

美唄市定員適正化計画【第4次】

令和3年4月
美唄市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理と職員数の推移	1
	(1) 第3次計画の達成状況	1
	(2) 類似団体との比較	3
	(3) 定員回帰指標による比較	4
	(4) 年齢別職員構成の状況	5
3	新たな定員適正化	5
	(1) 基本方針	5
	(2) 進捗管理	6
4	定員適正化に向けた取組	6
	(1) 職員数と業務の点検	6
	(2) 人材育成の推進による職員資質・能力の向上	6
	(3) バランスの取れた人員構成	6
	(4) 再任用職員の活用	6
	(5) 会計年度任用職員の活用	7
	(6) 時間外勤務	7
	(7) 健康管理	7
	(8) 働き方改革の推進	7
	(9) 定年延長	7
5	各職種別の採用方針	8
	(1) 事務職	8
	(2) 技術職	8
	(3) 保育士	8
	(4) 消防職	8
	(5) 再任用職員	8
	(6) 会計年度任用職員	9
	(7) 障がい者雇用	9
	(8) 地域おこし協力隊員	9
	(9) 集落支援員	9
	(10) 地域活性化企業人	9
	(11) その他専門職	9
6	計画期間・目標職員数・対象職員	9
	(1) 計画期間	9
	(2) 目標職員数	10
	(3) 対象職員	10

1 計画策定の趣旨

本市はこれまで、少子高齢社会や分権型社会における行政責任の拡大など、直面する行政課題に柔軟に対応するとともに、多様化する市民ニーズに的確に対応するため、平成 28 年に策定した「美唄市定員適正化計画【第 3 次】（以下「第 3 次計画」という。）」に基づき、効率的かつ機能的な組織・機構に見直しを図るとともに、職員研修や人事評価制度の活用により職員の資質・能力の向上に取り組んできました。

今後においても、高度化・複雑化する市民ニーズに的確に対応していくためには、職員個々の能力向上はもとより、市民への対応力や協働の意識をより一層高めるほか、人口規模に適応した組織づくりが不可欠となります。

一方、デジタル改革やグリーン社会の実現に向けた国の施策の進展や少子高齢化のさらなる進行など、社会情勢の変化により、ますます多様化・高度化する行政需要に対応するため、職員数の一時的な増減にとらわれず、持続可能な行政サービスの実現に重点を置いた職員配置が必要となっています。

こうした中、第 3 次計画が計画期間の終了を迎え、令和 3 年 4 月からスタートする「第 7 期美唄市総合計画」に基づき、人口減少や高齢化など社会情勢の急激な変化による社会ニーズや市民サービスの在り方を見据え、高い先見性を持った人材の育成に取り組みながら、適正な定員管理を推進するため、「美唄市定員適正化計画【第 4 次】（以下「第 4 次計画」という。）」を策定します。

2 これまでの定員管理と職員数の推移

(1) 第 3 次計画の達成状況

本市では、これまで「第 6 期美唄市総合計画」を着実に推進しながら、平成 28 年に策定した第 3 次計画に基づき、社会ニーズや市民サービスの在り方などを踏まえ、職員の定員適正化に取り組んできました。

このことにより、定年退職者や早期退職者の動向を加味し、事務事業の効率化、組織・機構体制の見直しなど適正な人員配置に努めた結果、計画初年度の平成 28 年度と計画最終年度の令和 2 年度の配置を比較すると、14 人の減となりました。

【別表 1】過去 5 年間の職員数の推移

(単位：人)

職員数	H28	H29	H30	H31	R2
目標	419	420	418	409	411
配置	410	410	407	396	396
差引	△9	△10	△11	△13	△15
充足率	97.9%	97.6%	97.4%	96.8%	96.4%

【別表2】過去5年間の職種別職員数の推移

(単位：人)

職員数	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政職	248	248	246	239	240
保育士・幼稚園教諭等	20	21	21	21	21
保健師・看護師・栄養士等(病院以外)	15	15	14	14	14
消防職	46	46	46	46	46
技能労務職	11	11	11	10	9
病院医療職(医師・薬剤師・技師・看護師等)	70	69	69	66	66
合 計	410	410	407	396	396

【別表3】過去5年間の部門別職員数の推移

(単位：人)

