

第5回 野田市行政改革推進委員会

日 時 平成30年11月7日(水)

午後2時から

会 場 市役所8階 大会議室

1 開 会

2 会長挨拶

3 議 事

(1)民間活力の有効活用について

指定管理者制度活用の推進

公共施設の管理及び運営の民間委託

現業部門等の業務の民間委託

有効な民間活力活用法の検討

(2)組織機構の見直しについて

組織の統廃合と組織体制の整備

・組織の統廃合と組織体制の整備

・教育委員会制度改革

附属機関の整理合理化

(3)定員の適正化について

効率的な人材活用の推進

適正な職員配置の推進

(4) その他

4 閉 会

民間活力の有効活用

本市では、行政運営の効率化及び民間活力の活用という視点から、市の責任で行わなければならないが必ずしも公務員自らが行わなくてもよい事業の民間委託を進め、市の施設に民間活力を導入しサービスの向上を図るため、指定管理者制度を導入するなど、民間活力の有効活用を進めてきた。

引き続き、事業に応じた最適な民間活力を活用する方法を採用するとともに、施設における市と民間の役割の検証を行いながら、更なる民間活力の有効活用を進める。

指定管理者制度活用の推進

公共施設の管理及び運営の民間委託

現業部門の業務の民間委託

有効な民間活力活用法の検討

指定管理者制度活用の推進

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱の方針

公の施設の管理に民間活力を導入する場合は、基本的に指定管理者によることとし、現在未導入の施設についても常に見直しを図り、指定管理者制度の導入が効果有りと判断される場合には積極的に導入を図る。特に次の施設については、条件が整い次第、速やかに導入を図ることとする。

なお、施設の適切かつ安定的な運営を図るため、担当部局による指導監督の徹底を図る。

- ・ 保育所（直営分全 4 施設）
- ・ こだま学園
- ・ あさひ育成園
- ・ 子ども館（児童館全 6 館）
- ・ 文化会館

(2) 指定管理者制度について

公の施設の管理について、地方自治法の一部を改正する法律（平成 15 年法律第 81 号、15 年 6 月公布、9 月施行）により、従来 of 公共団体等に限定して管理を委託する「管理委託制度」から、民間事業者を含む法人その他の団体で地方公共団体が指定する者が管理を行うこととなった。

指定管理者制度とは、「多様化する住民ニーズに、より効果的・効率的に対応するため、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的とするもの」（総務省通知）とされている。

(3) 現行行政改革大綱の進捗状況

公の施設の管理に民間活力を導入する場合については、基本的に指定管理者によることとし、未導入の施設についても効果があると判断される場合には積極的に導入を図る。特に、子ども館をはじめとした 13 施設については、条件が整い次第、速やかに導入を図るとしている。

現大綱に掲げている、条件が整い次第速やかに導入するとされている公の施設のうち、27 年には、こだま学園及びあさひ育成園、28 年には文化会館について指定管理者制度を導入した。

既存の子ども館については、中核的な施設として新たに整備される子ども館と合わせて、指定管理者制度の導入を検討する。

保育所については、現在、中根保育所、福田保育所、乳児保育所が直営保育所（以下「直営保育所」という。）として保育を行っており、その他の公設の保育所（7 保育所）は既に指定管理者制度の導入は済んでいる。

直営保育所については、28年度から、待機児童対策の保育士確保という観点から、指定管理者制度を導入し事業者が保育士を確保するよりも、直営保育所で保育士を確保したほうが有利であると判断し、国の待機児童対策（保育士の処遇改善）が明らかになるまでの間、指定管理者制度の導入を保留としている。（28年8月の行政改革推進委員会で説明了承）

（４）指定管理者制度の導入状況

本市では、現在37施設に指定管理者制度を導入している。

なお、現行政改革大綱で条件が整い次第、速やかに導入を図ることとした13施設のうち4施設（次表の網かけ施設）が導入済みとなっている。

	施設名	導入時期	現指定管理者
1	複合老人ホーム楽寿園	17年1月1日	社会福祉法人野田みどり会（公募）
2	斎場	18年4月1日	タカラビルメン株式会社（公募）
3	野田市駅市営第1自転車等駐車場	18年4月1日	サイカパーキング株式会社（公募）
4	野田市駅市営第2自転車等駐車場		
5	川間駅南口市営第1自転車等駐車場		
6	心身障がい者福祉作業所	18年4月1日	社会福祉法人野田みどり会（随意）
7	関宿心身障がい者福祉作業所	18年4月1日	社会福祉法人はーとふる（随意）
8	岩木小学校老人デｲバィセﾝﾀｰ	18年4月1日	社会福祉法人野田みどり会（公募）
9	南部保育所	18年4月1日	株式会社北´-ｱﾝﾄﾞ´ｱｯｼｪｲﾝ(公募)
10	総合公園	18年4月1日	野田市開発協会・ｼﾝｺｰｽﾞ´-ｯ共同事業体（随意）
11	せきやど図書館	18年4月1日	株式会社図書館流通センター（公募）
12	尾崎保育所	19年4月1日	株式会社日本保育サービス（公募）
13	関宿総合公園	19年4月1日	毎日・首都圏・ｼﾝｺｰｽﾞ´-ｯ共同事業体(公募)
14	関宿少年野球場		
15	関宿コミュニティ会館	19年4月1日	株式会社図書館流通センター（公募）
16	南図書館	19年4月1日	野田TRCグループ（公募）
17	北図書館		
18	南コミュニティ会館		
19	北コミュニティ会館		
20	郷土博物館	19年4月1日	特定非営利活動法人野田文化広場（随意）
21	市民会館		
22	農産物直売所	20年6月6日	農事組合法人ゆめめぐり野田（随意）
23	あすなる職業指導所	21年4月1日	社会福祉法人はーとふる（随意）
24	梅郷駅東口市営自転車等駐車場	21年11月15日	サイカパーキング株式会社（公募）

	施設名	導入時期	現指定管理者
25	関宿斎場	22年4月1日	タカラビルメン株式会社（公募）
26	あおい空	22年4月1日	社会福祉法人野田みどり会（随意）
27	清水保育所	22年4月1日	株式会社こどもの森（随意）
28	春風館道場	22年6月1日	特定非営利活動法人野田春風会（随意）
29	野田公民館（小ホール）	23年4月1日	野田市文化会館・櫻のホール活性化共同体（公募）
30	中央コミュニティ会館		
31	花輪保育所	24年4月1日	株式会社日本保育サービス（随意）
32	北部保育所	25年4月1日	株式会社北`-アト`アソエイツ（随意）
33	木間ヶ瀬保育所	26年4月1日	株式会社北`-アト`アソエイツ（公募）
34	こだま学園	27年4月1日	社会福祉法人はーとふる（随意）
35	あさひ育成園		
36	東部保育所	28年4月1日	アートチャイルド`ケ株式会社（公募）
37	文化会館	28年4月1日	野田市文化会館・櫻のホール活性化共同体（公募）

（５）条件が整い次第導入する施設のうち未導入の施設について

各施設の状況により、次のとおり整理し、導入可能となった時点で順次導入

導入予定	施設名	備考
33年度以降	子ども館（既存6館 及び新規1館）	新たに整備される中核的な施設となる子ども館と、既存の子ども館とのネットワーク化を検討しながら指定管理者制度の導入を検討する。

2 課題

【全般】

- ・指定管理者制度導入の可能性がある施設については、施設の状況等を確認しながらその導入時期を検討する必要がある。
- ・指定管理者制度導入施設について、施設が適切かつ安定的な運営が行われているか、常時現場を把握することが重要であることから、担当部局による指導監督の徹底を強化する必要がある。

【子ども館】

- ・子ども館については、中核的な施設となる子ども館の整備と合わせて、既存の子ども館とのネットワーク化を図り、それぞれの役割分担を明確にした中で、指定管理者制度の導入による効果を最大限発揮できるよう努める必要がある。

【保育所】

- ・11月1日現在の待機児童及び保留者の状況は、直営保育所で27人、うち保育士不足によるものが27人、指定管理保育所で59人、うち保育士不足によるものが36人、私立保育所等で150人、うち保育士不足によるものが132人という状況であり、保育士不足が顕著となっている。

- ・現在、指定管理者制度の導入を保留している直営保育所については、国の待機児童対策における保育士の処遇改善策が十分な効果を期待できない内容であり、根本的に保育士不足が解消されるような実効性のあるものとなっていないこと、結果的に各自治体が競争して給与の上乗せ補助を行っている現状があること、さらに、国の幼児教育の無償化に伴い、待機児童の人数が今後増加する懸念もあり、現状では、指定管理者制度の導入に踏み切れる状況にないことから、今後も市が保育士の確保を行っていく必要がある。
- ・直営保育所については、待機児童問題が解消されるまでの間、指定管理者制度の導入の保留を継続せざるを得ない状況であることを考えると、現在、正規保育士の補充を任期付保育士の採用で行っているが、安定した保育を継続するには、任期の定めのある保育士から、任期の定めのない正規の保育士の採用に切り替え、待機児童問題の解消に向け早期に採用する必要がある。
- ・正規の保育士を採用する場合には、将来的な幼保連携を見据え、保育士資格のほかに幼稚園教諭の資格を有する者を採用することも検討するとともに、一般事務にも対応できる採用も視野に入れ検討する必要がある。
- ・現在、直営保育所には、正規保育士、任期付保育士の他に、臨時職員等を採用している。臨時職員等については、勤務時間の異なる複数の形態があり任用が複雑になっていることから、会計年度任用職員に移行する際には、正規保育士とのバランスを考慮しながら整理を行う必要がある。
- ・指定管理者制度を既に導入している保育所については、現指定管理者が安定した保育を実施しており、保護者から高い評価を得ている。今後も、安定した保育が継続されようこれまで以上に指導・監督を行っていくことが必要である。
また、多くの保護者から、現指定管理者に対する評価等の意見を頂き、今後の保育に役立てていくことも必要である。

