

構造改革特別区域計画

1 構造改革特別区域計画の作成主体の名称

堺市

2 構造改革特別区域の名称

さかい バリュアブル・スタッフ特区

3 構造改革特別区域の範囲

堺市全域

4 構造改革特別区域の特性

【他の地域と異なる取扱いをする必要性】

本市経済は、長期化する経済低迷の影響を大きく受け、廃業・倒産の増加、域外への企業移転、中心市街地の空洞化など地域経済の低迷が続いており、地域の雇用環境も悪化し、非常に厳しい状況にある。

これらの厳しい経済情勢の影響を受け、本市の財政は、税収の急激な落ち込みによる歳入の減少、一方では、生活保護率の上昇や保育所待機児解消対策の実施などによる扶助費の増や公債費等の増に加えて、高度成長期の職員の大量採用による特異な職員構成による人件費率の増など義務的経費を中心とする歳出が今後とも増加の傾向にあり、構造的に体質改善が必要である。

本市では、これまでも市民福祉の向上を図るために行財政見直しに取り組み、平成7年度から平成13年度まで実質収支の黒字を確保し（平成14年度も黒字を確保できる見込みである。）、累計で816億円の経費効果を生み出してきたが、変革の時代への対応を図るために、更なる改革を進める必要から平成15年2月に「行財政改革計画」を策定し、その断行に全庁あげて取り組んでいるところである。

この「行財政改革計画」においては、スピード・スリム・コスト重視の観点で行政内部のスリム化を最優先し、経常経費を中心とした歳出の削減を図る「行政経営改革」を実践し、財政構造の改革に積極的に取り組むと同時に、行財政改革

によって得られた財源を重点的かつ効果的に配分することにより「まちの構造改革」を進め、安全・元気で自立し、活力に満ちたまち塚の実現をめざしている。

「まちの構造改革」は、活力あるまちづくりの基盤として市民の主体性や創意のもとに市民、企業、NPO、行政をはじめ多様な主体のパートナーシップを基軸に住み良い地域社会の形成を進める仕組みづくりを推進する「地域社会の構造改革」並びに都市機能や地域産業の高度化、歴史と自然環境が調和した魅力ある都市空間の形成を推進する「都市の構造改革」の二つの観点から推進するものとしている。

また、本市では、行財政改革の推進を図るとともに、本格的な分権型社会を迎えるなか、市民ニーズの高度化・複雑化、行政課題の広域化に対応するため、課題を共有する近隣市町村と手を携え、まちづくりに幅広い選択肢をもつ政令指定都市への移行実現が不可欠であるとの認識に立ち、隣接の美原町と「堺市・美原町合併協議会」を設置、合併重点支援地域の指定も受け、市町村合併に向けた協議を進めている。さらに、政令指定都市移行の準備のため大阪府と「政令指定都市移行連絡準備会議」の設置を行い、合併・政令指定都市の実現に向け大きく踏み出したところである。

上記のとおり、堺市では、「行財政改革」の断行を図ることにより「安全・元気で自立し、活力に満ちたまち」に再構築するため「まちの構造改革」に全庁をあげて取り組むとともに、市町村合併と政令指定都市への移行を進め、新たな地方分権時代に適応したまちづくりを進めているところである。

5 構造改革特別区域計画の意義

(1) 「行財政改革計画」と「バリュアブル・スタッフ制度」

「行財政改革計画」を推進するにあたり、経常的経費を中心とした歳出の削減は最重要課題であり、とりわけ経常収支の40%近くに及ぶ「人件費」の削減が緊喫の課題となっている。そのためには、事務及び事業の見直しやアウトソーシングの推進を行い定員管理のより一層の適正化を図るとともに、思い切った給与制度の改革も併せて行い、人件費の削減を行うこととした。

職員数の削減にあたっては、平成10年に策定された「新堺市行財政見直し

計画」に基づき、平成10年度を基準として10年間で7,322人から、1,200人を削減する計画を既に進めており、事務及び事業の見直しによる合理化・効率化、保育所の民営化、公共施設の管理運営委託等のアウトソーシングを推進するなどの外部資源の活用や短期臨時職員、再任用職員、非常勤職員などの多様な雇用形態の活用により、市民サービスの質・量の水準の確保を図りながら対応を進めてきた。その結果として、職員数は、平成15年4月1日現在で6,441人となり、平成6年4月時の7,612人と比較して1,171人の減（15.4%）、また平成10年度を基準として881人の減、計画達成率73.4%となっている。

