

テーマ6

機能的な組織づくり

No.6-1

取組名称	職員数の適正管理	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>これまでの行財政改革の取組により、指定管理者制度の導入や民間委託が可能と判断していた施設・事業については一定の結果を出しており、大幅な職員数の削減につながる要素は少ない現状である。</p> <p>今後、福祉部門を中心とした行政需要は更に増え続けるという増員要素、進む高齢化と人口減少時代の到来により税収の伸びは期待できないという削減要請、この両方を同時に解消していかなければならない状況である。</p>	
取組内容	<p>平成26年4月1日における病院・消防を除く正規職員数1,051人を今後における正規職員数の基準とし、正規職員の増を伴う新たな行政需要には、スクラップアンドビルドの考え方により、この範囲内において適正に対応する。</p>	
目標	<p>行政運営の更なる効率化により、正規職員に係る行政費用を抑制しつつ、市民サービスの向上を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27年度	増員・減員要素の把握と基準内での再配置	増員・減員要素の把握と基準内での再配置（正規職員数1,044人）
H28年度		増員・減員要素の把握と再配置（正規職員数1,052人）／任期付職員制度の導入
H29年度		増員・減員要素の把握と再配置（正規職員数1,062人）／任期付職員の募集
H30年度		増員・減員要素の把握と再配置（正規職員数1,041人）／任期付職員の募集
R元年度	↓	増員・減員要素の把握と再配置（正規職員数1,032人）／任期付職員の募集 取組終了

No.6-2

取組名称	組織機構の再調整	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>社会経済情勢の変化とともに市民ニーズは多様化し、行政課題は高度化・複雑化している。行政はこの課題に対し、迅速、的確かつ柔軟に対応する機能的な組織であり続けなければならない、組織体制や運営の見直しに継続的に取り組む必要がある。</p>	
取組内容	<p>より機能的な組織体制の構築に向け継続的に検討を行う。</p>	
目標	<p>時代にマッチした機能的な組織体制を構築することにより、多様化する市民ニーズや高度化・複雑化する行政課題に対して、迅速、的確かつ柔軟に対応し、常に質の高い行政サービスの提供を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27年度	機能的な組織体制の構築に向けた検討／適宜実施	商業観光課を分割し、商業振興課、観光振興課を設置／教育部に施設課を新設
H28年度		国際リゾート戦略室・市史編集事務局の新設／ゼロごみ推進課の設置
H29年度		総合窓口準備室、協働・男女平等参画室設置／税制課廃止／産業経済部の部署名称変更
H30年度		沼ノ端出張所設置／行政監理室と給与厚生課の統合／納税課と国保課収納係の統合／議会事務局の課制廃止
R元年度	↓	窓口サービス課、保険年金課の設置／国際交流担当の国際リゾート戦略室への統合／市民生活課と安全安心生活課の統合／第1・第2学校給食共同調理場の統合 取組終了

No.6-3

取組名称	人事評価制度の本格実施と給与等への反映	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>現行の人事評価制度は管理職のみを対象としている。また、評価結果の給与への反映は行っていない。</p> <p>平成26年5月の改正地方公務員法の成立により人事評価制度が法制化されたことから、改正法が施行される平成28年度に向けて、人事評価制度の対象の拡大と評価結果の任用、給与、分限処分等への反映について取り組まなければならない。</p>	
取組内容	<p>人事評価制度について、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、制度設計、関係例規の制定・改正を行い、試行実施を経て、平成28年度から本格実施する。</p> <p>併せて、評価結果の給与等への反映に向けた取組を進め、平成29年度から実施する。</p> <p>また、制度の周知に向け、職員に対する制度概要研修・評価者研修等を実施する。</p>	
目標	<p>人事評価制度の本格実施により職員の自発的な能力開発を促し人材育成を図る。また、給与等への反映により職員のモチベーションの高揚を図る。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27年度	本格実施に向けた検討・制度設計／職員研修の実施／試行実施（全職員）	本格実施に向けた検討・制度設計／職員研修の実施／試行実施（全職員）
H28年度	人事評価制度の本格実施（全職員）	人事評価制度の本格実施（全職員）
H29年度	評価結果の給与等への反映の実施	給与等への反映手法検討／管理職の給与反映を実施 取組終了
H30年度		
R元年度		

