人事担当課長会議　会議録

１　日 時　平成２８年４月２６日（火）　午後１時３０分から午後２時２５分まで

２　場 所　愛知県自治センター　４階　大会議室

３　当番市　弥富市

４　出席者　県＝市町村課（主　　幹）山本　雅史
（課長補佐）大野　琢也
（主　　任）坂口　慶臣
（主　　事）浅野　晴彦
（主　　事）服部　一徳
（主　　事）宇佐美　和哉
市＝名古屋市（人事課調査係長）平松　伯文　始め３９名
市長会事務局＝（次長）長谷川　好喜　始め３名

５　内容

①　開会　市長会事務局（次長）長谷川　好喜

・　市長会では、１５の担当部課長会議を開催しており、今日が今年度最初の会議である。
・　市町村課からも６名の出席を頂いている。
・　多岐にわたる議題があるが、しっかりと情報交換・意見交換していただきたい。
・　昨日、持ち回り閣議において熊本地震の激甚災害への指定が決定したことを受け、県市長会としては、災害見舞金の支給を検討している。今後、会長相談等を経て決定した場合は、改めて各市へ連絡する。
・　事務局の紹介

②　あいさつ　県市町村課（主幹）山本　雅史

・　今年度から市町村課行政・公務員担当となった。
・　３月までは人事課職員給与担当として、平成２７年度から始まった給与制度の総合的見直し及びこの度の改正地方公務員法への対応等を行っていた。
・　地方公務員法が改正され今年度から能力及び実績に基づく人事管理の徹底、退職管理の適正の確保のための措置を講ずることとされ、各団体においては、人事評価や給与反映の仕組みの構築、職員団体と交渉を行うなど多くのハードルを越え今年度を迎えられたと承知している。
・　今年度からは作られた制度に則り人事評価を行いその結果を給与や任用へ反映させる、また、等級別職務別の職員数の公表など法改正の趣旨

を踏まえた適切な対応をお願いする。

・　例年、各市の給与制度、勤務状況については、４月に調査、６～８月にかけてヒアリングを実施しているが、今年度は７月に国勢選挙が予定されているため非常に慌ただしい中で実施していくことから、対応をよろしくお願いする。

・　公務員の給与等に関しては、住民やメディアも関心が高いことから、対外的な説明責任を果たす意味合いからも公務員制度全般について適正化に向けて引き続きご尽力願う。

③　議長選出　弥富市（総務部次長兼総務課長）立松　則明

④　議題

（議長）

各市からの回答の取りまとめは事前配付されているので、この場では各市の発表は行わず、議題毎に①提案市からの趣旨説明②取りまとめ説明（議長）③必要に応じて各市から回答の補足説明④必要に応じて他市の回答への状況確認⑤提案市から他市回答への状況確認⑥最後に市町村課からコメントという順番で進めさせて頂く。

【議題１】ストレスチェックの実施方法について（高浜市提出）

○　提案市（高浜市）からの趣旨説明

本市では、外部機関に委託し、産業医を共同実施者とする方向で調整しているが、実施時期や産業医の関わる範囲、高ストレス者選定の評価基準など対応を決めかねているところもあるため、各市の検討状況をお尋ねしたい。

○　議論

（議長）

実施時期については７～１０月までに行う予定との回答が多く、実施方法については紙媒体で行うとの回答が多く見受けられた。

（回答の補足説明）

特になし。

（回答への状況確認）

特になし。

（提案市（高浜市））

特になし。

○　愛知県のコメント（市町村課大野課長補佐）

労働安全衛生法の改正により、新たにストレスチェックの実施が事業者に義務付けされ、地方公共団体においても適切なメンタルヘルス対策が求められている。今年度から地方公務員災害補償基金及び地方公務員安全衛生協会における新規事業として、相談窓口の開設やメンタルヘルスマネジメント実践研修会の開催などが予定されている。メンタルヘルス対策の実施は公務災害の防止に繋がることから、このような国のスキームを積極的に活用するなどし、各市において適切な対応をお願いする。

