令和6年度人事担当課長会議 会議録

1　日　時　令和6年4月19日(金) 午後1時30分から午後2時25分まで

2　会　場　愛知県自治センター4階 大会議室

3　当番市　一宮市

4　出席者　県・・・市町村課　担当課長　丹羽 貴裕
市町村課　課長補佐　古田 範明
市町村課　主 査　　犬塚 淳一
市町村課　主 事　　岡田 豪
市・・・名古屋市人事課長 平松 伯文 始め39名
市長会事務局・・・(係長) 成瀬 博幸、武本 恵

5　内 容

①　開　会

(市長会事務局)

それでは全員そろわれましたので、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。

②　挨　拶

(市長会事務局)

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　丹羽　貴裕様

(市町村課　丹羽担当課長)

丹羽でございます。今年から担当になりますので、よろしくお願いいたします。

(市長会事務局)

市町村課　課長補佐　古田　範明様

（市町村課　古田課長補佐）
　本年度から、公務員グループの班長になりました古田と申します。よろしくお願いします。

（市長会事務局）
　市町村課　主査　犬塚　淳一様

（市町村課　犬塚主査）
　犬塚と申します。よろしくお願いします。

（市長会事務局）
　市町村課　主事　岡田　豪様

（市町村課　岡田主事）
　本年度より、みよし市より研修生として派遣されております。よろしくお願いいたします。

（市長会事務局）
　それでは、県を代表しまして、愛知県総務局　市町村課　担当課長　丹羽　貴裕様よりご挨拶をいただきます。お願いいたします。

（市町村課　丹羽担当課長）
　それでは改めまして、こんにちは。
　今年度から市町村課担当課長ということで、行政と公務員の2グループを所管するということになりましたので、よろしくお願いいたします。
　皆様方には、日頃から、給与制度をはじめとする公務員行政の適正化に格別のご尽力をいただいており、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。
　また、1月1日に発生しました能登半島地震における被災市町村への職員派遣につきましては、発災直後から多大なるご協力をいただき、また、5月5日からは追加の派遣もあり、皆様方にご無理を申し上げております。被災地の窮状等をご配慮いただきまして、ご協力いただきますようよろしくお願いします。
　石川県志賀町における被災家屋の被害認定調査業務につきましては、七尾市へ職員を派遣されている名古屋市を除く県内の全ての市町村におきまして、1月14日から4月14日までの間、延べ13陣・305名もの方に、職員派遣にご協力をいただいております。

また、この間、豊橋市様、岡崎市様、一宮市様、春日井市様、豊田市様の5市の皆様には、特段のご協力を賜りまして、4週連続で職員を派遣していただくなどご協力をいただいております。

皆様のご尽力により、4月1日現在、12,712棟、申請に対して約96％の一次調査が完了という状況でございます。

また、中長期の職員派遣につきましても、名古屋市を含む10市1町の皆様から職員派遣の申し出をいただき、順次、石川県及び富山県の被災市町村において、支援業務に従事していただいているというところでございます。

志賀町では、今月に入りまして義援金の対象が拡大されたため、調査棟数がさらに増加が見込まれる状況となり、職員派遣を求める要請が本県に対してありました。

各市の皆様におかれましては、人手が限られる中ではございますが、また一層のご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

さて、ここから、地方公務員制度を巡る最近の動向について、2点、お話をさせていただきます。

1点目は、会計年度任用職員の給与改定の取扱いについてでございます。

会計年度任用職員の給与改定の取扱いにつきましては、昨年5月の総務省通知におきまして、「改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする」ということとされております。このため、市町村課では、年度途中に増額の給与改定が実施される場合、会計年度任用職員も当該年度の4月に遡って適切に給与改定を行うよう助言させていただいたところでございます。しかしながら、昨年度、遡及改定を実施されたのは、名古屋市を除く37市中、14市と約4割にとどまっている現状がございます。

このことについては、4月8日付け中日新聞の記事においても掲載されておりまして、同日行われた大村知事の定例記者会見において、「遡って対応すべきところであり、県からも市町村に申し上げたい」旨の発言をしたところでございます。

