第2次定員適正化計画

平成27年3月



目 次

1 趣旨

2	これまでの計画の実績	
(1)	第1次定員適正化計画の実績	1
(2)	定員適正化推進5カ年計画の実績 I	2
(3)	定員適正化推進5カ年計画の実績Ⅱ	$3 \sim 9$
3	頂似団体との比較	
(1)	単純値・修正値との比較	1 1
(2)	定員回帰方式による比較	1 2
(3)	県内の1万人当たりの職員数	1 2
4 5	第2次定員適正化計画	
(1)	計画期間	1 3
(2)	基本方針	1 3
(3)	目標値	1 3
(4)	方策	
	具体策①	$1 3 \sim 1 4$
	具体策②	1 5
	具体策③	1 6

1 趣旨

平成16年2月の合併から10年が経過する中で、多くの調整項目を調整しながら、自 治体の基礎となるごみ焼却場などのインフラ整備や、小中学校の統廃合と学校耐震化など を進め土台づくりを進めてきました。

合併により肥大した人件費を抑制するため、平成17年4月から10年間を計画期間とした第1次定員適正化計画を策定し、組織をスリム化しながら職員の削減を進め、約36億5千万円(普通会計)の人件費削減を実現しました。

地方自治体を取り巻く環境の変化では、日本全体が人口減少の時代を迎え、高齢化の進展に伴う医療や介護に関する社会保障費の増加や地域自治の存続など大きな課題を多くの地方自治体が抱える状況となりました。国においては、国家公務員の総人件費の抑制に関する基本方針を踏まえた行政機関の機構・定員管理を戦略的かつ的確に実施するため基本的な枠組み及び指針を定め動き出しています。

このような状況を背景に、当市では、合併特例期間の終了に伴う財政規模の縮小と人口減少時代に対応した行政サービスを提供するため、行政改革の一つの手法と位置づけながら、新たな定員適正化計画を定め職員の能力開発を促し財政の最適化を重要課題として進めていかなければなりません。

2 これまでの計画の実績

(1) 第1次定員適正化計画の実績

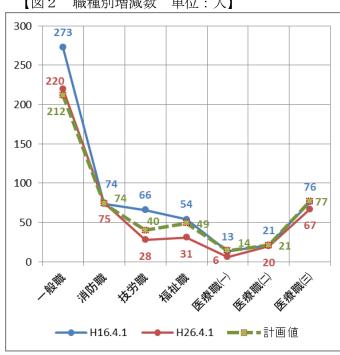
平成17年に立てられた第1次定員適正化計画は、合併直後の平成16年4月1日に 577人いた職員を20%削減し、487人までに減少させるものでありました。10 年間にわたり削減を続けてきた結果、平成26年4月1日の目標数487人に対し、4 47人まで減少させることができ、総数の視点からは計画を実現できたことになります。

600 577 549 544 537 577 550 529 524 554 512 503 542 498 495 487 500 516 504 486 479 450 461 459 447 447 400 H16 H19 H24 H17 H18 H20 H21 H22 H23 H25 H26 **──**計画 **──**実績

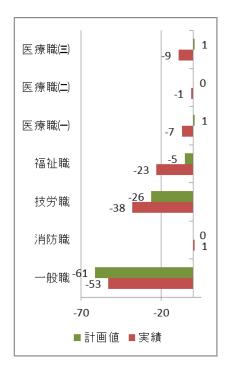
【図1 第1次計画の推移 単位:人】

職種別計画値と平成26年4月1日の実績比較では、一般職△61人(実績△53人)、 消防職0人(実績1人)、技能労務職△26人(実績△38人)、福祉職△5人(実績△ 23人)、医療職(→)1人(実績△7人)、医療職(□0人(実績△1人)、医療職(□1人(実 績 \triangle 9人) の合計 \triangle 90 (実績 \triangle 130人) となります。