3 次期行政改革大綱の考え方

公の施設の管理に民間活力を導入する場合は、基本的に指定管理者によることとし、現在未導入の施設についても常に見直しを図り、指定管理者制度の導入が効果有りと判断される場合には積極的に導入を図る。

子ども館については、新たに整備される中核的な施設となる子ども館と合わせて導入を図ることとする。

保育所については、現在、指定管理者制度の導入を保留している中根保育所、福田保育所及び乳児保育所は、待機児童問題が解消されるまでの間、指定管理者制度の導入の保留を継続することとし、その間、安定した保育を行うため正規保育士の採用を行うことを検討する。

また、指定管理者制度を既に導入している保育所については、今後も、安定した保育が継続されるよう、多くの保護者から、現指定管理事業者に対する評価等

の意見を頂き、今後の保育に役立てていく。

その他の指定管理者制度を導入している施設については、施設が適切かつ安定的な運営が行われているか常時現場を把握するため、引き続き、担当部局による指導監督の徹底を強化していく。

4 採用スケジュール

正規保育士の採用については、市の喫緊の課題である待機児童対策への対応であることから、早急に採用の手続に入る必要があるため、パブリック・コメント手続は省略し、行政改革推進員委員会の説明了承があった場合、以下のスケジュールにより進めることとする。

なお、採用予定者数については、今後精査し確定する。

平成 30 年	12 月	初旬	受験案内公告・受付開始
平成 31 年	1 月	中旬	第一次試験
"	2 月	中旬	第二次試験
"	3 月	中旬	採用者事前説明
"	4 月	1 日	採用辞令

公共施設の管理及び運営の民間委託

1 現状等

現行行政改革大綱における方針

学童保育所については、保護者協議会との協議により、早急に社会福祉協議会への委託を進める。また、学校区全体として過密化（一人当たりの生活面積 1.65㎡未満）状況にある場合は、新設学童保育所を整備する。さらに、学童指導員の配置等、子ども・子育て支援新制度に確実に対応する。

2 学童保育所

(1) 保護者協議会との協議による、社会福祉協議会への委託

学童保育所の委託による運営については、13年度に保護者代表を含む選定委員会を立上げ、既存学童の委託を開始した。南部学童、二川学童については、保護者との協議が整い委託を実施したが、その後の委託協議については、保護者協議会との交渉となり、保護者協議会が委託に反対していることから進展はなかった。

このような状況の中、入所希望児童の増加により過密化が進み、保育環境の改善を図る必要があることから、学校区単位で過密化について、市の責任において学童保育所を新設することとし、22年度に8か所、23年度に2か所、29年度に2か所の学童保育所を新設し改善を図った。運営については、地域福祉において実績のある社会福祉協議会に委託し、入所については、保護者の自由選択とした。

既存の直営学童保育所の社会福祉協議会への委託については、集中改革プラン（24年度～26年度）により、保護者からの協議の申出に基づき委託について協議することとし、協議が整った学童保育所から順次委託することとしたが、保護者協議会が委託に反対していることから、協議は行われないう状況が続く中、27年5月に保護者協議会が解散した。

現在は、各学童保育所の保護者からの協議の申出に基づき、委託について協議を進めることとしているが、保護者からの申出はなく、市も積極的な対応を行っていないことから進展はない。

学童保育所の状況

年度	学童保育所	委託先
13年度	北部学童保育所、みずき学童保育所	野田市社会福祉協議会
14年度	三ヶ尾学童保育所	
17年度	関宿学童保育所	
18年度	南部学童保育所（29年度まで）	学校法人白須賀学園野田聖華幼稚園
20年度	二川学童保育所	株式会社日本保育サービス
	南部第二学童保育所	社会福祉法人すくすくどろんこの会(民設民営)
22年度	清水第二学童保育所、岩木第二学童保育所、七光台第二学童保育所、尾崎第二学童保育所、関宿中央第二学童保育所、野田第二学童保育所、柳沢第二学童保育所、山崎第二学童保育所	野田市社会福祉協議会
23年度	宮崎第二学童保育所、みずき第二学童保育所	
	南部第三学童保育所	社会福祉法人すくすくどろんこの会(民設民営)
29年度	清水第三学童保育所、宮崎第三学童保育所	野田市社会福祉協議会
30年度	南部学童保育所	

(2) 過密化の改善

学校区単位での過密化について、基本的に余裕教室を活用し整備を進めるとし、22年度に8か所、23年度に2か所、29年度に2か所の学童保育所を整備し、今年度1か所(岩木小学校区)の整備を進めている。

岩木小学校区の整備が完了することで、学校区単位での過密化が改善する。

過密化の状況

30年4月1日現在

学校区	施設名	運営形態	児童数	運営指針 基準 児童数	1人当たり 面積 m^2	学校区単位 1人当たり 面積 m^2
中央小	野田	直営	45	39	4.02	2.65
	野田第二	社協	96	90	2.05	
柳沢小	柳沢	直営	8	8	8.00	3.12
	柳沢第二	社協	37	33	1.94	
清水小	清水	直営	31	29	2.57	1.82
	清水第二	社協	23	17	3.76	
	清水第三	社協	100	83	1.16	
南部小	南部	社協	99	86	0.73	1.69
	南部第二	どろんこ の会	19	18	3.78	
	南部第三		14	13	5.15	
東部小	東部	直営	50	41	1.81	1.81
川間小	川間	直営	44	41	1.81	1.81
福田一小	福田	直営	12	10	7.44	7.44
岩木小	岩木	直営	42	37	2.41	1.55
	岩木第二	社協	113	103	1.24	
宮崎小	宮崎	直営	20	19	3.92	1.73
	宮崎第二	社協	104	96	0.82	
	宮崎第三	社協	11	11	5.95	
山崎小	山崎	直営	15	14	4.88	1.92
	山崎第二	社協	61	55	1.16	
七光台小	七光台	直営	5	5	14.18	1.94
	七光台第二	社協	87	81	1.19	
尾崎小	尾崎	直営	18	17	3.76	1.91
	尾崎第二	社協	56	50	1.28	
二ツ塚小	二ツ塚	直営	34	31	2.65	2.65
北部小	北部	社協	121	105	1.67	1.67
みずき小	みずき	社協	46	42	2.23	1.76
	みずき第二	社協	65	57	1.41	
福田二小	三ヶ尾	社協	31	29	2.64	2.64
木間ヶ瀬小	木間ヶ瀬	直営	28	25	2.56	2.56
二川小	二川	日本保育	58	53	2.48	2.48
関宿中央小	関宿中央	直営	30	29	2.28	2.14
	関宿中央第二	社協	38	33	2.01	
関宿小	関宿	社協	15	14	4.71	4.71

(3) 子ども・子育て支援新制度への対応

27年度から本格実施された子ども・子育て支援新制度では、関連法の施行により児童福祉法が改正され、放課後児童健全育成事業の新たな基準に基づき学童保育所を運営することになった。

主な基準

基準項目	内 容	対応状況
保育面積	・ 児童一人当たりの保育面積は、おおむね 1.65 m ² 以上とする。	・ 学校区単位での過密化について、施設整備により対応している。今年度、岩木小の教室を改修し整備することで、学校区単位での過密化は改善する見込み。
児童の集団規模	・ 1 学童保育の集団の規模は、おおむね 40 人までとする。 ・ おおむね 40 人を超える学童については、児童を複数の集団（クラス）に分けるよう努める。	・ 40 人を 1 学童保育の支援単位とし、40 人を超える学童については、クラス分けを実施している。
指導員の数	・ 支援単位ごとの放課後支援員数は、2 人以上とする。	・ 支援単位(クラス単位)ごとに 2 人の支援員を配置しているが、指導員の人数が確保できず代替指導員による対応が一部みられる。

3 課題

(1) 社会福祉協議会への委託について

- ・ 保護者の反対理由として、指導員が替わることによる子供への影響が挙げられる。その対応として、直営の指導員が委託後に社会福祉協議会に雇用されることで、保護者の理解も得られやすいと考えられるが、直営学童指導員の労働条件と社会福祉協議会の労働条件に違いがあり、条件整備が必要である。
- ・ 社会福祉協議会においても、受託できるだけの指導員の確保ができるかは不透明であり、現段階において受託できるかの担保はない。
- ・ 直営の学童指導員については、一般職の非常勤職員及び臨時的任用職員であり、継続雇用に課題があったことから、社会福祉協議会への委託の方針が位置付けられたが、会計年度任用職員の創設により、継続雇用が可能となり、社会福祉協議会への委託する理由が薄れてきた。

(2) 過密化の改善について

過密化については、学校区内の学童保育所間の児童数のアンバランスによるものと、学校区全体として過密化となっている場合に区分される。

【学校区全体として過密化となっている場合】

- ・30年度に岩木学童保育所を整備することで、学校区単位での過密化は改善する見込みであるが、今後、児童数の増加等により、再び過密化した場合は、余裕教室等を活用し整備を進めることが必要である。