No.6 - 4

取組名称	両立支援に係る勤務環境の整備	
担当部署	総務部行政監理室、総合政策部協働・男女平等参画室	
現状・課題	<p>本市は、男女平等参画社会の実現に向け、平成19年に男女平等参画推進条例を施行したほか、男女平等参画基本計画を策定しその取組を推進。平成25年には男女平等参画都市を宣言している。実現に向けては、仕事と家庭の両立が重要であり、官民を問わず多くの事業所が、この両立の支援に取り組む必要がある。</p> <p>市では、特定事業主として、平成17年度から次世代育成支援対策特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいるが、今後、更なる環境整備が求められている。</p>	
取組内容	<p>男女平等参画社会の実現に向け、職員の仕事と子育ての両立支援の一環として、特定事業主の立場から、庁舎等への保育所設置について検討を行う。</p> <p>市が率先して両立支援の取組を行い、これを周知啓発することで、市内の事業所に両立支援の取組を促し、男女平等参画社会実現に向けた気運の醸成に努める。</p>	
目標	仕事と子育ての両立による男女平等参画社会の実現と、組織としての生産性の向上を目指す。	
工程表	計 画	結 果
H27年度	保育所の設置に向けた課題の検討及び方向性の明示	各種研修の実施／両立支援ハンドブックの策定等
H28年度	庁内保育所の検討／男女平等参画社会実現に向けた取組を適宜実施	イクボス養成講座等各種研修の実施／朝型勤務試行実施／庁内保育所の検討
H29年度		各種研修等の実施／朝型勤務試行実施／庁内保育所に係るアンケートの実施
H30年度		メンター制度施行実施／官民合同研修の実施／朝型勤務試行実施
R元年度	↓	メンター制度本格実施／官民合同研修の実施／朝型勤務本格実施 取組終了

No.6-5

取組名称	職務給の見直し	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>経験年数を積み、より高度困難な業務を処理する主任職については、所属長の内申によって4級に昇格させている。</p> <p>しかし、地方公務員法において、職員の給与は、職務と責任に応じるものでなければならない（職務給の原則）とされており、この主任職の4級あたりについては、総務省から適正化を求められている。</p>	
取組内容	<p>わたりの見直しについて検討を行い、地方公務員法の改正による人事評価制度の導入に併せ、これを実施する。</p>	
目標	<p>地方公務員法の改正による人事評価制度導入に併せて、わたりを見直すことにより、給与制度の適正化を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27年度	見直しに向けての検討	見直しに向けての検討
H28年度	わたりの見直しを見据えた人事評価制度の導入	専任職の新設により4級主任の位置付けが明確になり、わたりを解消 取組終了
H29年度	人事評価制度の実施結果を反映し、わたりの見直しを実施	
H30年度		
R元年度		

No.6 - 6

取組名称	特殊勤務手当の見直し	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>特殊勤務手当は、職員が著しく困難な業務などに従事する場合に支給しているが、国家公務員の手当水準の変更等にあわせ、これまでも適宜見直しを行ってきた。</p> <p>社会経済情勢や勤務形態、業務内容の変化とともに、特殊勤務手当の妥当性や必要性についても変化しており、今後も継続的に検証し、適宜見直しを行う必要がある。</p>	
取組内容	<p>国家公務員の手当水準の変更のほか、社会経済情勢や勤務形態、業務内容の変化等を踏まえ、特殊勤務手当の妥当性や必要性を継続的に検証し、業務の特殊性が薄れた手当等については、適宜見直しを進める。</p>	
目 標	<p>特殊勤務手当の妥当性や必要性を検証し、業務の特殊性が薄れた手当等の見直しを進めることにより、給与制度の適正化を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27 年度	手当の妥当性や必要性の検証／適宜見直し	手当の妥当性や必要性の検証／適宜見直し
H28 年度		国や他都市から情報収集／手当の妥当性や必要性の検証
H29 年度		道内他都市への支給状況等調査／手当の妥当性・必要性の検証
H30 年度		見直し対象とする特殊勤務手当の選定／道内他都市への支給状況等調査
R 元年度	↓	他都市への支給状況調査結果の検証／手当の妥当性・必要性の検証 取組終了

