

定員管理・組織管理計画

目 次

I	定員管理に関する基本的な方向性	1 3 9
1	職員定数等に関する現状	1 3 9
(1)	職員数の推移について	1 3 9
(2)	退職者数の推移について	1 3 9
(3)	総務省定員管理モデルによる定員管理の状況について	1 4 0
(4)	類似団体別職員数による定員管理の状況について	1 4 1
(5)	多摩26市における定員適正化計画の取組状況について	1 4 1
(6)	多摩26市における職層別配置比率の状況	1 4 2
2	骨太の方針2006に示す定員管理の数値目標	1 4 3
3	業務量調査の実施	1 4 3
(1)	業務量調査の概要について	1 4 3
(2)	業務量調査の結果について	1 4 4
4	第2次定員適正化計画策定のための基本的な方向性	1 4 4
II	組織のあり方に関する基本的な方向性	1 4 5
1	組織の現状等	1 4 5
(1)	あきる野市における組織改正の動きについて	1 4 5
(2)	あきる野市の組織の状況について	1 4 6
(3)	多摩26市における組織改正の動きについて	1 4 6
(4)	第28次地方制度調査会の答申について	1 4 7
(5)	組織のフラット化における課題について	1 4 8
2	組織のあり方に関する基本的な方向性	1 4 8
(1)	政策体系に基づく組織体制の再編	1 4 8
(2)	組織のフラット化等による組織体制の見直し	1 4 9
(3)	行政の守備範囲を踏まえた民間委託化等の推進について	1 4 9
(4)	非常勤職員のあり方について	1 4 9

定員管理・組織管理計画

I 定員管理に関する基本的な方向性

職員の定員管理や組織のあり方については、行政改革推進プランの「職員の削減と定員適正化」において、「今後、新たな行政課題や社会経済情勢の変化に弾力的かつ的確に対応していくためには、限られた財源や人員の有効活用を図る中で、将来を見越し、新規採用を視野に入れた計画的な定員管理が必要不可欠である。」として、そのためには、「すべての組織の事務量調査を実施して、組織の適正な人員を把握し、新たに第2次定員適正化計画を策定する。」として位置付けられている。

このため、本計画書では、すべての係を対象に実施した事務量調査（業務量調査）を踏まえた「第2次定員適正化計画」を策定するための基本的な方向性について、次のとおり提言する。

1 職員定数等に関する現状

(1) 職員数の推移について

平成7年9月の合併後、職員数の削減に努めるため、平成10年1月には、平成10年度から平成14年度までの5年間で計画期間とする「あきる野市定員適正化計画」を策定し、5年間で職員数を614人から575人に、39人(6.4%)削減している。また、平成15年度以降についても、行政改革等の取組を進める中で職員の削減を進めており、合併時から平成18年度までの11年間で職員数を618人から520人に、98人(15.8%)削減している。

【年度別職員数の推移】

(単位：人)

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
職員数	618	620	614	611	606	591	583	575	560	543	524	520
前年比		2	▲6	▲3	▲5	▲15	▲8	▲8	▲15	▲17	▲19	▲4
累計		2	▲4	▲7	▲12	▲27	▲35	▲43	▲58	▲75	▲94	▲98

※ 職員数は、各年度4月1日現在で、派遣職員を含む。ただし、平成7年度は、合併時の9月1日現在である。

(2) 退職者数の推移について

合併前の秋川市は、昭和47年5月に市制施行しており、当時、大量に採用した職員が平成22年度以降、順次、定年退職を迎えるため、平成19年度から平成23年度までの5年間で102人(19.6%)が退職し、平成28年度までの10年間では205人(39.4%)が退職する見込みである。このように、職員の年齢構成に著しいひずみが見られるため、長期的な視点での職員の採用が必要である。