【議題２】障がい者枠の採用募集について（豊田市提出）

○　提案市（豊田市）からの趣旨説明

本市では、これまで身体障害者に限って障がい者雇用を行ってきたが、障害者雇用促進法の改正を受け、今年度より知的及び精神障害者についても募集対象として進めているなか、各市における過去の状況や今後の予定等を参考にしたいため、お尋ねしたい。

○　議論

（議長）

今年度の状況として、「身体のみ対象」が１８市、「身体・知的・精神いずれも対象」が５市、「行っていない」が３市、「未定」が３市であった。また、来年度に「見直す予定なし」が２６市、「見直す予定あり」が３市、「未定」が９市という状況であった。

（回答の補足説明）

特になし。

（回答への状況確認）

特になし。

（提案市（豊田市））

特になし。必要に応じて、後日担当から直接問い合わせさせて頂く。

○　愛知県のコメント（市町村課大野課長補佐）

愛知県における状況として、前年度は身体及び知的障害者を募集した。今年度については、身体及び知的障害者は同様に募集する予定だが、精神障害者については未定である。前年度における受験申込みの要件としては、身体障害者については手帳の交付を受けていること及び活字印刷または点字による出題に対応出来ること、知的障害者については手帳の交付を受けていることであるが、今年度以降の要件は未定である。

障害者雇用促進法の改正に伴い、平成２７年３月に厚生労働省から合理的配慮指針が示され、合わせて通達・Ｑ＆Ａ・事例集なども公表された。また、平成３０年４月からは精神障害者も含む法定雇用率の設定も施行となることから、障害者雇用について今後も適切な対応をお願いする。

【議題３】退職管理に関する規定について（尾張旭市提出）

○　提案市（尾張旭市）からの趣旨説明

地方公務員法の改正に伴う退職管理の適正の確保に関する条例及び規則の制定に際し、本市が特に判断に迷った事項について、各市における整備状況をお尋ねしたい。

○　議論

（議長）

各市の状況として、１つ目の「再就職者による働きかけの規制」については、各市における組織形態が違うことから様々であるが、２つ目の「再就職に関する任命権者への届出に係る過料の規定」については、「無し」が３７

市、「有り」が１市という状況であった。

（回答の補足説明）

特になし。

（回答への状況確認）

特になし。

（提案市（尾張旭市））

特になし。

○　愛知県のコメント（市町村課大野課長補佐）

地方公務員法の改正に合わせ平成２６年８月１５日付けで総務省より運用通知が発出され、退職管理の適正の確保について指針が示されている。改正地方公務員法により条例や規則で定めることとされている事項については、各市において組織の実態や職員の離職後の就職状況等を勘案のうえ、必要と判断されるものについて規定しなければならないため、総務省の運用通知や愛知県の取組み等を参考にし、適切な対応をお願いする。

【議題４】東日本大震災被災地への職員派遣について（市長会事務局提出）

○　市長会事務局により、資料４にて説明

今年度の東日本大震災被災地への職員派遣については、行革等で職員が減少しているなか３８市７５名の派遣申出を頂き、大変感謝している。

愛知県においては、東日本大震災発生後、市長会にて職員派遣に係る基本方針を定め、各市から毎年多くの職員を被災地に派遣して頂いているところであるが、震災発生から５年を経過したこと、一部の市において人材確保が厳しいとの意見があることから、平成２９年度以降の職員派遣に係る方針について見直しの検討を始めたいと考えている。

なお、資料【派遣要請数（総務省スキーム）の推移】にあるとおり、直近３年間の派遣要請数は1,500名を超えており、今後における被災地からの派遣要請数について減少する見込みは少ないと推察される。

また、都道府県別の職員派遣数については、毎年東京都に次いで２番目に多い数の職員を派遣している状況である。

見直しの方向及び留意点について市長会事務局としては、派遣先自治体への影響や各市から派遣されている職員及び人事担当者の意見も踏まえ検討を進めたいと考えていることから、今回この人事担当課長会議において議題を提出したところである。

今後の検討スケジュールとしては、今回の議題における各市の意見を踏まえ事務局案を作成し、８月４日の幹事会議にて事務局案を報告したのち、８月２５日の役員会にて審議を頂く予定である。なお、この検討スケジュールについては、２月１９日の役員会にて了承済みである。