減少の要因としては、一般職の勧奨退職と採用抑制、技能労務職と福祉職の退職不補 充、医師と看護師の人材不足によるものが要因です。

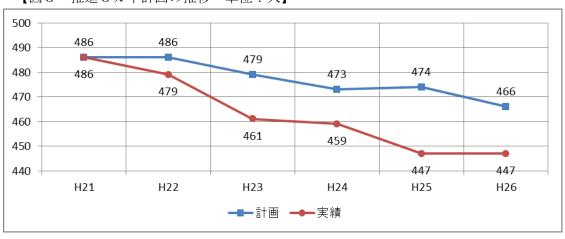


【図2 職種別増減数 単位:人】



(2) 定員適正化推進5ヵ年計画の実績 I

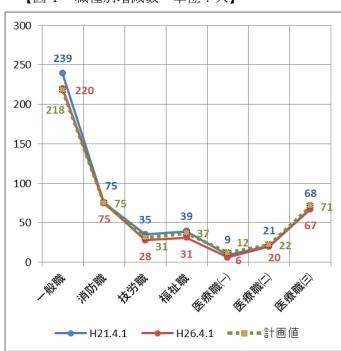
推進 5 ヵ年計画は、第 1 次計画で適正化した職員数を当時とは異なる社会情勢の急激な変化に対応するために計画したものです。第二次行政改革の柱と位置づけ、簡素で効率的な行政運営へ見直し歳入に見合った歳出構造への転換を図ることを目的とした計画でした。具体的には、平成 2 1 年の 4 8 6 人から平成 2 6 年 4 月 1 日の 4 6 6 人(\triangle 4 1 %)への削減を目指した計画は、 4 4 7 人まで減少し、平成 2 1 年度と比較して \triangle 8 0 2 %、平成 1 6 年度 4 月 1 日と比較して \triangle 2 2 2 3 9 %まで減少しました。



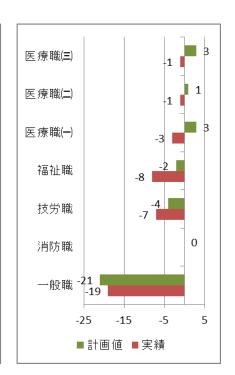
【図3 推進5カ年計画の推移 単位:人】

職種別計画値と平成26年4月1日の実績比較では、一般職 \triangle 21人(実績 \triangle 19人)、技能労務職 \triangle 4人(\triangle 7人)、福祉職 \triangle 2人(\triangle 8人)、医療職 \ominus 3人(\triangle 3人)、医療職 \ominus 1人(\triangle 1人)、医療職 \ominus 3人(\triangle 1)の合計 \triangle 20人(実績 \triangle 39人)です。

減少の要因としては、第1次計画同様に、一般職の勧奨退職と採用抑制、技能労務職と福祉職の退職不補充、医師と看護師の不足によるものが要因です。



【図4 職種別増減数 単位:人】



(3) 定員適正化推進5ヵ年計画の実績Ⅱ(基本的事項の確認)

基本的な事項として次のことを掲げ進めてきました。

①人件費の抑制の基本的方針の堅持(普通会計のみ)

第1次計画にあった人件費の抑制を堅持することを掲げていました、その推移について「地方財政状況調査」結果をもとに確認します。

在籍する職員は、様々な会計に属しているため年度での比較が複雑であり、統計的 にみても他の自治体との比較がしやすい普通会計(現在の普通会計は一般会計と情報 施設特別会計と給食費特別会計を加えたもの)における推移で人件費の動向を確認し ます。

この定義における人件費は図5のように、平成16年度と平成25年度を単年度比較した場合、約5億9,000万円 平成25年度までの累積では約36億4,950万円の削減を図ったことになります。第1次定員適正化計画および推進5カ年計画による職員削減は、このような数字として成果を収めることができました。

24 5億9,000万円 23 22 21 20 19 22.71 21.66 18 20.68 19.83 19.07 17 18.29 17.56 16 17.0116.98 16.83 15 H16 H17 H18 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H19

【図5 給与の推移 単位:億円】

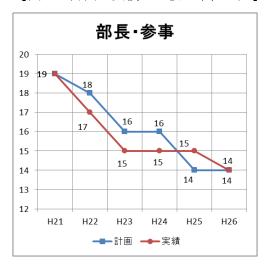
出展:地方財政状況調査(退職手当、共済負担金を除く)

