

会 議 録

会議の名称	第8回和泉市人事給与制度改革検討懇話会
開催日時	令和4年9月22日（木） 14:00～16:00
開催場所	市役所3階 庁議室
出席者	<p>(外部有識者) 稲継 裕昭、谷畑 英吾（オンライン参加）、倉田 哲郎</p> <p>(和泉市) 辻市長、吉田副市長、小泉参与、山崎市長公室長、尾郷市長公室次長</p> <p>(事務局) 奥人事課長、富岡人事課長補佐、南埜人事課人事企画係長</p>
会議の議題	<p>人事評価制度について</p> <p>昇任について</p>
会議の要旨	人事評価制度及び昇任について意見交換を行った。
会議録の作成方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 要点記録
記録内容の確認方法	<input type="checkbox"/> 会議の議長の確認を得ている <input checked="" type="checkbox"/> 出席した委員全員の確認を得ている <input type="checkbox"/> その他（ ）
その他の必要事項	

1. 開会

【吉田副市長】

- 本日は、前回から引き続いて人事評価制度と昇任について、加えて人事給与制度改革基本方針未実施項目について議論を行う。
- 今後のスケジュールについて説明。（資料P 1）
- 続いて、人事評価制度の評価手法について、これまでいただいたご意見に基づき、作成した市の実施案をお示しする。事務局から説明を願う。

2. 人事評価制度について

【事務局】

- 人事評価制度（評価手法）について、市の実施案を説明。（資料P 2～3）

【吉田副市長】

- 前回の懇話会で、能力評価の2択化の実現可能性について、具体案を作ってみて議論する方がよいのではとのご意見を得たため、今回、具体案を作った。また、能力評価や業績評価に関して、評価の簡素化や1次評価者の取り扱いなど悩ましい課題についても、あわせてお示しするので、ご意見やご助言を賜りたい。
- 能力評価項目の具体案、業績評価の簡素化について、説明。（資料P 4～12、別添資料1）
- ここまでの内容について、倉田さんのご意見は。

【倉田】

- 議論すべき点は多くあると思うが、2択化の能力評価を実現できるのかが最大ポイントである。これができるのかできないのかで、それ以外の議論にも大きく影響を及ぼすと思うので、まずは、2択化について、意見させていただく。
- 色々検討しながら案を作成されたと思うが、1つの評価項目の中に、複数の論点があるダブルバレルで作られているものが多く、評価者にとっては、扱いが非常に難しいと思われる。作成の意図として、「かつ」でつないで、一連のものにしようとしていることは理解できるが、それを丁寧に読み解いてくれる職員ばかりではないし、同じ職員を評価するとした場合でも、評価者によって、大きく採点のブレが発生すると思う。
- 原典を大切にすることは理解はできるが、評価ブレが発生するならば、今までの評価とあまり変わらないということになるので、2択化は難しいと感じた。2択化する理由は、評価ブレをなくすことだと思うので、極力、評価者が迷わない評価項目にしなければならぬし、そのためには、評価項目を増やすことも必要だと思う。
- もう1点は、案にある評価項目だけで、適切に評価できるかという点である。評価項目に入っていないものは、当然、評価の対象にならないため、項目にないことで問題があっても高評価になるし、項目にないことで素晴らしいことがあっても低評価になる。職員の能力を全方向から評価する必要がある中で、この3本柱からつくられた項目だけで、カバーできているのかは心配。3本柱の項目を維持しつつ、必要な能力の項目が他にもあるならば、それは別に入れていく方がいいのではないかと思う。

【吉田副市長】

- ダブルバレルの話に関しては、市長の思いをできる限り再現した評価項目にしたいとの考えたが、ワンフレーズで評価する方法も検討しなければならないように思う。

○また、項目の追加に関しては、庁内の勉強会で、職員像について議論した際、パワハラをする職員の取り扱いなどに関して意見が出たが、それらをどのような手順で評価項目に盛り込むか検討したい。一方で、一度定めた職員像については、簡単に変えるべきではないという考えも持っている。続いて、稲継先生のご意見は。

