

吹田市職員体制再構築計画(案)

平成 21 年（2009 年）3 月

吹 田 市

目 次

はじめに	1
1 計画策定の背景	1
(1) 簡素で効果的な職員体制の確立	
(2) 後期財政健全化方策の取組	
(3) 財政構造の悪化	
(4) 職員構成の変化	
2 職員数と人件費の現状	3
(1) 職員数の推移	
(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み	
(3) 普通会計における人件費及び経常収支比率の推移	
3 職員体制再構築の基本的視点	5
(1) 効果的な執行体制の確立	
(2) 市民と行政の役割分担	
(3) 説明責任と情報の公開の原則	
(4) ゼロベースからの見直し	
4 職員体制再構築計画の期間、対象及び削減目標	6
(1) 計画期間	
(2) 計画の対象	
(3) 数値目標	
5 計画推進のための具体的方策	8
(1) 市民との情報共有	
(2) 再任用職員の活用	
(3) 非常勤職員、臨時雇用員の一元的管理	
(4) 任期付職員制度の導入	
(5) 事業仕分け及び行政評価の職員体制への反映	
(6) 一元的職員体制評価システムの構築と推進体制	
[用語説明]	10
※本文中、右上に数字の記載がある語句について、用語説明をしています	

はじめに

地方自治体の行財政運営を取り巻く経済環境は、戦後最長の景気回復期が既に平成 19 年（2007 年）11 月には後退局面に入中、さらに米国サブプライムローン問題に端を発した平成 20 年（2008 年）秋の国際金融危機、世界同時不況の直撃をこうむっています。

特に、わが国の外需依存の経済構造が、景気後退をより深刻なものとしており、平成 21 年（2009 年）1 月には、輸出が前年同期比 45.7%の減（財務省貿易統計）となり、生産活動の大幅な減少（前月比 10.0%減（経済産業省鉱工業生産指数））、企業業績の悪化（製造業経常利益、平成 20 年 10-12 月期 94.3%の減（財務省法人企業統計））と関連する経済指標がいずれも過去最悪の数値を示し、設備投資の減少、雇用情勢の悪化、消費の減少と、負のスパイラルを急降下しています。IMF（国際通貨基金）は平成 21 年の世界経済成長率をマイナス 0.6%に下方修正をし、世界経済の底入れは早くても平成 22 年（2010 年）以降と見通していますが、原因となったサブプライムローンによる家計過剰債務の解消にはさらに数年を要し、米国経済の 7 割を占める個人消費の長期低迷が続けば世界経済全体への影響も避けられないといわれています。

本市の中期財政収支見通しについても、景気悪化の直撃を受け、市税¹をはじめとする一般財源²の落ち込みにより平成 25 年度（2013 年度）には約 114 億円の実質収支³赤字が見込まれています。

こうした厳しい状況の中で、地方分権のさらなる進展、少子高齢化の急速な進行など、大きな環境変化に対応し、持続可能な自主・自律の行財政運営を確立するため、財政構造の改革、職員体制の改革、行政システムの改革など、行財政運営にかかる「確かな改革」を一体的に推進していくことが求められています。

本市は、平成 18 年度（2006 年度）から 15 年間を見据えた、新たな時代のまちづくりの指針である吹田市第 3 次総合計画⁴に沿い、本市の将来像である「人が輝き、感動あふれる美しい都市 すいた」の実現に取り組むとともに、平成 19 年 1 月 1 日に、市民自治の基本理念と運営原則を定めた自治基本条例を施行し、市民の参画と協働のもとに市政運営を進めています。

魅力あるまちづくり推進のため、市民との役割分担の見直しや、多様な雇用形態の活用により、市政運営における職員の役割を見直し、効果的な職員体制を再構築することが、健全な行財政基盤の確立に不可欠となっています。

1 計画策定の背景

（1）簡素で効果的な職員体制の確立

市は、市民福祉の増進のため、最少の経費で最大の効果をあげる市政運営を行う責務を有しており、簡素で効果的な職員体制が求められています。

そのため職員定数の管理においては、人的資源である職員^注をさらに効果的、重点的に配分し、公共サービス全体の市民満足度が向上する職員体制の確立が必要です。

注：職員 本計画中の「職員」は、正規職員（以下「正職」という。）と再任用職員（常時勤務及び短時間勤務を含む）を指す。

(2) 後期財政健全化方策の取組

後期財政健全化方策⁵（以下「後期方策」という。）における職員数の見直しは、平成 17 年度（2005 年度）から平成 21 年度までを取組期間とし、退職者不補充を原則としながら、普通会計⁶で 250 人の削減を目標として取り組んでいます。

