

3 効果的・効率的な行財政運営

(2) 人員マネジメントの推進

現状と課題	人員マネジメントを適切に行いながら、スリムで効果的な業務執行体制を構築するとともに、職員数の削減に取り組んできた結果、人口当たりの職員数は、技能労務職員以外については他都市並みになっているが、技能労務職員については、依然として、他都市より多い状況にある。 技能労務職員については、採用凍結から 10 年以上が経過し、職員の高齢化が進展しており、災害時対応等も含めた市民サービスの維持が困難になる恐れがある。 当面の間は退職不補充を継続するとともに、新たな行政ニーズに対応するため、事務転任制度等を再構築して職員を有効的に活用することにより、スリムで効果的な業務執行体制を早期に実現していく必要がある。																		
戦略	技能労務職員以外においては、市長が特に必要と認める、万博・I R の推進等に係る臨時的増員や児童虐待防止等の本市重点施策の推進に係る増員等を除き、原則として増員しない。 技能労務職員においては、「民でできることは民で」という考え方のもと、退職不補充を前提に引き続き委託化、効率化を徹底するとともに、事務転任制度等を再構築して、職員を有効的に活用していく。 本プラン終了以降の目標として、将来にわたって最低限必要となる直営業務を精査し、技能労務職員数を半減程度（元年度比）に削減することをめざす。 一方で、職員の高齢化や技術の継承等の課題を踏まえ、今後の採用のあり方を検討する。																		
取組内容	①人員マネジメントの推進 当面の間、退職不補充を前提に、委託化、効率化を図り技能労務職員を削減する。 また、新たな行政ニーズに対し、より有効的に職員を活用していくため事務転任制度等を再構築する。 災害時対応など公の責務を果たすという観点を踏まえ、将来にわたって最低限必要となる部門ごとの技能労務職員数を精査する。 職員の高齢化や技術の継承等の課題を踏まえ、今後の採用のあり方を検討する。																		
めざすべき状態	民間ノウハウの活用等により、必要な市民サービスを維持しつつ、スリムで効果的な業務執行体制が図られている状態。																		
目標	・技能労務職員数 元年 10 月と比較して 400 人削減 <table><thead><tr><th></th><th>当初</th><th>実績</th></tr></thead><tbody><tr><td>2 年 10 月</td><td>▲ 60 人（約 3,350 人）</td><td>▲ 93 人（3,312 人）</td></tr><tr><td>3 年 10 月</td><td>▲180 人（約 3,230 人）</td><td>▲204 人（3,201 人）</td></tr><tr><td>4 年 10 月</td><td>▲330 人（約 3,080 人）</td><td></td></tr><tr><td>5 年 10 月</td><td>▲400 人（約 3,010 人）</td><td></td></tr><tr><td></td><td>（元年 10 月実績 3,405 人）</td><td></td></tr></tbody></table> ・4 年度を目途に、将来にわたって最低限必要となる部門ごとの技能労務職員数の精査及び今後の採用のあり方を定める。		当初	実績	2 年 10 月	▲ 60 人（約 3,350 人）	▲ 93 人（3,312 人）	3 年 10 月	▲180 人（約 3,230 人）	▲204 人（3,201 人）	4 年 10 月	▲330 人（約 3,080 人）		5 年 10 月	▲400 人（約 3,010 人）			（元年 10 月実績 3,405 人）	
	当初	実績																	
2 年 10 月	▲ 60 人（約 3,350 人）	▲ 93 人（3,312 人）																	
3 年 10 月	▲180 人（約 3,230 人）	▲204 人（3,201 人）																	
4 年 10 月	▲330 人（約 3,080 人）																		
5 年 10 月	▲400 人（約 3,010 人）																		
	（元年 10 月実績 3,405 人）																		

取組スケジュール

	2年度	3年度	4年度	5年度
①	人員マネジメントの推進			
				→

(凡 例) 制度設計等 : ----->

実施 : ———>