三条市定員適正化計画

平成 28 年６月

三　条　市

〈 目　次 〉

(ﾍﾟｰｼﾞ)

1　これまでの取組の総括　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

2　現状と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

(1)　一般任用職員の増加への対応

(2)　正職員の個別職種における課題

ア　土木技術職及び保育士職の課題

イ　消防職の課題

3　定員適正化計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

(1)　基本的な考え方

ア　正職員が果たすべき役割の見直しと目指すべき職員数の再設定

イ　的確な採用・退職管理による年齢階層の平準化等

ウ　最適な事務執行体制の構築

エ　官民連携の推進による効率的・効果的な行政執行体制の構築

(2)　計画の期間

(3)　計画の内容

ア　部局別・年度別計画

イ　職種別・年度別計画

１　これまでの取組の総括

定員適正化計画は、第１期（平成 18 年度から平成 22 年度まで）においては、行政が担うべき領域の見直し等と併せ正職員の減員を主として定員適正化を図り、合併によって肥大化し過大となった「ヒト」を減量してきた。

また、第２期（平成 23 年度から平成 27 年度まで）においては、団塊世代の大量退職という正職員数の急激な変動を定員適正化の好機と捉え、第１期の流れに加え、「一般任用職員制度（旧期限付任用職員制度）」を開始するなど多様な雇用形態を活用し、正職員の減員イコール市民サービスの低下という短絡的な図式に陥ることなく、市民満足度の維持・向上を図ってきた。

この新たに創設した「一般任用職員制度」は、行政運営の中核となる業務については正職員が担い、その他の業務は一般任用職員などが担うといった役割と責任に応じた「ヒト」の分化を進めるものであり、職員総数は、計画に示した総数を超過（「定員管理指標の状況」参照）したものの、保育所の入所児童数の増加などといった計画策定時には見込んでいなかった状況の変化に一般任用職員等を任用することで柔軟に対応し、人件費の多くを占める正職員に限ればその数は着実に減少した。

このように業務内容に応じた多様な雇用形態を活用することで、その時々の行政需要の変化に、必ずしも正職員の増員という恒常的な人件費の増加を伴うことなく、むしろその減員を図りながら柔軟に対応してきた。

○ 定員管理指標の状況（各年度４月１日現在）

項目		H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	期間目標
総職員数		1,515 人	1,491 人	1,456 人	1,402 人	1,402 人	1,390 人	1,260 人
	正職員	1,016 人	990 人	958 人	930 人	893 人	848 人	850 人
	一般任用職員	0 人	292 人	284 人	254 人	265 人	284 人	243 人
	嘱託員等	213 人	50 人	62 人	58 人	75 人	77 人	34 人
	ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ職員	286 人	159 人	152 人	160 人	169 人	181 人	133 人