平成 17 年 4 月 1 日から平成 21 年 4 月 1 日までの累積削減数は、正職で 286 人減となりますが、再任用職員⁷が 98 人増加するため、実質では 188 人減となる見込みです。また、取組期間の最後である平成 21 年度末の定年退職者について全て不補充としても、再任用職員の増加が見込まれるため、普通会計では 37 人程度の減にとどまり、後期方策の取組期間中の削減は、目標の 250 人に対し、225 人の削減になると予測しています。今後、総人件費抑制のためには、再任用職員を含めた計画的な総量削減が必要です。

そのため、後期方策の取組期間としては 1 年を残していますが、一層の職員削減及び総人件費の抑制を図るため、新たに「職員体制再構築計画(案)」を策定し、正職、再任用職員といった限られた人的資源の効果的・効率的配分に全庁あげて取り組んでいきます。

(3) 財政構造の悪化

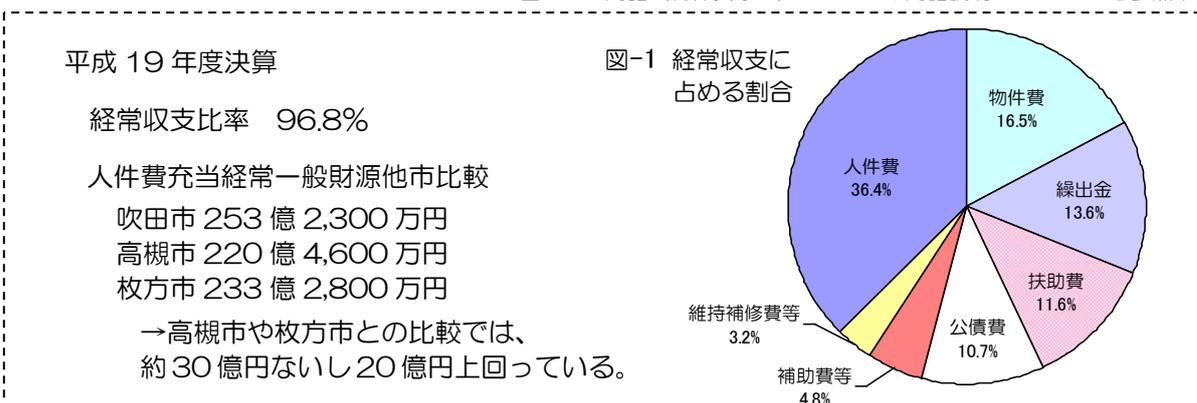
本市の財政状況は、今後、景気の急速な後退による税収入の減少が見込まれ、財政構造の硬直化が一層進行し、極めて厳しい状況が予測されます。

平成 19 年度普通会計決算では、2 億 5,200 万円の実質収支黒字となっていますが、前年度の実質収支を差し引いた単年度収支は 1 億 3,200 万円の赤字であり、財政調整基金⁸の積立や取崩を除く実質単年度収支⁹は 11 億円の赤字となっています。財政調整基金取崩と赤字地方債¹⁰の借入による財源補てんは 31 億円で、年度により異なりますが、数年来 30 億円を超える財源補てんが恒常化し、慢性的な赤字構造となっています。

一方、財政構造の硬直性を示す経常収支比率¹¹は、平成 19 年度決算では、96.8%ですが、経常一般財源から赤字地方債を除くと 99.6%となり、経常一般財源の余裕はわずか 2 億 5,600 万円にすぎません。このため、臨時的経費に必要な一般財源は財政調整基金による財源補てんを続けており、このまま景気悪化が継続すれば、数年内に予算編成が不可能となります。

本市の場合、他市と比較して人件費¹²が経常収支比率を押し上げる大きな要因となっており、市が様々な施策を展開するためには、総人件費を抑制し、柔軟な財政構造の確立が緊急の課題です。

図-1 の用語（物件費など）については用語説明の 13～18 を参照 ↓



(4) 職員構成の変化

平成 19 年度以降、多くの正職が定年退職を迎えますが、その多くが再任用職員となり、平成 19 年度当初では 27 人だったものが、平成 24 年度（2012 年度）当初には、233 になると予想されるなど、職員の構成が大きく変化します。再任用職員は、現在、その就労形態の大部分が短時間勤務であることや任用期間が限定されていることなどの制約がある反面、豊富な行政経験や専門性の蓄積など、人的資源としての有効な活用が期待されます。このため、再任用職員を職員体制再構築の取組みの中に適切に位置づける必要があります。

