

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

給与分科会 第6回

令和6年6月24日

【稲継分科会長】 ただいまから第6回社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会を開催いたします。

本日は、太田委員、権丈委員が所用により御欠席、また、杉本委員が公務のため御欠席されておりますので、代理として鷲頭副知事に御参加いただいております。

本日は、前回に引き続き、地方公共団体の給与制度やその運用について、中核市の松江市、本分科会に御参画いただいている福井県及び白井市からヒアリングを行った後、委員の皆様も交えて意見交換を行いたいと思います。

それでは、まず松江市様から御発言いただきたいと思います。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【松江市】 おはようございます。島根県松江市人事課長をしております加納と申します。

今日は松江市の給与制度の概要につきまして、御紹介をさせていただく機会をいただきまして、本当にありがとうございます。限られた時間でどこまでお伝えできるか分かりませんが、少しお時間をいただいて御説明させていただきます。座って御説明させていただきます。

このたび、「給与制度のアップデート」ということで御議論を進めておられるところですが、松江市といたしましては、給与制度につきまして、国に準拠する形で各種制度を整えております。そういった中で、1番目の「人材の確保への対応」の点につきましては、公務員給与の従来のイメージを変えるというところで御議論されておりますけれども、どういった内容になるのか非常に注目をさせていただいているところでございます。人材確保の点につきましては、「①新規学卒者、若手・中堅職員の処遇」というところで人材確保の取組、特に初任給の引上げにつきましては、松江市といたしましても重要視していく必要があると、私個人も感じているところでございます。「②民間人材等の処遇」につきましても、現在、本市におきましても、社会人経験者、中途採用を積極的に進めている中で、中途採用者の処遇を今後どうバランスを取っていくのかという点でも注目をさせて

いただいております。

2点目の「組織パフォーマンスの向上」の点で、地域手当につきましては、今、島根、鳥取、山陰両県につきましては、国の指定を受けておりませんので、現時点では松江市でも支給はしておりません。それから、定年前再任用短時間勤務職員の手当について御議論をされておりますけれども、定年引上げが令和5年度からスタートしておりまして、令和13年度に65歳定年制が完成するということをございます。それまでの間、定年引上げを選択した職員、定年前再任用を選択した職員、それから会計年度任用職員という任用制度もございますので、そういった多様な職種の処遇のバランスをどう取っていくのかという点でも注目をさせていただいております。

3点目の「働き方やライフスタイルの多様化への対応」の点につきましても、今、テレワーク関連の手当が昨年度の人事院勧告で勧告をされて、本市におきましても、手当を設けさせていただきました。テレワーク自体も職員に導入しておりますし、その他の制度といたしましても、早出・遅出勤務、時差勤務、それから短時間勤務制度、各種休業制度も整えながら、職員の働きやすい環境を今、整えるところをございますので、この働き方の点についても、こういった御議論をされて、こういったまとめをされるのかという点では注目をさせていただいているところです。

そういった点がこちらで御議論をされている中で、松江市の給与制度について御説明をさせていただきたいと思ひます。

松江市の概況について載せておりますけれども、山陰の島根半島を含めまして、宍道湖・中海に面する人口約20万弱の都市をございます。右側の上に、一般会計予算に占める人件費約180億円と載せておりますけれども、こちらが今、国全体で賃上げ基調にある中で、松江市も人件費の伸びというのはかなり上昇傾向にございまして、今後、処遇が上がる一方で、職員の人数を適正に管理していくという考え方を持って進めているところをございます。

中ほど、松江市のあらましといたしましては、平成17年に松江市を取り囲むようになり町村と合併をいたしまして、平成30年に中核市に移行をいたしました。

3つ目のポツですけれども、先ほど申し上げましたとおり、本市の給与制度につきましては、国に準拠する形としておりまして、行政職の給料表では、国の行政職俸給表(一)の8級までを使用させていただいております。大卒、高卒ともに初任給基準は国の一般職と同水準としております。

また、先ほども申し上げましたけれども、島根、鳥取の山陰両県につきましては、地域手当が非支給地となっておりますので、現在は支給をしておりません。

続きまして、松江市の職員とか採用者数について概要を御説明しますけれども、左上を見ていただきますと、平成17年3月31日に市町村合併をいたしました。合併後に職員数の適正化を図っていくというところで、400人の職員を削減するという計画を進めまして、平成26年度に一応、計画を達成しております。その後は平成30年に中核市に移行したこともありまして、職員数につきましては増加傾向に転じております。

右上の折れ線グラフを見ていただきますと、特に水色の折れ線グラフですけれども、任期付職員の人数が近年では増加傾向にございます。大きなところで申し上げますと、コロナの感染対策として、専任職員というところで職員を大量に採用したという経過もございます。

それから、右下の棒グラフを見ていただきますと、こちらは採用者数の推移でございますが、近年、棒グラフのピンク色の部分、採用者に占める社会人経験者、中途採用者の割合が増えている傾向にございます。

続きまして、採用試験の状況ですけれども、特に右上の棒グラフ、折れ線グラフを見ていただきますと、こちらは一般事務員の大学卒業程度の試験区分の状況になります。近年、緑色の棒グラフ、受験者数が減少傾向にございます。そういったこともありまして、競争倍率も比例して下がっている傾向にございます。どのように受験者を確保していくのか、人材確保につながる部分ですけれども、こういったところも給与処遇のいろいろな見直しにつながってくると考えております。

左下のグラフになりますけれども、こちらは早期退職者の推移を載せております。一番右の令和5年度につきましては、55人の早期退職者がございました。ちょうど定年引上げも始まった年度ですので、60歳を節目に退職をした職員もおりますけれども、60歳未満の早期退職者でいきますと、55人のうち36人が退職をしております。そのうち、棒グラフの緑色と青色で9人、9人と載せておりますけれども、こちらは20代、30代で早期退職した職員になりますので、60歳未満で退職した36人のうち、半数を20代、30代の職員が早期退職を選択したという状況がございます。

ここからは、松江市の給与面でのいろいろな処遇の確保ですとか、そういった点について御説明させていただきます。

まず、獣医師への初任給調整手当の新設でございます。先ほど申し上げましたが、平成

30年4月に中核市に移行いたしました。そういったところで、現在、松江保健所につきましては、島根県と松江市で共同設置、運営をしております。松江市としましても、保健所で勤務する獣医師を確保していく必要がございますけれども、保健所の中核市移行に伴いまして、医療職給料表(二)を導入して、かつ、獣医師への初任給調整手当を設けたところでございます。具体的な手当につきましては、支給限度額は月額6万円、これは島根県と同水準とさせていただいております、支給期間につきましては、15年間で支給をしております。

②番ですけれども、獣医師、薬剤師の初任給基準の引上げでございますが、同じく専門職の人材確保を有利に進めていくために、昨年の4月から獣医師、薬剤師の初任給基準を4号給、引上げをさせていただいております。右の下に獣医師、薬剤師の採用試験の状況を掲載しておりますけれども、獣医師につきましては、令和3年から5年まで1人ずつ、計3人の募集をしておりますが、結局、採用は2人とどまっている状況ですし、令和4年度は応募がなかった状況でございます。薬剤師につきましても、3年から5年までの予定者3人に対しましては、一応、3人は採用ができておりますけれども、昨年度の採用試験では応募がなかったという結果に終わっております。

続きまして、こちらも専門職で、土木技術員・建築技術員の初任給調整手当の新設をさせていただきます。先ほども早期退職者、20代、30代が辞めていくということを申し上げましたけれども、土木・建築技術員の早期退職が近年増加をしております。松江市内の建設会社、民間企業の新卒者の初任給基準についてホームページ等々で調査をしますが、現在の本市の基準を上回っている状況でございます。そのため、毎年、職員採用試験を実施するんですけれども、応募がなかなか集まらなると、非常に厳しい状況でございます。右下に近年の職員採用試験の状況を載せておりますけれども、特に建築技術員につきましては、昨年度、採用予定10名に対しまして、3人しか採用できていないという状況でございます。本来、技術職員を配置すべきところに採用が至らないというところもございまして、一般事務員を代わりに配置して何とか運営をしているところで、技術職員にとっての負担も近年増えてきているという状況がございます。そういったことも踏まえまして、土木・建築技術員につきましても、何とか人材を確保していくために、初任給調整手当をこの6月定例会に条例改正を議案として提出させていただいております。支給限度額としましては、月額3万円を上限といたしまして、採用から6年間、技術職に対して支給をしていくという内容にしております。