【学校区内の学童保育所間の児童数のアンバランスによる過密化】

- ・児童数のバランスを取ることで、過密化が改善することから、保護者に対し抽選による振り分けを提案しているが、直営学童と委託学童では、閉所時間の差や保護者会の有無、また学童保育所の位置など条件が違ふ中での抽選には反対であり、過密化の認識もないことから自由選択の継続を望む意見が多く出されている。
- ・抽選の実施に対し、一番多かった反対意見は閉所時間の違いであったことから、29年の夏休みから直営学童の閉所時間を延長し、全ての学童保育所を午後7時までとしたが、直営学童の保護者会を負担に感じていることや、校外にある学童保育所は、通所時の安全性などに不安があることなどの意見が多くあり、実施できていない。
- ・30年6月に、過密化している学童保育所の保護者に実施した「過密化に関するアンケート」の結果では、過密化の改善の必要性を感じないとの意見が約4割あったが、児童の良好な保育環境の確保のためには過密化の改善は不可欠であり、新規入所児童については、振り分けることもやむを得ないとの意見もあったことから、今後、説明会を開催し、新規入所児童の振り分けについて説明し、31年度からの実施を検討していく。

(3) 子ども・子育て支援新制度に対する対応について

子ども・子育て支援新制度に対する対応は、おおむね対応済みである。しかし、放課後児童支援員について、経過措置の31年度末までに放課後児童支援員としての資格要件を満たす全ての指導員に対し、千葉県が実施する研修を受講させる必要がある。

4 次期行政改革大綱の考え方

直営の学童保育所については、学童指導員の継続雇用に課題があり社会福祉協議会への委託を推進してきたが、会計年度任用職員の創設に伴い、継続雇用が可能となったことから、児童の保育環境を第一に考え、社会福祉協議会への委託の方針を見直すことも含めて検討を行う。

現業部門等の業務の民間委託

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱における方針

引き続き現業部門については、退職不補充とし、順次、民間委託や指定管理者制度等を導入する。

また、新清掃工場の稼働に当たっては、運転管理及び収集の部門共に全面委託する。

なお、民間委託等する業務は、現業部門全体の中で捉え、人事異動等を効果的に行い計画的に実施する。

(2) 現業部門全体の職員数の推移

現業部門に配置する技能職及び労務職の職員数は、30年10月1日現在で45人であるが、退職不補充を維持すると、今後、7年間に29人が退職し、37年4月1日には16人となる。

所 属 職 種 名	30 年度 10/1	定年退職による職員数の推移						
		31 年度 当初	32 年度 当初	33 年度 当初	34 年度 当初	35 年度 当初	36 年度 当初	37 年度 当初
市政推進室 自動車運転手	2	1	1	1	1	1	1	1
管財課 自動車運転手	1	1	1	1	1	1	1	1
関宿支所 業務員	1	1	0	0	0	0	0	0
清掃第一課 機械操作員	12	12	12	11	11	9	8	6
清掃第一課 自動車運転手	9	8	6	4	4	3	3	1
補修事務所 自動車運転手	6	6	6	6	5	5	5	3
高齢者支援課 ホームヘルパー	2	1	1	1	1	1	1	1
保育所 調理員	6	4	3	3	2	2	0	0
小中学校等 用務員	6	5	5	5	4	4	4	3
合 計	45	39	35	32	29	26	23	16

2 現大綱における各所属の民間委託等の方針

- ・現清掃工場（清掃第一課）の運転管理部門（機械操作員）は、地元との取決めにより、退職者の補充は、同工場の収集部門（自動車運転手）等からの異動で対応
- ・現清掃工場の収集部門は、退職等で2人減員した場合は、収集車1台分を民間委託
- ・補修事務所は、主な業務である道路補修、側溝清掃の一部を業務委託していることから、更なる民間委託の方法を検討
- ・高齢者支援課のホームヘルパーは、退職者分を業務縮小で対応
- ・保育所の調理員は、退職者分を民間委託
- ・小学校、中学校、公民館の用務員は、退職者分を民間委託

3 課題

- ・清掃工場、清掃の収集部門、補修事務所については、職員の退職による対応は民間委託となっているが、再任用職員制度を活用した方が、財政効果がある業務もあり、現在採用している再任用短時間勤務職員からフルタイム再任用職員への転換を図り、市民サービスの水準維持を図る必要がある。
- ・補修事務所については、将来的に委託を進めることとしているが、市民サービスの水準を維持するためには、直営での対応の方が委託するよりも迅速に対応できるものもあることから、直営と委託との比較検証を行い、今後の方向性を検討する必要がある。

4 次期行政改革大綱の考え方

引き続き、現業部門については、退職不補充とし、順次、民間委託や指定管理者制度等を導入する。

新清掃工場の稼働に当たっては、運転管理及び収集の部門共に全面委託する。

なお、現在稼働している清掃工場や収集部門については、財政効果も踏まえ、再任用職員制度を有効に活用する。

補修事務所の業務については、委託よりも直営による対応が迅速に行える場合もあることから、直営と委託との比較検証を行い、今後の方向性を検討する。

有効な民間活力活用法の検討

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱における方針

国の制度改正等による新たな民間活力の活用法に対しては、迅速にその導入効果等を検証し、効果が認められる場合には積極的な活用を図る。

(2) 本市の状況

本市では、市の責任で行わなければならないが必ずしも公務員自らが行わなくてもよい事業、民間の力を借りた方が経済的・質的に有利な事業、社会の変化に即応しその時々ニーズに弾力的に対応することが望まれる事業等について、指定管理者制度及び業務委託により民間活力の積極的な活用を図ってきた。

民間活力の活用状況

実施時期	指定管理者制度	業務委託
16年度	1 施設（楽寿園） 複合老人ホーム化に伴い管理委託から指定管理者制度に変更	<ul style="list-style-type: none"> ・せきやど図書館カウンター業務 ・川間小学校給食調理業務 ・水道料金収納業務
17年度	該当無し	<ul style="list-style-type: none"> ・新設関宿学童保育所業務 ・給食配膳業務（小学校 8 校・中学校 5 校・幼稚園 2 園）
18年度	13 施設（斎場・市営自転車等駐車場（3 施設）・心身障がい者福祉作業所・関宿心身障がい者福祉作業所・鶴寿園及び鶴寿園老人デイサービスセンター・岩木小学校老人デイサービスセンター・あたご保育所・南部保育所・総合公園・せきやど図書館）	<ul style="list-style-type: none"> ・南部学童保育所業務 ・文化センター舞台業務の一部 ・南北図書館カウンター業務 ・ごみ収集業務（1 コース） ・し尿収集業務（川間地区） ・東部小学校の給食調理業務
19年度	10 施設（尾崎保育所・関宿総合公園体育館及び関宿少年野球場・南北図書館及び南北コミュニティ会館・関宿コミュニティ会館・郷土博物館及び市民会館）	<ul style="list-style-type: none"> ・し尿収集業務（北部地区・中央地区）
20年度	2 施設（古布内保育所・農産物直売所） 鶴寿園及び鶴寿園老人デイサービスセンターを移管 2 施設	<ul style="list-style-type: none"> ・新設学童保育所業務 2 か所（二川・南部第二（民設）） ・学校給食センター業務
21年度	2 施設（あすなる職業指導所・梅郷駅東口市営自転車等駐車場）	<ul style="list-style-type: none"> ・文化センター舞台業務の全部 ・し尿収集業務（南部地区）

実施時期	指定管理者制度	業務委託
22年度	4 施設（関宿斎場・あおい空・清水保育所・春風館道場）	・新設学童保育所業務 8 か所（清水第二・岩木第二・尾崎第二・七光台第二・関宿中央第二・野田第二・柳沢第二・山崎第二）
23年度	2 施設（野田公民館及び中央コミュニティ会館）	・新設学童保育所業務 3 か所（宮崎第二・みずき第二・南部第三（民設））
24年度	2 施設（花輪保育所・買物便利拠点）	・ごみ収集業務（1 コース・計 2 コース）
25年度	1 施設（北部保育所）	・ごみ収集業務（2 コース・計 4 コース）
26年度	1 施設（木間ヶ瀬保育所） 民設民営により古布内・あたご保育所 2 施設。閉店により買物便利拠点 1 施設	・こぶし園給食業務
27年度	2 施設（あさひ育成園及びこだま学園）	・ごみ収集業務（1 コース・計 5 コース）
28年度	2 施設（東部保育所（地域子育て支援センター含む）・文化会館）	該当なし
29年度	該当なし	・ごみ収集業務（1 コース・計 6 コース） ・新設学童保育所業務 2 か所（清水第三・宮崎第三）

（3）民間活力の導入手法の例

市では指定管理者制度及び業務委託を積極的に導入しているが、他自治体では次の手法について導入事例がある。

手法	概要
P F I （プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）	公共施設の設計、建設、維持管理及び運営等について、民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行い、地方公共団体が直接実施するより効率的かつ効果的に公共サービスを提供する手法。P F I は地方公共団体が基本的な事業計画をつくる。 事業数 666 件（30 年 3 月末）
	【他市等の事例】 ・中学校校舎、給食室、公会堂整備並びに保育所整備事業（千葉県市川市） ・鶴崎総合市民行政センター整備事業（大分県大分市）

手 法	概 要
PPP (パブリック・プライベート・パートナーシップ： 公民連携)	<p>官と民がパートナーを組んで事業を行う官民協力の形態。交通や公営住宅など、地方公共団体が公営で行ってきた事業に民間事業者が事業の計画段階から参加して、設備は官が保有したまま、設備投資や運営を民間事業者に任せる手法。PPPは、事業の企画段階から民間事業者が参加する。</p> <p>【他市等の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一括借上げ型公営住宅整備（鹿児島県大崎町）
DBO (デザイン・ビルド・オペレート)	<p>PFI事業者に設計（Design）、建設（Build）、運営（Operate）を一括して委ね、施設の所有、資金調達は地方公共団体が行う。設計と建設が一体化している方が効率的である場合や、民間での資金調達が困難である場合に採用されることがある。</p> <p>【他市等の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 道の駅整備事業（千葉県木更津市）
コンセッション方式	<p>高速道路、空港、上下水道などの料金徴収を伴う公共施設などについて、施設の所有権を発注者（公的機関）に残したまま、運営を特別目的会社として設立される民間事業者（以下、SPC）が施設運営を行うスキームを指し、SPCは、公共施設利用者などからの利用料金を直接受け取り、運営に係る費用を回収するいわゆる「独立採算型」で行う事業。</p> <p>【他市等の事例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 下水道事業（静岡県浜松市） 公営住宅（兵庫県神戸市、大阪府池田市）