○　議論

（議長）

各市の意見としては、「Ａ：要請が続く限り実施」が１９市、時期は別と

して「Ｂ・Ｃ・Ｄ：縮小の方向で検討、各市の判断で実施」が１１市、「Ｅ：その他」の中でも、「人材の確保が難しい」「縮小の検討をして欲しい」等が４市であった。

（回答の補足説明）

特になし。

（回答への状況確認）

特になし。

（市長会事務局）

半数以上の市が「要請が続く限り実施」という意見であったが、「縮小の検討をして欲しい」や「方針を撤廃して欲しい」という意見もあることを考慮し、事務局案を考えていきたい。

今回は震災発生後５年という区切りで見直しを検討しているが、今後はもう少し短いスパンで被災地や社会状況を踏まえつつ見直しを検討していきたいと考えている。

また、後日、各市の人事担当者に対し本日の議題の意見を踏まえた事務局案（叩き台）を送付させて頂くので、意見等があればお願いしたい。

○　愛知県のコメント（市町村課大野課長補佐）

東日本大震災被災団体への人的支援については、財政状況等厳しい折り、全国の中でも多い人数の職員を派遣して頂き、感謝している。

昨年７月に開催された県市懇談会において被災３県の自治体職員も参加され、継続的な職員派遣の要請がなされたところであり、また、本年１月には総務大臣名で被災地への人的支援について各市長宛て所感文が送付されたところである。

各市においては、人材確保が難しい等の理由により職員派遣の継続が困難という状況もあると考えるが、被災地や総務省の要請も踏まえ人的支援の必要性を理解して頂きご協力願いたい。

【議題５】その他

特に意見なし。

⑤　その他

【県内自治体における公務員制度上の課題について】（市町村課大野課長補佐）

○　資料５により説明

＊ラスパイレス指数

指数が１００を超えている団体が１４市あった。給与水準の適正化に向けた取り組みを引き続きをお願いしたい。

＊給料表の継ぎ足し

継ぎ足しを行っている団体が１３市あった。年功的昇給を見直し、職務職責を重視する観点から、速やかに継ぎ足しの縮減・廃止に向けて取り組

むようお願いしたい。

＊初任給基準

国の基準より４号高の団体が２９市あった。初任給をベースに昇給が行われるため、初任給が高い場合、団体全体の給与水準を高くする可能性がある。国を上回る初任給を定めるためには、地域の民間企業や近隣団体との均衡が図られているか等、客観的合理的な理由が必要となる。住民への説明責任が果たせるかどうかを検討し、国の基準に合わせた見直しをして頂くようお願いしたい。

＊５５歳超の職員の給与の１．５％減額

平成２３年度から国家公務員について実施され、平成２９年度末をもって廃止となるものである。県内では多くの団体で同措置を取って頂いているが、まだ引下げを実施していない団体や減額の率が国と異なる団体がある。総務省ヒアリングにおいても平成２９年度末までの時限措置ではあるが、それでの間は引下げを実施するよう指摘があったことから、国の取扱いを基本として適切に対処頂くようお願いしたい。

＊高齢層職員に係る昇給・昇格制度の見直し

昇給停止をしていない団体が６市、昇格制度の見直しをしていない団体が２市あった。今後総務省が状況のフォローアップを実施するとのことであるので、適切に対処して頂くようお願いしたい。

＊技能・労務職員の給与

特に説明なし。

＊諸手当

地域手当については、今年度から給与の総合的見直しにおける制度完成時の支給割合とされたところである。なお、国では支給対象としていないにも拘わらず支給をしている団体については、総務省ヒアリングにおいて重点的に是正するよう指摘されている。これまでも国の基準を超えている団体には国の基準に合わせるよう強くお願いしているが、近隣団体との均衡という理由以外にその支給率を採用している根拠が明確に示されておらず、対外的な説明責任が果たせていない状況について危惧している。また、国の支給率からの超過支給分については特別交付税から減額される措置もあり、財政面でも大きな影響を与えかねない。国の支給率を超過している団体及び国では支給対象としていないにも拘わらず支給している団体については、地方公務員法第２４条第２項の均衡の原則を踏まえつつ対外的な説明責任を十分に認識し、国の基準に合わせた適正な支給率の検討をお願いしたい。