続きまして、社会人経験者枠採用者の処遇改善というところで、経験年数の換算率の見直し、前歴換算の見直しに取り組んでございます。新規採用者に占める社会人経験者の割合が近年増えているというところもございまして、今後、ますます人材獲得競争が激化していくという中で、魅力アップの一つとしまして、中途採用者の民間企業等での経験、前歴につきまして、経験年数の換算率を従来9割であったところを10割に見直しをさせていただいております。このページの一番下にある、前歴換算10割の「公務に直接関係があると認められるもの」として従来位置付けておりましたのは、保健師や保育士といった免許職について採用した中途採用に限定しておりました。そういった保健師、保育士が民間の医療機関、保育施設で在職した期間のみを公務に関係するものとしておりましたけれども、その他の職種で採用した社会人経験者につきましても、正規職員として、5年間勤務した期間については、10割で換算をさせていただいております。ただし、依然として経験年数、正規職員として5年を超える期間については、8割というところで調整をさせていただいているところです。

続きましては、査定昇給における昇給区分別の昇給号給数の見直しでございますけれども、松江市では毎年1月1日に定期昇給を行っているところでございますが、昇給に当たりましては、毎年行います人事評価の結果に基づいて昇給判定を行っております。人事評価につきましては、5段階で評価を行いますけれども、5段階の人事評価に基づいて、AからEまでの昇給区分を決定しております。中ほどに人事評価と昇給区分の関係性について表を載せておりますけれども、こちらにつきまして、職員のモチベーションを上げていく、それからモチベーションを上げることで組織力の向上を図っていく取組といたしまして、今年度の定期昇給から、人事評価で最上位のSS評価を得た職員につきましては、昇給号給数をこれまで8号級であったものを10号級に見直しさせていただいております。参考に昨年度の査定昇給における評価結果の割合で、SS評価、最上位の評価を受けた者が1,800名の職員に対しまして0.3%という比率になってございます。

これまでいろいろ思いつくところで改善などを図ってまいりましたけれども、これからは、今後の松江市における給与面での課題につきまして御説明をさせていただきます。

1点目は、人材の確保についてですが、やはり松江市を優先して選んでいただくためには、どうしても給与処遇を改善していくことが求められると思っております。そういった中で、繰り返しになりますけれども、山陰両県におきましては、全ての市町村が地域手当の非支給地域となっております。そういった意味では、地域手当が支給される都市部との

処遇の開きは顕著でございます、どうしても人材が都市部へ流出するという傾向は変わらないのではないかと考えているところです。併せて、専門職の人材確保について、なかなか応募者が集まらないという中で、今後、どのような給与処遇を見直して人を集めていくのかということが非常に大きな課題となっております。

2点目は新規学卒者と中途採用者との給与格差の解消という点でございますが、先ほども申し上げましたけれども、中途採用者の場合につきましては、民間企業等での経験年数を必ずしも100%見ているわけではございません。そういった中で、同じ年齢で新規学卒者として採用した職員と中途で採用した職員の間、どうしても給与の開きが出てまいります。そういった開きをどう縮めていくのか、なくすのかといった見直しをしていくことも、今後、社会人経験者を採用していく上では魅力につながっていく点だと思っておりますので、今後、どういった工夫ができるのかというのが一つ課題としてございます。

最後、3点目になりますけれども、定年前再任用短時間勤務職員の処遇改善についてです。令和5年度から定年引上げがスタートいたしまして、また、いろいろな任用形態が出てまいりまして、定年引上げを選択する者、60歳で退職をして再任用短時間勤務を選択する者がおりますが、または会計年度任用職員という任用形態もございます。特に再任用短時間勤務を選択した職員につきましては、同じく定年引上げを選択した職員に対しまして、まず給与の格付が異なっております。中ほどの右側に表を載せておりますけれども、60歳に到達した時点のそれぞれの職位に応じて、フルタイム勤務、こちらは定年引上げになります、定年引上げをした場合、定年前再任用短時間を選択した場合で、給与の格付を載せておりますが、当然、開きが出てまいります。それから、中ほどの左側の表に、いわゆるボーナスの支給月数について載せておりますけれども、期末手当につきましては、定年前再任用短時間を選択した者は、定年前職員や会計年度任用職員よりも支給月数が低くなっております。勤勉手当につきましても、今、会計年度任用職員と同じ支給月数としておりますので、特に定年前再任用短時間勤務職員と会計年度任用職員の職務・職責に応じた処遇を、今後どうバランスを取っていくのかということで、現在、検討を進めているところです。

一番下に定年前再任用短時間勤務職員と会計年度任用職員の年収の比較を載せておりますけれども、現在のところはほぼ差は生じておりませんが、会計年度任用職員の処遇が定年前再任用短時間勤務職員を上回らないように、今年度につきましては、勤勉手当の支給月数を会計年度任用職員の支給月数を抑える、定年前再任用短時間勤務職員に合わせる形で

今、抑えて、それぞれの処遇のバランスを取っているというところでございます。

以上、早口な説明でしたけれども、今日、用意させていただいた内容につきまして、説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、福井県様から御発言いただきたいと思ひます。よろしくお願いたします。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 福井県副知事の鷺頭でございます。本日はこのような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。本来、知事が出席をして御説明申し上げるところでございますが、あいにく所用のため、すみませんが、私が代理出席をさせていただきますまして、御説明させていただきたいと思ひます。一部、過去の分科会で発言させていただいた内容と重なる部分もあろうかと思ひますが、どうか御容赦いただければと思ひます。

はじめに、早速でございますが、地方の現状ということでございまして、まず2ページを御覧いただければと思ひます。幾つか課題がございまして、1点目は若者の都市部への流出が、御案内のとおり、大変大きな課題になっております。20年前に10歳未満だった世代の20年後の人口という形で御覧いただきますと、福井県では約2割減少しているという一方で東京都では約2倍に増加するなど、これは合計特殊出生率が高い地方から低い都市部への人口流出というのが見てとれるわけでございまして、公務員の採用試験におきましても、近年、本県はもうずっと競争倍率が低下傾向にございまして、他方で都市部に比べると、非常にそれが低いという状況でございます。東京都は最近はずごく募集人員を増やしているということもあって、今、3.1倍ということですが、数年前は1.6倍ぐらいあったということでございまして、そういう意味で、こういった人口流出に伴いまして、公務員の成り手が地方において減少しているという現状がございまして、

また、3ページを御覧いただきますと、2点目につきましては、民間企業の旺盛な採用意欲があるということでございまして、コロナ禍からの経済活動の回復によりまして、福井県と採用が競合する県内の主要企業の約5割が来春の新卒採用を増やすというような見込みでもございまして、企業の採用意欲は高止まりをしている状況でございます。また、人手不足への危機感ということから、やはり採用強化に取り組むため、7割の企業が今年度から初任給を引き上げるという予定でもございまして、引上げ額についても2万円を超える企業が2社見られるなど、人材獲得競争は非常に激しさを増しているという状況がござ

います。

次のページを御覧いただきまして、3点目はこの分科会で申し上げてきたところではございますが、技術職の採用状況でございます。先ほど松江市の話の中にもありましたけれども、土木職や薬剤師を中心に、多くの技術職におきまして採用予定数割れという状況がございます。これは県のみならず、県内の市町も同じく採用が厳しいという状況がございますので、令和2年度から県では、人件費が地財措置の対象になったということもありませんので、土木職などの中堅職員を市町に派遣するということをやっておりますし、その希望数を採用計画に上乘せをするような形で採用確保に努めている状況でございますが、それを踏まえても、ほとんど定数割れをしているという状況でございます。