2 課題

- ・PFI等は、民間活力を用いた新たな公共施設整備の手法であるが、市では、既存施設の今後の公共施設等の維持管理について、施設の長寿命化を図るファシリティマネジメントを基本的な考え方としている。ただし、道の駅整備事業等新たな施設の整備手法については、PFI等の新たな手法の導入の可能性を含めて幅広く検討する必要がある。
- ・国においては、今後も新たな民間活力活用のための制度の導入が図られていく可能性があるが、これまでの導入手法においても課題や問題点も指摘されていることから、市としては課題等を十分に検証し、新制度を導入することについて、その必要性、効果、導入時期等を的確に判断していくことが必要である。

3 次期行政改革大綱の考え方

民間活力の活用は、引き続き指定管理者制度や業務委託を中心として導入効果を検討していくとともに、さらにPFI等の新たな手法の導入も視野に入れ検討を行う。

また、国の制度改正等による新たな民間活力の活用法に対しては、迅速にその導入効果等を検証し、積極的な活用を図る。

組織機構の見直し

本市では、効率的な組織を目指し、27年度に自然経済推進部を新設、29年度には、市政推進室を新設し、1室11部の体制となり、複雑・多様化しつつ増大する行政需要に的確に対応した行政サービスを提供するための組織機構の見直しを進めてきた。

今後においても、社会経済環境の変化に伴う新たな行政課題等に的確に対応していくためには、市民に分かりやすい効率的な組織体制の確保に向けた抜本的見直しや、組織を有効に機能させる体制の整備を図る必要がある。

附属機関については、28年度に次木親野井特定土地区画整理審議会の任務が終了したことによる整理合理化を図るとともに、新たに、29年度に公契約審議会、30年度にいじめ問題対策委員会を設置した。

引き続き、設置目的の達成度や活動実績を検証し、長期間、活動のない附属機関の廃止や、会議等の運営方法を見直すことで、整理合理化を進める。

また、附属機関の設置が必要となった場合は、既存の附属機関での対応や新たな附属機関の設置も行っていく。

組織の統廃合と組織体制の整備

- ・組織の統廃合と組織体制の整備
- ・教育委員会制度改革

附属機関の整理合理化

組織の統廃合と組織体制の整備

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱における方針

行政需要の変化に的確に対応するため、行政需要に応じて部・課の組織について新設、統合及び廃止を進める。組織の見直しに当たっては、簡素で効率的な組織を基本としつつ、組織が有効に機能するよう常に検証を進めていくこととする。27年度において次の組織の分割、統廃合を行う。

- ・ 民生経済部を市民生活部と自然経済推進部に分割する。
- ・ 市民生活課を市民生活課と防災安全課に分割する。
- ・ 建築指導課を廃止し、建築確認申請業務は都市計画課へ、市営住宅及び営繕業務は総務部に設置する営繕課に移す。
- ・ 社会福祉課を生活支援課と障がい者支援課に分割する。
- ・ 高齢者福祉課を高齢者支援課と介護保険課に分割する。
- ・ あさひセンターの組織を廃止する。(27年度に指定管理者制度を導入)
- ・ 男女共同参画課と人権施策推進課を統合し、人権・男女共同参画推進課とする。

(2) 現行組織

現行の行政改革大綱の方針に基づき、上記のとおり組織改正を行った。

その後も、27年10月に、保健福祉部に妊産婦及び乳幼児から18歳までの子どもに関する切れ目のない相談支援を行うため、子ども支援室を新設、28年4月に、指定管理者制度導入により文化センターを廃止、29年4月には、市長の公約及び重要施策の調査や調整（縦割組織の弊害である横の連携の強化）を行うための市長直轄の組織として市政推進室を新設し、現在は、1室11部体制とした。なお、その他の各行政委員会、消防本部及び水道部については、現状維持とした。

現行組織は次の表のとおり。(30年4月1日現在)

① 市長部局

市長部局は、1室9部39課で組織されている。

室・部	課等	職員数	部	課等	職員数
市政推進室		10人	土木部 (4課)	建設局長、 部長、派遣	3人
企画財政部 (5課)	部長	1人		管理課 (補修事務所含む)	35人
	企画調整課	6人		道路建設課	10人
	広報広聴課	8人		下水道課	19人
	財政課	8人		用地課	4人
	課税課	32人		部 計	71人
	収税課	32人		都市部 (5課)	部長、派遣
部 計	87人	都市計画課	13人		
総務部 (5課)	部長、特命、派 遣	4人	都市整備課		11人
	総務課	15人	梅郷駅西土地区画整理事務所		2人
	人事課	15人	愛宕駅周辺地区市街地整備事務所		4人
	行政管理課	10人	次木親野井土地区画整理事務所		6人
	管財課	11人	部 計		40人
	営繕課	15人	保健福祉部 (6課)	部長、派遣	3人
	部 計	70人		生活支援課	24人
市民生活部 (5課)	部長、派遣	2人		障がい者支援課	19人
	市民課(出張所含む)	32人		高齢者支援課	14人
	国保年金課	23人		介護保険課 (地域包括支援センター含む)	29人
	市民生活課	8人		保健センター (子ども支援室、関宿保健セン ター含む)	42人
	防災安全課	10人		こぶし園	11人
	関宿支所	8人		部 計	142人
	部 計	83人	児童家庭部 (3課)	部長	1人
自然経済 推進部 (3課)	部長	1人		児童家庭課 (児童館含む)	24人
	商工観光課	7人		保育課 (保育所含む)	46人
	農政課	16人		人権・男女共同 参画推進課 (福祉会館含む)	12人
	みどり水のまちづくり課	9人		部 計	83人
	部 計	33人	会計管理者	会計管理者	1人
環境部 (3課)	部長	1人		会計管理者付	6人
	清掃計画課	9人		部 計	7人
	環境保全課	8人			
	清掃第一課	28人			
	部 計	46人			

② 教育委員会等各行政委員会、消防本部及び水道部

教育委員会は2部7課、消防本部は4課、水道部は2課で組織されている。

部	課等	職員数	局・部	課等	職員数
生涯学習部 (5課)	部長	1人	議会事務局		8人
	教育総務課	10人	選挙管理委員会事務局		4人
	社会教育課 (公民館含む)	23人	監査委員事務局		4人
	社会体育課	6人	農業委員会事務局		5人
	青少年課	6人	消防本部 (4課)	消防長、派遣	7人
	興風図書館	15人		総務課	4人
	部計	61人		予防課	8人
		警防課		6人	
学校教育部 (2課)	部長	1人	消防本部 (4課)	消防署	149人
	学校教育課 (給食センター含む)	13人		部計	174人
	指導課 (幼稚園、小中学校含む)	40人			
	部計	54人	水道部 (2課)	業務課	10人
			工務課	17人	
			部計	27人	

③ 特命担当制

野田市行政組織規則第17条の規定に基づき、臨時又は特別の事務を処理するため、次の特命担当を置いている。

部	名称	人数
総務部	工事検査担当	2人
	市史編さん担当	3人
土木部	下水道事業地方公営企業法適用化支援担当	1人*
都市部	建築指導担当	2人

(注) *印は兼務

2 組織管理の課題等

○組織の連携

部や課の数を拡大することは、横の連携が必ずしも十分に行われないなどの弱点が指摘されており、これまでも連携の無さが業務に支障をきたしていたことから、29年度に市政推進室を新設し、縦割組織の弊害である横の連携の強化を図っているが、満足のいく結果は得られていない。

現在、組織の連携において課題のある場合は、横の連携強化を図り対応していくことを基本とするが、必要に応じて組織改正を行う等の対応も必要である。

子ども支援室等が行っている、妊産婦及び乳幼児から18歳までの子どもに関する切れ目のない相談支援等の業務については、子どもに関する関連法規や、国や県の組織が縦割りとなっていることから、市内部の関連する組織も複数の部にわたっている。このため、業務の連携が難しい面もあり、今後は、総務部と市政推進室が中心となり、保健福祉部及び児童家庭部と連携し、子どもに関する窓口を一元化した組織づくりを目指す必要がある。

○柔軟で機動的な組織に向けた検討

市民の要望に対して即応できるような組織とするため、引き続き、簡素で効率的な組織であることは基本としつつ、柔軟で機動的な組織体制とするため、業務量に応じて部・課等の組織の分割や設置も検討する必要がある。

○市の重要施策の推進

現在、スポーツ振興の施策については教育委員会が所管しているが、今後は、市民スポーツとして間口を広げ、更なる施策の推進を図り、スポーツを地域資源の一つと捉え、子どもから大人まで市民全体が取り組めるスポーツを活かしたまちづくりを推進するため、市長部局への移管を検討する必要がある。

また、これまで課題となっていたシティプロモーションについては、本市の魅力を掘り起こし、その魅力を市内外に発信することで本市の活性化を図ることを目的とした、魅力発信を強力に推進するための組織の新設が必要である。

○事業終了に伴う組織の検討

愛宕駅周辺地区市街地整備事務所及び梅郷駅西土地地区画整理事務所は、事業の進捗に伴い、今後は、都市整備課への統合等を検討する必要がある。

また、次木親野井土地地区画整理事務所は、次木親野井特定土地地区画整理事業の清算終了に伴い、名称を（仮称）関宿地区土地地区画整理事務所に変更し、業務の重心を台町東特定土地地区画整理事業に移し、早期の事業終了を図り、都市整備課への統合等を検討する必要がある。

