

## 第5回高知県行政改革フォローアップ委員会

日 時：平成 25 年 9 月 10 日（火）14:00～15:56

場 所：高知共済会館

出席者：高知県行政改革フォローアップ委員会

根小田会長、岡林委員、坂本委員、高村委員、遠山委員、那須委員、西森委員、水田委員  
高知県

小谷総務部長、門田副部長、原行政管理課長、吉村人事課長

---

（事務局）

ただ今から、平成 25 年度高知県行政改革フォローアップ委員会を開催させていただきます。事務局を務めます行政管理課課長補佐の坂田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議に先立ちまして、総務部長の小谷からご挨拶を申し上げます。

（総務部長）

総務部長の小谷でございます。本日は、皆様大変お忙しい中、行政改革フォローアップ委員会へご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

平成 21 年度に、皆様方にご協力いただきまして取りまとめました「高知県行政改革プラン」でございますけれども、概ね順調に進んでいると我々は考えております。プランにもありますように PDCA サイクルを回しながら毎年度毎年度、様々な事情に対応してやってきております。

委員の皆様には 3 月にもお目通しをいただいたところですが、今年度から、再任用について新たな対応が必要になることとなります。いよいよ今年度末の定年退職者から雇用と年金の接続問題が生じ、定年で辞められても直ちには年金が支給されないということになります。

この対応につきまして、民間に対しては法律により継続雇用の制度の中での対応がされておりますし、国家公務員についても、閣議決定において再任用への取り組みということで、新たな段階に踏み出しております。

地方公務員をどうするかということが課題となっております。国で一定の対応を決めた時に、地方に対しても閣議でそれぞれ地方の事情に応じた取り組みを要請されております。要請というのは、前回 3 月にもご議論いただきました給与削減と同じ手法でございまして、法律改正という手段は採らずに、現行の再任用制度の中で運用するようにと要請があっている、こういった状況でございます。

今日はこの件につきまして、我々の考えておりますところをご説明させていただき、ご意見を賜ればと、このように考えているところでございます。

忌憚なきご意見をいただければと思いますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

（事務局）

ありがとうございました。それでは議事に入ります前に、お手元にお配りしております資料のご確認をお願いしたいと思います。本日の資料でございますが、会議次第が 1 枚と、A 4 横の高知県行政改革フォローアップ委員会と書いた資料、この 2 つになります。

それでは、ここからの進行を根小田会長にお願いしたいと思います。根小田会長、よろしくお願ひします。

（根小田会長）

それでは議事に入りたいと思います。本日の議題は、お手元の会議次第にありますように、「再任用制度と高知県行政改革プラン」となっております。1 番目が「再任用制度をめぐる課題と本県の現状」について、2 番目に「再任用の勤務形態と本県の再任用制度の方向性」について、3 番目に「行政改革プランの取組状況」について、4 番目に「雇用と年金の接続を考慮した再任用制度と行政改革プラン」についてと、この 4 点について説明をいただきますが、進め方といたしましては、この 4 点について各項目ごとに事務局の方から説明をしていただきま

して、項目ごとに質疑応答、意見交換を行うと、こういう形で進めていきたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。

それでは、1番目の「再任用制度をめぐる課題と本県の現状」について、説明をお願いいたします。

(行政管理課長)

行政管理課長の原です。よろしくお願いいたします。

まず最初に、今日は全員の委員の皆様にお忙しい中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

それでは説明に移らせていただきますが、今、委員長からもお話いただきましたように、4つのブロックに分けて説明をさせていただきます。その都度ごとにご質問をお受けしたいと考えております。

今回の議題はタイトルにもございますように再任用制度でございます。職員の採用にかかわりますので所管課でいいますと人事課になりますが、フォローアップ委員会ということで、説明については行政管理課の方からさせていただきます。ご質問についてはそれぞれケースバイケースで回答させていただきますと考えております。よろしくお願いいたします。

それでは表紙をおめくりください。再任用制度をめぐる課題をこのワンペーパーで整理しております。公務員の退職共済年金については、民間の厚生年金と同様に今年度末の定年退職者から順次支給開始年齢が引き上げられることで、定年退職後に無年金の期間が生じることとなります。上の四角の枠囲みをご覧くださいと、点線の囲みで「定額部分」と書いた部分がございます。この部分については既に平成13年度から支給開始年齢が順次引き上げられており、平成25年度から既に65歳にならないと支給されないこととなっております。黄色の部分が高齢基礎年金になります。

これに加えまして今回、青色で「給料比例部分」と書いてある部分についても、今年度から65歳に向けて1歳ずつ支給の開始年齢が引き上げられるということになっております。それをイメージしたものを図示しております。25年4月1日から既に61歳に引き上げられておりますが、県庁職員は年度末の3月末の定年退職となっておりますので、実際、61歳からでないといけないのは今年度末の定年退職者であり、来年度になって一定期間は無年金の期間が生じるということになります。

図をご覧くださいてもわかりますように、階段が3年ごとに1歳ずつ上がります。黄色のボールのような形で図示してはいますが、26年度から28年度までは、61歳になる職員が雇用と年金の接続という課題の対象となります。29年度からは61歳と62歳の者が対象となります。3年ごとに順次1歳ずつ引き上げられていき、最終38年度になりますと65歳までになり、対象となる職員数が増えていく見込みとなっております。

それから、先程申し上げましたとおり、既に「定額部分」の引き上げに対応した再任用制度がありまして、同じ形の5段階の階段が既にこの左側でございます。この階段も13年度から3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、25年度で一番上の65歳まで引き上げられておりますので、現に65歳の再任用の職員もおりますが、今後さらにこの人数が増えていく見込みとなっております。

それから冒頭で部長からもご説明しましたように、今回法律の改正が行われず、閣議決定のみが行われており、当面の間、現行の再任用制度の運用で対応するように要請がっております。民間では、定年年齢を上げている企業もありますし、公務員についても人事院の方からは、定年年齢の引き上げをという意見の申し出があったものの政府で見送られた経緯があり、引き続き検討がされることとなっておりますが、このまま再任用で接続する形で平成38年になったらという、あくまで仮定として図示をさせていただきます。

続きまして、2ページ目をご覧ください。このページが、表題で「現行の」と書いておりますとおり現在の再任用制度でございます。現行の制度は平成13年度から施行になっておりまして、雇用と年金の「連携」により支えるといった考え方になっております。と言いますのも、部分的に年金が支給をされてきておりますので、こういった考え方での再任用制度となっております。

「対象者」のところをご覧くださいと、(1)の定年退職をした者に加えて(2)の25年以上勤務をして退職をした職員も対象となっております。仮に58歳で定年前に退職をしたとしても、定年年齢の60歳以降で再任用の希望があれば、退職後から5年以内であれば再任用が可能であるという制度となっております。(3)に書いておりますのは、既に再任用された職員は1年ごとの更新になりますので、再々任用というような形で続けて任用されている方もおられるということです。

それから右の「任用と任期」をご覧くださいますと、任用の方法としましては、あくまで再任用は新たな採用となりますので、希望をする職員の中から勤務実績等に基づいて選考により採用するというところで、法律上は、採用をすることができるという「できる規定」であって、義務付けではございません。任期については1年ごとの更新となっております。

続きまして「勤務時間」をご覧くださいますと、常時勤務（週 38 時間 45 分）とは我々現役職員と同じ週 5 日の勤務です。その下の短時間勤務には、週 15 時間 30 分から 31 時間までの範囲内と書いていますが、これは条例上こういう定めがあり、その範囲でどういったパターンとするかを任命権者が設定することができるようになっております。「現行は」というところで2パターン書いてありますが、週 31 時間とは、週 4 日勤務のことです。週 30 時間というのは、1 日の勤務時間が 6 時間で週 5 日勤務するパターンです。但し、これまで条例上は短時間の規程はございましたが、高知県庁では実績がなく、今年度初めて短時間勤務の職員を配置したという経過がございます。

