

# 亀山市定員適正化計画

(平成27年度～平成31年度)

平成27年2月

亀山市

# 目 次

<b>1 改正の背景と趣旨</b>	・ ・ ・	1
<b>2 職員数の現状と課題</b>		
(1) 職員数の推移	・ ・ ・	2
(2) 第2次定員適正化の検証	・ ・ ・	3
(3) 定員管理に関わる課題	・ ・ ・	6
<b>3 職員定数の検討</b>		
(1) 定員回帰指標による職員数	・ ・ ・	7
(2) 類似団体別職員数との比較	・ ・ ・	8
(3) 県内他市との比較	・ ・ ・	9
(4) 業務量調査による必要職員数の試算	・ ・ ・	10
(5) 行財政改革に対する取り組み	・ ・ ・	12
<b>4 定員適正化計画</b>		
(1) 計画期間	・ ・ ・	13
(2) 基本方針	・ ・ ・	13
(3) 目標職員数	・ ・ ・	13
(4) 取り組みの方策	・ ・ ・	14
(5) 進捗の公表と見直し	・ ・ ・	15
<b>資料</b>		
(1) 退職者数、採用者数の推移（職種別）	・ ・ ・	16
(2) 育児休業者数の推移（職種別）	・ ・ ・	18
(3) 再任用者数見込み（職種別）	・ ・ ・	18

## 1 改正の背景と趣旨

本市では、平成17年3月29日付で総務省から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（集中改革プラン）に基づき、平成17年度に平成22年4月1日までに5%の職員削減を達成する目標を掲げた第1次亀山市定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に努めました。その後、計画期間を平成27年4月1日までとした第2次亀山市定員適正化計画では、組織の再編や行財政改革大綱に基づく取り組みなどにより、目標として掲げた職員数を増加させることなく、多様化する行政需要に柔軟に対応しました。中でも、組織・機構におきましては、財政健全化を図るため、歳入、歳出を一元的に管理する財務部を新設するとともに、部・室の統廃合を進めるなど、組織のスリム化を図りました。

そのような中、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、本市におきましても、平成20年度にピークであった市税収入は、年々減少傾向にあることに加え、合併後10年が経過し、合併算定替の特例による普通交付税の上乗せが段階的に引き下げられるなど、厳しい財政運営を迫られることが見込まれています。このような財政状況にあっても、住民サービスを低下させることなく、多様化する行政需要に対応し続けなければなりません。そのためには、今後も適正な定員管理を継続して進める必要があります。

一方で、地方分権改革推進に伴う権限委譲などにより、地方自治体が担う業務量が増加する中、育児休業者も増加しており、継続的に時間外勤務時間の目標時間を超過していたり、年次有給休暇取得日数の少ない職員がいるなど、早急に解消しなければならない課題も顕在化しています。国におきましては、このような状況を受け、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日付）で、「一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置することとし、代替要員の配置に当たって省内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を行う。」ことが盛り込まれています。

これらを踏まえ、中期的な視点に立った定員管理を行い、多角的なアプローチにより、効果的・効率的な行政運営を目指すため、第3次亀山市定員適正化計画を策定するものです。

## 2 職員数の現状と課題

### (1) 職員数の推移

平成17年度に策定した第1次定員適正化計画では、平成17年4月1日時点における職員数447人（消防職、医療職を除く）を起点とし、目標年度である平成22年4月1日までに、5%に当たる23人の削減を行いました。

平成23年2月に策定した第2次定員適正化計画では、平成22年4月1日時点における職員数424人を基準とし、目標年度である平成27年4月1日までの5年間で、一定率の職員削減は行わず、現状の職員数を維持することとしました。

第2次定員適正化計画期間では、組織マネジメント機能の強化や組織のスリム化を図る一方で、職員数が不足する職種の重点的な職員採用を行うほか、指定管理者制度の拡充や非常勤職員の活用などにより、目標を達成することができました。

#### 【職員数の推移】

(単位：人)

職種	第1次定員適正化計画							第2次定員適正化計画						
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H17- H22	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H22- H27
事務職	265	266	263	261	264	259	-6	259	260	261	262	262	261	2
技術職	51	51	52	53	53	51	-	51	53	53	52	51	50	-1
幼・保	67	67	65	65	65	66	-1	66	66	66	67	68	68	2
保健師	11	13	13	14	14	13	2	13	14	14	14	14	14	1
栄養士	2	2	1	1	2	2	-	2	2	2	2	2	2	-
臨床心理士	1	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	1	-
労務職	50	45	40	39	33	32	-18	32	31	31	30	29	28	-4
合計	447	445	435	434	432	424	-23	424	427	428	428	427	424	0
前年比	-	-2	-10	-1	-2	-8	-	-	3	1	0	-1	-3	-

