令和４年度人事担当課長会議　会議録

１　日 時　　令和４年４月２５日（月）　午後１時３０分開始 午後２時１５分終了
２　場 所　　愛知県自治センター４階大会議室
３　当番市　　豊橋市
４　出席者　　県：市町村課（担当課長）今井　繁樹
（課長補佐）泉谷　史
（主事）宮崎　真志
（主事）沢田　慶
市：名古屋市（人事課長）齊藤　俊宏　始め　３８名
市長会事務局：（係長）梶浦　稔　瀧田　崇司
５　内 容

【開会】

（事務局　瀧田係長）

定刻より少し早いですけれども、ただいまより人事担当課長会議を始めます。

本日は、年度初めの大変お忙しい時期にもかかわらず、人事担当課長会議にご出席いただき誠にありがとうございます。

【あいさつ】

（事務局　瀧田係長）

まず始めに、ご多忙の中、ご出席賜りました愛知県市町村課の皆様をご紹介します。

総務局　総務部　市町村課　担当課長　今井　繁樹　様
市町村課　課長補佐　泉谷　史　様
市町村課　主　　事　宮崎　真志　様
市町村課　主　　事　沢田　慶　様

それでは、県を代表しまして、愛知県総務局総務部市町村課担当課長今井繁樹様よりごあいさつをいただきます。

（市町村課　今井繁樹担当課長）

市町村課担当課長今井と申します。今年度から公務員グループと行政グループの２グループを担当させていただきますのでよろしくお願いいたします。

皆様方には日頃から地方公務員行政に関して、格別のご尽力をいただいておりまして厚く御礼申し上げます。私からは地方公務員制度を巡る動向について三点お話しとお願いをさせていただきたいと思います。

先ず一点目は定年の引上げについて、でございます。定年引上げにつきましては昨年の通常国会におきまして国家公務員法等の一部を改正する法律案と地方公務員法の一部を改正す

る法律案が可決成立いたしまして、来年の令和５年４月１日から施行されることとなっております。国家公務員と地方公務員の定年引上げが同じタイミングで行われるということでございますので、国からは詳細な情報がなかなか示されない中ではございましたが、県市町村課といたしましては昨年１１月に説明会を開催させていただきまして、その時点でお示しできる情報をできるだけご説明させていただきましたとともに、その後も国から示されました情報を随時速やかに提供させていただいた次第でございます。現在、各市におかれましては概ね９月議会を目標に準備を進めていただいているところだと思いますけれども、時間的な余裕はございませんので、役職定年に伴う管理監督職員の後任先など、組織人事管理の検討、それらを条例や規則等に落とし込んでいく作業、更には給与システムの改修など様々な作業があると思います。ぜひ鋭意進めていただきまして、来年４月の制度導入に向けて着実に間に合わせるようによろしくお願いいたします。

二点目は地方全体のラスパイレス指数の動向について、でございます。今月４月１３日に開催されました財務省の財政制度等審議会におきまして、地方財政がテーマに議論が行われました。その中で、地方公務員の定年引上げが取り上げられまして、引上げ期間中、隔年で、退職手当が大幅に削減されるということがございますので、令和５年度以降の地方財政計画においては地方の人件費を精査すべきという指摘がなされました。これにより、地方公務員の人件費が再び注目を浴びることになりました。併せて地方創生交付金により、交付団体の基金残高が再び増加しているということもいわれ、地方財政には余裕があって国から地方への支出を精査すべきとも指摘がなされております。こうした中でございますが、地方全体のラスパイレス指数は地財ショックのありました平成１６年以降緩やかに上昇傾向でございまして、もしこれが 100 を超えて国家公務員の水準を超えることになりますと、地方公務員の人件費に対する視線がまた更に厳しくなってくることも予想されます。こうした中、特に本県の市町村でラスパイレス指数が 100 以上の団体は１３団体ございまして、全国の中で四番目に多い水準でございます。もし地方全体のラスパイレス指数が 100 を超えてまいりますと、地方公務員の人件費に対する厳しさが更に増してまいりまして、その結果、地方財政計画における人件費は削減され、地方交付税が削減されることにもつながりかねない事態でございます。各市におかれましてはこうした事情もよくご理解いただきながら、給与制度の適正化を常に意識して検討を進めていただきますようお願いいたします。