「給与」につきましては年額約 365 万円と書いてありますが、その右に行政職 3 級の場合と書いております。行政職 3 級というのは、スタッフの担当職員が一番上のクラスにあたります。その場合、給料月額が 258,700 円でございます。期末勤勉手当も 2.025 月支給をされます。※印に記載してあり、短時間勤務の職員につきましては、1 週間当たりの勤務時間に応じた支給額となります。昇給はございません。

その下の「職務内容と職」をご覧くださいますと、職務内容は一般の職員と同じ本格的な業務であり、再任用職員のために新たな職をつくることとはしておりません。再任用はスタッフ職を基本としており、退職時にはチーフとか課長補佐とか次長とかのポスト職であった者もスタッフ職として再任用し、専門員という職名で勤務しております。主な配置先については、次のページで説明させていただきます。

その右側の表は、「再任用職員の推移」でございます。知事部局の実績ですが、ご覧のとおり現行の再任用制度が始まった 13 年度当初は非常に少なくなっています。行政職と技能職と分けて記載しておりますが、行政職は 20 年度ぐらいまでは、1 人 2 人 3 人といったように、本当に限られた人数でございました。21 年度からは若干増えてきておりますが、これはご案内のと通りの団塊の世代の大量退職といったことが始まった年に当たりまして、翌 22 年度からは 100 人を超える新採職員を採用するようになりました。平成の 10 年代は行財政改革が大命題でありまして、職員数の削減に取り組んでいたことから新採職員を極力採用せず、少ない時には新採職員が 20 人以下という年もありました。そういった中で再任用の採用も極めて限定的に運用してきたという経過がございますが、新採の職員数が増えるにつれ、再任用の職員数も右肩上がりが増えてきております。

一方、技能職につきましては、新たな採用を行っておりません。退職不補充の方針としており、業務は外部へ委託といったことを順次行ってきておりますが、アウトソーシングが本格化したのが 18 年度ぐらいからだだと思います。ということもありまして、15、16、17 年度では、技能職の方には退職をされた後も再任用といったような実績も一定あったことが読み取れると思います。

総数では増減はございますけれども、この 3 年 4 年ぐらいは右肩上がりが増えてきており、今年度が人数としては一番多く 34 人となっております。この内、今年度初めて、短時間勤務の再任用を 4 名行っております。

次に 3 ページをご覧ください。この表は今年の 34 名の配属先でございます。20 所属に配置しておりますが、青がフルタイムでオレンジが短時間になります。県税事務所が 5、土木事務所に 11 という数字がございます。出先機関の県税事務所とか土木事務所などが主な配置先となっております。それから、総務事務という記載が数カ所にありますように、比較的多くの再任用の職員を総務事務に配置しております。それから、この 1、2 年で再任用の人数が増えてきたこともありまして、家畜保健衛生所や食肉衛生検査所とか、あるいは農業大学校とか、こういった所属に技術系の職員の再任用が増えてきているといった状態となっております。

ご覧いただいても分かりますとおり本庁が少なくなっており、常時勤務が 3 課、短時間は人権課のみとなっております。概ね出先機関を中心に配置をしてきているという状況でございます。

続きまして、4 ページをご覧ください。4 ページは、冒頭に総務部長からも説明させていただいたとおり、雇用と年金の接続は官民共通の課題でございまして、それぞれの制度をまとめているものでございます。

左上の民間については、高齢者雇用安定法によって、平成 16 年度から、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止といったことが義務付けされておりましたが、②の括弧にアンダーラインを引いてあるように、継続雇用制度を導入するけれども、基準を定めて希望者全員を対象としないこともできるようになっておりま

した。

ほとんどの企業がこういった基準を定めておりましたけれども、雇用と年金の接続という課題に向けまして、24年に法律が改正されまして、今申しました基準を設けて対象者を限定するという仕組みが廃止されております。但し、3つの制度のどれかを導入することが義務付けられておりますが、個々の労働者の雇用義務ということではございません。

その右側には、国家公務員について書いております。3月に開催しましたこの委員会の中でも、今後の動向を注視するというご説明をしましたが、結果としまして採用することができるという法律上の規定の改正は見送られまして、現行制度によって再任用するものとするという閣議決定が3月26日に行われております。

これを受けまして、地方公務員法の改正も行われず、閣議決定後に総務副大臣通知といった形で、地方においても、必要な措置を国に準じて講じるようにとの要請がありました。但し、閣議決定の中では、再任用の適用外となる場合についても、同時に決定をされているところでございます。

ここで一区切りをつけさせていただけたらと思います。よろしく申し上げます。

(根小田会長)

はい。最初の4点の内の第1点であります。再任用制度をめぐる課題と本県の現状について説明をいただきましたが、委員の方で何かご質問、ご意見等ございましたら、どうぞ。

(高村委員)

すいません。再任用が決まるタイミングと、新卒を何人採用するのかが決まるタイミングはどうなっていますか。

(人事課長)

再任用職員の任用は説明の中でも申し上げましたが、1年ごとという募集制度をとっております。11月に募集して12月に面接、そして県庁内で組織・定数の議論が進んでいきますので、合格を出すのは年末から年明けといったタイミングになると思っております。

それから、新規採用者の採用のタイミングですが、既にも上級の競争試験は実施をしております。先だって高知新聞にも報道していただきましたが、88名の新規採用をしております。これから秋にかけて、初級や中級の職員、そして獣医師とか薬剤師といった資格者の選考試験も実施をすることになっております。

追加試験を実施するという事は今のところ考えておりませんが、1月には新規採用者を決定するといったスケジュール感だと思います。

(高村委員)

ということは、既に新規採用が決まった後で再任用の人数が決まるということですか。

(行政管理課長)

年間スケジュールでいうとそうなりますが、新規採用者数を検討する際に、一定、再任用の数も織り込んでおりますし、退職者の見込みについても、定年退職だけではなく定年前の退職見込みも一定織り込んだ上で、新採用職員数を決定しております。

退職者数を再任用でもカバーするけれども、まずは新規採用を数多く採用するという考えから、100名を超える人数を優先して採用するという考え方で採用計画を立てております。

(高村委員)

特に配属にあたって問題はないということですか。

(行政管理課長)

はい。毎年、採用計画を考える時は、両課で頭を悩ますところではありますが、これまでの一定の経験を踏まえ、定数の削減見込みも織り込んで採用計画を立てております。

(高村委員)

分かりました。

(根小田会長)

その他、いかがですか。

(西森委員)

すいません。現状の説明をいただきましたが、現状で職員から上がっている声などで、メリット・デメリットというものがあれば、教えていただきたいのですが。

(人事課長)

昨年に再任用職員を配置している職場において、いくつかの所属長にヒアリングしまして、現状とこれからの課題というところをお聞きしてきました。

プラス面と言いますと、経験・知識のある業務にあたってもらっているので、仕事の質の面では十分確保できているということ。それから若手の指導ですとか、後輩へのサポートの面で十分に貢献されているというご意見をいただいております。

心配な点としましては、周りの定年前の現役の職員がやや遠慮するところが見受けられるということでしたけれども、業務に特段の支障は起きていないということでございました。それから、今後、再任用職員を拡充するとなると、加齢に伴う体力の衰えといった面でも、所属長としては配慮しないといけないのではないか、県庁の新陳代謝という視点で是非、新規採用者の確保は継続してほしいといった、そんなお声をいただいております。

(根小田会長)

はい。その他どうぞ。

(那須委員)