※　正職員には再任用職員を含む。

※　一般任用職員の代替のための臨時職員及びパートタイム職員の数は、パートタイム職員に含む。

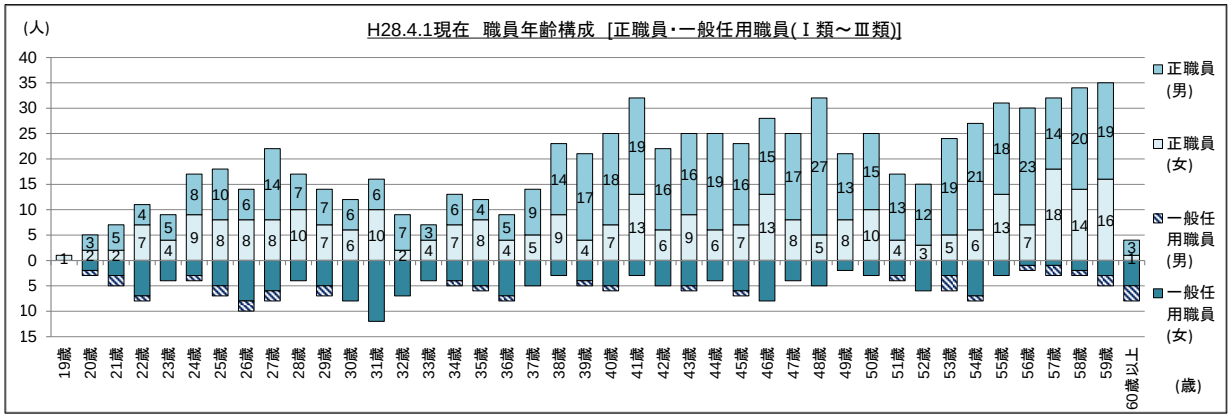
２　現状と課題

(1)　一般任用職員の増加への対応

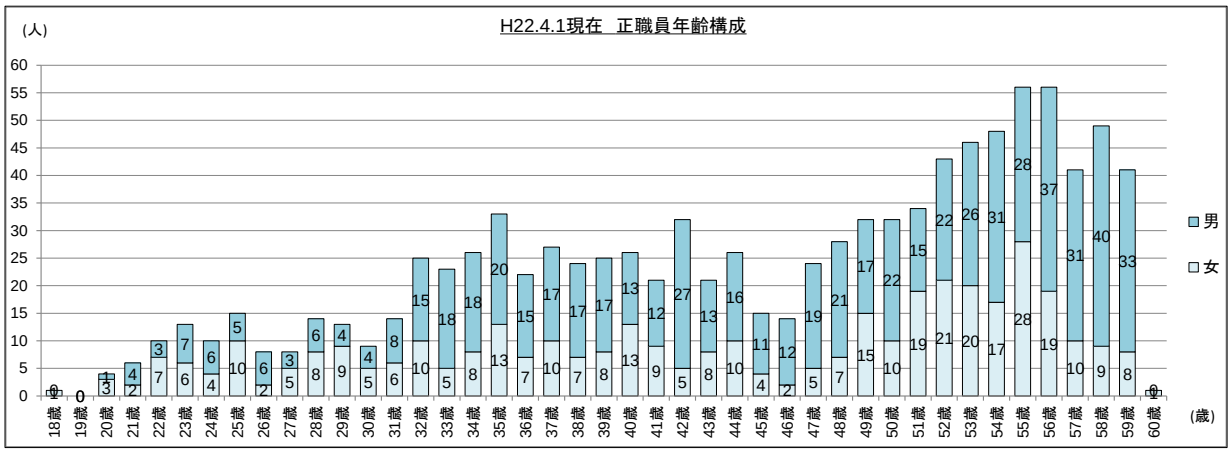
団塊世代の大量退職に対し一般任用職員制度を活用してきたことにより、新たな世代に「団塊」を作ることがないよう、着実に正職員の年齢別階層の平準化を図ってきた。

他方、この一般任用職員の数は今後増加していくこととなるが、新経営戦略プログラムで掲げた目指すべき定員管理目標を達成しようとすれば、更に 150 人程度（Ⅰ類～Ⅲ類一般任用職員）の同職種の任用が必要となる。新経営戦略プログラムの策定当時に比べ行政を取り巻く状況も変化していることなどを踏まえれば、より現状に適した定員管理を行っていくため、これまでの実績を検証し、必要に応じて「正職員が担うべき業務の基準」に修正を加えるなどといった見直しを行う必要がある。