最後に三点目としてこれはお願いでございますが、被災地派遣について、でございます。被災地への短期派遣につきましては、総務省の制度に基づきまして平成３０年は７月の豪雨災害の被災地となりました東広島市に県内市町村の皆様から５５名、令和元年の台風１９号の被災地になりました栃木市には４５名の応援職員を派遣していただきました。皆様方のご協力に深く感謝申し上げます。幸い一昨年、昨年とこうした被災地派遣という要請はございませんでしたが、今年度におきましても、もし大規模災害が発生いたしまして総務省等から派遣要請が来ることになりましたら、再び皆様方にご協力をぜひお願いしたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

以上、三点お話しさせていただきましたが、市町村課といたしましては今後も定年引上げを始めとする諸課題について迅速な情報提供と随時のご相談に対応いたしまして円滑な公務員行政の推進に尽力させていただきたいと考えております。皆様方におかれましてもより一層公務員行政の適正化にご協力をいただきますようお願いいたしまして、私からのあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。
（事務局　瀧田係長）
ありがとうございました。
ここからは、お手元の資料に沿って進めさせていただきます。資料不足がございましたら、お申し出ください。
また、新型コロナウイルス感染症対策のため、意見交換の際、マイクを使用しますが、職員がお持ちしますのでマイクには触れず、着席のままスタンドマイクでご使用いただきますようお願いいたします。

【議長について】
（事務局　瀧田係長）
それでは、次第３議題に入ります前に、前回会議におきまして、市政施行順により、今年度の会議進行の議長当番市として、豊橋市さんに決定しております。
豊橋市小清水人事課長様、よろしくお願いいたします。
（議長）
みなさんこんにちは。豊橋市の人事課の課長になりました小清水と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。４月に着任したばかりで、本日は大変重要な会議、不慣れな進行で皆様にご迷惑をおかけするかと思いますが、どうぞご協力のほどお願いいたします。
それでは、議題の協議に入らせていただきます。
各市の状況は、前もって配布していただいておりますので、各市の状況の発表はとり行わず、議題ごとに、提案市の趣旨説明、議長からとりまとめ状況の説明、市の回答の補足説明がある市は補足説明、他の市の状況を確認したい場合は、聞かせていただき、議題提案市において、これで良いかなど確認させていただき、最後に必要に応じて愛知県の方からコメントをいただくということで順番に進めさせていただきたいと思っております。
１４時３０分ごろの終了を予定とし、進めさせていただきたいと思います。
また、この会議は、要望の場ではなく、情報や意見交換の場として開催するものですので、皆様からの活発な意見と情報共有をお願いいたします。

【議題⑴】
（議長）
それでは、議題⑴会計年度任用職員の任用に関する運用・基準等について、提案市であります春日井市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（春日井市）
春日井市の岩井と申します。よろしくお願いします。
春日井市から提案させていただきましたのは、会計年度任用職員制度が令和２年度からで今年３年目に入りますが、今の任用の更新につきましては公募によらず従前の勤務実績に基づいて再度の任用を行っているところでございますけれども、当初国から出されたマニュアルでは、国の期間業務職については再度の任用、今の公募によらない任用については原則２回までとしているところもございましたので、春日井市では会計年度任用職員の公募によらない再度の任用も２回までということで要綱に定めて、今、運用しているところでございます。こうしたことでいうと、これで２回の更新を行いましたので、次年度におきましては全て公募によって任用していかないといけないところでございますけれども、何せこの会計年度任用職員 1,000 人を超えますので一度に公募で再度の任用をやろうと思うとかなり手続きもございますので、他団体の皆様がどのような運用をしているかを知りたくて提案させていただきました。そうした中で資料を拝見させていただきまして、今の再度の任用の回数制限もない団体さんも沢山いらっしゃいますので、こうした資料を参考にさせていただきながら春日井市の制度運用も見直しを図っていきたいと、このように今、思っているところでございます。
以上です。
（議長）
ありがとうございました。
各市でご回答いただいているところでありますが、補足説明などしたい市がありましたら挙手をお願いいたします。
資料を見させていただきますと、３８市の中、１５の市が回数制限ありと答えていただいておりますし、なしという回答の市も多くございます。どなたか何かご意見等、運用のところでお考えなどありましたら挙手をお願いいたします。
春日井市さんで、どなたか伺ってみたいと思われるような市などありますか。
（春日井市）
特段ございませんけれども、今回ご丁寧にご回答いただきまして、誠にありがとうございました。今後ともまた色々とお尋ねする機会があるかと思いますけれども、その際はご協力のほどよろしくお願いいたします。
（議長）
皆さん、よろしいでしょうか。
特にないようですので、県の方からもしこの議題についてコメントなどあるようでしたらお願いいたします。
（愛知県泉谷課長補佐）
会計年度任用職員につきましては一会計年度ごとに客観的に能力実証を行うものの、再度の任用にあたって２回を上限として任期ごとに公募せずに客観的に能力実証を行うことで

