

美唄市定員適正化計画（案）

【第 3 次】

平成 28 年度から平成 32 年度

平成 28 年 2 月

美 唄 市

— 目 次 —

はじめに	・ ・ ・ ・ ・	1
1 計画策定の趣旨	・ ・ ・ ・ ・	2
2 これまでの定員管理の取組みと職員数の推移	・ ・ ・ ・ ・	2
3 新たな定員適正化計画について	・ ・ ・ ・ ・	6
4 定員適正化に向けた取組み	・ ・ ・ ・ ・	7
5 計画期間・目標職員数・対象職員	・ ・ ・ ・ ・	9

はじめに

本市では、平成 23 年 3 月に「びばい未来交響プラン（第 6 期美唄市総合計画）」を策定し、本市の都市像「食・農・アートが響き合う 緑のまち 美唄 ～市民のハーモニーで創る 美しき唄のまちを目指して～」の実現に向けた取り組みを進めています。

財政状況が依然として危機的な状況にある本市としては、都市像の実現に向け、財政健全化の取り組みを着実に進めつつ、まちの魅力を高め、成長を図る上で、「にぎわいづくり ～ 地域資源の活用」、「うるおいづくり ～ 地域資源の創出」、「人づくり ～ 「人財」の育成」を 3 つの戦略に掲げ、まちづくりを推進しています。

そのような中、第 6 期美唄市総合計画前期基本計画を踏まえ、限られた行政資源である人材のより効率的・効果的な活用を図るとともに、定員管理の一層の適正化を推進するため、平成 23 年度から平成 27 年度の 5 年間を計画期間とする「美唄市定員適正化計画（第 2 次）」を策定しました。

現在の地方分権の時代において、職員は高い意欲と能力により施策を実行していかなければなりません。また、同時に行政の効率化は、不変的な課題であり、不断の決意で実施していかなければなりません。

そのためにも、重要な行政資源である人材を効率的かつ効果的に配置し、職員の意欲と能力を最大限生かしていく改革も同時に行っていく必要があります。

近年の少子高齢化の急速な進展や人口の減少、国と自治体が抱える多額の負債が財政の硬直化を招くなど、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化してきています。

こうした状況を踏まえ、平成 28 年 4 月からスタートする「第 6 期美唄市総合計画後期基本計画」との整合性を図りながら職員の効率的な配置を行い、活力あるまちづくりを目指していきます。

1 計画策定の趣旨

本市はこれまで、業務の増加、少子高齢化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ため、また財政状況が危機的な状況にあり、これまでのまちづくりのあり方や枠組みを抜本的に見直し、持続可能な行財政構造を確立していくために平成18年3月には「美唄市定員適正化計画」を、平成23年4月には「美唄市定員適正化計画【第2次】」を策定し、限られた行政資源である人材のより効率的・効果的な活用を図るとともに、適正な定員管理に努めてきました。

そのような中、「美唄市定員適正化計画【第2次】」の計画期間の終了を迎えたこと、また、平成28年4月からの「第6期美唄市総合計画後期基本計画」のスタートを受け、引き続き、人材の効率的・効果的な配置により行財政運営の効率化を図り、適正な定員管理を推進するため、新たな定員適正化計画を策定するものです。

