

政策調整会議の概要

開催日：H17.10.13

◎項目

1 アウトソーシングについて【総務部】

◎内容

1 アウトソーシングについて【総務部】

総務部より、アウトソーシングの積極的な推進のための計画の策定について概要説明があり、以下のとおり意見交換を行った。

【説明概要】

アウトソーシングの取組みについては、平成15年度から実施してきたが、これまで以上にアウトソーシングを積極的に推進するための計画（以下「アウトソーシング実施計画」という。）を策定することとなった。

なお、今回の取組みは知事部局を対象としているが、これ以外の部局においても積極的にアウトソーシングを推進していただきたい。

また、庁議及び政策調整会議における当該取組みについての説明のほか、今後、知事から各職員向けに通知文書が発出される予定である。

〔基本的事項〕

- ・ 基本方針は、平成20年4月までに知事部局の業務の30%（人役にして27%）をアウトソーシングすることとし、これには事務事業の廃止による人員削減を含める。
- ・ 平成15年度から19年度までを対象とした組織・定数スリム化計画において定めている知事部局職員の10%削減（410人）分についても、これに含める。
- ・ なお、現在検討中である新行政改革大綱においては、アウトソーシングの取組み状況も踏まえた新たな組織・定数スリム化計画が策定される予定である。
- ・ 今回の作業における総スリム化人役は、知事部局の総人員数4,695人（H15.11時点）の27%に相当する1,260人役とする。このうち、150人（正規職員）は平成16年度から17年度に削減済みであるので、これを控除すると残り1,110人役となる。
- ・ 年次別のスリム化人役は、平成18年4月までに338人（30%中8%相当）、19年4月までに422人（30%中10%相当）、20年4月までに500人（30%中12%相当）とする。
- ・ 各部局のスリム化目標人役は、正規職員に非常勤職員及び臨時職員を加えたものに27%を乗じて得た数値である。なお、非常勤職員は職員数の30%相当、臨時職員は同じく50%相当を削減目標としたうえで、正規職員はこれらを控除した人役を目標とする。
- ・ スリム化する人役と、退職により実際に減少する人数との差により発生する人員の活用策は、総務部が中心となって対応することとしている。
- ・ 想定される活用策を例示すれば、税務職場など歳入確保に貢献する業務へのシフトや、アウトソーシングの受け皿となる民間企業等への派遣（地方公務員法改正後）などが考えられる。
- ・ このほかの案として、アウトソーシングの受け皿となる民間企業がない場合は、第三セクターを設立し、職員をそこで活用する案もある。ただし、この場合当該第三セクターは、例えば5年以内に完全民営化して職員は引き揚げることとし、完全民営化が不可能な場合は解散を想定する。
- ・ アウトソーシング実施計画は、平成20年4月までを対象として各部局長が策定し、業務改革推進室へ

提出するものとする。

- ・ アウトソーシング実施計画の提出後に、業務改革推進室、行政管理課及び財政課で構成される「予算・業務査定チーム」が当該計画について各部局からヒアリングを行う。
- ・ アウトソーシングに係る委託料の予算計上に必要な財源は、別途配慮する。

〔アウトソーシング実施計画策定要領（案）〕

- ・ 当該計画には、以下の事項を記載すること。

（１）アウトソーシングする事務事業名及びスリム化人役数

（２）スケジュール

各事務事業における業務ごとのアウトソーシング開始時期を記載すること。

また、平成 17 年度中に各部局少なくとも 1 業務以上はアウトソーシングすることとし、17 年度内に契約を締結するスケジュールとすること。

なお、このための予算は、12 月補正予算（債務負担行為予算を含む。）に計上する。

（３）想定される受け皿

想定される受け皿がない場合は、受け皿の育成計画（指定様式）を作成すること。

（４）規制緩和への対応

国の規制がアウトソーシングの阻害要因になっている場合は、規制緩和の要望を平成 17 年度中に内閣府へ申し入れること。この場合は、平成 17 年 11 月 7 日（月）までに企画調整課へ連絡すること。

（内閣府への要望受付期間は、平成 17 年 10 月 17 日から 11 月 16 日正午まで）

（５）想定される委託料

想定される委託料の試算における人件費相当額は、スリム化人役に、当該業務内容に応じた人件費 4,500 千円（正規職員）又は 1,700 千円（臨時職員等）を乗じて得た額とし、事務費等必要経費は別途積算する。