また、近年は、勸奨退職や普通退職する職員が増えているため、職員採用の際に考慮する必要がある。

【年度別定年退職者数の推移】

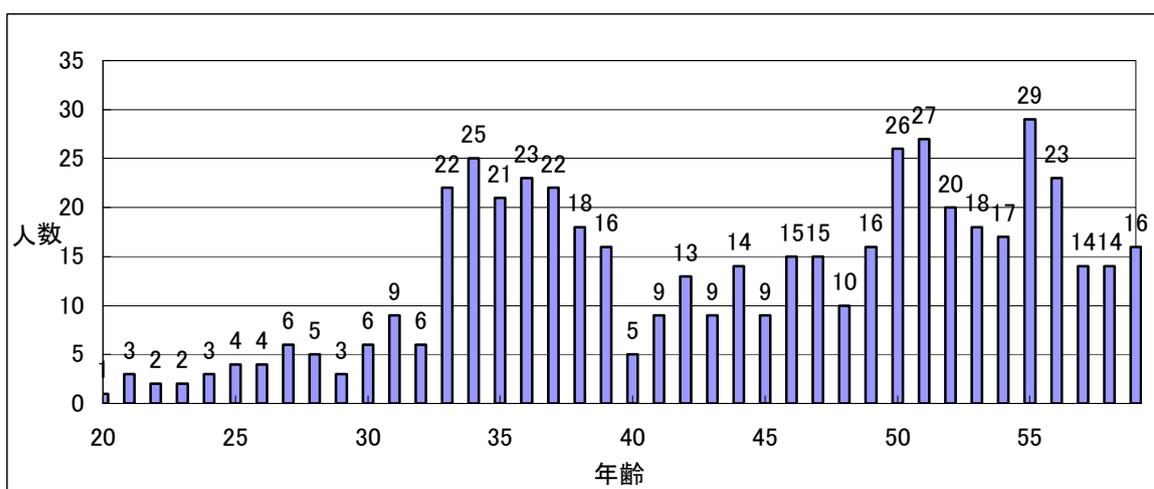
(単位：人)

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
職員数	520	492	483	470	447	418	402	385	367	341	315
退職者数		▲28	▲9	▲13	▲23	▲29	▲16	▲17	▲18	▲26	▲26
累計		▲28	▲37	▲50	▲73	▲102	▲118	▲135	▲153	▲179	▲205

※ 職員数は、各年度4月1日現在で、派遣職員を含む。また、平成18年度の職員数は実数であり、平成19年度以降は退職者数を減員しており、採用する職員数は計上していない。

※ 平成19年度の退職者数は実数であり、平成20年度以降は定年退職者数のみを計上している。

【職員の年齢構成の状況】(平成18年4月1日現在)



(3) 総務省定員管理モデルによる定員管理の状況について

定員モデルとは、総務省の地方公共団体定員管理研究会で開発された定員管理の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法の一つであり、一般行政部門（教育・消防・特別会計を除く。）を「議会・総務・税務」、「民生・衛生」、「経済」「建設」の4部門に分類し、住民基本台帳人口や世帯数、面積、事業所数、農業就業人口、道路延長など行政需要と密接に関係すると考えられる指標と各地方公共団体の職員数との相関関係を多重回帰分析の手法により分析したもので、定員管理の目安（参考指標）の一つとして活用されている。

これによる第8次定員モデル（平成16年3月公表）とあきる野市の一般行政職の職員数を比較すると、平成18年度の職員数は、定員モデルより20人（5.83%）少ない状況である。

また、多摩26市における定員管理モデルの数値に基づく平均超過率は▲0.46%で、定員モデルの数値以下は15市あり、あきる野市は、▲7.8%の清瀬市に次いで少なく、▲5.83%になっており、2番目に少ない状況である。

【定員モデルと職員数】

(単位：人、%)

	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
定員モデル	388	388	381	381	381	363	363	363	363
市職員数	398	396	392	385	381	366	358	349	343
超過数	10	8	11	4	0	3	▲5	▲14	▲20
超過率	2.51	2.02	2.81	1.04	0.00	0.82	▲1.40	▲4.01	▲5.83

※ 人数は、一般行政部門の職員数である。

(4) 類似団体別職員数による定員管理の状況について

類似団体別職員数とは、総務省により、地方公務員の給与や定員管理の状況について、全国の地方公共団体相互間で比較や分析が可能となるよう、指定都市、中核市、特例市及び特別区を除く全市区町村について、人口と産業構造を基準として、市については16、町村については15に分類し、その分類ごとに普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し、指標としたものであり、その団体の定員管理の基準となる職員数を算出するものである。

これによると、あきる野市と同類系になる団体数は、全国で64団体、東京都で3団体(武蔵村山市・羽村市・あきる野市)あり、平成18年度は、類似団体と比較して、教育部門で12人の超過があるものの、全体では63人少ない状況である。

