課は現場で市民の方に接しており、事業を廃止するのが難しいため、管理部門主導で計画し、現場が納得できるような状況にしていかなければならない。平成21年から平成26年までを各課でみた場合、基本

的に削減できている。

(市民委員) 建設部が増えているのはなぜか。

(職員課) 教育委員会関係の施設について、教育委員会と市長部局のそれぞれに技術職員を配置するのではなく市長部局で集約し効率化を図るため統合したので、教育委員会での減と建設部の増という結果となっている。実質的に増えているわけではない。

(市民委員) 教育委員会の小中学校の人数には給食調理員なども含まれているのか。

(職員課) 給食調理員、栄養士の職員数である。特に、小学校は給食調理場を学校併設方式で、5人くらいで給食を作りそのうちの2、3人が正職員となる。

(市民委員) 別府商業が統廃合された後はどうなるのか。

(職員課) 事務職員が3名おり市で配置し、先生は他の県立学校へ戻る。

(市民委員) 5か年計画で最後の年に、目標は達成できるのか。

(職員課) 達成できると考えている。

給与制度の見直し

(市民委員) 大学卒の人は国家公務員とあまり変わらない。高卒、短大卒は国家公務員に比べてかなり高い。学歴によって差が出ているように感じた。

(職員課) これは初任給格付け自体が国と別府市と違う。別府市は、例えば高卒の人が4年勤務すれば、だいたい大卒と同じところに行くようになっている。ところが、国は1年のひらきがあり、追いつかない。国に比べると大卒の水準は低くなり、大卒と同じ水準で進んでいくため、別府市の高卒、短大卒は国に比べると水準が高くなっている。別府市は初任給基準の設定と、足並みそろえて上がっていくような制度になっているが、国は差をつけたままずっといく。

(市民委員) 高卒の採用はあるのか。

(職員課) 一般行政職は学歴ではなく年齢で区分している。現実的には大卒でなくても受けられるが、実際は大卒の方が受けて合格するケースがほとんどである。職種によって違い、例えば保育士は基本的に、短大卒が多い。消防は高卒、短大卒、大卒のそれぞれ応募があるが、年齢構成を見据えながら採用している。一般行政職の在職職員数を見ると、大卒が311人、短卒が57人、高卒が100人と結果的には大卒の方がほとんどである。

(市民委員) 学歴ではなく年齢で区分し採用している理由は何か。

(職員課) 例えば、その年齢の区分を18歳以上とすると高卒の方も大卒の方も受けられる。高卒と大卒の方を同じラインで競争させてしまうことになる。高卒の枠で採用する場合は18から22歳までとし大卒の方は受けられないようにしている。