市町村課としましては、今後、給与実態調査等ヒアリングにおいて、各団体の皆様方が抱える課題ですとか、その検討状況等を改めてお聞きさせていただきまして、今年度の遡及改定の実施に向けて、必要な助言をさせていただきたいと考えております。

各市の皆様におかれましては、会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保という地方公務員法の趣旨をご理解いただき、適切にご対応いただきますようよろしくお願いします。

続いて2点目でございます。「地域手当の見直し」の動きについてでございま

す。
　地域手当につきましては、人事院規則において「10年ごとに見直すのを例とする」とされておりまして、今年の人事院勧告において、10年ぶりに「地域手当の見直し」が行われる予定になっております。この「地域手当の見直し」に伴い、「地域手当補正後ラスパイレス指数」にも注目が集まることが予想されております。議会や住民、マスコミから厳しい目が向けられて、説明を求められるということが想定されます。
　こうしたことを念頭に、各市の皆様におかれましても、人事院の「人事行政諮問会議」ですとか、総務省の「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」における審議の状況といった国の動向を注視していただきますようお願いをいたします。
　市町村課といたしましては、今後も必要な情報提供を行うとともに、適正な公務員行政の推進に向けて積極的に助言や支援を行ってまいり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尽力いただきますようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。
　本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

③　議長について
（市長会事務局）
　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。なお、本日机上に配付させていただきました資料につきまして、出席者名簿に訂正がありました。豊田市さんが欠席となっております。また、ホチキス止めの公務員部関係資料につきましては、後ほど愛知県さんより説明をいただける資料となっております。
　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、建制番号順により、今年度の会議進行の議長当番市として、一宮市さんに決定しております。
　一宮市　神野人事課長様、よろしくお願いいたします。

（議長）
　改めまして、皆さんこんにちは。一宮市の神野と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。この4月に人事課長を仰せつかったばかりでして、まだこのような重要な会議の大役を担うのも本当に初めての経験でございますので、不慣れな進行で皆様にご迷惑をおかけすると思いますが、どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。
　それでは、議題に入ります前に、本日の会議の進め方につきまして、少しお

話をさせていただきます。ここからは、着座にて失礼させていただきます。
　各市の状況につきましては、前もって資料を配付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に、議題ごとに、提案市の趣旨説明をしていただきまして、私からとりまとめの状況の簡単な説明をいたします。その後、市の回答の補足の説明がある市におきましては、補足で説明をしていただきます。この説明の後に、他の市の状況を確認したい場合があれば聞かせていただき、これが終わったあと、議題提案市におきまして、これで良いかなどの確認をさせていただき、最後に必要に応じて県の方からコメントをいただく順番で進めさせていただきます。
　なお、この会議は、要望の場ではございませんので、情報や意見交換の場として開催するものでございます。皆様からの活発な意見と情報共有をお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

④　議　題
【議題1】
（議長）
　それでは、さっそく議題に入らせていただきます。
　議題1　会計年度任用職員の勤勉手当に係る成績率の反映について、大府市さんと豊明市さんより、同じ内容の提案がありましたので、最初に大府市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（大府市）
　大府市の深谷です。着座にて失礼いたします。
　こちらに書いてあるとおりではございますけれども、令和6年度から会計年度任用職員に対しまして勤勉手当を支給することとなりました。常勤と同様の考え方に基づきますと、扶養手当の支給がない会計年度任用職員の成績率の反映が難しい状況になります。 各団体におきまして会計年度任用職員の勤勉手当支給に係る成績率の反映についてご教示いただければと思います。以上です。

（議長）
　ありがとうございました。
　続いて豊明市さんより趣旨説明をお願いします。

（豊明市）
　豊明市です。よろしくお願いします。今大府市さんからご説明いただいたと

おりなんですけれども、今年度より会計年度任用職員の勤勉手当の支給が始まるということで、会計年度さんは扶養手当の支給がないものですから、成績率でしか原資が生まれないということに対して、本市の場合は、評価をした翌年の支給の時に反映させるというふうに常勤の場合しておりますので、会計年度もそうなるのかなというふうに思ったときに、成績が不良だった会計年度は、翌年度更新していないことが想定される、そうするとなかなか成績率を反映させるとしても、難しい状況にあるのかな、結果的に一律になってしまうのではないかな、ということを今想定として考えてはいるんですけれども、他の市の皆さんがどんなふうに考えておられるのかをお聞きしたいと思って、議題にあげさせていただきました。以上です。

