

志木市定員管理計画

《第4期》

令和2年度～令和6年度

令和 2 年 1 月

志 木 市

目次

はじめに.....	- 2 -
1 定員管理の状況と推移.....	- 3 -
2 定員管理の課題.....	- 3 -
(1) 人件費.....	- 3 -
(2) 退職.....	- 4 -
(3) 民間の活用.....	- 4 -
(4) 多様な働き方と人材活用.....	- 4 -
3 計画の基本的な考え方.....	- 5 -
4 計画期間.....	- 5 -
5 目 標.....	- 5 -
6 目標達成のための採用等基準.....	- 6 -
7 定員管理実現のための方策.....	- 6 -
(1) 民間活力の積極的な活用.....	- 6 -
(2) 事業の統合、組織機構の見直し.....	- 6 -
(3) 年齢構成に配慮した計画の推進.....	- 6 -
(4) 人材の育成と活用.....	- 6 -
(5) 会計年度任用職員等の有効活用.....	- 7 -
(6) 再任用制度の推進と定年引上げ.....	- 7 -
(7) I C T化の推進.....	- 7 -

はじめに

必要とされる行政サービスを将来にわたり提供するためには、市政の担い手である職員の計画的な定員管理に努める必要があります。また、社会情勢の変化に伴い多様化、高度化する市民ニーズに迅速に対応するとともに、地方自治体を取り巻く環境の変化や、新しい発想・行政手法にも的確に対応することができる体制づくりが重要です。

本市は、今後5年間で57人が定年退職を迎え、その後5年間においても、さらに63人の定年退職者が見込まれることから、計画的な職員採用、再任用職員や任期付職員等の活用により必要な職員数を確保していくとともに、ベテラン職員が有するスキルや経験を継承していく若手職員の育成に取り組むことが急務です。

併せて、「行政が担うべき」と考えられてきた事務についても、業務形態の転換を図りながら、限られた資源を最大限活用し、「市民力でつくる 未来へ続くふるさと 志木市」の実現に向けた組織体制を構築するため、定員管理計画を策定します。

今後の60歳定年退職予定者数

(単位 人)

年度	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
退職者	11	8	13	9	12	15	14	11	15	10	13
57						63					

再任用職員の推計

(単位 人)

年度	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
再任用職員数	20	25	29	38	42	49	66	61	67	65
29 退職	3									
30 退職	9	9								
元退職	8	8	8	8						
2 退職		8	8	8	8					
3 退職			13	13	13	13	13			
4 退職				9	9	9	9	9		
5 退職					12	12	12	12	12	
6 退職						15	15	15	15	15
7 退職							14	14	14	14
8 退職								11	11	11
9 退職									15	15
10 退職										10

1 定員管理の状況と推移

本市の職員総数は、平成5年の646人をピークに行財政改革のもと、事務事業の見直し等により、平成13年に627人となりました。また、平成14年度から5年間は新規採用を凍結するとともに、平成17年には「財政非常事態宣言」を行い、「行財政再生プラン」の策定にあわせて、平成22年4月の職員数を515人とする「定員管理適正化計画」を策定しました。

平成22年3月に策定した「戦略的定員適正化計画」においては、平成27年4月1日の職員数を500人とし、定年退職者の補充を基本に普通退職者及び勸奨退職者は不補充とする方針のもと、定員管理を推進し、市民病院の民間移譲や再任用制度の運用開始が定員管理に大きく影響する中で、市民病院分を考慮しても目標を達成しました。

直近では、平成27年度から令和元年度を計画期間とした「定員管理計画」を策定し、定員削減を主眼とするのではなく、必要な職員数について積算した407人を令和2年4月の目標数としましたが、積極的な指定管理者制度の導入や民間委託の推進などにより、平成31年4月時点の職員数は390人となっています。

(単位 人)

