

【レポート】

地方自治体における臨時・非常勤職員の任用要件を厳格化し、新しく期限付き任用である会計年度任用職員制度が令和2（2020）年4月1日より施行されました。会計年度任用職員をはじめとする自治体で働く非正規職員は増加し、自治体の業務遂行にとって、その役割はますます大きくなっています。また法改正にともない、当該職員の給与、手当、休暇、福利厚生などが拡充されるとともに、業務内容や任用形態が様々であることから、その人事管理業務の重要性が一層増していることから、行政サービスの向上や人材確保等にむけて、会計年度任用職員に係る人事管理の状況等について調査研究し報告する。

会計年度任用職員制度に係る人事管理について

千葉県本部／千葉市職員労働組合

1. はじめに

（1）千葉市の現況について

① 概況

千葉市は、千葉県の中央部に位置し、千葉県の県庁所在地及び人口984,397人と県内最多の市であり、6区の行政区を持つ政令指定都市の一つである。都市雇用圏における東京都市圏の中心都市の一つであり、高度経済成長の終わりとともに、人口増加もそのスピードをゆるめましたが、現在も着実に人口は伸び続けており、首都圏の高次都市機能を担う中核都市として発展を続けているところである。

② 会計年度職員の任用の現状について

千葉市の会計年度任用職員の任用状況（消防、小中高教員は含まず）は過去4年間の平均では3,600人の会計年度職員を任用しているところである。職種では事務補助、保育士、医療専門職系の職種が上位3つとなっており、フルタイムでの任用は保育士と病院局の一部で事務補助その他はパートタイムの雇用形態となっている。

【年度別採用】

	令和5（2023）年度	令和4（2022）年度	令和3（2021）年度	令和2（2020）年度
会計年度職員	3,932人	3,798人	3,726人	2,945人

【職種別採用】

	令和5（2023）年度	令和4（2022）年度	令和3（2021）年度	令和2（2020）年度
事務補助	1,061人	969人	912人	618人
保育士	889人	875人	894人	893人
医療専門職	428人	418人	436人	350人
その他	1,554人	1,536人	1,484人	1,084人

【年代別採用状況】3,932人年代別

令和5（2023）年度	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代
フルタイム	0人	9人	36人	53人	71人	32人	1人	0人
パート	9人	166人	260人	725人	1,126人	1,242人	197人	5人
計	9人	175人	296人	778人	1,197人	1,274人	198人	5人

2. 現状の人事管理について

(1) システムの運用状況について

本市の会計年度任用職員の任用・勤務条件については人事給与部門が統括しており、会計年度任用職員の募集は就業する所属の依頼に基づき局主管課で実施、選考は就業する所属で実施している。会計年度任用職員の任用・給与支払事務については、正規職員同様、人事給与管理システムを導入しており、任用する会計年度任用職員の基本情報の入力や給与支給事務等は局主管課で行っている。また、正規職員に導入されている勤怠管理システムについては会計年度任用職員には適用せず、すべて紙ベースで管理している。

会計年度任用職員制度以前においては各課で非常勤職員を管理し、エクセル等を用いて給与の支払いデータを作成して給与の支払いをしたり、年1回行われる調査においても膨大な入力作業を要して採用状況等を把握していたが、今は一元的にデータ化されており、調査に要する時間が大幅に短縮され、システム運用により効率化が図られてきているところである。

なお、正規職員は人事給与管理システムと勤怠管理システムの2系統により管理しているが、変則勤務職場や特殊な職域（保育所や現場業務など）においてはシステム上の勤務管理の設定ができないため、システムの運用ができない職域においては一部紙ベースで申請対応しているところである。

(2) 会計年度任用職員に係る、システム入力項目について

【人事給与管理システム】

- ・ 氏名、住所等の基本情報
- ・ 任用期間、就業場所、業務内容、勤務時間等の任用情報
- ・ 決定した報酬、手当の情報
- ・ 社会保険関係の情報
- など

(3) システム上の課題について

デジタル行政を進める上では人事管理についてはシステムを活用して行くことが望ましいが、会計年度任用職員は業務内容等によって勤務日や勤務時間などが異なり、様々な勤務形態となっていることから、既存の勤怠管理システムでは対応が難しいこと、また複雑な勤務パターンを設定すると逆にコストが膨らんでしまうことがシステム導入する際の課題となっているところである。

3. 今、起きている人事管理上の課題について（現場目線）

(1) 給与改定について

- ① その年の収入をわかったうえで条件通知を4月に年一度提示し任用されている。
- ② 会計年度任用職員に遡及改定は行っていないが、仮に遡及改定を行う場合、その年の収入をわかったうえで任用されていることから、給与改定で増えることは喜ばしいことではあるが、減額の場合において年度の途中で減ることに理解を得ることが難しい。
- ③ 給与改定についての仕組みなど、導入にあたって改めて整理をする必要が生まれる。
- ④ 仮に勤務時間が一定時間以上の職員のみ遡及改定を行うこととした場合、同じ職場で同じ仕事をしている会計年度任用職員であっても、遡及改定の有無が生じ、かつ職場内で明確に見えてしまう。
- ⑤ 遡及改定をする場合においては、予め会計年度任用職員の方々に理解が必要と考えるが、上がるときは良いかもしれないが、下がる時に理解をしてもらうリスクが生じる。
- ⑥ 現場サイドでは会計年度任用職員、一人ひとりをみれば相当のリスクがあると考える。