(議長)
ありがとうございました。
資料1の各市の回答を見させていただきますと、(1)の「人事評価の実施時期」につきましては、おそらく、現行の各市の制度と同じ運用で考えられているのではないかなと推察しております。ここには載せていないのですが、ちなみに一宮市は1月1日を基準日としております。また、(2)の成績率の反映方法ですね、豊明市さんからも趣旨説明がございましたが、ここにつきましては①の全員一律もしくは②の成績下位の者のみ調整、というのが半分以上を占めているようですが、一部③の成績上位の者に支給するという市もございまして、各市それぞれといった印象を受けております。そのほか、今回回答いただいた中で、補足説明したい市がございましたら挙手をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。西尾市さんどうぞ。

(西尾市)
失礼します。西尾市です。回答の資料のほうで事前に回答させていただいたものが、④のその他ということで回答させていただいていたんですが、こちら誤りがありまして、③でお願いいたします。お手数をおかけいたしますが、訂正をお願いいたします。以上です。

(議長)
ありがとうございました。
その他、補足説明いただける市がございましたら、挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。よろしかったでしょうか。
ではまず、大府市さんの方で特に伺ってみたい市がございますでしょうか。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。
続きまして、豊明市さんの方で特に伺ってみたい市がございますでしょうか。

（豊明市）
すみません、特にこの市ということではないんですけども、全体でざっくりご質問させていただいて、該当する市の方に手を挙げていただけると有難いなと思うんですけれどもよろしいでしょうか。

（議長）
よろしくお願いします。

（豊明市）
1つ目の「人事評価の実施時期」ということで、各市の皆さんにご回答いただいているんですけれども、先ほど私、説明しましたが、本市の場合は、例えば今年度評価した結果は翌年度に反映するんですけども、回答を見させていただくと、年に2回評価していらっしゃるところもあるようで、今年度評価したものを今年度に反映するとかいう市がございましたら、挙手をお願いしたいと思うんですけれども、ありますか。

（議長）
では、今年度の評価を今年度のうちに反映する市の方がいらっしゃいましたら、挙手をお願いいたします。
（安城市、小牧市、高浜市　挙手）

（豊明市）
ありがとうございます。それと次ですけれども、②あるいは③とお答えいただいた市の方で、成績下位者がいなかったときは結果的に一律になる、結果としてそうなるという解釈でよろしかったでしょうか。もし違うよという市があれば、お答えいただきたいなと思うんですけれども。

（議長）
今の②とご回答された市の中で、成績下位者がいなければ一律という、それ以外の市の方がいらっしゃればちょっとここで挙手をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。
（挙手なし）

よろしかったですかね。

（豊明市）
ありがとうございました。

（議長）
先ほどの豊明市さんの1つ目の質問の、今年度の評価を今年度中に反映する市のほうで、私の席から見て3市ほど手を挙げていただいたと思いますが、安城市さんと小牧市さんと、高浜市さんの3市でよろしかったですかね。
確認させていただきました。ありがとうございました。
その他、皆さんの中でこの質問に対して、何かありますでしょうか。
よろしかったでしょうか。
特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課　古田課長補佐）
では愛知県のコメントを発表させていただきます。
まず、制度的なお話なんですけれども、会計年度任用職員の勤勉手当に係る成績率の区分につきましては、「常勤職員に適用される制度を基本としつつ、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計をすることは差し支えない」こととされたことを踏まえ、昨年度、制度設計をしていただいているところでございます。
勤勉手当を支給するに当たっては、適切に人事評価を実施し、評価結果を成績率に反映する必要がございますが、今回、提案市から提示された3つの反映方法のうち、①については、制度上、成績率区分がひとつしか設定されておらず、人事評価結果にかかわらず、必然的に全員が同一の成績率区分になるというものである場合、複数の成績率区分が設定されている中から、結果として全員が同一の成績率区分になった場合とは異なることとなります。人事評価結果を適切に成績率に反映しているとは言えないと考えられることから、そのような制度となっている団体におかれましては、速やかな見直しをお願いいたします。
なお、参考までに、愛知県では、年に1回、人事評価を行っておりまして、評価結果を次年度の勤勉手当の成績率に活用することとしております。成績率につきましては、「標準」「下位」「最下位」の3区分としております。一方、前年度の人事評価結果がない場合、こちらにつきましては、常勤職員と同様に、基準日前6か月以内の勤務の状況を確認し、勤務成績が良好でないと認められる場合におきましては、「下位」