また、職員給の抑制措置にも積極的に取り組んでおり、平成14年度からの給与カット（市長等特別職15～10%、局長級・部長級職員5%、次長級・課長級職員3%、課長代理級以下職員2%）や平成14年人事院勧告に基づく給料表の引き下げ改定、平成15年度からの24月昇給延伸（初任給基準の引き下げを含む。）や退職手当支給率の引き下げ、通勤手当の見直し、55歳昇給停止制度の導入を行った。さらに定年前退職手当加算制度も平成15年度限りで廃止することとした。

「行財政改革計画」では、これらの人件費削減策を通じて、平成17年度における人件費総額について、平成13年度単年度と比較して、その2割にあたる約140億円の削減を目標として設定している。

本市では、この「行財政改革計画」における職員数の削減や事務事業の見直しを「スリムで効率的な行政」をめざすための好機としてとらえ、従来の発想から脱却し、新たな視点に立った効率的・効果的な行政運営を行うため、「職員構成の抜本的な見直し」に取り組んでいる。その一手法として、正規職員自らが必ず対処しなければならない業務以外は、どの雇用形態が最適な配置であるかの検討を行い、短期臨時職員、再任用職員、非常勤職員等多様な雇用形態を積極的に活用し、増大する行政需要への対応を行うために、平成15年4月から「バリュアブル・スタッフ（V.S.）制度」を創設した。

(2) バリュアブル・スタッフ制度

「バリュアブル・スタッフ（V.S.）」とは、価値のある、貴重な（valuable）職員（staff）という意味で、民間その他で培った貴重な、価値のある豊かな能力、知識、経験等を行政に活かしてもらおうという期待を込めて名付けたものであり、平成15年度は、地方公務員法第22条第5項に基づく短期臨時職員として任用したものである。平成16年度以降は、任期付職員や非常勤職員も含めて多様な雇用形態を活用した制度へと拡充を行う予定である。

「バリュアブル・スタッフ」の選考については、広報紙やホームページを通じて、広く募集を行い、書類選考、面接等を実施し、各部局において必要とする資格、経験、能力等を有する人を選考し、本年4月1日付けで95名を採用し、それぞれの能力等に応じた職場に配置した。