各年度4月1日	実績									
	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年
一般行政職	322	296	280	267	302	295	300	311	308	300
教育委員会	52	51	48	46	46	45	45	44	45	46
公営企業等	172	159	141	121	47	44	41	42	41	44
うち市民病院	119	108	91	72	0	0	0	0	0	0
合計	546	506	469	434	395	384	386	397	394	390
対前年増減数	△ 9	△ 40	△ 37	△ 35	△ 39	△ 11	2	11	△ 3	△ 4

※平成26年度まで教育長含む

2 定員管理の課題

(1) 人件費

歳入の根幹をなす市税収入は増加しているものの、一方で、少子高齢化はますます深刻になるものと考えられ、人口減少や人口構成の変化は、社会保障費の増大につながるとともに、市税収入の減少も懸念されます。

また、公共施設及びインフラの老朽化による維持補修費の増大など、依然、厳しい財政状況の中にあっては、効率的な自治体づくりを推進しつつ、人件費の抑制努力を続けることも必要となっています。

(2) 退職

今後5年間で57人、その後の5年間で63人の職員が定年退職を迎えます。職員の年齢構成は以前の採用抑制などの理由から、50歳以上が36%で、職員全体の約3分の1を占める構成となっており、職員の年齢構成のバランスを改善する必要があります。

(3) 民間の活用

これまでのような人員削減を目的とするのではなく、民間活力を積極的に活用しながら、限られた人員の中で行政が担うべき役割の選択を集中を図り、多様化、高度化する行政ニーズに的確に対応していく必要があります。

(4) 多様な働き方と人材活用

平成26年度から開始した再任用制度も定着し、定年退職後も再任用を希望する職員の割合は高くなっています。また、国家公務員の定年引上げが現実的になってきたことから、その動向を見据え、60歳を超える職員の多様な勤務形態や全体の定員の適正化への影響を考える必要があります。

併せて、専門的な知識を要する高度な業務や、サービス提供体制の充実、業務量の増加などに対応するため、任期付職員や会計年度任用職員をはじめとした多様な人材の活用も検討していく必要があります。

再任用職員の推移と推計

(単位 人)

年度	26	27	28	29	30	元	2	3	4	5	6	7
再任用職員数	10	7	12	24	18	12	20	25	29	38	42	49
25 退職	10											
26 退職		7										
27 退職			12	10								
28 退職				14	13							
29 退職					5	3	3					
30 退職						9	9	9				
元退職							8	8	8	8		
2 退職								8	8	8	8	
3 退職									13	13	13	13
4 退職										9	9	9
5 退職											12	12
6 退職												15

※令和元年度までは実数、令和2年度は予定実数を計上

※令和3年度以降は前年度における定年退職者の全員を再任用職員として推計

※令和3年度定年退職者から再任用期間は5年になる

3 計画の基本的な考え方

この計画は、定員削減を主眼とするのではなく、厳しい財政状況の中で自立した自治体経営を確立するとともに、少子化・高齢化が進み、地方自治体を取り巻く環境が大きく変化する中で、まちの将来像である「市民力でつくる 未来へ続くふるさと 志木市」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。

効率的な職員配置を前提とした上で、職員の年齢の構成バランスの改善、将来を見据えたリーダーの育成、高齢期雇用問題を踏まえた再任用制度の運用、新たな行政需要への対応などを考慮し、行政改革を推進する中で、職員人件費の増大を最小限に抑えつつ安定した公共サービスを提供するため、適正な職員数を採用していく計画とします。

なお、社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変化があった場合などは、必要に応じて内容を見直すこととします。

4 計画期間

令和2年度から令和6年度（令和2年4月1日を基準日として、令和7年4月1日まで）の5か年とします。

5 目 標

この計画の目標とする職員数は、現在の組織体制に基づき、各所属の現状及び今後の事業展開に伴う必要人員を分析し、積算した419人を令和7年4月1日の目標数とします。なお、特別職である、市長、副市長、教育長は419人に含みません。