【稲継】

○自己評価の意義は、被評価者がどのような能力を伸ばすべきか、また、自己評価と他者評価の間でブレがないかを確認するために行うもの。被評価者の気づきを促すための機会としては必要であるが、評価の点数に反映するべきものではない。

○次に、1次評価と2次評価の独立性に関してであるが、2次評価者が1次評価に引っ張られないように、別々に実施しても良いと思う。システムを導入すれば、大きな事務負担なく独立して評価することが可能であるし、そのデータを積み重ねれば、ある職員の評価の推移を基準にした評価者の評価能力の判定にも使うことができるようになると思う。ただし、1次評価者と2次評価者の評価が異なった場合に、平均をとるような手法は好ましくなく、より上位の職階にある者の評価を優先すべきというのが私の考え。また、以前に話に出たが2次評価者の執務室が離れているなどして、十分に見れない環境であることもあると思うが、その場合は、1次評価と2次評価がしっかりとコミュニケーションをとって、評価をするような形で補わざるを得ないと思う。

○次に、目標設定調整会議については、ぜひ導入していただきたいと思うし、甘辛調整会議についても手法はわからないが入れることはいいと思う。

○そして、2択化を含めた能力評価の評価項目の設定について、示された案で評価を行うことは非常に難しいと思う。「常にそうである」か「そうでない時もある」かの2択を想定した設問であるとのことだが、一つの評価項目のすべての内容を「常に」満足することは、非常に難しいと思う。もし、自分が評価項目の内容通りに評価したとすると、すべての項目で悪い評価をせざるを得なく、結果、0点になる職員が続出すると思う。逆に甘い評価者が評価すれば、全部いい評価になる可能性もあると思われるので、評価者の甘辛が余計に出るのではないかと危惧される。和泉市の現行の評価でも使われているのではないと思うが、具体的な行動基準を示して、それがどの程度の頻度で行われているかを評価する簡易コンピテンシー評価を実施し、2択化にこだわらず、3択化なども含めて、柔軟に対応する方がよいと思う。

○宇都宮市が精緻に評価しようとしすぎて失敗し、岸和田市のコンピテンシー評価が広まっている。基準なく点数で評価するのは、評価者の主観が入ることになるが、行動の頻度によって点数をつけることで一定評価しやすくするのではと思う。

○これまでの議論で、ブレのない2択評価を求めてきたが、案を見るとやはり難しいと感じたので、行動頻度を基準とした3択ぐらいで評価する方がいいのではと思う。

【吉田副市長】

○評価項目の設定については、もう一度仕切り直して考えたい。

○自己評価と1次評価、2次評価の独立性については、私も評価者がそれに引っ張られると思う。前回も、稲継先生からは、1次評価と2次評価の平均をとることに関して、相応しくないのご意見をいただいたが、独立して評価する場合は、それを調整する仕組みが必要であるため、改めてご議論をいただきたいとの思いから提示したもの。それでは、谷畑さんのご意見は。

【谷畑】

○評価の課題について、整理いただきわかりやすくなった。まず、自分としては職位に応じた評価項目の設定が必要だと考えていたが、説明があったとおり、事務効率の観点から、評価項目をそろえて点数配分を変えるという手法も理解できるものであった。

- 次に、先ほどから大きな論点になっている能力評価の2択化については、市長が副市長をこの評価項目で評価してみるなど検証を行ってもよいのではないかと思うが、基準として示された「ネガティブフレーズを使わない」というのはよいと思う。市長の思いなど原典に忠実に評価項目をつくるべきとの考えも理解はできるが、評価者の評価のしやすさとは相容れない部分があると思うので、そこは改善すべきだと思う。他の方からも、1つの評価項目の中に複数の項目があると評価しにくくなるという意見が出ていたが、それに関しては私も同意見である。案では19個の評価項目を設定しているが、2択化での評価を実施するのであれば、できる限りダブルバレルはなくすべきで、評価の簡素化とは逆行することになるが評価項目は増やさざるを得ないと思う。
- スライドのポイント③で、職員の評価項目に関して、議会要望を受ける旨の記載があったが、市長がその補助機関である職員に求める能力を決めるべきで、議会要望をわざわざ聞く必要はないように思う。
- 自己評価は、自分の立ち位置を確認するために必要であると思うが、評価者がそれに引っ張られることがないように、評価者が評価する際には見えないようにすべきだと思う。
- 1次評価と2次評価について、きちんと2択化で評価できるようになれば、評価者間の隔たりは少なくなると思うので、調整の負担も少なくなると思う。また、稲継先生から意見があった通り、目標設定調整会議はあった方がよいと思う。