業務ごとの総委託料は、「（人件費相当額 + 事務費等必要経費）× 1.2 以内（諸経費率含む。）」で積算すること。

- ・ 当該計画の提出期限は、財政課への平成 18 年度当初予算見積書の提出日とする。
- ・ 予算・業務査定チームによる当該計画に対するヒアリング日程は、別途通知する。
- ・ 当該計画策定における指定様式は、総括表、個別表及び受け皿育成計画表の 3 種類とし、後日各部局に配布する。

【主な意見】

- ・ アウトソーシングは業務を止めることと同義だが、その前に組織や業務のスリム化が必要ではないのか。組織については平成 20 年 4 月を目途に見直しをしてきたが、時期を前倒しすることも考えており、こうした組織の見直しによる人員減も含めたいと考えている。
- ・ 平成 19 年度末からの大量退職による大幅な人員減と、今回の大幅なスリム化には年次別に見てもタイムラグがある。スリム化を退職者数に合わせて進めることは考えなかったのか。30%のアウトソーシングは知事の公約であり、任期中に果たしたいとの知事の思いがある一方で、これまでの取組みではなかなか思うようには進まなかったことが背景にある。
- ・ 年次別スリム化目標数値には、根拠があつてのことか。各部局の目標数値を算出した結果の合計値であり、割合ありきで算出したものではない。
- ・ 退職者数を含んだ部局別の人員数は、示されないのか。現在検討中である新行政改革大綱において、新しい組織・定数スリム化計画が策定される予定であり、

そちらで示されることとなる。

- ・ 余剰人員について活用の仕方によっては、定数が増える場合もあると考えられるが、この場合、当該計画はこういった扱いになるのか。

余剰人員の活用については、総務部での対応を中心に考えるが、各部局での活用となり結果的に人員増となった場合は、当該計画の目標数値からは除いて考えることとなる。

- ・ 総務事務の集中化や、公共工事の検査業務の一元化などといった全庁的対応によるスリム化は、当該計画に含めていいのか。

含めてよい。

- ・ 職員の中には、報道等でこの計画を知った者もいたようだが、メディアによっては必ずしも正確な内容ではなかったために誤解している者がいる。また、県民の皆様にもきちんとした内容を分かりやすく知らせる必要がある。

スリム化する「人役」と「人数」を混同して報道されているケースがあるようだ。職員向けには知事から通知する予定であり、県民の皆様にも正確な内容が伝わるよう努める。

- ・ スリム化の内容によっては、所属自体が成り立たなくなる場合もあるが、このことは各部局での判断でよいのか。

組織の見直しは、計画の前倒しとして実施することもかまわない。部局内の所属再編成はもちろんのこと、部局そのものの再編成も平成 18 年 4 月には無理でも、平成 19 年 4 月には十分あり得ると考えている。

- ・ 受け皿についての情報提供は、業務改革推進室がするのか。

これまで通り、原則として各部局において探していただきたいが、バックアップは当然行う。

- ・ 理事所管分のスリム化は、基準となる人員数が少ないこともあり調整が難しいことがある。

庁議でも同様に議論されたことだが、理事所管分についても各部局と同様にまずは計画したうえで、最終的にどうするかは調整したい。例えば、危機管理担当であれば総務部に含めて実施するなどの方法があることは承知している。

【副知事から】

県民の皆様への知事公約である以上、知事には任期中に果たしたいとの強い思いがある。何よりも県民との協働を推進するためにも、アウトソーシングは欠かせない。アウトソーシングは手段であるが、遅々として進まない状況が現にある。事業を削減するということが、人員を削減することとセットでなければ進まない。県庁業務のコアを見つけるための手段でもある。人員が減ってもやる仕事は、コアだと言える。

アウトソーシング業務の受け皿は、雇用にも繋がること。これまでは県庁が担ってきたのだから、受け皿がないことは当然のことであり、育成することが重要な仕事となる。職員の派遣も十分あり得る。

スリム化人役の目標は「1,260 人役」であり、「1,260 人」ではないことや、この 1,260 人役はアウトソーシングすることで出る人役減であり、アウトソーシングによって発生する業務に係る人役増は、別の扱いとなることを理解したうえで取り組んでほしい。