よく分かったんですが、今の質問に関連しての質問ですが、この問題を審議する時に、まず考えなければいけないのはその大枠ですよ。現状はこうなのでこう対応しますと言っても、要はその論点の部分は、現状と対応の間、今後どうなっていくかという分析のところになってくると思うんですね。(2)から(4)まで書いていますが、この後おそらく説明される部分だと思いますけど、現状だとか全国的な方向性だとかで、今後こうやっていくと言う前に、この議論の出発点は課題の認識であって、年金が支払われないことに対する年取への配慮だし、且つその団塊の世代が大量退職するということにどう対応するのかということから始まっていると思うんですね。

その裏で隠れているのは、本当は若年労働者のことで、特に高知県なんかは若い人が(県外に)出ていきますから、若年労働者の減少が著しい県において、どうやって労働力を確保するかということだと思うんですよ。併せて言うと、経験豊富な団塊の世代が辞めていく中で若手を配置していくわけですが、若年労働者の減少とともに能力の問題も出てくると思うんです。それは取りも直さずそのサービス水準の維持に直結してくるわけですから、退職者を経営資源として考えた時に、その人達は退職する時に最も能力が高いわけですので、その人達をどう活かすかという論点だと思うんですよ。1つは。

そうするとどういう能力なのかと。逆にいうと、どういう能力であることを評価して、その評価した上でその人達をどう使っていくかということであるべきで、それが制度設計の全体の前提として整理されていないと、この議論は出来ないんじゃないかって思ったんです。

ということは、例えば部局の特徴もあるでしょうし、現役をどう支援していくべきかということもあるでしょ

う。常勤なのかパートなのか、あるいはその組み合わせですね。そういうことも含めた中での制度設計の問題だと思うんですよね。この（４）に、最後どうしていきますという結果があると思うんですけど、これは結果としていいかもしれないんですが、今言ったような課題から想定される問題を補う上での、その退職者、能力の高い人達をどう活かしていくかということ想定して、その流れの哲学というか基本方針をまず議論しないと、なかなかこの中身をこれでいいよと言にくいのかなという気がするんですね。そこを今ここで議論したらいいかもしれないんですけども、もっと根本的な問題が裏にあって、それをまず県の中で議論された方がいいのかなと率直に見ていて思います。

（根小田会長）

その辺どうですか。

（行政管理課長）

ありがとうございました。そのことに関連しまして４段階で順次ご説明していこうかと、考えておりました。順番に説明をさせていただきたいと考えておりますが。

（那須委員）

退職者はすごく能力の高い時点で辞めるわけですね。効率は別としてね。若年労働者が減少するし、多分若い人は能力も劣るでしょう。効率は高いかもしれませんがね。高知県みたいに若年者がすごく県外へ出ていく中でこの制度をどう考えていくのかという論点が、この資料を全部見た中ではあんまり見えなかったんですね。そういう説明があるかもしれんですが。単に大量退職とか年収への配慮じゃないと、これ見て思ったので。

（岡林委員）

本来は議題の（２）なり（４）の中で言いますが、この４ページの中にあるように、民間の労働法制の改正前で平成１６年に義務付けとなっていますけど、その前、いわゆる平成１５年度までは努力義務が使用者にあったわけですね。それが、努力をとって①から③の定年の引き上げから定年の定め廃止までが義務化された。努力義務から義務化されたんですから、僕らもこの時は労働組合において今まで全然違うと。やっぱり労働者の定年年齢は延長にならんけれども民間では再雇用制度を定着させたという形で評価をして、今回の法改正では、②の労使でそういった決めることについては反対にマイナス要素があるということで、逆手に取られるからということで、②を削っている。

だから※印に書いていますように、会社の制度として導入する義務であり、それが個々の労働者の雇用義務ではないと、こういう書き切りをされると、いわゆる満額年金受給に向けての働く場の保障をするという、本来定年制で６５歳にしていのをいろんな事情でできてなくて、本人の希望を満たすような制度を会社側が導入するわけだから、結果的には、個々の労働者の意思表示によって使用者側はそれに応じなければならないというたてりですので、ここへ個々の労働者の雇用義務ではないとすると、平成１６年以前の努力義務の復活みたいな感じをされますから、ちょっとそこだけは気になりました。

（行政管理課長）

すいません。私も資料を読み返してこの表現が少し気になっていました。確かに高年齢者雇用安定法を読む限りでは、企業側にこういった制度を導入するという義務が課されており、導入していない企業は企業名が公表されたりするといったようなことで、制度の導入が促されているというたてりになっています。もちろんその背景にある趣旨に沿った継続雇用がなされるべきということが前提として、制度が設けられていると考えておりますけれども、こう書かれておりました資料をそのまま引用してきましたので、こう書かせていただきました。おっしゃる内容はもちろんだと思います。

(水田委員)

誠に申しわけないんですが、(4)まで説明をいただいてから議論をしないと何か妙なことになるような気がするんですが。

(行政管理課長)

分かりました。どういたしましょうか。説明が非常に長くなりそうなので、ブロックに分けてご説明するように予定しましたが。

(根小田会長)

那須委員のご意見にありましたように、本格的に那須さんの問題提起を議論するためには、全部聞いてからでないとちょっとやりにくいというのは確かにありますね。よろしいですか。そしたらもう(4)まで説明いただくということで。

(委員)

はい。

(根小田会長)

それでは、そういうことでよろしく。

(行政管理課長)

分かりました。そのようにさせていただきます。それでは、資料の5ページをお願いします。ここからは、再任用の勤務形態についてのデータの資料です。

5ページは国家公務員の資料です。国家公務員の再任用の職員数が25年1月現在で5,261名。うち常時勤務が1,439人で割合にすると27%と、短時間勤務は73%となっております。その内訳としましては、次の6ページにデータを載せています。左の方に省庁名がございます。縦に3つのブロックに分かれており、左が常時勤務、真ん中が短時間、右が合計となっております。省庁によってバラツキがあることがご覧いただけると思いますが、例えば赤の点線で囲っている法務省の公安職とか、気象庁や環境省の行政職の方は常時勤務の割合が多くなっておりますが、国税庁の税務職の職員では短時間は1,028、フルタイムは30と、圧倒的に短時間が多くなっています。それぞれの職務内容によってバラツキがあることがご覧いただけます。

県の一般行政職に比較的近い職が行政職(一)ですが、フルタイムが447、短時間が2,252で短時間が83%と、国家公務員においては短時間の勤務が多いということがご覧いただけると思います。

続きまして、7ページは、地方公務員の資料です。地方公務員全体で64,776人の再任用職員のうち、フルタイムが13,846人で21%、短時間が圧倒的に多くて50,930人で79%となっております。

この内訳が次の8ページです。団体や職種によってバラツキがございまして、一番上の行の都道府県の一般行政職はご覧のとおり割合で、右側に青(常時勤務)とオレンジ(短時間)の円グラフにしております。2対8という割合で短時間が多くなっておりますし、職務内容を見ましても2行目にあるように、都道府県では税務職においては短時間勤務が圧倒的に多いといったことが見られます。一方、その下の教育職や警察職になりますと常時勤務の割合が多くなっているという実態でございます。

続いて、9ページをご覧ください。このグラフは都道府県の職員のうち、教育職、警察職や企業職、消防職といった職員を除いた知事部局の対象となる職種に類似する職員の再任用の推移でございます。団塊の世代の退職が始まった平成20年度以降ぐらいから、再任用の職員数が大幅に増加をしております。18年度と23年度を比較しますと約4倍程度に増えていまして、1万人以上人数が増加しております。常時と短時間の割合を見ていただきますと、短時間のオレンジの部分が8,400人ぐらいの増加となっております。本県のデータはこのグラフで黒の実線で示しております。このグラフは23年度までですので、本県ではフルタイムのみの実績となります。全国的なデータの青の部分の増加率を上回る実態となっております。