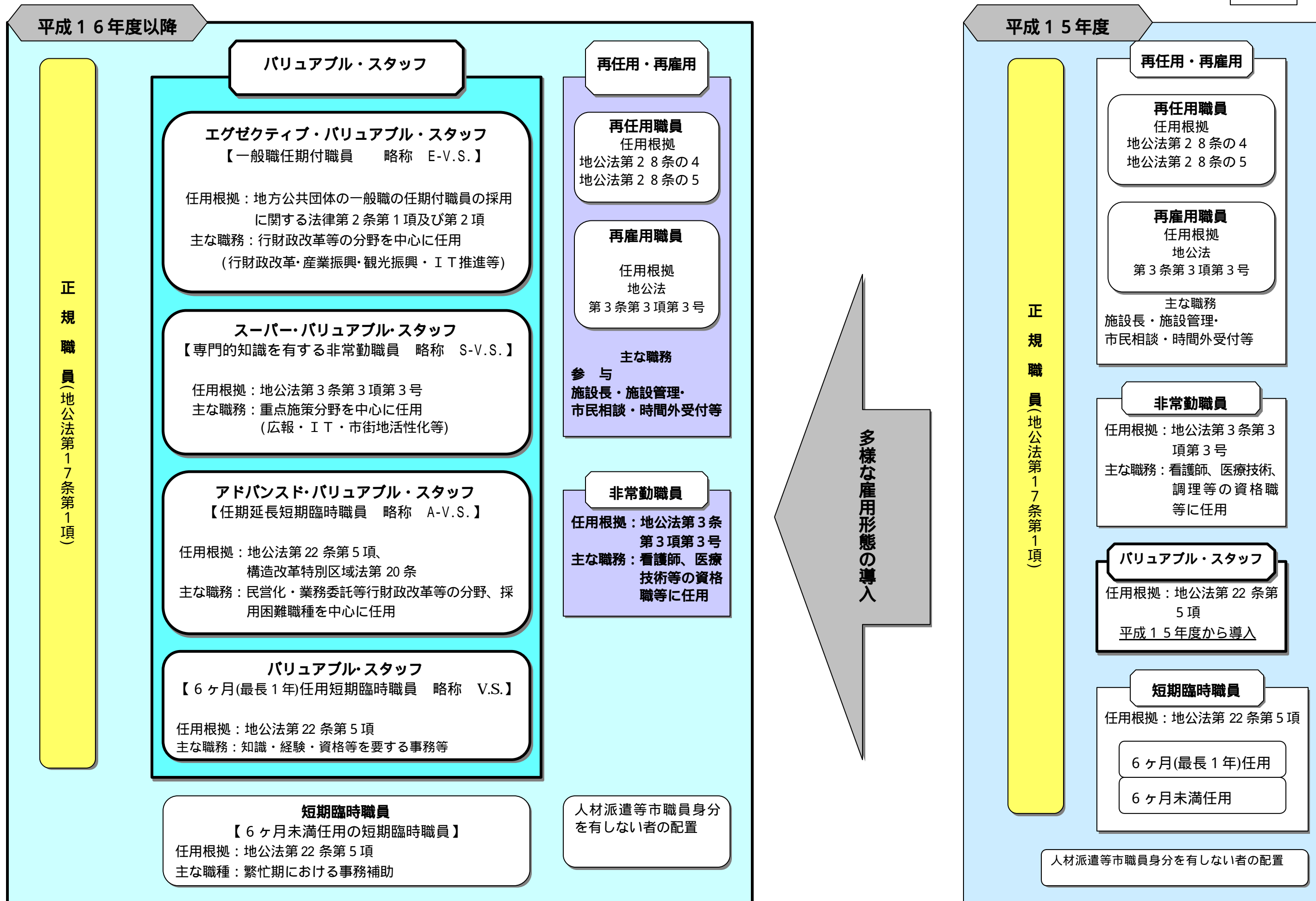
バリュアブル・スタッフの担う業務は、行財政改革計画による徹底した事務・事業の見直しや職員数の減を考慮しつつ、市町村合併による職員数の増減、また、急増する行政課題への対応や政令指定都市への移行準備のための一時的業務の増、団塊の世代の大量退職による再雇用・再任用職員数の動向などを総合的に判断した中で、精査したものである。

「バリュアブル・スタッフ」制度の導入により、各配属先において民間手法の活用、市民の視点に立った事務事業への転換、職員の意識改革に対し大きな効果があったものと認識しているところである。

次年度以降は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用等に関する法律に基づく任期付職員、地方公務員法第3条第3項第3号による非常勤特別職職員及び同法第22条第5項による短期臨時職員について職務内容を考慮のうえ、バリュアブル・スタッフとして有効活用し、併せて地方公務員法第28条の4及び同法第28条の5による再任用職員等を配置することにより、事務事業の効率的かつ効果的な推進を図る計画である。（資料1参照）

なお、バリュアブル・スタッフの任用にあたっては、「堺市短期臨時職員の任用及び勤務条件等に関する要綱」を準用しているが、平成15年度中に雇用期間、業務内容、分限や賃金等の処遇などを検討し、バリュアブル・スタッフ制度の確立に向けた整備を進めていく。

堺市における多様な雇用システム図(案)



(3) 構造改革とバリュアブル・スタッフ制度

この構造改革特別区域計画により、「バリュアブル・スタッフ制度」を拡充・拡大し、さまざまな知識、経験、技能を持った市民等が行政運営に参加する機会を増加させ、市民本位の視点に立った行政の推進や民間手法の活用が広がり、その結果として、組織の活性化や市民サービスの質的向上を図りながら、「行財政改革計画」推進の原動力となるものと考えている。

さらに、市民等を積極的にバリュアブル・スタッフとして任用することにより、市民参画のシステムとして行政と市民との情報の共有化や相互理解が進むことが想定でき、市民と行政の協働の推進にも大きく貢献するものであり、その結果、本市が進める行財政改革に位置付けている「地域の構造改革」や、ひいては「まちの構造改革」の推進に大きく寄与するものである。