※各年度4月1日現在の職員数を示します。

※職員数は、消防職、医療職を除きます。

参考)

#### 【定数条例との比較】

(単位：人)

	議会	市長部局	地方公 営企業	選挙管理 委員会	監査 委員	公平委員 会(兼任)	教育委 員会	学校及び 教育機関	農業委 員会	消防機関	合計
定数	7	434	19	3	2	(2)	25	40	3	83	616
職員数	7	414	14	2	2	(2)	22	39	3	80	583

※職員数は、平成26年4月1日現在の人数を示します。

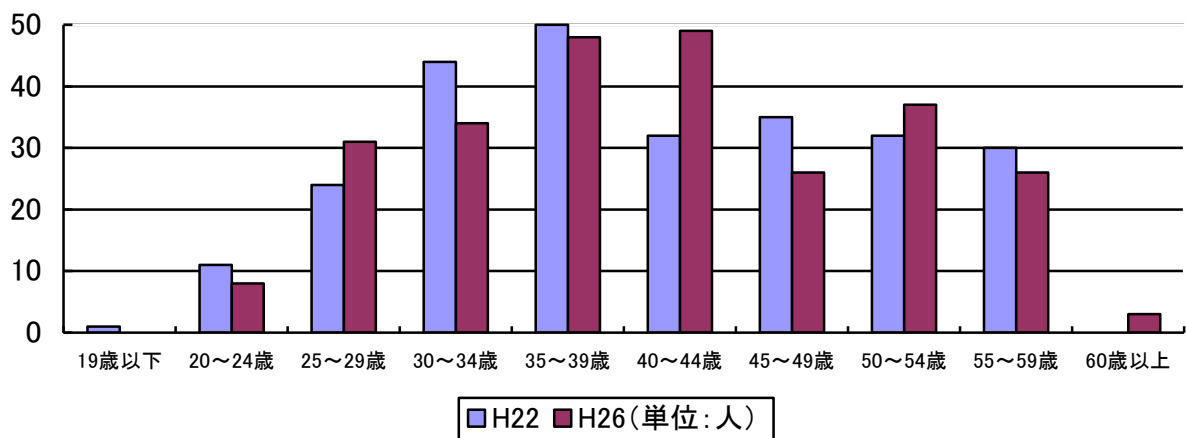
## (2) 第2次定員適正化計画の検証

第2次定員適正化計画では、地方分権改革の推進及び市民ニーズの複雑化、多様化により、職員一人当たりの業務量は年々増加傾向にあり、負担を感じる職員も少なくない中、現状の職員数において、市民サービスを低下させることなく増加する行政課題の解消を図ることとしました。第2次定員適正化計画期間における取り組み及び検証は以下の通りです。

### ①年齢構成の平準化に配慮した採用

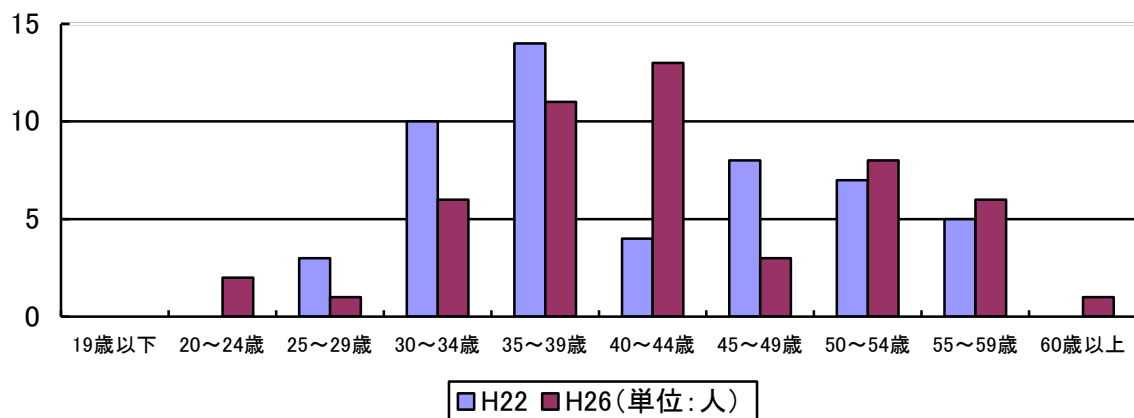
平成22年4月1日と平成26年4月1日における職種別年齢構成は、以下のとおりです。

#### 【年齢構成：事務職】



事務職における職員の年齢構成は、40～44歳の年齢層が49人でピークであり、次いで35～39歳となっています。35～44歳までのいわゆる中堅職員が、全体の37%を占めており、25歳以上の各年齢層は、ほぼ30人前後で、平準化が図られています。