の区分に該当するものとして取り扱うこととしております。以上でございます。

（議長）
ありがとうございました。議題1につきましては以上とさせていただきます。

【議題2】
（議長）
続きまして議題2　勤務成績が不良の職員に対する分限処分について、提案市であります田原市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（田原市）
田原市の彦坂と申します。よろしくお願いします。着座にて失礼いたします。本市では、勤務成績不良、これ人事評価結果での2年連続でＣ評価となった職員に対してなんですが、標準はＢなんですけれども、職員に対して改善策をとるようにということで決めごとをしているんですけれども、なかなかそれを実施することは少し難しく、実際に分限処分にまで至ったケースは発生していません。しかし、近年、ちょっとこれ言葉に語弊があるかもしれないのでお断りしておきますが、発達障害等が起因するのか、何度も何度も言っても改善がされないとか、本人自身に自覚がないとか、なかなか矯正措置がとられないような職員も見受けられるようになってきており、その対応には苦慮をしているところです。そのため、勤務成績不良職員に対する分限処分をどのように実施されているのか、皆さんにお伺いしたく、ここで議題とさせていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございました。
各市の回答を見させていただきますと、豊橋市さん、岡崎市さん、今日ご欠席の豊田市さん、蒲郡市さんの4市が(1)の分限処分を行った事例がある、という回答ですが、ほとんどの市は処分を行った事例がない、という回答になってございます。そのほか、今回回答いただいた中で、補足説明したい市がございましたら挙手をお願いしたいと思いますが、いかかでございますか。
よろしかったでしょうか。
それでは、田原市さんのほうで特に伺ってみたい市がございますでしょうか。

（田原市）
せっかくなので、本日欠席されております豊田市さん以外の市の方に、差し

支えない範囲で、それぞれお聞かせいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

（議長）
　では、資料の順番順に、豊橋市さんからお願いいたします。

（豊橋市）
　豊橋市です。資料に載せていただいた分限処分につきましては、令和4年度に免職処分をしております。実際は、平成25年に交通事故によって脳の損傷をした職員が、高次脳機能障害ということで、10年弱にわたって、いろんな不都合な勤務実態がありました。豊橋市は、勤務実績の不良の職員に関する分限処分取扱要綱を定めておりまして、これに従い様々な警告書発信だとか、受診命令などを計画的に、慎重に行ってまいりました。この分限処分の取扱要綱に定めております、勤務実態の職務遂行能力の欠如というのが全て網羅するような案件でして、コミュニケーション能力、折衝ができない、用も一人でできない、報告ごとができない、職場を勝手に離脱する、上司の指示には従えないというところで、私も何度も面談をしましたけれども、話しかけても意思疎通ができず、高次脳機能障害というのは本当に難しい病気だなというふうに思います。警告書や受診命令を発する段階でも家族を巻き込んでいろんな話をして参りました。慎重に免職処分までしましたけど、受け入れられないということで、実はこれは係争中の案件となっております。こういう案件が1件起きますと、とても労力もかかります。免職に至るまでは、降任、職務変更をしたり、いろんなことを行いました。時間もかけてやってきてはいるつもりですけれども、結果として納得をしていただけないということで、今係争中となっております。
　反面、こういった案件以外にも、身体的な理由によって、3年休職後復帰してきてしまったようなケースや、双極性障害で、3年休職後復帰してしまったケースがありました。復帰後も、各所属においてかなり苦労するような状況が続いており復帰してからも休みをとりたいというようなことがありましたので、面談を重ね、依願退職に至ったというような事例がありました。
　やはり、このように本人も納得するような形で、労力をかけて、できることできないこと、メモをとりながら記録を重ねていくという地道な、本当に地道な作業をしていくほうが良いのではないかな、と実感しております。障害だとか、能力が不足している職員に対しての配慮、どこまで歩み寄る必要があるのか、他の職員のこともありますので、とても難しい問題だと思います。今後もこのような実績を積み重ね、健康相談室や産業医の先生方との連携を更に深め