○職員の年齢構成（H28. 4. 1 現在）



※　参考：新経営戦略プログラム実施前の年齢構成（H22. 4. 1 現在）



(2)　正職員の個別職種における課題

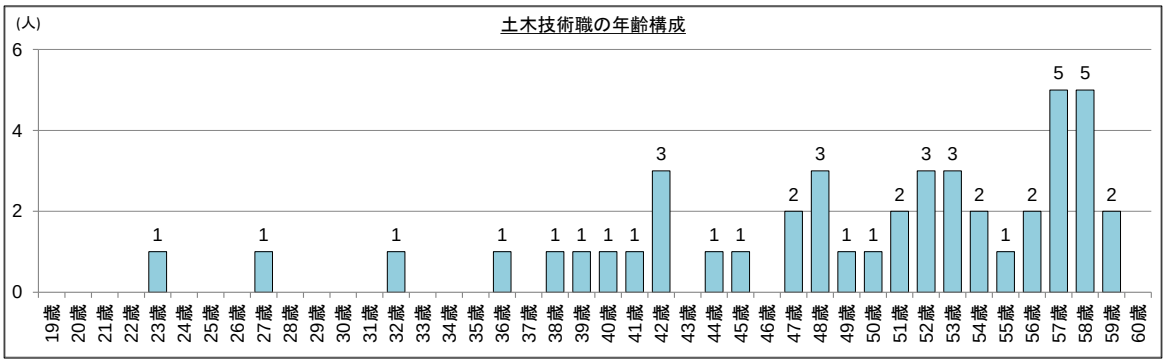
ア　土木技術職及び保育士職の課題

正職員で多数を占める一般事務職を中心とした団塊世代の大量退職は終了したものの、土木技術職及び保育士職においてはまだ終えていない。

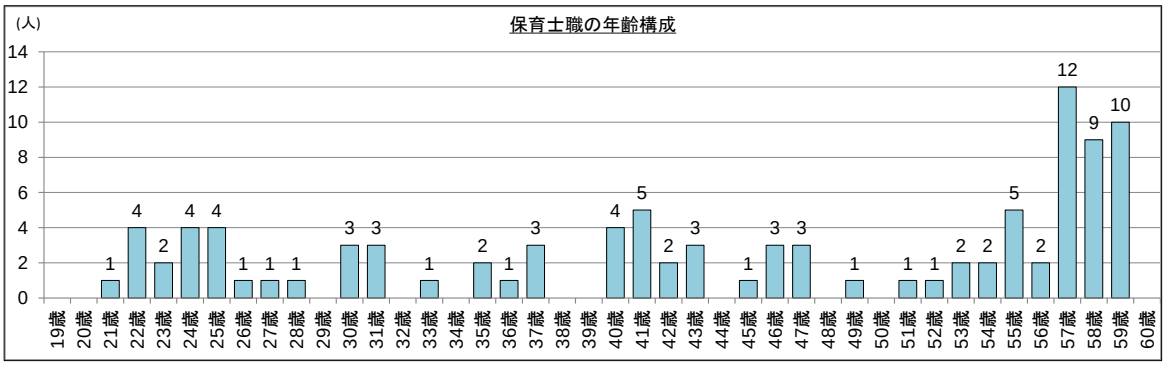
将来の職員の年齢階層を構築する、職員の採用活動に当たっては、本市では応募要件で 35 歳まで受験可能とし、より幅広に年齢層を設定することで広く人材を求めてきた。

この考え方の下、本市が求める人物像に適う人材の追求に併せ、新たな世代に「団塊」を作ることがないよう採用管理を行っていく必要がある。

○土木技術職の年齢構成（H28.4.1 現在）



○保育士職の年齢構成（H28.4.1 現在）

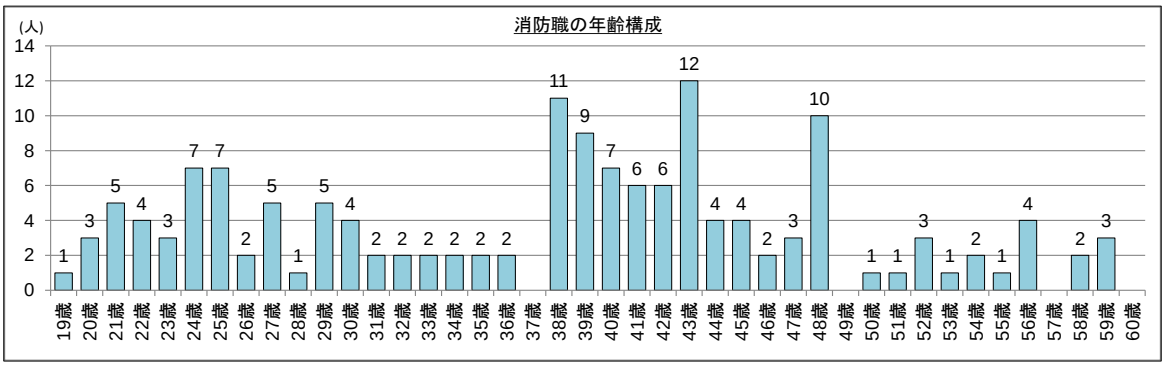


イ　消防職の課題

消防職では中堅層を中心に「団塊」が構成されており、今後 10 年を過ぎた時期から定年退職者の増高が見込まれている。これは、はしご車導入による体制強化のための増員（平成元年度採用）や、旧三条市、旧栄町及び旧下田村で実施した消防事務の広域化・一部事務組合化による体制整備のための増員（平成８年度採用）等によるものである。

これまで消防職については、防災力の維持のため退職補充を旨として定年退職に合わせ職員採用を行ってきたが、組織の安定した新陳代謝のため、今後控える「団塊」に対し適切に対応していく必要がある。

○消防職の年齢構成（H28.4.1 現在）



３　定員適正化計画

(1)　基本的な考え方

ア　正職員が果たすべき役割の見直しと目指すべき職員数の再設定

市民ニーズが多様化、複雑化し、事務執行に求められる知識や技能の高度化、専門化が進む中にあって、一般任用職員制度の所期の目的を着実に達成していくためには、これまで積み重ねてきた多様な雇用形態の活用に関する経験知を踏まえた上で、より実情にあった仕組みへと柔軟に見直しを行っていくことが必要である。

