

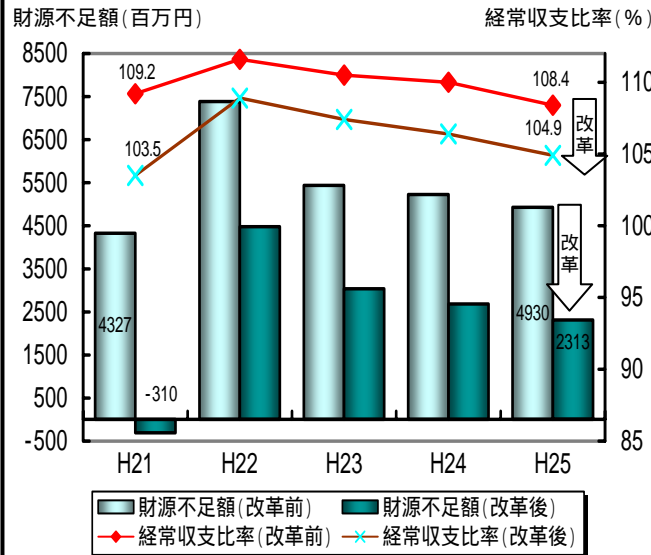
新たな「箕面市業務再構築計画」について (たたき台)

平成21年11月6日(金)

今後の財政状況・職員構成の見通しと課題

今後の財政状況の見通し

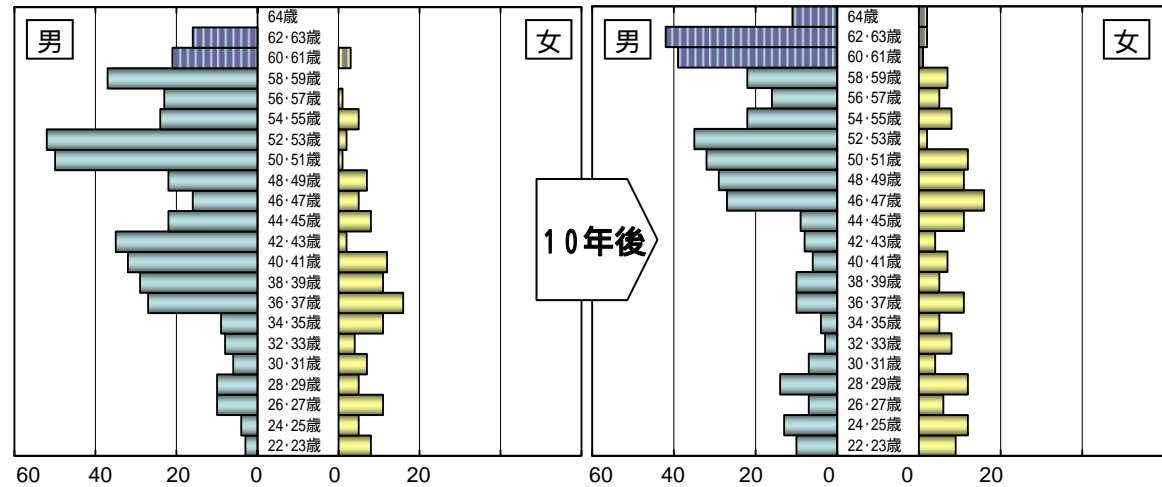
「ゼロ試算」による平成21年度の改革成果



今後の職員構成の見通し

現在

平成31年



事務・技術職職員について、新規採用は現行採用ルール(再任用しない定年退職者と再任用満了者の合計の2/3)・男女比率は直近3か年の平均・全て採用時22歳とし、再任用は定年退職者の8割として推計。

今後の課題

財源不足を解消するため、さらなる取り組みが必要

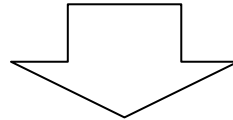
厳しい財政状況の中、限られた人的資源で効率的な行政運営を行う必要

職員構成が大きく変化
 職員の絶対数の減少
 中堅職員の減少
 女性職員比率の上昇
 再任用職員の活用

新たな「箕面市業務再構築計画」(たたき台)

