

監査告示第13号

令和3年7月6日

鹿児島市監査委員 内 山 薫
 同 小 迫 義 仁
 同 片 平 孝 市
 同 奥 山 よしじろう

平成27年度包括外部監査の結果に関する措置について（公表）

地方自治法第252条の38第6項の規定に基づき、包括外部監査の結果に基づく措置を講じた旨の通知がありましたので、同項の規定により公表します。

記

平成27年度包括外部監査

特定の事件（監査テーマ）

「鹿児島市の人件費に関する事務の執行状況について」

指摘事項等	担当局部課名	措 置
<p>IV. 監査意見</p> <p>1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目</p> <p>(2) 技能労務職員（意見）</p> <p>民間との給与格差があることは歴然としており、市民の立場からすれば納得しがたいことも事実である。さらなる改善が必要である。そこにおいては、「民間にできることは可能な限り民間に任せる」というスタンスにより、さらなる民間委託を推進することが重要な選択肢と成り得よう。また、「技能労務職員見直し方針」において「今後の</p>	<p>総務局 総務部 職員課、行政管理課</p>	<p>技能労務職員については、平成21年度以降採用試験を行っておらず、行政改革推進計画にも技能労務職員の不補充を明記し、給食調理業務等の民間委託に取り組んでいる。</p> <p>給与については、平成24年度から55歳以上について、一般職員含め、昇給停止を行っており、これらの状況等も考慮しながら、慎重に検討してまいりたい。</p>

<p>取組み」を掲げた以上、当該取組方針の進捗状況と今後の見通しについて明確に説明することも必要である。 (P41～P44)</p>		
<p>IV. 監査意見 1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目 (3)勤務成績と人事評価 (意見) 職員のモチベーションの観点からは、能力や実績に応じた勤務成績が給与に反映されることが必要である。努力が正当に評価され、それが待遇面でも具体化されることが、さらなるやる気につながると考える。 平成26年5月に地方公務員法の改正が行われた。法の改正の趣旨も踏まえ、人事評価と給与との連動を、できるだけ速やかに実行に移すべきである。 (P45～P49)</p>	<p>総務局 総務部 人事課、職員課</p>	<p>令和元年度以降、1月1日の定期昇給において、課長以上を対象に人事評価結果の給与反映を実施している。</p>
<p>IV. 監査意見 1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目 (5)長期休職者の処遇 ②メンタルヘルス対策について (意見) 何といたっても病気休暇、長期の休職職員を極力出さないこと、特に多くの部分を占めるメンタルヘルス対策が重要である。 予防対策はそれなりに講じているが、今までのケースをより詳細に分析し、専門家の意見等も積極的に取り入れ、より実効性のある対策を検討すべきである。 また、平成26年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」において創設された「ストレスチェック制度」への適切な対応も重要である。</p>	<p>総務局 総務部 人事課</p>	<p>令和2年度において、精神科医等による年1回のメンタルヘルス講演会や月5回の精神保健相談など、予防や早期発見にも取り組んでいる。 また、ストレスチェックを、市長事務部局、消防局、市立の小中高校の職員を除く教育委員会、及び行政委員会の再任用を含む職員と週の勤務時間が正規職員の3/4以上の会計年度任用職員に対して実施し、医師による面接指導や有資格者による相談の実施、職場単位等の集団分析及び職場改善研修を行い、メンタルヘルスの未然防止に取り組んでいる。 なお、病気休暇や休職は、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」、「地方公務員法」に規定された制度であり、病気休暇及び休職職員に対する給与等は、「職員の給与に関する条例」、「地方公務員等共済組合法」に基づいて支給を行っている。</p>

<p>病気休暇及び長期の休職職員に対する給与は、労働の対価性のない支出であり、税金を納付して公的サービスを受けている市民の立場からすれば極力必要最小限にすべきものである、ということを変更して認識すべきである。(P55～P60)</p>		
<p>IV. 監査意見 1. 分類①一般職（定数構成）に関する項目 (6) 人事管理システムの導入（鹿児島市交通局） （意見） 人事記録は、人事発令の参考資料や退職金支給のための過去の賞罰の反映などの局面で利用されデータベースとしての機能があるが、紙媒体での管理は情報の検索、抽出、加工などの効率性の面で電子媒体に比べて劣る。技術的、コスト的な課題はあるかもしれないが、鹿児島市の人事管理システム（プログラム）を部分的に導入するなどの検討が必要である。(P61)</p>	<p>交通局 総務課</p>	<p>平成 31 年 3 月に「人事管理システム」を導入したことにより、人事記録の適正な管理及び人事異動業務の正確性・効率化の向上が図られた。</p>
<p>IV. 監査意見 2. 分類③議員に関する項目 (1) 議員の定数と議員報酬 （意見） 現状では鹿児島市の議員定数は相対的に多く、1 人当たりの議員報酬額も高い。その負担を鹿児島市民が負っていることを踏まえて引き続き活発な議論が望まれる。(P62～P67)</p>	<p>総務局 総務部 職員課 市議会事務局 総務課</p>	<p>議員報酬については、平成 29 年度の特別職報酬等審議会において審議され据置きの方針がなされたところである。 議員定数に関しては、議長の諮問機関である議会改革推進研究会や議会運営委員会等において行われてきた協議などを踏まえるなかで、平成 30 年第 1 回市議会定例会において、議員定数を 50 人から 45 人に改める条例一部改正議案が議員 11 人から提出され、賛成多数で可決された。なお、改正後の定数は、令和 2 年 4 月 19 日の一般選挙から施行された。</p>