次のページを参考に御覧いただきますと、こちらが市町への技術職派遣の実績というところでございまして、年々増やしてきている状況ではございますが、これでも要望に全て応えられているような状況ではない中で、何とか増やして派遣をさせていただいているという状況がございます。

6ページを御覧いただきまして、4点目は都市部との賃金格差というところでございます。物価高騰の影響によりまして、全国的に賃上げの機運が高まりつつある中、継続的にこの賃上げを行っていくためには、適切に価格転嫁を進めて賃上げの原資を確保していくということが重要でございますが、小規模な企業を抱える地方ほど、この価格転嫁率は都市部に比べると低い状況でございます。賃上げが進まないため、賃金水準も都市部に比べて大きく劣っているような状況でございます。公務員の給与水準は民間企業の水準との均衡が原則という中で、地方の中小企業の賃上げが進まないと、公務員の給与水準も上がらず、結果として、この都市部の公務員との給与格差が拡大し、都市部への人材流出を加速するというところが懸念でございます。

こうした中で職員の採用であるとか、今いる職員のやる気を引き出していくというようなことが非常に重要であるということで、そのための最大化に向けた本県の取組について次のページから御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、行動規範の策定ということでございまして、これは「福井県職員 credo」と言っているものでございますが、杉本県政になってからまず策定をしたものでございます。先日、人事院で開催をされた人事行政諮問会議の「中間報告のポイント」という中にも、この行動規範を明確化することが示されていたかと思っておりますけれども、本県では職員一人一人が自らの判断で責任を持って行動するための福井県職員として統一された行動規

範となる「福井県職員クレド」という、ラテン語で信条とか約束とかいった言葉でございますが、これを令和元年9月に若手職員が中心となって策定したものでございます。「現場」、「挑戦」、「協働」、「創意工夫」、「効率化」の5項目で構成をされていまして、職員がこれを常に意識をしまして、主体的、意識的に働くということで、個々のモチベーションを高め、県民主役の県政を進めていくというような原動力になっているものでございまして、このクレドの徹底をしているところでございます。

次のページを御覧いただきまして、こういった全体的な規範に基づきまして、給与面での取組ということで、特色あるものを幾つか御説明させていただきたいと思いますが、8ページにありますのは、ディレクター制度ということでございます。令和3年度から、30代後半から40代前半の職員を対象に、新たな発想であるとか行動力が求められるようなプロジェクトに強い意欲を持つ職員を公募によって抜きまして、いわゆる課長相当の業務を担うディレクターとして登用する制度を開始したところでございます。ディレクターはプロジェクトごとにチームを編成して、ある意味、チーム員をマネジメントしながら、課長級である所属長と対等な立場で職務に当たらせるということで、管理職手当見合いとして、ディレクター1年目の職員には調整数1を、2年目以降の職員には調整数3を付与しているという制度でございます。最初はチャレンジ応援ディレクターというところから始めまして、年々増やしておりまして、今年度からは新たにこども応援ディレクターとか人財発掘ディレクターを登用して、今、6名の職員がこの担当ディレクターになっているわけでございます。特に、こども応援ディレクターは子育て中の若手職員を登用しまして、現場の視点に立ったこども子育て支援施策を企画実行していくというミッションでございますし、また、人財発掘ディレクターというのは公務員志望者が非常に減少しているという中で、県庁を志す若者の増加に向けまして、自ら県内外を飛び回るいわゆる県庁の営業マンみたいな形で、県政の魅力とか働きがいをダイレクトに若者へ発信していくといったミッションでございます。

次に、9ページを御覧いただきまして、頑張った職員に対する勤勉手当の加算ということでございまして、先ほど御説明した職員クレドを実践して、優れた職務上の成果を上げた職員を「クレドアワード」として毎年表彰をしております。受賞者に対して勤勉手当を最大10万円加算するという制度を設けているところでございます。これまでの受賞例として、「100万回死んだねこ」という書籍になった「覚え違いタイトル集」ですが、これを図書館のカウンターで出会った利用客の書籍の覚え間違いを収集・整理したものでござ

いますけれども、これは8万部売り上げて、司書業務の認知とか図書館の知名度向上に貢献をしたということで、通常の業務で評価されないような内容も含めて、こういったものを選定しているところでございます。職員クレドにつきましては、勤勉手当の加算のほか、人事評価においても評価項目として取り入れておりまして、職員の意欲とか業績・職責に見合った給与上の措置として、職員の大きな励みになっているものでございます。

次に、10ページを御覧いただきまして、こちらは先ほども松江市の御発言でもございましたが、獣医師の処遇改善でございます。前回の給与分科会でも、千葉市からも御発言があったかと思えますけれども、獣医師の人材確保が非常に難しい中で、全国で取り合いになっているような状況でございまして、他の自治体と同様に、本県においても採用割れが続いている状況でございますので、平成23年度から獣医師に対する初任給調整手当の支給を開始しておりまして、令和2年度からは支給期間を最大10年から最大15年に延長して、初年度月額も5万6,000円に引き上げるなどの改善を行ったところでございます。さらに、令和4年度からは獣医師を目指す学生に対して、将来、福井県の獣医師として10年間勤務をすることを条件に、全額返還を免除する修学資金を給付する、修学資金制度も実施してございまして、現在2名程度が手を挙げていただいておりますけれども、獣医師の確保に向けて全力を尽くしているところでございます。

続きまして、11ページでございます。3点目は人事面での取組ということでございます。まず、人材確保に向けた採用試験の見直しということで、いろいろな従来の発想や枠組みを超えて多様な人材を採用しようという観点から、令和3年度からDXや地方創生などの県政課題の解決に活かせる知識や経験を持っている人材の確保に向けまして、面接重視の試験を行うというようなアピール枠を創設しているところでございます。また、技術職の採用試験の合格者にアンケートを取ったところ、合格発表が遅いといった意見も複数あったことを受けまして、令和5年度から、民間企業と併願しやすいように、技術先行枠も創設しまして、採用試験は6月から4月に前倒しをして実施をするということによりまして、民間志望者の新たな受験者層を開拓する取組もやっているところでございます。さらに今年度から、経験者枠採用につきましては、教養試験を廃止しまして、論文と面接による人物重視の試験に見直すということで、必要な採用者数の確保に努めているところでございます。

続きまして、12ページでございます。人事面での取組ということで、若手の自主性と意欲を高める人事というところにも取り組んでございます。特定の専門分野におきまして、

知識や経験を伸ばしていきたい職員であるとか、県政重要課題に挑戦したいというような職員の意欲に応えるため、希望する業務とか分野への配置を行う人事の「チャレンジ制度」を実施しているところでございます。今年度の人事異動では、このチャレンジ制度に手を挙げた応募者職員の約8割は、希望した所属やプロジェクト担当として配置をしているところでございます。また、若手職員が自らの適性を知る機会を設けるでありますとか、職員の交流を広げて組織の活性化をするという観点で、希望する他の職場で数日間の業務を体験できる「庁内インターンシップ」も制度化をしまして、主に出先機関などに配属をされた新採用職員など初めての異動前に、本庁での仕事を体験するような機会として活用しているところでございます。

さらに、「チャレンジ政策提案」ということで、これも若手職員の意欲と柔軟な発想を活かす新しい政策づくりのために、職員が自発的にチームを編成し、新しい発想で政策を練り上げて知事に直接プレゼンし、事業化を目指すというような「チャレンジ政策提案」という制度もつくっております、これは予算の外枠で要求ができるような形にもしておりますので、事業化を実際にしていくような形に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。働きがいととも、やはり働きやすい職場づくりというのも、給与面に加えて非常に人材確保が重要だということでございまして、令和2年7月から、福井県庁の働き方改革を「Life Style Shift」というような形でプロジェクトチームを立ち上げて、仕事の進め方改革として、いろいろな業務の整理でありますとか仕事の進め方を工夫することにより、「早く帰る」、「休む」を推進して、業務を「やめる、減らす、変える」を実践しているわけでございます。数値としましては、結果として、5年前に比べまして、超過勤務の時間は25%減少をしておりますし、年次休暇の取得日数は50%増加をするということで、職員のワークライフバランスの改善につながっていると思っております。また、男性育休につきましては、今年度100%の取得率を達成しております、対象職員の育児休業の取得計画を記載する育児参加プランの作成について、所属長に徹底しているほか、1か月以上、男性育休を取る場合には、代替要員として会計年度任用職員を配置するなど、安心して取得ができやすいような環境を整えているところでございます。