(市民委員) 上級職、中級職、初級職という形で採用しているが、学歴ではないということか。

- (職員課) 今、専門学校等で2年制、3年制に行かれた方が短大卒の資格があるなど判断が難しくなっている。年齢で種、種、種と区分すると誤解がなくとよいと考えている。種が若い方、種が短大卒、種が22歳から30歳の大卒程度とし、試験内容もそのレベルで行う。
- (市民委員) 給与制度に職能給とあるが、何年か経過したら課長補佐になる給与体系になっている。職能給という表現が違うのではないか。違和感がある。
- (職員課) 職能給は、年齢とともに職能が上がるという前提で、実質的には年功給になっている。経験年数が必要である。また、上がるときには当然勤務評定を行う。勤務態度がよほど悪くなければ上がる。次の協議事項の人財育成型人事制度にもあるように見直しを図っていく。
- (市民委員) 昔であれば一般企業も年功序列が主であったが、企画力など細かく色々な面を評価する。若いながらに頑張れる。頑張った人にはちゃんと評価することが必要じゃないかと思う。
- (職員課) 今見直しているのは、係長と主査というのは同じ等級であり、係長であれば当然部下がいるが、同じ給与をもらっている主査は部下がいない。部下の業務などの責任は係長が問われるが、主査は何もない。基本的に係長の職責を担っている方については、現在手当など何もないため見直しを図っている。
- (市民委員) 再任用制度について、一部のポストで運用開始したという内容は何か。
- (職員課) 今までは全て再任用職員を2級として運用していた。3級、4級となると給与も上がり、実際のところ年金もすぐ出ていたので、そこまで厚くする必要はないと考えていた。2級の中に係長、主任、主事もおり、それではなかなかモチベーションが上がらず、実質、年金も出なくなっていることから、職責を担っている方には、相応の格付けが必要と判断した。4級の係長を今年2名配置した消防本部庶務課施設消防団係長は、今まで正職員の係長がいた。再任用職員は、勤務日数が短いだけで正職員の取扱いとなる。再任用職員としての採用は、係長のように部下を持つ職責を担う方、公権力を行使する税金の徴収、生活保護のケースワーカー。そして、専門的な業務をする保健師、土木や建築などの技術のある方となる。それ以外は一般的な非常勤職員としての採用となる。再任用職員の採用状況は4級が2人、3級が6人、2級が21人となっている。
- (市民委員) 再任用職員を、マネージャーとして任用しているのか。
- (職員課) 現時点、係長として配置している。他に出張所の所長も責任者として任用している。
- (市民委員) 再任用、短期勤務の人が管理職に就くということが管理運営上、仕事や秩序を保つ部分で不安がある。若い課長を据えて再任用の係長を部下として置くほうが管理責任上一般的である。トラブルが発生したときには専任のフルタイムの管理監督職の人が責任を問われる。任期制で短期勤務の方が責任を取るというのは、責任の取り方として不安定である。

- (職員課) 短時間勤務で任用していることの問題点は確かにある。
- (市民委員) 特殊勤務手当について、消防職員に消防業務の手当を出すのは二重支給になるのではないかと。
- (職員課) 別府市では保健師、税務職員など全て同じ給料表を利用している。国は、税務職であれば税務職の給料表と個別に定めている。別府市の場合は現実的、事務的に難しいこともあり同じ給料表を使い、その代わりに特殊勤務手当を設定しその職責の部分を補っている。本来業務については本俸で支給すべきで手当で支給するのはおかしいという議論があり、平成18年に見直しを行った。特殊な事情があってその業務を行ったときに、その業務について支給するというのであれば説明できる。以前は月額としていたが現在は1日や1件の単価としている。
- (市民委員) 固有の業務に対して手当として報酬を与えるのは、やはり二重支給になる。職種別の賃金体系にしなければ説明が難しい。
- (市民委員) 住居手当について、市外居住の方も支給対象になるということだが、住民税、家賃収入、固定資産税の面など比較的高い層の納税者が市外にいるというのは別府市にとって大きな損失である。とにかく別府市が潤う仕組みを作ってもらえないかと思う。
- (職員課) 別府市に限らず他市でも同じ問題はあつた。別府市に住んで大分市役所に勤めている人も多いと聞いている。

人財育成型人事制度の推進

- (市民委員) 職員の級別について、上に行くほどポストがないので同期などの中でも優秀な方が上がるイメージだが、資料を見たところ均等に上がっているように思われる。
- (職員課) 7、8級の課長、部長は役職に就かなければ上がれない。問題なのが4、5、6級で、係長や課長補佐の役職を担っている者とそうでない者が混在している。年齢とともに上がっているという実態があるため、今後どう対応させていくかという課題がある。本制度の中で職務、職責と処遇が合致するように検討しなければならない。
- (市民委員) 本来なら4級、5級、7級で定年になる人がいると思われるが、資料を見る限りそうはなっていないようだ。
- (職員課) 課長、部長以外は6級で退職を迎える者が大多数である。家庭の事情などで必ずしも6級まで上がることを望んでいない人もいるが、現在はほとんどの職員が6級以上で退職をする状態である。
- (市民委員) 職能給と職務給は誤解を生じる表現ではないか。通常、職能給は等級によって基本的な給料を決めるもので、職務給は特定の業務に対して報酬を決めるものであり、職務そのものに対するものである。表現の問題となるが、職責、職階によって決まるというものであれば職階給、職位給、役割給などと