【類似団体職員数との比較(平成18年度)】

(単位：人)

	一般行政								特別行政	計
	議会	総務	税務	民生	衛生	農林	商工	土木	教育	
あきる野市	6	108	35	103	36	11	6	40	101	446
類似団体	7	111	35	144	38	17	10	58	89	509
超過数	▲1	▲3	0	▲41	▲2	▲6	▲4	▲18	+12	▲63

(5) 多摩26市における定員適正化計画の取組状況について

平成17年3月29日付けの総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において、行政改革大綱に基づき具体的な取組を集中的に実施するため、「定員管理の適正化」を含む事項を中心に、平成17年度を起点とし、おおむね平成21年度までの具体的な取組を住民に分かりやすく明示した計画(集中改革プラン)を平成17年度中に公表することとされた。特に、定員管理の適正化計画については、退職者数及び採用者数の見込みを明示し、平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げることとされている。

多摩26市における定員適正化計画の取組状況としては、平成19年1月現在で、18市が策定済みであり、当市を含む8市が未策定である。また、多摩26市における平成17年度対比の平成22年度における純減率としては、最高が清瀬市の14.8%、最低が府中市の2.1%であり、平均すると9.6%になっている。

当市では、平成17年3月に、集中改革プランとして「あきる野市行政改革推進プラン」を策定しているが、総務事務次官通知の前に策定しているため、定員管理の適正化計画を含めて策定していない。このため、平成18年度においては、業務量調査や他の行動計画の検討状況等に基づき「第2次定員適正化計画」の検討を進め、平成19年3月に策定及び公表をしている。

(6) 多摩26市における職層別配置比率の状況

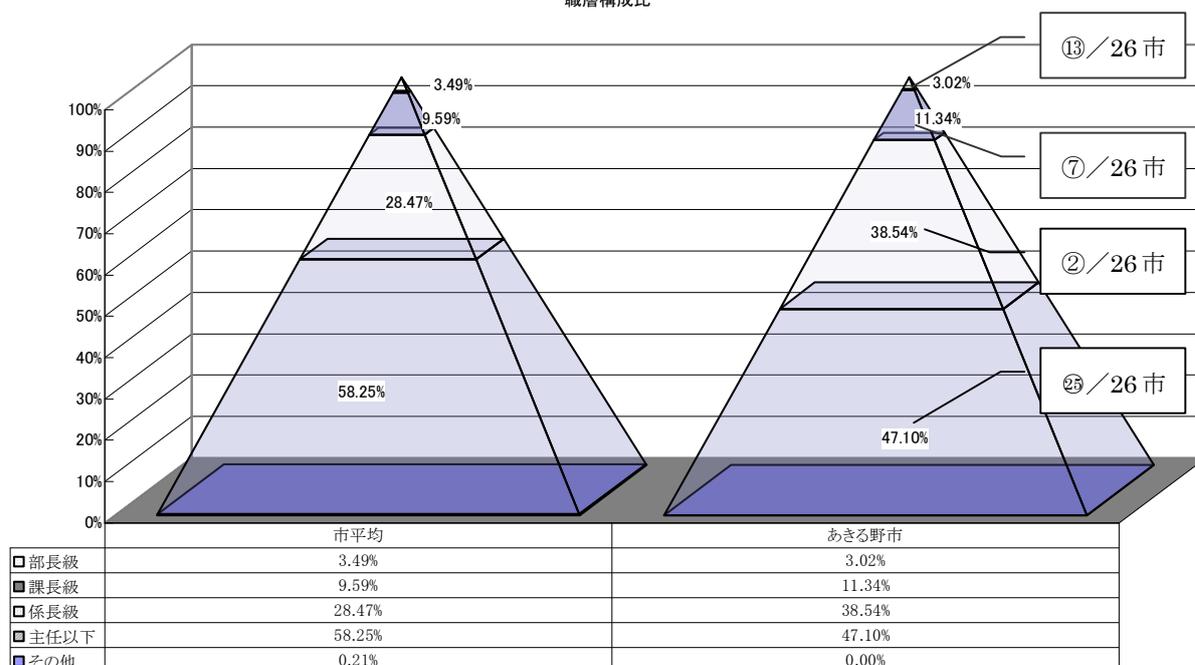
多摩26市における平均的な職層別配置比率は、部長級職員(3.49%)、課長級職員(9.59%)、係長級職員(28.47%)、主任以下職員(58.25%)となっており、当市の職層別配置比率である、部長級職員(3.02%)、課長級職員(11.34%)、係長級職員(38.54%)、主任以下職員(47.10%)と比べると、次のとおりである。