続きまして、14ページでございます。さらには、これらの前提となります柔軟な働き方ということにつきましても、場所の制約を受けない効率的な働き方を進めるために、令和7年度までに本庁の全ての所属をフリーアドレス化することと、また職員が所

属を超えて議論や打合せに使えるような共創空間というのを県庁内に拡大しまして、出勤とテレワークを使い分ける自由度の高い働き方を定着させていくことによりまして、普段から一定数がテレワークを行うといった職場環境づくりの推進をしているところでございます。

以上が本県の特徴ある取組でございますけれども、最後に地方公務員の人材確保に向けて、何点か御提案でございます。1点目は採用困難な職種に対する給与措置でございます。採用困難な職種につきましては、職種ごとの官民の給与水準を考慮するなど、きめ細かな給与制度に見直し、人材確保を図っていくことが重要ではないかと考えております。例えば医師・歯科医師につきましては、人材確保の観点から地域手当の特例が適用されておりまして、東京都23区を除き、全国一律で16%の支給割合が設定されているというような状況もございます。採用困難な職種が医師・歯科医師以外にもいろいろとあるということで、待ったなしの局面を迎えている中で、こういった医師・歯科医師のように、地域手当の特例を認めるなど、既存制度を活用しながら早期に処遇改善を図る方法を考えていくべきではないかというのが提案の一つでございます。

16ページにつきましては、2点目、奨学金返還支援制度の拡充でございます。本県ではUIターンの就職をする若者を増やすために、製造業であるとか建設業などの理系職種あるいは医療福祉などの専門職に就職する場合には、最大で150万円の奨学金の返済支援を行う事業を実施しております。この事業をはじめ、各都道府県が行うUIターンの奨学金返済事業には特別交付税措置がございますけれども、地方公務員の場合は対象外になっているということもございますので、地方において公務員の成り手が減少しているという中で、採用困難な技術職などをはじめとして、地方公務員に就職する場合の奨学金の返済支援についても、特別交付税措置の対象として御検討いただけないかというのが2点目でございます。

17ページにつきましては、本分科会でも度々申し上げさせていただいた内容に重複しますが、地域手当の大きくくり化につきまして、本県の場合には地域手当の支給地域は福井市のみで、残りの市町は全て地域手当の支給対象になっていない状況でございますが、この見直しによりまして、支給率が低い地域または支給されていない地域に合わせて、級地区分が大きくくり化された場合に、やはり東京都23区との格差が広がることによりまして、冒頭に申し上げたとおり、都市部への人材流出が加速するということが懸念されるところでございます。このため、地域手当が引き下げられる自治体におきましては、賃上

げ機運の低下や都市部への人材流出を防ぐ観点から、国が定める地域手当の支給率を超過した場合の特別交付税措置の減額措置の廃止でありますとか、給料のベースアップなどによりまして、全ての年代において従来の給与総額が確保される措置を講ずるべきではないかということについて、御検討いただければと思っているところでございます。

以上、本県の取組について、説明を終了させていただきます。どうも御清聴ありがとうございました。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、白井市様から御発言をいただきたいと思います。白井市長の笠井委員、よろしく願いいたします。

【笠井委員】 このような機会をいただきまして、ありがとうございます。千葉県白井市長の笠井です。

まず、白井市の概要について若干お話をさせていただきますと、千葉県の北西部に位置してまして、今、人口が6万3,000人弱になります。都心と成田空港の30キロ圏内にありまして、都心に30分ちょっとで行くことができます。位置的には非常に便利な場所になっています。今、職員の数が420人弱になっています。平均年齢を見ますと、40代前半です。このような構成になっています。

まず、今回、国の給与制度のアップデートの概要について、私の興味のある部分をお話しさせていただきますと、1つ目が「人材の確保への対応」です。特に①の「新卒初任給の引上げ」。これは大分、委員会でも言っていますが、民間の企業との格差が広がっているのが現状だと思います。そして、「係長級～課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ」。これもそうです。一番中心を担っている人たちがこの係長、課長補佐ですので、この層の給料の引上げを考えていく必要があると捉えています。3つ目に、「最優秀者のボーナスの上限引上げ」です。やはり年功序列ではなくて、意欲のある人たちにそれなりの引上げというのも必要ではないかと考えています。「②民間人材等の処遇」。これは当市においても、今年度から民間の経験枠を採用しています。ですから、この辺もやはり重要だと思っています。

次に、2つ目の「組織パフォーマンスの向上」については、「①役割や活躍に応じた処遇」の中で私なりに思うのは、「管理職員の超過勤務に対する手当の支給拡大」です。これは今、災害等いろいろな問題で管理職等も現場に行く機会が非常に多くなりましたので、この辺の手当を拡充する必要があると捉えています。「②円滑な配置等への対応」で、これはずっ

と議論になっていますが、「地域手当の大きくくり化」もやはり必要ではないかと捉えているところでは。

3つ目の「働き方やライフスタイルの多様化への対応」については、特に「テレワーク関連手当の新設」は、本年度からではありますが、ぜひこれは必要ではないかと思っています。今回のコロナ対応で、どうしても市役所職員だけがテレワークができなかった実態がありますので、これについても、国では本年度からありますが、それぞれの市町村で考えていく必要があるのではないかと捉えています。

それでは、配付資料に基づいて、本市における給料面での課題についてお話をさせていただきたいと思います。非常にシンプルであります。というのは、行革をずっと進めてきまして、職員の人数とか手当の見直しを何度もしてきました。その結果、ほとんど市独自の手当等の対応はしていないところが現状であります。そういう中で、この5年間で応募者数が減っているのも事実であります。そうしたことを受けまして、今年度、総務課の人事係を人事課に昇格させまして、これからの人材の確保と育成、そしていろいろな制度、仕組みの取組み、今、進めているところであります。現状では全く本当にシンプルであります。6万人程度の規模の市では、この辺が恐らく標準だと思っております。

まず、給料体系についてですが、資料のとおり、国に合わせて給料表をつくっております。行政職給料表(一)が一般行政職、土木職、建築職、福祉職、企業職です。そして、行政職給料表(二)が用務員、調理員、技能員です。医療職給料表(一)が栄養士、歯科衛生士、理学療法士、作業療法費、言語聴覚士になっています。医療職給料表(二)が保健師と看護師になっていて、国の給料表の体系と同じ状況にあります。

次に、手当についてですが、これも本当にシンプルでありまして、行革で、必要ない手当の見直しを行いました。その結果、地域手当は、白井市の場合は6級地に該当しますので、6%になっています。扶養手当が配偶者、父母含めて、6,500円。8級職(部長職)が3,500円、子が1万円、特定扶養が1万5,000円となっています。住居手当についても、月額1万6,000円超の家賃を支払っている職員に支給をいたしまして、最高が2万8,000円です。通勤手当については、通勤距離等に応じまして支給をいたしますが、最高限度額が5万5,000円となっています。時間外勤務手当についても、平日が100分の125、週休日が100分の135、振替が100分の25ということで、国に準じています。休日勤務手当についても、100分の135。夜間勤務手当が100分の25の割増になっています。特殊勤務手当と防疫処理手当が日額300円、災害対策業務手当

が日額500円になっています。

次のページを御覧ください。行旅病人等取扱手当が1件3,000円と、1件1,000円になっています。動物死体処理手当が日額300円。管理職手当は、表のとおりであります。また、管理職員特別勤務手当が部長職で1万2,000円、参事職で1万円、課長職で1万円、主幹職で8,000円、これは6時間までと定めています。期末手当が年間2.45月、勤勉手当が年間2.05月で、合わせて年間4.5月になっているところであります。これも国に準じて支給をしており、本市においては独自の手当というのは、今はない状況であります。恐らく6万人規模の市においては、この辺のシンプルな対応ではないかと思っています。

