

# つがる市職員定員適正化計画（抜粋）

（平成22年4月～平成27年4月）

平成22年5月

総務部人事課

○ これまでの取り組み状況

本市では、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの計画期間において、平成17年4月1日の職員数を基準として、5年間で75人の職員（削減率△9.8%）を削減すべく第1次定員適正化計画を策定し、これまで、当該計画を遂行するための取り組みを推進してきました。

その結果、定年退職に加え早期退職や採用の一部見送りによって、職員数は、平成17年度当初の768人（計画基準値）から平成22年度当初には658人（当初見通し：693人）となり、見通しを35人上回る110人の削減を達成し、削減率は△14.3%（当初見通し：△9.8%）となりました。

第1次定員適正化計画実施状況

区 分 部 門		各年4月1日現在						(単位:人、%)
		17年 計画始期	18年 1年目	19年 2年目	20年 3年目	21年 3年目	22年 4年目	17年~22年 削減数(削減率)
一般行政	計 画	444	439	429	418	400	381	△63(△14.2)
	実 績	—	432	409	390	369	346	△98(△22.1)
	比 較	—	△7	△20	△28	△31	△35	—
教 育	計 画	86	84	83	82	81	80	△6(△7.0)
	実 績	—	81	77	76	73	72	△14(△16.3)
	比 較	—	△3	△6	△6	△8	△8	—
消 防	計 画	126	125	125	124	123	122	△4(△3.2)
	実 績	—	126	122	121	121	121	△5(△4.0)
	比 較	—	△1	△3	△3	△2	△1	—
公営企業 等 会 計	計 画	112	111	111	110	110	110	△2(△1.8)
	実 績	—	115	118	117	118	119	7(6.3)
	比 較	—	3	3	△1	1	1	—
計	計 画	768	759	758	734	714	693	△75(△9.8)
	実 績	—	754	726	704	681	658	△110(△14.3)
	比 較	—	△5	△32	△30	△33	△35	—

## ○ 第二次定員適正化計画

### 1. 基本的な考え方

新市建設計画における財政効果で示した職員定数の考え方、第1次定員適正化計画の実績、並びに国から平成21年7月1日付け総行給第70号で通知のあった「地方公共団体における定員管理について」の指針を踏まえ、更には類似団体等の指標から算出される定員規模を勘案しながら、行財政改革の着実な実行と計画的な職員採用等により定員の適正化を図ります。

#### (1) 行政改革大綱との連動

市行政改革大綱に基づき、事務・事業の抜本的な見直し、組織・機構の効率化、アウトソーシングの推進等により、計画的な定員管理に取り組み、定員の適正化を図ります。

#### (2) 新規採用者数の抑制

長期的な視点から、市政を担う人材を計画的に確保するため、採用職員数のキャップ制を基本原則としながら年度ごとの新規採用者数の平準化を図ります。

また、専門性の高い業務に対応できる職員の確保に努めます。

#### (3) 人材育成の推進

限られた人員の中で行政サービスの質を維持・向上させるためには、一人ひとりの職員の資質向上が不可欠となります。個性と適正を尊重しつつ、全職員が均一に高い倫理観・業務執行能力を保持するため、能力や努力を客観的に評価する人事評価制度の導入、職員研修の充実、的確な人事異動などにより職員の能力開発を積極的に推進します。

#### (4) 多様な任用制度の活用

正規の職員にこだわらずに、再任用職員、任期付き職員や非常勤職員など、業務内容に応じた任用形態を検討し、有能な人材を活かす任用制度を有効に活用します。

#### (5) 勸奨退職の推進

市職員勸奨退職実施要綱に基づく勸奨退職制度の活用を推進することにより、職員の年齢構成を正常化させるとともに、職員数及び人件費の抑制を図ります。

#### (6) 計画の見直し

社会情勢や行政需要の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応するため、本定員適正化計画については、適宜必要な見直しを行うこととします。

特に、職員採用については、早期退職者の状況や、今後の地域医療の再編、消防組織の広域化の動向、一部事務組合や広域連合への職員の派遣要請等を踏まえ弾力的に対応することとし、行政需要に応じた適正な定員管理に努めます。

## 2. 職種別定員適正化の方策

### (1) 一般行政職

新市建設計画及び第1次定員適正化計画の基本原則である「新規採用職員数の抑制による職員数の縮減」に基づき定員の適正化を図ります。

具体的には、平成22年度から平成26年度までの消防職及び医療職を除く定年退職者数の充足率を全体で1/5（20%）以下に抑制することとし、各年度の充足すべき採用については、平準化を図りながら、計画的な職員数の縮減を図ります。

### (2) 技能労務職

アウトソーシングの推進等を積極的に推進し、今後、当該職種の採用は行わないこととします。（退職者不補充の原則）

### (3) 消防職

「安全・安心なまちづくり」に基づく消防力の観点から、事務部門の合理化は検討しつつ、現員による現行の防災・救急救命体制を堅持することとし、消防吏員については、職員定数内において、退職者の推移を見据え、年度間の平準化を図りながら採用することとします。

また、救急救命士の資格取得を促し、救急搬送体制の充実を図ります。

### (4) 医療職

消防行政同様、医療行政についても「安全・安心なまちづくり」に基づく医療水準の観点から、医療法上の充足に留意しつつ、現行の医療体制を維持・確保することとし、病院医療職の採用については、退職者数の充足率を100%とすることを基本原則とします。

なお、保健師、病院以外の職場における看護師の採用については、当該職員の退職時に、社会情勢や行政需要の動向、任用形態等を勘案し適宜判断していくものとします。

## 3. 計画内容

### (1) 計画期間

◇基準年月日：平成22年4月1日

◇目標年月日：平成27年4月1日

◇計画期間：平成22年4月1日から平成27年4月1日まで（5年間）

### (2) 設定目標

◇基準年月日職員数：658人

◇目標年月日職員数：553人（△105人、△16.0%）

※派遣を除く。

## (3) 年度別数値目標

各年4月1日基準

(単位:人、%)

部 門		区 分	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	期間計(削減率)
一般行政		減 員		13	23	25	30	24	115
		増 員		6	5	6	5	10	32
		差 引		△7	△18	△19	△25	△14	△83(△24.0)
		職員数	346	339	321	302	277	263	—
特別 行政	教 育	減 員			1	4	5	4	14
		増 員							
		差 引		0	△1	△4	△5	△4	△14(△19.4)
		職員数	72	72	71	67	62	58	—
	消 防	減 員		4	5	3	6	8	26
		増 員		5	4	5	6	6	26
		差 引		1	△1	2	0	△2	
		職員数	121	122	121	123	123	121	—
公営 企業 等	病 院 下水道 その他	減 員		2	2		5	9	18
		増 員			2		5	3	10
		差 引		△2	0	0	0	△6	△8(△6.7)
		職員数	119	117	117	117	117	111	—
合 計		減 員		19	31	32	46	45	173
		増 員		11	11	11	16	19	68
		差 引		△8	△20	△21	△30	△26	△105(△16.0)
		職員数	658	650	630	609	579	553	—

## 4. 計画の進捗状況の公表

本計画の計画期間中における定員管理の状況は、人事行政の運営等の状況の公表に併せて、市広報紙やホームページにおいて公表することとし、当該計画の透明性と実効性を高めていきます。