2 これまでの定員管理の取組みと職員数の推移

1) 定員管理の取組みと職員数の推移

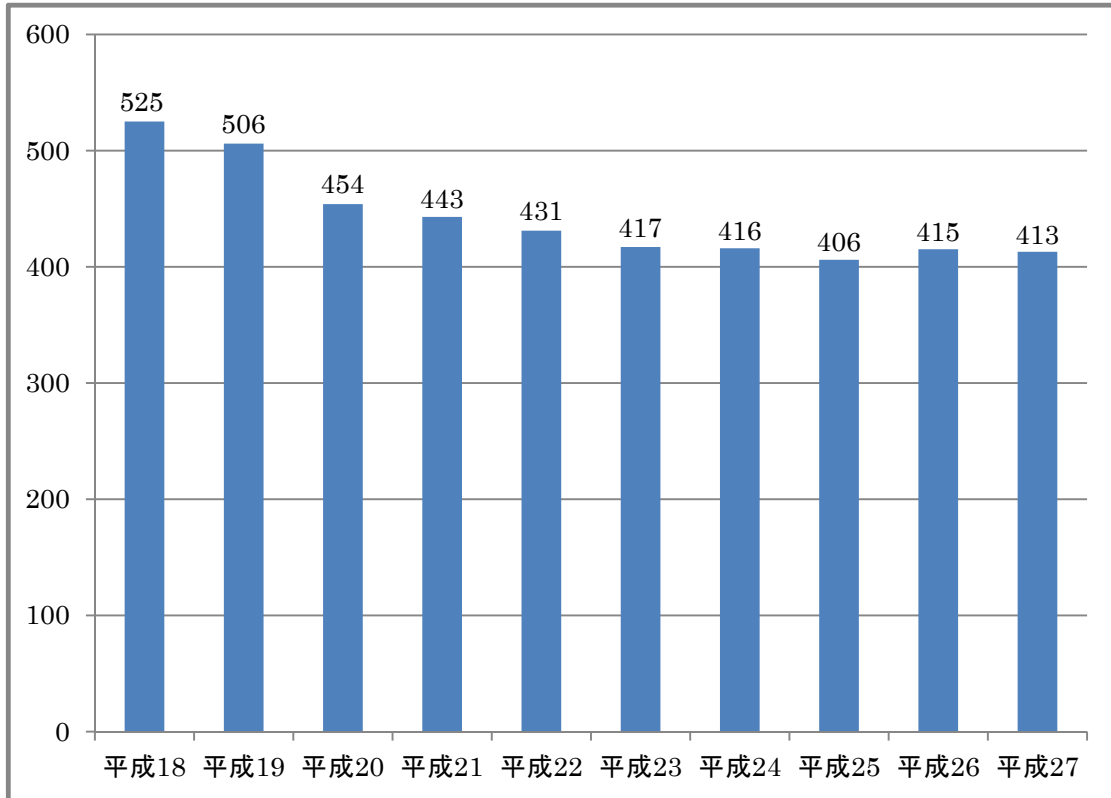
本市では、これまで第6期美唄市総合計画前期基本計画や財政健全化計画を着実に推進しながら、少子高齢化社会に対応した必要な行政サービスを提供して、市民の信頼に支えられた行政を進めていくために、第1次の定員適正化計画に引き続き、職員の定員適正化に取り組んできました。

具体的には、定年退職者や早期退職者の動向を加味し、職種ごとに数値目標を設定、事務事業の効率化、組織・機構体制の見直しや外部委託の推進などにより、適正な人員配置に努めた結果、最終年度では計画当初よりも3人の減となりました。【表1】

なお、職種別職員数及び部門別職員数については、表2から表3のような結果となりました。

表1 過去10年間における職員数の推移

(単位：人)



総務省 地方公共団体定員管理調査数値による（各年4月1日現在）

注1 北海道からの派遣職員を除く

注2 平成27年度から教育長を除く

表2 過去5年間における職種別職員数の推移

(単位：人)

職 種	H23	H24	H25	H26	H27
一般行政職(教育長含む)	260	258	256	260	254
保育士・幼稚園教諭等	17	17	16	17	20
保健師・看護師・栄養士等(病院以外)	13	13	13	14	14
消防職	44	46	46	46	46
技能労務職	16	13	13	12	12
病院医療職(医師・薬剤師・技師・看護師等)	67	69	62	66	67
合 計	417	416	406	415	413

(各年4月1日現在)

注1 北海道からの派遣職員を除く

注2 平成27年度から教育長を除く

表3 過去5年間の部門別職員数の推移

部 門			職 員 数 (人)				
			H23	H24	H25	H26	H27
普 通 会 計	福 一 社 般 関 行 係 政 を 除 く	議 会	5	5	5	5	5
		総 務	57	56	60	62	60
		税 務	15	14	13	13	14
		労 働	1	1	1	1	1
		農林水産	24	23	23	25	24
		商 工	10	12	11	10	8
		土 木	26	25	25	26	24
	小 計		138	136	138	142	136
	関福 係社	民 生	51	51	46	50	50
		衛 生	20	19	20	21	20
		小 計	71	70	66	71	70
	一般行政計		209	206	204	213	206
	教 育		41	40	37	39	39
	消 防		44	46	46	46	46
	普通会計計		294	292	287	298	291
公 営 企 業 等	病 院		76	77	70	74	76
	水 道		12	12	12	10	10
	下 水 道		9	8	7	6	6
	そ の 他		26	27	30	27	30
	公営企業等会計計		123	124	119	117	122
総 合 計			417	416	406	415	413