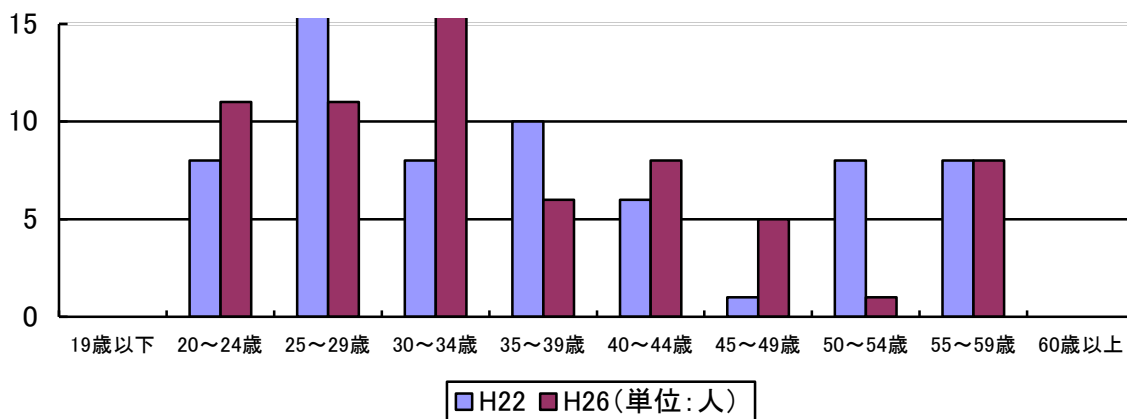
#### 【年齢構成：技術職】



技術職における職員の年齢構成は、事務職とほぼ同じ傾向を示し、中堅層が全体の47%

を占めており、年齢層によって職員数の偏りが見られます。今後は、再任用制度により、高齢層の知識やノウハウを有効に活用するとともに、採用時の応募資格年齢を見直すなどにより、年齢構成の平準化を進める必要があります。

### 【年齢構成：保育士・幼稚園教諭】



保育士・幼稚園教諭における職員の年齢構成は、45歳以上の年齢層が不足しており、現在55～59歳の年齢層が定年となる5年後では、園長の一層の若年化が見込まれます。この状況を解消するため、応募資格年齢を引き上げ、必要なスキルを保有した中堅層の採用を行うことにより、年齢層の平準化に向けた取り組みを行いました。保育士・幼稚園教諭につきましては、今後もこの傾向が見込まれることから、引き続き年齢層の平準化に向けた取り組みが必要です。

### ②行政改革の取り組みへの対応

さまざまな行政需要や事務事業の増加に対し、以下の取り組みを行いました。

#### ◎プロジェクト・チームの編成による行政需要への対応

亀山市事務分掌規則では、臨時又は特別の事務で、規則で定める組織によって処理することが不適当なものについては、必要な組織を設けることとしています。第2次定員適正化計画期間においては、亀山市事務分掌規則第20条の規定に基づき、5つのチームを組織し、各行政需要への対応、検討を進めました。これによる結果として、臨時又は特別の事務に対し、組織や人員を増加することなく、対応することができました。

#### 【組織したチーム】

- ・ 亀山市地域医療再生プロジェクト・チーム
- ・ 亀山市入札・契約制度改革プロジェクト・チーム
- ・ 亀山市地域まちづくり推進チーム
- ・ 亀山市臨時福祉給付金支給プロジェクト・チーム

・亀山市在宅医療推進プロジェクト・チーム

◎待機児童解消に向けた施設運営の委託

待機児童の解消のため、平成24年1月に認可外保育所を開設しました。この施設運営手法を、民間委託とすることにより、人員を増加することなく、対応することができました。

◎限定特定行政庁移行の対応

本市における建築行政について、総合的かつきめ細かいサービスを提供することを目的として、平成26年4月から限定特定行政庁を設置しました。限定特定行政庁を維持するために、資格保持者の増員を行い、事務量の増加に対応しました。

③非常勤職員の有効活用

多様な行政需要の中、正規職員の事務を補助する非常勤職員の任用については、業務の繁忙に応じた勤務時間を設定するなど、効率的かつ働きやすい形態を設定しようとしたものです。保育園など、一部の職場においては、この任用形態を活用し、効率的に業務を執行している所属はありますが、全ての職場での実施には至っていません。今後は、各年度における所属単位での非常勤職員の事業量を把握、検証した上で、効率的な任用形態を設定し、さらなる事務の効率化を進める必要があります。

### (3) 定員管理に関わる課題

#### ①行財政改革の推進による事業の効率化

事務事業の効率化について、行財政改革大綱では、「市民サービスに対する最大の効果を上げることが基本として、事務事業について、行政関与の必要性、行政効率・効果等を検証し、再編・整理を図ります。また、日々の事務改善の積み重ねにより、効率的な事務の執行に努めます。」と掲げられています。第2次定員適正化計画期間においては、この事務事業の効率化により、職員数を増加させることなく、増加する行政需要に対応しました。今後は、平成27年度にスタートする新たな行財政改革大綱に基づき、さらなる事務事業の効率化を強力に進める必要があります。