続きまして、10ページをご覧ください。ここからが民間の状況でございます。これは厚労省の発表している資

料をそのまま載せております。民間では高年齢者雇用安定法の3つの制度のいずれかを措置するようになっており、それぞれの措置をしている企業の割合の推移のデータでございます。31人以上の企業を対象にしており、いわゆる大企業と中小企業を対象となったデータでございます。このうち、一番上の紫色の点線が301人の大企業にあたるもので、18年度から比較的高い割合で措置されております。緑の部分、中小企業では18年度では82%と低い割合でございましたが、ここ3～4年間でグッと上がって、全体を押し上げ、企業全体でも98%ぐらいの企業が何らかの雇用安定の措置をとっています。

続きまして、11ページをご覧ください。このグラフでは、措置済みの企業が3つの雇用確保措置のうち、どの制度を措置しているかという割合のグラフでございます。継続雇用制度が全体で82%強と最も多くなっておりませんが、2割弱の企業は定年年齢の引き上げや定年そのものの廃止といったことで雇用の安定を図っているという実態もあります。

続きまして、12ページをご覧ください。この資料は厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構が調査した結果でございます。サンプル数も5,000です。60歳から64歳を見てくださいと、定年の引き上げなり継続雇用なりで、何らかの形で勤務が続いておられる方の勤務形態を載せています。定年を引き上げている企業もありますので、常時勤務が53%、短時間が36.6%、その他フレックス勤務などの様々な勤務形態があるということがご覧いただけだと思います。

続きまして、13ページをご覧ください。この資料は同じ独立行政法人の調査結果で、継続雇用制度を導入している企業において、職員がどのような勤務形態で継続雇用されているかというデータでございます。最も多いのは、嘱託・契約社員という勤務形態で69%、次いで正社員の17%、その次がパート・アルバイトといった勤務形態になっております。

続いて、14ページをご覧ください。ここからは高知県職員の資料です。この資料は、本年6月に今年度末から27年度末の3カ年に定年退職を迎える職員と、現在再任用として来ていただいている方を対象として行った意向調査の結果でございます。正式な申し込みではありませんので、実際とは異なる場合もありますが、傾向を把握するために、毎年こうした意向調査を行っております。

全体としましては、再任用希望者の割合が約5割となっております。希望する勤務形態については、第1希望から第3希望まで回答できるようになっています。フルタイムのみ希望するという職員が17%強で、フルタイムでも短時間でもどちらの勤務形態でもよいという者が63%強になります。また、短時間のみを希望する者が18%を占めております。

年度ごとの内訳の短時間勤務のみを希望するという回答の推移をご覧ください。今年度末の定年退職者では短時間のみを希望する者はいませんが、59歳、58歳の対象者になると、年が若くなるごとに短時間のみ希望が増えているのがお分かりいただけるかと思います。これは、これまで高知県庁では短時間の採用が限られておりましたので、今年度末の退職者で再任用を希望する場合は、短時間のみといった回答は正直しないのではないかと推測されるかとございます。

その下の円グラフは、全国と高知県庁のフルタイムと短時間がちょうど真反対のような割合になっているというグラフでございます。全国的な短時間の多さといったこともあり、退職する職員の意向も踏まえて、短時間を拡充していくことが必要ではないかと考えているところでございます。

15ページからは行政改革プランの取組状況についての資料で、このページは職員数の推移でございます。行財政改革を第一に職員数削減に取り組んできたことは、この右肩下がりのグラフでご覧いただけるかと思います。25年4月1日時点では、全職員で13,795名、知事部局で3,358名となっております。短時間勤務の職員は定数条例の対象外とされており、定員管理調査上も対象外となっておりますので、こういった資料では短時間勤務職員は外書きとさせていただいております。

知事部局の職員数は、平成6年のピーク時から比べますと28.5%の削減をしてきております。行革プランでは、平成27年には知事部局を3,300人体制にするという目標を掲げており、職員数の適正化の取り組みを進めておるところでございます。折れ線グラフのところどころに数字を記載しておりますけれども、平成12年度に4,398という数字があります。今の再任用制度が平成13年度から施行になったということで、それを検討した時の知事部局の職員数でございます。今よりも1,000人以上多く、何よりも行財政改革に取り組む、定数削減に取り組むことが喫緊の課題であったという状況がお分かりいただけるかと思います。それから3,429という数字のある平



成 22 年度は、現行の行革プランのスタートの年であり、前の行革プランの目標年次でもあり、これをスタートにプランをスタートしております。

続きまして、16 ページをご覧ください。職員数の削減を進めてきた結果の本年度の知事部局の職員の年齢構成です。ご覧のとおり、アンバランスな形になっております。ざっくりですが、50 代が 4 割、40 代が 3 割、20 代と 30 代を合わせても 3 割にしかならないという状況であり、45 歳以上が 55% ぐらいになります。中高年齢層、年齢が高い世代の割合が非常に高くなっておりまして、団塊の世代は過ぎたとは言え、これからも大量退職が続いていくということが、見ていただけるかと思えます。

退職者には、定年退職のほか、定年前に退職する職員が毎年数十人おります。少ない年でも 40 人ぐらい、多い年には 60 人ぐらいおりますので、この棒グラフの 50 代の高い山が定年に近づくと、今後 10 年ぐらいは、かなりの人数の退職者が続くのではないかと考えられます。

那須委員からのお話にもありましたような新規採用職員というマンパワーの確保も、もちろん第一に考えたいのですが、120 人、130 人とといった採用をこれまで 4～5 年続けてきており、そのような職員が 400～500 人にもなっている状況に加え、今後 10 年どう職員の新陳代謝を図っていくかを考えますと、新採の採用はもちろんですけれども、退職を迎えられたベテランの方の経験、知識、技術を、引き続き希望される方については再任用職員として活用していただきたい、そう考えております。

続いて、17 ページをご覧ください。本県では県勢浮揚に向けて様々な取り組みを進めてきております。また、少子高齢化や人口減少への対応といった様々な行政課題に直面しており、課題解決のために懸命に取り組んでいるところでございます。このページの左側は、定数削減の実績を部局別で載せております。マイナスで 418。これは前の行革プランをご検討いただいた 21 年 4 月の人数と 25 年 4 月 1 日現在を比較しております。右側には様々な行政課題に対応するための増員を分野別に書かせていただいております。産業振興計画をはじめ、長寿県構想、南海トラフ地震対策、その他様々な行政課題に積極的に増員をしてきており、差し引きしますとこの 4 年間で 120 人強のマイナスをしているという資料でございます。

続いて 18 ページをご覧ください。職員の状態はどうかという一つの参考資料として、時間外勤務の状況を載せております。

上段の本庁、出先と合計欄に、1 人一月当たりの平均のデータを載せております。平成 10 年以降次第に減少し、一番少ない 17 年や 18 年の 5.3 時間の後、反転して徐々に増加し、この 2～3 年間は 10 時間を越えているという状況でございます。もちろん個々個人の実態は様々でございます。また、社会全体から見た時に、県職員のこの時間外勤務の状態がどうなのかということについては、それぞれご意見があらうかとは思いますが、全体の傾向として、職場の状態をご理解いただく一つの参考数字として載せさせていただきました。

職員団体からも、「職場に余裕が乏しくなってきた」といった声もお聞きもします。また、新たな行政課題に対応していくためには、クリエイティブな仕事、創造性のある仕事に繋げていくためには、一定の時間的な余裕というものも必要ではないかと思えます。

また、メンタルの不調者も、一定数発生しておりまして、様々な要因があるとは思いますが、過剰な勤務といったことも一つの引き金になる場合もありますので、そういったことからこれまで増員ということをしてきておりますが、スクラップだけでなくビルドもしっかり行い、一定数の職員数、全体としてのマンパワーは確保していくことが必要ではないかと考えております。