また、行政経験や専門性の蓄積、技術の継承による安定した行政運営を行うためには、将来を見通した計画的な職員採用を行う必要があります。

2 職員数と人件費の現状

(1) 職員数の推移

職員数を普通会計とその他の会計に分けて見ると、平成 18 年度は、普通会計で 89 人減員の一方、その他の会計では 23 人増員となっています。これは包括支援センター業務の開始により、普通会計の 36 人分が介護保険特別会計へ変更となったことによるものです。また、職員総数は、平成 16 年（2004 年）4 月 1 日から毎年減少していましたが、平成 19 年度から平成 20 年度にかけては、新規事業への対応、市民病院の「7：1 入院基本料看護基準」¹⁹への移行に伴う看護師定数増等により普通会計、その他の会計とも増加しました。

平成 20 年度は、職員体制再構築計画策定までの間、退職者不補充としたため、平成 20 年 4 月 1 日と平成 21 年 4 月 1 日の比較では、全会計で 102 人の減の見込みです。なお、緊急経済雇用対策のため平成 22 年度採用予定の平成 21 年度採用への前倒しによる採用試験を実施し、5 人を採用しました。

表-1 職員数の推移

各年度 4 月 1 日現在 (人)

区 分		平成16年度 (2004年度)	平成17年度 (2005年度)	平成18年度 (2006年度)	平成19年度 (2007年度)	平成20年度 (2008年度)	平成21年度見込 (2009年度)	増減累計
普通会計	職 員	2,723	2,708	2,619	2,595	2,623	2,535	(正職) △286
	うち再任用職員	19	30	22	25	85	117	(再任用) + 98
	増減(対前年度)	—	△15	△89	△24	+28	△88	△188
その他の会計	職 員	856	830	853	856	896	882	(正職) + 19
	うち再任用職員	8	9	2	2	7	15	(再任用) + 7
	増減(対前年度)	—	△26	+23	+3	+40	△14	+ 26
合計	職 員	3,579	3,538	3,472	3,451	3,519	3,417	(正職) △267
	うち再任用職員	27	39	24	27	92	132	(再任用) +105
	増減(対前年度)	—	△41	△66	△21	+68	△102	△162

(注 1)「職員」には、教育長を含み、「再任用職員」には、常時勤務と短時間勤務を含む。

(注 2)「普通会計」には、一般会計、勤労者福祉共済及び火災共済特別会計を含む。

(注 3)「その他の会計」には、国民健康保険特別会計他各特別会計と水道及び病院事業会計を含む。

(2) 今後の定年退職者数と再任用職員数の見込み

平成 20 年度から平成 24 年度までの5年間には 527 人が定年退職を迎え、そのうち 289 人がそれぞれ翌年度に再任用される見込みです。

表-2 定年退職者と再任用職員の見込み

(人)

年 度		平成20年度 (2008年度)	平成21年度 (2009年度)	平成22年度 (2010年度)	平成23年度 (2011年度)	平成24年度 (2012年度)	平成20~24年度末 退職者合計
各年度当初再任用職員数		92	132	182	245	233	
年度末退職数	定年退職者(a)	△112	△136	△113	△87	△79	△527
	再任用終了	△24	△25	0	△59	△59	△167
	年度末退職者計	△136	△161	△113	△146	△138	△694
(a)の翌年度新規再任用見込(b)		64	75	63	47	40	289

(注) 翌年度の新規再任用見込(b)は、前年度末の定年退職者(a)のうち行政職、医療職、消防職の6割、技能・労務職の9割が再任用されるものとして試算した。平成21年度当初の新規再任用は平成21年3月時点見込。

再任用の期間	平成 17 年度末、平成 18 年度末の定年退職者は、3年 平成 19 年度末、平成 20 年度末の定年退職者は、4年 <1年> 平成 21 年度末、平成 22 年度末の定年退職者は、5年 <2年> 平成 23 年度末、平成 24 年度末の定年退職者は、5年 <3年> 平成 25 年度末、平成 26 年度末の定年退職者は、5年 <4年>	<	>	内は、消防職員 (管理職以外)の場合
--------	---	---	---	-----------------------