#### ②業務量の把握と職員の適正配置

地方分権改革の推進による権限委譲や、多様化する行政需要に対応するため、今後、ますます業務量が増加することが見込まれます。このような状況において、まずは現状の業務量がどれ程の量で、その業務量を達成するためにどれ程のエネルギー（マンパワー）が費やされたのかなど、業務量を客観的、定量的に把握する必要があります。適正な定員管理を行う上で、各所属の業務量把握を行い、業務量に応じた職員数を配置する手法を確立する必要があります。

#### ③現在の組織・機構の検証と定員配置の適正化

求められる行政需要の形態は、各部署によってさまざまであり、年々変化していきます。迅速かつ効率的に業務を遂行し、保有する力を最大限発揮するためには、組織や機構が最適なものでなければなりません。本市では、地域経営力を高め、地域・市民の様々な期待に的確かつ迅速に対応するため、平成18年度に課・係制を廃止し、部・室制を導入しました。その後、10年が経過し、現在の組織・機構が、求められる行政需要に対し最適なものであるかについて検証し、必要であれば組織・機構の再編を実施する必要があります。加えて、現在配置されている定員が適正であるかについても、業務量把握と合わせて検証する必要があります。

#### ④非常勤職員の有効活用と再配置の検討

非常勤職員については、各所属において、その業務の特殊性や専門性を考慮し、業務を遂行するために配置を行っています。その中で、増加する業務を遂行するために非常勤職員を配置している職場においては、常勤的な勤務形態で、長期間の雇用になっている場合も少なくありません。また、その業務内容についても補助的なものだけでなく、実質的に必要な雇用となっている場合もあり、組織・機構の検証や職員配置とあわせて検討する必要があります。一方で、正規職員の適正な定員管理を行う上で、一時的な業務量の増加に対応するため、非常勤職員の雇用は有効な手段であることから、非常勤職員の配置、任用に関する明確な基準を作成する必要があります。



### 3 職員定数の検討

#### (1) 定員回帰指標による職員数

総務省が示す適正な職員数を試算する指標として「定員回帰指標」があります。これは、人口と面積の2つの説明変数のみで試算する簡素で分かりやすい指標であり、概括的に各自治体の職員数を捉える際に用いられるものです。それによると、本市における一般行政部門職員数は317.0人と算出され、平成26年4月1日現在における職員数(300人)は、17人少ない状況です。また、同様により算出される普通会計職員数は461.1人となり、現在の職員数(455人)は、6.1人少ない状況です。

#### 【定員回帰指標による職員数】

	一般行政部門	普通会計
亀山市	300人	455人
定員回帰指標	317人	461.1人
超過数	-17人	-6.1人

参考)

○一般市における回帰方程式

$$\text{試算値} = a X_1 (\text{人口}) + b X_2 (\text{面積}) + c (\text{一定値})$$

$X_1$  : 当該団体の人口(千人) (人口: 49,710人)

$X_2$  : 当該団体の面積(km<sup>2</sup>) (面積: 190.91km<sup>2</sup>)

a : 人口千人当たりの係数(一般行政: 5.1 普通会計: 7.5)

b : 面積1km<sup>2</sup>当たりの係数(各人口区分毎)(一般行政: 0.28 普通会計: 0.41)

c : 一定値(一般行政: 10 普通会計: 10)

○一般行政部門

議会事務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門(教育、公安を除く各種行政委員会を含む。)の総称です。

一般行政には、国の法令等により配置基準が定められている福祉等が含まれていますが、普通会計に比べて、地方公共団体が地域の実情に応じた主体的な人員配置を行うことが可能となる部門です。

○普通会計

一般会計と公営企業等会計を除いた特別会計をまとめた会計区分です。

普通会計には、国の法令等により配置基準が定められている「教育部門」や「警察部門」が大きな割合を占めているなど、地方公共団体における主体的な人員配置が一部制約されています。

## (2) 類似団体職員数との比較

類似団体職員数とは、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型毎に人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標です。

類似団体との職員数を比較すると、一般行政部門では、議会、民生、土木部門で超過しているものの、他部門では全て類似団体職員数を下回っており、合計で39人少ない状況となっています。また、普通会計のうち、消防部門においては、広域や事務組合で運営している類似団体もある中で、本市は市単独で消防部門を組織していることから、類似団体の職員数を大きく上回る結果となっています。これらを含めた普通会計での職員数は、類似団体職員数を1人超過しているものの、全体としては平均的な職員数であり、本市独自の行政需要を考慮した職員配置となっています。