部 門		区 分	職員数				
			H28	H29	H30	H31	R2
普 通 会 計	福 祉 一 般 関 係 行 政 を 除 く	議 会	4	4	4	4	5
		総 務	57	58	59	58	56
		税 務	14	14	14	14	14
		労 働	1	1	1	1	1
		農林水産	22	21	21	18	18
		商 工	8	8	9	8	9
		土 木	23	23	24	24	23
		小 計	129	129	132	127	126
	福 祉 係	民 生	53	55	55	55	60
		衛 生	22	21	20	20	18
		小 計	75	76	75	75	78
	一般行政計		204	205	207	202	204
	教 育		38	37	34	32	29
	消 防		46	46	46	46	46
普通会計計		288	288	287	280	279	
公 会 営 計 企 業 等	病 院	80	79	78	75	77	
	水 道	9	8	8	7	6	
	下 水 道	6	6	4	4	4	
	そ の 他	27	29	30	30	30	
	公営企業等会計計	122	122	120	116	117	
総 合 計		410	410	407	396	396	

※総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数による。

(2) 類似団体との比較

総務省が全国で行う定員管理調査において、「類似団体による職員数の比較」を公表しており、人口と産業構造の2つの要素(人口5万人未満、産業構造2次と3次で90パーセント未満、3次で55パーセント以上の都市)を基準に、以下のとおり比較をすることで、定員管理の参考とするものです。

総務省の令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数による本市と類似団体の職員数の比較では、一部で平均値を下回っている部門があるものの、一般行政計と普通会計計ともに17人超過と、全体的に平均を上回っている状況です。

【別表4】類似団体職員数の比較

(単位：人)

部門	美唄市 A (人口/20,839人)	類似団体 B	超過数(A-B)
議会	5	3	2
総務・企画	56	53	3
税務	14	13	1
民生	60	56	4
衛生	18	21	△3
労働	1	1	0
農林水産	18	15	3
商工	9	7	2
土木	23	18	5
一般行政計	204	187	17
教育	29	33	△4
消防	46	42	4
普通会計計	279	262	17

※総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数による。

※教育、消防、病院、水道、下水道は除く。

【別表5】道内他市町の部門別職員数

(単位：人)

部門	議会	総務 企画	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	一般行政計
紋別市 人口/21,344人	5	80	12	42	26	2	21	7	29	224
深川市 人口/20,058人	4	57	12	42	24	1	18	13	24	195
赤平市 人口/9,826人	3	34	9	32	8	3	8	3	14	114
三笠市 人口/8,224人	3	34	6	26	7	1	7	8	13	105
東川町 人口/8,223人	2	23	7	19	3	0	13	7	9	83

※総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数による。

【別表 6】道外他市の部門別職員数

(単位：人)

部門	議会	総務 企画	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	一般行政計
長野県飯山市 人口/20,549人	3	45	11	47	12	0	11	11	22	162
岐阜県美濃市 人口/20,357人	4	45	11	20	20	0	6	13	16	135
高知県宿毛市 人口/20,077人	4	56	18	95	22	0	13	8	22	238
佐賀県多久市 人口/18,899人	4	55	18	24	18	0	18	7	20	164

※総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数による。

(3) 定員回帰指標による比較

総務省における「定員回帰指標」の手法により、人口と面積を用いて職員数との相関関係を回帰分析により算出し、平均的な職員数を試算することで、定員管理の参考とするものです。

一般行政における比較では、計算値 204 人に対し本市の職員数は 204 人と同数となっており、普通会計における比較では、計算値 290 人に対し本市の職員数は 279 人と 11 人下回っている状況にあります。

(単位：人)

区分	職員数 A	計算値 B	超過数 C (A - B)
一般行政 ※1	204	204	0
普通会計 ※2	279	290	△11

※1 総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数(教育、消防、公営企業を除く。)による。

※2 総務省 令和2年地方公共団体定員管理部門別職員数(公営企業を除く。)による。

【定員回帰指標計算式】

$$\text{一般行政} = 4.0 \times \text{人口(千人)} + 0.22 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 60$$

$$\text{普通会計} = 5.7 \times \text{人口(千人)} + 0.33 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 80$$

《計算値》

$$\text{一般行政} \quad 4.0 \times 20.839 \text{ 千人} + 0.22 \times 277.69 \text{ km}^2 + 60 \doteq 204$$

$$\text{普通会計} \quad 5.7 \times 20.839 \text{ 千人} + 0.33 \times 277.69 \text{ km}^2 + 80 \doteq 290$$