3 組織の新設等（案）

課については、本市の魅力発信を積極的に行っていくための組織として、（仮称）シティプロモーション課を新設し、自然経済推進部へ設置する。

また、スポーツ振興の推進を図るため、社会体育課を教育委員会から市長部局へ移管し、（仮称）スポーツ推進課として、自然経済推進部へ設置する。

≪組織の新設後の部課数≫

【市長部局】 1室9部39課 ⇒ 1室9部41課

市政推進室	企画財政部	総務部	市民生活部	自然経済推進部	環境部	土木部	都市部	保健福祉部	児童家庭部	1室9部
—	5課	5課	5課	5課	3課	4課	5課	6課	3課	41課
				+2						+2

【教育委員会】 2部7課 ⇒ 2部6課

生涯学習部	学校教育部	2部
4課	2課	6課
▲1		▲1

4 次期行政改革大綱の考え方

行政需要の変化に的確に対応するため、行政需要に応じて部・課の組織について新設、統合、廃止を進める。組織の見直しに当たっては、簡素で効率的な組織を基本としつつ、柔軟で機動的な組織体制とするよう常に検証を進めていくこととする。

○31年度に、次の組織の新設及び移管を行う。

- ・自然経済推進部に（仮称）シティプロモーション課を設置する。
- ・生涯学習部の社会体育課を（仮称）スポーツ推進課に変更し、市長部局の自然経済推進部へ移管する。

○32年度に（仮称）子ども部の新設を検討する。

- ・31年度は、子どもに関する窓口の一本化を図るため、庁内ワーキンググループでの意見を集約し、32年度に（仮称）子ども部の設置を目指す。

○事業の進捗等により、次の組織の統合について検討を行う。

- ・愛宕駅周辺地区市街地整備事務所及び梅郷駅西土地区画整理事務所は、事業の進捗に伴い、都市整備課への統合等を行う。
- ・次木親野井土地区画整理事務所は、清算終了に伴い、業務の重心を台町東特定土地区画整理事業に移し、早期の事業終了を図り、都市整備課への統合等を行う。

教育委員会制度改革

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱における方針

また、教育委員会制度改革については、教育行政の政治的中立性、継続性及び安定性を確保するため、次の仕組みを構築することが重要である。

- ・教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱は、教育委員会が策定する基本方針に沿って策定する。
- ・総合教育会議の事務局は教育委員会事務局に置き、原案の作成等の協議題の調整を行う。
- ・総合教育会議において市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する。

(2) 経過

滋賀県大津市のいじめ事件を契機に、教育委員会制度の見直しが行われ、27年4月に地方教育行政の組織及び運営に関する法律が改正された。

主な改正内容は、次の4点である。

- 教育委員長と教育長を一本化した新教育長の設置
- 教育長へのチェック機能の強化と会議の透明化
- すべての地方公共団体に総合教育会議を設置
- 教育の振興に関する施策の大綱を「首長」が策定

(3) 本市の対応

本市においては、この制度改革が、教科書採択の方針や教職員の人事で市長の意向に忖度する可能性が生じるほか、市長が変わる度に教育大綱が変わる可能性もあり、教育行政の政治的中立性、継続性及び安定性を損なう可能性があると考えたことから、その対応について行政改革推進委員会で審議し、次のとおり決定していただき、例規などの整備を行った。

特に、国が、教科書採択の方針や教職員の人事については、予算等の首長の権限に関わらない事項であり、調整の対象にはならないものの協議することは考えられるとしたことに対して、国では、「協議」とは、調整を要しない場合も含め、自由な意見交換として幅広く行われるものを意味するとしているが、そもそも「協議」とは、一般的に「話し合っで決めること」といった意味で使われており、誤解を招くおそれがあることから、国の説明を危惧し、自らが調整・協議を申し出

ることができる協議題及び協議事項を、予算等の首長の権限に関わる事項に限定した。

教育委員会制度改革については、教育行政の政治的中立性、継続性及び安定性を確保するため、次の仕組みを構築することが重要である。

- ・教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱は、教育委員会が策定する基本方針に沿って策定する。
- ・総合教育会議の事務局は教育委員会事務局に置き、原案の作成等の協議題の調整を行う。
- ・総合教育会議において市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する。

2 課題

仕組みの構築によって、教育行政における政治的中立性、継続性及び安定性を確保するという当初の目的を達成できていることから、今後もこの考え方を堅持していく必要がある。

ただし、「総合教育会議において市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する。」との表記では、本来行われるべき自由な意見交換ができないと、市民から誤解を招くような表現となっている。

【総合教育会議開催実績】

年度	月	協議題及び協議事項
27	5月	総合教育会議の協議題について 総合教育会議の今後の予定について 大綱の策定の方法について
	8月	野田市総合教育会議運営要項案について 総合教育会議の今後の予定について 大綱の策定方法について
	10月	パブリック・コメント手続の結果の対応について 28年度予算について（意見交換）
28	8月	28年度教育施策の取組について
	11月	29年度予算について（意見交換）
29	5月	児童・生徒の安全確保について 第2次野田市スポーツ推進計画の策定について

年度	月	協議題及び協議事項
29	11月	市議会へ市政一般報告で、全国学力・学習状況調査を報告していることについて 30年度予算について（意見交換）

3 次期行政改革大綱の考え方

本市では、総合教育会議において、「市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する」という仕組みの構築により、教育行政における政治的中立性、継続性及び安定性が確保されており、今後もこの考え方を堅持していく。

なお、「総合教育会議において市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する。」との表記では、本来行われるべき自由な意見交換ができないと、市民から誤解を招くような表現となっているため、次のとおり明確化する。

- ・教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱は、教育委員会が策定する基本方針に沿って策定する。
- ・総合教育会議の事務局は教育委員会事務局に置き、原案の作成等の協議題の調整を行う。
- ・総合教育会議において市長から調整・協議を申し出ることができる協議題及び協議事項は、予算等の首長の権限に関わる事項に限定する。
- ・総合教育会議においては、首長、教育委員が互いの立場を尊重しつつ自由な意見交換を行うものとする。

附属機関の整理合理化

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱の方針

長期間活動実績のない附属機関等については廃止・統合で整理が進んだが、引き続き必要性の検証を続ける。

また、新たな附属機関の設置に当たっては、安易に新設することなく、みどりの市民会議など既存の附属機関の活用を図ることで、附属機関の肥大化及び非効率を防止する。

(2) 附属機関一覧(30年10月1日現在 56機関)

NO	名称	設置根拠	所管課
1	表彰審査会	条例	市政推進室
2	総合計画審議会	条例	企画調整課
3	情報公開・個人情報保護審査会	条例	総務課
4	行政不服審査会	条例	総務課
5	特別職報酬等審議会	条例	人事課
6	退職手当審査会	条例	人事課
7	行政改革推進委員会	条例	行政管理課
8	公契約審議会	条例	管財課
9	市営住宅入居者選考等委員会	条例	営繕課
10	市史編さん委員会	条例	市史編さん担当
11	国民健康保険運営協議会	法必置 条例	国保年金課
12	自転車等駐車対策協議会	個別法 - 条例	市民生活課
13	市民活動事故判定委員会	条例	市民生活課
14	国民保護協議会	法必置 条例	防災安全課
15	防災会議	法必置 条例	防災安全課
16	商工業振興協議会	条例	商工観光課
17	技能功労者選考委員会	条例	商工観光課
18	農業振興審議会	条例	農政課
19	農業振興資金融資運営委員会	条例	農政課
20	みどりの市民会議	条例	みどりと水のまちづくり課
21	廃棄物減量等推進審議会	個別法 - 条例	清掃計画課
22	清掃工場等環境保全協議会	条例	清掃計画課
23	新清掃工場建設候補地選定審議会	条例	清掃計画課
24	環境審議会	個別法 - 条例	環境保全課

NO	名 称	設置根拠	所管課
25	公共下水道運営審議会	条例	下水道課
26	都市計画審議会	個別法 - 条例	都市計画課
27	ホテル等審議会	条例	建築指導担当
28	地区計画建築審議会	条例	建築指導担当
29	野田市駅西土地地区画整理審議会	法必置 条例	都市整備課
30	梅郷駅西土地地区画整理審議会	法必置 条例	梅郷西事務所
31	地域福祉計画審議会	条例	生活支援課
32	民生委員推薦会	法必置 要綱	生活支援課
33	障がい者基本計画推進協議会	条例	障がい者支援課
34	障害支援区分認定審査会	法必置 条例	障がい者支援課
35	老人ホーム入所判定委員会	条例	高齢者支援課
36	老人福祉計画及び介護保険事業計画推進等委員会	条例	介護保険課
37	介護保険認定審査会	法必置 条例	介護保険課
38	保健医療問題審議会	条例	保健センター
39	予防接種健康被害調査委員会	条例	保健センター
40	児童福祉審議会	条例	児童家庭課
41	人権施策推進協議会	条例	人権・男女共同参画推進課
42	男女共同参画審議会	条例	人権・男女共同参画推進課
43	文化財保護審議会	個別法 - 条例	社会教育課
44	公民館運営審議会	個別法 - 条例	社会教育課
45	社会教育委員	個別法 - 条例	社会教育課
46	文化センター運営審議会	条例	社会教育課
47	スポーツ推進審議会	個別法 - 条例	社会体育課
48	青少年問題協議会	個別法 - 条例	青少年課
49	青少年センター運営審議会	条例	青少年課
50	市立図書館協議会	個別法 - 条例	興風図書館
51	通学区域審議会	条例	学校教育課
52	学校給食運営委員会	条例	学校教育課
53	教育支援委員会	条例	指導課
54	いじめ問題対策委員会	個別法 - 条例	指導課
55	消防委員会	条例	消防本部総務課
56	水道事業運営審議会	条例	水道部業務課