特殊勤務手当について、支給根拠が条例でなく規則としている団体が７市あるため、地方公務員法第２４条第５項の給与条例主義に基づき対応して頂きたい。また、一部の団体では特定の資格を有しているだけで手当を支給しているケースや一律月額支給というケースなど趣旨にそぐわない状況が見受けられる。手当の必要性を検証し積極的な是正をお願いしたい。

期末勤勉手当について、勤勉手当の基礎額に扶養手当を含めている団体が３市ある。国に準拠した場合、基礎額に含めて良いのは給料と地域手当のみである。扶養手当については成績率における上位区分の財源ということで勤勉手当の支給総額を算定する際に基礎額に含むとされており、実際の支給額の算定で含むとされている訳ではないため、早急に是正をお願いしたい。また、成績率について、勤務成績を反映せず一律支給している団体が９市ある。平成２８年度から人事評価制度が導入されたことに伴い、勤勉手当に勤務成績を反映する仕組みを構築する必要があるため、早急な対応をお願いしたい。

＊障害者の雇用促進

法定雇用率（2.3%）を下回る団体が５市あった。障害者雇用の促進については、民間企業に率先垂範して法定雇用率を遵守すべき立場であることから、積極的な取組みをお願いしたい。

＊一般職非常勤職員の育児休業制度の導入に係る条例の改正

条例規則を定めていない団体が７市あった。総務省ヒアリングにおいてニーズの有無に拘らず公的部門の率先垂範の観点から導入すべきと指摘されていること、またマスコミ報道により社会的関心が高まっていることから条例等の整備をお願いしたい。

＊地方公務員法の一部改正

人事評価制度の給与等への反映、等級別職名ごとの職員数の公表などが必要となるため、法改正の趣旨を踏まえた適切な対応をお願いしたい。

＊次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」の策定等

特に説明なし。

＊女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」の策定等

平成２８年４月１日現在、すべての団体で同法に基づく特定事業主行動計画が策定済みであると聞いているが、一部の団体で公表が済んでいないと聞いている。今後はこの計画のフォローアップや取組状況の公表が必要となるため、引き続き適切な対応をお願いしたい。

（説明への質疑）

特になし。

【愛知県市長会及び愛知県市町村振興協会への職員派遣について】（市長会事務局）

○　資料６により説明

派遣期間は２年。来年度は市制施行順で市長会への派遣が岩倉市、市町村振興協会への派遣が江南市と小牧市となっているため、ご承知置き願います。該当市へは１２月頃に市長会事務局より連絡します。

（説明への質疑）

特になし。

【熊本地震について】（市長会事務局）

○　資料７により説明

４月２０日に全国市長会より全国各市区長宛てに職員の短期的な派遣に向けた事前登録の要請がされた。

今回は短期的な派遣要請のため都道府県市長会を通さず全国市長会より直接派遣可能性の照会を行う形となっている。

愛知県市長会の当面の対応としては、全国市長会災害支援室から具体的な要請があった場合には、愛知県と調整しながら東海各県市長会とも連携を図り、役員市長で協議を行い対応を検討することで、４月２１日の愛知県市長会議において了承済み。

全国市長会への事前登録状況について、４月２６日午前９時現在、９０市２３３名の職員が事前登録済みで、４月２２日より事前登録された中から被災地への職員派遣が始まっている。

また、４月２５日に支援要請都市と応援申出都市との情報を橋渡しを目的とする「平成２８年熊本地震災害掲示板」が全国市長会ホームページに設置されたので、救援・救護・情報交換のツールとして積極的に活用願います。

市長会からの被災地への見舞金については、今後、会長及び役員市長と相談し決定次第、各市へ連絡させて頂く。

なお、愛知県全体の事前登録状況等を把握するため、事前登録をした場合及び派遣先が決定した場合は、市長会事務局へ文書等により報告をお願いしたい。

（説明への質疑）

特になし。

【その他】（市長会事務局）

○　特に連絡事項等なし

⑥　次年度当番市の決定

○　次年度の当番市＝みよし市

⑦　閉会