No.6 - 7

取組名称	危機管理体制の24時間化	
担当部署	市民生活部危機管理室、消防本部総務課	
現状・課題	危機事象に関する対策を所管する危機管理室は、常日勤体制となっており、休日や夜間に災害が発生した場合の初動体制が課題となっている。	
取組内容	危機管理室と消防本部との連携により、緊急災害時における24時間の初動連絡対応を可能にする仕組みを構築し、危機管理体制の強化を図る。	
目標	危機管理体制の強化により、災害による被害を最小限に止める。	
工程表	計 画	結 果
H27年度	危機管理室と消防本部との連携体制の構築／実施	危機管理室と消防本部との連携体制構築に向けた協議
H28年度	緊急災害時の24時間初動連絡対応体制の検証／適宜見直し	消防本部・危機管理室間の連携強化要領を策定／24時間情報連携体制を構築
H29年度		24時間連携体制の運用 取組終了
H30年度		
R元年度		

No.6-8

取組名称	とまこまい港まつりの事務局機能の見直し	
担当部署	産業経済部産業振興室観光振興課	
現状・課題	<p>港まつり実行委員会の事務局は、市の観光担当職員の全員（7名）と商工会議所からの応援職員（2名）で構成している。港まつりの企画運営においては、事務局にかかる負担は大きく、準備期間中、観光担当職員は、通常の観光業務がある中、港まつり業務に多くの時間を割いている実態がある。</p> <p>また、港まつりの各種行事がマンネリ化傾向にあるとの意見も一部に聞かれている。</p> <p>これらを踏まえ、事務局機能の一部を民間に委ねる方向で検討を開始している。</p>	
取組内容	<p>他市の実施状況を調査するとともに、関係機関と協議を行いながら、事務局機能の一部を民間に委ねる方向で見直しを行う。</p>	
目標	<p>事務局機能の一部を民間に委ねる方向で見直しを行うことにより、港まつりの刷新を図る。また、港まつりに係る業務の軽減により、本市の本来的な観光振興業務の充実を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27 年度	見直しの検討／関係機関との協議	見直しの検討／関係機関との協議（H28年度から一部業務を委ねる）
H28 年度	見直しの検討／関係機関との協議／方向性が定まった部分から随時見直し	実行委員会事務局 8 部門のうちステージ行事部を関係団体に委ねた
H29 年度		関係団体への委託を継続／委託可能範囲に関する検討
H30 年度		関係団体への委託を継続／委託可能範囲に関する検討
R 元年度	↓	委託可能業務の選定及び課題整理 取組終了

No.6-9

取組名称	学校公務補・事務補の効率的な配置	
担当部署	教育部総務企画課	
現状・課題	<p>市内39の小中学校に、正規職員として、学校公務補を33名、学校事務補を25名配置している（平成27年4月現在）。</p> <p>学校公務補については、自校での単独作業にとどまっており、共同作業の拡充などによる効率的な人員配置を検討している。</p> <p>また、学校事務補についても、業務内容及び業務量に見合った人員配置が求められており、併せて検討している。</p>	
取組内容	<p>学校公務補については、効率的な人員配置に向け、共同作業の拡充などについて協議し、適宜実施していく。</p> <p>学校事務補については、嘱託職員化や臨時職員化を含め、今後の在り方の協議を行い、業務内容及び業務量に見合った人員配置を進める。</p>	
目標	学校公務補・事務補の在り方を見直し、効率的な人員配置を目指す。	
工程表	計 画	結 果
H27 年度	公務補・事務補の効率的な配置の推進	公務補・事務補の効率的配置に向けた協議
H28 年度		検討委員会にて基本的な配置方針を確立
H29 年度		複数公務補による共同作業実施／小学校事務補の非正規化に向けた準備
H30 年度		公務補のより効率的な配置に向けた検討／小学校事務補の非正規化の実施
R 元年度	↓	公務補 1 校 1 名配置開始 取組終了