まず、一般事務職等を捉えてみれば、法令や実例、判例の解釈、積み重ねられた知見に基づき臨機の判断が求められる業務の分担をこれまでの「正職員が担うべき業務の基準」では明示していないが、当該業務は相対的に重い責任を伴っており、責任に応じた処遇を実現するという取組の趣旨を踏まえれば、正職員の担うべき業務として位置付けられるものである。

また、保育士職にあっても、未満児や障がい児の保育ニーズが多様化する中、個々の実情に応じて保育方針や支援方針を適切に管理していく必要性が高まってきており、一般事務職と同様、それらの業務の責任の重さを考慮すれば、正職員が担うべき業務に位置付けることが適当である。

これらのことを踏まえ、次のとおり「正職員が担うべき業務の基準」を再設定し、改めて責任の所在と役割分担を明確化する。

※　新たに「正職員が担うべき業務」として明示する業務

職種	正職員が担うべき業務
一般事務職等	・　法令、制度等の専門的知識を応用して対応する業務又は経験により蓄積される知見からの判断が求められる業務
保育士職	・　未満児保育における保護者への支援業務等、主担任の業務 ・　障がい児保育における主担任の業務

また、この基準に沿い、現状の本市の事務事業の質・量を基本に正職員と一般任用職員とのあるべき役割分担を行い、将来の目指すべき職員数を「1,180 人程度（正職員 630 人程度、一般任用職員 470 人程度、嘱託員 80 人程度）」と設定する。

○正職員が担うべき業務の基準

職　種	正職員が担うべき業務
一般事務職	①　付与された権限の範囲で行う市の意思決定（係長以上等） ②　各行政分野の基本計画の策定（付随する補助的な業務を除く。） ③　新規事業の企画、制度の創設（公民館の講座の企画等既存の実施方針の枠内で行われる企画等を除く。） ④　法令、制度等の専門的知識を応用して対応する業務又は経験により蓄積される知見からの判断が求められる業務 ⑤　全体を俯瞰した上での判断が求められる業務（予算の査定など予算編成に関する事務、職員の任用に関する事務など） ⑥　行政運営の適正さを確保するため全庁的に行う指導・監査等（会計課の審査事務、監査事務、予算執行の管理・指導など） ⑦　法令等により正職員が従事しなければならないとされている業務
土木技術職・建築技術職等	「一般事務職」の①から⑦までのほか、測量等の基礎調査を除いた設計業務、工事の施工監理及び検査
保育士職	「一般事務職」の①から⑥までに準じ、次の業務 ①　保育所全体の保育計画の立案、臨時保育士の指導など、現在の保育所長、筆頭の主任が行っている業務 ②　保育指導計画の作成などのクラス担任の業務 ③　未満児保育における保護者への支援業務等、主担任の業務 ④　障がい児保育における主担任の業務
保健師職	「一般事務職」の①から⑦までのほか、個人を対象として継続的に実施していく保健指導等
技能労務職	Ⅲ類一般任用職員の指導等（当分の間）
その他の職種	一般事務職と同様

※　消防職については、災害時等の確実な体制維持の観点から正職員によるものとする。

○目指すべき職員数

項目		目指すべき定員管理目標	計画期間における定員管理目標	（参考）平成28年4月1日現在
総職員数		1,180人程度	1,190人	1,229人
	正職員	630人程度	744人	797人
	一般任用職員	470人程度	367人	352人
	嘱託員	80人程度	79人	80人

イ　的確な採用・退職管理による年齢階層の平準化等

正職員の採用にあっては、年齢構成の平準化を図るため、目指すべき定員管理目標（630 人程度）から１年度当たりの採用職員数を算出し、引き続き計画的な採用を行う。

さらに、年齢構成において「団塊」を有する職については、引き続き、幅広な年齢層を求め採用管理を行っていくが、特に消防職については、今後 10 年を過ぎた時期から見込まれている定年退職者の増高に対し、退職勧奨制度を適切に活用し、将来の組織において無理のない円滑な新陳代謝が図られるよう、年齢階層の平準化を図っていくこととする。

あわせて、これまで災害時等の確実な体制維持の観点から消防職についてはその全てを正職員によるものとしてきたが、消防団の在り方を含め、より効率的な組織体制について検討していく。

ウ　最適な事務執行体制の構築

本年４月の農業委員会制度に関する改正法の施行を踏まえ農業委員会事務局の事務執行体制の最適化を図るなど、引き続き、業務の改善・効率化の取組等によって各課の果たすべき役割を踏まえた効率的な事務執行体制についての検証を行い、必要に応じて組織機構の見直しを行う。

