

愛西市定員管理計画

(平成28年度～32年度)

平成28年4月

愛 西 市

はじめに

本市は、平成17年4月に佐屋町・立田村・八開村および佐織町が合併して誕生しました。地方分権、新たな経済社会に対応するため、行政改革の推進をめざし平成18年10月に「愛西市行政改革大綱」を策定し、それに基づき、「行政改革第1期推進計画」を集中改革プランと位置づけ、将来にわたり持続可能な行政運営を推進してきました。以後、第2期、第3期推進計画を経て、本年、平成29年度までの「行政改革第4期推進計画」を策定し、市民本位で質の高いサービスの提供と簡素で効率的な行政経営の確立に向け、更なる行財政改革を推進しているところです。

定員管理に関しては、行政改革の重要な項目として各期推進計画において定員管理目標を定め、その達成にむけて取り組んできました。合併時から続いた4庁舎分庁方式が統合庁舎完成により、平成28年4月から分散していた行政機能が1カ所に集約されます。合併して10年が経過し、今後、合併優遇措置が縮減されていく中、更なるスケールメリットを活かし、限られた予算と人員の中で持続可能で安定的な行財政運営が進められるよう「愛西市定員管理計画」を策定します。

現状と課題

平成17年の合併時において、本市の職員数は特別職も含め595名でした。第1期推進計画では、国の方針「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」において示された国家公務員の定員純減（▲5.7%）に基づき、平成22年度までに消防部門を除く全職種で合併時から34人（7.0%）減員することを目標に取り組み、平成21年度で目標を達成することができました。引き続き第2期推進計画では、平成25年度までに合併時から55人（11%）減員、第3期推進計画では、平成27年度までに合併時から70人（14%）減員を目標にし、いずれも達成することができました。その結果、平成28年4月1日現在の本市の職員数は、特別職も含め506名となり合併時から89人（▲15.0%）減員という状況です。

職種	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
特別職	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
一般職	344	340	337	328	326	323	317	306	300	297	289	286
専門職	89	86	85	82	85	84	82	93	94	101	99	99
技能労務職	55	53	48	46	42	39	35	28	26	24	22	18
消防職	105	103	102	101	101	102	102	101	103	103	102	101
合計	595	584	574	559	556	550	538	530	525	527	514	506
	(100%)	(98.2%)	(96.5%)	(93.9%)	(93.4%)	(92.4%)	(88.7%)	(89.1%)	(88.2%)	(88.6%)	(86.4%)	(85.0%)

* 教育長は一般職に含む。

* 職員数には任期付職員(短時間勤務を除く。)及び再任用職員(短時間勤務を除く。)を含む。

合併によるスケールメリットを活かした組織・機構の見直し、指定管理導入等により、職員数の減員目標を達成してきましたが、一方では、地方分権改革に伴う市町村への権限移譲の推進による事務の拡大や社会構造の変化等により増大する社会保障に 대응するため、現実的な業務量は増加傾向にあります。

また、合併前の各町村における採用状況や、合併後3年間にわたり新規採用を抑制したことにより、職員の年齢構成に著しい偏りが生じています。具体的には50代前半と30代前半の職員が非常に少ない状況にあり、職員の年齢構成の平準化を考えながら一定の職員数を確保し、職員の資質向上を図る人材育成に取り組むことが必要となっています。