No.6 - 10

取組名称	職員人材育成の推進	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>社会経済情勢がめまぐるしく変化する中、多様化する市民ニーズに適応していくためにも、職員には、より高いスキルや専門性が求められる。</p> <p>本市は、平成24年12月に改訂した「苫小牧市人材育成基本方針」に基づき、総合的かつ長期的な視点から、職員の人材育成を進めているが、改訂から5年が経過し、見直しの時期を迎えている。</p>	
取組内容	<p>「苫小牧市人材育成基本方針」の見直しを行うとともに、職員研修の充実を図る。</p> <p>近年、専門性がこれまで以上に求められている福祉部門においては、有資格者の採用を継続する。</p> <p>また、自己研鑽に係る奨励制度など、職員の意欲を向上させる新たな仕組みを検討する。</p>	
目標	職員研修等の充実により、スキルアップと将来を担う人材の育成を目指す。	
工程表	計 画	結 果
H27年度		
H28年度		
H29年度		
H30年度	人材育成基本方針の見直し／職員研修の充実／専門職の採用	人材育成基本方針職員アンケート実施／福祉職採用／リーダー研修等の実施
R元年度	自己研鑽制度の検討／職員研修の充実／専門職の採用	新人材育成基本方針の策定／福祉職採用／リーダー研修等の実施 取組終了

No.6 - 1 1

取組名称	繁閑調整に係る仕組みの構築	
担当部署	総務部行政監理室	
現状・課題	<p>組織内の係間に生じていた繁閑差の是正を図るため、平成22年からスタッフ制を導入し、これまで確実な成果を上げてきた。</p> <p>限られた人員にて、高度化・複雑化する行政課題に対応していくためには、繁忙の状況に応じ、組織の枠を超えて、流動的に職員を配置できる仕組み作りが必要である。</p>	
取組内容	<p>所属長の職務命令や発令に基づき、組織の枠を越えて業務の繁閑を調整できるよう一定の基準を設ける。</p> <p>引き続き、併任、兼任、兼務などを積極的に活用する。</p>	
目標	<p>新たな行政課題に対応していくため、組織横断的に業務繁忙を補い、人的資源の有効活用を図る。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27年度		
H28年度		
H29年度		
H30年度	新たな仕組み・手法の検討	他市の類似制度の情報収集・研究／各部署の業務量調査
R元年度	基準の策定	各部署の業務量・時期的な繁閑状況の調査／各部署次長職ヒアリング／繁閑調整に係る仕組みの検討 取組終了

No.6 - 1 2

取組名称	徴収業務の見直し	
担当部署	財政部納税課、市民生活部国保課	
現状・課題	<p>現在、市税等の徴収業務は、税目に応じて財政部納税課と市民生活部国保課が、それぞれで行っており、滞納処分や調査等、重複した業務も多く見受けられる。</p> <p>また、先行する自治体では、クレジットカード納付の導入など、新たな取組を実施することにより、納税者の利便性向上や収納率向上に効果をあげている。</p>	
取組内容	<p>徴収体制を一元化することにより、業務の効率化を図る。</p> <p>また、クレジットカード納付など納税者の利便性向上を図る取組や、収納率向上につながる効果的な取組を検討し、適宜実施する。</p>	
目 標	<p>徴収体制の一元化により重複した業務を解消し、機能的な組織体制を構築する。</p> <p>先進事例を検討することにより、効率的で効果的な業務運営を目指す。</p>	
工程表	計 画	結 果
H27 年度		
H28 年度		
H29 年度		
H30 年度	徴収体制一元化の検討／先進事例の検討	徴収体制一元化実施決定／市民周知
R 元年度	徴収体制一元化の実施／有効と判断した取組を適宜実施	徴収体制一元化の実施／有効と判断した取組を適宜実施 取組終了