【吉田副市長】

- 能力評価の検証について、市長が副市長を評価することは想定していなかったが、私も必要性を感じていたところであるため、検討していきたい。
- 2次評価者が評価しなければならない被評価者の数は相当多く、1次評価と2次評価の違いをすべて調整するというのは、非常に大きな負担だと思っている。

【谷畑】

- 1次評価と2次評価をあわせる必要が本当にあるかは疑問で、それならば、2次評価を優先してもよいのではないかと思う。

【事務局】

- 現在は、2次評価を優先しているが、2次評価者だけに評価の権限が委ねられると、好き嫌いなど恣意的な評価になる可能性があるため、1次評価も評価結果に反映する方がいいのではないかとのご意見もあった。その議論を深めることができればと考えている。

【倉田】

- 箕面市で人事評価を見直すこととした理由は、被評価者となる職員が納得できていない評価制度であることが原点にあった。
- 職階に応じたメリハリのある給与制度を導入するのであれば、その基となる人事評価の重要性が高まることになり、職員の納得性が低い評価制度では、新たな給与制度はもたないと思う。それがまさに、好き嫌いによる評価であって、2次評価者が滅茶苦茶な人間である場合に、被評価者は我慢するしかないとはならない。箕面市では、旧来の昇格制度の中で昇格してきた職員の中に、実際にそのような職員がいた。
- 2択の評価についても、評価ブレが少なくなり、職員の納得性が高まるのが期待できると考えたのでそれを支持したが、難しいと思った。
- 1次評価と2次評価の議論について、2次評価者が評価を決めることが悪いわけではないが、1人の評価者が滅茶苦茶な評価をしても、一定、それを適正に調整するような仕組みがあることが重要だと思う。箕面市は、その仕組みを別に構築することが難しいと考え、全方位的な多面評価を導入した。ブレない評価を評価そのもので担保できるのであれば、1次評価と2次評価の調整は、簡易なもので構わない。

○評価の納得性を制度としてトータルで高めることが重要であり、一つ一つ分離して議論しない方がいいのではないかとも思う。

【吉田副市長】

○トータルでというアドバイスをいただけたので、少し別の視点であるが、今は、能力と業績の総合点だけを見て甘辛調整をしているが、能力評価、業績評価それぞれで甘辛調整を行うなど、評価の適格性を担保する方法を事務局と話しており、検討していきたいと思う。

【谷畑】

○評価項目ごとの評価ブレをなくすことが重要だと思うので、最初から評価ブレを前提にした制度設計はよくないのではないかとも思う。

【稲継】

○谷畑さんのご意見はもっともであるが、今、案として示されている評価項目を見ると、間違いなく評価ブレが発生する。これをさらにブラッシュアップして2択または3択でブレの少ない評価にすることが必要であるが、それに加えて、倉田さんから意見があった通り、被評価者の信頼度を高めるための仕組みが別途、必要だと思う。

○例えば、1次評価と2次評価で一定数以上の項目において、評価ブレが発生した場合にアラートされる仕組みにして、その場合、別の調整者が調整を行うようなことも考えられる。

【倉田】

○能力評価のダブルバレルについて、もし、複数の論点をすべて満たすことが必要とした場合でも、評価項目を1つ1つ分けて、すべての項目を満たした場合にだけ点数が付されるようにすることも方法としてあると思う。この問題に関しては、採点を工夫することで解決できるかもしれない。