対処していく必要があると思っております。

（議長）
ありがとうございました。続きまして、岡崎市さんお願いいたします。

（岡崎市）
岡崎市です。着座にて失礼させていただきます。岡崎市の場合も人事評価の中で、5段階、Ｓ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄという形でつけさせていただいておりまして、最下位のＤ評価になった場合に、分限のプログラムと言っておりますけれども、そちらのほうに移行をしている状況です。まずは、もしＤ評価になった場合には、その時に自分の強み弱みというのを判定できる、そういったものがありまして、能力判定みたいなものですね、それを利用させていただいてどこの力が弱いのかというのを自分で見ていただく、ということをさせていただいています。そのあと、ＯＪＴを主にして1年間研修を積んで、本人の能力向上に努めているところであります。その中で、1年目、2年目、3年目となって降給・降任という形になっていくわけですが、大体のところが降任という形で、一つ職位を落とすというところで、その職員が見合った仕事ができるというとところが、今の状況なのかなと思っております。一つ事例で、免職の解雇予告という形でやった件も一件ございます。その人は、先ほど田原市さんも言ってみえましたが、発達障害をちょっとお持ちの方だったです。2年かけて研修をしていく中で、労務職の人だったんですけれども、仕事のやり方を、例えば壁に貼る、その人は保育園の労務職ということで、洗濯をしたりだとか、庭の掃き掃除をしたりだとか、庭木の剪定というところも、それぞれ紙に書きだして、ポスターみたいにして貼りだして2年間やらせておりました。それでもできないということで、このままだと分限免職に至るという説明をしたところ、自ら身をひいたというような形、依願退職という形で退職をしていったというのが一つ事例としてあります。発達障害の方というのは、どこまで手を差し伸べればいいのかというところもなかなか判断がつきにくいところでもありますし、他の職員と比べるとそこまでできていればいいということであれば、自分たちの仕事もそこまででやればいいのかというような考えになる恐れもあるものですから、ちょっとなかなかやりくりが大変だったなというところは感想として持っております。とりとめもなく話しましたが、こんな感じです。以上です。

（議長）
ありがとうございました。それでは最後、蒲郡市さんよろしくお願いします。

（蒲郡市）
　蒲郡市です。座って説明させていただきます。蒲郡市の場合は豊橋さんや岡崎さんの場合とは違って、かなり古い事例となっておりまして、あまり参考にはならないかもしれませんが、簡単に紹介させていただきます。うちの事例としましては、平成22年の事例でございます。平成22年の分限免職ということで、今現在もまだ公平委員会で口頭審議を行っている事案となっております。非常に長期化しております。当時、この該当職員については、コミュニケーション能力が著しく欠けていること、上司への発言が著しく不適切、人格否定にあたるような発言があったというような内容になっております。あと、上司の命令を聞かない、繰り返し指導してもそこが修正されない、また、業者とのトラブルもあったと。分限の予告もしたけれども改善しないので、その後分限免職となったという事案でございます。ただ、いかんせん14年ほど前のものですのでちょっとあまり参考にならないかもしれませんが、以上となります。

（議長）
　ありがとうございました。その他、他の市でご発言とかありましたら挙手をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。
　では、半田市さんお願いします。

（半田市）
　半田市です。岡崎市さんにお伺いしたいんですが、降任の事例があるということですが、1つ下へ降ろすということでしたが、具体的な事例として何級から何級へ降ろした事例があるかというのを教えていただければ、差し支えなければお願いします。