- ・ 部長級職員の構成比率は上位から13番目であり、配置数は上位から23番目である。
- ・ 課長級職員の構成比率は上位から7番目であり、配置数は上位から16番目である。
- ・ 係長級(課長補佐含む)職員の構成比率は上位から2番目であり、配置数は上位から12番目である。
- ・ 主任以下の職員の構成比率は上位から25番目であり、配置数は上位から21番目である。

このような職層別構成比から、当市は、他市と比べて、課長級(上位7番目)と係長級(上位2番目)職員が多く、主任以下(下位2番目)の職員が極端に少ない歪な構造になっていることが分かる。

また、当市の職層別の配置数からは、部長級、課長級、係長級において、構成比に比して配置数の順位が低くなっており、総じて職員数が少ない状況が分かる。なお、当市の人口規模は、多摩26市中19番目である。

職層構成比



2 骨太の方針2006に示す定員管理の数値目標

地方公共団体の定員管理については、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成17年度中に公表することとされた各団体の「集中改革プラン」の中で、平成22年4月1日における数値目標を掲げるよう要請されているが、行政改革推進法第55条においては、平成22年4月1日における地方公務員の総数が、平成17年4月1日における職員数から千分の46に相応する数以上の純減をさせたものとなるよう、地方公共団体は、職員数の厳格な管理を行うこととされた。

また、平成18年7月7日付けの国の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（骨太の方針）」においては、平成18年4月に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減（▲5.7%）と同程度の定員純減を行うとされているとともに、定員純減を平成23年度まで継続することとされた。

3 業務量調査の実施

(1) 業務量調査の概要について

「あきる野市行政改革推進プラン」では、すべての組織の事務量調査を実施することにより、組織の実態を把握した上で適正な人員を検証し、新たに「第2次定員適正化計画」を策定することとしている。このため、東京都から事務委託を受けている水道課を除くすべての課の係における業務を対象として、平成18年度に業務量調査を実施した。

この業務量調査については、各係の業務を体系的に整理するとともに、各係と職員一人ひとりの月間や年間の業務量（業務時間）を算出することにより、各係の業務構造の特性を把握し、業務の効率化や有効性の観点から業務改善を進めていくとともに、各係に必要な適正な職員配置を検討するためのものである。

このため、本調査については、定常的に発生する業務を対象としており、平成17年度で終了した業務や突発的に発生した業務は対象としていない。

(2) 業務量調査の結果について

業務量調査については、水道課の職員と管理職を除く419人を対象者として実施した結果、1年間の合計で43,014,822分(716,913.7時間)の業務量(業務時間)になったため、1人当たりの年間標準労働時間(450分*244日(平成17年度)=109,800分)で除して職員数に換算すると、392人分の業務量になった。

この結果、計算上では27人の削減が可能となるものであった。ただし、この数値は、係単位での削減人員の算定ではないことや突発的に発生する業務を対象としていないことなどから、この数値をもって削減数とするものではなく、この結果を踏まえながら更に検証を行う必要がある。

【部別業務量による削減可能職員数】

(単位：人、分)

部名	調査職員数	年間業務量	換算職員数	削減可能職員数
企画財政部	18	1,705,783	15.54	▲2.46
総務部	35	3,637,345	33.13	▲1.87
市民部	76	7,946,927	72.38	▲3.62
環境経済部	29	2,477,060	22.56	▲6.44
福祉部	109	11,402,911	103.85	▲5.15
都市整備部	48	4,838,891	44.07	▲3.93
学校教育部	38	4,072,679	37.09	▲0.91
社会教育部	49	5,200,876	47.37	▲1.63
委員会等	17	1,732,350	15.78	▲1.22
合計	419	43,014,822	391.76	▲27.24

4 第2次定員適正化計画策定のための基本的な方向性

前述の職員定数等に関する現状や骨太の方針2006に示す定員管理の数値目標、業務量調査の実施を踏まえ、次のとおり、第2次定員適正化計画策定のための基本的な方向性を示す。