【谷畑】

○ダブルバレルを解消するのによい方法だと思うし、客観性を確保する意味でもよい。

【稲継】

○本人がその問題をどう答えるべきか明確でない性格診断の設問のような評価項目があってもよいかと思う。

【尾郷市長公室次長】

○評価者や被評価者が採点基準を事前に知っておいた方がよいかについても、悩ましいところだと思っているが、そのことについては、いかがか。

【倉田】

○まったく非公開にしても問題はあるが、評価項目ごとの配点や配点の計算式などがわかってしまうと、合計点から逆算して、評価する評価者が出てくる。評価項目ごとに適切に評価して、機械的に点数化されるべきで、変な裁量が入るのはよくないと思う。また、評価項目ごとの配点は年度によって変わってもいいと思う。

【稲継】

○倉田さんのご意見と同感である。評価項目は、評価者と被評価者の双方に開示されるべきであるが、その配点については、年度によって変わることをあらかじめ予告しておくだけでよいと思う。

【吉田副市長】

○皆さまから非常に多くのご意見をいただけたので、もう一度、案をブラッシュアップしてお示しさせていただく。それでは、議論を先に進めさせていただく。事務局から説明を願う。

【事務局】

○人事評価制度（評価手法）について、市の実施案を説明。（資料P 13～16）

【吉田副市長】

○「③頑張ったが成果が出なかった場合の評価」から「⑨能力・業績に対する特別加算」まで、皆様からいただいた意見とその意見を踏まえた市としての実施案を事務局から説明した。これらの事項について、追加のご意見やご指摘があれば、賜りたい。谷畑さんのご意見は。

【谷畑】

- 「③頑張ったが成果が出なかった場合の評価」については、事務局の説明どおり、例え、成果が出なかったとしても成果を出すための努力を能力評価で評価するという整理でよいと思う。
- 「⑤評価結果の調整」については、先ほど話をさせていただいたことの繰り返しになるが、2択化の評価を実現することで、一定の解消が図られると思う。
- 「⑥評価の開示、面談」、「⑦多面評価」についても、特に異論はない。
- 「⑧部署の業績と職員個人の業績との関係」について、案として示されているチームリワードの手法が導入できれば、全国の自治体の参考になるのではないかと思う。
- 「⑨能力・業績に対する特別加算」について、資格報奨の加算を行うことや建築主事と水道技術管理者に対する手当の加算を行うことを、和泉市として整理したものであると思うので、異議はない。

【吉田副市長】

○続いて、稲継先生のご意見は。

【稲継】

○「③頑張ったが成果が出なかった場合の評価」から「⑨能力・業績に対する特別加算」までの項目に関して、特に異論はなく、この方針で検討いただければと思うが、資格取得報償制度は、もっと充実してもらいたい。

【吉田副市長】

○続いて、倉田さんのご意見は。

【倉田】

- 「⑤評価結果の調整」に関連し、全体の制度設計を検討するにあたって留意いただきたいことであるが、特に、制度に不信感を持っている若手職員の顔を思い浮かべながら、その納得性を高める手法を検討いただきたい。
- 「⑦多面評価」について、評価結果に直接反映するのではなく評価の参考とすることや被評価者の気づきとして活用するという和泉市の判断は理解する。ただ、多面評価の評価手法について、特に気をつけていただきたいことは、評価者いわゆる上司の気づきを促す資料にならなければならないと思う。簡素な評価であることは構わないが、コメントを少しつけられればよいというようなものであると差し障りのないものにならないと思うので、例えばストレートにA・B・C・Dでランク付けしたうえで、その理由を聞く