任用できるとしている国の期間業務職員の状況を踏まえますと、任期の始期が同じ複数の職員が占める職について、一斉に公募採用を迎えることは、あり得るものと認識しております。それから更に公募採用を一斉に行った結果、同一の方が能力実証を経て更に再度の任用をされることもまたあり得るかと思っております。いずれにいたしましても２回を上限として公募によらず再度の任用を行う際に、公募の有無、選考の際の能力実証結果そのものにつきましては平等取扱いの原則、成績主義を踏まえまして対外的にも、それから職員ご本人にも合理的な説明ができるよう整理していくことが大事かと思っております。
愛知県におきましてもいくつかの市と同じような状況でございまして、会計年度任用職員の制度の導入前から非常勤職員を公募したうえで競争試験を行っておりましたので、会計年度任用職員制度が導入された際に、それまで非常勤職員として任用していた職員については、その期間についても加味して引き継いでおります。ですので、今回、制度導入後、４年目を迎えるにあたりまして、一斉にということにはならず一部の職員の方について公募することとなります。また当然一会計年度ごとに能力実証を行っており、３年の間に再度の任用に至らない方もいらっしゃいますので、一部職員について公募採用しているところでございます。
私からは以上です。
（議長）
ありがとうございました。議題⑴については以上とさせていただきます。

【議題⑵】
（議長）
続きまして、議題⑵定年延長制度導入に向けたスケジュール等について、提案市であります小牧市さんより趣旨説明をお願いいたします。
（小牧市）
よろしくお願いします。小牧市の人事課長の古澤です。
本市から定年延長のスケジュール等について、質問させていただきます。先ほど市町村課の担当課長からごあいさつがありまして、９月議会ということで準備はけっして進んでいると胸を張って言える状況ではありませんが、９月ということは頭に入れております。現実問題、この定年延長等の条例整備等に時間がなかなか費やせていない状況もありまして、質問では９月議会に諮ることを想定しておりと書いてありますが、実際は漠然とではありますが９月議会に諮るのが難しいのかなと今は考えております。そこで回答を見させていただきますと、ほとんどの市で９月、一部または１２月という回答もありますが、こういったスケジュール、それから対象者あての説明会につきまして実施する時期、本市では現在部長級、次長級が退職しますと外郭団体のいわゆる施設長等、そういったところに再雇用で行っております。部長の現在の給与の７割相当ということですと、今、外郭団体の施設長等で働いてみえる方の給料と約７～８万円くらい差が、要するに施設長の方が７～８万円安くなり