令和元年度末の職員数394人を基準として、令和7年4月1日時点における職員数を419人とし、5年間で25人を補充します。目標達成を目指すのを前提としますが、状況により短時間勤務職員やフルタイムの会計年度任用職員で対応していくこととします。

定員管理の目標

(単位 人)

	実績		計画					
	元年	元年度末	2年	3年	4年	5年	6年	7年
市長部局等	326	329	328	354	354	354	354	354
教育委員会	46	46	46	46	46	46	46	46
公営企業	18	19	19	19	19	19	19	19
合計	390	394	393	419	419	419	419	419
対前年増減数				26	0	0	0	0

※元年度末以外は各年4月1日における職員数

※実績の職員数は定数管理上の人数

6 目標達成のための採用等基準

- (1) 一般職（技能労務職及び保育士を除く）の採用については、原則として以下のとおりとする。
 - ① 年齢構成のバランスや技術職員の不足なども考慮し、意欲のある人材を確保するため計画的な採用を行う。
 - ② 退職者については、採用補充とする。
 - ③ 再任用職員の状況を考慮する。退職者全員を、再任用職員として定数に見込む。
 - ④ 高度な業務への対応など状況に応じて任期付職員の採用を行う。
- (2) 技能労務職の退職者については、原則不補充とする。ただし、再任用職員及び障がいのある職員の任用における職としての可能性を検討する。
- (3) 保育士の退職者については、今後の運営形態を検証しつつ、その採用を見極め対応する。

7 定員管理実現のための方策

(1) 民間活力の積極的な活用

行政自らが実施することがふさわしい事務事業へ経営資源を集中させるため、施設や業務への民間活力の導入を推進するとともに、行政内部で蓄積してきた知識や技術、ノウハウ等の維持と継承ができる体制づくりに配慮します。

なお、民間活力の導入に当たっては、民間事業者等への業務委託や指定管理者制度だけでなく、さまざまな手法を検討します。

(2) 事業の統合、組織機構の見直し

社会経済情勢の変化を踏まえ、事業の実施の有無を含めた事業内容手法等の見直しを図るとともに、施策や事務事業の重点化を徹底することで事業の統廃合を図ります。

また、組織の適正化に努めるとともに、グループを越えた業務の共有を進め、多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応する組織を構築していくことで、効果的な執行体制を目指します。

(3) 年齢構成に配慮した計画の推進

職員の年齢構成のバランスを保ち、将来の市を支える人材の確保のため、職員の採用人数の平準化を図りながら計画的に進めます。

また、事務量の変動等を考慮するとともに、職員の配置にあたっては、事務量に見合った適正な配置に努めます。

(4) 人材の育成と活用

志木市人材育成基本方針（第二次改訂版）に基づき、職員研修の充実、人事評価制度の活用、適正な人事管理などを通して人材育成に努め、公務能率の向上につなげます。

(5) 会計年度任用職員等の有効活用

定型的または、時期的に集中する業務で、民間委託等ができない業務については、令和2年度から開始した会計年度任用職員を活用します。

また、専門知識や技術を必要とする業務についても、有能な人材活用の観点から非常勤職員の活用に努めます。

(6) 再任用制度の推進と定年引上げ

60歳を超える職員の勤務形態については、国家公務員の定年引上げの動向を注視し、総給与費の増加の抑制を前提に、職務・職責を基本とした給与水準の設定や短時間勤務制など、多様な働き方を選択できるような制度設計を推進していきます。

また、専門的知識や経験の継承が重要であることから、再任用職員の配置にあたっては業務の種類や特性、専門性を考慮し、意欲と能力のある60歳を超える職員の活躍と、若年層及び中堅層の就労意欲の向上を両立できる人材活用方策を実施します。

(7) ICT化の推進

将来的な労働人口の減少への対応や長時間労働の是正を図るため、AIやRPAなどの新たなICT技術の導入を進め、行政運営の効率化を図るとともに、行政サービスの向上に努めます。