次に、19 ページをご覧ください。これは行財政改革の取り組みとして、職員数の削減などにより、職員給がどう推移してきたかというグラフでございます。職員数のスリム化と、また、給与制度の適正化の両方相まってこういった結果になっております。16 年度決算と比べて 25 年度は、予算ベースで約 219 億円の縮減となっております。これに加えて青の棒グラフの上の白い部分が独自の給与カットによる削減額でございまして、累計すると 109 億円を独自カットしてきました。

また、ご案内のとおり、一番右にオレンジの吹き出しで書いておりますが、今年は交付税の減額による財政運営への影響も踏まえ、南海地震対策などの推進や財政の安定を確保するために、新たな給与カットを実施しているところでございます。これまでも退職者の後を新採職員で補充する、いわゆる新陳代謝により、人件費の抑制を図ってきたわけですが、今回議論になっております再任用職員でマンパワーを確保するとしましても、冒頭申しましたとおり、スタッフ職の場合でしたら年額で 365 万円ということで、退職直前の年収と比べると、

約半分ぐらいの年収になりますし、現役職員の平均の年収と比べても約6割の年収になります。さらに短時間勤務ですとその勤務時間に応じた年収になります。このため、再任用職員を増やしても人件費の増大に必ずしもつながりませんし、ましてや、雇用と年金の接続を図るため、多様な働き方を希望する職員の意向も踏まえて、短時間再任用を積極的に活用していく必要があるのではないかと考えておるところでございます。

20 ページからが今後の新たな再任用制度の考え方でございます。26 年度以降については法律の改正はなく、現行制度によって接続を図っていくこととの要請がありましたので、右側の参考欄の現行の再任用制度と基本的な枠組みは大きく変わるものではございません。ただ、26 年度を縦に半分に分けておりますが、今年度末以降の定年退職者、接続を図ることとされている職員と「左記以外の者」と書いています、これまで再任用で来ていただいている方を再々任用する時は、従前の再任用制度が適用になりますので、そういったことから左右で分けて書いておりますが基本は変わりません。ただ、再任用するかしないかということについては、任用の括弧の中に書いてありますとおり、雇用と年金の接続を考慮する必要があるか否かといった差はあるということでございます。それと勤務時間のところをご覧くださいますと、今年度初めて4 人の方を短時間で再任用しましたので、2 つのパターンを設けておりますが、他県の例でも、週3 日とか、あるいは週2 日でもいいといった意向もございまして、そういったニーズにもできるだけ応えることを考えて、アンダーラインを引いた2 パターンを増やし、4 つにしたいと考えております。それから「職務内容」のところアンダーラインを引いてありますが、これまでも順次拡充してきておりますが、特定の分野に限定をせず様々な分野でこれまでの知識・経験を活かしていただきたいということで、分野を拡大していきたいと考えております。また、職につきましてもこれまでスタッフ職を基本としてきており、基本は大きく変わらないとは思いますが、ポスト職で退職される方が再任用を希望された場合については、これからは必要に応じてポスト職へも配置するといったことを増やしていく方向に進んでいくと考えておるところでございます。これまでもポスト職の例が全くなかったわけではございませんが、これからはポスト職での再任用が増えていく方向になっていくのではないかと考えておるところでございます。

次の21 ページは、今申しました内容をフルタイムと短時間で比較して書かせていただいているものでございます。短時間の記載の中に吹き出しで、誕生月の翌月から年金の支給が開始するといったことが書いてございますが、少し分かりづらいと思っておりますので、このことをご説明するためのグラフを次の22 ページで用意させていただいております。

定年退職後、一定、無年金の期間が生じると言いましたけれども、年金の支給開始年齢に達したら年金が支給されますので、誕生月によって年金をもらえる額も変わってくるというグラフでございます。フルタイムと短時間の比較になっており、青のところは県から支給される給与でございます。オレンジが年金です。4 月、5 月に早く61 歳になられる方は年金もほとんど減額されずに支給されますので、短時間で来ていただいた場合が年収ベースでは多くなるということです。一番左の再任用2 年目のところをご覧くださいますと、現行でも同じことなのですが、再任用2 年、3 年と続けて来ていただいている方の場合は、年金は満額受けとっておられますので、短時間勤務の場合が年収でいうと多いというグラフでございます。

最後に、23 ページをご覧ください。行革プランの目標3,300 人に向けて職員数の推移でございます。3,358 が25 年4 月の知事部局のフルタイムの職員数で、その下の青の数字3,328 というのが再任用職員を除いた現役の職員数です。大量退職が続く中で、多くの新採職員の採用を続けてきておりますが、それでも、60 歳以下の職員数は、今後、右肩下がりとなっていくと見られる状況になっております。マンパワーを確保し、退職された方の知識・経験を活かしていただくということから、再任用の職員には数多く来ていただきたいですし、その際には短時間の希望の方も多くおられることから、短時間についても、これから増やしていきたいと考えております。全体としましては、スリム化を達成するとともにマンパワーの確保を再任用、特に短時間勤務の再任用でバランスよく配置をして、実現して参りたいと考えておるところでございます。

長くなりましたが以上でございます。よろしく申し上げます。

(根小田会長)

はい。(1) から(4) まで通して報告、説明いただくような形にしましたが、先程のご質問、ご意見等も含めまして、あらためて全体の仕組みを聞かれて、ご質問、ご意見等ありましたら、どなたからでもどうぞ。

(水田委員)

任用の条件については、従来とあまり変わらないということですよ。ということは選考するようになると思いますが、その希望者数とその任用者数はどれぐらい想定をされていますか。

(人事課長)

アンケート調査、意向調査ということを申し上げましたが、約半数の職員の方が応募をしたいということをお願いしておりますので、期待をしているところであります。

(水田委員)

50%ぐらいが希望をされているとして、その中で選考するわけですよ。

(人事課長)

はい。

(水田委員)

実際には50%の中に50人いたとして、どれぐらいの割合で任用することを想定しておられるのですか。これは、岡林さんのご意見にもあったように、無年金期間を無くすためにいろんな法的措置がとられたりしてきているわけですから、できるだけ問題がない人は、希望者は少なくとも1年間とか2年間は採用をしていかないと、世の中の要請に応えるという意味ではどうかということがあると思うんですよ。そこの辺りがちょっと気になるわけです。

(人事課長)

再任用制度の拡充の意図というのは、今、水田委員にもおっしゃっていただいたように、無収入期間を繋ぐということと、県庁で培っていただいたキャリアをもうしばらく県政に活かしてほしいと2つの意図があって、再任用制度をこれから拡充していきたいと思っています。

どれだけの人数を再任用するかということについては、委員の方からもおっしゃられたように、これまでもそうなのですが、まずは1年間を通して仕事をしっかりしていただけるということ。とは言いましても、やはり加齢に伴いまして体力も落ちてきますので、そこは短時間勤務というものを拡充して、体力に応じた職務に、体力と能力、適性に応じた職場に配置をするという考え方ですので、基本的には希望に添って再任用していきたいと思っています。

(水田委員)

今までの数字から見ますと、希望者の中でかなり採用されてない方がいるんじゃないかなという気がするんですが。

(人事課長)

資料の中でもこれまでの再任用職員の数はお示しもしました。例えば平成22年度にはフルタイムが11名だとか、これまで10名を切るところが長かったんで、おっしゃられるように、すべての方を希望どおり任用ということではなかったということもございます。新採の数との兼ね合いもございました。

(水田委員)