総務省 地方公共団体定員管理調査数値による（各年4月1日現在）

注1 北海道からの派遣職員を除く

注2 平成27年度から教育長を除く

2) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数とは、全国の市町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準にグループ（類似団体）に分け、グループごとの職員数の平均値を算出し、各団体の職員数との比較をすることで、定員管理の参考とするものです。

本市の職員数と平均値の比較では、一部で平均値を下回っている部門があるものの、一般行政部門で21人、普通会計部門で22人超過と、

全体的に平均を上回っている状況です。【表4】

表4 類似団体職員数の比較

(単位：人)

	美唄市(A)	類似団体(B)	超過数(A)-(B)
議 会	5	3	2
総 務	62	51	11
税 務	13	14	▲1
民 生	50	57	▲7
衛 生	21	23	▲2
労 働	1	1	
農 林 水 産	25	15	10
商 工	10	7	3
土 木	26	21	5
一 般 行 政 計	213	192	21
教 育	39	42	▲3
消 防	46	42	4
普 通 会 計 計	298	276	22

総務省 地方公共団体定員管理調査数値による（平成26年4月1日現在）

※類似団体のグループ（類型）は、Ⅰ－1（人口5万人未満、第2次産業及び第3次産業の構成比の合計が55%以上95%未満）

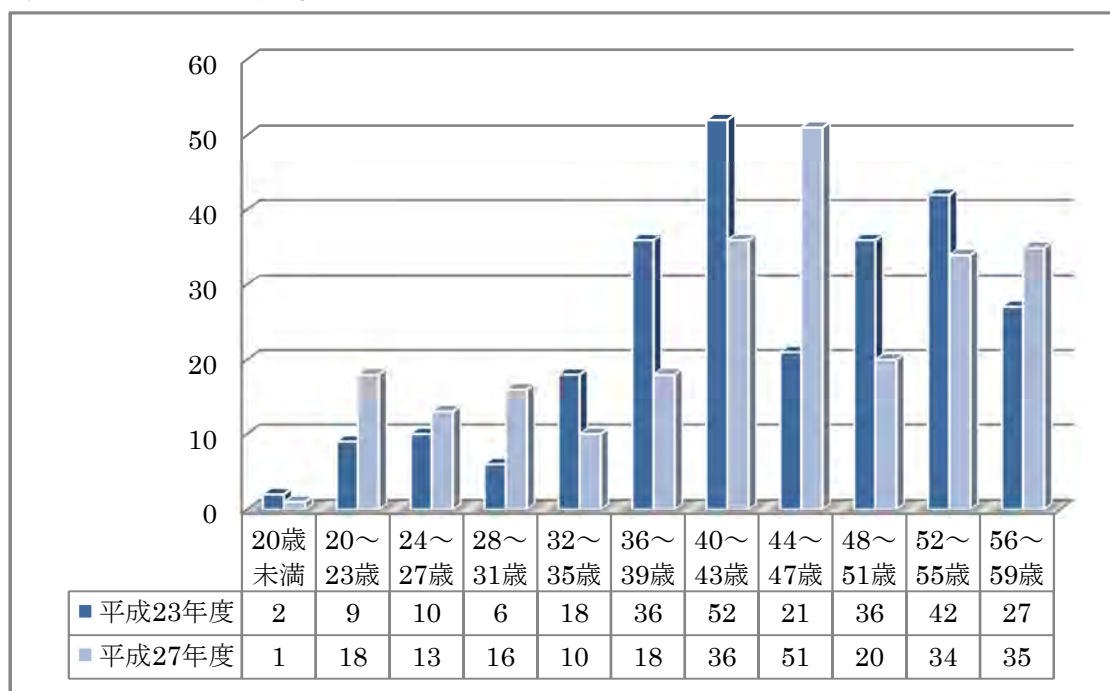
3) 年齢別職員構成の状況

平成23年4月1日と平成27年4月1日における職員の年齢別構成の状況を示したものが、表5となります。

平成23年度の年齢構成は、40歳から43歳の区分と52歳から55歳の区分が高い構成比となっていました。平成27年度の状況を見ると44歳から47歳の区分が高く、次いで40歳から43歳、56歳から59歳の区分の順で高い構成比となっています。

年齢構成が40歳以上に偏在していることから、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な状況です。