（岡崎市）
　級としては1級落として、というような事例です。3級の職員を2級の職員ということで落として、今その2級という形で仕事をしていただいているという状況です。

（議長）
　ありがとうございました。その他いかがでしょうか。
　よろしかったでしょうか。
　ではこれ以上ないようですので、県の方からこの議題につきましてコメント

などがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課　古田課長補佐）
　それでは愛知県から一言申し上げます。
　勤務成績不良による降任・免職の分限処分については、地方公務員法第28条の規定に基づいて、「人事評価又は勤務の状況を示す事実」に照らして行うこととされております。実際に降任・免職をすることができる場合の要件や手続きにつきましては、国家公務員における取扱いを踏まえ、適切に対応していただく必要がございます。
　しかしながら、昨年12月に公表されました、総務省の「地方公共団体における人事評価結果の活用状況等調査」の結果によれば、2023年4月1日現在、今なお、分限処分の要件を設定していない団体、こちらが6市、根拠規程を整備していない団体が3市ある状況でございました。
　要件や根拠規程を定めていない団体におかれましては、国家公務員における取扱いを参考に、速やかに、要件・根拠規程を定めていただくようにお願いいたします。
　また、勤務成績不良に該当するか否かの判断につきましては、単一の事実や行動のみをもって判断するのではなく、一連の行動等相互に有機的に関連付けて行うものであることから、客観的な資料を収集した上で行う必要がございます。その点では本日、事例等をいろいろ発表していただいておりますけれども、こういった場で、事例等を確認していただいた上で、参考にしていただければいのかなと思っております。以上でございます。

（議長）
　ありがとうございました。
　議題2につきましては以上とさせていただきます。

【議題3】
（議長）
　続きまして議題3　令和6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。

（市長会事務局）
　それでは、説明させていただきます。この議題につきましては、令和3年度までは愛知県市長会、都市職員採用試験実施協議会の中で情報共有されていたも

のとなります。この協議会は、県内各市の人事試験の共同作成、共同印刷及び共同利用を目的に昭和47年に設置され、試験実施方法や、各市の採用試験スケジュール等について情報共有するための会議となっておりました。設置当初の役割が大幅に縮小したことにより、協議会は令和3年度をもって廃止し、この人事担当課長会議において、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3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14日となっておりますが、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の市は33市となっております。試験内容につきましては、資料3のとおりとなります。以上、簡単ではございますが、説明とさせていただきます。

（議長）
ありがとうございました。
ただ今の説明につきまして、何かご質問等ございましたら挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。
ちなみにですが一宮市は、昨年度までは統一試験日でやっていましたが、今年度より5月下旬を第1次試験として実施を早めました。今日来てらっしゃる市の中で、去年と今年と比べて試験日程等を変えられたという市があれば私があえて聞きたいのですが、挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。
江南市さんと小牧市さんでそれぞれ早められたというふうに理解するんですが、何か早められた理由とかがあれば、議長の立場で申し訳ありませんが、お聞きしたいのですが、お願いできますでしょうか。

（江南市）
江南市です。昨年実施した1次試験を1か月ほど早く実施させていただいて、4月に今年度しております。特に技術系の職員ですとか専門職の採用に苦慮しているところがありまして、時期を早めて募集することにより、応募の人数がまずは増えないかということで、時期を変更させていただいたものでございます。

（議長）
ありがとうございました。
続いて小牧市さんお願いいたします。

（小牧市）

小牧市は、早めたのではなく遅くしたのですが、消防と保育士を遅くしたんです。理由は、競合する市があって、どうしてもそちらに内定辞退で逃げてしまいますので、そこと日程を合わせたというところです。以上です。