今後の課題

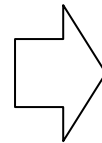
厳しい財政状況の中、限られた人的資源で効率的な行政運営を行う必要



何をなすべきか

実施する事業、業務の進め方、人事・給与制度を再構築する

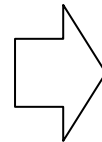
民間活力を活かし、行政として実施する事業をさらにスリム化していく



事業の仕訳

必要性、効率性、妥当性といった観点から事業を精査する
「事業の仕訳」を行い、さらなる民間委託等を進める

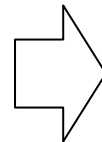
職員が行政として行うべき業務に集中できるように業務効率化を図る



業務棚卸し

業務の内容やプロセスを洗い出し、業務の「見える化」
「標準化」「外部化」により、業務とその実施体制を見直す

職員ひとりひとりが能力をより発揮できるように人事・給与制度へ



目標管理・人事評価制度の見直し

職員の「頑張り」に報い、モチベーションを高めることができる目標管理・人事評価制度を導入する

事業の仕訳

個別の事業の仕訳(必要性、効率性、妥当性といった観点からの事業の精査)については、行政評価や「ゼロ試算」Ver.1・Ver.2の検討の中で、これまでも随時行われてきているところ。

- ・ MOS計画や箕面市業務再構築計画による取り組みの結果、職員構成の大きな変化、財政危機から脱却するためさらなる取り組みが必要である状況を踏まえ、現業や公共施設の管理・運営について、さらなる民間委託や指定管理者制度の導入、民営化等のアウトソーシングを検討する必要がある。
- ・ 本年度、下記の事業についてアウトソーシングの検討を進め、「ゼロ試算 Ver.3」に盛り込む。