設置根拠の欄中、「条例」は地方自治法に基づき条例で設置、「法必置 条例」及び「法必置 要綱」は法律の必置規定に基づき条例又は要綱で設置、「個別法 - 条例」は個別法の設置できる規定に基づき条例で設置している附属機関

(3) 統廃合及び適正化の状況

附属機関の統廃合

27 年度…区画整理事業の進捗に伴い、審議会の任務が終了したことから、次木親野井特定土地区画整理審議会を廃止

附属機関の新設

29 年度…賃金等の最低額に関する事項その他公契約に関する重要な事項について調査審議するため、公契約審議会を設置

30 年度…いじめ防止対策推進法に基づき、防止地域におけるいじめの防止等のための対策を実効的に行うようにするため、いじめ問題対策委員会を設置

附属機関数の推移

30 年 10 月 1 日現在

	25 年度末	26 年度末	27 年度末	28 年度末	29 年度末	30 年度
附属機関数	55	55	54	54	55	56
新設	0	0	0	0	1	1
廃止	0	0	1	0	1	0
統合	0	0	0	1	0	0

4 月 1 日付けの新設、統合は前年度に計上

(4) 委員の構成区分

附属機関の委員を委嘱する際の対象とする構成区分については、例として「学識経験者」、「公募に応じた市民」、「関係機関及び関係団体の代表」などの区分が各附属機関の条例等で定められている。

現状として、複数の附属機関を兼ねている委員については、附属機関によって選出された区分が異なる場合もあり、また、学識経験者の区分にて委嘱された委員の中でも、関係団体や地域の代表としての立場で委嘱されている委員も存在する。

(5) 附属機関等の公募委員

公募委員の拡充については、応募者を増やすための取組として、市報や市ホームページを活用し市政への参加を周知するとともに、市が関係するイベントなどの市民が集う機会を捉え広く周知している。

しかしながら、公募委員定数の合計 52 人の枠に対し、30 年 10 月 1 日現在で 30 人を委嘱し、充足率は 57.7%となっており、低い状況である。

2 課題

- ・長期間活動実績がない、みどりの市民会議については、市の生物多様性の取組を進めていく上で、生物多様性に係る所掌事務を担当させる必要がある。

- ・社会教育委員及び公民館運営審議会は、共に社会教育法に位置付けのある附属機関であり、社会教育委員は、社会教育の中の理念的なものを議題としており、一方、公民館運営審議会は、公民館事業といった具体的な事項について審議している。両者は、同じ社会教育分野の理念的なものと実践的なものをそれぞれ議題としていることや、選出団体も重複することから、審議事内容をまとめることで効率化を図る必要がある。

同様の理由により、青少年に関する総合的な重要事項を審議している青少年問題協議会と、青少年センターの活動状況を審議している青少年センター運営審議会についても、両者の審議事項をまとめることで効率化を図る必要がある。

- ・附属機関等の例規上、「学識経験者」の委員区分で委嘱されている委員について、現状では、大学教授等の学識経験者として委嘱されている委員の他に、関係団体から推薦を受け学識経験者としての区分に属している委員、地域の代表として選出された委員が同じく学識経験者としての区分に属している例があり、委員の区分が曖昧になっていることから、これらを整理する必要がある。
- ・公募委員の拡充については、市政参加の周知を引き続き実施し、再公募の実施や公募委員候補者の登録制度の導入等により、応募者を増員するための新たな取組を進め、公募委員の拡充を図る必要がある。

3 次期行政改革大綱の考え方

引き続き、既存の附属機関の活用を軸に新設を抑制し、附属機関の肥大化、非効率を防止する。

選出団体や審議対象が重複する附属機関は、審議の効率化を図るため、統合に向けた検討を行う。

- ・社会教育委員及び公民館運営審議会の統合
- ・青少年問題協議会及び青少年センター運営審議会の統合

また、各附属機関の委員構成区分については、実情に沿ったものとなるよう整理し、必要に応じて根拠条例等の改正を行い、公募委員については、応募者を増員するための取組を実施し、公募委員の拡充を図る。

定員の適正化

本市では、これまで現行行政改革大綱の方針に基づき、技能労務職等の退職不補充によって職員を削減しながら、一般事務職等の必要な職員数を確保してきたが、この取組も既に限界に近づいている。

今後の職員数の適正化を図るためには、引き続き、指定管理者制度や民間委託を導入しつつ、新たな行政需要や現行のサービス水準を維持するため、会計年度任用職員や再任用職員をバランス良く活用し、新たな定員の適正化を図る必要がある。

今後、多様化、複雑化していく行政需要に対応していくため、次の取組を進めることとしたい。

効率的な人材活用の推進

適正な職員配置の推進

効率的な人材活用の推進

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱の方針

職員削減計画の推進

引き続き指定管理者制度や民間委託の推進による不補充職種の削減を進めるとともに、サービス水準確保、新規行政需要、国の制度改正に対応しつつ、再任用制度との整合に留意し、職員削減計画を策定する。

また、事務職等必要な職員の増員を図りつつ、33年度当初の目標職員数を980人とする。

(2) 実施計画の方針

職員削減計画の推進

細項目	取組方針(行政改革大綱)	年度	実施内容
職員削減計画の推進 (行政管理課)	引き続き指定管理者制度や民間委託の推進による不補充職種の削減を進めるとともに、サービス水準確保、新規行政需要、国の制度改正に対応しつつ、再任用制度との整合に留意し、職員削減計画を策定する。 また、事務職等必要な職員の増員を図りつつ、33年度当初の目標職員数を980人とする。	27	・年度当初目標職員数 1,024人 (削減数 10人)
		28	・年度当初目標職員数 1,024人 (削減数 ±0人)
		29	・年度当初目標職員数 1,021人 (削減数 3人)
		30	・年度当初目標職員数 1,010人 (削減数 11人)
		31	・年度当初目標職員数 996人 (削減数 14人)
		32	・年度当初目標職員数 983人 (削減数 13人) 33年度当初目標職員数 980人(削減数 3人)

(3) 実施計画の進捗状況

14年度より合併を踏まえた採用抑制や技能労務職の退職不補充、適正な人員配置の各課ヒアリング等を経て、30年度目標職員数1,010人に対し、実績では職員数1,007人となった。

現在、待機児童対策による当分の間の直営保育所存続、消防体制の強化により事務職員以外の増員に対する対応が必要となっている。

単位：人

	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
計画	1,358	1,351	1,306	1,291	1,271	1,241	1,208	1,168	1,129
実績	1,358	1,351	1,305	1,282	1,262	1,239	1,203	1,165	1,129
進捗	-	7	53	76	96	119	155	193	229

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
計画	1,123	1,115	1,073	1,059	1,049	1,024	1,024	1,021	1,010
実績	1,116	1,098	1,073	1,053	1,034	1,021	1,016	1,015	1,007
一般行政職	1,028	1,016	993	981	968	961	960	961	961
技能労務職	88	82	80	72	66	60	56	54	46
進捗	242	260	285	305	324	337	342	343	351

実績には消防の初任教育研修及び救急救命士の養成に伴う研修者2人分(定数外)は含まれない

(4) 30年4月1日の配置の状況

一般行政職：行政職（一）	961人
技能労務職：行政職（二）	46人
合計	1,007人

職種別人数

		30年度(人)	構成比
一般行政職		961	95.4%
内訳	一般事務	556	55.2%
	土木技師	72	7.1%
	建築技師	12	1.2%
	電気技師	2	0.2%
	社会福祉士	7	0.7%
	作業療法士	1	0.1%
	理学療法士	2	0.2%
	保健師	28	2.8%
	看護師	2	0.2%
	主任ケアマネ	1	0.1%
	助産師(任期付)	1	0.1%
	歯科衛生士	1	0.1%
	管理栄養士	5	0.5%
	栄養士	12	1.2%
	生活作業指導員	8	0.8%
	学芸員	6	0.6%
	司書	8	0.8%
	県教育委員会	3	0.3%
	管理主事	3	0.3%
	指導主事	9	0.9%
社会教育主事	5	0.5%	
消防士	170	16.9%	

		30年度(人)	構成比
内訳	保育士	26	2.6%
	児童厚生員	7	0.7%
	幼稚園教諭	14	1.4%
技能労務職		46	4.6%
内訳	業務員	2	0.2%
	用務員	7	0.7%
	ホームヘルパー	2	0.2%
	調理員	6	0.6%
	自動車運転手	17	1.7%
	機械操作員	12	1.2%
合計		1,007	

部局別人数

	人数	構成比	備考
市政推進室	10	1.0%	秘書担当、政策担当
企画財政部	87	8.6%	企画調整課、広報広聴課、財政課、課税課、収税課
総務部	70	7.0%	総務課、人事課、行政管理課、管財課、営繕課、工事検査担当、市史編さん担当
市民生活部	83	8.2%	市民課、国保年金課、市民生活課、防災安全課、関宿支所
自然経済推進部	33	3.3%	商工観光課、農政課、みどりと水のまちづくり課
環境部	46	4.6%	清掃計画課、環境保全課、清掃第一課
土木部	71	7.1%	管理課、道路建設課、下水道課、用地課
都市部	40	4.0%	都市計画課、都市整備課、愛宕駅周辺市街地整備事務所、梅郷駅西土地地区画整理事務所、次木親野井土地地区画整理事務所
保健福祉部	142	14.1%	生活支援課、障がい者支援課、高齢者支援課、介護保険課、保健センター、こぶし園
児童家庭部	83	8.2%	児童家庭課、保育課、人権・男女共同参画推進課、保育所(3園)、子ども館(6館)、福祉会館
生涯学習部	61	6.1%	教育総務課、社会教育課、社会体育課、青少年課、興風図書館、公民館(10館)
学校教育部	54	5.3%	学校教育課、指導課、学校給食センター 小学校(11校)、中学校(2校)、幼稚園(3園)
会計管理者	7	0.7%	会計管理者付
議会事務局	8	0.8%	議会事務局付
行政委員会	13	1.3%	選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局
消防本部	25	2.5%	総務課、予防課、警防課
消防署	147	14.5%	消防署、中央分署、北分署、南分署、関宿分署
水道	27	2.7%	業務課、工務課
合計	1,007		