6 構造改革特別区域計画の目標

- (1) バリュアブル・スタッフ制度の拡充・拡大により、市民サービスの質的向上を図りながら、「行財政改革計画」で掲げた職員数の削減並びに人件費の削減を円滑に行い、行財政改革の推進を図るとともに「まちの構造改革」の推進に資する。
- (2) バリュアブル・スタッフ制度により、柔軟な組織体制への対応を可能にすることにより、生活保護世帯の急激な増加や保育所待機児童の解消、市税や国民健康保険料等の滞納の増加、また、将来予定される団塊の世代の大量退職とそれに続く再任用職員の増加、さらには、市町村合併・政令指定都市への移行など本市の抱える行政課題への機動的な対応を行う。
- (3) バリュアブル・スタッフの持つ民間その他で培った能力、知識、経験等を行政に活用し、効率的かつ機動的な行政運営、職員の意識改善による組織の活性化、市民の視点に立った行政の推進を行い、市民サービスの向上に努める。
- (4) バリュアブル・スタッフが任期中に培った行政職員としての知識や経験を活かし、将来的に市民・NPO・企業と行政の協働したまちづくりを推進するリーダーやパイプ役としての役割を担う人材の育成を図る。

7 構造改革特別区域計画の実施が構造改革特別区域に及ぼす経済的社会的効果

(1) 行財政改革計画のうち円滑な職員数の削減と地域経済の活性化

平成10年度の職員数を基準として10年間で1,200人の削減の早期達成をはかるために、平成15年までに既に881人の削減を図り、さらに平成17年度までに319人の削減を行う。この正規職員の削減により得られた財源については、まちづくりのために重点的かつ効果的に配分し、地域経済の活性化を図る。

なお、バリュアブル・スタッフ制度は、市民サービスの低下を招くことなく円滑に正規職員の削減を行うための手法のひとつとして活用する。

堺市全会計における人件費見込み

【単位：億円】

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
人件費総額	722	690	598	593	612
H15年度増減	-	32	124	129	110

(注1) 平成14年度決算額をベースに試算したものである。

(注2) 近隣市町との合併による影響は考慮していない。

(2) 雇用の創出

平成16年度以降、現行の6ヶ月(最長1年)任用短期臨時職員の職をバリュアブル・スタッフ職とする他、職務内容・職責に応じて任期付職員及び非常勤職員の職を設け、当該制度の拡充・拡大を行い、地域人材の雇用に資する。

バリュアブル・スタッフ等の職務、雇用者数及び賃金(報酬)概算

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
雇用者数(人)	95	430	450	470	490
職務数	60	100	110	120	130
賃金(報酬)概算 (千円)	159,000	823,000	854,000	885,000	916,000

(注) 平成16年度については、平成15年度における6ヶ月(最長1年)任用短期臨時職員の職をバリュアブル・スタッフ職に変更するため、大幅な職務数及び雇用者数の増となっている。

(参考資料) 平成16年度におけるバリュアブル・スタッフの職(予定)

区分	職務等	人数
現行V.S.職	合併・指定都市推進に関する広報関連業務、NPO・市民活動関連業務など	95
新規	エグゼクティブ バリュアブル・スタッフ(一般任期付職員) (行財政改革分野等で具体には今後、条例化を含めて検討)	2
	スーパー バリュアブル・スタッフ(非常勤職員) 広報・IT・市街地活性化業務等	3
	合併・指定都市推進等新たな行政課題に対応するための 平成16年度増員分(予定) (職務内容等は今後検討)	23
現行短期臨時職員の職からの変更	保育所保育士及び調理担当業務	243
	介護保険関連業務	14
	市政情報コーナー関連業務	6
	司書業務	7
	保健師、看護師業務	4
	国際文化振興関連業務	4
	保険年金関連業務	3
	広報関連業務	2
	NPO・市民活動のひろば関連業務	2
	ごみ減量化・資源化関連業務	2
その他、現任の知識・経験・資格等を要する業務	20	
合計		430