(3) 普通会計における人件費及び経常収支比率の推移

人件費は職員総数の減少等により減少の傾向にありますが、人件費の経常収支比率は 35% を超えており、財政構造硬直化の最大要因となっています。

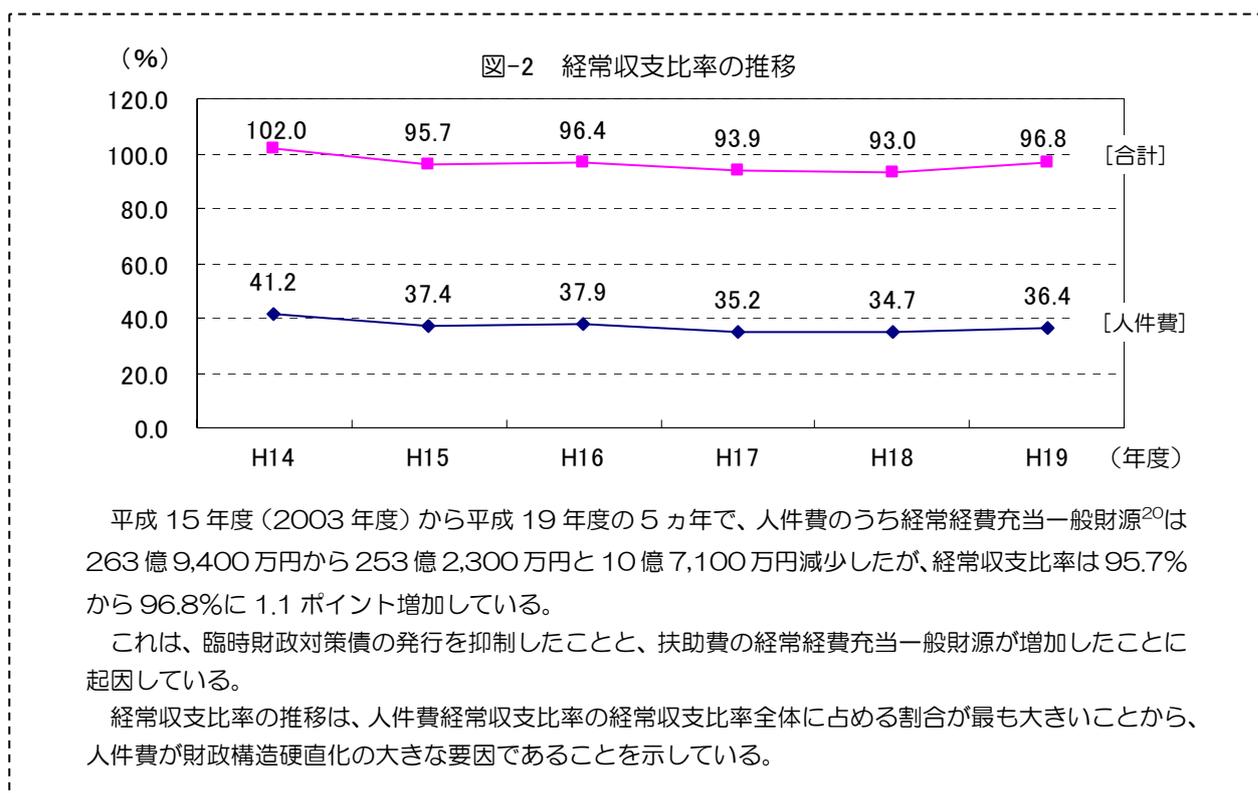


表-3 人件費及び経常収支比率推移

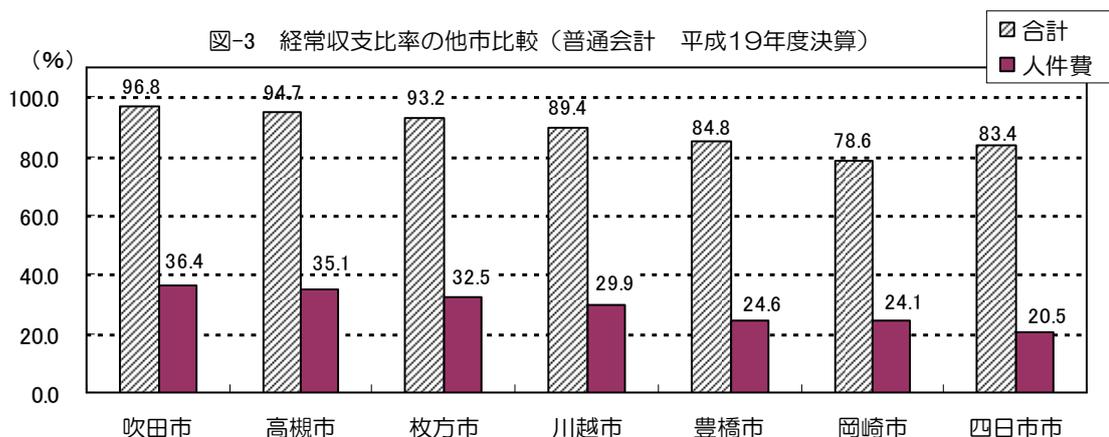
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	(平成16-19年度)差
人件費(百万円)	29,517	28,944	27,391	28,324	△1,193
うち職員給(百万円)	20,344	19,909	19,165	18,784	△1,560
経常収支比率(%)	96.4	93.9	93.0	96.8	+0.4
うち人件費経常収支比率(%)	37.9	35.2	34.7	36.4	△1.5

