

志木市定員管理計画

第 3 期

平成 27 年度 ~ 平成 31 年度

平成 27 年 3 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) 再任用	- 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) 非常勤職員等の有効活用	- 7 -
(6) 再任用制度の推進	- 7 -

はじめに

本市は、近年の喫緊の課題であった志木市立市民病院の経営形態が平成26年4月1日に民間移譲するとともに、平成26年度は特例による退職共済年金の無支給期間を任用期間とする再任用制度の運用開始や、下水道事業における地方公営企業法の全部適用を施行し、平成22年度に策定した「志木市戦略的定員管理計画」を検証し、今後の職員動向を勘案した適正な定員管理を進めていかなければなりません。

また、今後5年間で72人が定年退職を迎えるとともに、その後の5年間においてもさらに64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による人材確保や、業務形態の転換を図る必要があります。

同時に、退職を迎える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。

このようなことを踏まえ、本市が超高齢社会を迎え、地方自治体を取り巻く環境が大きく変化する中で、まちづくりのスローガンである「“市民力”再発見！夢と未来を語れるふれあいあふれるまち志木」を目指して着実に施策を実施できるよう、ここに志木市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

各年3月31日

(単位 人)

年	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
退職者	15	19	17	8	15	13	11	16	10	13	14
		72					64				

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年間は職員の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、財政再建に取り組み「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勧奨退職者は不補充とする方針のもと、定員管理を推進してきました。

このような中、市民病院の民間移譲や再任用制度の運用開始は定員管理に大きな影響を与えましたが、医療職からの転任職員や再任用職員を含めた平成26年4月1日時点の職員数は395人で、戦略的定員適正化計画に掲げた平成26年4月1日の目標職員数である514人と比較した削減数は119人（23%）となっており、市民病院分118人を考慮しても目標を達成しました。

消防職員を除く

(単位 人)

各年4月1日	実績												
	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
一般行政職	365	357	353	346	335	328	329	324	322	296	280	267	302
教育委員会	97	91	78	70	66	62	56	59	52	51	48	46	46
公営企業等	158	157	155	155	147	150	165	172	172	159	141	121	47
うち市民病院	105	100	98	97	93	95	105	115	119	108	91	72	0
合計	620	605	586	571	548	540	550	555	546	506	469	434	395
対前年増減数	8	15	19	15	23	8	10	5	9	40	37	35	39

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の増加が見え始めたものの、依然、厳しい財政状況の中で、生活保護受給世帯の増加や子育て支援策の拡充等による扶助費の伸びが続いています。こうしたことから、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が必要となっています。

(2) 退職

今後5年間で職員の約5分の1にあたる72人が定年を迎えます。

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%、40代が35%と40歳以上の職員が3分の2を超える構成です。さらに、30代は16%、20代は13%であり、職員の年齢の構成バランスを改善する必要があります。

(3) 民間の活用

これまで人員削減の中心となってきた指定管理者制度や民営化が、すでに多くの施設に導入されたことから、今後は、施設運営のアウトソーシングなどによる定員の削減は困難となっています。

しかし、老朽化した建物の維持、修繕を考えると指定管理制度から直営に戻す必要も出てきており、再任用職員のスキルや経験を生かした任用を検討する必要があります。

(4) 再任用

平成26年度から年金の無支給期間を考慮した再任用制度の運用を開始し、常勤の再任用職員は職員定数に含みますが、再任用短時間職員は職員定数に含んでおりません。今後は、公的年金の支給開始年齢が、3年に1歳ずつ段階的に引き上げられることから、多様な勤務形態や定員の適正化への影響を考える必要があります。

常勤再任用職員の推計

(単位 人)

年度	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
常勤再任用職員数推計	4	3	6	11	7	7	11	12	12	15	15
26退職		3									
27退職			6	6							
28退職				5	5						
29退職					2	2	2				
30退職						5	5	5			
31退職							4	4	4	4	
32退職								3	3	3	3
33退職									5	5	5
34退職										3	3
35退職											4

平成26度は実数、27年度は予定実数を計上

平成28年度以降は前年度における定年退職者の1/3を常勤再任用職員として推計

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、超高齢社会を迎え、地方自治体を取り巻く環境が大きく変化する中で、まちづくりのスローガンである「“市民力”再発見！夢と未来を語れるふれあいあふれるまち志木」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、将来を見据えた職場リーダーの育成、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、行財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更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

平成27年度から平成31年度（平成27年4月1日を基準日として、平成32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、行政需要が増える中、十分な補充ができずに減り続けた職員について、平成26年度の市民病院の民間移譲及び再任用制度の運用開始に伴い臨時職員のあり方を含め検討し、積算した407人を平成32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407人に含みません。

平成26年4月1日の職員数395人を基準として、平成32年4月1日時点における職員数を407人とし、5年間で12人を補充します。

定員管理の目標

(単位 人)

	計画							
	26年	26年度末	27年	28年	29年	30年	31年	32年
市長部局等	326	321	323	336	336	336	336	336
教育委員会	46	46	46	47	47	47	47	47
公営企業	23	22	24	24	24	24	24	24
合計	395	389	393	407	407	407	407	407
対前年増減数				14	0	0	0	0

26年度末以外は各年4月1日における職員数

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。

定年退職者、普通退職者及び勸奨退職者の数は、採用補充とする。

再任用職員の状況を考慮する。退職者の3分の1にあたる人数については、常勤の再任用職員として定数に見込む。

(2) 技能労務職の退職者については、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、市民サービスとのバランスに配慮し、引き続き、指定管理者制度を含め法令等の整備状況を踏まえながら、業務におけるアウトソーシングを推進します。

ただし、建物の老朽化や再任用職員のスキルや経験を生かせるように、指定管理制度から直営への変更も検討します。

また、職員管理や庁内情報システム等の内部事務においても民間活力の導入を検討します。

(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、行政評価に替わる制度等の活用により、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、組織の統廃合・合理化に努め、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再構築することで、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) 非常勤職員等の有効活用

非常勤職員及び臨時職員等の活用にあたっては、平成26年度まで2年にわたり埼玉県社会保険労務士会あさか支部と検討した結果を踏まえ、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、臨時職員等を活用します。

また、専門的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

高齢期職員の勤務形態について、総給与費の増加を抑制することを前提として、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のもとに推進していきます。

また、専門的知識や経験の継承が重要であることから、配置にあたっては業務の種類、特性、専門性を検討し、高齢化することで組織全体の活力が失われることのないよう、若年層、中堅層の就労意欲を高める人材活用方策を実施します。