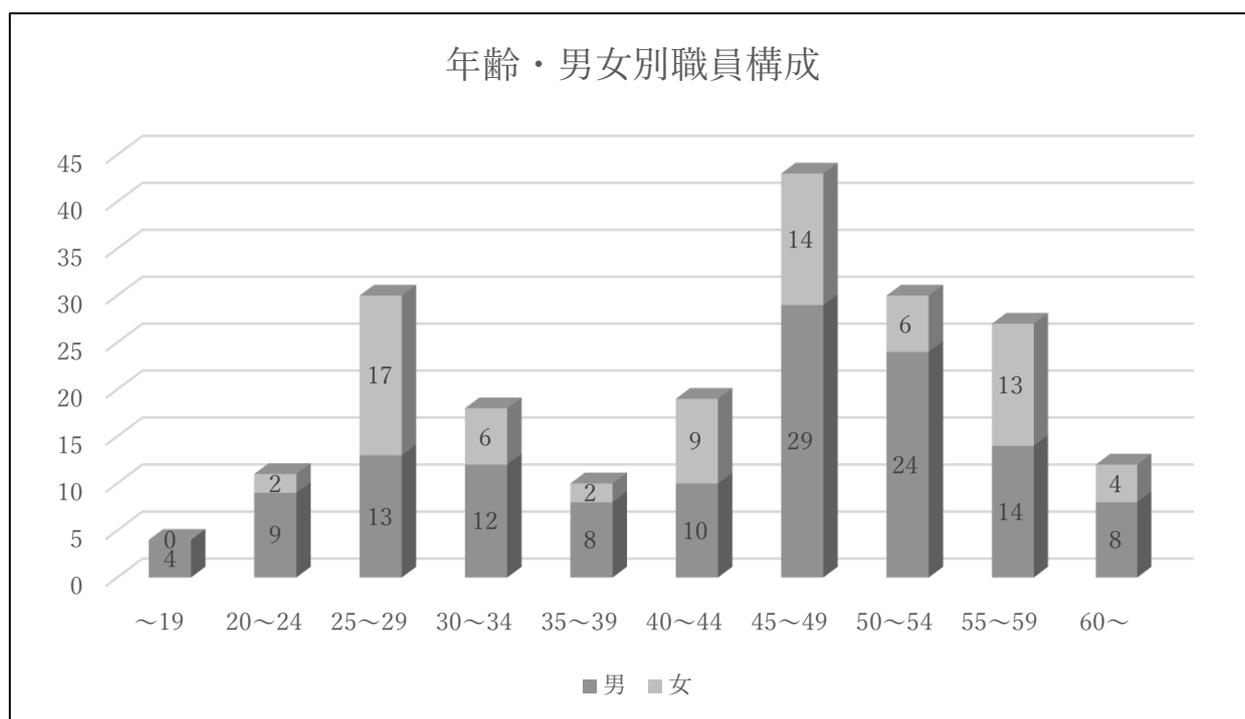
(人口は令和2年3月末の住民基本台帳人口)

(4) 年齢別職員構成の状況

令和2年の年齢構成は、25歳から29歳、45歳から49歳、50歳から54歳、55歳から59歳の区分が高い構成比となっています。

特に、年齢構成が45歳以上に偏在し、全体的な組織力や給与体系にも影響が出ていることから、今後の退職者の状況、また業務遂行の持続性を踏まえながら、引き続き年齢構成の平準化を考慮した定員管理が必要となります。

また、25歳未満と45歳以上の女性職員の構成比が低いことから、女性職員の任用について考慮していく必要があります。



※令和2年4月1日現在

3 新たな定員適正化

(1) 基本方針

国立社会保障・人口問題研究所における本市の人口推計では、令和22年に現人口が約半減する推計がなされている状況に加え、少子化や高齢化の進展等により、将来、社会経済の規模が縮小する見通しとなることから、人口規模に適した効率的かつ効果的な行財政運営を実現するため、第3次計画に引き続き、職員数の削減基調を維持することを基本とします。

一方、デジタル改革やグリーン社会の実現に向けた国の施策の進展や少子高齢化のさらなる進行など、行政需要に伴い業務が発生・拡大する場合には、こうした行政需要に的確に対応するため、体制の整備等により必要な人員を配置することとします。