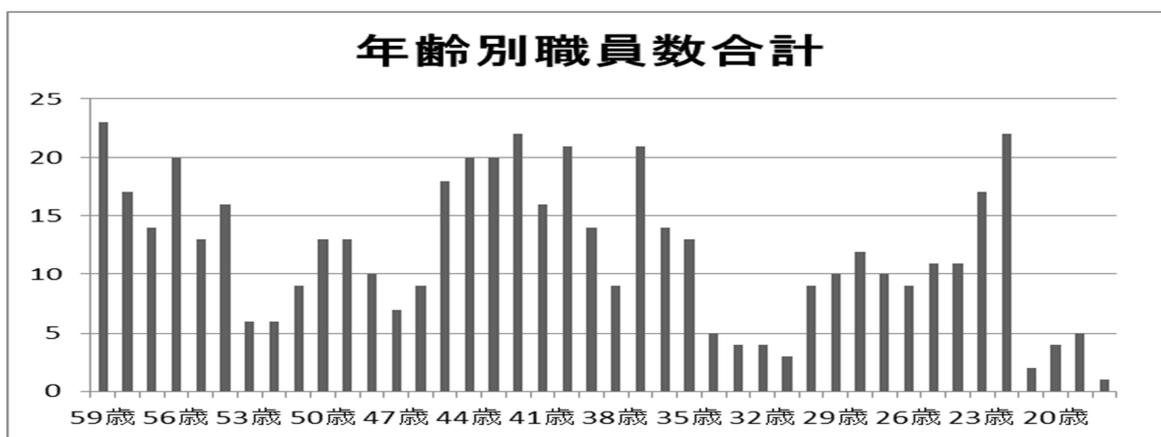
H28.4.1年齢

年齢	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37
一般職	15	8	7	11	8	10	3	2	4	8	9	5	6	7	7	16	16	15	8	12	10	6	12
専門職																							
保育士	2	2	2	2	0	0	0	0	1	0	2	0	0	6	1	1	2	0	1	1	1	1	5
保健師	1			2				1	2	1				2	1		1		4	2	1		
歯科衛生士																			1	1			
管理栄養士																							
臨床心理士																							
社会福祉士												1				1							1
医師										1													
看護師											1												
薬剤師		1																					
1級建築士						1													1				
専門職合計	3	3	2	4	0	1	0	1	2	3	1	3	0	2	7	2	2	2	6	4	2	1	6
技能労務職	1	2	1	1	2	2	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	19	13	10	16	10	13	3	3	7	11	12	10	7	9	15	18	18	17	14	16	12	7	18
消防職	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	0	0	0	3	2	2	5	2	5	2	2	3
合計	23	17	14	20	13	16	6	6	9	13	13	10	7	9	18	20	20	22	16	21	14	9	21

年齢	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18
一般職	13	8	1	2	2	3	4	5	8	3	5	5	4	9	8	0	0	0	0
専門職																			
保育士	0	1	2	0	1	0	2	4	4	3	0	1	2	4	8	1	1	0	0
保健師										1		1			1				
歯科衛生士																			
管理栄養士				1			1												
臨床心理士				1															
社会福祉士		1	1																
医師																			
看護師																			
薬剤師																			
1級建築士																			
専門職合計	0	2	3	2	1	0	3	4	4	4	0	2	2	4	9	1	1	0	0
技能労務職	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	13	10	4	4	4	3	7	9	12	7	6	7	6	13	17	1	1	0	0
消防職	1	3	1	0	0	2	1	0	3	3	4	5	4	5	1	3	5	1	1
合計	14	13	5	4	4	3	9	10	12	10	9	11	11	17	22	2	4	5	1

* 特別職・教育長は含まない。

* 職員数には任期付職員(短時間勤務を除く。)及び再任用職員(短時間勤務を除く。)を含む。



基本的な考え方

本計画は、単に定員削減を目的とするのではなく、厳しい財政状況の中で持続可能で安定的な行財政運営を確立するとともに、「市民と一体となったまちづくり」の実現を目指すため、職員定数の方向性を定めるものです。

組織・機構の見直しによる効率的な職員配置を図り、職員の世代交代による事務事業等の遂行に支障をきたさない体制を構築します。民間委託や指定管理者制度の導入と併せて、職員年齢構成を考慮しながら、再任用職員、任期付職員、及び臨時・非常勤職員の弾力的な人材活用により、職員人件費の抑制を図りつつ安定した行政サービスを提供するため、適正な職員数を確保していく計画とします。

計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

目標

平成28年4月1日の職員数504人（特別職を除く）を基準として、平成32年4月1日時点の職員数を494人（特別職を除く）とし、5年間で10人を純減します。

なお、社会情勢の著しい変化や大きな制度改正があった場合、必要に応じて適宜見直すこととします。

	H28	退職	新規	H29	退職	新規	H30	退職	新規	H31	退職	新規	H32
一般職	286	△15	12	283	△8	8	283	△7	8	284	△11	9	282
専門職	99	△3	4	100	△3	2	99	△2	2	99	△4	2	97
技能労務職	18	△1	0	17	△2	0	15	△1	0	14	△1	0	13
消防職	101	△4	5	102	△4	4	102	△4	4	102	△4	4	102
	504	△23	21	502	△17	14	499	△14	14	499	△20	15	494

定員管理のための方策

(1) 採用基準

職員年齢構成の平準化を図るため、退職者数の多少にかかわらず一般職・専門職の採用合計を毎年約10人程度とし、技能労務職については、退職不補充とします。消防職については、現有職員101人を基準として退職補充とします。

(2) 民間活力の活用

業務を検証し、行政が自ら実施すべき業務に注力するとともに、民間委託にそぐう業務については指定管理者制度等を活用し、積極的にアウトソーシングを図ります。

(3) 事務事業・組織機構の見直し

社会経済情勢の変化に柔軟に対応するため、人事部門・財政部門・企画部門による事務事業に関するヒアリングを実施し、事業内容や手法等の見直しを図るとともに、より効率的な組織機構を構築し、多様化する行政需要に対応できる執行体制を目指します。

(4) 人材育成

愛西市職員人材育成基本方針に基づき、より専門性の高い職員研修の充実、人事評価制度の活用などを通して人材育成に努め、組織能率の向上につなげます。

(5) 再任用・任期付・非常勤職員等の有効活用

今後増加する再任用職員を適正配置することで、豊富な経験を活かし組織力の向上を図ります。また、年齢構成の偏りや育児休業等に対応するため、任期付職員や非常勤職員等による弾力的な人材活用を図ります。