

自治人事制度検討委員会（第2回）

議 事 要 旨

1 日時 平成22年6月27日（日） 10:00~12:00

2 場所 市役所2階 政策会議室

3 出席者（敬称略）

中根正介（委員長）、瀬野弘志、西川幸孝、波田野浩平、原田孝彦、本多克弘、
安達橘恭

4 議事経過

(1) 人事及び給与制度の説明

事務局が人事、給与制度及び新城市の現状について説明をした。

(2) 意見交換

出された意見等は次のとおり

- 職員は、昇任していくに従って責任が重くなっている。昇任に当たっては慎重に検討するということであるが、人事考課制度が完全でない中でどのようにしているのか。
→職員全員が行う申告、課長ヒアリング、人事考課などを基に人事課が原案を作成し、最終的には市長が決定する。
- 人事考課を行っているということであるが、その結果はどのように活用しているのか。
→人事考課の結果は勤勉手当に反映しているが、給与には反映していない。
- 人事考課制度はあるが、それが不十分であると思われる。テーマの一つとして取り組んでいくことが必要ではないかと思う。
- 市の職員イコール市民へのサービスというのが前提の仕事。評価は難しいと思うが、頑張った職員が報われる賃金体系を作らないといけない。
- 職員が、いくら頑張ってもある程度年齢がいかないと昇進できないのはおかしいし、頑張らなくてもある程度まで横並びでいくのもおかしい。この辺を問題の一つとして取り組んでいかないといけない。
- 公務員には不利益処分として懲戒処分と分限処分がある。勤務実績が良くない場合には分限処分以降任はできるようになっているが、どこからが良くないのか分かりにくい。
- 生産現場では目の前で製品の出来、不出来の評価ができるが、市役所ではその成果をどのように判断するのか。
- 成果主義給与というのは民間では早くから取り入れられているが、現在その是非について検討しているところがある。物を作る現場と市役所が同じように成果主義だけでよいか。ある程度、幅のある部分があっても良いのではないか。
- 人事考課制度があるにも関わらず給与制度と結びついていないということであれば今後どのように結びつけるか。また、人事考課制度を給与に直結させて良いか、という問題がある。
- 地方公務員の給与については法律に規定があり、大きく分けて職務給の原則、均衡の原則及び条例主義の3つである。給料表の構造が国と合っていないなくても著しく外れなければ許される、という考えで良いか。

→著しく外れるということの範囲が分からないが、一緒になければいけないということではない。

○良い人材を採用の段階で採るための努力がなされているか。市の職員として望ましい人材はどのレベルを考えているか。その人を採るために目に触れるだけの広報で良いのか。そこら辺の振り返りというのはされているのか疑問に思っている。

○良い人材を採らなければいけないのは当然のことで、そのためにPRということもある。もう一つの課題は処遇、新城市の初任給は大卒の初任給としては安い。採用における競争優位性のある賃金体系に持っていく方向性を検討すべきだと思う。魅力的な入りたくなるような賃金体系を作らないといけない。

○初任給が他市より安いといのは自慢にならない。むしろ優秀な方に来ていただけるのを閉ざしているのではないか。近隣の同一職務の初任給とわずかでも違うというのは問題の一つではないかと思う。

○中途採用に対する考え方はどうなっているか。

→中途採用は可能であるが今まで余り積極的にやっていない。

○組織の活性化ということで考えると中途採用を積極的にやったほうが良い。中途採用がしやすい仕組みにすることが必要である。いったん採用するとなかなか解雇できないので、任用に当たっては6ヶ月の試用期間的な現在の制度を更にしっかりしないといけない。

○今後3年くらい間に50人から60人が退職する。今後の要員計画をどのように考えているか。ホームページを見ると採用が若干名となっているが、若干名とはどのような考えか。

→これまでの定員適正化計画の計画期間が終了したしたので、今年度中に新たな定員適正化計画を作成する。職員募集に当たり若干名としているのは、定年退職は計算できるが自己都合による退職は計算できないので少し幅を持たせている。

(3) その他

会議の公開・非公開について協議し、「事柄が極めてデリケートであるので公開になじまない」ことから非公開とすることを確認した。