(2) 進捗管理

第4次計画は、第7期美唄市総合計画、事務事業インデックス、美唄市中長期財政見通しなどと連動させるとともに、各所属とのヒアリングの実施による業務量の把握や退職者数の将来的な推移、年齢構成などを勘案しながら、計画の適正な進捗管理を行うこととします。

なお、第4次計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、新たな行政課題の発生など計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜見直すこととします。

4 定員適正化に向けた取組

(1) 職員数と業務の点検

定員適正化のためには、職員数と業務について随時点検と見直しが必要です。

市の重点施策、事務事業の執行体制など、総合的に勘案した職員数の点検を行うとともに、業務の質の向上と業務改善・業務改革を推進することで、市政の課題や重要施策に対応した柔軟な職員配置を実現し、適正な職員数とします。

(2) 人材育成の推進による職員資質・能力の向上

新しい様々な行政ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力や可能性を引き出し、組織としての総合力を高める必要があります。

このため、美唄市職員研修計画により、職員の政策形成能力やコミュニケーション能力の向上を図る効果的な研修を実施するほか、将来を見据えた国や道との人事交流や先進自治体への研修派遣などにより必要な人材の育成に努めます。

(3) バランスの取れた人員構成

今後、多くの定年退職者、さらには早期退職者の発生等が見込まれる中、職員の年齢構成の偏りによる組織構成にアンバランスが生じており、全体的な組織力や給与体系にも影響が懸念される状態となっていることから、採用者数の平準化、採用年齢枠の柔軟な見直しなど計画的な職員採用や必要な人材確保を行いながら、年代、職階、職種など均衡のとれた職員構成を図ります。

(4) 再任用職員の活用

多くの定年退職者の発生に伴い、再任用職員の増加が見込まれることから、これまで培ってきた経験を生かし、知識・技能の継承を含め本格的業務に従事する職員として配置します。

(5) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員については、十分な精査を行い、必要最小限の人員・期間を見定めた上で配置します。

(6) 時間外勤務

近年、個々の業務の複雑化・高度化により、業務の量や処理に要する時間が増加していることから、事業や施策の数が同じであっても、職員一人ひとりにかかる負担は増大しており、恒常的な時間外勤務が発生する要因となっています。

国は、平成 29 年度から進める「働き方改革」により、平成 31 年度から時間外の上限規制(月 45 時間・年 360 時間)を導入しており、当該規制の徹底とともに、職員の健康管理の面からも、時間外勤務の縮減を図るための定員管理が必要となります。

(7) 健康管理

職員が心身ともに健康な状態を保持増進できる雰囲気の良い職場環境にするため、ハラスメントやメンタルヘルスを題材とした研修の充実と、職員が相談しやすい体制の充実に努めます。

(8) 働き方改革の推進

職員が健康で生き生きと働き、持てる能力を最大限発揮し、行政サービスの向上につないでいくためには、ワークライフバランスの推進と併せて、長時間労働の是正など、働き方改革の取組が重要となります。

このことから、職員一人ひとりの意識改革はもとより、所属長のマネジメント力の強化、部局内での業務の共有化、効果的なシステム・仕組みの整備など、組織的な取組を推進する必要があります。

(9) 定年延長

定年延長については、国において、定年を 65 歳に引き上げるための法令改正が進められており、国家公務員が定年延長された場合は、地方公務員も同様に対応する必要があります、定員管理の面にも影響を及ぼすことが考えられます。

今後は、国の動向を注視しながら、年齢構成のバランスが取れた持続可能な組織の確保のため、将来を見据えた採用を行っていく必要があります。

5 各職種別の採用方針

これまで職員の大量採用や採用抑制により、40歳から50歳の職員が多く、20歳から30歳の職員数が少なくなっています。

このことにより、職員の知識やノウハウが円滑に継承されないおそれがあるため、定年退職者の数に関わらず、一定数を採用し、職員の年齢層を平準化する必要があります。

また、これまで行財政改革のもとに推進してきた民間委託や指定管理者制度の導入については、人件費の抑制など一定程度の成果はあったものの、人口減少や高齢化など社会情勢の急激な変化などによる社会ニーズや市民サービスの在り方を踏まえ、行政が行う必要性、住民サービスに与える影響、コスト、効果や効率性などについて、再検討する必要があります。