市民1人当たりの人件費を他市と比較すると、本市は極めて高水準にあります。例えば、本市と四日市市では、20,206円の差が生じています。

表-4 人件費及び経常収支比率他市比較 (普通会計 平成19年度決算)

	吹田市	高槻市	枚方市	川崎市	豊橋市	岡崎市	四日市市
H20.3末人口(人)	347,008	355,932	405,865	330,414	363,943	362,838	304,058
人件費(億円)	283.2	246.6	262.9	203.7	204.8	200.2	186.7
市民1人当たり人件費(円)	81,625	69,267	64,783	61,657	56,283	55,183	61,419
経常収支比率(%)	96.8	94.7	93.2	89.4	84.8	78.6	83.4
うち人件費経常収支比率(%)	36.4	35.1	32.5	29.9	24.6	24.1	20.5

(注)枚方市と四日市市は平成20年4月現在特例市、他は中核市。



3 職員体制再構築の基本的視点

多様な市民ニーズに対応しながら、公共サービスの質、量ともバランスよく供給し続けるため、限られた人的資源である職員の効果的、重点的な配分による職員体制の再構築を、以下の4つの視点を基本に進めます。

(1) 効果的な執行体制の確立

多様な行政課題に即応し、効果的に事業展開を図るため、迅速かつ適確な意思決定が必要です。そのための仕組みとして平成18年度から各部政策企画会議・政策推進会議を設置し、部内の政策等重要事項に関してPDCAサイクル²¹を効果的に機能させる組織を目指しています。各部局は、こうした会議組織を積極的に活用し、自らの事務実態を勘案した柔軟な職員配置に努めます。

なお、各部局内の職員配置については、各部局に配分された職員定数の範囲内において、弾力的で効果的な職員配置が行えるよう「各部局の職員定数の取扱いに関する基準」（平成 10 年（1998 年）10 月制定）を定めています。

また、各職場が生産性の高い業務執行体制を持続させるには、人事評価制度²²における組織目標を全職員で共有し、組織目標の達成に向けて職員一人ひとりが個人目標の設定と役割分担を自覚することが重要です。職員体制の再構築を効果的に推進するためには、スキルアップのための研修制度の充実、職員の意識改革など人事管理制度の改革に努めます。

（2）市民と行政の役割分担

これまで職員体制は、職員が事務事業を直接執行する前提で考えられてきました。しかし、現在では民間事業者のほか、ボランティアや NPO など多様なサービスの供給主体が生まれ、公共サービスについてもそうした供給主体が担う「新たな公共」の領域が拡大しつつあります。

平成 20 年 5 月に策定した「市民と行政の役割分担に関する指針」に基づく事業仕分け評価システム²³により、行政関与の範囲とサービス提供の主体についての見直しを行います。その上で、職員体制についても、これまでの直営方式（内部調達型）の職員体制から、市民団体や民間活力を最大限に活用した多様な供給主体のネットワーク（外部調達型）をコーディネートする職員体制へと再構築し、簡素ながら効果的で迅速な業務執行体制を確立します。

（3）説明責任と情報の公開の原則

自治基本条例において、執行機関は政策等の立案、実施及び評価の過程において、その経過、内容、効果等について市民に分かりやすく説明しなければならないとしています。

職員体制についても、各部局の職員配置の見直し状況等に関しホームページ等を通じて積極的に公開し、市民の評価のもとに進行管理を行います。

（4）ゼロベースからの見直し

継続的に実施している事務も、その内容や事務量は毎年変動しています。

ICT(情報通信技術)化²⁴や市民と行政の役割分担の視点により、毎年業務執行体制についてゼロベースから見直しを行います。

4 職員体制再構築計画の期間、対象及び削減目標

（1）計画期間

平成 20 年度から平成 24 年度

（2）計画の対象

この計画の対象は、全会計職員とし、企業会計²⁵については、本計画の基本的な視点に立つとともに、それぞれの経営改善の観点を踏まえることとします。

(3) 数値目標

平成20年4月1日現在の職員数3,519人との差で、平成25年4月1日までに職員数を398人削減します。

表-5 職員体制再構築計画 【部局別】

(単位：人)