次に、処遇等の独自色を出す場合の課題になりますが、人材確保の観点から、新規学卒者のみならず、社会人経験者の採用も併せて進めていますが、民間企業の給与水準が公務を上回る、特に建築職等は依然として確保が難しい状況です。毎年、建築・土木に募集をかけているんですが、なかなか定員に満たない状況です。その工夫として、それぞれの学校に就職案内で出向いて、案内をしています。また、包括連携協定を大学と締結しながら、優先的にその学生たちに本市に来ていただくような取組も進めているところであります。

給与面の課題についてですが、給与面で処遇を向上させる案としましては、皆さんが話をしているとおり、初任給調整手当や資格手当の新設などが考えられますが、なかなか白井市のような6万人規模の小規模な団体では、財源の確保が難しいというのが大きな課題となっています。財源を捻出したとしても、交付税が減額となるのではないかと懸念されるところであります。

このようなことを含めまして、これから対応するためには、人材を確保し、育成し、定着させていくことが大変重要であると思っております、この分科会での方向性を常に注視をしながら、また、この取組を本市としましても取り組んでいきたいと思っております。

以上、給与面での課題であります。ほかには人材育成だとか、あとは昇給についての措置、今回お話しはしませんが、それぞれいろいろな取組、計画の指針を持っていて、その中で職員のやる気や意欲、そして離職をしないような環境づくりを、今、進めているところであります。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

それでは、ただいまから委員の皆様も交えて意見交換を行いたいと思います。各団体か

らの発言を踏まえ、御意見のある方、また御質問がある方がおられましたら、御発言をお願いいたします。どなたからでもどうぞ、いかがでしょうか。

井上委員、お願いします。

【井上委員】 まず、松江市に伺いたいことがあります。配付資料3ページにございますけれども、令和5年に「～30歳」、「31歳～40歳」に、9人、9人という退職者が出たというお話はちょっと私、驚いたというかびっくりしたんですけれども、何か原因とかあったんでしょうか。

それと、非支給地というのは、地域手当ゼロという理解でよろしいんでしょうか。それをちょっとお伺いします。

【稲継分科会長】 よろしく申し上げます。

【松江市】 最初に早期退職者の状況でございますが、20代、30代が昨年は18人、60歳未満の約半数というところで、退職する職員から面談等、いろいろな聞き取りはさせていただきます。そうしたところ、主な理由としては、転職ということです。東京の民間企業に就職が決まったとか、あとは家庭の事情で、配偶者の転勤に伴って同行するために退職をしますというようなところが、主な理由と聞いております。

地域手当の非支給地については、仰るとおりゼロというところでございます。

【稲継分科会長】 井上委員、どうぞ。

【井上委員】 私、毛呂山町で町長をしておりますけれども、若手の職員が配偶者に引っ張られちゃうというのが非常に強くて、いつの間にかほかの市を受験していて、「どうしてそっち？」と聞くと、「いや、妻がそっちなものですから」と言うのですけれども、やはりそういうパターンが多いんですか。

【松江市】 そうですね。やはり、お子さんが生まれたときに、どうしても配偶者の御両親とかの近くのほうが生活しやすいとか、仕事に向き合いやすいというところで、配偶者のほうに引っ張られる傾向はあると思っています。

【井上委員】 男性職員の育休の関係についてはどうなんでしょうか。その点について、結構フォローされているんじゃないかなと思うんですけれども、それについてはいかがですか。

【松江市】 男性の育児休業の取得率も、一昨年度が50%でしたけれども、昨年度は70%台まで伸びています。大体、取得期間も、男性で2か月程度の取得期間というところでデータは持っています。

あと、そのほか育児休業だけではなくて、子育てに関するいろいろな休暇制度も設けておりまして、積極的に育児に参加するような呼びかけもさせていただいております。

【稲継分科会長】 井上委員、どうぞ。

【井上委員】 福井県に伺いたいんですけども、奨学金について返還支援をしているのは毛呂山町もそうなんですけれども、150万円というのは、これは年額でしょうか。

【鷲頭副知事（杉本委員代理）】 トータルでの最大です。

【井上委員】 トータルですか。なるほど、分かりました。

以上です。

【稲継分科会長】 今のやり取りに関連して、私のほうからも松江市にお聞きしたいんですが、条例で配偶者同行休業のようなものは設けておられますか。

【松江市】 はい。そちらも設けております。配偶者同行休業は、外国転勤とかなの場合ですね。

【稲継分科会長】 それを取得せずに辞めてしまうということになるのですか。

【松江市】 そうですね。国内の転勤に同行していくということですので、そこまで今、カバーしている休業制度は持ち合わせてないです。

【稲継分科会長】 なるほど。先ほど東京の民間とか家庭の事情ということをおっしゃいましたが、その18人のうち、大体どういう割合になっていますか。

【松江市】 具体的な数字までは持っておりません。

【稲継分科会長】 感覚で結構です。

【松江市】 感覚ですけれども、転職のほうが割合としては高めだと認識はしています。

【稲継分科会長】 ほかの公務への転職ということもありますか。

【松江市】 はい。公務もございます。配偶者の実家の近くに行くために、他市の市役所を受験しているといったこともございます。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございます。

どうぞ。三輪委員。

【三輪委員】 ありがとうございます。

お三方、どうも御報告ありがとうございました。大変参考になる資料でございます。

今のやり取りに関連しまして、まず、松江市にお伺いしたいと思うんですけども、今、若手の職員が退職されて、そのうちのある程度の方は東京の民間企業などに転職をされているというお話がございました。肌感覚的なところで結構なんですけれども、そういう方

は何を重視して、そちらのほうに転職をされるのか。処遇面、特に給与面のようなものが大きいのか、あるいは東京で力を試してみたいというような、そういう別の動機が大きいのか、あるいはほかに何かあるのか。もし具体的なお話があれば、それも含めて感覚的なことで結構でございますので、ぜひお願いをしたいということがまず1つ。

もう1つ、逆の話なんですけれども、若手の離職が増えている一方で、経験者採用も随分増えているというお話がございました。実際、数値を拝見すると、この3年間は新卒よりもむしろ多いというグラフになっております。今やっている仕事を辞めて松江市役所に入ってこようという方々は、どういうことを重視して、そういう選択をなさっているのか。処遇なのか。給与面ということは考えにくいと思うんですが、そういうことなのか、あるいは休みが取りやすいというイメージを持っておられるということなのか、あるいは、やりがいのことなのか。肌感覚的なことで結構でございますけれども、経験者採用で入ってこられる方々というのは、既存の仕事を辞めて松江市役所にお入りになる主な動機はどのようなものなのか。出るほうと入ってくるほうと、2つあるんですが、それぞれもし何かありましたら、教えていただければと思います。よろしくお願いたします。

【松江市】 ありがとうございます。

はじめに、松江市を退職して新しい道を選ぶ理由といたしましては、当然、民間企業のほうが処遇がいいということもあるとは思いますが、最近の若手が退職する考え方として、自身のキャリア形成の上で、いろいろな経験を積んで、最終的な方向を見出したいというような思いが強いなと思っています。市役所でいうと、様々な部署があって、必ずしも本人が望む仕事を生涯続けていけるわけではございません。当然、人事異動もございますので、そういった中で、自分がイメージしている将来像に向かっていくためには、1回、外へ出てみて、いろいろな経験を積んで、最終的な仕事を選んでいくというか、そういった思いが最近強くなっているような印象を持っております。ですので、本市としましても、市役所で働き続けてもらうために、若手職員がどういったキャリアデザインをイメージしてもらえるのか。人材育成の面でも、取組を強化していく必要があるんだろうなという印象でおります。

それから、逆に民間企業を退職して本市を受けて採用になられる方については、面接等々で話を聞きますと、やりがいという部分といったところで、本市で、市民と直接接して感謝をされるとか、そういったところでのやりがいに魅力を感じて受験をしてくれているんだと思っております。あと、働きやすさの点でも、特に福利面では、公務のほう充実し