ます。これは制度上のことですので仕方がないと思うのですが、その辺りの措置をどうしていったらいいかということで今、検討しているところです。そういったことで皆さんのご回答をお願いした次第であります。
（議長）
ありがとうございました。
各市でご回答いただいているところでありますが、補足説明など伝えたい市がありましたら挙手をお願いいたします。
小牧市さんで特に伺ってみたいと思われるような市などございましたでしょうか。
（小牧市）
特にございません。
（議長）
豊橋についても再任用の任用の際にでも、とても混乱するような状況になっていまして、更にそれがまた定年延長となりますと、身分上の違い、処遇上の違い、それから本人の意向とのマッチングなど、かなり錯綜することが予想されておりますので、皆さんかなり混乱することを予想されていると思います。議会の状態などはまだこれからのスケジュールになるかと思いますが、ぜひ色んなご意見をお伺いしながら、参考にさせていただきながら話を進めていかないと、やはり定年退職の方たちの思いも人によってかなり違いがあるものですので、豊橋でもこれは本腰を入れて考えていかないといけないとは思っております。
他にどなたかご意見等ございましたでしょうか。
特にないようでしたら、また県からもしこの議題についてコメントなどあるようでしたらお願いいたします。
（愛知県泉谷課長補佐）
条例整備のスケジュールにつきましては後ほどお話しする時間をいただいておりますので、そちらでお話しさせていただきますが、愛知県につきましては９月議会に提案するという方向で検討中だと聞いております。
二つ目の外郭団体等へ就職される職員の方について、６０歳に達した方が給与７割措置を講じられるわけですが、そうした６０歳に達した職員の中には定年前に退職して外郭団体に就職する職員の方もいらっしゃると思います。外郭団体に就職する職員の方につきまして給与法、地方公務員法の適用は直接にはございませんが、外郭団体ということで申しますと、各市町村が財政的あるいは人的に支援を行っている団体になるかと思います。こうした団体につきまして、そういった支援の水準が適正であるかといったことについては市側にも説明する責任があると考えられます。例えば外郭団体に就職しているＯＢ職員の報酬があるべき水準よりも高いということになりますと、市町村から支援の水準が高すぎないかという市民の方からの指摘にもつながってまいります。外郭団体への支援の内容、ＯＢ職員が配置されるポストの職責は市町村によって様々であると思いますが、先ずはこうした観点も一つお持ちいただきまして説明していけるということが大切かと考えております。

私からは以上です。
（議長）
ありがとうございました。議題⑵につきましては以上とさせていただきます。

【議題⑶】
続きまして、議題⑶令和４年度各市採用試験の実施予定について、事務局より説明をお願いいたします。
（事務局　梶浦係長）
議題⑶のご説明に入りますが、その前に昨年度までこの人事担当課長会議に合わせて実施しておりました愛知県市長会都市職員採用試験実施協議会について、触れさせていただきます。資料は特段ないのですけれども、令和４年３月２日付にて各市あて通知させていただいておりますが、令和３年度をもってこの協議会を廃止いたしております。この愛知県市長会都市職員採用試験実施協議会は県内各市の人事試験の共同作成、共同印刷および共同利用を目的に昭和４７年に設置されましたが、試験実施方法の変更や人事試験を取り巻く環境の変化に伴い、各市の採用試験スケジュール等を情報共有するための会議となっておりました。設置当初の役割は大幅に縮小されたことにより、協議会は廃止し、この人事担当課長会議において各市の統一試験日より早期の試験実施について情報共有や意見交換をすることといたしました。こういった経緯を踏まえまして、議題⑶について情報共有をしたいと思います。
日本人事試験研究センターが設ける大学卒・短大卒程度の統一試験日が、今年は７月１０日となっております。詳細については、日本人事試験研究センターから各市あてに案内されている冊子にてご確認いただければと思います。この統一試験日よりも早い時期に採用試験を実施する予定について、試験内容、日程等について各市にお伺いしたものです。統一試験日より早期に採用試験を実施する予定の市は２８市で、試験内容は資料３の通りとなっております。詳しい内容については資料３をご覧いただければと思います。
簡単ではございますが、議題⑶の説明としては以上となります。
（議長）
ありがとうございました。
ただいまの説明について、何かご質問等ございましたら挙手をお願いいたします。
事務局から意見を伺いたいということですが、何かご意見のある市はございましたでしょうか。
愛西市さん、お願いいたします。
（愛西市）
愛西市の青木と申します。よろしくお願いいたします。
本市におきましては例年統一での実施をさせていただいている状況ではございますが、今回のようにこういった他市の状況を見させていただきまして、職員採用を考えたいと思っ