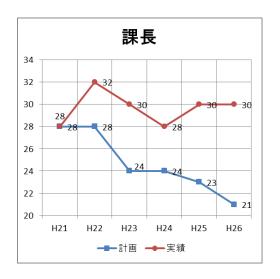
②シーリングでなく組織の見直しによる管理職ポストの削減(行政部門のみ)

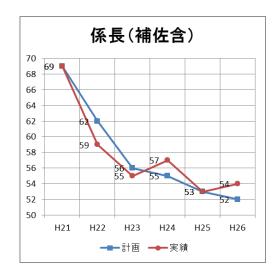
(一般行政職)

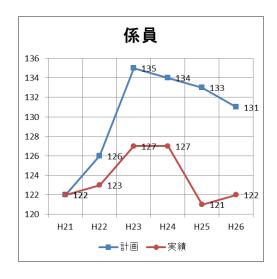
- ア 組織の見直しでは、福祉課と高齢介護課を統合する計画を実行し、健康生きが い課とし課長職を1人削減しました。
- イ また、企画部と総務部を統合する計画では、企画部と商工観光部を統合し企画 商工観光部をおき部長職を1人削減することできました。
- ウ 計画上の各補職と実績を比較した場合図6のようになります。部長級は19人から14人の計画に対し14人、課長級は28人から21人の計画に対し30人、係長級(補佐含む)は69人から52人の計画に対して54人、係は122人から131人の計画に対し122人という実績となりました。

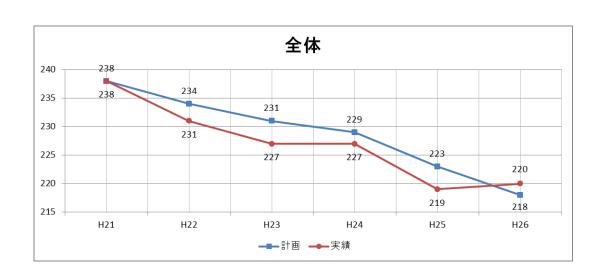
【図6 計画と実績の比較 単位:人】





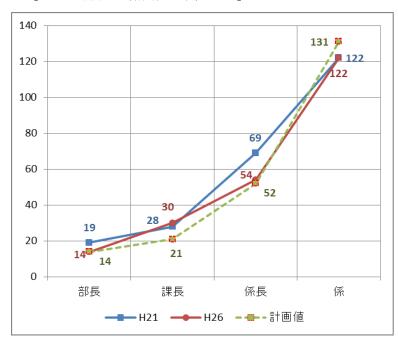


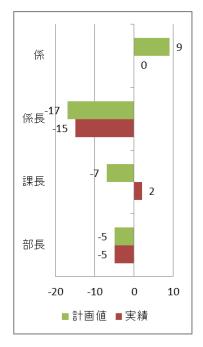




補職別(実数)の増減数は、部長級△5人、課長級2人、係長級△15人の増減をはかり、組織のピラミッド化を確立しました。

【図7 補職別増減数 単位:人】

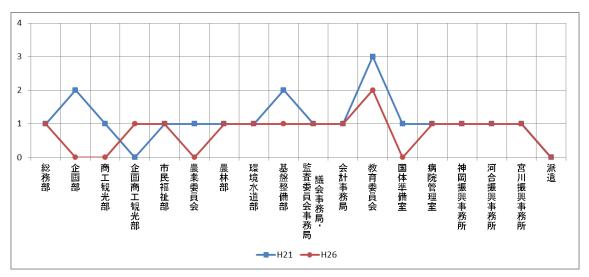




(部長・参事級)

部長・参事級職員は19人から14人までの5人が減少しました。内訳としては、国体の終了による1人の減、企画部と商工観光部を統合し企画商工観光部新設による1人の減、地域資源対策室と基盤整備部の参事の廃止による2人の減、農業委員会を係長級配置による1人の減となります。

