

# 政策調整会議の概要

開催日：H17.10.27

## ◎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、アウトソーシングに伴う人材の活用策の提案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実施に伴い発生する人材（削減される人役と現実の職員数の間で一定期間は差が生じる）の活用策について、10月11日の庁議においていくつかの業務領域を例示したが、その後現場に密着した充実強化が必要な業務の提案をいただいた。

「業務領域に係る提案」と「人材育成に係る提案」の観点で、事務・技術・技能の別に人材の活用策を提案してもらうこととしている。

新たな活用分野の開拓を図るものでもあり、部局の枠を超えて、活用できる領域について提案をお願いしたい。

#### 【主な意見】

- ・ 「人材の育成」とは、職員の能力アップという意味での育成なのか、派遣先の職員を育成するという意味なのか、どちらの意味か。  
職員の能力アップの意味である。
- ・ 11日の庁議等で示された例示について、具体が固まってきているのか。  
まだ具体には議論していない。今後個別に対応していく。
- ・ プロジェクト的に配置されるのであればやる気も出るが、スリム化したうえに、ただプラスされるという配置をされると、効果があるかどうか疑問である。  
プロジェクト等については、検討する。
- ・ 県に今何が足りないのかを議論したうえで実施する方が効果的ではないか。
- ・ 人の配置は全庁のことであり、原案は総務部が作成するとしても、庁議や政策調整会議等に諮って決定するべきではないか。  
庁議や政策調整会議等には、諮っていく。
- ・ 本当に県としてやらなければいけないことを絞り込んでいこうとするものであり、スリム化により500人を超える活用すべき人材が出てくる。人が余るからどこかに張り付けていくというのはごまかしではないか。より充実した勤奨退職制度を導入するなど、実際に人を減らすことをしたうえで人材の活用策の検討をしないといけないのではないか。  
今までは配置できていなかったが、こんなところに人材が活用されているのか、というような、県民に見えるところに配置していきたい。
- ・ 人は増やさないとされている中で今の業務を行っているのが現状であり、監視業務などへの人の需要はある。新たな業務として人を張り付けたいとの需要もある。

- ・ 総務部長通知では、恒常的な業務には今回の人材は張れないとなっている。監視業務が実施できていない現状ではあるが、臨時的に増える人で実施すべき業務ではなく、減らした人員の中で実施すべきものだと思う。  
改革枠の人員については、未来永劫に使えるというものではない。
- ・ 新規業務への張り付けであっても時限的なものということか。  
そうである。
- ・ 新行政改革大綱で、職員の人員減を打ち出していくと思うが、それはいつ頃になるのか。  
12月議会を予定している。
- ・ 新行政改革大綱は平成22年4月をターゲットとしているが、大量退職の状況とのタイムラグが出てくるのではないか。  
今回の行政改革大綱では職員3,400人(572人)体制で打ち出す予定であり、300人程度のタイムラグがある。平成19年から5年程度大量退職が続くことで今年度から10年後くらいには解消されていく。
- ・ 今提案があっている業務は管理的な業務が多い。県民との新しい協働の形を作っていくための分野、たとえばNPOや男女共同参画、産業振興などへの配置を考えていくべきではないか。
- ・ 自立して元気になっていこうとするところに人を張るということは、ありだと思う。
- ・ 非常勤職員の退職について、今までは退職後の職について所属が手伝ってきた。今回は大量退職が考えられるが、今までと同じような対応をするのか。所属がハローワークまで行って職を探すというのは県民から見ても理解が得られるのか。もっと個人も努力して職を探すべきではないか。
- ・ 非常勤職員の退職後の対応について、県の方針を示して欲しい。  
非常勤職員は今まで長期間雇用してきたところもあり、複雑な仕組みになっていて、簡単にはいかない。所属に努力をしてもらおう部分は残るとは思うが、本人にも努力はしてもらわないといけないと組合にも説明している。
- ・ 正職員は定年で退職というイメージが強い中、非常勤職員に対しても今までの経緯を考えると、一定努力をするということは必要ではないかと考える。
- ・ 県のOB等が第三セクターを作っていくとか、60歳退職後の再任用制度があることなどについて、県の中で融通しあっているように見られるのではないか。県民に対してどう説明したらいいのか分からない。整理すべきではないか。  
受け皿については、原則は民間である。受け皿がない中で、一次的な対応としてOB活用はあると思うが、最終は民間であると明確に打ち出している。
- ・ 受け皿を作るノウハウや手段がない。そこを支援する情報を提供して欲しい。  
県はこういう業務をアウトソーシングする、という情報を流すことで、民間に受け皿を作ってもらうことがまず先決である。それでも受け皿がなければ作っていく必要があるが、その場合のノウハウ等は、業務改革推進室にも少しはあるので提供していく。
- ・ どんな仕事をアウトソーシングしていく、というのは、いつ頃発表するのか。  
三年間でこれだけの仕事をアウトソーシングしていくというものについては、年明けに示す予定をしている。
- ・ 男女共同参画・NPO課が今まで様々な取り組みをしてきており、立ち上げ等のノウハウもある。新たなNPOを立ち上げるとすれば、今から始めてもやっと4月に間に合うかどうかである。
- ・ アウトソーシングする場合、仕事は4月から出すのか、年度途中からもあり得るのか。  
4月1日は原則であり、間に合うものは4月からの実施となるが、補正対応もありうる。

- ・ 海外研修や大学、国の機関等もターゲットに考えているのか。無給でも良いので留学をさせて欲しいという声も聞くが、条件整備をすべきではないか。市町村への権限移譲とも併せて、市町村への割愛についても検討すべきである。

【副知事から】

- ・ 今まで実施したくても出来なかったことを実施することも大事であり、そこは説明をしていけばよい。人材の活用については、あまり期間限定的に考えすぎると歪曲化する。
- ・ 仕事のニーズがあるのであれば、今回、人を付けて、それを何年か後に見直しをすれば良い。
- ・ 非常勤職員の対応は過去にとられると前に進めない。努力をする対応については、全庁で一定考えて行くべきである。
- ・ 再任用制度についても運用の仕方を議論する必要がある。県は人が足りないのか、余っているのか分からなくなる。
- ・ 受け皿づくりのノウハウについては、業務改革推進室や商工労働部、男女共同参画・NPO 課などにもあるので、どんどん問い合わせをしていただきたい。