### 【類似団体職員数】

大 部 門	亀 山 市	類 似 団 体	超 過 数	
一 般 行 政 部 門	議 会	7人	6人	1人
	総 務	94人	103人	-9人
	税 務	20人	29人	-9人
	民 生	88人	86人	2人
	衛 生	28人	35人	-7人
	労 働	—	1人	-1人
	農林水産	15人	34人	-19人
	商 工	9人	12人	-3人
	土 木	41人	36人	5人
	計	302人	341人	-39人
教 育	75人	75人	0人	
消 防	79人	39人	40人	
<b>普通会計</b>	<b>456人</b>	<b>455人</b>	<b>1人</b>	

※亀山市職員数は、平成26年4月1日現在、類似団体職員数は平成25年4月1日現在の数値を示します。  
 ※類似団体平均値は、平均的な職員数を比較することに主眼を置いて、「単純値」による比較としています。  
 ※類似団体数職員数は、部門ごとに係数×人口で算出しているため、各項目の合計と差異があります。

### (3) 県内他市との比較

平成25年3月時点における人口1万人当たり職員数（普通会計）は、県内市平均の74.7人を16.8人上回る91.5人となっています。これは、ごみ処理や消防業務を単独で運営しているためです。県内他市においては、人口は増加したことに対し、職員数は減少している傾向であることから、人口1万人当たりの職員数は、平成21年3月に比べ、5.7人減少しています。因みに、本市を含む北勢地区に位置する5市の人口1万人当たり職員数は、3.5人減少しています。

本市では、市内の消防・救急力の充実のため、平成27年4月の北東分署の開署に向け、職員増を行ってきましたが、平成21年3月時点と比較した人口1万人当たり職員数は、1.1人減少となっています。

【人口1万人当たり職員数の比較（県内他市）】

（単位：人）

団体名	住民基本台帳人口			職員数（普通会計）			人口1万人当たり職員数		
	H21.3	H25.3	増減	H21.4	H25.4	増減	H21	H25	増減
熊野市	20,465	18,855	-1,610	327	290	-37	159.8	153.8	-6.0
鳥羽市	22,695	21,177	-1,518	316	307	-9	139.2	145.0	5.8
志摩市	58,642	55,526	-3,116	666	591	-75	113.6	106.4	-7.2
伊賀市	96,357	97,190	833	1,061	975	-86	110.1	100.3	-9.8
<b>亀山市</b>	<b>47,711</b>	<b>49,710</b>	<b>1,999</b>	<b>442</b>	<b>455</b>	<b>13</b>	<b>92.6</b>	<b>91.5</b>	<b>-1.1</b>
尾鷲市	21,616	20,117	-1,499	196	175	-21	90.7	87.0	-3.7
津市	282,569	285,614	3,045	2,508	2,277	-231	88.8	79.7	-9.1
桑名市	138,467	142,526	4,059	1,095	1,057	-38	79.1	74.2	-5.0
松阪市	167,285	169,681	2,396	1,302	1,237	-65	77.8	72.9	-4.8
伊勢市	133,544	132,058	-1,486	1,074	952	-122	80.4	72.1	-8.3
いなべ市	45,427	46,290	863	382	330	-52	84.1	71.3	-12.8
名張市	82,571	81,760	-811	586	565	-21	71.0	69.1	-1.9
鈴鹿市	194,512	201,616	7,104	1,288	1,266	-22	66.2	62.8	-3.4
四日市市	305,028	313,195	8,167	1,753	1,740	-13	57.5	55.6	-1.9
県内市平均							80.4	74.7	-5.7

※人口1万人当たり職員数の比較（県内他市）は、人口1万人当たりの職員数が多い順に表示しています。

#### (4) 業務量調査による必要職員数の試算

各職場における業務量を定量的に把握することにより、適正な定員配置や業務改善などにつなげるため、平成25年度の業務量調査を実施しました。本調査における業務量として、以下の条件に基づき、各所属で正規・非正規職員が従事した総勤務時間、有給休暇、時間外勤務時間の合計としました。

- ①対象職員：医療職、消防職、派遣職員を除く全ての職員とします
- ②業務量：対象職員の業務従事時間（通常勤務時間＋時間外勤務時間）とします。
- ③有給休暇：職員数の試算に際しては、特定事業主行動計画に掲げる8日／年以上を取得している場合は、実休暇日数とし、8日間以下の場合は、8日間として業務量に計上します。
- ④時間外勤務：時間外勤務時間については、総時間外勤務時間を業務量に計上します。また、職員数の試算に際しては、特定事業主行動計画に掲げる46,000時間を考慮することとします。