【図8 部長・参事級の推移】

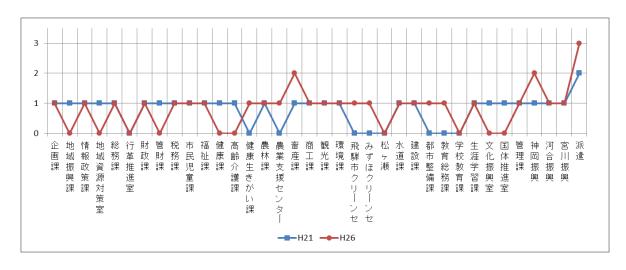


(課長級)

課長級職員は、28人から30人へと2人が増加し、内訳としては、次の表のようになります。

減少し	た課 (7人)	増加した課(9人)			
地域振興課	企画課に統合	健康生きがい課	新設		
地域資源対策室	企画課に統合	農業支援センター	新設		
管財課	財政課に統合	畜産課	担当課長へ昇格		
健康課	健康生きがい課に統合	飛騨市クリーンセンター	担当課長へ昇格		
高齢介護課	健康生きがい課に統合	みずほクリーンセンター	担当課長へ昇格		
文化振興室	生涯学習課へ統合	教育総務課	担当課長へ昇格		
国体推進室	事業終了	神岡振興事務所	担当課長の新設		
		都市整備課	兼務から専務へ		
		派遣	管理職の古川国府給食センターへの派遣		

【図9 課長級の推移】



(係員)

係全体を見通したとき、平成21年度191人(係長69人+係員122人)いた係員 (補佐以下)が176人(係長54人+係員122人)まで15人減少しました。内訳と しては、係長15人が減少したことになります。(図7参照)

しかしながら、課長への昇格や保健師など他の職種職員の配置によりこの区分ではカウントされず、実際には係としての増減がない場合があります。そのような係を除き集計すると実質8人が減少したこととなります。

增減別一覧表

増加した係

地域振興係	1	衛生係	1
福祉係	1	都市整備係	1
介護保険係	1	教育振興係 (神岡)	1
支援センター運営係	6	スポーツ振興係	1
観光係	1	文化係	1

15人の増加

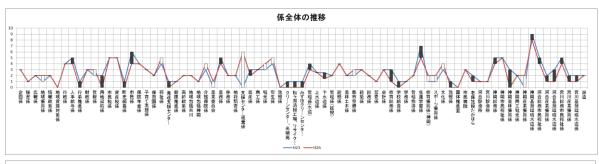
減少した係

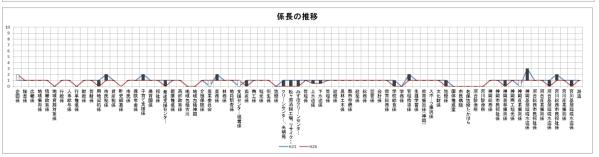
人事給与係	1	教育総務係	2	神岡基盤環境水道係	1
行革推進係	1	生涯学習係	2	河合総務市民福祉係	1
用地契約係	2	施設係	1	河合産業振興係	1
町史編纂係	1	老保施設たかはら	1	河合基盤環境水道係	2
市民係	2	神岡総務係	1	宮川総務市民福祉係	1
管理係 (水道)	1	神岡農林振興係	1	宮川産業振興係	1
下水道係	1			2 3 人(の減少

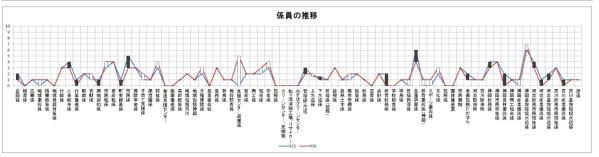
係員は増減させず、管理職(部課長)と監督職(課長補佐・係長)を減少させた結果、部・課としての集約は進みました。しかし、職員数の数字には表れてこない業務の執行体制を確認すると、係員が少ないことから管理職が一つの業務をこなしている状況にあります。それによって課としての動きが保たれる一方で、管理職が一般職化することによって十分な業務把握と職員管理が困難な状況にあります。

