

令和元年 1 1 月

城南衛生管理組合議会

総務常任委員会

会 議 記 録

令和元年11月城南衛生管理組合議会総務常任委員会

開催日時 令和元年11月14日(木)午前10時  
開催場所 城南衛生管理組合本庁管理棟2階大会議室

出席委員(11人)

馬場 哉	委員長
関東佐世子	副委員長
小北 幸博	委員
木村 武壽	委員
相原佳代子	委員
太田 健司	委員
岩田 芳一	委員
坂本 優子	委員
佐々木真由美	委員
関谷 智子	委員
松峯 茂	委員

説明のため出席した者

野村 賢治	専任副管理者
西岡 正喜	事業部長
栗山 淳彦	施設部長
池田 道治	安全推進室長
杉崎 雅俊	事業部理事
川島 修啓	施設部次長
橋本 哲也	総務課長
福山 哲之	総務課主幹
白井 祥吾	総務課課長補佐

事務局

別所 尚紀 議会事務局長

議 題

- 1 地球元気プランⅣの策定について
- 2 職員給与等の状況について
- 3 会計年度任用職員制度の導入について

午前9時52分開会

○馬場 哉委員長 おはようございます。

本日は何かとお忙しい中、総務常任委員会を招集いたしましたところ、委員各位におかれましてはご参集をいただきまして、厚くお礼を申し上げます。

会議前の連絡事項についてご報告をいたします。

出席委員は11名全員であります。

本委員会に、傍聴の申し出及び報道機関より写真撮影の申し出がありますので、委員長においてこれを許可しております。

それでは、ただ今から総務常任委員会を開会いたします。

初めに理事者から挨拶の申し入れがございますので、お受けいたします。

野村専任副管理者。

○野村賢治専任副管理者 おはようございます。

本日、総務常任委員会が開催されましたところ、委員各位におかれましては大変お忙しい中、ご参集を賜りまして厚くお礼を申し上げます。

皆様方には、日頃から当組合の業務運営に対しまして、ご理解とご指導をいただきお返しして、重ねてお礼を申し上げます。

さて、本日ご報告をさせていただきますのは、「地球元気プランⅣの策定について」「職員給与等の状況について」「会計年度任用職員制度の導入について」の3点でございます。

委員会資料に沿いまして、担当からご報告をいたしますので、委員各位のご指導、ご意見を賜りますようお願い申し上げ、開会に当たりましてのご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たします。

○馬場 哉委員長 ありがとうございます。

それでは、本日の議題に入りたいと思います。1点目の「地球元気プランⅣの策定について」の説明を求めます。

池田安全推進室長。

○池田道治安全推進室長 それでは、地球元気プランⅣの策定の概要につきまして、お手元の資料によりご説明申し上げます。

まず、計画策定の趣旨のところにありますとおり、地球温暖化対策の推進に関する法律の規定に基づきまして、地方公共団体実行計画であります地球元気プランの第4期の計画を本年度に策定しまして、引き続き、温室効果ガスの削減を目指すこととしております。

なお、昨年度、平成30年度をもって終了しました第3期計画の目標達成状況につきましては、お手元の資料の一番下、参考2のところに記載させていただいておりますとおり、39.9%削減となりまして、目標の25%を達成したところでございます。

次に、第4期計画の期間及び目標につきましては、本年度から令和5年度までの5年間とし、基準年度である平成25年度と比べ25%削減を目標に設定しております。

なお、基準年度につきましては、近年、施設や運営の状況も大きく変わってきたことを踏まえまして、これまで設定しておりました平成13年度に代えまして、パリ協定で国が設定した基準年度と同様、平成25年度に変更したところでございます。

次に、削減に向けた主な取り組みにつきましては、当組合の温室効果ガス排出量の約9割が、可燃ごみに含まれる廃プラスチックの焼却によるものでございます。このため、できるだけ容器包装リサイクルに回せるものは回していただくなど、分別の徹底をより一層啓発しまして削減を図るとともに、さらに、廃プラスチックも含めた、ごみ全体の量も減らしていくことでも削減を図ることとしております。