- (1) 国の「骨太方針2006」による地方公務員に対する定員の純減率の今後5年間で5.7%減を踏まえる。
- (2) 水道業務の東京都への移行計画や業務量調査の結果を踏まえる。
- (3) 「委託・民営化推進計画」における指定管理者制度や公共サービス改革法等による委託・民営化の方針を踏まえる。
- (4) 次頁の「組織のあり方に関する基本的な方向性」を踏まえる。

II 組織のあり方に関する基本的な方向性

組織のあり方については、行政改革推進プランの「政策体系に基づく組織体制の再編」において、「様々な行政課題等に即応した施策を総合的かつ機動的に展開できるようにするため、基本構想の政策体系に基づき施策の目的を明確にし、この施策の目的を基礎に組織のあり方を考えその構成を組み立てる。」ことなどが位置付けられている。

このため、本計画書では、組織のあり方に関する基本的な方向性について、次のとおり定める。

1 組織の現状等

(1) あきる野市における組織改正の動きについて

平成16年度以降に実施した組織改正の主なものは、次のとおりである。

① 平成16年度：e-Japan計画等により国をあげてIT化施策が進められている中、より専門的な知識が求められていることから、総務課情報・電算係を情報システム課として独立した。

② 平成17年度：五日市出張所の福祉総合窓口係では、福祉部全体の受付を行い、本庁で処理をしているが、受付内容が多岐にわたり、係員2人体制では対応が不十分であるため、市民総合窓口係に統合した。また、高齢者に関する業務の一本化を図る観点から、介護保険課を高齢者支援課に統合するとともに、高齢者援護係の業務は老人保健法による医療及び助成であるため、保険年金課に移管した。

子どもに関する業務を一本化する観点から、社会教育課の児童館の業務と庶務課の幼稚園関連の業務を児童福祉課に移管し、これを児童課と子育て支援課に分割した。

学務課と指導室は、多くの事務事業において、関連を持ちながら執行しているため、2つの課にまたがる課題の迅速な処理等、効率的かつ効果的な組織運営をするため、指導・学務課として統合した。

中央公民館のリニューアルオープンにより公民館での事業を総合的に推進する体制を強化する観点から、社会教育課公民館係を館として独立した。

東部図書館エルのオープンを控え、新たな係として東部図書館奉仕係を設置した。

③ 平成18年度：介護保険制度の改正に伴い、高齢者に対し地域における総合的なマネジメントを行う機関として、地域包括支援センターを高齢者支援課に設置した。

④ 平成19年度：道路整備の施策を総合的に推進する体制と効率的かつ効果的な業務を推進するため、建設課をまちづくり推進課に統合するとともに、契約管財課の契約係と管財係、子育て支援課の子育て支援係と手当助成係、下水道課の工務係と維持係を統合していく。また、水道業務移管計画に基づき、平成19年度より、順次、東京都に移管を進めていくことになっている。

(2) あきる野市の組織の状況について

- ① 現在、水道課を除く全係（98係）のうち、3人以下の職員で構成される係が全体の47%を占めており、このような少人数の係では、一時的に発生する業務や突発的な業務などに対する柔軟な対応が困難であり、超過勤務の偏りや業務の停滞とともに、年次休暇や特別休暇等の休暇取得に適切に対応できない状況が見られる。

このため、業務量調査を踏まえた効率化は困難であり、むしろ、係の統合や課単位を最小単位とした業務の再編やくくり直しなどを視野にいれながら、係単位の見直しを図る必要がある。ただし、係の特性等により、3人以下の体制を存続せざるを得ない場合には、現行の職層問題を受けて係長級職員を重点配置し、係長級職員の能力を最大限に活用していくことも検討する必要がある。

- ② その他の係については、業務量調査を踏まえた効率化を図るとともに、係員の多い係では、事業あるいは業務の外部委託の可能性についても検討する必要がある。
- ③ 現行の職層問題として、課長級及び係長級職員が多い状況であるが、課長級職員49人中、主幹が9人（18.4%）おり、このうちの6人（66.6%）については、係長事務取扱になっている。このような課長職の係長兼務は、管理職と係を統括する係長の両方の業務を執ることになり、適正な組織運営上、問題が残るため、暫定的な場合を除き極力排除していくべきである。