<p>IV. 監査意見 3. 分類④その他の特別職に関する項目 (2)非常勤職員の位置づけ (意見) 非常勤職員に対する報酬が、純粹に勤務に対する反対給付としての性格を持つ一方、一般職の給与はいわゆる生活給たる意味を有するなど、同じ地方公務員といえども制度そのものが異なることから、両者を一概に比較して比べることは難しい側面はある。しかし、市民に直接接して市行政の第一線で従事している非常勤職員と一般行政職との報酬格差について、非常勤職員のモチベーションと行政サービス維持の観点から、国や他地方公共団体の動向などにも留意しつつ適時適切に対応することが必要である。(P72～P77)</p>	<p>総務局 総務部 職員課</p>	<p>地方公務員法の改正により、令和2年度より会計年度任用職員制度が導入され、国のマニュアル等を踏まえたうえで、行政職給料表1、2級の額を基礎に、個々の職務経験に応じて、給与水準を決定した。</p>
<p>IV. 監査意見 3. 分類④その他の特別職に関する項目 (3)非常勤職員の委嘱更新 (意見) 非常勤職員は市民の抱える様々な問題解決や適切なアドバイスを求められる業務も多く、高い専門知識や経験の蓄積が重要になるとと思われる。 他方、同一の者が長期にわたって同一の職にとどまることによる業務の硬直化や他の適正な人材確保の機会を損なうことにつながりかねないという点から、任用回数を一定とすることについても相応の合理性はあろう。 任用回数については、知識経験の蓄積によるメリットと固定化の弊害を比較衡量する観点から、そのあり方については、国や他地方公共団体の動向等も踏まえ、今後も引き続き検討することが望まれる。(P78～P79)</p>	<p>総務局 総務部 職員課</p>	<p>非常勤嘱託職員については、地方公務員法改正により、令和2年度から会計年度任用職員へ移行し、本市においても、総務省が示したマニュアルなどを踏まえて制度設計を行ったところである。</p>

<p>IV. 監査意見 3. 分類④その他の特別職に関する項目 (4) 公営企業における嘱託職員の取扱い (意見) 鹿児島市交通局のバス運転士や鹿児島市船舶局の船員について一般職員と嘱託職員を比較すると、勤務時間、勤務形態、勤務内容が実質的に同一であるにもかかわらず、平均年収や各種休暇制度の取扱いといった待遇について明確な差が設けられている。地方公務員法上の身分上の相違により、嘱託職員の待遇を一般職員と完全に等しくすることは困難であるが、あまりにも待遇差があると不満に繋がりがねず問題がある。</p>	<p>交通局 総務課</p>	<p>地方公務員法の改正により、令和 2 年度から会計年度任用職員制度が導入され、国のマニュアル等を踏まえたうえで、企業職給料表 1 表・2 表の 1 級の額を基礎に、個々の職務経験に応じて、給与水準を決定した。</p>
<p>公共サービス基本法第 11 条では、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」として公共サービスの実施に従事する者の労働環境整備について規定している。公共サービスの「量」及び「質」の確保の観点からも、公共サービス提供の重要な担い手たる嘱託職員の処遇改善について検討する必要がある。(P 80～82)</p>	<p>船舶局 総務課</p>	<p>地方公務員法の改正により、令和 2 年度より会計年度任用職員制度が導入され、国のマニュアル等を踏まえたうえで、海事職給料表 1 級の額を基礎に、個々の職務経験に応じて、給与水準を決定した。</p>
<p>IV. 監査意見 3. 分類④その他の特別職に関する項目 (5) 特別職報酬等審議会の開催 (意見) 平成 18 年に開催された後、10 年ほど開催されていない特別職報酬等審議会について、報酬額の変更の有無に関わらず、審議会の適時の開催について積極的な取り組みが望まれる。</p>	<p>総務局 総務部 職員課</p>	<p>監査意見や平成 29 年度に開催した特別職報酬等審議会答申の附帯意見を踏まえ、「原則として、直近の審議会の開催から 3 年経過した場合」等の開催基準を定めたところであり、令和 3 年度も開催する予定である。</p>

(P83-P85)		
-----------	--	--