(議長)
ありがとうございました。大変参考になりました。
他にいかがでしょうか。
ありがとうございました。
特にないようですので、県の方からこの議題についてコメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(市町村課　古田課長補佐)
それでは、県からのコメントを申し上げます。
地方公務員の採用試験につきましては、近年、受験者数・競争率とも低い水準に留まっており、総務省からは、採用試験の実施時期の調整を始め、試験区分の新設や人物重視の採用等受験者の増加・多様化に向けて取り組むよう通知がなされております。各団体におきましては、積極的にご検討いただきますようお願いします。
なお、愛知県では、より多くの受験者を確保するために、他の都道府県及び政令市との併願が可能となるよう、2022 年度から、採用試験の日程を 1 か月程度、前倒ししております。
今年度の日程としていたしましては、1 次試験が、従来「6 月中下旬頃」だったところを「5 月 19 日」、2 次試験については、「7 月上旬頃から下旬頃まで」だったところを「6 月 16 日から 7 月 19 日まで」、最終合格発表については、「8 月中旬頃」だったものを「8 月 1 日」と前倒ししております。以上でございます。

(議長)
ありがとうございました。
議題 3 につきましては以上とさせていただきます。

【その他 1】
(議長)
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(1)県内自治体における公務員制度上の課題につきまして、市町村課古田様よりお話をいただきます。それでは古田様、よろしくお願いいたします。

（市町村課　古田課長補佐）

市町村課公務員グループ　課長補佐の古田でございます。改めまして、よろしくお願いいたします。私からは、本年1月に総務省において開催されました「全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議」において説明のありました地方公務員制度上の諸課題から、5点ほど、説明させていただきます。説明は着座で失礼いたします。

それではお手元に配付させていただきました資料の19ページをお願いいたします。19ページでございます。まず、会計年度任用職員制度についてご説明させていただきます。項目2の適切な給与決定でございますが、2つ目のポツにつきましては、会計年度任用職員の給与改定の取扱いでございます。こちらにつきましては、冒頭、丹羽担当課長から話があったとおりでございますので、割愛させていただきます。3つ目のポツにございますとおり、今年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給していただく必要がございます。加えて、4つ目のポツのとおり、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当や勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給与、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであることとされております。

続きまして、項目3の適切な勤務時間の設定について、でございます。

1つ目のポツのとおり、会計年度任用職員の勤務時間については、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、2つ目のポツにございますとおり、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く、例えば、1日当たり15分短く設定するというようなことは、適切ではありません。さらに、3つ目のポツのとおり、勤務時間につきましては、具体的な業務内容や、時間外勤務の有無など、勤務の実態を把握した上で、毎年、見直しの検討を行うことが必要であるとされており、例えば、「突発的な要因」がないにもかかわらず、時間外勤務が、常勤職員の勤務時間との差以上に、恒常的に必要とされている職につきましては、フルタイムの任用に見直す必要があると考えられております。

各市の皆様方におかれましては、1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上のパートタイム会計年度任用職員を任用している場合におきましては、改めて、勤務時間の実績に基づいた業務内容や業務量を精査していただき、合理的に説明できるものであるかをよく検討していただいた上で、フルタイムの任用とすべき職か、パートタイムの任用とすべき職かを整理・検討していただくようお願い申し上げます。

続きまして、資料25ページをお願いします。資料の25ページでございます。2つ目といたしまして、人材の育成・確保についてご説明いたします。

地方公共団体の人材育成につきましては、「現行指針」のとおり各団体におかれま

しては、平成9年の国の指針を踏まえ、人材育成の目的、方策等を明確にした「人材育成基本方針」が策定されているところでございます。「新たな指針」にございますとおり、昨年12月、国の指針が全面改正され、「人材育成」に加えて、「人材確保」「職場環境の整備」「デジタル人材の育成・確保」に関する検討事項及び留意点が示されたところでございます。

資料26ページをお願いします。1の(1)のとおり、人材育成に係る地方交付税措置につきましては、各団体が新たに策定・改正する「人材育成・確保基本方針」において特に重点的に取り組むとして明示された、「新たな政策課題」に係る研修経費につきまして、特別交付税措置が講じられているところでございます。