ておりますので、引き続きこういった調査等をお願いしたいと考えております。
以上でございます。
（事務局　梶浦係長）
ありがとうございます。
事務局としましても、こういった試験内容の日程の照会が各市の皆さんにとってどれだけ有益な情報になっているのかというところが少し見えにくいところがありまして、早期試験実施市の状況を把握したい、逆に独自の試験を行っているので特段他市の試験情報は必要ではないなど、ご意見があれば伺わせていただきたいと思っているところです。
愛西市さん、ありがとうございました。もし他にもご意見があれば、伺いたいと思うのですけれども。
（豊橋市）
いつも３月の募集要項の発出に先立ちまして、近隣の各市さんに照会をかけさせていただいて採用試験の日程などを聞いている現状です。こういった調査の県内各市さんの様子がわかるということはとても有益なものだと思いますので、担当としましては少し早めにこういったご照会をかけていただけると、計画の段階ですので確実なものではないかもしれないですけれども、ご意見等、動向、動きを少しでも知り得ることができたら本市にとってはとてもありがたい、役に立っていくものかと思います。結果、変わった状況になったとしても、それはそれでと思うので、ほかの市がどのように採用のスケジュールを考えていらっしゃるのか、ぜひ知りたいというところです。
ご検討いただくことは可能ですか。
（事務局　梶浦係長）
ありがとうございます。
実施時期、実施可否についてはまた検討させていただきたいと思います。広く皆さんのご意見を伺っていると、それによって検討もしやすくなると思いますので、ほかの市の方のご意見も、もし伺えたらと思うのですけれども。
（議長）
ほかによろしいですか。それでは、議題⑶については以上とさせていただきます。

【その他⑴】
続きまして、その他に入らせていただきます。次第４その他⑴県内自治体における公務員制度上の課題について、市町村課の泉谷様よりお話しをいただきます。よろしくお願いいたします。
（愛知県　泉谷課長補佐）
それでは、お手元の資料、県内自治体における公務員制度上の課題に沿ってお話しさせていただきます。年度当初でございますので、こうしたお話しをさせていただきまして、年度を通じまして各市の皆様におかれまして適正化が必要な項目については、計画的に取り組ん

でいただくようお願いいたします。
先ず給与関係、ラスパイレス指数でございます。四角の中の一つ目の〇でございますけれども、県内市町村のラスパイレス指数が 100 以上団体は１３団体でございます。それから三つ目の〇にありますとおり、３年連続で指数が上昇している団体が９団体、市においては４市ございます。これは前年度から６団体２市増加している状況でございます。ラスパイレス指数につきましては来年度から導入されます定年引上げに伴いまして、人件費の総額が更に膨らむことが予想されます中、総務省から大変厳しい姿勢で強く要請されているところでございます。ラスパイレス指数が上昇していたり高止まりしていたりする団体におかれましては、こうしたこともご留意いただきまして、特に給料表の継足しの解消、あるいは高齢層対策などにつきまして早急に対応いただきますようお願いいたします。
二番目の給料表の状況につきましては、上位級ポストといわれます行政職５級以上の割合が 35%以上の団体が１３団体、この内１０団体が市でございます。継足しを行っている団体につきましては９団体、こちらは全て市でございます。この継足しにつきましても総務省のヒアリングの場におきまして、非常に厳しく指摘をされておりまして、継足し部分に職員が在職していないところから解消していくこと、いらっしゃる場合でも現給保障をしてでも解消していくようにという助言がされているところでございます。皆様におかれましては、継足し部分に入っておられる職員の方の今後の見通し、あるいは現給保障を含めてご検討いただければと思います。
三番目の高齢層職員に係る昇給・昇格制度の見直しにつきましては、５５歳を超える職員の昇給停止を実施していない団体が県内では２団体２市でございます。昇格制度の見直しを実施していない団体は１団体１市でございます。この高齢層対策につきましては、世代間の配分を適正化するという観点から、国が給与法、法律を改正して実施しているもので地方公務員についても同様の対応が求められているものです。都度、総務省からも説明を求められるところでございますので、早期に対策・計画を立てていただきますようよろしくお願いいたします。
四番目の令和４年４月１日現在の地域手当、国が指定する支給率を超過して地域手当を支給している団体は県内に１２団体、その内９市がございます。この１２団体という規模に関しましては昨年から１団体減少したものの、全国一位の水準でございます。地域手当の取扱いにつきましてはこれまでも国が指定する支給率の基準を超過して支給している団体に対しまして、国の基準どおりとしていただくようお願いしているところでございます。各団体からは国の制度そのものに対する疑義がある、近隣団体との均衡を見ているという理由をお聞きしますが、この地域手当の支給につきましては国が賃金構造基本統計調査を用いて指定している支給割合でございまして、こうしたものを踏まえてもなお、その支給率を採用していることが先ずは対外的に説明責任が果たせているかといった観点から検証いただきまして、引き続き検討いただきますようお願いいたします。以上が給与の関係でございます。
続きまして、任用管理関係からは障害者雇用の関係でございます。資料に記載しております