	平成20年4月1日		平成25年4月1日					b-a	再構築計画数
	A		B		再任用 事務 (注1)	非常勤 職員	臨時 雇用員		
	a 正職	再任用 職員	b 正職	再任用 職員				正職 削減数	正職、 再任用職員 削減数
政策企画部	27	0	24	0	0	3	0	△ 3	△ 3
総務部	77	0	63	0	3	6	1	△ 14	△ 14
政策推進部	34	0	27	0	2	0	2	△ 7	△ 7
財務部	164	13	136	2	18	4	5	△ 28	△ 39
自治人権部	27	0	22	0	4	1	0	△ 5	△ 5
市民文化部	122	4	93	3	11	15	3	△ 29	△ 30
産業労働にぎわい部	24	0	19	1	1	1	1	△ 5	△ 4
児童部	519	2	474	7	3	1	29	△ 45	△ 40
福祉保健部	304	1	262	7	18	18	1	△ 42	△ 36
環境部	202	11	149	17	21	0	0	△ 53	△ 47
都市整備部	118	1	86	16	5	0	0	△ 32	△ 17
建設緑化部	118	13	97	11	12	0	8	△ 21	△ 23
下水道部	130	3	99	11	10	0	0	△ 31	△ 23
会計室	14	0	10	0	2	1	0	△ 4	△ 4
市民病院	504	0	490	0	2	0	3	△ 14	△ 14
水道部 (注2)	160	4	125	7	12	16	0	△ 35	△ 32
消防本部	332	12	329	13	3	0	0	△ 3	△ 2
行政委員会	25	0	17	0	4	0	0	△ 8	△ 8
学校教育部	314	27	269	2	38	9	1	△ 45	△ 70
地域教育部	130	0	101	0	16	3	3	△ 29	△ 29
体育振興部	65	1	26	0	4	0	0	△ 39	△ 40
議会事務局	17	0	16	0	0	0	0	△ 1	△ 1
各部局 計	3,427	92	2,934	97	189	78	57	△ 493	△ 488
配分保留 (注3)			90					90	90
合計	3,427	92	3,024	97	189	78	57	△ 403	△ 398

平成20年4月1日		平成25年4月1日	
正職	再任用職員	正職	再任用職員
3,427	92	3,024	97
3,519		3,121	

△ 398

数値目標

(注1) 再任用職員の配置がない場合、再び正職の配置を行わない事務を「再任用事務」という。(P8参照)

(注2) 企業会計である水道部については、現行中期経営計画(平成21年度まで)及び現在策定中の次期経営計画に基づき計画・実施する。(P6参照)

(注3) 配分保留：部局別に再構築計画を推進した場合、一時的に過員が起きる場合がある。計画策定時点で、最大90人を見込む。新規拡充事業など、必要に応じ配置する。

5 計画推進のための具体的方策

職員体制再構築計画は、単に業務執行体制のスリム化を目指すものではなく、「行政の構造改革」全体の枠組みのなかに位置づけるとともに、平成 21 年度に策定を予定している第 2 期財政健全化計画の主軸のひとつに位置づけられる計画となります。

今後、本計画の推進においては、事業仕分け評価システムや行政評価システム²⁶の活用による施策や事業の見直しを反映するとともに、人材育成、職場風土改革を目指す人事評価制度の活用など様々な行政システムの改革と連携することが必要です。

(1) 市民との情報共有

職員体制再構築計画の内容と取組状況については毎年度、積極的に市民に公表します。

(2) 再任用職員の活用

平成 20 年度から平成 24 年度までの定年退職者のうち、289 人が新たに再任用職員となると予測され、その任用期間についても、平成 21 年度末退職者からは 5 年になるなど職員体制に大きな影響を与えます。

そのため、職員体制の再構築にあたり、再任用職員の役割や配置の在り方等について以下の見直しを行います。

ア 再任用職員のさらなる活用

再任用職員については、専門的知識や行政経験の活用、また技術の継承の観点からその役割や配置の在り方を検討し、市の職員としての経験を幅広く活用できるよう、新たな仕組みを構築します。

イ 再任用事務の指定

再任用職員は、増加する年がしばらく続きますが、定年退職者の減少とともにやがて減少します。再任用職員数が安定したとき、再び正職による補充を行わない事務を指定し、その事務を「再任用事務」と位置づけます。

(3) 非常勤職員、臨時雇用員の一元的な管理

これまで非常勤職員や臨時雇用員は各部局ごとに実施計画における事業計画への計上や予算要求を行い、その必要性の判断のもとに雇用を行ってきました。

また、非常勤職員の採用は、事業の所管ごとに基準を定めているため、役割や雇用期間について統一性に欠けています。

今後、職員体制再構築計画に基づき、市全体で多様な雇用形態の職員の活用を図るため、非常勤職員や臨時雇用員についても、その任用や管理の統一的なルールを定めます。

(4) 任期付職員制度の導入

平成14年(2002年)に施行された「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」に基づく任期付職員制度は、高度に専門的な知識や経験等を有する者を必要とする場合、一定期間内に業務の終了や業務量の増加が見込まれる場合等には、3年または5年を限度に任用することができるものです。

簡素で効果的な職員体制を構築するため、今後こうした任期付職員制度を活用する場合は、「吹田市一般職員の任期付職員の採用に関する条例」を制定し、運用を図ることとします。