いうほうが分かり易い。一般的には役割やポストによって部長手当、課長職手当といった管理職手当など報酬が決まる。そのポストを降りれば当然その報酬はなくなる。その役割に対して職務給とは言わない。

(市民委員) 人材育成計画基本方針には1ページ目に ONSEN ツーリズムを全庁体制で推進すると書いてある。これに対して職員が特別な何か、油屋熊八の講座を受けるなどプログラムがあるのか。

(職員課) 今回の研修プログラムでは組み込んでいない。

(市民委員) 担当課ではないので他の課に回すなどの対応でなく、どの窓口でも答えられる状況を作らなければ別府に住んでみようというふうにならない。団塊の世代が退職している中、遊びに来たり、住んでもらいお金を落として産業を潤わせなければいけない。職員が率先して方法と対策を取らなければならぬため、思いと士気を高めていただきたい。

(職員課) ボランティアや NPO などの活動に参加している職員はいるが、市として強制はしていない。

(市民委員) 地域の活動などに参加している職員に手当を出すなどはできないか。人事評価の中で、地域活動の状況を加えることもできるのでは。

(職員課) 職員厚生会で、祭りの警備などの活動をした場合、手当を出す制度はあるが、その手当を出すことについていかがなものかという意見もある。

(市民委員) キャリアプランのところで総合職、専門職とコースを選択することが重要だということだが、消防や福祉は専門職に入るのか、行政職の中の専門職なのか。行政職に専門職は必要ない。専門職は必要に応じて任期制でその専門能力を借りればよい。専門能力を引き出す能力、総合職が必要。様々な仕事をしなければならない状況下で専門的な仕事をする余裕は組織にないはず。行政職は専門を見る目を育てるというふうにしてほしい。専任職はある。マネジメント、横を見る目が苦手な人がいる。それを専任職でずっとしてもらおう。給食も本当は専門職なので能力を借りるということでよい。そのように整理すると人事制度が明確になるのではないかと思う。

任期付職員制度の導入

(市民委員) この制度については昨年度導入できた。このことは担当課にとっては大変な進歩である。

(職員課) 現場の状況を考慮し、非常勤職員などでの対応は難しく専門的な知識が必要であり、任期、給与など雇用が安定しないと力を発揮していただけないため、本制度の導入に至った。採用した任期付職員について、現場でも好評である。今回の採用でケースワーカーが5名いるが皆、社会福祉士の資格を持っている。職員として5名採用できるかというところと一般職員の採用もあり一度に採用することはできないため、本制度による即効性を求めた。ただ、本来であればフルタイムでの採用が良いが、フルタイムでの採用となると職員の

定数としてカウントされるため、踏み切れないところである。

- (市民委員) 専門職は任期制で仕事をしてもらおうとすることをしないと、全体で人数を減らすというのは理不尽である。いわゆる総合職と呼ばれる人と専門職では役割が違う。専門職はその市のその地域に固有の専門能力の人を任期付きで採用し、仕事が終われば辞めてもらうのがノーマルだと考える。市によって専門性の要請が違うのか。行政職は幅広く仕事をしていくのがノーマルな行政職としての期待像ではないか。仕事の本質を掴み、必要なら専門職を雇い仕事をさせるというのが行政職の仕事である。
- (職員課) 専門職を採用したとして、その仕事があるのかどうかという見極め、把握ができていない。
- (市民委員) 自治体は専門能力をつけないといけないというが、専門の仕事があるかどうかは分からないため、行政職に専門能力は必要ない。
- (職員課) 技術職も専門職と解されるのか。
- (市民委員) それは専任職であって、専門職ではない。そもそも行政職は、こういったものを期待されていて、それをどう示してマネジメントするのかというのが仕事であり、自分が直接するわけではない。直接するのは専門職である。そうしている自治体はそうないが、ぜひ別府市には考えていただきたい。