

柱3-3-(2) 人員マネジメントの推進

2年度目標の達成状況

目標	2年度実績	2年度目標の評価	3年度目標(設定・変更等)
技能労務職員数 元年10月と比較して400人削減※ 2年10月 ▲60人(約3,350人) 3年10月 ▲180人(約3,230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) ※国で議論されている定年延長の影響を踏まえ、再検討する。	・令和2年10月時点 ▲93人(3,312人)	達成	変更なし (理由) 予定どおりに取組が進捗しているため。

2年度取組の実施状況

2年度取組内容	2年度の主な取組実績	課題	3年度取組内容(課題に対する対応)
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の制度改正案を作成する。	・退職不補充の上、委託化、効率化を図り、適正に人員マネジメントに取り組んだ。 ・事務転任制度等の見直しについて、制度案を作成し、労使交渉を開始した。	・新型コロナウイルス感染症に伴う緊急雇用対策の一環として、臨時的な新規採用を行うが、関係所属と連携し、委託化、効率化を図る事業について、引き続き検討が必要。 ・より有効的に職員を活用できるよう、引き続き検討が必要。	・新型コロナウイルス感染症に伴う緊急雇用対策の一環としての臨時的な新規採用を除き、引き続き、退職不補充を前提に、委託化、効率化を図っていく。(通年) ・労使交渉の結果を踏まえ、事務転任制度等の見直しを実施し、より有効的に職員を活用していく。(通年)

柱3-3-(2) 人員マネジメントの推進

3年度目標の達成状況

目標	3年度実績	3年度目標の評価	4年度以降目標(設定・変更等)
技能労務職員数 元年10月と比較して400人削減 ※ 2年10月 ▲60人(約3,350人) 3年10月 ▲180人(約3,230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) ※国で議論されている定年延長の影響を踏まえ、再検討する。	・3年10月時点 ▲204人(3,201人)	達成	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) ※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。 (理由) 市政改革プラン3.0の中間見直しの結果、将来の技能労務職員数の精査及び今後の採用のあり方の策定に向け、今後の目標を再設定することとなったため。

3年度取組の実施状況

3年度の取組内容	3年度の主な取組実績	課題	4年度の取組内容(課題に対する対応)
① 人員マネジメントの推進 ・新型コロナウイルス感染症に伴う緊急雇用対策の一環としての臨時的な新規採用を除き、引き続き、退職不補充を前提に、委託化、効率化を図っていく。 ・労使交渉の結果を踏まえ、事務転任制度等の見直しを実施し、より有効的に職員を活用していく。	・新型コロナウイルス感染症に伴う緊急雇用対策の一環としての臨時的な新規採用を除き、退職不補充のうえ、委託化、効率化を図り、適正に人員マネジメントに取り組んだ。 ・事務転任制度等の見直しについて、労使交渉を終え、実施した。	・新型コロナウイルス感染症に伴う緊急雇用対策の一環として、臨時的な新規採用を行ったが、関係所属と連携し、委託化、効率化を図る事業について、引き続き検討が必要である。 ・職員の高齢化や技術の継承等が課題となっている。	・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。(通年) ・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。(通年) ・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。(通年)