別紙２

職員の削減及びグループ制による組織運営に関する資料

１　職員の削減について

（１）合併前上越市分と総合事務所分の職員数の推移

	① 16.4.1（合併前）	② 17.1.1（合併直後）	③ 18.4.1	差し引き ⑶-⑵	差し引き ⑶-⑴	19.4.1 見込み
合併前上越市	1,129	1,376	1,407	31	278	内訳なし
広域行政組合	52	0	0	▲0	▲52	
総合事務所	1,270	1,015	910	▲105	▲360	内訳なし
安塚区	73	56	44	▲12	▲29	
浦川原区	89	75	73	▲2	▲16	
大島区	68	54	48	▲6	▲20	
牧区	86	67	57	▲10	▲29	
柿崎区	157	130	118	▲12	▲39	
大潟区	123	103	91	▲12	▲32	
頸城区	128	102	98	▲4	▲30	
吉川区	107	84	66	▲18	▲41	
中郷区	87	68	58	▲10	▲29	
板倉区	120	81	88	7	▲32	
清里区	71	60	55	▲5	▲16	
三和区	96	84	68	▲16	▲28	
名立区	65	51	46	▲5	▲19	
計	2,451	2,391	2,317	▲74	▲134	2,259
【参考】計画目標人数	—	—	2,319		—	2,269

（２）職種ごとの職員数の推移

	① 16.4.1（合併前）	② 17.1.1（合併直後）	③ 18.4.1	差し引き ⑶-⑵	差し引き ⑶-⑴	19.4.1 見込み
現業職	70	58	52	▲6	▲18	内訳なし
保育士	353	347	344	▲3	▲9	
調理員	196	200	186	▲14	▲10	
用務員	84	87	79	▲8	▲5	
その他職員	1,748	1,699	1,656	▲43	▲92	
計	2,451	2,391	2,317	▲74	▲134	2,259
【参考】計画目標人数	—	—	2,319		—	2,269

＊「その他職員」：一般事務職員や技師など

（３）今後の退職見込み

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
退職者数	98	90	110	100	100	109
定年	33	76	81	77	92	77
勧奨等	65	14	29	23	8	32

＊年度末の見込み

（４）採用を０人とした場合の職員数見込み

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
19年度職員数2,259人をベースとして採用0人とした場合	2,259	2,169	2,059	1,959	1,859	1,750
[参考] 推進計画上の職員数	2,269	2,209	2,139	2,079	2,019	1,950

＊年度当初の見込み
＊推進計画では、退職人数の多寡によらず、毎年度40人の新規採用を予定
＊平成19年度については、すでに新規採用職員を募集し、採用試験を終了

２　グループ制の状況について

グループ制導入のねらい	現　　状
①係という硬直的な組織を廃止することにより、事務の繁閑に応じて弾力的に職員を配置できるようにする。→機動的・弾力的な組織運営	職員削減による少人数体制の中でも業務を執行できた（グループ内で職員の応援が柔軟に行われた）。 なお、個別意見を見ると、グループ間やグループ内での業務応援が難しいと答えている人が多数いる。
②グループ長に一定の決定権を付与することによる意思決定のスピードアップ	意思決定は、迅速に行われているという答えが多数であるが、グループ制にしたことによりスピードアップしたのかどうかは、設問からは判断できない。
③広範囲の業務を担当することによる職員のスキル向上という意識高揚	アンケート結果では、スキル向上が図られた職員と図られない職員がそれぞれ半数となった。

＊「現状」欄は、H17.11に総合事務所職員を対象に実施したアンケート結果から推測。

【207人から回答のあった個別アンケート結果で件数の多かった意見は以下のとおり】

・グループ間やグループ内で業務を応援するのは難しい（39人）
・グループの業務すべてに精通して市民に対応するのは難しい（20人）
・職員の意識とやる気が重要（14人）
・課がグループへ、係が班へと名称が変わっただけで何も変わっていない（17人）