(5) 職員の年齢構成比

本市の年齢構成は、現行政改革大綱策定前の25年4月1日と比較では、31歳以下の割合が4.3ポイント上昇したものの、依然として40歳以上の職員の割合が高い状況がある。

	31歳以下	32~39歳	40~51歳	52歳以上	合計	60歳以上
20年4月1日	84人	314人	400人	367人	1,165人	-
	7.2%	27.0%	34.3%	31.5%	100%	-
25年4月1日	158人	189人	427人	279人	1,053人	3人
	15.0%	17.9%	40.6%	26.5%	100%	(再任用)
30年4月1日	194人	146人	376人	291人	1,007人	27人
	19.3%	14.5%	37.3%	28.9%	100%	(再任用)

2 臨時職員等

(1) 現状

臨時職員等については、現行の地方公務員法において、採用方法等が法文上明確でないため、自治体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われているといった実際の運用に課題を抱えている。

本市では、過去に昇給制度が認められていない臨時的任用職員に昇給を適用していたなどの問題があったことから、21年度の国の通知を受けて22年度から昇給の廃止や選考又は競争試験による任用等の法に沿った運用に見直しを行っている。また、他市で見られるような本来の任用目的と違う恒常的な事務補助に臨時的任用職員を充てることはせず、正規職員の定数とともに厳格に任用を管理している。

(2) 会計年度任用職員制度の創設

経緯

自治体においては、人口減少、高齢化の進行、行政需要の多様化など社会情勢の変化に適切に対応することが必要であるほか、職員等の勤務形態としても多様な働き方が求められている中で、正規職員を中心とする公務の運営を原則としつつも、事務の種類や性質に応じ、臨時職員等を活用する必要が生じている。

しかし、採用方法が法文上明確でないといった理由等から、臨時職員等を常勤職員と同様の勤務形態で任用している自治体があるなど、制度の趣旨に沿わない任用が行われている場合もあり、さらに、昇給等が適用されない等の処遇上の課題もあったことから、法改正により32年度から臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用要件の厳格化、会計年度任用職員制度の創設、会計年度任用職員に対する給与等の改善がなされることとなった。

制度の主な概要

これまでの公務運営については、正規職員が全ての業務を行うものであったが、行政サービスの多様化や、労働者から様々な働き方が求められている中で、国において臨時職員等の実態を踏まえ、新たな活用方法を検討した結果、法改正により会計年度任用職員制度が創設されることとなった。

会計年度任用職員制度は、これまでの正規職員が担っている業務を業務の内容や勤務形態等により、正規職員の業務と会計年度任用職員の業務（正規職員以外でもできる業務）に分けて人員を配置できることが明確にされたものであり、会計年度任用職員を有効に活用することで、市民サービスの向上や財政効果に寄与する制度である。

また、これまで再度の任用(結果的継続任用)の際は、新たな職に再度任用されたものとして昇給が適用されなかったが、会計年度任用職員制度では、再度の任用の際には、前歴や経験が算定されるため、実質的に昇給が可能となったことから、継続任用における課題も解消されている。

3 再任用職員

(1) 現状

再任用職員は、退職後の年金との接続のため、原則的には希望者を任用しなければならない。現在、再任用短時間勤務職員(週 31 時間以下)を基本として 27 人を任用している。

任用期間については、雇用と年金の接続が可能となる年度(年金受給年度)までを基本としているが、年金受給開始年齢が段階的に引き上げられているため 33 年度の定年退職者からは 65 歳まで再任用することになり、今後も定年退職者の増加や年金受給年齢の引上げにより再任用職員が増加することは確実で、31 年度には 40 人以上、さらに 35 年度は 100 人に達することも想定され、正規職員との年齢構成等に影響を与える状況にある。

再任用職員の推移

《一般行政職》

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
定年退職者	21	13	16	17	18	31	32	35	29	28	36	31
再任用	2	0	2	9	7	11	18	23	21	23	33	28
再任用職員 実数(予定数)	2	2	4	12	16	19	29	52	62	67	100	105

《技能労務職》

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
定年退職者	6	4	4	3	2	7	6	4	3	3	3	3
再任用	1	2	2	2	2	6	4	3	3	3	3	3
再任用職員 実数(予定数)	1	3	5	6	3	8	12	15	18	19	16	15

4 他市との比較

人口規模が本市と同じ 10 万人台の近隣市である、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市、浦安市、習志野市、八千代市と比較を行った。

(1) 職員 1 人当たりの人口

近隣の人口 10 万人台の 7 市中、本市の正規職員一人あたりの人口は 208 人で平均並みの状況である。

職員 1 人あたりの人口（現業職員等を除く）

単位：人

団体名	住基人口	職員数	職員 1 人あたりの人口
流山市	187,252	681	275
鎌ヶ谷市	109,782	476	231
我孫子市	132,231	606	218
八千代市	197,723	917	216
野田市	154,458	741	208
習志野市	172,731	832	208
浦安市	169,129	833	203
平均	160,472	726	221

職員数は、保育所、水産業、幼稚園等その他の学校教育部門、消防、病院部門、現業職員を除いた合計。任期付職員を除き、フルタイム再任用職員を含む。

(2) 定数条例との関係

近隣市の定数条例と実際の職員数を比較すると以下のとおりとなる。定数条例は、地方自治体の職員数の上限を定める条例のため、定数条例上の職員数と実際に配置されている職員数とは乖離が生じている。

本市の場合は、より厳格な運用とするため、実際の職員配置ベースで職員数を管理し、行政改革大綱に基づく職員数 980 人、経過措置により 33 年 3 月 31 日まで 1,033 人を上限とし、定数条例に定めており、現在の職員数は 1,007 人である。

他市については、条例上の職員数に対し余裕をもった設定をしており、流山市においては、配置されている職員数よりも 290 人多く定数条例に定めており、鎌ヶ谷市についても同様に 168 人多い。

近隣市の条例定数と職員数

団体名	条例定数 A	職員数 B	差引 A - B
野田市	980 人（本則） 1,033 人（経過措置）	1,007 人	26 人
流山市	1,346 人	1,056 人	290 人
我孫子市	1,099 人	851 人	248 人
鎌ヶ谷市	884 人	716 人	168 人
浦安市	1,454 人	1,381 人	73 人
八千代市	1,401 人	1,319 人	82 人
習志野市	1,718 人	1,432 人	286 人

職員数 B の人数は、各団体の定数条例上の算入する職員の除外規定に違いがあることから、(1) の表中の各市の職員数とは一致しない。

(3) 臨時職員等の人数の比較

各自治体において、正規職員に加え、臨時職員等を採用し業務を行っており、その人数は団体によって異なる。職員数に占める正規職員と非常勤職員との割合では、流山市の非常勤職員の割合が 52.6% と高く、次いで浦安市の 51.5%、我孫子市の 51.0%、習志野市も 43.3% であり、本市の 32.6% よりも高くなっており、他団体は臨時職員等を多く採用し、業務に活用していることがうかがえる。

単位：人

団体名	一般職 非常勤職員	臨時的 任用職員	非正規職員計 (+)	正規職員数	職員数合計 (+)	非正規職員の割 合 (/)
野田市	401	87	488	1,008	1,496	32.6%
流山市	12	1,139	1,151	1,039	2,190	52.6%
我孫子市	384	500	884	851	1,735	51.0%
鎌ヶ谷市	648	81	729	716	1,445	50.4%
浦安市	1,441	24	1,465	1,381	2,846	51.5%
習志野市	688	408	1,096	1,433	2,529	43.3%
八千代市	265	173	438	1,318	1,756	24.9%

【分析】

本市の臨時職員の割合 32.6%は、八千代市の 24.9%に次いで 2 番目に低い。52.6%と一番高い流山市は、地方公務員法第 22 条の臨時的任用職員を、職場を限定せずに一般事務等に採用している。流山市は、正規職員数が抑制されている理由として、臨時的任用職員を活用していることが大きいと考えられる。

また、一方で、八千代市は、公営の保育園が 8 園あり 141 名の正規職員が従事しており、臨時職員等の割合が低くなっている。

5 課題

- これまで職員定数の取組は、技能労務職等の退職不補充によって職員を削減しながら、必要な所属に職員数を確保してきたが、この取組も既に限界に近づいている。

さらに補修事務所の存続等の改めて検討しなければならない課題もある中で、適正な職員数を確保するためには、従来の削減を前提とした取組ではなく、一定数の正規職員を確保しながら会計年度任用職員、再任用職員を活用することが必要である。

これまでは、職員数の削減を行うという考え方が中心であったが、今後は、正規職員と会計年度任用職員、さらには再任用職員を活用する中で、総人件費を抑制する必要がある。

- 会計年度任用職員については、各所属における業務実態をさらに調査し、具体的な活用方法や配置のバランスを検討する必要がある。

また、給与等の処遇についても、国からマニュアルや Q & A が提供されているが、具体的な部分においては、各自治体が判断するものがあるなど、運用する上で、十分な内容が示されておらず、就ける職や経験等を勘案した給与水準をさらに精査・検討する必要がある。