#### 【所属別業務量】

所属名	正規職員		非正規職員	
	職員数(人)	業務量(h)	延職員数(人)	業務量(h)
企画総務部	38	73,538.5	8	11,010
財務部	33	66,863.0	17	19,358
市民文化部	58	114,018.0	70	90,105
健康福祉部	91	178,102.9	215	286,006
環境産業部	40	79,169.7	33	50,386
建設部	72	152,225.8	15	23,037
医事管理室	7	14,357.0	-	-
出納室	4	7,629.0	1	1,457
教育委員会	61	117,871.0	191	233,102
議会事務局	7	13,697.0	1	1,488
監査委員会	2	3,800.0	-	-
選挙管理委員会	3	6,193.0	3	708
合計	416	827,464.9	554	716,657

※業務量は、通常勤務時間、時間外勤務時間の合計を示します。

※職員数は、平成26年3月31日現在の人数を示します。

### ◎必要職員数の試算

算出された業務量に、亀山市特定事業主行動計画（第2期）に掲げる有給休暇を、すべての対象職員が最低8日間取得し、かつ46,000時間を超過する時間外勤務時間を補うための職員数を以下の式で試算すると、391.14人／年となります。

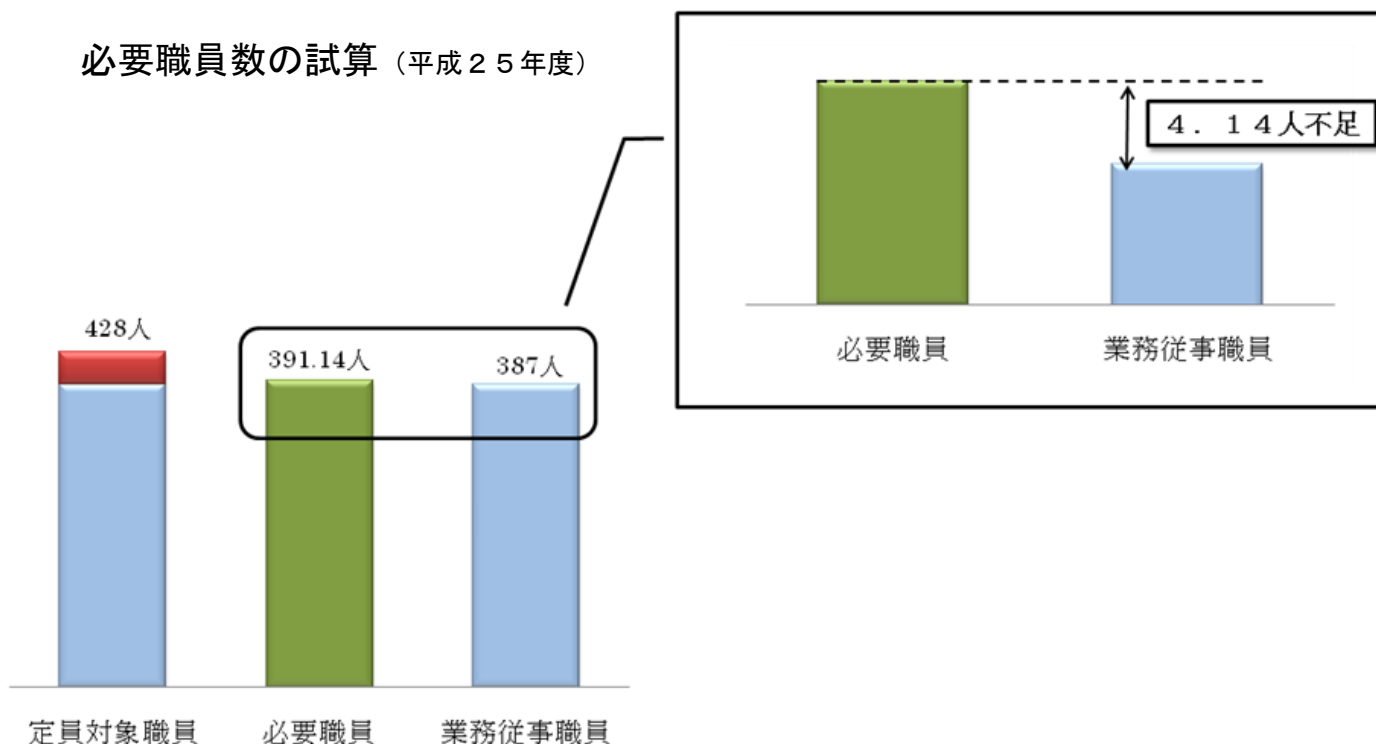
試算式＝

$$\frac{(\text{業務従事時間} + \text{有給休暇取得時間 (最低8日)} + 46,000\text{時間を超過する時間外勤務時間})}{\div 7.75 (\text{時間} / \text{日}) \div 244 (\text{日} / \text{年})}$$

