

◎定員管理の適正化の手法

●事務・事業の再編・整理、廃止・統合の推進

●組織・機構の合理化の推進

効率的で合理的に事務・事業を行うことができる柔軟な組織体制を確保するため、行政経営の視点を導入するとともに、グループ制（14ページ参照）を活用しながらスリムで分かりやすい組織・機構の編成に努めます。

●職員の適正配置

少数精鋭による組織編成のもと、効果的・効率的に個々の能力の活用を目指し、『登別市人材育成基本方針』に基づく人材育成と適正配置に努めます。また、総合計画実施計画に基づく事業計画における事務・事業期間や、国・北海道から市への事務・権限委譲の進展などを考慮しながら、柔軟な人員配置計画の策定に努めます。

●民間委託などの推進（指定管理者制度の活用を含む）

●多様な雇用形態の導入

今後、見込まれる団塊の世代などの大量退職により、市組織の人材バランスのひずみが懸念され、業務についての知識や経験の継承が問題となっています。また、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応していくためには、民間企業などの経験を有する人材の活用が求められています。さまざまな

能力や経験などを有する人材の確保と職員の年齢構成のひずみの解消を目的に、多様な雇用形態の導入を進めます。

④給与の適正化

給与の適正化の取り組みは、これまでも行政改革基本方針に基づき、特殊勤務手当や被服貸与などの見直しを行ってきたほか、給与や退職手当の削減などを実施し、人件費の抑制を図ってきました。

今後の職員の給与制度は、健全な行政運営を図るため、引き続き人件費の抑制に努めるとともに、市民の皆さんの理解と支持が得られるような給与制度の適正化に向け、国などの給与制度改革の動向を見ながら、新たな給与制度の構築に努めます。また、職員の意欲向上や人材育成を図るため、職務内容やその責任、職務を遂行する上で発揮した能力が適切に評価される給与体系の導入に努めます（14ページ参照）。

⑤第三セクターの見直し

市には、『公有地の拡大に関する法律』に基づき、公共事業用地の先行取得を目的として設立した『登別市土地開発公社』と、公共施設の管理のアウトソーシング（14ページ参照）先として独自に設立した『登別市文化・スポーツ振興財団』の2つの第三セクターがあります。

第三セクターを取り巻く状況は、バブル経済崩壊後に経営が深刻化する

るとともに、指定管理者制度の導入に伴い、当初の設立意義が希薄化するなど、その運営の在り方が問われています。

このため、平成15年に総務省が示した『第三セクターに関する指針の改定について』に基づき、第三セクターの必要性や市の関与の妥当性、運営体制、情報公開、監査体制、点検評価などの多角的な視点から総合的・抜本的に検討します。

⑥経費削減などの財政効果

15ページ表5をご覧ください。

【表4】平成17年度から21年度までの給与適正化の取り組み（継続）目標

内 容	目 標 年 度				
	H17	H18	H19	H20	H21
職員の給料の削減 (継続H16.10.1～H19.9.30)	○	→			
職員の期末・勤勉手当の削減 (継続H16.12～H19.6)	○	→			
職員の退職手当の削減 (継続H16.10.1～当分の間)	○	→	→	→	→
職員の管理職手当の減額 (継続H15.4.1～当分の間)	○	→	→	→	→
寒冷地手当の制度改正 (H17.4.1～)	○	→	→	→	→
特殊勤務手当の見直し (継続H16.4～)	○	→	→	→	→
嘱託員の基本手当・勤勉手当の削減 (H17.4.1～H20.3.31)	○	→	→		
特別職の給料の削減 (継続H16.4～H19.9)	○	→	→		
特別職の期末手当の削減(職員の管理職手当の減額に伴う措置 継続H15.4.1～当分の間)	○	→	→	→	→
特別職の期末手当の削減 (継続H16.4～H19.9)	○	→	→		
特別職の退職手当の削減 (継続H16.4.1～H19.9.30)	○	→	→		
特別職の退職手当(算定率)の削減 (継続H15.12.1～当分の間)	○	→	→	→	→
収入役の廃止	○	→	→	→	→
昇給制度の見直し・給与構造改革			○	→	→

用語説明②

※7 グループ制

課や係を廃止し、グループとして再編。事務量や事業の優先度に応じて、柔軟かつ機動的に職員や事務の割り振りを行う手法です。

※8 アウトソーシング

業務の一部を外部に委託し、経費の削減を図る経営合理化の手法です。