(3) その他の地域に波及すると想定される効果

本市では、行政の各分野において市民・NPO・企業と行政の協働したまちづくりを推進するための仕組みづくりを積極的に行っているが、バリュアブル・スタッフが任期中に培った行政職員としての知識や経験を活かし、将来的にボランティアやNPO等の市民活動に参画し活動する人材として地域の活性化に対する貢献が期待できる。

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
堺市に所在する NPO法人数（*注1）	55	60	65	70	75
ボランティアビューロー 会員数（人）（*注2）	5,800	6,600	7,200	7,800	8,400

当該目標値は「堺市総合計画実施計画」による。

（注1） 堺市に所在する NPO のうち、特定非営利活動促進法にもとづき法人の認証を受けた団体

（注2） ボランティアビューローとは、（社福）堺市社会福祉協議会が設けている市民ボランティアの活動支援窓口

8 特定事業の名称

「409 地方公務員に係る臨時的任用事業」

9 構造改革特別区域において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業に関連する事業その他の構造改革特別区域計画の実施に関し地方公共団体が必要と認める事項

【関連事業】

堺市では、元気あふれるまちづくりに向けて、平成15年2月に「行財政改革計画」を策定した。この計画は、「堺を安全・元気で自立し活力に満ちたまちに再構築するため、市民とともに、市民の視点で未来志向の行財政改革に取り組む」ことを理念に、財政健全化と、質の高いサービスを提供するスリムで変化に強い市役所と、活力に満ちたまちづくりをめざして、6つのプランを中心に今後3年間で行財政改革に取り組むものとする。【参考資料参照】

当該構造改革特別区域計画では、この「行財政改革計画」に記載された具体策のうちバリュアブル・スタッフ制度の拡充と関連の深い項目について、関連事業として位置付けるものとする。

（1）サービス改革 ～効果的で満足度の高いサービスの提供を～

行政でなければできないことを明確にして、民間活力を活用しながら市民の視

点に立った質の高いサービスを提供する。

支所におけるサービスと機能の充実

市民と協働して、地域のまちづくりに取り組むための勉強会や組織を立ち上げるとともに、自治会、ボランティア、NPO等地域諸団体の活動の振興を図る。

サービス・業務の抜本的な見直し

市民にとって真に必要なサービスを特定し、不要不急のサービス・業務がないか、効果が薄い施策がないか点検を行うとともに、市が直接行う必要があるか、民間事業者やNPO等に委ねられないか、バリュアブル・スタッフ（短期臨時職員）や再任用職員、人材派遣など多様な雇用形態で対応できないかの調査を行う。

また、年次的に行う部門別の業務実態調査を踏まえ、サービス・業務の質的向上を図るため、業務の抜本的な見直しを進める。

(2) まちづくりを担うひとづくり ～市役所・地域の人づくり～

分権社会に対応した職員の能力の向上を図るとともに、職員がいきいきと使命感をもって働く職場づくりを進める。また、協働してまちづくりを担う人づくりを進める。

まちづくりを担えるひとづくり

地域の意欲ある人材に対し、市民協働を推進する担い手として積極的に知識・技術・情報や活動の場を提供するなど人材開発を進める。(各部局において実施)

【事業例】

自主防災組織育成事業、堺元気っ子づくり推進事業、各支所において実施される市民協働事業、キャップハンディ指導者養成派遣業務、手話講習会、在宅保健専門職人材育成事業、地域健康づくり組織育成事業、地域での子育て支援活動に対する支援事業など

民間との人事交流の推進

民間の知識・技術の習得と経営感覚を体得させるため、職員を民間企業等に研修派遣する。また、一定の分野に民間の専門家を任期付職員として任用するなど人事交流を促進する。

(3) スリムで変化に強い行政システム ～市役所内部のスリム化から～

社会情勢の変化に迅速に対応できる簡素、効率的・効果的な行財政システムの

確立を進めるとともに、行政評価制度の構築を図り、現行の行財政システムを成果重視の制度に改革する。また、市民の安全確保に万全を図る危機管理体制の構築を図る。

柔軟な組織形態の導入

組織内の人材の流動化、各組織間の連携、組織のフラット化を推進し、仕事のスピードアップや職場毎の業務内容に応じた柔軟な組織形態で仕事に取り組む。

職員数の削減

平成10年度の職員数を基準として10年間で1,200人の削減計画の早期達成を図るため、今後3年間は採用を抑制し、604人以上の職員数を削減する。そのために業務の見直しをはじめとして、アウトソーシングやバリュアブル・スタッフ、再任用職員等の多様な雇用形態を導入する。