- ⑦ 全会計年度任用職員に遡及改定を実施した場合、職場・職員が混乱するのではないか。
- ⑧ 担当職員に対し改定でプラスになったら、私何時間働いていくらもらっているか、実際どうなるのかなど、相談業務が増える。実際、人事院勧告が出され問い合わせがあったのは、会計年度任用職員は遡及しますか、扶養内じゃないと困るので時間を減らさないといけない、遡及されたら困ります等の問い合わせであった。
- ⑨ 現場からも、遡及されることにより、扶養控除の範囲を超えるため勤務を控えることになり、人材確保の面から困るとの声も上がっている。

(2) 休暇制度について

- ① 会計年度任用職員の休暇制度については一律となっている。しかし、勤務日数で6月以上の任用がない場合は休暇が取得できないこともあり、採用条件により差異は生まれている。
- ② 具体的な休暇の取得については課の担当者がマニュアルをみて対応している。はじめて担当する職員は管理に苦労している。
- ③ 正規職員に準じて適用されたことにより、非常勤の時代になかった休暇制度や給与体系も加わってきているので、就業規則などに対する知識がないと任用する側の職員の業務負担が発生している。

4. 一元化した人事管理の必要性

会計年度任用職員制度が2020年4月1日より施行され、当該職員の給与、手当、休暇、福利厚生などが拡充され、新たに制度変更もされる中、自治体において人事管理の対応が求められている。本市においては毎年平均で約3,600人が任用されているが、会計年度任用職員は職種・業務内容や任用勤務形態が多岐にわたり、その管理業務に携わる職員の数も多く、業務負担増が想定され、人事管理についてはシステムを活用して事務処理業務の効率や負担軽減をしていくことが望ましいと考える。

本市の行政デジタル化推進指針では、市役所の業務を効率化・高度化し、職員の力を最大限発揮できるようにするデジタル化の推進指針とし、紙資料のシステム入力作業・検索時間の縮減や大量の定型事務の処理にかかる時間の改善などを行っている。既存のシステムでは、複雑な勤務パターンを設定すると逆にコストが膨らむなど課題となっているが、会計年度任用職員の任用は今後も増えることが想定されることから、一元化した人事管理システムを構築することにより、事務を円滑化し、業務の負担軽減を図った上で本来業務に取り組み、行政サービスの質の向上につながると考えるところである。

5. 行政サービス提供から見た人材確保について

少子高齢化の時代では、生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっている。こうした中、本市に勤務する約15,000人の職員のうち、約2割となる約3,600人の会計年度任用職員が公務を担っており、行政サービスの提供において貢献しているところである。採用について、正規職員は定員適正化計画により、採用計画がたてられている。しかし、会計年度任用職員の採用については基本的なビジョンはなく、各課の業務状況等に応じて予算化され任用している現状であり、また、財政状況が厳しい中、多様化する行政需要から会計年度任用職員が増加していると思われる。

2020年4月1日より施行され、給与・休暇など処遇の改善が進んだことにより会計年度任用職員の働くモチベーションには一定の効果があったといえるが、雇用の面においては継続性の担保は無く、不安定雇用といえるのではないかと。

会計年度任用職員の職によっては、正規職員と職責や負担の程度、パートタイムでは勤務時間の違いはあるものの、同様の業務を担っているケースもある。官民での人材の確保獲得競争の時代、知識・経

験を有した会計年度任用職員の正規職員への任用も踏まえて、採用については基本的なビジョンを策定し、人材確保に努め、多様化してきている行政サービスに対応すべきと考えるところである。

6. まとめ

会計年度任用職員制度に係る人事管理について、業務負担や効率化、人材確保の視点で調査・研究を行った。少子高齢化人口減少の時代、自治体の人材確保・持続可能な行政サービス提供において、会計年度任用職員の人事管理の一元化は重要と考える。しかし、各行政分野が抱える課題に対し、正規職員の業務か会計年度任用職員の業務か明確な住み分けがなく、（予算の範囲内において）現場の裁量権による任用であり、職員の人材確保において諸課題があると感じたところである。実際、組合に対し、人事管理をしている職員から改善・解決の要望を受けているところであり、約3,600人の会計年度任用職員が正規職員と同様の業務を担っていることから正規職員と同等の人事管理を一元化することは重要と考える。また、システム運用においてコストが膨らむとしても、今後も会計年度任用職員の増加傾向が想定される中、検討すべきと考える。

人材確保の面では、現在、経験者採用制度において経験年数として考慮しているが、人材獲得競争の時代において、会計年度任用職員の知識・経験を踏まえた正規職員への新たな採用制度の創設も検討すべきと考える。

今後、組合の人員確保の取り組みにおいても、本調査研究を活用して組織の活性化に繋がるのではないかと考えるところである。