また、環境マネジメントシステムの運用によりまして、この取り組みをしっかりと管理していくほか、SDGs、環境配慮製品の導入などを進めてまいりたいと考えております。

なお、本日は、お手元に第4期計画の全体版、また、環境負荷低減や環境配慮の取り組み状況を取りまとめた環境報告書をお配りしておりますので、ご覧おきいただきますようお願いいたします。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○馬場 哉委員長 以上で説明が終わりました。

質問はございませんか。坂本委員。

○坂本優子委員 構成市町の削減計画というか、ごみ処理基本計画というのがあると思うんですけども、宇治市も今年4月から第3次のごみ処理基本計画というのが策定されているんですが、それぞれ構成市町のところでの削減目標、それとこの衛管のところでの計画、これは整合しているのでしょうか。

○馬場 哉委員長 池田安全推進室長。

○池田道治安全推進室長 構成市町さんも、いろいろ計画を策定されております。構成市町さんの計画との比較でございますけども、削減目標としては、高い目標を掲げさせていただいているところでございます。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 今、宇治市で言えばですけど、市民の分別、リサイクルもかなり進んで、ごみを減量しようという意識もかなり高いんですけども、指定のごみ袋の導入によってごみが見える化なんかですごく減っているという面もあるんですけども、ほかの構成市町さんのところでも、そういう取り組みがされているのでしょうか。これ、質問と計画とまた違うかもしれないんですけども、全体がわからないとどうかなと思ひまして。

○馬場 哉委員長 池田安全推進室長。

○池田道治安全推進室長 ごみの収集、それからごみの分別、そういう啓発というのは非常に大事なものになってくると考えておまして、実は、プラスチックが一番うちの方では割合として高く、一番問題視しているわけなんですけども、そのプラスチックに限らず、収集とか先ほど言いました啓発について、一度、構成市町さんでどういう実態があるのかというのをちょうど調査しているところでございまして、その中では、当然いい取り組みももちろんありますし、そういうのを一覽に押しなべたときに、一番いい取り組みを、構成市町の中で全体化していく、そういうあたりに狙いをつけて、協議を進めさせていただいているところでございます。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 人口が減っていつている中で、高齢者人口が増えている。なかなかプラスチックの分別というのは、結構困難なところもあるんです。マークもすごく細かいですし、高齢者はなかなか見えにくいじゃないですか。袋だったらまだしも、瓶みたいなやつだったら、キャップと本体は別とか、本体のところもきれいに洗ってということ自体も、なかなか大変なことがあって、もうそれだったらということで、可燃の方に入れてしまうということがあるから、そこをどう工夫するかというのが、燃えるごみを減らしていく大きな鍵になるのかなということを思っているんですけど、その辺での課題なんかはどのように考えておられますか。

○馬場 哉委員長 池田安全推進室長。

○池田道治安全推進室長 まさしくご指摘のとおり、そういった安易に可燃ごみの中に入れていくとか、そういったことがなぜ起こるのか、何が問題なのかというあたりを、一度、住民さんの方から各市町さんに上げられた声であるとか、それから市町の考えであるとか、そういうのを今、総合的に聞き取りをしているところでございまして、そういう中で、効果的な啓発でありますとか、指導ができないかというようなところを検討していきたいと考えております。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 その点はわかりました。消費者のところというのは、ある面で限界に近いような状況、製造元のところではそれをどう食いとめていくかということにならないと、製造者、消費者、力を合わせて廃プラごみを減量しようということに、温暖化対策に向かっているということにならないのじゃないかなと、市民の方やらといろいろ話していても、そういう意見がかなり出るんです。この計画そのものについては、わかっているんですけども、そういうことも考慮させていただいて、よろしく願いいたします。

○馬場 哉委員長 ほかにございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○馬場 哉委員長 ないようですので、2点目の「職員給与等の状況について」の説明を求めます。

橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 それでは、「職員給与等の状況について」を資料に基づきましてご説明させていただきます。

既にご承知のこととは存じますが、改めて、本年の人事院の給与勧告のポイントなどをご説明させていただきます。その後、2ページ以降の本組合職員の給与状況、近年の給与改定の計画につきまして、ご説明させていただきたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。