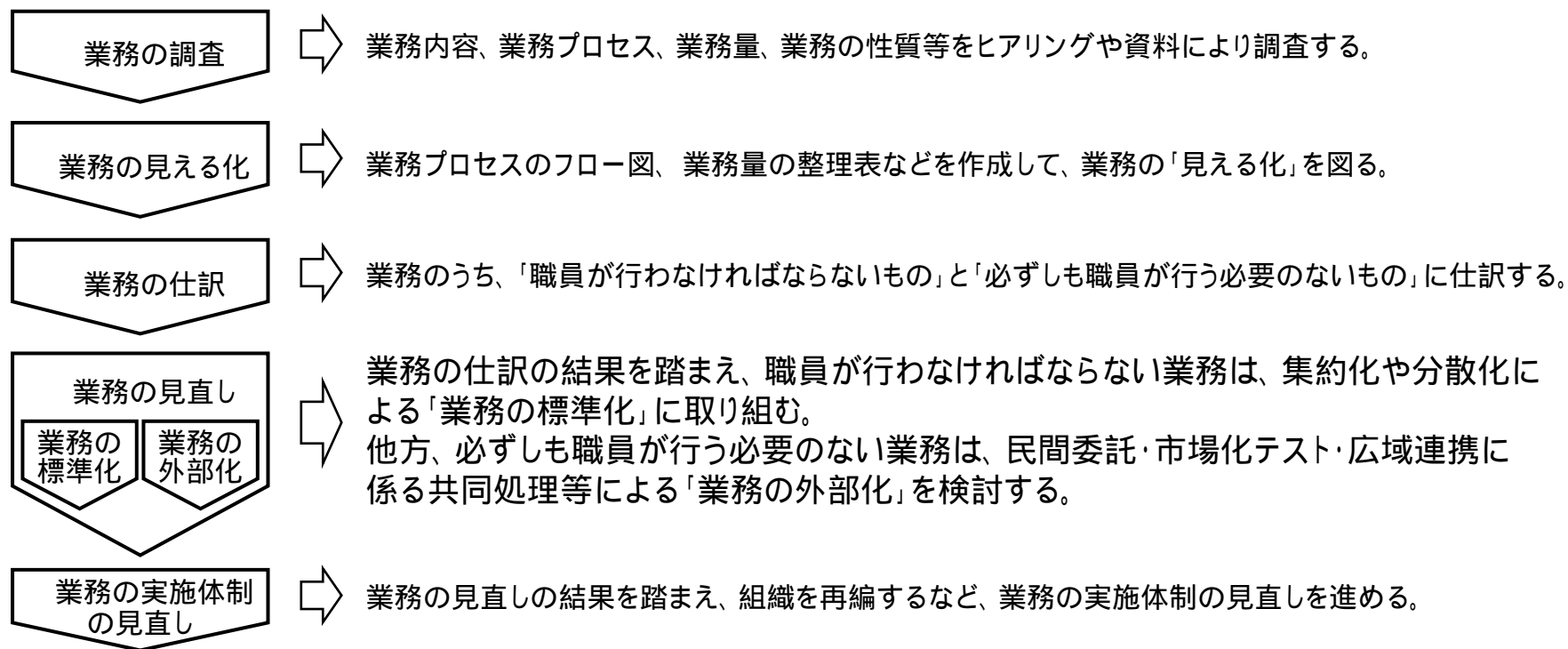
< 検討対象事業 >

		方向性
現業関係	環境クリーンセンター業務	平成18年度までに概ね50%の民間委託を実施済み
	学校給食調理	平成20年度までに中学校区で1校ずつ計6校において民間委託を実施済み
公共施設関係	保育所	平成20年度までに2所(瀬川保育所、桜保育所)の民営化を実施済み。平成26年度以降に箕面保育所の民営化を実施。さらなる民営化を検討
	幼稚園	市立幼稚園施設の転用(民間活力を活用して保育所・子育て支援センター化等)を含め検討
	図書館	図書館数や運営のあり方について、指定管理者制度の導入を含め検討中
	聖苑	箕面市業務再構築計画において指定管理者制度への移行等について検討を行うとされたが未実施

業務棚卸し

「業務棚卸し」により、業務の内容やプロセス等の洗い出しを行って「見える化」を図るとともに、業務の「標準化」や「外部化」を行うことで、業務のプロセスと実施体制をより効率化する。

【業務棚卸しのプロセス】



【業務棚卸しの実施スケジュール】

平成21年9月～：以下の課・業務についてモデル実施

- ・総務部職員課【給与関係業務】 常勤・非常勤の給与事務の効率化・共通化を検討
- ・情報政策担当【住民情報システム運用管理業務】 さらなる業務委託の実施を検討
- ・税務課、市民部国保年金課【収納業務】 マルチペイメントネットワークの導入に伴う業務共通化を検討

平成21年度中：モデル実施の結果を踏まえ、全庁での実施に向けて検討

目標管理・人事評価制度の見直し

職員の年齢構成における「山」(大量採用世代)と「谷」(採用抑制世代)によるアンバランス、女性職員率の一層の上昇といった状況を踏まえ、職員がより働きやすい職場環境を整備することが急務となっている。

行政運営体制の基盤を再構築するため、職員のモチベーションを高め、組織を活性化させることを目的とした目標管理・人事評価の見直しを図るとともに、人事・給与制度の総合的な改革について検討を進める。

【目標管理・人事評価制度の見直し】

現在の人事評価制度は、昇任・昇格・昇給、人事異動、派遣研修生選考として活用されているものの、本来の目的である人材育成に活用できていない。そこで、職員の意識を改革させる「頑張りが報われる」制度に移行することが必要。

目標管理制度と人事評価制度の一元化
人事評価結果の昇給、期末勤勉手当への反映
自己申告制度等の仕組みの活用

【人事・給与制度改革の検討項目】

職員の「山」と「谷」による弊害をなくす人事・組織システム

組織のフラット化
再任用職員の活用
任期付職員の採用のあり方の検討
女性職員が働きやすい環境の整備
複線型人事ルートの構築
民間経験者等の職員採用のあり方の検討
現業職の活性化と職域の拡大

頑張りが評価される人材育成システムの構築

昇任・昇格制度の見直し
人事異動における部局間異動候補者選出制度(トレード制)の検証
若手職員の管理監督職への登用



職員課において、人事・給与制度の総合的な改革について検討