とおり、法定雇用率を下回る市町村が１９団体、市におかれましては１５市ございます。国において平成３０年３月に決定されました障害者雇用対策基本方針におきまして令和４年度までに全ての公的機関において雇用率を達成することを目標とされております。お捲りいただきますと県内市町村で実施されている事例を三つほど記載させていただいております。一つ目は障害のある職員が簡易・定型的な作業を専用スペースで行うことのできる分室を設けている。二つ目は就労移行支援事業所や特別支援学校と連携し、職場体験を実施している。三つ目が障害のある職員のジョブコーチとして障害に理解があり、円滑なコミュニケーションが取れる人材を配置している。こういった県内の取組み例を書かせていただいておりますが、これは令和２年に市町村課独自で開催いたしました障害者雇用に関する説明会でもお伝えした内容ございますけれども、令和４年２月にも国からの通知、合理的配慮の事例等についてお送りしておりますので、こうしたものも参考にしていただきまして引き続き積極的且つ計画的にお取組みいただきますようお願いいたします。

続きまして、勤務条件関係からは男性職員の育休についてでございます。男性職員の育休につきましては第四次男女共同参画基本計画におきまして令和２年までに取得率 13%を目標とされておりましたが、その後に令和２年に閣議決定された第五次男女共同参画基本計画におきまして、令和７年までに取得率 30%と目標が引き上げられたところでございます。令和３年度に実施いたしました勤務条件調査では県内市町村の取得率は全体で 18.3%、市においては 18.2%で、令和２年までの目標値 13%には達している状況となっておりますけれども、これが令和７年までに 30%とされておりますので、引き続き促進に取り組んでいただきますようお願いいたします。育休につきましてはご案内のとおり、昨年育休法が改正されまして今年度１０月から施行の民間に遅れず実施される分割取得に関し、男性職員について子の出生後８週間以内で２回まで育休が取得できる、それからそれ以降もこれまで原則１回だった取得回数について２回まで取得可能とされまして、これによって夫婦で交代して育休を取得しやすくなることが期待されているところでございます。こうした導入される新しい制度の職員の方への周知も含めまして、男性職員が育休を取得することへの意識付け、組織風土の醸成に取り組んでいただきますようよろしくお願いいたします。

勤務条件の二つ目の〇(まる)で、長時間勤務者に対する医師による面接指導強化に係る例規・指針等未整備団体数について、７団体と書かせていただいておりますけれども、ストレスチェックの関係でございます。この長時間勤務に対する医師の面談の例規・指針の整備につきましては７団体が未整備の状態で、この内４団体については令和３年度中、昨年度中に整備するとお聞きしていたところでございますけれども、５０人以上の事業所では策定義務となっておりますが５０人未満の事業所につきましても整備していただく必要があると国から言われております。未整備の団体がございましたら早急にお取組みいただきますようにお願いいたします。

続きまして、人事評価関係につきましては平成２８年から地方公務員法上義務付けされております。こちらに未活用団体数ということで、昇給、勤勉手当、昇任・昇格、分限の場面

で未活用の団体数を書かせていただいております。未導入の団体につきましては昨年度また一昨年度も直接お邪魔いたしましてお話しをさせていただいているところでございますけれども、人事評価結果を反映しない昇給、勤勉手当の支払いそのものが違法と判断されますと職員本人の方に返還命令がなされる可能性があるとされているものでございます。こうしたことを再度認識いただきまして、速やかにご対応いただきますようよろしくお願いします。