まず、1ページをご覧ください。

1番、令和元年の人事院勧告の給与改定でございますが、四角の中に今回のポイントを記載いたしております。

給与勧告のポイントとして、民間給与との較差0.09%に基づく給与改定が勧告されており、(1)俸給表では、大卒程度に係る初任給が1,500円、高卒者に係る初任給が2,000円引き上げとなるとともに、30歳代半ばまでの若手職員が在職する号給について俸給月額を引き上げるべく所要の改定が勧告されております。

(2)期末勤勉手当では、民間の支給状況を反映し、支給月数を0.05月引き上げ、年間合計4.50月分とし、勤勉手当に配分されます。

次に給与制度の改正でございます。

住居手当につきまして、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を月額1万6,000円に4,000円引き上げとなる一方、民間における住宅手当の支給状況を踏まえ、手当額の上限を月額2万8,000円に1,000円引き上げとなるものでございます。

なお、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間所要の経過措置を講ずることとされております。

次に2ページをご覧ください。2の本組合職員の給与状況です。

これまで、本組合職員の給与につきましては、均衡の原則等に基づき、国家公務員の給与に準拠して改定してきたところでございます。

地域手当につきましては、各構成団体において支給されている支給割合を、人口で加重平均したものを使用しており、現在5%としております。

(3)の表で本年の人事院勧告どおり給与改定を実施した場合の、職務の級別人数ごとの平均改定額でお示ししておりますが、1級から2級の若年層は平均で1,500円の引き上げ、3級の職員は平均で700円の引き上げを基本に改定されるところでございます。

参考としまして、本組合の一番若い職員ですと、1級の33号、月額19万4,000

0円が1,500円引き上げられ19万5,500円になります。

次に、(4)の勧告どおり給与改定した場合の給与例としましては、平均的なモデル像で改定の状況をお示ししております。

給与例として職員の平均年齢である40歳の事例をお示ししております。給料月額については、3級の後半部分に位置しておりますので、改定はありません。

ボーナス支給率引き上げ0.05月増の効果で1万8,000円が年間給与額改定の効果となるものでございます。

次に3ページをご覧ください。

参考としまして、本組合の近年の給与改定等の状況について、近年の人事院勧告に伴う給与改定の状況をまとめております。

人事院勧告におきましては、民間経済を反映し、平成23年度までは減額、引き下げ基調でございましたが、26年度から経済の回復基調によりまして引き上げ基調となっており、本年も人事院勧告に準じた改定を行いますと、6年連続の引き上げ改定となる見込みです。

また、平成28年度からの給与制度の総合的見直しの実施など、国の給与制度を基本に職員の給与制度の適正化にも取り組んできたところでございます。

以上、本年の人事院勧告及び組合職員の給与状況等について、説明させていただきました。

組合における職員の給与制度につきましては、これまでから地方公務員法に定める均衡の原則に基づいて、国や京都府、構成市町における措置を踏まえて決定してきたところであります。

今後の給与改定に当たりましては、引き続きそれらの状況を踏まえ、労使間での協議を図る中で決定していきたいと考えております。

説明は以上になります。

なお、先日各委員さんにはご案内させていただいておりますが、現在組合では職員採用試験の募集をしております。より優秀な人材を確保していきたいと考えておりますので、もしよい人がおられましたら、採用試験の情報などを伝えていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○馬場 哉委員長 以上で説明が終わりました。

それでは、質問をお受けいたします。質問はございませんか。関谷委員。

○関谷智子委員 地域手当が5%ということで、地域手当は構成市町それぞれ違うと思うんですけども、そこを教えてくださいませんか。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 構成市町で地域手当の率が違いますので、宇治市であれば6%、城陽市が3%、八幡市が6%、久御山町が4%と聞いております。そちらをそれぞれ宇

治田原町、井手町も含めて、人口で率を割り戻させていただいて、それを加重平均させていただいて、トータルで5%という形を出させていただいております。

○馬場 哉委員長 関谷委員。

○関谷智子委員 わかりました。あとは、給与表は国家公務員に準拠すると書いてありますけれども、比較しがたいのですが、例えば、40歳を基準に、改定後こういうふうになりますということが書かれてありますけれども、この構成市町との比較において、こちらの方の給与状況というのはどうなんですか。比較しがたいですか。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 給与水準の比較ということですが、一部事務組合は算定団体ではないのですが、一応、ラスパイレズ指数というのも参考までに出しております。平成30年4月1日で行きますと、97.1という形でしておりますので、その辺で、他団体と比べまして、高いところもあれば低いところもあるというところかなと考えております。