中長期的な定員管理計画の策定

合併、政令指定都市を展望し、中長期的観点から業務の動向を見据え、特に平成19年度から始まる職員大量定年退職に対応した定員管理計画を策定する。

給与制度改革

国基準や類似市の状況、民間の給与実態との均衡も配慮し、職員の勤務実態に的確に対応した給与制度へ切り替えを進める。また、退職手当等職員手当の適正化を図るため、支給基準や支給額の見直しを進めるとともに、事務事業の見直し、勤務形態を見直すことにより時間外手当の削減を図る。

(4) 財政構造の改革

本市が持続的に発展を遂げるためには、安定した財政基盤の確立が必要不可欠であり、そのためには早期に収支均衡を図るとともに財政構造の弾力化を進めることが求められている。今後、行財政改革の理念や改革の視点を十分踏まえながら、経常的経費を中心とした歳出の削減や施策・事業の抜本的改革と経営の効率化など、財政構造の改革に積極的に取り組み、引き続き元気で活力のあるまちづくりを着実かつ重点的に推進する。

施策・事業の総点検と改革

市民・NPO・企業・行政が協働してまちづくりを進める視点から、既存の全施策・事業について、目標、手段・方法、成果、達成度、事業終期、コスト分析な

ど現状把握を適切に行ったうえで総点検と評価を行う。これらの結果を踏まえ、施策・事業の抜本的な改革を積極的に推進し、廃止、縮小、再構築を行うとともに、民間活力の導入やコスト縮減の徹底を図る。

(5) 市民協働のまちづくり ~ 公・民のパートナーシップの確立 ~

市民や民間事業者は行政経営のパートナーであり、政策の立案、実行、評価のそれぞれで市民の参画を求め、協働して地域づくりに取り組み、まちの活性化を図る。

「市民の声」活用

「市民の声」として受け付けている市民の意見や提案について、その内容と対応についてデータベースの構築を行い、市政に生かすとともに、庁内の情報共有の促進を図る。

市民参画の仕組みづくりの推進

政策立案段階から事業実施段階まで市民の参加を推進するため、市民参加を推進する条例の制定を検討する。

市民活動と協働の推進

市民活動と行政との協働のあり方を検討するために市民活動庁内委員会を設置し、業務委託など共同事業の進め方を検討し、事業マニュアルを作成する。

NPO 関連の講座や庁内研修の実施

市民活動促進につながる市民を対象とした講座及び NPO 設立・運営に向けての研修や市民協働について職員を対象とした啓発と研修を行う。

市民活動支援施設の機能の充実

「市民活動のひろば」の活用の促進と NPO に対する支援機能の充実を図る。

(6) 活力あるまちづくり ~ 「ひと」「まち」「暮らし」に元気を

行財政改革により生み出した財源の一部を活用して、安全・元気で自立した活力あるまちづくりを進める。

「ひと」が協働するコミュニティーづくり

新産業の創造と賑わいの「まち」へ再構築

「暮らし」の質の向上

(別紙)

1 特定事業の名称

地方公務員に係る臨時的任用事業(409)

2 当該規制の特例措置の適用を受けようとする者

堺市

3 当該規制の特例措置の適用の開始の日

認定を受けた日から

4 特定事業の内容

堺市が、バリュアブル・スタッフと位置付け、地方公務員法第22条第5項に基づき任用している短期臨時職員のうち、資格要件を必要とする等専門的な能力・知識・経験を要し、勤務時間が常勤と同じ又は若干短く、かつ地方公務員法の規定が適用される一般職として任用すべき職にある者について、人材の需給状況等から現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難である場合、採用した日から3年を超えない範囲内に限り、6月を超えない期間で更新することを可能にすることにより、住民の生活の向上、行政の効率化等を図る。