最後になりますけれども、定年引上げの関係になります。先ほど担当課長からもお伝えしましたけれども、来年４月の法施行までに時間的な余裕がございませんが、これに間に合うように定年引上げと共に導入される制度について、先ずはそれぞれの市で実際の運用実態、将来像などを踏まえましてどのように整備していくのか、運用していくのかをご検討していただきまして、それらを条例・規則に規定していただく必要がございます。この定年引上げの導入と、定年引上げとともに導入される制度といたしまして、実際にどうやって運用していくかをご検討いただくものとしましては、管理監督職勤務上限年齢制、いわゆる役職定年制、あるいは定年前再任用短時間勤務制の導入について、がございます。特に役職定年制につきましては役職定年年齢、通常は６０歳を迎えた管理監督職の方に対して今後どのような役割を求め、どのようなポストに任用していくのかといった将来像をご検討いただく必要があるかと思います。そのうえで役職定年の例外としての職、あるいは年齢を設定する必要があるのか、するならどういう内容にするのが新体制として相応しいのかをご検討いただく必要があろうかと思います。

それからまた人件費について、でございますけれども、定年引上げに伴って人件費の増加が見込まれる一方で、退職手当につきましては令和１３年度の制度完成までの期間においては、２年に１歳ずつ引上げるとされておりますので、退職手当も２年に一回の支給になることが見込まれております。こうしたことにつきまして、各市におかれましては財政担当課の方々とも細かく調整いただきまして、予算計上いただくようお願い申し上げます。

先ほど議題にもありましたスケジュール関係ですけれども、これは令和３年１２月に調査したものでございますが、条例の制定につきましては、令和５年度に６０歳を迎える方の意思確認、情報提供いただく必要がございますので、そうした期間も考慮いただきまして適切な時期に条例改正を実施していただく必要がございます。お捲りいただいた資料１の総務省が作ったスケジュール（想定）をご覧いただきますと、令和４年度の右側の各地方公共団体のところに関係条例（案）の議会上程、関係規則の制定等につきまして、３月議会、６月議会または９月議会と書いてありまして、この辺りで可決すべきと想定されているところでございます。そして左側にこうしたことについて、総務省が状況のフォローアップ調査を実施することが書かれておりますので、こうしたスケジュールが想定されていることを認識いただきまして着実にご準備を進めていただくようお願いいたします。

市町村課といたしましては、総務省から条例例あるいは規則例が提供されなかった給与関係の条例例、規則例につきまして情報提供できるように現在準備を進めているところでご

ざいます。制度の導入を目前に控えまして時間がなかなかタイトではございますけれども、準備を進めていただくようお願いいたします。
以上、駆け足でございましたけれども、県内自治体における公務員制度等の課題につきましてご説明申し上げました。私からは以上でございます。
（議長）
ありがとうございました。
ただいまの県内自治体における公務員制度上の課題について、ご説明を賜りました。何かご質問等ありますでしょうか。

【その他⑵】
（議長）
特にないようですので、続いて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事務局より説明をお願いいたします。
（事務局　瀧田係長）
それでは、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、事務局より説明いたします。
資料４、市からの派遣職員の状況をご覧ください。毎年愛知県市長会に１名、愛知県市町村振興協会に２名派遣していただいております。派遣期間は２年です。来年度は資料にあります通り、市長会では岡崎市さんから、振興協会へは日進市さんと田原市さんから派遣していただきますのでご承知おきください。該当される市におかれましては１２月頃、市長会事務局よりご連絡させていただきますのでよろしくお願いいたします。
（議長）
ありがとうございます。
ただいまのご説明に対して、ご意見、ご質問等はありますでしょうか。

【次年度当番市の決定】
（議長）
特にないようですので、続いて次第５の次年度当番市の決定に入ります。次年度の当番市について事務局からお願いいたします。
（事務局　瀧田係長）
それでは次年度の当番市について、市制施行順によりまして、議長当番市は岡崎市さんにお願いすることになります。岡崎市人事課岩瀬課長様、どうぞよろしくお願いいたします。
事務局からは以上です。
（議長）
ありがとうございます。
以上をもちまして、私の議長としての役割を終えさせていただきます。本日はどうもご協力

ありがとうございました。

【閉会】
（事務局　瀧田係長）
小清水課長様、大変お疲れさまでございました。
これをもちまして、人事担当課長会議を閉会します。
長時間にわたり、ありがとうございました。また、お帰りの際は、事故等にはくれぐれも気を付けていただき、お帰りください。なお、車でお越しの方は、受付のところで駐車券の押印をいたしますので、お寄りください。たいへんお疲れさまでございました。