○馬場 哉委員長 関谷委員。

○関谷智子委員 あまり言うのもなんですので、結構です。

○馬場 哉委員長 よろしいですか。

○関谷智子委員 はい、結構です。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 1ページの給与制度の改正のところですけど、これちょっと、私、理解ができなくて。住居手当については、宿舍使用料の上昇を考慮して下限を4,000円引き上げるということですね。これに生ずる原資を用いてというのは、これはどういう意味なのでしょう。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 あくまでも国の制度の話ですので、要は、家賃の下限を4,000円引き上げるということで、今まで月額が1万2,000円以上に対して、住居手当が支払われていたものが、1万6,000円以上になりますので、ちょうど4,000円分が減るという意味です。その辺の原資を用いて、今まで総額2万7,000円まで払っていたのが、28,000円へ1,000円上がるという形と理解しております。



○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 私は全体に引き上げであれになるのかなど。結局、それに外れてしまう方もいらっしゃるということなんですね、わかりました。これで何人ぐらいいいはるんですか、4,000円の引き上げによって。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 あくまでも今のうちの職員で仮にこの制度を人勧どおりしたらということになりますけども、トータルで住居手当を支給されている者が21名おります。そのうち、今のそのままです上がるであろうとなるのが12人。一方で下限が引き上がりますので、それに伴って減少もございます。そちらの方が9人と積算しております。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 なるほど、わかりました。今日、資料持ってきていなくて申しわけないんですけども、さっき募集の話もあったので改めてお聞きしたいのですけども、今、正職員は何名いらっしゃるんですか。募集は何人かけていらっしゃるんですか。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 正職員の方は、宇治市から来ていただいている事業部長さん含めて89名おります。募集については、行政事務職と技術業務職ということで、それぞれ若干名ということで何名という形ではまだ確定されてはいません。

○馬場 哉委員長 坂本委員。

○坂本優子委員 退職される方というのは、何名ぐらいいらっしゃるんですか。というのは、何で聞くかというたら、やっぱりこれだけ大きい仕事をされていたら、一定の職員数は要るかと思うんです。それがちゃんと加味されているかというか、それについてお聞きしたいと思って聞いているのですけども。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 今年度末で定年退職される方は1人となっています。

○馬場 哉委員長 よろしいか。

○坂本優子委員 はい。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。相原委員。

○相原佳代子委員 職務の級というのでも大体わかるかと思いますが、現在の年齢構成というのはどうなっていますか。まず、お聞かせください。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 年齢構成ですけれども、平均年齢が43.14歳という形になっています。20歳代が10.2%、30歳代が30.7%、40歳代が30.7%、50歳代が20.5%、60歳代が8%となっています。平成31年4月1日現在という形で計算しております。

○馬場 哉委員長 相原委員。

○相原佳代子委員 パーセントで言っていたので、先ほど89名という数字が出てきたわけですが、ちょっと確認したい。人数で、済みませんが、お願いします。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 失礼しました。先ほど言いました事業部長は抜いております。88人でさせていただきます。20歳代が9人、30歳代が27人、40歳代が27人、50歳代が18人、60歳代が7人という形になっております。

○馬場 哉委員長 相原委員。

○相原佳代子委員 これは正職員さんということになるんですね。お聞きしたかったのは、ラスパイが97.1で高いということをおっしゃってたんですが、これは、この年齢構成をどういうふうに見ておられるのかというのが一つ、そしてその高くなっている原因というのはどういうふうに見ておられるのか、それについてお聞かせください。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 先ほど、97.1という形で説明させていただきました。基本的に他団体と比べまして、とりたてて高いという形とは考えておりませんので、特に高いというところはございません。年齢構成の方も、確かに若い世代が少し少ないということ、それから細かく見ますと、例えば35歳から40歳が少ないということもございまして、そういったこともありまして、今回、職員採用試験では、技術業務職については40歳

