

行財政構造改革・実行計画 平成20年度進行管理票 (平成20年4月現在)

| Plan! 行財政構造改革・実行計画                          |               |                            |
|---|---------------|----------------------------|
| No.   | 改革項目(名称)      | 担当課                        |
| 93  | 任期付職員採用制度※の導入 | 職員課<br>電話<br>727           |
| 実施内容  |               |                            |
| 専門的な行政課題や一定期間に終了する業務に対応するため、任期付職員採用制度を導入する。 |               |                            |
| 位置づけ  | 大綱            | 基本目標4 行政運営システムの改革の推進       |
|   | 実行計画          | 4-(4) 職員数の適正管理、人事・給与制度の見直し |

■特記事項(実施内容の変化など)

特になし。

※任期付職員採用制度とは  
地方分権の進展に伴う地方行政の高度化・専門化に対応するため、公務部内では得られにくい専門的な知識経験を有する人材を期間を限って採用できる法律上の制度。その後の法改正で、専門的知識経験を有する者の任期付採用に加え、次の場合の任期付採用も可能になった。  
○一定期間内に業務終了が見込まれる場合  
○一定期間に限り業務量増加が見込まれる場合

■進行スケジュール

|             | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 当初計画スケジュール  | ○  | ○  |    |    |    |    |    |    |    |    |
| H19改訂スケジュール | ○  | ○  | ○  | ○  | →  | →  | →  | →  | →  | →  |

【凡例】

- 実施
  - ①当初の改革内容の全体を実施した段階
  - ②改革による新たな制度やサービスが本格稼働する段階)
- ▲ 一部実施
  - ①当初の改革内容の一部を実施した段階
  - ②委員会設置や条例制定など実施に向けた具体的な取組みに着手した段階)
- 調査検討：内部的な調査・検討
- ↓ 継続：前年度の段階を継続しながら、さらに充実を図る)
- 取組停止  
当初の実施内容と異なる方向に推移し、現行項目に適合しなくなったもの)

| Plan! 改革の取組み予定   |                              |  | マーク |
|------------------|------------------------------|--|-----|
| ▼平成19年度における取組み予定 |                              |  |     |
| 17               | 制度導入の研究(調査、市の実情・必要性等)        |  | ○   |
| 18               | ①制度導入の調査・研究<br>②市の実情・必要性等の整理 |  | ○   |
| 19               | ①制度導入の調査・研究<br>②市の実情・必要性等の整理 |  | ○   |
| 20               |                              |  |     |
| 21               |                              |  |     |
| 22               |                              |  |     |
| 23               |                              |  |     |
| 24               |                              |  |     |
| 25               |                              |  |     |
| 26               |                              |  |     |

| Do! 改革の取組み              |                     |  | マーク |
|-------------------------|---------------------|--|-----|
| ▼平成19年度までの取組み結果         |                     |  |     |
| 17                      | 制度導入に向けての調査・研究を行った。 |  | ○   |
| 18                      | 制度導入に向けての調査・研究を行った。 |  | ○   |
| 19                      | 制度導入に向けての調査・研究を行った。 |  | ○   |
| ▼評価・改善を踏まえた取組み予定(plan!) |                     |  |     |
| 20                      | 制度の必要性・有効性について検討を継続 |  | ○   |
| 21                      | 同上                  |  | ↓   |
| 22                      |                     |  |     |
| 23                      |                     |  |     |
| 24                      |                     |  |     |
| 25                      |                     |  |     |
| 26                      |                     |  |     |

| Check! 19年度の取組みへの評価   |
|---|
| <p>本制度は任期が最長でも5年であり、それ以降の生活保障が不透明なため、優秀な人材の確保が難しいなど、問題点がある。<br/>また、本市には研究・開発部門等の専門的な職種がなく、職域の幅が狭いことから、制度導入の必要性や有効性は低いと判断する。</p> |
| <p><b>Action! 評価を踏まえ改善する内容</b></p> <p>20年度において任期付職員採用制度の導入は実施しない。引き続き制度の必要性・有効性について検討を継続していく。</p>                               |