なお、会計年度任用職員を新規に採用した場合は、正規職員との引継ぎ等のため一時的に併用して配置することもやむを得ないものとする。

- 再任用職員については、現在、再任用短時間勤務職員のみを導入しているが、現業部門である清掃の収集業務、清掃工場の機械操作等の業務、補修事務所の道路補修業務は、フルタイム再任用職員の導入により市民サービスの維持が可能であり、かつ、常勤職員時の給与から大幅に削減されるため活用していく必要がある。

一般行政職については、短時間勤務の形態や現役時から役職が下がること等に

よるモチベーションの低下が課題である。しかし、フルタイムは定数にカウントされること、組織活性化のため若手の管理職の登用が必要なこと等により対応が難しくモチベーション維持への取組にも限界があることから、再任用の職場配置や活用方法を十分に検討する必要がある。

一方で管理監督する職で、特に優秀な職員については、定年後も人材活用する観点からフルタイム制の導入や管理職へ登用し経験等を十分に活かせる方法も検討する必要がある。

- ・直営保育所については、待機児童対策の観点から、当分の間、指定管理者制度の導入が保留されることから、現在は、正規保育士の補充を任期付保育士の採用で行っているが、正規の保育士の採用に切り替え早期に採用する必要がある。

正規の保育士を採用する場合には、将来的な幼保連携を見据え、待機児童問題が解消された後の指定管理者制度導入も踏まえ余剰となる保育士職への対応として、保育士資格のほかに幼稚園教諭の資格を有する者を、一般事務職にも配置できる採用を行う必要がある。なお、会計年度任用職員についても積極的に活用するが、正規保育士とのバランスを考慮しながら配置する必要がある。

- ・常備消防体制については、消防士が救急（救急車）と警防（消防車）を兼任していることから、人員増により専任体制に強化するため、段階的に増員する必要がある。特に閑宿地域については、地理的要因から体制強化が必要である。
- ・他の業務についても、更なる業務の電算化、指定管理者制度の導入、業務委託の手法を検討し、業務の効率化を図ること。
- ・正規職員の定数については、再任用職員の増に伴う高齢化、会計年度任用職員制度等の導入に伴う新規採用の抑制により、職員の年齢バランスに影響が生じるが、組織が衰退しないような検証を行いながら進める必要がある。

6 適正な職員数の考え方

現在の正規職員の業務は、各種の制度改正等により事務が増加しており、また、市民要望も複雑化しており、今後も増加する事務等に対応できる適正な職員数を確保しなければならない。

適正な職員数を確保することについては、会計年度任用職員、再任用職員の活用が重要であり、就けようとする職の職務内容、勤務形態等に応じ、正規職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を各人数、年齢構成等をバランス良く配置しなければならない。ただし、人件費の抑制（財政面）を重視するあまり、真に必要な職員数を確保できなければ、市民サービスの低下を招く恐れがあることから、常に業務の内容や量を検証しながら、年齢構成等も勘案し、必要な正規職員数は確保しつつ、その中で、再任用職員等をはじめ、アウトソーシング等を活用しながら適正な職員数を検討していくことが必要である。

よって、次期行政改革大綱の職員数については、会計年度任用職員が行う業務の内容や処遇等をさらに検討する必要があるため、31年度に課題等を整理した上で、32年度をもって、目標となる職員数を位置付けることとしたい。

なお、職員数については、定数条例に定める必要があるため、31年3月議会に野

田市定数条例を改正し、常備消防の強化に伴う増員分及び直営保育所に勤務する正規保育士分の増分を反映させる。さらに、32年3月議会において、会計年度任用職員が行う業務の内容や処遇等の検討結果に基づいた次期行政改革大綱の目標職員数を反映させる改正を行う。

7 次期行政改革大綱の考え方

効率的な人材活用の推進

指定管理者制度や民間委託の推進による職員数の抑制に努めるとともに、少子高齢化の進展に伴うきめ細やかな市民サービスの向上を図るため、会計年度任用職員や再任用職員を活用しながら、適正な職員数の確保を行う必要がある。

また、目標となる職員数は、正規職員が行う本格業務と会計年度任用職員が行う業務の内容が明確となる31年度中に次の点に留意し検討する。

なお、野田市定数条例の改正については、31年3月議会において、常備消防の強化に伴う増員分及び直営保育所に勤務する正規保育士増員分について改正を行い、32年3月議会において、会計年度任用職員が行う業務の内容や処遇等の検討結果に基づき定数条例の改正を行う。

- ・会計年度任用職員の配置について、各所属における業務実態をさらに調査し、具体的な活用方法をさらに検討する必要がある。
- ・会計年度任用職員の給与処遇についても、就ける職や経験等を勘案した給与水準をさらに精査・検討し、適正な給料を決定する必要がある。
- ・再任用職員の現業職のうち、清掃の収集業務、清掃工場の機械操作等の業務、補修事務所の道路補修業務については、フルタイム再任用職員の導入により市民サービスの維持が可能であり、かつ、常勤職員時の給与から大幅に削減されるため活用していく必要がある。
- ・再任用職員の一般行政職については、短時間勤務の形態や現役時から役職が下がること等によるモチベーションの低下が課題であるが、フルタイムは職員定数にカウントされること、組織活性化のため若手の管理職の登用が必要なこと等により対応が難しく、また、モチベーション維持への取組にも限界があることから、より効果的な職場配置や活用方法を十分に検討する必要がある。
- ・正規職員、会計年度任用職員、再任用職員を活用する上で、全体の人件費が抑制されるような配置に加え、各職員数をバランス良く配置することが必要である。
- ・直営保育所については、待機児童対策の観点から、当分の間、指定管理者制度の導入が保留されることから、現在、正規保育士の補充を任期付保育士の採用で行っているが、正規保育士の採用に切り替え早期に採用する必要がある。
正規の保育士を採用する場合には、将来的な幼保連携を見据え、保育士資格のほかに幼稚園教諭の資格を有する者を、待機児童問題が解消された後の指定管理者制度導入も踏まえ余剰となる保育士職への対応として、一般事務職にも配置できる採用を行う必要がある。なお、会計年度任用職員についても積極的に活用するが、正規保育士とのバランスを考慮しながら配置する必要がある。
- ・常備消防体制については、消防士が救急（救急車）と警防（消防車）を兼任していることから、人員増により専任体制に強化するため、段階的に増員する必要がある。

適正な職員配置の推進

1 現状等

(1) 現行行政改革大綱の方針

2 組織等の見直し

(2) 定員の適正化

適正な職員配置の推進

職員削減計画を踏まえた上で、社会経済情勢の変化に伴い、常に化する行政需要に的確に対応していくため、引き続き予算編成と連動して各課の事務事業に応じた配置職員数を毎年度見直し、最大限効果的な行政サービスの提供を可能にする柔軟な職員配置を行う。

(2) 適正な職員配置ヒアリング

現行行政改革大綱の方針に基づき、16年度より予算編成作業と平行して適正な職員配置に関する取組を実施している。

具体的には、各課を対象に現年度及び次年度における業務量及び職員配置要望について調査し、調査結果に基づき、各課へのヒアリングを行い、このヒアリング結果に基づき、次年度の職員配置計画（査定案）を策定している。

この取組により、各課における現状の職員配置数を既得権とせず、新規の行政需要へ対応するなど、毎年度、業務量に応じて柔軟な職員配置を図っている。

職員配置の拡充例

【30年度】

行政改革大綱の見直しに加え、行政改善委員会専門部会の事務局業務を行うため、行政管理課事務管理係を1人増員
幼稚園就園奨励費支給額の増加、就学援助費等の対象者数が増加しているため、学校教育課学務係を1人増員

【29年度】

○従来の秘書業務に加え、市長の公約及び重要施策（鉄道建設促進、予算の見直し等）の調査や調整を行う市長直轄の組織として市政推進室を新設
厳しい財政状況に鑑み、徴収業務の強化を図るため、28年度途中を含め収税課職員を3人増員
下水道事業について、32年4月までに公営企業法適用企業となり公営企業会計への移行が要請されているため、下水道課管理係を1人増員

【28年度】

- 28年度に新公会計制度に対応したシステム改修を予定していることから、財政課職員を2人増員
- 営繕課について、130万円以上の市有建築物の営繕業務の受託に伴い、業務量が増加すること及び学校11校のエアコン設置工事のため、建築技師を4人増員

【27年度】

- 早期事業収束に向けて、換地計画書作成や公共施設引継ぎ協議等の業務に対応するため、次木親野井土地区画整理事務所職員を1人増員
- 多面的機能支払交付金の事務、補助金交付事務のほかに工事の積算等の確認、移管後の管理業務のため、農政課職員を1人増員

2 課題

- ・次期行政改革大綱に基づく効率的な人材活用の推進を踏まえた上で、これまでとは違う観点で検討し、新たに導入される会計年度任用職員や再任用職員の活用を積極的に進めながら、仕事のやり方を抜本的に見直し、社会経済情勢の変化に伴う新規行政需要へ対応するなど、業務量に応じて柔軟に職員配置を実施する必要がある。
- ・職員配置数にあった適切な所属への人員配置については、定期的な人事異動により幅広い知識を身に着けることで、効果的な人材育成を目指すことができると考えるが、一方では、同じ所属において経験を重ねることで、専門性が高く指導者としての役割を果たす職員の育成も必要であると考えます。

3 次期行政改革大綱の考え方

社会経済情勢の変化に伴う行政需要に的確に対応するため、各課における事務事業の現状及び見通しを把握し、会計年度任用職員や再任用職員を活用しながら、柔軟な職員配置を行う。