までオーケーという形をとらせていただいて、よい人材がいればそのあたりの経験を積まれている方にも来ていただきたいということで、今回、職員採用試験もさせていただいております。

○馬場 哉委員長 相原委員。

○相原佳代子委員 ラスパイの数値については済みません。さっき私が聞き間違えたのかもわからない。失礼しました。ただ、私たちの市町でも、どうしても高くなるのは、年齢構成がいびつになっていて、若い世代の人が先に役職なんかにつくと、その分、ラスパイががと上がったりするという事も考えられますし、標準的な年齢構成、そしてまた、そういった事務、技術職の引き継ぎなんかもちっとされるように今回、若い方ということであったと思うんですけど、きのうやったかな、ニュースを見ていて、どこかの市町で公募しはったら五百何倍というのが出てきたというふうにも聞いていますけれども、今、募集されてもう試験ということも聞いてますが、この応募状況とかは今どうなっていますか。

○馬場 哉委員長 橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 今、募集させてもらっています。11月5日からが受け付けという形でおおよそ1週間たっておりますけれど、今のところ応募としては1名だけと聞いておりますので、これから引き続きという形だと思います。

○馬場 哉委員長 相原委員。

○相原佳代子委員 そういう形で、今、若い年代の35歳、40歳、少ないところを埋めていって、しっかり引き継ぎもやっていっていただけるということで認識しておりますので、これからも職員さんの適切な配置であったりとか、そしてまた年齢構成であったりとか、しっかりそこを見きわめながら、従事していただきたいと思いますので、よろしく願います。以上です。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○馬場 哉委員長 ないようですので、3点目の「会計年度任用職員制度の導入について」の説明を求めます。

橋本総務課長。

○橋本哲也総務課長 それでは「会計年度任用職員制度の導入について」を、資料に基づきましてご説明させていただきます。

まず、1 ページをご覧ください。1 番、現状でございますが、地方公共団体における臨時・非常勤職員は、平成 2 8 年 4 月現在において約 6 4 万人であり、平成 2 4 年と比べ約 4 万 5, 0 0 0 人増加しているところであります。また、多様化する行政需要に対応するため、教育、子育てなど、さまざまな分野において活用されており、現状において地方行政の重要な担い手となっているところであります。

このような中、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、地方公務員法及び地方自治法が改正されたところであります。

この法改正を受けまして、本組合におきましても、会計年度任用職員の任用に係る条例の制定や関係条例等の所要の改正を行う必要があります。

次に、2 番、地方公務員法及び地方自治法の改正概要でございます。

改正法につきましては、施行日が令和 2 年 4 月 1 日となっております。

改正法の内容につきましては、(1) 及び (2) に記載しておりますが、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化を行うため、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものであり、あわせて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものとし、処遇の改善を行うものとされております。

なお、制度導入に当たりましては、このページの下の方のとおり、特別職非常勤及び臨時的任用に係る要件を満たさない職員は、会計年度任用職員へ移行する必要があります。

次に 2 ページをご覧ください。

3 番、改正後の特別職非常勤職員につきましては、(1) から (3) に記載のとおり、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うもの」に限定するものとなり、これにより、当該限定された職以外の職については、当該任用根拠により任用することはできないものであること、とされたところであります。

次に、4、改正後の臨時的任用職員については、(1) にありますように、国家公務員の取り扱いを踏まえ、常時勤務を要する職に欠員が生じた場合において、臨時的任用される一般職の常勤の職員をいうことから、(2) にありますように、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。また、(3) のとおり、給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要となっております。

次に、5、会計年度任用職員についてでございます。こちらが今回新たに創設されたものでございます。(1) 及び (2) に記載しておりますが、会計年度任用職員とは、一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職を占める一般職の非常勤の職員であり、1 週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間と同一であるか、また、短い時間であるかにより、フルタイム会計年度任用職員とパートタイム会計年度任用職員に区分されるものでございます。

このページの一番下、6、本組合における令和元年 1 1 月 1 日現在の特別職非常勤嘱託職員の任用実績につきましては、一般事務が 3 人、技術参与が 1 人、宿日直が 3 人の