希望された方が全員65歳までということではなくて、少なくとも無年金期間はできるだけ優先的に採用するというような運用をしていただいた方がいいんじゃないかなと思いますので申し上げました。それと、再任用される方以外に、現状は臨時的に1年以内、有期契約で雇用されている方が各部局の合計で100人か200人ぐらいいますよね。そこの辺との調整もしながらやっていただいて、できるだけその雇用を繋いでいけるような形で運用していただいたらと思います。

(人事課長)

再任用の適用に当たっては、説明の中でも申し上げましたが、これまでも本格的な仕事にあたっていただいておりますのでその方針を継続しますし、また、臨時的任用職員のお話だったと思いますけれども、それは所属ごとの必要性に応じて配置をしていくという考え方には変わりはありません。

(坂本委員)

すいません。資料の3ページですが、25年4月1日現在の再任用の職員の配置先を見ると出先機関がとても多いですけど、今後はやはり本庁の勤務でも再任用の方が増えていくといったお考えでよろしいのでしょうか。

(人事課長)

本庁、出先の垣根を設けるという考え方はありません。やはり長い県庁人生で培ったキャリアを發揮していただく分野へ配置するということと、それからオン・ザ・ジョブ・トレーニングで若手職員に県庁のノウハウや、仕事の王道、原理、原則をOJTで教えていく、教え手、学び手になると、そういった職場に配置をしていきたいと思っています。

(坂本委員)

資料を見ると、割と何かに特化した専門職が多いなって思ったので、質問させていただきました。

(岡林委員)

僕は、この会では今までややもすると批判めいたことを言うたりすることが多かったですけど、今回は20ページに書いてあるような再任用制度についての考え方については諸手を挙げて賛成です。それは僕らもずっと言っていたように公務員と民間の格差の問題で、公務員は任用制度があり、民間はこの法に基づく再雇用制度がある。

しかし、その任用についてはこの資料にもありますように、100人退職したって再任用制度が1桁だったということが、以前はいっぱいあったと思います。あまりにも民間の再雇用制度に類した再任用制度とはいえない。それがやっとな民間の制度、考え方に基づくような形で閣議決定がされたということですから、やっぱり100人退職しても希望で50人しか勤めんよということであれば、その50人をどう希望に基づいて雇用するかと。その中で常勤と短時間やったら短時間が多いとなる。この人は短時間よりも常勤で勤めてもらいたいといっても、やっぱりこういう再任用制度については本人の希望の勤務形態と時間ですよ。常勤か短時間ということをぜひ尊重してもらいたい。それであっても、いわゆる4分の3条項の適用で各種保険に入りますから、1日7時間45分と1日6時間であれば1時間45分しか違わんわけですよ。そうすると、今までは再任用職員が少なかったからそれなりの特別な位置付けなり見方なりしておったか分からんけど、今後、再任用職員が増えていくとなると、60歳までの県の職員と60歳を過ぎた再任用職員との意識、その勤務に対する意識の差があったら駄目だと思うんですよ。

だから、再任用職員のモチベーションを上げて県政に貢献をするんだと、そういった形での本当の意味で、先程、那須先生が言われたように業務にずっと精通して円熟していった辞めるわけですから、そういった知識、ノウハウをきちっと活かすと。結局、対象者が増えるわけですので、そういった観点でやっていただくと。そういった意味では、分野を限定せず幅広く配置ということにも賛成ですし、必要に応じてポスト職もありだと。これも結局その人数が制限されて、そのポストの数が減らなくても何でもかんでもポストへ移るかということではなく、そういう適材の人をポストへ配置をするとか、その時々々の年齢、ポスト数によってあると思いますので、冒頭でも言ったやる気の問題を醸し出すためにポストの職もありだと。だから、そういった意味では総合的な人事政策が、60歳までの通常の職員と同じような意識の面ではやっていくことによって、再任用職員と一緒にした県の職員の力量を上げるというところへ結び付けていただきたいと思います。

(遠山委員)

全国の地方公務員の状況と高知県の状況ですが、常勤と短時間の割合がひっくり返っている背景というのはどんなところにあるとお考えですか。

(行政管理課長)

現行の再任用制度が始まった時は、まさに高知県は行財政改革、財政構造改革が第一で、非常にその課題・命題が強い時でした。新採職員の採用も極力抑制しており、再任用も岡林委員がおっしゃったように限られた人数しか採用をしていませんでした。その中で、条例上は制度として再任用短時間はありましたので、希望することはできたのですが、運用上すごく絞っており、今設けている週4日とかの形態はほとんど想定していないとアナウンスをしていました。週2日と週3日で交替勤務で、お二人セットで希望があれば短時間で再任用する場合もあるということを例示して運用しておりましたので、実際に実績もありませんでした。また、再任用の人数を極めて制限してきたということからこういう状態になっているということかと考えております。

(遠山委員)

週2日勤務や3日勤務で1人役といった部分ですが、この運用って、再任用の人数が相当増えないと現実はかなり難しいと思います。2人で1人役といったら言葉が悪いですけども、2人でポストへ就くということは、中小企業だとやりたくてもできないんですよ。1日4時間で週5日、20時間だったら組みやすいんですけども、週2日勤務、週3日勤務になると現実問題として難しいところがあり、県庁でも相当の人数が増えてこない、この運用は難しいところはあろうかと思えます。ですから、これだけの短時間勤務の形態だけでいいのかなというのは見て思いました。例えば1日4時間の5日で週20時間であれば、午前・午後のシフトでそういう形態をとれますので、そういう勤務形態もあっていいのかなという感じがするんです。

(行政管理課長)

ありがとうございます。選択肢としては、もちろんあります。ただ、今後、この週3日と週2日を新たにつくことで、これまで2人で1つの席に交替で勤務するとアナウンスしてきたケースを増やしていくということではございません。

週3日勤務の方と週4日勤務の方とで2人で来ていただいても構いませんし、仕事の内容によってはこういった毎日の勤務でなくても、そういった方が複数名従事していただいたら仕事が効率よく回るといった、そういった仕事もあると思います。ですから、2人でセットでというふうな運用を今後していくつもりはありません。

(遠山委員)

ポスト職への配置もあるということですが、その場合、どういうポストを想定されているのか、例示できるなら、していただけたらと思うんですけども。

(行政管理課長)

例えば3ページを見ていただきますと、食肉衛生検査所の所長とありますが、採用確保難の職種などマンパワーの確保が課題になっている職種の場合は、もう既にポストで再任用しているといった実態もあります。

今後についてはケースバイケースで、希望も考慮して必要に応じて配置していく形になっていくと思います。

(遠山委員)

ここ何年かの新採の倍率ですが、受験者数と採用数を教えていただけますか。

(人事課長)

今年度の採用の申込状況で申し上げますと、大体傾向は変わらないんですけども、現在、初級職募集をしておりますが、行政事務で言いますと13倍という状況がございます。それから、同じ事務で上級の競争試験では、25名のところに400名を超える方が応募をしていただきました。それから年齢上限枠34歳、主に社会人経験を有する方ということで、行政TOSA枠という試験の形態がありますが、これも10名の募集に対しておよそ400名、40倍の倍率ですので、高知県庁を目指していただいている受験者の倍率は確保できているという状況がございます。

(遠山委員)

何でこんなしょうもない質問をしたかという、先程の那須先生の疑問への1つの答えとして、実は県庁でいえば、一定の能力以上の方が受ける、応募してくるという状況はほとんど変わってないだろうと思うんですよね。それはもう民間の方が大変ですので、そこは、あえてこんな質問をさせていただきました。

(西森委員)

すいません。新採の件で私もちょっと気にかかったことで聞かせていただきたいです。絶対数の問題として、先程120から130とおっしゃったように思ったんですが、大体、新規採用は何名ぐらいされていますか。とりあえず25年度に限ってお聞きすると、どうでしょうか。

(人事課長)