ような形にする方がいいのではないかと思う。赤裸々な評価をしっかりと見える形でやることが重要。

- 「⑨能力・業績に対する特別加算」について、前回、加算するのが建築主事と水道技術管理者だけでいいのか再確認するべき旨の意見をしたが、箕面市では、極端に言うと水道技術管理者は必置職であるから設置しているだけで、資格取得も比較的容易であるし、業務の難度も特に高いイメージはなかった。建築主事については、特定行政庁として個人責任が及ぶこともあり理解できるが、水道技術管理者とは少し格差があると思うし、そして水道技術管理者を含むのであれば、それ以外の医療系や保健系など他の職務も対象とするべきものがあるのではと思った。

【事務局】

- 当該職を選定した理由は、職務による充て職でなく、職員についてまわるもので個人名で執行する業務であること、そしてその中でも、個人責任を負う可能性や資格取得に要する困難度、市の事業実施への貢献度を総合的に考慮した。他にも、防火管理者や衛生管理者、交通安全管理者など、市の行政運営に必須の職は多々あるが、今、申し上げた基準で対象とはしなかった。倉田さんのご指摘の通り、水道技術管理者は、資格取得の難易度や業務の困難度は、建築主事と比較すると低度であると認識しているが、水道施設の基準適合検査、施設を新設した場合の水質検査・施設検査などを担い、これらは多くの市民の命や健康に直結するものであって、その責任は非常に大きいと判断し、対象に加えたものである。

【倉田】

- 和泉市として基準を持って整理していただいているのなら、それでよい。

【吉田副市長】

- 皆様から多数のご意見をいただき、市としての実施案を一定、整理できたことに感謝申し上げます。それは、ここまでの内容について、辻市長からご意見やご感想があれば賜りたい。

【辻市長】

- 評価の2択化について、多くのご意見をいただいた。私も今の案においては、2択では評価が難しく、3択ぐらいにはする必要があると感じた。
- また、稲継先生から性格診断のような設問をつくることについて、ご意見をいただいた。性格診断はインスピレーションで答えるものであるが、意外と正確に人の性質をあらわすので、そのような設問を人事評価に導入することができれば、確かな評価につながる可能性も感じる。ただ、非常に複雑な項目設定が必要であるし、人事課の職員だけでそれを作り上げるのは難しいと思うので、コンサルを活用するなど検討してほしい。
- 職階ごとに評価項目を変えるのではなく、項目をそろえて点数配分を変える方法について、谷畑さんにもご理解を賜ったが、私もそれでよいと思う。
- 評価の納得性については、私も重大なものだと認識しているため、現行の人事評価に対する苦情申立制度を周知することや充実を図ることもあわせて検討してほしい。
- その他にも多数のご意見をいただいたが、それをもとに制度設計すれば、和泉市としていいものができるのではないかと期待している。

【吉田副市長】

- それでは、議事を進めて、「3. 昇任について」に移る。事務局から説明を願う。

【事務局】

- 昇任について、資料に沿って説明。(資料P17)

【吉田副市長】

- 昇任に関して、前回、皆様からいただいたご意見と市の対応方針を示させていただいた。これに関して、改めて皆様のご意見を伺い、案を固めていきたい。倉田さんのご意見は。

【倉田】

- 「①昇任者の選抜」について、資料では、私が、早い昇格には弊害があると消極的な意見をしたように記載されているが、これは誤解で、部長など極めて上位の職階に早く上がりすぎると、そこで停滞することになるため、組織としての活性化が失われるということを危惧して発言したものだ。決して、若手登用全体を否定したわけではなく、むしろ係長等への職階に若手を抜擢することには賛成の考え。若手であっても能力が抜きんでている職員については、早く昇格させるべきで、和泉市の現行の運用を維持するべきとは思っていない。
- 谷畑さんの若手抜擢に偏りすぎると上位職階が詰まるという意見には同感であるが、あくまで偏りすぎるとよくないのであって、能力のある職員を抜擢することが悪いのではなく、バランスを考えた昇任を行えばよいと思うので、あえて蓋をするような基準を設定しなくてもいいかと思う。
- 他の項目に関しては、特に追加の意見はない。