平成25年度における定員対象職員数は428人ですが、育児休業取得者や派遣などにより直接、市の業務に従事していない職員数は41人であることから、平成25年度において、実質的に業務に従事した職員数は387人となります。このことから、平成25年度においては、 $391.14\text{人} - 387\text{人} = 4.14\text{人}$ が不足していたと試算されます。

ただし、本試算は平成25年度のみ結果であり、非正規職員の業務量を加味したものではありません。また、各年度における業務量は増減することから、業務量調査を継続的に行い、適正な定員管理に反映できるよう検証していく必要があります。

必要職員数の試算（平成25年度）



## (5) 行財政改革に対する取り組み

本市では、平成22年度から平成26年度を計画期間とした亀山市行財政改革大綱を策定し、『開かれた市政の推進と行財政運営の強化』の目標達成に向けて、協働によるまちづくりを基本とした「自立した独自の政策と仕組みへの転換」と「持続可能な健全財政の確立」を基本方針として取り組んできました。しかし、今後ますます厳しさを増すと予想される行財政運営を安定的に行うためには、効率的・効果的な行政システムの構築の一つである、適正な定員管理を推進していく必要があります。

平成27年度を起点とする第2次行財政改革大綱では、『開かれた市政の推進と持続可能な行財政運営の確立』を目的に掲げ、組織機構の再編や公共施設の民営化や統廃合などの取り組みにより総人件費の抑制に努めます。

### 【定員適正化に関わる主な取り組み】

#### ◎組織・機構の再編

総合計画や行財政改革大綱の推進、課題の解決に向けた組織・機構の再編を行うと同時に、人が育ち、活発化する組織へと再編します。

#### ◎事業の再編と行政評価システムの再構築

部署単位から施策単位への事業再編及び再構築した行政評価システムの活用による事業の適正化に伴い、事業量に応じた人員配置を行います。

#### ◎公共施設の統廃合

施設の集約化や複合化、統廃合に伴う適正な人員配置を行います。

#### ◎民間活力の活用

指定管理者制度やアウトソーシング、民営化などの民間活力の導入を図り、民間のノウハウを生かして市民サービスの向上と経費の削減を図ると同時に、人員配置の見直しによる総人件費の抑制を図ります。

## 4 定員適正化計画

### (1) 計画期間

平成27年4月1日を基準として、平成32年4月1日までの5年間とします。

### (2) 基本方針

第2次定員適正化計画における定員については、多様化する行政需要や地域主権改革による権限委譲などにより業務量が増加する中、組織マネジメント機能の強化や組織のスリム化などにより、基準日（平成22年4月1日）における職員数を維持することとした目標を達成しました。目標の達成は、指定管理者制度の拡充や組織内チームでの現存の人員による業務の遂行など、行政需要への柔軟な対応によるものですが、一方で、継続的に時間外勤務時間が目標時間を超過していたり、年次有給休暇取得日数の少ない職員がいることも課題として表面化しています。これは、業務量の増加によることに加え、育児休業取得期間の増加などにより、実際に業務に従事する職員数が不足していることも要因となっており、結果として、職員個々への負担が増加している現状があります。第3次定員適正化計画期間においては、職員個々の負担を軽減し、職務へのモチベーションを維持しつつ、総人件費の抑制に向けて取り組まなければなりません。

このような状況の中、第2次定員適正化計画の検証と課題、他の地方公共団体の動向、将来の行政需要を踏まえ、次に掲げる方針に基づき、定員管理に取り組むこととします。

①職員数は、基準日（平成27年4月1日）の職員数（424人）を基本とします。

②業務量の変化に対応するため、多様な職員採用を行うとともに、組織の新陳代謝を図るため必要に応じて勸奨退職制度を運用します。

③効率的・効果的な行政運営を図るため、組織・機構の見直しを行います。

④継続的な業務量調査による適正な定員配置を行います。

⑤行財政改革の取り組みやさまざまな行政需要には引き続き柔軟に対応します。

### (3) 目標職員数

424人（平成32年4月1日時点の医療職、消防職を除く職員数）

#### **(4) 取り組みの方策**

基本方針に基づき、計画期間における目標職員数を達成するため、以下の方策に取り組みます。

##### ◎最適な定員配置

多角的に業務経験が積めるよう計画的な異動を行います。

##### ◎人材育成の充実

意識改革を進めると共に、段階的に職務能力が向上するよう、O J Tの実施や外部研修への派遣などにより、職員個々の能力を高め、効率的な行政運営に努めます。

##### ◎再任用制度の活用

定年退職者のうち、健康で職務意欲を有する職員については、再任用制度により任用し、それまで蓄積してきた知識や能力を引き続き発揮する場を確保します。また、再任用職員は、今後、増加する見込みであることから、配置や勤務形態について、適切な方法を模索します。

