

第18回行財政改革推進審議会 論点整理資料

1 「臨時職員数及び賃金について」

<p>論点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時職員の種類、適正数の検討 ・ 賃金（単価）の根拠 ・ 正規職員の代替としての実態をどう評価 ・ 正規職員の仕事の分析 （職員の生産性、本当に正規職員が行わなければならない仕事か） <p style="text-align: center;">これらのあるべき姿とその取組の具体的な方針等について検討</p>

(1) 状況

① 臨時職員数の推移

年度	人数			増減 人数	主な要因
	常勤	非常勤			
H23	597	262	335	▲2	
H22	599	267	332	41	学校司書9人、図書館司書8人、福祉保健部相談員12人、学校支援員4人ほかの増
H21	558	268	290	195	合併 学校給食79人、大井川地区学校幼稚園ほかの増
H20	363	—	—	36	
H19	327	—	—	—	

② 人件費の推移及び近隣比較

単位（金額：千円、人数：人）

団体	年度	正規職員※			嘱託員及び 臨時的任用職員		合計		
		金額	人数	人件費 割合	金額	人数	金額	人数	人件費 割合
焼津市	H23	*****	1,579	*****	*****	597	*****	2,176	*****
	H22	*****	1,588	*****	*****	599	*****	2,187	*****
	H21	6,452,736	1,598	13.8%	706,703	558	7,159,439	2,156	15.3%
	H20	6,510,508	1,372	15.1%	656,246	363	7,166,754	1,735	16.60%
藤枝市	H23	*****	1,545	*****	*****	647	*****	2,192	*****
	H22	*****	1,542	*****	*****	659	*****	2,201	*****
	H21	6,142,635	1,545	14.7%					
	H20	6,285,979	1,471	14.60%	405,346		6,691,325		15.50%
島田市	H23	*****	1,530	*****	*****	391	*****	1,921	*****
	H22	*****	1,518	*****	*****	408	*****	1,926	*****
	H21	5,921,789	1,515	16.2%					
	H20	6,071,351	1,550	17.4%	199,273		6,270,624		18.00%

※金額・割合は普通会計決算（退職手当、議員・特別職除く）、人数は特別会計含む4月1日現在

(参考) 地方公務員法

第3条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。
2 （略）
3 特別職は、次に掲げる職とする。
（一から二の二 略）
三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職
（以降 略）

第22条 略
5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

(2) 前回審議会での主な意見

(民間の考え方について)

- ・民間は売上・収入が減ればコスト削減の努力をし、まず、人件費は削減する。

(基本的考え方について)

- ・市役所が臨時職員を使用するのはコストを下げたいから。
- ・臨時職員とはそもそも何なのか？
- ・慢性的に職があるのなら「臨時」はおかしい。
- ・正規か臨時かの議論だけでなく、違う仕組み、トータルで管理を考えるべき
- ・臨時職員のあるべき姿

(数について)

- ・委託や指定管理者の取り組みをしている中で、職員数が減っているはず。
- ・適正な数はどうなっているのか？
- ・定員適正化計画は何なのか？
- ・職員 2000 人のうち 1/4 が臨時というのはおかしい。
- ・保育園などの本来正規職員で行うべきだが、臨時が多くなっているのはおかしくないか。
- ・定員適正化計画で正規を減らしたが、一方非正規・臨時が増え、トータルとしては、過去の最高数を更新しているのはおかしい、根拠のある説明を。

(雇用のあり方、処遇について)

- ・「臨時」という形で安価で雇用することはどうなのか？
- ・真に必要な場合に限定して雇用すべき。
- ・慢性的、構造的に人員不足であるのなら、正規職員を配置すべき。
- ・臨時で働きたいというニーズもあり、そういう多様性も必要。
- ・雇用の問題としても、臨時職員というものを考えた方がいい。
- ・同じ仕事は同じ待遇にすべき。

(その他)

- ・正規・臨時のトータルの人件費で考えるべき。
- ・短期でも安易に臨時職員を雇用せず、自分たちでプロジェクトを作るとか他部署から応援するとかの対応を
- ・行政の仕事は、収入が減ったからといってやめられるものばかりでないことは理解する。

2 職員研修について

- 論点**
- ・ 民間感覚・コスト意識醸成のための研修のあり方
 - ・ 協働視点での研修のあり方
 - ・ 職場内教育のあり方
 - ・ 時代を踏まえた制度設計のあり方

(1) 前回審議会での主な意見

(民間感覚・コスト意識)

- ・ 行政内部の研修が多い、民間の研修に参加を検討すべき。
- ・ 民間への出向制度
- ・ 採用についても、新卒はやめて民間企業経験者の採用すべき。特に、公営企業については、外部からの人材を。
- ・ コスト意識の研修も必要
- ・ 民間のセミナー等への参加を自己管理で届け出る制度の創設を。
- ・ 顧客、NPM
- ・ 根本的に中だけで同じことをしていてもだめ、それでは人は変わらない。

(協働の視点)

- ・ 教育の中に市民協働を取り入れること。
- ・ 協働やコスト意識等も勤務成績として評価を
- ・ OFF-JT も新しい視点が必要。例えば協働。
- ・ 東北の被災地の支援は生きた研修でもある そのまともは民間目線で協働的な総括を

(職場内教育)

- ・ 教育には OJT、OFF-JT、自己啓発支援の3つがあるが、一番大事なのは OJT、仕事を通じての教育。OJT の最大の効果は、先輩の背中である。
- ・ 教えさせる教育が大事
- ・ 組織風土 朝礼での問題や成果の共有

(その他)

- ・ 研修体系は整っているが、新しい視点を入れるべき。
- ・ (マネジメントシート等の資料が) 研修、評価が整合性とれていない
- ・ 人材育成基本方針も策定時から状況が変わってきている
- ・ 制度設計自体も十分ではなくなってきた部分も出てきているのでは
- ・ 人材育成は人材確保の在り方も含めた話である

3 行革の視点について

(1) 前回審議会での意見

- ・官民の役割分担の具体的検討をどのように行ってきたか。
例えば、保育園、市営住宅
- ・市役所の業務全体を行政と民間に整理することについて。
例えば、保育園を市営でやる意味
- ・住民目線の取組みで事業のあり方等を検討
例えば、道路工事のあり方、議員の復命等