その背景には、「業務量の増加」や「事務の質が困難化」が進んできているといわざるを 得ません。新しい人事システムを構築していく上でも、管理職の管理能力と組織の管理体 制が満たされていることは必須であり、管理職が本来の管理職として機能するための人員 配置が求められています。

【図10 係全体、係長(補佐含)、係員の推移 単位:人 凡例□増加、■減少】







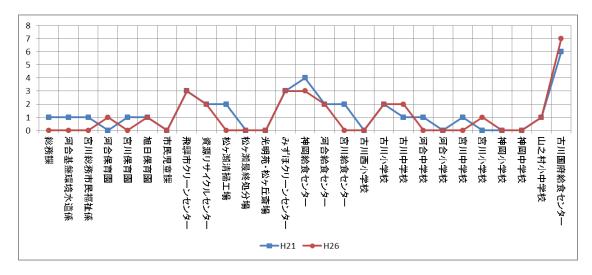
(消防職)

消防職は75人を維持するという計画が実現し、岐阜県防災航空隊、消防課への派遣2 人があるものの、その職員を維持することができました。

(技能労務職)

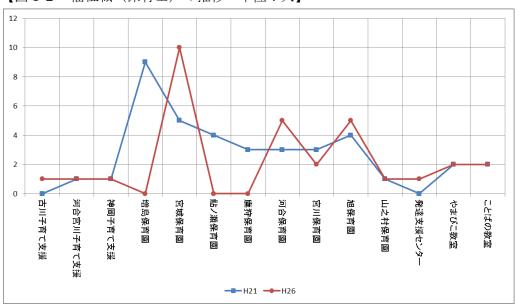
技能労務職員については、定年退職後の補充は行わないことを基本に、臨時職員で対応するもの、加えて民間委託が可能な業務は委託を進め、全体的な職員数の削減を進めてきました。平成21年4月1日に35人いた職員は平成26年4月1日では28人まで7人が減少しました。減少の要因としては、退職不補充が2人(総務課、宮川振興事務所)、臨時職員対応が1人(神岡給食センター)、業務の廃止2人(宮川給食センター)、民間委託が2人(松ヶ瀬清掃工場・松ヶ瀬最終処分場)の状況です。

【図11 技能労務職の推移 単位:人】



(福祉職)

10人の退職に対して8人を採用する計画で進んでいましたが、結果としては10人の 退職に対して4人の採用にとどまりました。平成27年度の必要見込数は32人に対し3 1人の状況であり、計画との若干のずれはあったものの保育士の必要数は確保してきまし た。※増島保育園、鮎ノ瀬保育園と鷹狩保育園(統合後はさくら保育園)は指定管理に移行



【図12 福祉職(保育士)の推移 単位:人】

(医療職)

病院改革プランに基づく病院経営の健全化・地域医療の拡充を図るため医師、医療技術 職、看護師の増員が計画されました。しかしながら、全国的なこの職種における人材不足 が原因となり病院職員は80人から78人まで2人が減少しました。内訳としては、医師 が9人から6人への3人減少、医療技術職が17人から18人への1人増加となりました。 また、行政部門の保健師(一部看護師を含)については14人から13人となり1人が 減少、栄養士は4人から3人へ1人が減少したことになります。



病院職と保健師(看護師含)、栄養士の推移】 【図13

3 類似団体との比較

(1) 単純値・修正値による比較

市町村の人口と産業構造の2つの要素を基準としたグループを類似団体と呼びます。当市は、一般市に属し、人口5万人未満、産業構造は $II \cdot III$ 次が95%未満のIII次55%以上である「I-1」に区分されます。

そのようなグループの中でどのような位置にいるかを確認し、職員の超過状況を把握することが重要です。

はじめに、職員を業務の内容によって大中小の部門に区分し、他の自治体との比較をしやすくするため、類似団体ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値として①単純値、②修正値の2つの指標を算出します。

◆単純値

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、 普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合 に適しています。