(3) 多摩26市における組織改正の動きについて

多摩26市における最近の組織改正等の動きを次のとおり示す。

- ① 八王子市では、平成15年度から、市民協働型社会の構築に向けて、市民協働に関する事務を扱う市民協働課と、文化行政や男女共同参画を扱うそれぞれの課からなる市民活動推進部を設置しており、日野市では、平成16年度から、参画・協働をさらに推進するため、企画部に地域協働課を設置している。

多摩26市においては、9市で市民との協働の推進するための部や課を設置している。

- ② 小平市では、平成17年度から、財政の一体的な管理による効率的な財政運営を進めるため、企画財政部にある財政課と市民部にある税関連課、総務部の管財課、都市整備部の用地課を再編統合し、財務部としている。

多摩26市においては、9市で財務部を設置している。

- ③ 八王子市では、平成15年度から、児童福祉に関する事務の外、幼稚園、青少年の健全育成に関する事務を行うため、こども家庭部を設置している。また、羽村市では、平成19年度から、子どもと家庭、地域を取り巻く環境の変化に柔軟に対応していく必要があることや、幼・保・小の連携強化などを進めていくために、教育委員会で所管する幼稚園関係事務、青少年の健全育成業務を子ども家庭部に移し、子育て支援の充実を図ることとしている。

多摩26市においては、13市で保育園や幼稚園、青少年の健全育成などの子どもに関する事務を所管する部を設置している。

- ④ 福生市では、平成17年度から、学校現場への地域・社会からの支援や学校教育と社会教育の融合促進のため、部を廃止し教育次長制にしている。また、羽村市では、平成19年度から、教育委員会に係る施策を総合的に推進していくため、学校教育部と生涯学習部を統合することとしている。

多摩26市においては、15市で教育委員会を所管する部署を教育部や教育委員会事務局などのように一つの体制にしている。

- ⑤ その他、近年の日本を取り巻く経済環境は厳しい状況下にあり、民間企業のみならず、各地方自治体においても、例外なく構造改革の必要性に迫られている中、新たな取組としてファシリティマネジメント（FM）を活用する動きが出ている。FMとは、業務用不動産（土地、建物、構造物、設備等）すべてを経営にとって最適な状態（コスト最小、効果最大）で保有し、使用し、運営し、維持するための総合的な管理手法である。

東京都においては、保有する膨大な公共建築物の施設管理をする専任の管理者が定まっている場合は少なく、大部分は、庶務担当などの職種の職員が施設管理をしているなど、技術職員が十分にいないこと等から、施設の劣化度や機器の省エネルギーの程度を検証することもなく改修・改善を行ってきた。加えて、その実施時期も各局の緊急度合の考え方で判断してきたため、技術的に適切な時期に行われず、改修予算についても年度ごとに平準化してない状況であった。

このため、平成15年度から、営繕部と庁舎管理部を統合して設置した建築保全部により、施設の劣化度や省エネルギーの程度を検証するとともに、既存施設の有効活用の視点を改修計画等に反映させ、適切な時期に適切な改修を行うことで、建物の長寿命化や予算を平準化し、財政負担の軽減を図っている。

（4）第28次地方制度調査会の答申について

平成17年12月9日の第28次地方制度調査会からの「地方の自主性・自律性の拡大及び地方議会のあり方に関する答申について」では、行政委員会制度について、社会経済情勢が大きく変化している中で、制度創設時と同様の必要性がすべての機関について存続しているとはいえない状況にあり、地方行政の総合的、効率的な運営や組織の簡素化を図るため、次のとおり、必置規定の見直し、組織・運営の弾力化を図るべきであるとしている。

- ア 農業委員会は、現行制度上、農地が一定面積以下の市町村については農業委員会を置かないことができるが、一定面積を超える市町村について、市町村の裁量を認めずに一律に必置とすることは必ずしも論理的な整合性はないものと考えられる。

さらに、必置の理由とされている地域の農業者の参画の必要性についても、首長部局と農業者との定例的な意見交換の場などにより代替することが可能であり、必ずしも行政委員会形態をとる必要はないものと考えられる。