エ　官民連携の推進による効率的・効果的な行政執行体制の構築

社会インフラの維持管理業務に係る包括的民間委託や学校給食調理業務の民間委託などを進めていくことに加え、水道事業における指定管理者制度の導入可能性を検討していくなど、民間事業者等の優れたノウハウの活用に引き続き取り組み、大幅なコストの増加を招くことなく質の高いきめ細かなサービスを提供する体制を構築する。

⑵　計画の期間

〇計画期間：平成 28 年度から平成 32 年度まで

(3)　計画の内容

ア　部局別・年度別計画（４月１日現在の職員数）　（単位：人）

部　局	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H32 年度	対 H27 年度
市長の事務部局	545	552	547	550	545	542	△ 3
正職員	415	387	383	379	370	361	△54
一般任用職員	105	132	132	139	143	149	44
嘱託員	25	33	32	32	32	32	7
議会の事務部局	7	7	7	7	7	7	0
正職員	7	7	7	7	7	6	△1
一般任用職員						1	1
嘱託員							—
教育委員会の事務部局	479	475	479	473	459	448	△31
正職員	226	217	212	204	201	197	△29
一般任用職員	218	211	220	222	211	204	△14
嘱託員	35	47	47	47	47	47	12
選挙管理委員会の事務部局	1	1	1	1	1	1	0
正職員	1	1	1	1	1	1	0
一般任用職員							—
嘱託員							—
監査委員の事務部局	5	5	5	5	5	5	0
正職員	5	5	5	5	5	5	0
一般任用職員							—
嘱託員							—
農業委員会の事務部局	6	6	6	6	6	6	0
正職員	6	5	5	5	5	4	△2
一般任用職員		1	1	1	1	2	2
嘱託員							—
消防機関	152	151	151	151	151	151	△1
正職員	152	151	151	151	151	151	△1
一般任用職員							—
嘱託員							—
水道企業	36	32	32	30	30	30	△6
正職員	27	24	22	20	20	19	△8
一般任用職員	9	8	10	10	10	11	2
嘱託員							—
合計	1,231	1,229	1,228	1,223	1,204	1,190	△41
正職員	839	797	786	772	760	744	△95
一般任用職員	332	352	363	372	365	367	35
嘱託員	60	80	79	79	79	79	19
対前年度		△ 2	△ 1	△ 5	△19	△14	
正職員		△42	△11	△14	△12	△16	
一般任用職員		20	11	9	△ 7	2	
嘱託員		20	△ 1	0	0	0	

※　再任用職員は、一般任用職員の内数とする。（以下同じ。）

※　H27 年度のそれぞれの職員数には、欠員補充の臨時職員等を含む。（以下同じ。）

イ　職種別・年度別計画（４月１日現在の職員数）

(ｱ)　正職員　（単位：人）

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H32 年度	対H27 年度
一般行政職	563	527 (△36)	526 (△ 1)	523 (△ 3)	514 (△ 9)	507 (△ 7)	△56
消防職	151	151 (0)	151 (0)	151 (0)	151 (0)	151 (0)	0
技能労務職	125	119 (△ 6)	109 (△10)	98 (△11)	95 (△ 3)	86 (△ 9)	△39
合　計	839	797 (△42)	786 (△11)	772 (△14)	760 (△12)	744 (△16)	△95

※　(　)は対前年度増減（以下同じ。）

(ｲ)　一般任用職員　（単位：人）

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H32 年度	対H27 年度
Ⅰ類一般任用職員	88	112 (24)	117 (5)	123 (6)	130 (7)	136 (6)	48
Ⅱ類一般任用職員	87	88 (1)	88 (0)	88 (0)	88 (0)	88 (0)	1
Ⅲ類一般任用職員	67	65 (△ 2)	71 (6)	74 (3)	60 (△14)	56 (△ 4)	△11
Ⅳ類一般任用職員	90	87 (△ 3)	87 (0)	87 (0)	87 (0)	87 (0)	△ 3
合　計	332	352 (20)	363 (11)	372 (9)	365 (△ 7)	367 (2)	35

(ｳ)　嘱託員　（単位：人）

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H32 年度	対H27 年度
嘱託員	60	80 (20)	79 (△ 1)	79 (0)	79 (0)	79 (0)	19

(ｴ)　人件費等削減額　（単位：千円）

	H27年度とH32年度の比較	H32年度までの累計
正職員	△708,235	△2,504,919
一般任用職員	98,199	428,283
嘱託員	58,831	297,620
合　計	△551,205	△1,779,016

※　上記の額は、職種毎の職員１人当たりの退職手当、共済費等を考慮した１年間に要する経費に増減員数を乗じて算出したもの