【吉田副市長】

- 続いて、稲継先生のご意見は。

【稲継】

- 特に意見はない。

【吉田副市長】

- それでは、谷畑さんはいかがか。

【谷畑】

- 「①昇任者の選抜」については、一時に若手ばかりを抜擢し、その後、ずっと同じ面々が市の幹部であり続けるような事態にならないように気をつけていただければと思う。
- 「③希望降任制度」については、前回も申し上げたとおり、残すべき。新たな給与体系においては、給与が大きく下がることを覚悟して、本当に育児や介護など大変な事情がある場合に、降任を申し出ることになると思うので、その切実な思いに対する対応策として必要だと思う。

【吉田副市長】

- 皆様から改めてご意見を賜ることができたので、制度設計の参考にさせていただく。それでは、次の議題にである「4. 人事給与制度改革基本方針未実施項目」に移る。事務局から説明を願う。

【事務局】

- 人事給与制度改革基本方針未実施項目（①退職手当の見直し）について、資料に沿って説明。（資料P18～19）

【吉田副市長】

- 事務局からの説明が終わった。それでは、退職手当の見直しについて、皆様のご意見を賜りたい。谷畑さんのご意見は。

【谷畑】

○退職手当の調整額の算定期間を延長することは、いいことだと思う。早期に高い役職を担うことは、職員にとって頑張ることだと思うし、その頑張りに対する報償がある方が、職員のモチベーションアップにつながる。

【吉田副市長】

○続いて、稲継先生のご意見は。

【稲継】

○昔は、退職手当に調整額というものがなく、最後の瞬間風速だけで決まる基本額部分しかなかった。調整額が導入されたときに、その趣旨があるはずなので、それを確認して、その趣旨に合うのであれば、調整額の算定期間を延長することに問題はなく、むしろその方がいいと思う。

【倉田】

○調整額ができた趣旨は、最終の給料だけが算定のベースになると、最後の1年に恩給的な昇格をするなどして、退職手当を大幅に嵩上げすることができたので、それを防止するような趣旨であったと思う。

【稲継】

○国でも最後の1日だけ昇格させるなどの事例があった。そのような事例を防止し、在職期間中の貢献度をより適格に反映するという趣旨であるならば、調整額の算定期間を延長することには賛成である。

【吉田副市長】

○続いて、倉田さんのご意見は。

【倉田】

○調整額の算定期間を延長することには賛成である。退職手当の趣旨はいろいろあるが、箕面市では、組織への貢献に対する報償という意味合いが強いと考えて、算定期間を在職中の全期間とした。早く課長になったがそのまま課長で退職する人や遅く課長になったけれど部長まで到達する人など、職員それぞれで多様なキャリアパスがある。高い役職の方がより組織への貢献が大きいという前提のもと、算定の期間については5年や10年でなく、全期間の方がよいと考えた。

【吉田副市長】

○退職手当を組織への貢献の報償ととらえて、それを適格に反映させるためには、期間を延長すべきというご意見を賜った。皆様からいただいたご意見を踏まえ、制度設計を進めたい。それでは次の論点に話を進める。事務局から説明を願う。

【事務局】

○人事給与制度改革基本方針未実施項目（市内居住に対するインセンティブ）について、資料に沿って説明。
（資料P20）

【吉田副市長】

○事務局からの説明が終わった。それでは、市内居住に対するインセンティブについて、皆様のご意見を賜りたい。倉田さんのご意見は。

【倉田】

○箕面市で制度を導入したときも、市内居住者へのインセンティブに賛否両論があることや持ち家に対する手当への疑義も含めて、承知の上で、実施に踏み切った。箕面市でも、職員が市内居住を避ける傾向があり、市内居住率が下がっていたが、災害への対応や地域貢献を含めて市役所の責務から考えると、職員が市内に住んでいることの効用は非常に大きいので、自分としては、それを強く推奨したかった。

【吉田副市長】

○続いて、稲継先生のご意見は。

【稲継】

○大阪市でも市内居住者に2,500円を加算するというをやっていたが、金銭的なインパクトが少なく、結局9割ぐらいの職員が市外居住になった。最近、千葉県の佐倉市でも市内居住に対するインセンティブと持ち家に対する手当の話が出て、賛否両論の議論になっていることは、メディア等で皆さんもご承知のとおりだと思うが、私は進めるべきだと考えている。