今年度の採用では、事務・技術合わせておよそ120名弱採用の予定でございます。説明の中でも、平成22年度から100名を超える採用ということを申し上げましたけれども、順次、申し上げますと、22年度が102名、23年度が124名、24年度が136名、それからこの25年4月1日では120名採用しましたので、4年連続して100名を超えているという採用の実績です。

(西森委員)

先程、高村委員の方から、新規と再任用とのバランスとでもいいですか、そのあたりの調整の質問があったと思いますけれど、来年度以降はどういった予定でいらっしゃいますか。

(人事課長)

今年度末から向こう10年の定年を迎える先輩職員の数だけでも1,000名を超えます。ですので、新人を採用していかなないと、将来の県庁を支える人材を確保できなくなってしまう、組織の新陳代謝が図られなくなってしまうということがあります。また、定年前に辞められる方も40~60名いらっしゃいますので、アベレージで言うと、この10年間でも160名ぐらい退職をされるという見込みがありますので、再任用と新規採用とで欠員はカバーしていきたいという方針でいます。

(西森委員)

やっぱりそういう感じで総数のご回答になるんですよね。これは、16ページに関連する質問かと思えますけど、その3割の40歳以下といったところで、一応、かろうじて発言ができるのが私かなと思ったので。

非常に苦しい時代を生きて参りましたが、特に若い人達、県庁の方に絞っていえば、かなり能力高いであろう人達が高知を県外から目指し、あるいは高知に残りたいという志を持って受けて、残念ながら枠に漏れてしまった時に果たしてどうされているかなと考えた時、こういう人口減少の山の中の背景には、やっぱりそこで県に残る希望を断たれている方もいるんじゃないかと思うんですよ。むしろ先輩方のご経験やいろんなことの上で今の若い者が生きているわけでございますけど、やっぱりこれからは未来に向かって将来の希望を描いていく時に、安定した職とか安定した収入というか、そういうものがないとやっぱり結婚もしづらいし、子供もつくりづらいと思うんですよ。いろんな意味で未来がなくなってしまうというのがあって、ちょっとばかり若い者にもそういうチャンスを与えていただけないかなと。もちろん経験者を雇用することが、県にとっては大きなメリットがあるというのはよく分かるんですけど。そういう視点からの話です。

あと、そのことに関連して、今後、こういう再任用の制度で若干の制度変更があるんだと思うんですね。つまり、今までは良くも悪くも絞り込んでいたということが伺われますし、でもこれからは年金との接続の関係もあって、県職員からして諸手を挙げて賛成じゃない方もひょっとしたら残られるかもしれない。そういう中で、デメリットっていうことも一応想定されるべきだと思いますし、多分想定されていると思うんですが、今後職場の雰囲気はどういう変化を来すのか、そして、どういうデメリットが具体的に想定されるのか、それについてどういことを対応としてお考えなのか、そのあたりをお聞かせいただけたらと思います。

(人事課長)

最初に各職場の現状をお聞きいただいた時に、1つにはやはり現役職員の遠慮があるということを申しました。それもこれから再任用を進めていくと、元上司が自分の部下じゃないですけど、上下関係が逆転するっていうことへのお互いのためらいっていうことがあります。それから、年齢を重ねるごとに体力や気力の面でもやや下がっていくっていうことがありますので、心配な点でいうとその2つが心配だということがあります。

そこでやっぱり、先程も言ったんですけど、再任用の配置にあたっては、今もそうですが、税務の職場とか会計審査の職場とか建設工事の用地取得とか地元調整、これからは地域の防災対策といった、これまでのキャリアを活かしていただける職場に配置をすることで、高齢の職員、再任用の職員にとっても豊富な知識と経験で貢献できるという、この分野は私に任せておけば大丈夫というプライドにもなりますので、私に任せておけば大丈夫という謙虚さとプライドをもって若手の良い手本になってほしいということを、これからの再任用に当たっては人事の方からも説明していきたいと思っています。

それから、若手の職員も是非、先輩から学ぶという謙虚さを持って、それから、私も東京オリンピックの2020年に定年退職を迎えます。やがては老いる自分自身の問題ということを若手の職員にも十分認識をしてもらって、そういう双方の心持ちで仕事に当たってもらおう。そういう気風の県庁をつくっていききたいと思っています。

(西森委員)

ありがとうございます。さっき岡林委員からもありましたけど、やっぱりモチベーションであったり、再任用の職員さんが存分に能力を発揮できるような仕掛けづくりと、あとやっぱりその適材適所ということで、少なくとも違和感、不協和音が生じることのないようにしないと、フルタイムで残業しながら働いている方達がいる、一方で再任用で時間が限られて、すごく露骨なんですけれどもあの人らは安定しているからねっていう中で、一緒に混じって働くことになるんだと思うんですよ。しかも、今までみたいに絞り込む形ではないということですので、やっぱりそういう中で士気が全体に下がって県民サービスが低下したら、何のことをやっているやら分からんということになると思いますから、ちょっといろんなことを申し上げました。ありがとうございました。

(根小田会長)

はい。ほか、何かございませんか。

(那須委員)

あえて反対のことを言いますが、10年以上前に国にいた時に同じようなことやろうとしたことあるんです。制度としては無かったんですけど、外郭団体にお金をプールして、例えば地元説明ってものすごく面倒くさいですから、現役世代1人にOB2人付けて地元説明に行けっていう形のシステムを、ある事務所でやったんですよ。

それをやっているうちに思ったのは、いわゆるアドバイザーですよ。現役世代は権限は持っていますので、あとは知識と経験。OBに助けてもらっている間に教育され、ノウハウを積んでOBに負けないぐらいの知識と経験を積んで育っていくことを目指してやって、一定それはうまくいったんじゃないかと思ったんですよ。ですから、そういう形があるのかなというのが1つと。

それと確かに私も公務員試験の倍率は高いと思うんですね。大学側の立場でいうと、もうちょっと低くてもいいかなという気はしないでもないですけども、ただ一方で、高知県に残る職業として公務員ということを考えた時に、やっぱり民間を圧迫しないのかっていうと、あまり倍率下げるといのは気にはなるんですよ。そういうことで思うと逆の場合があるんで、今の議論どっちも正しいと思うんですけども、じゃあどう具体的な運用していくのかと考えていかないと。

新規採用をどれぐらいの規模にして、再任用をどれぐらいの規模にするかということですよ。それを決定するのは多分県の中で、具体的な運用の結果としてのアウトカム、何を想定するかということだと思えますね。例えばさっき言ったように、今までのサービス水準を維持する時にどういう形になるかと。そしたらOBの人がこういう関与をしてくれる、人は減っていても何とか維持できますとか、これぐらいでも維持できますという具体的な中身の話ができるんですよ。

じゃあどんなアウトカムなのかなということ、サービス水準の維持もそうですし、OBの年収の最適化というの

もあるでしょうし、能力の有効活用もそうだろうし、あるいは効率化ですよ。そういうある一定の基準なり指標を設定した時に、じゃあどう制度設計が一番いいの。制度設計というか、もう既に制度はあるんで運用ですよ。どんな具体的な運用がベストなのかっていうことに知恵絞る方がいいんじゃないかなと思うんです。

私もこのままでいいとは思いますが、もうこれでやればいいと思うんですが、その運用ですよ。そこをもっとこう基準を設定して考えた方がいいのかなと思うんです。

(岡林委員)