◆修正値

自治体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

			① 飛馬	① ② ①- 飛騨市 単純値×平 成 25 年 3 月末人口/					③ 修正値×平 成 25 年 3 月末人口/	1)-3
	ı		25年4	26年4		10,000 人	超過数	ì	10,000人	超過数
	議	会	3	3		3	0		3	0
	総	務	56	57		55	1		51	5
	税	務	14	14		15	$\triangle 1$		15	$\triangle 1$
	農林	水産	24	24		17	7		16	8
	商	エ	12	13		8	4		8	4
	土	木	22	23		21	1		19	3
	民	生	58	56		50	8		56	2
	衛	生	22	24		21	1		25	$\triangle 3$
一般	行政部	門計	211	214		190	21		193	18
	教	育	34	33		41	△7		25	9
	消	防	76	75		19	57		46	30
普通会計計			321	322		249	72		264	57

単純値で比較した場合、一般行政部門では21人の超過、普通会計では72人の超過となります。また、修正値を用いた場合は、一般会計で18人、普通会計では57人の超過となります。合併により区域が拡大したことにより行政運営の効率化が進みにくく、特に振興事務所機能と消防署機能の縮小ができないために超過している現状にあります。

(2) 定員回帰方式による試算(普通会計)

一般的になじみやすい、人口と面積の説明変数で職員数を試算する方法で計算します。 試算値=a (人口係数) \times X $_1$ (人口:千人) +b (面積係数) \times X $_2$ +c (一定値)

一般市(5万人未満)で試算すると次のような結果となり、平成25年4月の321人と比較すると92人下回っています。(※人口5万人未満の市は500k㎡が上限)

7. $^5\times$ 2 6. 5 1 2 人 + 0. 4 $^1\times$ 5 0 0 k m² + 1 0 人 \leftrightarrows 4 1 3 人

413人(試算値)>(当市)321人

(3) 県内の1万人当たりの職員数との比較

平成25年4月1日現在 (単位:人)

市区町村名	類似団体区分	ラスパイレス指数	人口 (H25/3/31)	一般会計	員数 (一般) 人口1万人当たりの職	普通会計	員数(普通) 人口1万人当たりの職
岐阜市	中核市	109.8	416, 750	1,819	43.65	2,670	64. 07
大垣市	IV-1	108. 4	163, 134	867	53. 15	1,092	66. 94
高山市	II-1	107. 1	92, 326	559	60.55	794	86.00
多治見市	Ⅲ − 3	105.3	115, 178	506	43. 93	709	61. 56
関市	II - 2	106.3	92, 436	446	48. 25	639	69. 13
中津川市	II - 0	104.3	82, 514	516	62. 53	756	91. 62
美濃市	I - 2	103.4	22, 473	139	61.85	161	71.64
瑞浪市	I - 2	106. 2	39, 741	242	60.89	351	88. 32
羽島市	II - 1	104. 1	68, 582	220	32.08	349	50.89
恵那市	II-1	104. 4	54, 039	380	70.32	541	100.11
美濃加茂市	$\Pi - 0$	103. 1	55, 104	255	46. 28	295	53. 54
土岐市	II-2	105. 7	61, 190	360	58.83	512	83. 67
各務原市	III − 1	109. 9	148, 926	470	31. 56	758	50. 90
可児市	III - 2	105. 3	101, 121	368	36. 39	450	44. 50
山県市	I - 0	102. 2	29, 421	194	65. 94	279	94. 83
瑞穂市	II-1	102. 9	52, 453	268	51.09	397	75. 69
飛騨市	I - 1	100.5	26, 512	211	79. 59	321	121. 08
本巣市	I - 1	101.6	35, 762	215	60. 12	284	79. 41
郡上市	I - 1	100.5	45, 407	397	87. 43	550	121. 13
下呂市	I - 3	104	35, 876	349	97. 28	485	135. 19
海津市	I - 0	98.4	37, 797	245	64.82	367	97. 10