ているというところも聞いております。よろしいでしょうか。

【三輪委員】 ありがとうございます。これから先は私の意見ですけれども、今、お話のあったキャリアアップということが、今の若い方には、我々が想像する以上に非常に大きな比重を持っているんだということがよく分かりました。そういう意味で、最近いろいろな自治体の採用形態で増えてはいますが、一度、その自治体を退職した方を、ある一定期間内であれば、優先的に採用するということが、結構広がっていると思います。そういうことを、やろうと思えばもちろんできると思うんですけども、もう少し各自治体が積極的に導入をしていくような方向づけを何らかの形で促していくというのも、一つのやり方かなと感じました。あるいは、それぞれの自治体がかつともキャリアアップのためにということで、いわゆる回転ドア方式を研修等々で実施されているところは非常に多いと思いますけれども、そういったものを、それぞれの自治体の個々の努力あるいは発想だけじゃなくて、地方公務員全体として、もう少し支えていくといえますか、制度的なことも含めて、キャリアアップのための回転ドア方式というものがもっとやりやすく、しかも組織的に公務員全体としてやりやすくなるような仕組み、制度改革が必要であれば、そういったことも含めて、それをもう少し積極的に打ち出すことで、地方公務員になれば、こんなふうにキャリアアップの道があるんだということを、若い方がもっと感じられるようなことを考えていくというのは、一つの人材確保面では大事なことかなと感じました。

以上でございます。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

ほかに御意見等のある方は。林委員、どうぞ。

【林委員】 今の御指摘のキャリアアップに関わって、1つ目は意見です。今、アルムナイ制度で、県庁や市役所を辞めて帰ってくるという事例については、私の知る限り、再採用時の給料は、辞めたときの給料の級号給が前提になっていると思います。家庭の事情で育児や介護で辞められた場合は、ある程度は仕方がないかなと思うんですが、民間での様々な経験を積まれた場合、ゼロベースで評価するというのはどうなのかなと思いますので、ぜひ再採用時の前歴換算のあり方について、最終報告の中で触れていただけるとありがたいと思っています。

これに関連して、松江市にお尋ねしたいのですが、松江市では資料8ページに、新卒採用者と同年齢の中途採用者との給与格差の解消ということで、中途採用者は5年を超える

経験年数を8割に調整しており、給与水準が低い状態にあることについての問題意識を記載いただいています。5年を超えても10割でみることに、制度上は可能じゃないかと思うんですが、松江市がいろいろな取組をされている中で、今はまだ検討中なのか、やっぱり総務省からの技術的助言待ちなのか、1つ目にお聞きしたいことです。

もう1つは、それにも関連するのですが、技術職の初任給調整手当の新設については、初めて聞いたような話ですので、そこは他団体の例を待たずに新設されたのか、どこか例があって新設されたのか、この辺りの話をもう少しお聞きできるとありがたいと思います。

その2点でよろしくをお願いします。

【稲継分科会長】 松江市様、よろしくをお願いします。

【松江市】 中途採用者の前歴換算、5年を超える部分の8割換算を10割換算に持つていく必要性はすごく感じておまして、松江市としての独自の判断として、10割換算に持つていきたいという気持ちでおります。前向きな気持ちとして持つておるところです。

土木・建築技術員の初任給調整手当の新設につきましては、広島県が情報職に採用から10年間月額5万円の初任給調整手当を今年度から設けておられますので、そういった例も踏まえて、本市としても月額3万円というところで、人材確保の目玉的な施策として設けさせていただいたところでは。

【林委員】 ありがとうございます。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。それでは、大屋委員、どうぞ。

【大屋委員】 質問というわけではなくて恐縮なんですけれども、先ほど松江市からも御指摘があった、今の若い方々が自分のキャリア形成ということを結構重要に捉えているということについては、それはそうだろうなと思うところがありまして、この分科会でも前に話したことがあるんですけども、私も22歳から国家公務員だったんですが、7年たったところで、国立大学法人化が行われて、突如、身分を切り替えられました。もう少し前でいうと、バブル崩壊を見ているから、要するに会社というのは滅びるものであるという観念が、ある世代以降には非常に強いわけですよ。そうすると、何か起きたときに、結局最後に頼れるのは自分の能力だけなので、組織に運命を託さないという生き方は、特に若い世代ではどんどん増えてきているわけです。それは、特に私の今務めている大学の法学部にいるような学生ですと、やっぱり10年後、20年後を見据えて、どういうキャリア形成をするか。一旦、この会社に入るけれども、数年で辞めて独立するとか、ある

いは資格を取って別のところに転職することを念頭に置いて就職する人たちというのは、相当多いわけです。コンサルティング会社などに勤めている人たちは、大体そう思っているわけですね。なので、それを前提に、公務の人材をどこからどう確保するかということを考えなきゃいけない状況になっているというのが、まず全体的な流れだと思います。

その中で、やっぱり前歴換算についていうと、これまでの制度上そうだよねと思うところと、やっぱりこれまでの枠組みにとらわれているよねと思うところがあります。というのは、役所の典型的な事務系の政策立案的な部局だと、それは民間にいた経験が100%活きるわけではないということになるのは、当たり前だと思うんですけども、技術職でいうと、むしろ公務で人材が取れないと言っていて、技能的にも共通性が高くて、民間で経験を積んできた人に戻ってきてもらいたいと言っているのに、100分の80で換算するとか、頑張って100分の100で換算しますというのは、はっきり言うと、市場の論理からいうとおかしいわけですね。むしろ人材が足りないので、100分の120とか、民間経験を高め換算しますというふうに、無理やりでも上げないと来てくれないという話になるはずですよ。そういう考え方が、やっぱり基本的には出てきてない。出にくいよねというのは、これまでの公務員制度の論理からいけば当然なんですけれども、それで民間企業に対抗するということに、そもそも無理があるよねと思います。

その一方で、もう1つの前提としてあるのは、本来、技術職と事務職は職務の性質が違うわけですね。ある程度、共通性はあるかもしれないけれども、本質的に市場の論理で動くのか、法的論理で動くのか差がある分野と、誰がどう引こうが図面は同じだという分野は違うわけなんですけれども、それを全部同じ枠で公務員と捉えてしまうと、非常に人事制度としては硬直するだろうと。例えば、メンバーシップ型か、ジョブ型かという違いを考えた人事制度というのは、民間でも主張されるようになってきているわけなんですけれども、公務についてもある程度の範囲でジョブ型化せざるを得ないと思うし、ジョブ型のものについては、市場の評価に応じた価格をつけないと、人材確保はできなくなっていくだろうと思われるところです。

もう1つは、ちょっと大きな話で恐縮なんですけれども、各自治体からの窮状に関する御説明と、それを乗り越えるために工夫をしておりますという話をいろいろ伺っていても、当然そうだろうと思うわけですし、やっぱりあれもしたい、これもしたい、しないと人材獲得競争に勝てないということになるのは、結論として当然だと思います。その一方で、やっぱり一つ課題になるのは、それを財政調整制度上、どこまで見るのかということであ

って、自治体からすると、それは当然見てほしいと。これは必要なお金なんだと。あるいは、これがないと財政力の弱い自治体では人材確保ができなくて困るんだから、やってほしいとなるわけですがけれども、他方で、これを片っ端から見ていくということになると、要するに人材獲得競争をやっている状況においては、あらゆる自治体がほぼ高止まりする。同じような制度を導入して、同じような人事制度で並ぶことになるわけです。それでも民間に対しての競争力という観点から言われるかも知れないけれども、実は自治体間で違いをつけると、何度も話題になっている近隣自治体に転職するということに対する対策にはなりにくい側面がある。この辺り、結局、やっぱりこれはもう必然的に要るよねということで、財政上、国が面倒見るといふふうに考えていくのか。ここからやっぱり自助努力の範囲で、各自自治体の需要に応じて、頑張るなら身銭を切って頑張ってくださいという話にするのかというのを仕分けていくのが、非常に大きな課題になるんだろうなというのを、話を伺っていて思いましたところです。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