このため、市町村の判断により農業委員会を設置するか、設置せずその事務を市町村長が行うかを選択できることとすることが適当である。

イ 監査委員は、地方公共団体の公正で効率的な運営を図るために置かれる機関であり、他の執行機関を牽制する役割にかんがみれば、その権限、組織、運営等の基本的事項については引き続き法律で定めることが必要である。ただし、その人数については、監査委員の職責を踏まえると法律で一律に定める必要は必ずしもないと考えられる。したがって、地方公共団体の実情に応じて監査機能の充実を図る観点から、識見を有する者から選任する監査委員については地方公共団体の条例でその数を増加することができることとすべきである。

これら行政委員会制度のあり方のうち、監査委員については、地方自治法の改正により、平成18年6月7日から施行されている。

(5) 組織のフラット化における課題について

組織のフラット化については、施策の目的を達成するための事務事業を機動的に執行できるようにするとともに、様々な行政課題に柔軟に対応し事務処理の迅速化を図り、かつ職員の能力を最大限発揮できるようにするため、係制や中間職層の廃止等を進めるものであるが、先進市の状況をみると、必ずしも適正な運用がなされていない。

これは、係制の廃止により、業務の執行において、基本的に課長が直接的に執行管理を行うことになり、業務によっては、係長による執行管理により対応した方が、効率的かつ効果的な執行ができることがあげられる。

また、組織のフラット化は、すべての組織に適用して運用している状況であるが、すべての組織にフラット化を適用せず、フラット化の効果が発揮される組織に適用することも検討する必要がある。

2 組織のあり方に関する基本的な方向性

(1) 政策体系に基づく組織体制の再編

ア 組織体制の再編に対する基本的な考え方を次に示す。

- ① 新たな行政課題や住民ニーズに即応した施策を総合的かつ機動的に展開できるような組織体制とする。
- ② 効率的かつ効果的な組織体制への改革を推進し、施策体系に基づく組織体制等の見直しを進める。
- ③ 具体的には、施策体系に基づき、個々の施策の目的を踏まえて、組織の統廃合を行い、業務を効率的かつ効果的に推進できるようにする。

イ 基本的な考え方にに基づき、組織の再編の方向を次に示す。

- ① 部の再編に当たっては、現行の8部体制をより簡素で効率的な組織体制を目指し、できる限り大きくくり再編することを検討する。
- ② 課の再編に当たっては、個々の施策における業務を数課により執行している場合など、行政評価システムにおける40施策の目的を踏まえて、組織の統廃合や新設を行う。

- ③ 係の再編に当たっては、課の業務を効率的かつ効果的に執行できるようにするため、係の大きくくり化などにより見直しする。

(2) 組織のフラット化等による組織体制の見直し

- ア 組織のフラット化については、原則的に個々の組織における業務の状況やフラット化による効果等を検討した上で、必要に応じて導入するものとする。
- イ 効率的かつ柔軟な組織運営を図るため、課や係の業務の形態に合わせて、職員を流動的に動員できる体制の活用を図る。

(3) 行政の守備範囲を踏まえた民間委託化等の推進について

- ア 行政評価システムを導入し、効率的かつ効果的な行政運営に取り組んでいるところであるが、平成18年度に実施した業務量調査の結果等を活用して、行政の守備範囲における必ずしも行政職員による直接執行が必要でない領域の明確化を進め、公共サービスの民間委託化等を進めていく。
- イ 行政の守備範囲を超える事務事業のうち、公共関与の妥当性が低い事務事業については、状況に応じて民間による運営に移行するものとする。
また、公共関与の妥当性がないものや行政評価により政策体系との結びつきがないとされた事務事業等については、廃止するものとする。

(4) 非常勤職員のあり方について

- ア 非常勤職員については、基本的に、業務の繁忙期等に短時間の補助的な業務に雇用するものであるが、通常業務の執行体制が正職員によって確保されていない職場において、常勤的な勤務形態で、長期間の雇用になっている。
また、その業務内容についても、実態的に補助的なものの範疇を超えて、体制上必要な雇用となっているため、業務運営や職員配置のあり方の検討が必要である。
- イ 職員の業務の守備範囲を再構築した上で、非常勤職員のあり方を検討する。
- ウ 定員適正化計画により純減する職員の業務量に対し、安易に非常勤職員を充当することなく、徹底的に業務の効率化を進めるとともに、業務の特性を踏まえた民間委託化等も検討する。