

件名	第4回宇治市人事給与制度改革推進委員会
日時	平成20年11月17日(月) 午後2:00~午後4:00
場所	本庁舎 6階 602会議室
出席者	各委員・事務局職員
傍聴者	4名(報道関係者含む)
<p><b>【概要】</b></p> <p>(傍聴者の着席)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 公室長挨拶</li> <li>2 前回の会議録について</li> <li>3 人事給与制度改革検討委員会での検討結果の進捗状況について</li> <li>4 その他</li> </ol> <p><b>【内容】</b></p> <p>2 前回の会議録について  委員：各委員への会議録の報告の時期が遅すぎる。委員会終了後、早急に報告すべき。  各委員：内容については異議なし。</p> <p>3 人事給与制度改革検討委員会での検討結果の進捗状況について  <b>【進捗状況について】</b>  委員：内部からの改革には限界があるとし、民間からの意見を通じて、改革を進めるため、久保田市長の第3期目の政策として、当委員会を設置している。当委員会を設置したことに、成果があったのかどうかについて、当局としてどう考えているか。第3期目が満了目前の今、はじめにあたって聞いておきたい。また、学校給食や保育所等の現在の民間委託の状況を教えてほしい。  事務局：検討委員会では、人事給与制度が抱える問題を整理していただいた。32項目の大きな課題について、そのなかの18項目については一定の解決もしくは解決に向けた着手に至っている。委員会での取りまとめを踏まえ、人事給与面等での改革を進めてきた事実があり、成果があったと考えている。また、二点目の民間委託の状況については、第4次、第5次行政改革のなかで、学校給食の民間委託、清掃業務の民間委託、保育所の民営化を大きな3つの課題として進めている。学校給食については、平成11年度から着手し、保育所の民営化については第1次が終了し、現在第2次の横島保育所の民営化の準備を進めている。清掃業務の民間委託については、20年9月から1台相当分の業務委託に至っている。  委員：進捗管理の報告資料のなかで、未実施のものは、近隣他団体や国の状況を見て、としているものが多いが、組織としての自己決断の仕組みが機能していないのではないかとこのところが残念である。他団体の状況を見て、提案された方向性を否定するということになるのか。特に制度については、社会的な制度が変化している現在、他団体の動向というよりも、市民に対して自分たちをどう規律していくのが問われており、宇治市としてどうするのかという検討に入っていたきたい。  事務局：前回の委員会でもご指摘いただいた、宇治市自身の態度をはっきりと示すべきということは、非常に重く受け止めている。経過があるものばかりが未実施として残っており、他団体の動向ばかりに任せて自らの問題を棚にあげているということではないので、その点は、ご理解いただきたい。  委員：検討委員会の意見書で出た検討項目のなかで、実施ができないのであれば、実施ができないでもいいが、その理由を示していただきたい。あまりにもスピードが遅すぎる。  委員：今年の1月の委員会で同じような指摘をさせていただいたが、納期管理がいまいになっている。できるのかできないのか、できるのであればいつまでどういうかたちとするのかということをはっきりとすべきである。  委員：検討中となっているが、当局で検討中のものと労使で交渉中のものと区別して示して欲しい。労使交渉中と示するのが無理なのかどうか聞きたい。少なくとも検討項目にあがっているものは、労使交渉の段階に乗せるということまではしてほしい。  委員：検討中だけではどこまで改革が進んでいるのかわからない。次回には分かりや</p>	

すい説明をお願いします。

委員：課題等及び現状報告のところ、例えば近隣団体に調査するのであればその調査方法や調査するにあたっての視点、調査の範囲等を示して欲しい。検討状況等の資料を可能な限り提供していただきたい。

【宇治市人材育成実施計画について】

採用について

委員：40歳代が少数であるという現在の年齢構成から、実際に少ない年齢層を埋めるという意味では、年齢構成の平準化ということをより積極的に考えると、社会人採用等を検討すべきではないか。

事務局：再任用制度の活用や社会人採用等、今後も検討を進めていく。

事務局：実際に社会人採用を実施している自治体の話を聞くと、運用には困難を伴っている場合もあるようである。

委員：社会人採用の難しいところとは何か。

事務局：一つの分野の専門で仕事をしてこられた方を、採用する際に何を視点に評価をするのかであるとか、市では、全く違う分野を短期間で異動することがあり、そこでどう働いていただくかというような問題があると聞いている。

委員：経験者採用のメリットは、何よりも社会人としてのモラルや社会人としてのあり方を既に身に付けているということであり、それを活用できるのではないかと考える。

委員：新しい制度を実施するにあたっては、どのような制度も運用当初は困難を伴うものであり、どこに価値を置いて制度を変えていくかという問題である。年齢構成の平準化や民間の感覚を備えた方を採用するという意味では、社会人の採用も取り組む価値はあると考える。

委員：特に管理職については、ローテーションそのものにどういう意味があるのかという問題がある。職員を育てるといふ、一般職員のジョブローテーションとは別の考え方をすべきである。

人事考課制度について

委員：評価に信頼性がなければ、それによる処遇にも不満が出ることがあるが、人事考課の結果をどのように反映しようとしているのか。

事務局：処遇に結びつけなければならぬという要請も理解しているが、実施は難しい。まだまだ試行錯誤を続けていく必要があると考えている。

昇任管理について

委員：資料に在級年数が昇任基準としてあげられているが、一定の年齢層が足りないということであれば、年功序列というよりも、能力のある人材を早めに昇任させるということが必要ではないか。

事務局：平成16年度の育成計画策定時には、昇任基準として在級年数を挙げていたが、現在では一律の昇任基準を設けることは考えていない。

【定数管理について】

委員：職員数を減らすと言いながら、増えているのはどういうことか。一方では民間委託を進めながら、職員は増加し、残業時間も増えているのではないかと。民間の経営者としては理解できない。残業がどのように変化しているのか資料を示して欲しい。

事務局：結果として職員数の数値が減っていないということは確かである。地方分権や権限委譲、福祉関係の制度改正等の業務増により一時的には職員数が増えている。ご指摘はしっかりと受け止めて今後適正に対処したい。

委員：今回の資料でも、職員数のところにそれらの状況を示して欲しい。

委員：行政改革の中での定員管理はどうなっているか。

事務局：現在第5次の行政改革を実施中であり、その一環として第2次の定員管理計画を実施しており、23年を目途に対応していこうとしている。

委員：方針としてはよくわかるが、従来業務についての削減目標と新規事業の定数増加について、きちんと分けて議論をしていく必要がある。資料の面でも工夫をしていただきたい。

委員：必要な業務の洗い出しは、定員管理の中でしているのか。

事務局：平成20年2月に計画の見直しをしており、やらなければならないもの、ある程度の裁量が認められているもの、また、やらなければならないものの中でも委託等のできるものを分類して一定の整理はしている。分散する業務をどう

やって定員管理に反映していくかということ、現在取り組んでいる。

【管理職について】

委員：管理職とはどういうものか。また、管理職の割合を教えて欲しい。

事務局：管理職は部長から主幹までを言い、平成20年4月1日時点での管理職は214名で15パーセントあり、そのうち女性管理職は30名いる。

4 その他

【次回委員会の日程について】

平成20年度内に実施することを予定。

(会議終了)