非常に根本的なお話をしていただきました。私も発言させていただきますと、今のお話の中の前半部分、ゼネラリストとして採用するという大前提に立った今までのやり方が、ある意味、時代趨勢としてちょっと曲がり角に来ている時期でもあるかなと思います。例えば、職種別でいうと、アメリカのように同じ事務職でもGIS専門職と人事職と会計職と経理職というふうに分けるということには、多分まだまだ日本でもそうになってないとは思いますが、少なくとも土木とか建築を同じ行政職俸給表(一)の中に入れてしまうこと自体が、もう限界に来ているかなということをお個人的には思っております。ただ、これは国のほうで行政職俸給表(一)のくくりをまだ変えていない、今年も変えるかどうかはちょっと分からないというところと言うと、それを前提として、ある程度、制度を組立てていく、あるいはそれを変えていただくように働きかけていくことも必要かなと思っております。

獣医師とか薬剤師で言うと、医療職俸給表(二)の改定を相当引上げていくとか、それに対する積み方を考えていくとか、そういう形では可能な部分も出てくると思うんですが、同じ行政職俸給表(一)の中で事務職も技術職も一緒に初任給基準を定めていることと言うと、もう全然、民間とは太刀打ちできないところまで来ているかなというところがあると思うんです。それは根本的に人事院のほうにも考えてもらいたい部分でもあると思います。

それを仮に今年変えてもらえないとして、その中でどう地方自治体が工夫するのかというところでいうと、松江市の取り組んでおられるような制度ですとか、新しい制度をやらざるを得ないのかなとは思いますが、根本的に見直す時期に来ているかなと思います。事務職についての人手不足でいうと、ややその側面とは違う部分も出てくるのかなと思うので、切り分けて考えたほうがいいのかなど、個人的には思っているところがございます。

いかがでしょうか。委員の皆様方、いろいろな意見が出てまいりました。

笠井委員、どうぞ、お願いします。

【笠井委員】 ありがとうございます。全く自分も同じで、やっぱり今の給料体系というか給料のあり方を抜本的に見直す時期に来ているのかなとは思っています。ただ、これは少し時間もかかりますし、地方公務員制度の関係があると思います。

1点だけ。先ほど驚頭副知事が話をされていたように、やっぱり地方分権の中で、市としてはお金をいっぱい稼ぎたい、そのために企業誘致をしたい、人口を増やしたいと。そういう努力をしている中で、交付税が一律というのはどうなのかとも思っているんです。一生懸命頑張って、職員の給料を上げたり、手当を支給したい。けれども、国の基準を超えると交付税が減額になってしまうというこの現状は、地方分権というか、市の努力がなかなか報われない制度だと思しますので、この辺は少し見直ししていく必要があるのではないかと感じています。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

どうぞ、三輪委員、お願いします。

【三輪委員】 ありがとうございます。

先ほど稲継分科会長がおっしゃいました給与の基本的なあり方、制度的な問題について、私も以前、ある県の例として、技術職員に給料の調整額をつけて、取りあえず工夫しているんだというお話も御紹介いたしまして、今日は初任給調整手当で工夫をしておられるという事例も出てまいりました。いずれ、まさにこれは人事院の問題ですけれども、行政職俸給表(一)として、全部同一にしている給与体系というのを、もう少しきめ細かなものにしていくという方向で議論していく必要があるだろうということを、そのときに私も申し上げましたけれども、また今回、同じ意見が出ましたので、同意見であるということをもっと申し上げておきたいと思えます。

次は質問なんですけれども、先ほど若年層についてのお話があったんですが、今度は高

年齢層の職員についてのお話でございまして、今日の資料の中で、松江市がお示しいただいた資料の中で、定年引上げに伴って、フルタイム勤務で働き続ける方、それから定年前再任用短時間勤務の方のお話が出てきました。恐らく、このほかにも従来の定年で、1年早めにお辞めになる方もいらっしゃるんだろうと思います。前回の指定都市のヒアリングのときには、そういう方が結構いるというお話もございましたけれども、そういう方も含めて、60歳でこの3月を迎えられた方が、実際にどういう道を選ばれたか。まだこれは導入されたばかりの制度ですから、いろいろ試行錯誤をされていると思います。今日、この拝見した資料を見ますと、部長級で辞められた方も、フルタイムで引き続き勤務される場合は5級になると資料に書かれておりまして、部長でいた方、次長でいた方、課長でいた方、8級、7級、6級でいた方が皆5級ということで、給与上は課長補佐と同じ職位になるとされておりまして、実態として、どういった仕事をされているのかと。課長補佐級というと、本当に中核的に市の行政を支えておられる職位だと思いますけれども、最高職位におられた部長たちが、課長補佐級の処遇で実際の仕事の中身というのは、どういった感じのことをされているのかということ。そういったことも含めて、60歳を迎えた方が、実態としてどういう選択をされているか。さらにはそういう高齢層の方を活用していくことが、これからもっと必要になってくるんだろうと思いますけれども、そういうことに向けて何か御意見あるいはお考えがあれば、ぜひお伺いできればと思います。この高齢層の活用につきまして、今日、御出席いただいている福井県あるいは白井市でも、もし実態なりお考えがあれば、併せてお伺いできればありがたいと思います。よろしく願いいたします。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

それでは、まず、松江市様からお願いいたします。

【松江市】 ありがとうございます。

昨年度から定年引上げがスタートしまして、昨年度に60歳を迎えた職員が、今年、どういった働き方の選択をしたのかというところの割合を申し上げますけれども、引き続き今年度もフルタイム勤務を選択された職員が約5割です。定年前再任用短時間勤務を選択された方が約2割、60歳を機に完全に退職をしますと選択された方が約3割という状況で、完全に退職をされた方が意外と多かったという実態がございました。

それから、部長級、次長級、課長級で、管理職であった者がフルタイム勤務を選択したときに、どういった仕事、役回りを担うかというところは、やはり管理職としての経験を

活かしてほしいというところで、当然、役職定年により課長補佐級、係長級に職位は下がりますけれども、配属先の課長と係長がおりますので、その間に職務職責を位置付けて、若い管理職がいれば、その課のマネジメントに対して助け船を出すとか、そういった役回り。あと、課の中にも係長は複数名おりますので、その係長を束ねる役回りというところを今、期待して配置をしております。そういった回答でよろしいでしょうか。

【三輪委員】 ありがとうございます。

【稲継分科会長】 では、福井県様、お願いします。

【鷲頭副知事(杉本委員代理)】 福井県は正確な割合が今、手元にはないのですが、当初は半分以上、55%ぐらい残るんじゃないかという意向調査結果があったんですが、部長級とか役職に就かれている方は、ほぼ全員退職して再就職などをするというような形を選ばれているので、実際には、部長級でいらっしゃった方が課長補佐のような職位で残って、どういうふうに馴染んでいるんだろうかという課題は顕在化してないのが実態でございます。課長級から課長補佐級にという方は何人かいらっしゃるんですけども、そこは松江市と同じような形で、所属は異動をした上で、ただ経験とかノウハウがある分野で、後進の育成やアドバイスをするような立ち回りのポジションで、何かあったときの相談に乗ってもらおうとかいうような形でやっているもので、そういう意味では、職場の中では割とポジティブな受け止めになっていて、いろいろと心配されていた、やりづらさがあるんじゃないかとか、そういうようなことは現実には生じていないような状況にはなっています。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

笠井委員、お願いします。

【笠井委員】 白井市は、恐らく6割ぐらいが残っていただいています。その中で課長の補佐と係のマネジメントをやっていただいています。ただ、4月1日から処遇がごろっと変わる中で、実際に働いている人は本当にどうなのかなというのは、やっぱり懸念をしているところであります。市長として見れば、元部長級の人が係のマネジメントをやっていただくと非常にありがたい面もあるんですが、実際に元部長級の人が係長、課長補佐となったときに、自分の元部下が上司になるわけなので、その辺のやりにくさ、また、上司になっている人も本当にそれでいいのかなということは少し懸念材料です。その辺は両者にとってメリットがあるのかなということは、懸念しているところです。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございました。