各市の皆様におかれましては、「人材育成基本方針」の改正を含め、人材育成・確保の取組を着実に推進していただきますようお願い申し上げます。

続きまして資料の37ページをお願いします。37ページでございます。3つ目といたしまして、男性職員の育休取得について、でございます。男性職員の育休取得率につきましては、中央の囲みにありますとおり、昨年12月に閣議決定された「こども未来戦略」におきまして、政府目標が従来の「2025年までに30%」から大幅に引き上げられまして、「2025年までに1週間以上の取得率を85%、2030年までに2週間以上の取得率を85%」との目標が設定されたところでございます。各市の皆様におかれましては、すでに数値目標を設定している団体を含めまして、政府目標を踏まえた新たな目標設定を行っていただくとともに、政府目標の達成に向けて、全ての男性職員が子育て等に参画できる環境整備に、より一層、計画的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

続きまして資料51ページをお願いいたします。51ページでございます。地方公務員の給与について、でございます。

こちらの資料は、令和4年4月1日現在のラスパイレス指数の全国平均につきまして記載がされております。全国平均につきましては98.9でございますが、先月29日に総務省から公表されました令和5年4月1日現在の全国平均は、これより0.1ポイント減少し、98.8となっております。一方、名古屋市を含む県内54市町村の平均は99.1であり、全国平均に比べ0.3ポイント高い結果となっております。

また、同じく令和5年4月1日現在で、ラスパイレス指数が100以上の団体は、9市1町、合計10団体と、引き続き、全国的に見ても非常に多い状況となっております。

資料53ページをお願いいたします。資料の53ページでございます。昨年10月の総務副大臣通知でございますが、左下の「第1」のとおり、地方公務員の給与につきましては、毎年、本通知により、「国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講じる」よう要請されて

おります。このため、ラスパイレス指数が 100 以上の団体におかれましては、原因を分析していただきまして、早急に抑制策等を実施していただくようお願い申し上げます。

続きまして資料 59 ページをお願いします。59 ページです。こちらではマイナ保険証の利用促進について、お願いを申し上げます。

2 つ目の囲みのとおり、マイナ保険証の利用促進につきましては、昨年 9 月に、厚生労働省から、「まずは、公務員がメリットを実感し、率先して促進を図っていく必要がある」とされております。各団体の皆様には、職員の皆様に対する周知広報へのご協力を依頼させていただいているところでございます。

その後、総務省から、各都道府県の人事・市町村担当課の課長級職員を個別に指名する形で、直接、取組の促進を図るよう強い働きかけがあったほか、半年で 5 回に渡る取組状況調査を実施し、取組事例や利用実績を提示するなど、各団体への働きかけに力を入れているところでございます。しかしながら、利用率は、依然として低迷している状況が続いている結果となっております。各市の人事担当課長の皆様におかれましては、他団体の取組事例等も参考にしながら、職員の皆様に対する周知広報に、引き続き、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

以上、駆け足ではございますが、地方公務員制度上の主な課題について、ご説明をさせていただきました。

各市の皆様におかれましては、引き続き、公務員行政の適正化にご尽力いただきますようお願いいたします。

(議長)

ありがとうございました。ただいまの(1)県内自治体における公務員制度上の課題につきましてご説明いただきましたが、ご質問等はありませんでしょうか。

よろしかったでしょうか。

【その他 2】

(議長)

特にないようですので、続いて(2)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きまして事務局より説明をお願いします。

(市長会事務局)

それでは、(2)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、事務局よりご説明いたします。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とおり、市長会へは一宮市さんから、振興協会へは、北名古屋市さんと弥富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 月ごろ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。以上です。

（議長）
ありがとうございました。
ただいまの説明に対しましてご意見、ご質問等はありませんでしょうか。
よろしかったでしょうか。

⑤　次年度当番市の決定　瀬戸市
（議長）
特にないようですので、続いて次第５　次年度当番市の決定に入ります。
次年度の当番市につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

（市長会事務局）
次年度の当番市について、でございますが、建制番号順によりまして、議長当番市は、瀬戸市さんにお願いすることとなります。瀬戸市人事課　大岩課長様、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した。
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。
無事務められましたのも、皆様のご協力があってのことと感謝いたします。
本日は皆様、本当にありがとうございました。

⑥　閉　会
（市長会事務局）
神野課長様、大変お疲れ様でした。
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。
なお、お車でお越しの方は、駐車券の押印をいたしますので、お申し付けください。
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。
ありがとうございました。