【吉田副市長】

○続いて、谷畑さんのご意見は。

【谷畑】

○以前にもお話した通り、私が湖南市長だったときに、市内インセンティブを導入しようとして議会で否決されたので、導入には賛成。しかし、先ほど稲継先生から話があったが、職員を市内居住に誘導するぐらいの金額を設定しないと意味がなく、一方でそのための財源を用意しなければならない。また、市外居住者への配分を取り上げて、市内居住者に回すのであれば、市内居住による効果を明確にしなければならないと思う。財政運営とも連動する課題だと思うので、そのバランスを取る必要がある。

【稲継】

○市内に居住してもらえれば、通勤手当を縮減する効果も期待できるので、その点も説明材料になると思う。

【倉田】

○市税収入が増加する効果もある。

【事務局】

○この制度を導入した場合、他市からの採用応募者数が減少することや市外居住の職員から災害対応などに協力を得にくくなることが危惧される。箕面市では、そのような状況にならなかったか。また、制度の導入効果はどうであったか。

【吉田副市長】

○さらに付け加えると、和泉市役所は市域の北側に所在しているため、市の南部地域などよりも泉大津市や高石市、忠岡町など近隣市町からの方が緊急時に駆け付けやすい場合も多々あり、そのような職員への説明はどうしたのか。

【倉田】

○制度導入に関する効果を数値的には把握していない。ただ、地方公務員にとって、居住地を変えるのは、

入庁時や結婚時、家の購入時の概ね3回ぐらいであると思うが、その際に、市内インセンティブがあることで、どこに住むか迷う職員が多くなったと聞いたことがある。迷った末に市内に住むケースもあると思うし、市外に住むケースもあると思うが、言い換えると制度を導入していなければ、迷いなく市外に出ていくところを引き留めたということなので、確実に効果はあると考えている。

- 採用に関してであるが、特に、悪い影響が出たという話はなかった。というのも、採用後、当面の間は実家から通勤することを前提にしている人が多く、その場合は、住居手当は関係ない話になる。一方、一人暮らしをしているなど実家から通勤することを前提にしていない人については、普通は身軽であるし、市内に転居すればいいだけであるので、そのことで応募を躊躇することはあまり多くないと思う。
- 市外職員に関して、経過措置を設けたものの手当をなくすことについては、一部批判もあったが、その職員も市としての災害対応の責務などを理解していることが多く、大きな問題にはならなかった。また、市外に居住する職員が災害対応に協力してくれなくなるということも、箕面市では問題にならず、従前どおり協力してくれる職員が多かった。
- 災害時の避難所開設や投票所の設置に関しては、市域全域で展開するため、市役所の位置は大きな問題ではない。実際に、箕面市に隣接する地域に住んでいる職員もおり、悔しそうにしていたが、強くクレームを言うような話にはならなかった。

【吉田副市長】

- 本日予定していた議論で一部残ったものもあるが、時間になったので、一旦、議論を終えて、次回は、この続きから始めたい。それでは、皆様のご意見を踏まえて、市長からご感想やご意見があれば、賜りたい。

【辻市長】

- 退職手当の調整額については、皆様からもご意見をいただいたとおり、私も算定期間を延長するべきだと思うし、全期間にしてもいいのではないかと思う。また、市内インセンティブについては、財政上の問題はあがるが、できるだけインパクトのある金額設定を行い、職員を市内居住に誘導できればと思う。

【吉田副市長】

- それでは、事務局から連絡事項について報告を願う。

【事務局】

- 本日も多数のご意見を頂戴し、誠に感謝。次回の懇話会は10月12日の15時から、本日より同じ場所で開催を予定しているので、ご出席願う。
- 以上をもって、第8回和泉市人事給与制度改革検討懇話会を終了する。

< 終 了 >