##### ◎非常勤職員の活用

一時的な業務量の増加や専門分野における行政需要に対応するため、効率的な非常勤職員の活用を図ります。また、業務の内容や性格を勘案し、効果的な非常勤職員の活用を行います。

##### ◎勸奨退職制度の運用

総人件費の削減と組織の新陳代謝を図るため、必要に応じて勸奨退職制度を運用します。

##### ◎労務職員の採用

正規の労務職員については、必要に応じて給食調理員を採用する場合を除き、原則として退職補充は行わないこととします。

##### ◎組織・機構の見直し

現在の組織・機構における課題を検証し、効率的な行政運営を行うため、抜本的な組織体制の見直しを行います。



◎業務量調査の実施と検証

所属における業務量調査を継続的に実施し、各所属に適した定員管理が行える方策を検証します。

◎行財政改革の推進

効率的で効果的な行財政運営を行うよう、平成27年度を起点とする行財政改革大綱に掲げる個々の取り組みを推進します。

◎業務の外部委託化の推進

多様な行政需要に対応するため、市が直営で実施しなければならない業務以外については、業務委託、指定管理者制度、民営化、市民団体との協働などを推進します。

◎育児休業を踏まえた採用方針の検討

育児休業を踏まえた採用方針について、国の動向に合わせて検討を行います。

**(5) 進捗の公表と見直し**

この計画の進捗に当っては、毎年、状況を公表するとともに、財政事情や行政需要の動向などにより、必要に応じて見直しを行うものとします。

# 資料

## (1) 退職者数、採用者数の推移（職種別）

### 【事務職】

（単位：人）

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	266	263	261	264	259	260	261	262	262
退職者数	9	9	4	17	5	7	11	8	9
定年	4	4	1	9	1	4	7	3	5
勸奨	4	4	3	6	3	2	4	5	1
その他	1	1	0	2	1	1	0	0	3
採用者数	4	6	7	7	12	6	8	12	8
増減	-2	-3	-2	3	-5	1	1	1	-

※H26の採用者数には、再任用職員を含みます。

※増減は、採用者数から前年の退職者数を差し引いた数を示します。（他職種も同様です。）

### 【技術職】

（単位：人）

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	51	52	53	53	51	53	53	52	51
退職者数	2	-	1	4	-	3	1	3	2
定年	2	-	-	1	-	0	-	1	2
勸奨	-	-	1	2	-	3	-	2	-
その他	-	-	-	1	-	0	1	-	-
採用者数	-	3	1	1	2	2	3	-	2
増減	-	1	1	-	-2	2	-	-1	-1

※H26の採用者数には、再任用職員を含みます。

## 【保育士・幼稚園教諭】

(単位：人)

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	67	65	65	65	66	66	66	67	68
退職者数	5	6	3	1	4	2	5	2	4
定年	-	-	-	-	2	-	3	1	1
勸奨	4	5	3	1	1	1	-	-	1
その他	1	1	-	-	1	1	2	1	2
採用者数	4	3	6	3	2	4	2	6	3
増減	-1	-2	-	-	1	-	-	1	1

## 【保健師・栄養士】

(単位：人)

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	15	14	15	16	15	16	16	16	16
退職者数	1	2	-	1	1	-	-	-	1
定年	-	-	-	1	-	-	-	-	-
勸奨	-	2	-	-	-	-	-	-	-
その他	1	-	-	-	1	-	-	-	1
採用者数	2	-	3	1	-	2	-	-	-
増減	-	-1	1	1	-1	1	-	-	-

## 【労務職】

(単位：人)

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	45	40	39	33	32	31	31	30	29
退職者数	5	2	6	3	2	2	1	2	1
定年	2	1	5	2	2	2	1	1	1
勸奨	2	1	-	1	-	-	-	1	-
その他	1	-	1	-	-	-	-	-	-
採用者数	-	-	1	-	2	1	2	-	1
増減	-	-5	-1	-6	-1	-1	-	-1	-1

## (2) 育児休業者数の推移（職種別）

（単位：人）

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
事務職	2	6	13	15	17	18	16	23	18
保育士・ 幼稚園教諭	4	3	3	6	8	9	11	18	13
保健師	1	3	6	5	5	2	3	2	4
給食調理員	-	-	-	-	-	1	2	2	2
合 計	7	12	22	26	30	30	32	45	37

## (3) 再任用者数見込み（職種別）

（単位：人）

	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
事務職	2	2	7	13	11	6	11
技術職	1	2	-	2	3	2	2
保育士・ 幼稚園教諭	-	1	1	3	4	3	3
労務職	-	-	2	4	4	6	9
合 計	3	5	10	22	22	17	25

※H26は実績、H27は見込み、H28以降は、全ての定年退職者が再任用を希望すると仮定し算出しています。