(5) 事業仕分け評価及び行政評価の職員体制への反映

市の政策を遂行するための人的資源の配置である職員体制は、政策課題の解決や政策目標の達成を図る上で最も簡素で効果的であることが求められます。

市が担う事務事業の範囲や実施方法については「市民と行政の役割分担に関する指針」に基づく事業仕分け評価システムや行政評価システムによる見直しを進め、その結果を職員体制に反映します。

(6) 一元的職員体制評価システムの構築と推進体制

各部局は、自らが実施している現行の事務量を適正に把握し、各年度の職員再構築計画を責任をもって実行します。

また、計画期間中の人員の増要因の発生に対しては、それを補うための人員を部内で見出すことを基本としますが、トータルで人員の増が必要な場合など、各部局の職員体制に関する変更は、職員体制評価委員会²⁷による一元的評価・判断のもとに、計画達成に支障が生じないようトップマネジメントで行います。

職員体制評価委員会は、各部局の計画を基礎に年度別推進計画を決定するとともに、進捗状況を把握し、計画の実効性を確保します。

【用語説明】

1 市税（1 ページ）

租税のうち、国が課税権の主体となるものが国税で、地方公共団体が課税権の主体であるものを地方税といいます。また、地方税のうち、市町村が課税するものを市町村税といい、主なものとしては、市町村民税、固定資産税、軽自動車税、市町村たばこ税、都市計画税などがあります。

2 一般財源（1 ページ）

市税や地方交付税、地方譲与税など、市が自由に使うことのできる財源で、使途が特定されていない歳入をいいます。

3 実質収支（1 ページ）

決算において、歳入歳出差引額（形式収支）から、繰越事業に伴って繰り越すべき財源を控除した決算額をいいます。

4 吹田市第3次総合計画（1 ページ）

総合計画は、市が定める最上位に位置づけられる計画です。

議会の議決を経て定められる基本構想と、その実現を図るための基本計画、実施計画により構成される市の長期的計画のことをいいます。

現在、平成 18 年度（2006 年度）から平成 32 年度（2020 年度）までを期間とする第 3 次総合計画を策定し、その実現に向けて取り組んでいます。

5 後期財政健全化方策（2 ページ）

本市では「健全な財政基盤」の確立に向け、平成 12 年度（2000 年度）から平成 21 年度（2009 年度）までの 10 年間の期間とする財政健全化計画(案)を策定し、財政健全化に向けて取り組んでいます。

平成 12 年度からの 5 年間で集中改革期間として取り組み、約 194 億円の財源不足見込額に対し約 213 億円の効果額がありましたが、さらに予想を超える市税収入等の落ち込み等により、財政構造の赤字体質は依然解消されるに至りませんでした。

そのため、後半の 5 年間（平成 17 年度（2005 年度）から平成 21 年度）は、新たに後期財政健全化方策を定め、引き続き財政健全化計画(案)の目標である、「収支均衡の確保」「経常収支比率の改善」「公債費負担比率の改善」の達成をめざし、収入の確保、人件費の削減、行政評価システムの活用による事務事業の再構築、普通建設事業の精査・見直し等に取り組んでいます。

6 普通会計（2 ページ）

一般会計の範囲が自治体によって異なるため、統計上の比較を可能にするために作られる会計区分のことです。

7 再任用職員（2ページ）

再任用制度は、地方公務員法に基づき、本格的な高齢化社会に対応し、高齢者の知識や経験を社会において活用するとともに、年金制度の改正に合わせ、定年以後の生活を雇用と年金の連携により支えるため、平成13年（2001年）4月から導入された制度です。

対象者は、定年退職等により一旦退職した者で、働く意欲と能力のある者を勤務実績等に基づく選考により任用します。なお、平成21年度の定年退職者からは、任用期間の上限が5年となります。

8 財政調整基金（2ページ）

年度間の財源の不均衡を調整するため、地方財政法で設置が義務づけられている資金です。

9 実質単年度収支（2ページ）

当該年度の実質収支から前年度の実質収支を差し引いた単年度収支から、実質的な黒字要素（基金への積立額、地方債の繰上償還額）を加え、赤字要素（財政調整基金の取崩額）を差し引いた額で、当該年度における実質的な収支を把握するための指標です。

10 赤字地方債（2ページ）

地方財政法に基づき、建設事業や災害復旧など用途を限定した「建設地方債」とは別に、特例法によって歳入が歳出に不足したために生じた赤字を補てんする目的で発行が認められた「特例地方債」です。