合計7人であります。この特別職非常勤嘱託職員が、本組合における会計年度任用職員制度の対象であると考えております。

次に3ページをご覧ください。

7、給与・休暇比較についてでございます。

次の表のとおり、現行の嘱託職員と会計年度任用職員との給与関係及び休暇関係を比較しております。◎また○はありということで、×がなしという形で表現させていただいております。

まず、給与関係でございますが、表中の給与関係、給料・報酬欄でございます。現行嘱託職員には報酬という形、会計年度任用職員については給料という形で支払うという形になります。

こちらの表につきましては、あくまでフルタイムの会計年度任用職員ということで明記させていただいております。パートタイムの会計年度任用職員につきましては、こちら給料のところは報酬という形で支払うということになっております。

次に、主な手当欄をご覧ください。会計年度任用職員につきましては、地域手当を支給することとし、また、フルタイム勤務者に限って退職手当を新たに支給することとなります。なお、特殊勤務手当と期末手当につきましては、現行の嘱託職員さんは相当額を報酬に含めて支給という形をしておりましたので○とさせていただいております。なお、期末手当につきましては、再任用職員と同じ月数の1.45月分としておりましたが、会計年度任用職員移行後は、正職員と同じ2.6月分を支給することになります。そのほか、時間外勤務手当、休日勤務手当、通勤手当については、これまでと変わるものではないでございます。

次に、その下、休暇関係についてですが、表中の休暇関係をご覧ください。国の非常勤職員の休暇において無給であったり、なしというものもございますが、現行嘱託職員に付与している休暇につきましては、会計年度任用職員移行後も引き続き継続して付与していきたいと考えております。ただし、無給の特別休暇につきましては、これまでは設定しておりませんでした。国の非常勤職員との権衡を考慮し、新たに設定することとして考えております。

最後に、8、制度移行に伴う所要額につきましては、まず、先ほど申し上げました本組合の令和元年11月1日現在の特別職非常勤嘱託職員の任用実績である7人の嘱託職員が、全て会計年度任用職員に移行した場合という形で(1)に記載しております。総額で約200万円の増加を見込んでいるところであります。

なお、(2)の給与積算の考え方につきましては、まず、現行の嘱託職員には、報酬に期末手当1.45月分の相当額を上乗せして支給しております。

これに対しまして、会計年度任用職員につきましては、これまでの報酬から期末手当相当額を差し引いた額、こちらを給料という形で支給しまして、加えて期末手当2.6月分を、また、地域手当等を別途支給するという形にしております。こちらの給料につきましてもパートタイムの会計年度任用職員につきましては報酬という形で支給することと考えております。

このため、期末手当の支給月数増や地域手当の追加、これがございますので、年収ベースでは増加することとなります。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○馬場 哉委員長 以上で説明が終わりました。それでは、質問をお受けいたします。質問はございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○馬場 哉委員長 特にないようでございますので、以上をもちまして、本日の議題は終了いたしました。  
西岡事業部長。

○西岡正喜事業部長 タイミングがずれまして、たいへん申しわけございません。先ほど、職員数の定義の話をしてまして、委員の質問では正職員さんの数が89人ですかということで、そうですと総務課長が申し上げてましたけど、詳しくは、その中にフルタイムの再任用の職員さん6人が含まれております。正確でなかったなので、そこだけ訂正させていただきます。申しわけございません。

○相原佳代子委員 再任用の方が6人。お一人の方というのは、どういう形でいらっしゃるんですか。さっき60歳代が7人やと言わはって、そのうちの6人が再任用で1人が退職者と。

○馬場 哉委員長 西岡事業部長。

○西岡正喜事業部長 任期付職員ということで、ここにおります安全推進室長がその職にあるんですけど、その職の者が1人含まれます。だから60歳代ということで。

○相原佳代子委員 私は、60歳にならばった年の3月に退職されるから、その人なのかと思っていましたが、理解できました。

○馬場 哉委員長 よろしいですか。では、基で。なお、本日配付されました資料の取扱いでございますが、議会内の情報共有を図るため、今回より各委員会の終了後に所属委員以外の議員にも配付することといたしますので、ご承知おきを願います。また、本日の委員会の発言については、速記録を点検し、不適切な発言等がありました場合は、委員長において精査いたしますので、よろしくお願いいたします。

以上をもちまして、総務常任委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前10時35分閉会