類似団体(I-1)の1万人当たりの職員数	71. 57	94.00
類似団体との比較(超過数)	8.02	27. 08

4 第2次定員適正化計画

(1) 計画期間

平成27年度(平成27年4月1日)~平成31年度(平成32年3月31日)までの 5年間

(2) 基本方針

第1次定員適正化計画、推進5カ年計画によって適正化した組織体制を維持しながら、合併特例期間の終了に伴う財政規模の縮小、加えて、人口減少時代に対応した簡素で効率的な機構を確立します。また、第3次行政改革の核となる「財政の最適化」を進めるためにも、有能な人材の確保育成を進め、事務事業を間断なく見直しながら人的資本の配置効果を高めるために次の取り組みを実施します。

(3) 目標値

H16、H21 は住民基本台帳より H26 以降は市長期財政見通しより					計画期間						
	区 分	H16. 4	H21.4	H26. 4	H27. 4	H28. 4	H29. 4	Н30. 4	Н31. 4	Н32. 4	
推計	·人口 (H27~)	29, 892	28, 021	25, 930	24, 781	24, 415	24, 049	23, 683	23, 317	22, 939	
職員数		574	486	447	450	450	450	451	450	448	
	一般職	270	239	220	219	220	220	220	220	220	
	消防職	74	75	75	76	74	74	75	75	76	
	技能労務職	66	35	28	26	26	26	26	25	22	
	福祉職	54	39	31	31	32	32	32	32	32	
内	医療職(1)医師	13	9	6	6	6	6	6	6	6	
	医療職(2)病院	18	17	17	19	19	19	19	19	19	
訳	医療職(3)病診	63	54	54	57	57	57	57	57	57	
	医療職(2)栄養	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
	医療職(3)保健	13	14	13	13	13	13	13	13	13	
	退職者数			△8	△11	△11	△10	△15	△9	0	
	採用者数			11	11	11	11	14	7	0	

(4) 方策

具体策① 厳しい財政状況に鑑みた人件費の抑制とピラミッド型組織の堅持

普通会計における人件費(退職手当、共済費を含む)は、平成26年度は約24億4 千万円、10年後の平成36年度には約25億4千万円に到達する見通しです。長期財政見通しからも今後さらに硬直化することは明らかであり、人件費抑制を念頭においた簡素で効率的な組織体制が必須です。

そのためには、部制を維持しながら指示命令系統の一本化を継続し、不要な管理ポストは作らず、現在の組織体制を継続します。また、地方公務員法の改正にあわせて、段階や職種に応じた「標準的な職」に対する「標準職務遂行能力」を備えているか否かを

基準とした昇任を行い、年功序列的な管理監督職への昇任は今後も実施しません。

ア 職種ごとの定員管理

• 一般職

平成27年度から平成30年度までに一定規模の定年退職が見込まれており、平成26年4月1日の職員数を適正数とする定員管理を実施します。

• 消防職

推進5カ年計画にもある当市の地理的条件に対応した消防署、分署の設置や、救急、 災害出動への体制を考慮し現行の職員数75人を維持します。

• 技能労務職

正職員の退職不補充を継続し、民間委託や指定管理、臨時職員の採用により対応します。

・福祉職 (保育士)

統合と民営化が終了し、4町に公立保育園1園を設置するという方針を継続するために32人を維持します。

- 医療職(医師、医療技術職、看護師)
 - 飛騨市民病院事業経営健全化計画に沿って、職員確保にむけて努力します。
- ・医療職(栄養士)

介護保険事業、給食事業、保育園事業の動向を考慮しながら3人を維持します。

• 医療職 (保健師)

職員の年齢構成を考慮しながら、13人を維持します。

イ 11部3振興事務所の継続

社会の変化、行政需要の変化を捉えながらも現状の11部3振興事務所の機構を維持していきます。振興事務所に関しては、職員の能力を存分に引き出し機動力を高めること、加えて、防災拠点・地域振興の視点にたった組織体制を確立できるよう見直しを進めます。医療関しては、市民病院、国保診療所、市民福祉部での健康推進部門において、地域医療の窓口と責任を明確にし、社会環境に対応した組織体制に見直します。環境水道部門においては、これまでのインフラ整備が終了を迎え管理業務が中心となってくるため組織体制を見直します。