11 経常収支比率（2ページ）

財政構造の弾力性を示す指標で、経常経費に充てた一般財源の、経常一般財源（毎年度連続して経常的に収入される財源のうち、その用途が特定されず自由に使用しうる収入）に対する割合です。

12 人件費（2ページ）

特別職、一般職の給料、手当、共済費と市議会議員、非常勤職員の報酬等の経費をいいます。

13 物件費（2ページ 図—1）

人件費、維持補修費、扶助費、補助費等以外の地方公共団体が支出する消費的性質の経費をいいます。

14 繰出金（2ページ 図—1）

一般会計と特別会計または特別会計相互間において支出される費用です。一般会計からは国民健康保険特別会計、下水道特別会計、病院事業会計などへの繰出金があります。

15 扶助費（2ページ 図—1）

高齢者や障がい者、児童などに対するサービスのうち、医療費の援助や諸手当の支給、在宅サービスに関する事業費、生活に困窮している家庭等を支援するための生活保護費などが含まれます。

16 公債費（2ページ 図―1）

地方公共団体が借り入れた地方債の元金の償還及び利子の支払いに要する経費をいいます。

17 補助費等（2ページ 図―1）

公営企業や外郭団体などに対して、地方公共団体が交付する補助金などをいいます。

18 維持補修費（2ページ 図―1）

市が管理する施設の修繕費など、施設の機能を正常に保つための経費をいいます。

19 7：1入院基本料看護基準（3ページ）

入院患者7人に1人の看護師を配置する、診療報酬上で最も手厚い看護基準です。

20 経常経費充当一般財源（4ページ）

経常的経費に充てた一般財源をいい、経常的経費から特定財源（国や府からの補助金のように特定の支出に充てるべき収入）を差し引いた額を指します。

21 PDCAサイクル（5ページ）

PDCA サイクルとは、事業活動において、管理業務を計画どおりスムーズに進めるための管理サイクルの一つで、名称は、サイクルを構成する次の4段階の頭文字をつなげたものです。

Plan（計画）：従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する。

Do（実施・実行）：計画に沿って業務を行う。

Check（点検・評価）：業務の実施が計画に沿っているかどうかを確認する。

Act（処置・改善）：点検に基づき必要に応じ計画改善のための見直しを行う。

この4段階を順次行って1周したら、最後のActを次のPDCAサイクルにつなげ、螺旋を描くように一周ごとにサイクルを向上させて、継続的な業務改善をしていくものです。

22 人事評価制度（6ページ）

組織目標の共有化と人材育成を目的に本市では、目標管理による実績評価とコンピテンシー（成果を生み出すために必要な具体的な行動）による能力評価を柱とした人事評価制度を実施しています。

23 事業仕分け評価システム（6ページ）

近年、ボランティアやNPO等の市民活動が活発化し、公共サービスについても市民などが担うことができるという考え方が浸透してきており、こうした考えを持つ市民などが担える公共領域、「新たな公共」を創出できる行政構造の改革を推進する必要があります。

その一環として、本市では平成20年5月に策定した「市民と行政の役割分担に関する指針」の考え方をもとに、市が実施している事務事業について公的部門が担う必要性を点検し、それにより、市の関与が必要と判断した公共サービスについても、市民と協働してサービスが提供できる領域を広げ、多様な主体のネットワーク型事業展開を図るため、その事業の実施主体のあり方の評価を行っているところです。

24 ICT（情報通信技術）化（6ページ）

ICT（Information and Communication Technology）とは、情報・通信に関連する技術一般の総称です。「IT」とほぼ同様の意味で用いられるもので、「IT」に替わる表現として定着しつつあります。

25 企業会計（6ページ）

会社経営のように、その事業の収入で支出を賄う独立採算の会計です。
吹田市には、病院事業会計、水道事業会計の2つの企業会計があります。

26 行政評価システム（8ページ）

より効果的・効率的な行政運営の確保や、透明性の高い行政運営の実現、課題解決型の行政手法の確立を目的として、市が行う施策・事業の目的や成果をできるだけ客観的な評価基準に基づいて点検・評価し、改善につなげていく仕組みを行政評価システムといいます。

本市の行政評価システムでは、事務事業評価と施策評価の2種類の評価を実施しています。

事務事業評価では、個別の事務事業について、「妥当性」「有効性」「効率性」「公平性」「持続可能性」の5つの視点から評価し、今後の事務事業のあり方や改善・見直しすべき事項を明らかにします。

施策評価では、複数の事務事業を同一目的の施策ごとにまとめ、施策への貢献度や施策内での優先性などを評価します。

27 職員体制評価委員会（9ページ）

吹田市職員体制再構築計画を推進するため、各部局における職員体制の現状に関する評価や職員体制の改革に関する目標等に関し、全庁的な観点から再評価するため設置した会議組織です。