表5 年齢別職員構成（平成23年度と平成27年度の比較）（単位：人）



総務省 地方公務員給与実態調査数値による（各年4月1日現在）

注1 一般行政職、税務職、企業職のみ

3 新たな定員適正化計画について

1) これからの定員管理

地方分権改革が進み、厳しい財政状況の中、各地方公共団体にはこれまでも地域の実情に応じた、主体的な取り組みが求められてきたところであり、また、市民の信頼に支えられた行政を進めていくために、引き続き、各地方公共団体が主体的に適正な定員管理に取り組むことが求められています。

これらを踏まえ、これからの定員管理は、更なる行財政改革の取り組みを着実に反映しつつ、組織において最適と考える人員構成の構築に努めることとします。

2) 基本方針

新たな定員適正化計画の策定に当たっては、引き続き行財政改革の取り組みを反映しながら総人件費の抑制に配慮しつつ、本市が行うべき事務事業に必要とする適正な職員数の確保に努めます。

また組織の基盤となる職員力の向上を図るため、時間外勤務の抑制や正規職員と嘱託・臨時職員との役割分担を明確にするとともに、年齢構成の偏りを無くし全体的な年代のバランスをとるため、単に職員数を抑制するのではなく、これまでの知識・技能が引き継がれ、しっかりとした市民サービスの提供が可能な組織基盤を目指した定員適正化の取り組みを進めます。

4 定員適正化に向けた取り組み

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、より一層の適正な職員数としていきます。

2) 人材育成の推進による職員資質・能力の向上

限られた人材で効率的かつ効果的な行財政運営を実現するには、職員一人ひとりのもとより組織全体の能力を向上させ、少数精鋭の組織体制が必要不可欠です。

このため、「美唄市人材育成基本方針」に基づき人材育成を積極的に推進することにより、公務能率のさらなる向上を図っていきます。

3) バランスのとれた人員構成

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っていきます。

また、新たな行政需要も発生している中、各部署においてスクラップアンドビルドによる事務事業の見直しに取り組むとともに、業務

量に必要とする適正な職員数の確保を行い、安定した行政サービスの提供が出来るよう総合的な組織力の向上に努めます。

4) 超過勤務縮減、健康管理及び職場環境の整備

超過勤務縮減のため、これまで以上に「ノー残業デー」、「週休日・休日勤務の振替」などの取り組みを推進するとともに、健康相談などのメンタルヘルスケア対策を行うことにより職員の健康管理に努めていきます。

また、ハラスメント防止やワーク・ライフ・バランスなどの取り組みにより、職員の能力を最大限発揮できる職場環境づくりに努めます。

5) 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活かし、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ていきます。

6) 臨時・非常勤職員の活用

臨時・非常勤職員の活用については、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の配置を行うことを前提に、臨時・非常勤職員を活用していきます。

7) 民間委託・指定管理者制度の推進

行政サービスの維持向上に留意しつつ、行政責任の確保を前提に民間の持つ高い経営感覚や合理性の活用を図るため、費用対効果の検証などを行い、民間委託や指定管理者制度の活用に努めていきます。

8) 効率的・効果的な組織体制の構築と職員配置

グループ制の検証などを行いながら、必要な組織体制の見直しを行い、職員個々のもつ知識・能力・経験や技術力等が十分発揮でき、かつ職務・職階を踏まえた人員配置を行うとともに、事務事業の進捗状況を見極め事務量に見合った効果的な職員配置を行います。

5 計画期間・目標職員数・対象職員

1) 計画の期間

平成28年度から平成32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、数値目標の起点は平成28年4月1日とし、終点は平成32年4月1日とします。

2) 目標職員数

病院医療職を除き、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することとします。【表6】

なお、市民の理解と協力を得るため、定員適正化計画の進捗状況を、毎年度、市広報紙や市ホームページ等を通じて公表します。

表6 年度別・職種別目標職員数

職 種	H27 職員数	目 標 職 員 数 (人)				
		H28	H29	H30	H31	H32
一般行政職	254	247	248	247	239	241
保育士・幼稚園教諭等	20	20	20	19	18	18
保健師・看護師 ・栄養士等(病院以外)	14	15	15	15	15	15
消防職	46	46	46	46	46	46
技能労務職	12	11	11	11	11	11
小計（病院医療職除く）	346	339	340	338	329	331
病院医療職(医師・薬剤師 ・技師・看護師等)	67	80	80	80	80	80
合 計	413	419	420	418	409	411

3) 対象職員

対象職員は、本市に在職する常勤一般職員で、常勤の再任用職員、退職者、育児休業者を含みます。（北海道からの派遣職員は除く。）