1つ、資料の中で意見だけです。18ページの時間外の状況です。当然、本庁と出先では、本庁の方が多くて出先の方が少ないという実態がありますから、やっぱりメスを入れると、本庁・本課の方の時間外をどうなくしていくかということで、例えば中山間の運輸担当は21年度は37.2あったのがだんだん減ってきている。中間地域の活性化なり地域おこし、村おこしをずっとやっていて、どっかで工夫して時間外を少なくしたのであろうと思います。それと反対に、観光振興部は39.6からずっと43.4あるいは58.7と。これは平均ですから、多い人は月に100時間もやっているということが当然出てくるわけで、これはやっぱり異常だと。だからその分析をして、やっぱり長時間労働は健康でも家庭生活でもよろしくないよと。忙しい、行事が多い、だから仕方ないんじゃないなくて、やっぱり工夫をして長時間労働をなくすということ、これを見るとほんとに考えていただけないかと思えます。だからといって、1人の時間をシェアするために人を増やすということを短絡的には言う気はありませんが、やっぱりこの資料を見る限りは、特定の職場へ重なっておることについて、人事管理上そういった健康面考えたことをしないと、恐らくこの長時間労働の多いところにはメンタルなり、いわゆる疾病罹患率は高いと思えますから、そういったことも含めて、十分是正をするようお願いをしたいと思います。

(行政管理課長)

スクラップ&ビルドという形でご説明させていただいた時にちょっと触れましたが、総数での削減といったことはもちろん第一に考えておりますけれども、配置先についてはシフトといいますか、再配置をしていくべきところ、増員すべきところにはしっかり増員をするといったことで、時間外のためだけということではございませんけれども、いろんな課題があるところにはしっかり増員をするといったこともしております。また、年度の途中であっても新たな行政課題が生じたり、あるいは各職場の実情も踏まえて、年度途中での増員といったこともしております。岡林委員からご指摘のありましたように、そういった視点で、特に過度の長時間労働のない、そういった実態のないような、職員が元気で活躍できるような県庁を各部署につくっていきたいと思っております。引き続き、そういう視点で組織・定数を考えていきたいと思っております。

(根小田会長)

その他に何かございませんか。

(高村委員)

すみません。先ほど西森さんが言われたことの返答で、再雇用で入ってきた時に上司と部下の関係が逆転するとか、それから年下の人が年長の人を使うというような時に遠慮があったと、そういう返答があったんですけど、遠慮があったということは、それは解消されたということなんでしょうか。

(人事課長)

現時点でのヒアリングでは、所属長から見て、やや遠慮がちな面はあったけれども業務に支障は出ていないということでございました。それから今後、再任用の職員を拡充する時に上下関係が逆転する、その時にどんな状態になるのかを心配しているということでしたので、現状でお互いに遠慮が出て業務が展開しているという状況はございません。



(高村委員)

そうですか。これからどんどん再任用をしていくと、いろんなケースが出てくると思います。こういうのはやはり先進事例をいろいろ調べていくべきじゃないかと思います。普通の人の使い方じゃないですね。チーフになって、「これからやるぞ」という時に、「これから再任用の人があなたの部下に就くからちゃんとやって」と言われた時に、ちゃんと指導できるかどうかというの、なかなか難しいところがあると思います。そういうのをどうやっていくかというのを、いろんな事例を見て調べていくべきじゃないかと思います。

例えば高知市なんかは、窓口センターに再任用の人がいますが、窓口センターは臨時の人が多くて、臨時の人のまとめ役みたいな形で再任用の人があっているみたいな話を聞きました。いろんなケースがあろうと思いますが、やっぱり職場っていうのは若い人が多いと、はつらつとしているというんですかね、そういう職場の方が元気があると思いますんで、そういう元気っていうのが削がれないようにしてほしいというのが1点。

もう1点が、全く逆のことなんですけど、今度2050年になると高知県の人口は、40万人、50万人ですか、非常に減ると言われています。その時に在籍している県庁職員を現在採用を始めているわけなんですけど、その時の県庁職員の人口構成、人口分布、職員がどのように分布している状況にすべきかっていうのは、ある程度今からビジョンを立てて、何人が正でおって再雇用がこれくらいおって、臨時がこれくらいいるとか、そういうのを立てていかないと、また人が余っている状況になっているとか、あるいはちゃんとしたサービス水準が維持できないとか、いろんなケースが想定されると思いますので、この人口減少の状況においてどうしていくかっていう非常に難しい問題ではあると思うんですけど、是非そういう適正な職員の構成というのを検討してほしいと思います。

(遠山委員)

すみません。それで1点。今、高村さんが言われた2050年頃ってのは、年金の年齢がさらに引き上げられていて、68歳とか70歳とか、多分それくらいになってないと恐らく日本の年金制度はもたないだろうと思いますので、併せてそういう点も今から考えていく必要があるのかなと、そんな不安も、我々というか、皆さん現役の県庁マンとしては、そんな先の事分かるかということになるかとは思いますが、やっぱりそういう視点も持って今からはいかないといけないんじゃないかと、そんなふうに思います。

(根小田会長)

ちょっと細かい点の質問ですけど、ポスト職に就いてもらうこともあるという話ですが、人事政策上ポストに就いてほしいと思っても就けないといったケースが、多分あると思いますが、そういう場合に、その再任用の人に続けてもらうようなケースはあり得るんですか。

(人事課長)

はい。今の職員の年齢構成から見て、40歳以上がざっと2,300名、40歳未満が1,000名であるということですので、現在ポスト数でいきますと1,200以上ございます。ですので、若手の育成、それから採用というのは続けていくんですけども、今、会長が申されたような事情が出てくれば、再任用の職員をポストに充てるということとは出てくると思っています。

(根小田会長)

それともう1点、アンケート調査をやられて、再任用の希望数が50%くらいだと。これは他の県との比較は多分ないと思うんですけど、これは多いと見ていいのか少ないのか、どうですか。

(人事課長)

高村委員からもご指摘いただきました。勉強させていただきます。

(根小田会長)

分かりました。最後に、これは僕の個人的な感想ですが、高村委員がおっしゃったことは極めて重要な話で、人口減少は避けがたいと。これは、絶対に想定した上で人事組織、政策は考えていかないかと。つまり、当面退職者が非常に多いので、その穴埋めのために新採を増やさないとかなんかみたいな短期的な話だけじゃないと思うので、そこの辺をもうちょっと考えないかとという気がします。

それと、高齢者の意識の問題になりますけど、私ももう退職して7年ぐらいになりますけどね、団塊の世代というのは、いってみると日本の戦後の中で一番恵まれた世代なんですね。一番いい目をしてきた世代ですわ。そういう人が何か老後も悠々自適で楽しくうちゅうのは贅沢だと、私は個人的には思うてるわけ。だから、若い世代のために、これからは一番恵まれた世代が役に立たないかんと意識を持ってやっていただかないと、日本の社会はもたないのかなという気がします。県庁職員の退職後のあり方みたいなことについて、何か強制することはできませんけれども、考え方として何かそういうことを折に触れて県庁の中で、話題にさせていただく必要があるんじゃないかなという気がしております。これはもう全く個人的な感想なんで。

ほか、何かございませんか。一応ご質問、ご意見は出尽くしたことだと思いますので、今日の再任用の問題をめぐる今後の行政改革のあり方についての会は以上で終わりたいと思いますが、事務局の方から何か。

(事務局)

ありがとうございました。大変重要な長期的な宿題をいただいたと思います。

今後の予定でございますけれども、毎年お願いしていますよう3月には、こういった再任用の結果、ご報告も踏まえといったこととなりますけれども、この会議の開催を予定しております。

また、早いもので、来年度は次の行革プランの策定を検討しなければならない年度になります。委員の皆様におかれましては、今年度末までで今の任期が終わり、任期の更新ということになりますけれども、来年度以降のご意向についてもお伺いをしながら、来年度策定をする行革プランでは今日いただいたような長期的な課題などについてもご検討いただけたらとも思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

3月にはよろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

(根小田会長)

それでは、今日の会議は、以上で終わりたいと思ひます。どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。