ウ 適正な昇任と級別定数の管理

昇任に対する客観性を高めるため、職制上の段階の標準的な職に係る能力として「標準職務遂行能力」を定め、その職への適正を見極めながら昇任を行う必要があります。加えて、「等級別基準職務表」を整備し、民主的なチェック機能が働くように「級別定数」を公表します。また、人事評価の結果とこれまで実施してきた昇任試験の結果の両方を基準とした昇任方式に改め、知識・技術に加えて発揮した能力、収めた業績を重視し、総合的な視点による昇任を実施していきます。

具体策② 有能な人材の確保と業績の可視化

「財政の最適化」を進めるためには、職員一人ひとりの能力を開発する必要があり、そのためにも、行政分野にとどまることなく幅広い分野の研修を取り入れ、職制とその段階にあわせた人材育成を進めなければなりません。次に行政の経営という視点からは、組織ごとの業績を明確にすることが重要であることから、事務事業の評価検証を行う行政評価の定着が必要であり、人材育成・人事評価・行政評価の連鎖を図りながら組織目標の達成度を高めていきます。

ア 職員研修の充実による能力開発の推進

職員研修の充実を図るため人材育成基本計画を見直し、求める職員像、必要な能力、 能力開発のための研修、その能力を評価する人事評価を体系化します。平成27年度か ら5年間を人材育成強化期間と位置づけ効果的な研修を実施していきます。

イ 行政評価の定着と人事評価との連携

行政評価により施策・事務事業を客観的な視点で評価し、PDCAサイクルによる見直しを行い事業の効率を高めます。また、行政評価の評価事業は人事評価の組織目標であり、業績と個人の評価を連携させながら体系的な体制で人材育成を進めます。

ウ 人事評価の完全導入

改正地方公務員法の施行にあわせて人事評価を全職種に導入し、目標管理型の業務を 進めながら業績の向上を目指します。業績向上に対するインセンティブを働かせるため には、評価結果を人事管理の基礎とし昇給や期末勤勉手当、昇格などの処遇に反映させ ていきます。

エ 再任用職員の登用

公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へ引き上げられたことに伴い、雇用と年金の接続を図るため再任用職員の活用が求められています。

再任用を希望する職員の能力・実績に基づく任用を実現するためにも、人事評価制度 の完全導入を進め、これまで培われてきた能力と技術を備えた経験豊富な職員を職場で 生かし、業務の効率化を図ります。

具体策③ 事務事業の見直しと新しい行政需要に対応できる効果的な機構の整備

社会環境の変化に伴い、行政に対する要望も同じ様に変化します。その変化に対応するためにも行政需要を的確に把握し、機能しやすい機構を整備しなければなりません。

また、事務事業を見直し実施事業の基本的な性質(共同消費性と必要性)と実施主体の妥当性(専門性と政策性)を検討し、自立を促すものと新たに行政が関与すべきものに区分し、時代にあった組織体制を構築していきます。

ア 行政需要に対応した人員配置への取組み

毎年各部各課からヒアリング調査を実施し、今後の行政需要の見込を把握しながら、 人員配置の見直しを行い効果的な組織体制を整えます。

イ 事務事業の見直しと第三次政策総点検の実施

事務事業については、「必需性と選択制」、「共同消費性と個人消費性」の視点に立ち、 基本的な性質を検証しなければなりません。次に「専門性と政策性」の高低により、直 接処理すべきものと外部処理(委託など)すべきか否かを検証し、見直しを進めなけれ ばなりません。また、事務事業の見直しと並行して、市民との協働の推進を図るため、 第三次政策総点検を開催し、事業体制の適正化を図ります。

ウ 民営化や指定管理制度の導入促進

国では、行財政改革を進める中で平成17年度から21年度にかけて集中改革プランとして給与構造など様々な見直しが行われました。技能労務職の分野では業務の民間委託などが進められ、技能労務職の退職に伴う補充は合併以来行っていません。今後も、民営化や指定管理制度の導入など様々な視点から検討を行い、技能労務職の適正な配置を進めます。