(1) 事務職

年齢バランスの偏りは、長期的に安定した市民サービスの提供に支障が生じる可能性があるため、退職補充の考え方にとらわれず、若い年齢層及び職員の少ない年齢層の採用に努める必要があります。

(2) 技術職

近年、応募者が少なく、職員の確保が難しい状況にあり、市民サービスを維持するためにも一定程度確保する必要があります。

(3) 保育士

当面は、児童福祉施設の設置及び運営に関する基準(厚生省令)により、現状を維持します。また、へき地保育所を含む保育園全体の今後の在り方を踏まえて対応する必要があります。

(4) 消防職

市民の生命と財産を守る消防力の充実のため、必要な人員を確保する必要があります。

(5) 再任用職員

職務履歴の中で得た知識や技術、経験を有していることから、再任用職員を活用することで、市民サービスの維持・向上とともに、職員の育成・相談に役立てることなどを視野に、適正な配置に努める必要があります。

(6) 会計年度任用職員

国の法改正により令和2年4月から、会計年度任用職員制度を導入しています。地方自治法の規定により職員定数には含まれないが、正規職員の業務を定期的又は補助的業務として補完する上で、正規職員の採用の状況を踏まえ、適正な任用を行う必要があります。

(7) 障がい者雇用

令和2年度においては法定雇用者数を下回っており、今後の採用においては、その解消が必須となっています。また、令和3年4月から、法定雇用率が0.1ポイント引き上げられることから、継続的な法定雇用者数の達成が課題となります。

(8) 地域おこし協力隊員

地域住民と連携して地域課題の解決に従事するとともに、自ら実践・起業を目指すなど、地域の活性化や魅力発信等に意欲あふれる人材を積極的に受け入れる必要があります。

(9) 集落支援員

集落支援制度を活用して、地域コミュニティの地域課題や地域資源などを整理するとともに、地域の取組を支援しながら地域コミュニティの再構築を図ります。

(10) 地域活性化企業人

地域おこし企業人制度を活用して、地方自治体と企業の協力により、地域独自の魅力や価値の向上を図ります。

(11) その他専門職

介護・福祉・医療など特定分野の専門職については、応募が少なく確保が難しい状況になっており、資格や法知識など専門的知見を有する人材を確保する必要があります。

6 計画期間・目標職員数・対象職員

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とし、計画の進捗状況などにより必要に応じて見直しを行います。

なお、数値目標の起点は令和3年4月1日、終点は令和7年4月1日とします。

(2) 目標職員数

定年退職者や早期退職者を加味しつつ、原則として退職者の補充を最小限に抑え、職員数を削減することを目標として、職種ごとに目標職員数を設定します。

また、行政需要に伴い業務が発生・拡大する場合には、こうした行政需要に的確に対応するため、体制の整備等により必要な人員を配置することとします。

一般行政職については、事務職を中心として、退職者数の将来的な推移、年齢構成などを勘案しながら、職員数の削減に努めます。

保育士については、当面は現状を維持するほか、乳幼児など入所児童の受入れの状況により柔軟に対応します。

保健師・看護師・栄養士等(病院以外)については、現状を維持します。

消防職については、市民の生命と財産を守る消防力の充実のため、現状を維持します。

技能労務職については、学校公務補は学校統廃合の状況を見ながら退職不補充を基本とし、恵風園・恵祥園は介護福祉士が会計年度任用職員において確保できない状況から、増員により対応します。

病院医療職については、令和3年3月に策定した「市立美唄病院建替え基本構想・基本計画」のほか、医療環境の変化に柔軟に対応する組織体制とします。

なお、定員適正化計画の進捗状況については、市民の理解と協力を得るため、市広報紙等により公表することとします。

【別表8】年度別・職種別目標職員数

(単位：人)

職員数	R2 職員数		目標職員数				
	目標	配置	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	241	240	238	237	235	233	231
保育士等	18	21	21	21	21	21	21
保健師・看護師・栄養士等(病院以外)	15	14	14	14	14	14	14
消防職	46	46	48	48	48	48	48
技能労務職	11	9	11	11	11	10	9
小計(病院医療職除く。)	331	330	332	331	329	326	323
病院医療職(医師・薬剤師・技師・看護師等)	80	66	71	73	75	75	75
合計	411	396	403	404	404	401	398

(3) 対象職員

対象職員は、本市に在職する常勤一般職員とします。なお、常勤の再任用職員、休職者、育児休業者を含めます。