

総務文教常任委員会

平成28年8月8日
総務部総務課

人事制度改革について

現行の人事制度は、加東市合併時に旧町の人事制度を活かしつつ、旧3町の職員が早期に融和が図れることを最大の目的に設計された制度です。それから10年が経過し、組織の成熟が進んだ反面、急速に進展する行政需要や地方公務員の給与制度の総合見直しなどに的確に対応するための新たな人事制度の構築が課題となっています。

このため、次なるステージに向けた効率的な行政経営を行うための人事制度を構築するため、人事制度改革について平成28年3月に策定した「第3次 加東市定員適正化計画」に明記したところです。

「第3次 加東市定員適正化計画」(抜粋)

(7) 人事制度の改革

効率的な行政経営を行うためには、職責に応じた業務が遂行できる組織体制が必要と考えます。

そのため、係長制度については、次期総合計画期間のはじまる平成30年度の導入に向けて、制度設計を行います。

また、地方公務員法の改正により導入する人事評価制度の活用やジョブローテーションの見直しを行うなど、時代が必要とする公務員としての能力と意欲を備えた職員の育成に努めます。

1 現行制度の課題・考えられる改革

現行制度における主な課題と課題解決に向けた取組(改革)は次のとおりです。

<現行制度の課題>

- 1 地方公務員給与における主要な給与決定原則として、「職務給の原則」と「均衡の原則」の実現。
 - ※ 職務給の原則:職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(地方公務員法第24条第1項)
 - 均衡の原則 : 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(地方公務員法第24条第3項)
- 2 自己のキャリアデザインを描きにくい。
- 3 主幹(監督職)の権限、職責が不明確となる恐れがある。
- 4 職員にとって、昇任の魅力を感じにくい制度になっている。



<改革のための目指す方向>

- 1 職務給の原則の実現
- 2 自己のスキルアップやキャリアデザインを実現できる制度の構築
- 3 がんばった職員が報われる、やる気を引き出す制度の構築

<考えられる改革>

- 1 参事・係長制の導入 ⇒ 業務及び職制に応じた業務が遂行できる組織体制
- 2 複線型人事制度の導入 ⇒ 自己のスキルアップやキャリアデザインを実現できる制度
- 3 自己申告制度の実施 ⇒ やる気を引き出す制度

2 改革を進めるうえでの課題

現行の組織は、会計管理者及び8部、議会事務局及び教育委員会の11部・33課・86係（※こども園、保育園、幼稚園を除く。）で構成されており、係長制を導入していないことから、係長相当職に当たる主幹の人数が77人と86係に対して△11人の不足であること及び主幹は資格基準による職であることから、人事配置のうえでも業務管理を行う組織の最少単位である「係」が、係のトップ（長）を頂点としたピラミッド型の組織になっておらず、職務と職責がアンバランスな状況になっています。

よって、次期総合計画の開始年度である平成30年度に向け、総合計画の施策体系に応じた体制を整えるため、係及び現行の主幹制度の整理を行う必要があります。

また、主幹は、資格基準により最短で40歳に到達すれば昇格しますが、係長制を導入した場合、係長の職に任用されなかった主幹の給与及び職責等などの処遇については、十分に検討を行う必要があります。制度開始時には、経過的な措置も講じることや職員組合との協議も必要となります。

3 改革の進め方

人事制度改革については、次期総合計画が始まる平成30年度を目標に、以下の手順に従い順次進めていきます。

(1) 参事職の導入（平成28年10月実施・9月に給与条例等の改正）

平成28年7月に策定された加東市教育大綱の実現や公営企業が、将来にわたって安定的に事業を進めていくため、参事職を導入します。

あわせて、行政職給料表等級別基準職務表7級の標準的な職務の内容に参事職を加える等の給与条例等の改正を行います。

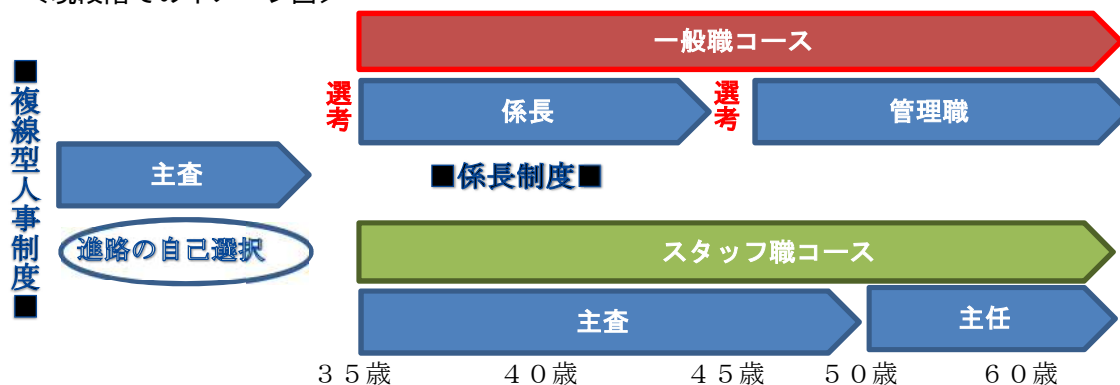
(2) 複線型人事制度の導入（30年度実施目標）

現行の人事制度は、様々な職場と職務を経験する中で、担当→監督職→管理職と昇任していくゼネラリストの育成が主眼となった単線型のシステムとなっています。また、職員が自己の希望する仕事を主張する機会が少なく職員自身、将来像が描きにくい状況にあります。

そこで職員本人が目標を明確にし、意欲的に職務に励み、職員個人の希望を実現することで組織の活性化につなげることを目的とした複線型人事制度の導入し、あわせて係長制を導入します。

- ① 主幹と係長の位置付けの明確化（28年度検討）
- ② 複線型人事制度の検討（28年度～29年度検討）

<現段階でのイメージ図>



- ③ 意欲のある者を登用するため、自己申告による選考制度の検討（28年度～29年度検討）

キャリアプランを確認する機会として活用することで、やる気や働く意欲の向上につなげる。

- ④ 給与体系の総合見直し（職務給の原則）（29年度検討）
 - ・ 給料表の見直し
 - ・ 管理職手当の見直し

(3) 職員意欲の向上等

- ① 人事評価制度の導入（28年度実施）

人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価

能力評価：職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握
(項目例) 企画立案、専門知識、協調性、判断力など

業績評価：職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握

(国の業績評価の例) 具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度を評価

※地方公務員法

第23条の2 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

- ② ジョブローテーションの見直し(28年度検討、29年度実施)

平成27年度実施のジョブローテーションアンケート結果は別添資料1のとおり

- ③ 異動に関するエントリー制の導入(28年度検討、29年度実施)

ジョブローテーション、人事異動、希望降任と連動した仕組みを作り、活用する。

- ④ 職員の意識調査(28年度実施)

- ⑤ キャリアアップ枠の創設(28年度検討)

職員採用に関して、キャリアアップ枠の事務嘱託として採用し、その中から優秀な人材を選考し、職員に採用する。