5 当該規制の特例措置の内容

本市においては、行財政改革の一環として職員数の削減に取り組んでいるが、一方で、近隣市町村との合併と政令指定都市への移行を実現し、堺のまちを「安全・元気で自立し、活力に満ちたまち」に再構築しなければならない。

従来から、短期臨時職員については、正規職員の補助的・代替的業務を担うため任用してきたが、「職員構成の抜本的な見直し」に取り組む中で、平成15年度からバリュアブル・スタッフ制度を創設・運用しているところである。

次年度以降は、バリュアブル・スタッフ制度をさらに拡充・拡大し、短期臨時職員の職に加えて、職務内容や職責等に応じて、非常勤職員及び一般職任期付職員の職についてもバリュアブル・スタッフ制度に組み入れ、多様な雇用形態を活

用した行政運営を図る計画である。

バリュアブル・スタッフ制度において、構造改革特別区域法に基づく特例措置を適用する職について、地方公務員法第22条第5項において任用した短期臨時職員の職のうち、職務の遂行について資格要件を必要とする職についての人材の需給状況等から、更新された任用期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難である職について一年を超えて臨時的任用を行うことが特に必要である職に適用していくものとする。

現在、短期臨時職員及びバリュアブル・スタッフとしての職にあって上記の要件に適合すると考えられる職は、保育所保育士・調理担当業務である。

なお、本特例措置を適用する職員を「アドバンスド バリュアブル・スタッフ」として特化し、職員数の大幅な削減の状況に効率的かつ機動的に対処し、住民の生活の向上、行政の効率化等を図るものとする。

当該地方公共団体がその職務の遂行について資格要件を必要とする職について地方公務員法第22条第2項又は第5項の規定に基づく臨時的任用を行っている場合において、当該構造改革特別区域における人材の需給状況等にかんがみ、同条第2項後段又は第5項後段の規定により更新された任用の期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であるとき。

【特例措置を活用する職】

保育所保育士・調理担当業務

市立保育所（平成15年現在 32保育所）は、「行財政改革計画」のもと民営化を推進しており、既に4保育所を民営化し、今後年2～3ヶ所の民営化を進めていく計画である。しかし、女性の就労の増加や経済情勢の悪化により、予想をはるかに超える保育所入所希望があり、これまで入所円滑化事業等により対応しているにもかかわらず、待機児童数は、平成14年4月536人、平成15年4月832人（厚生労働省の新基準による）と急増している。現在、市立及び民間保育所において更なる定員の円滑化などにより対応している状況である。市立保育所においては、115%の定員の円滑化を実施し、待機児童の解消に努めているが、民営化の方針の下、正規職員の採用は最小限に留め、保育士・調理担当

業務について短期臨時職員約240名を任用することにより対応している。

しかし、それぞれ保育士、調理師の資格を必要とする職であり、民間保育所も定員の弾力化を実施し、アルバイト保育士を活用している現状の中で、年度当初に必要な約240名の保育士、調理担当職員を短期臨時職員として確保することは、非常に困難である。人材の確保策として、広報紙等において11月から早期募集を行うなどの対応に努めてきたが、既に過去数年間4月1日現在で欠員を生じている状況にある。保育所業務の繁忙な4月での欠員は、園児の安全性の確保など保育業務の円滑な事業推進の支障となるおそれがある。

そのため、保育士・調理担当業務を特定事業の対象とすることにより、新年度の短期臨時職員（平成16年度から「バリュアブル・スタッフ」と位置付ける。）の新規採用の結果、不足分を生じた場合について前年度採用の短期臨時職員の任期延長を行うことにより人材の円滑な確保に努める。

臨時的任用の適正な実施を確保するため、当該臨時的任用の状況の公表その他の必要な措置を講ずるものとする。

特例措置を適用する「アドバンスド バリュアブル・スタッフ」の採用については原則公募とし、ホームページ等での広報に努める。

採用にあたっては、書類選考及び面接選考を原則とし、必要のある場合は、筆記試験も行うものとする。

職員数、職務内容については、ホームページ等での公開を行う。

本特例措置を適用する「アドバンスド バリュアブル・スタッフ」については、その資格要件を明確に規定するとともに、分限、懲戒、勤務条件、服務等についても現行の要綱の改正を含めて規定の整備を行う。