三輪委員。

【三輪委員】 どうもありがとうございました。

恐らく、これは都道府県と市町村で少し状況は違うのかなとは思いますが。まさに福井県からお話のありましたように、都道府県は、再就職される方も多し、あるいは残られる場合であっても、職場が非常に数が多い。位置的にもいろいろな場所に出先機関がありますから、ついこの間まで部下だった人の、その部下に入るという確率はそれほど高くはないのかなと思いますけれども、市町村は、特に規模の小さい市町村になると、そういうことが起こる場合も非常にあるのかなと思います。

前回、指定都市のお話でも、意外と60歳で辞めるという方が多く、やはり3割ぐらいがお辞めになるというお話がありましたけれども、今回も全く同じ数字が出たんですが、まだ制度が導入されてすぐということで、制度をどうやって運用していくかということで、皆さんがまだまだ試行錯誤をされているところだと思いますから、これからの課題ですけども、やはり若年層の確保という一方で、高齢層をいかに引き止めるか、あるいは活用するかということも、これから定年がもっと引き上がっていく中で、きちんと考えていかなきゃいけない。これは大きな課題だと思います。この場で今すぐこうしたらいいというものがあるわけではもちろんありませんけれども、大変大きな課題だなということが改めて浮き彫りになったなと思います。

以上でございます。

【稲継分科会長】 どうもありがとうございました。

ほかはいかがでしょう。大屋委員。

【大屋委員】 先ほどの件についてなんですが、福井県のほうでは、やっぱり元の職位が高い方は退職、再就職を選ぶという傾向があるというお話だったんですが、松江市のほうでその辺りの状況はいかがだったのかを確認したいと思います。

【松江市】 元部長級でフルタイム勤務を選んだ職員というのは、本当に数えるほどしかいません。あと、やはり元管理職でフルタイム勤務を選ぶ方も少ないとは感じております。

【大屋委員】 ありがとうございます。

【稲継分科会長】 林委員。

【林委員】 松江市の資料一番最後のページのところにある定年前再任用短時間勤務職員についてです。定年前の常勤職員あるいは会計年度任用職員と比べると、そもそも任

用の制度趣旨が違うかなという気がしますが、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給与水準が60歳以前の4割程度まで低下するとなると、給与水準がかなり低いところにあるんだろうなと思っています。これは前回の分科会で指定都市からも幾らか御指摘があったかと思います。とはいえ、国家公務員の制度に準じてやっているところもあるので、なかなか自治体単独で、一時金の支給月数を4.5月払いますというのは難しいのかもしれませんが、鳥取県の人事委員会が勧告をして支給月数を常勤並みにするというところで、前回、事例の報告がありました。松江市には人事委員会がないので、どうこれから対応していくのかというのが1つ。

もう1つは、再任用職員との見合いで会計年度任用職員の支給月数を下げるとするのは、法改正の趣旨に合っていないと思います。やっぱり会計年度任用職員も常勤並みに、定年前再任用短時間勤務職員も常勤並みとすべきなのだと思います。いずれにしても、人材確保という観点で、高齢層の人材確保なり、働きがいなり、やりがいといった観点から、制度的に検討が要るのかなと思います。

加えて申し上げますと、そこは国の制度に準じているので、一定、難しい面もあるのかなと重ねて思うところです。

以上です。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

今までの議論で何か事務局からお答えできることとか、何かコメントとかございましたら、いかがでしょうか。特にないですか。

個人的な感想になってしまうんですけども、福井県の御報告は非常に興味深く拝聴いたしました。特に職員のパフォーマンスの最大化に向けた取組ということで、いろいろなことをここ数年で、杉本知事を中心にやってこられたなと思います。クレドの策定もそうですし、ディレクターの登用もそうですし、クレドアワードで勤勉手当に加算しているということは、これはやはり職員にとっては、10万円といえども、それがもらえたという勲章にもなるので、非常にやる気にプラスになるかなと思いました。

実は、このディレクターの方の中の幸福実感ディレクターという方をちょっと存じておりまして、なぜかというところ、昨年、地方自治研究機構でウェルビーイングの研究をさせていただきまして、ウェルビーイングの報告書を出していただいたんです。それを御覧いただいた幸福実感ディレクターの方から、私のほうにダイレクトに連絡がありまして、福井

県を中心に、ウェルビーイングを実践するような事業をつくるプログラムを立ち上げるようなことに何か関わってもらえないかということで、今、福井県と早稲田大学で契約を結ばせていただきました。私どものゼミ生15人が年4回訪問できる。全額ではないんです。交通費を出していただくことになりまして、行かせていただくことになっております。

それで、幸福実感ディレクターの方はすごく前向きな方で、身長も県庁で一番高いとおっしゃっていましたが、それだけじゃなくて、もう本当に前向きで、ガンガン来る人なんです。こうした人たちは、どうやって選んでおられるのか、私は非常に興味を持ったんですが、この6人の方はどういう選定基準で、どういうふうを選んでおられるでしょうか。

【鷲頭副知事（杉本委員代理）】 これは完全に立候補です。ですから、その方もそうですけれども、私はこれがやりたいという、ある意味、テーマも含めて、自分でプレゼンをして、勝ち取っていくというような仕組みになっています。ただ、こども応援ディレクターとか、歴史魅力向上ディレクターもそうなんですけれども、県として、こういう分野でディレクターが必要じゃないかみたいなところは一応、例示はするんですが、それに自分のやりたいことが合致すれば、もちろんその分野で手を挙げてきますし、何もなければ、私、これやりたいというようなことで手を挙げるような、両面で、本人提案もできるような制度にはしています。

かといって、現実にはなかなか、この6人以外にどんどん手が挙がっているかというところ、そこまではないのは事実でございます。やはりそういう意味でいうと、特色のある非常に前向きで、やる気のある職員が、まずは手を挙げてきているという状況です。これがもう少し、知事の理想としては、いろいろな方にもっとぐいぐい出てきてほしいというのがあるようなので、いかにもうちょっと意欲を引き出すことができるかというところは、この先の広がりには少し課題にはなっています。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

【井上委員】 その点、伺っていいですか。

【稲継分科会長】 どうぞ。

【井上委員】 そういうふうには、ディレクターでもクレドでもいいんですけど、ある程度の支給額を超えた場合、最後に書いてあったように、特別交付税の減額措置というペナルティーには引っかけられない程度にはなっているんですか。その辺、ちょっとお伺いしたいです。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 給料の調整額のところですか。

【井上委員】 そうですね。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 そこは今、そういうペナルティーにはなっていないということだと思っていまして、もちろん一般財源で持ち出してやっているという状況であります。

【井上委員】 それを超えることもないということですよ。いわゆる減額措置の廃止というのは、どうしても私たちも願っているわけですが、国基準を超える独自の給与制度を行うと、支給額が増えちゃって、そうすると特別交付税で減額されてしまうので、やっぱりそこまでいっちゃって何のためにやってきたのか分からないというのがあるので、そういうふうにはならないということですか。

【鷺頭副知事（杉本委員代理）】 そうならないようにやっているということです。

【稲継分科会長】 ありがとうございます。

勤勉手当の加算のほうは勤勉手当の総額の中で配分しておられるということと、あと給料の調整額のほうは全庁で1万4,000人程度おられる中の6人だけなので、全然、財政への跳ね返りはごく僅かということでしょうか。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、時間がまだございますけれども、本日の議論はこの辺りとさせていただきます。

松江市の人事御担当者様及び委員の皆様におかれましては、御多忙の中、長時間にわたり御議論いただきありがとうございました。

最後に、事務局より、次回の日程等についてお知らせがございました。

【小澤調査官】 皆様、本日はどうもありがとうございました。

本日の議事要旨につきましては、公表前に委員の皆様、本日御参加いただいた各団体の御担当者様に御確認をいただきたいと考えておりますので、その際はどうぞよろしく願いいたします。

また、次回の日程につきましては、事前にお知らせしておりますとおり、来月、7月31日水曜日、10時開催を予定しております。開催通知の送付及び最終の出欠確認は、後日、改めて事務局より御案内をさせていただきます。

それでは、以上をもちまして、本日の給与分科会を閉会いたします。どうもありがとうございました。