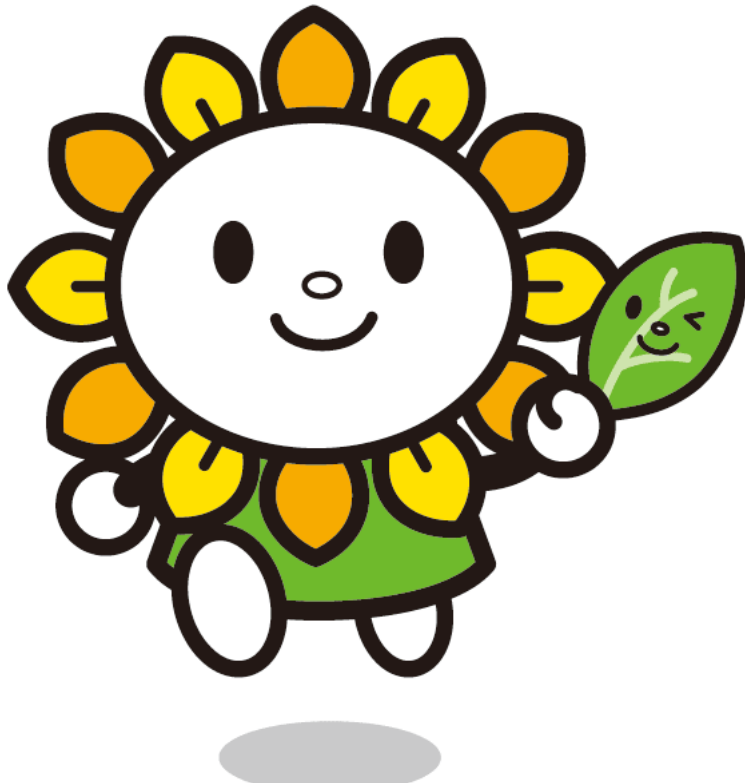


尾張旭市第5次定員適正化計画

平成28～32年度



平成28年3月

尾張旭市

目 次

定員適正化計画の策定にあたって	1
第1 定員管理に係るこれまでの取組み	2
第2 職員の状況	4
1 職員構成の状況	4
2 職員数の推移	5
3 部門別職員数の状況	5
4 職種別職員数の状況	6
5 年齢別職員構成の状況	7
6 類似団体との比較	7
7 県内他市との比較	8
8 人件費の推移	9
9 定年退職者の状況	9
10 育児休業者及び短時間勤務者の状況	10
11 再任用職員の状況	11
第3 課題	12
第4 基本方針	14
1 基本方針	14
2 計画期間	14
3 数値目標	14
第5 計画の推進にあたって	18
1 適正化計画の推進方法	18
2 再任用職員及び任期付職員の推移	20
3 その他	20
参考資料	21

定員適正化計画の策定にあたって

本市は、今年度市制施行45周年を迎えました。市制施行当時は3万4千人であった人口も現在では8万2千人を超えて、まちとして大きく成長し発展してきました。昨年度は、中長期的なまちづくりの指針となる第五次総合計画を策定し、将来の都市像である「みんなで支えあう 緑と元気あふれる 住みよいまち 尾張旭」の実現に向けて、市民の皆さんとともに取り組みを進めています。

これまでの本市の定員管理における職員数は、平成11年度の606人をピークとして、現在では575人まで減少しています。この間、人口は着実に増加し、業務量が増大する中で、事務の効率化・合理化、民間委託や組織改革等の様々な取組みを推進することで、適正な定員管理に努めてきました。

とりわけ、第4次定員適正化計画においては、人口増加や地域主権改革等への対応、消防部門における警防、救急体制の充実強化、少子高齢化の進行に伴う子育て支援の充実や福祉関係の業務増大への対応などの課題に対して、民間ノウハウを取り入れるなど事務の効率化を進めつつ、職員を増員することで対応しました。

本市においては、今後も人口は緩やかではありますが増加していくと推測されています。市民ニーズの多様化・高度化、急速な少子高齢化社会の進行に伴う業務増大、「ひと・まち・しごと創生法」による地方創生への対応など様々な課題に適切に対応しつつ、安定的な行政サービスを提供し続けるため、中長期的な視点で職員数を管理し、行財政運営を進めていくことは極めて重要です。

こうした状況に対応するため、平成28年度を初年度とする「第5次定員適正化計画」を新たに策定し、これまでの定員適正化計画の実績や今後の行政需要の動向等を考慮し、本市の実態に即した定員管理に取り組みます。

第1 定員管理に係るこれまでの取組み

本市のこれまでの定員管理に係る取組みについては、平成7年度に第1次定員適正化計画を策定してから、平成27年度までの間に4次にわたり計画を策定し、次のとおり取り組んできました。

図表1 定員管理実績

(単位：人)

区 分	第1次 (H12.4.1)	第2次 (H17.4.1)	第3次 (H22.4.1)	第4次 (H27.4.1)
職員数 A	601	588	555	575
目標値 B	601	593	558	580
達成状況 C(A-B)	0	▲5	▲3	▲5

(1) 第1次から第3次定員適正化計画までの取組み（平成8～22年度）

第1次計画（平成8～12年度）では、着実に伸びる人口や地方行政の広域化による行政需要や多様な市民ニーズの増加、また、高齢化社会の本格的な到来が予想されたことから、高齢者福祉事業を中心とした市民生活の充実に対応するため職員数を増員しました。

第2次計画（平成13～17年度）では、これまでの定員管理の実績、類似団体の状況等を考慮して、民間委託等の推進、労務職退職者不補充、新規採用職員の抑制等により職員数を減員しました。

第3次計画（平成18～22年度）では、厳しい財政状況の中、健全な財政運営を図るため行政運営を効率化し、人件費を抑制することが課題となっていたことから、民間委託等の推進、組織改革、労務職退職者不補充等により職員数を減員しました。

(2) 第4次定員適正化計画の取組み（平成23～27年度）

当該計画の取組み結果は、次のとおりです。

ア 課題

少子高齢化の進行に伴う子育て支援や福祉関係の業務増大への対応、人口増加や地域主権改革等に伴う対応が求められていました。

また、消防部門においては、災害時の対応及び資機材の高度化、救急出

動の増加や業務の高度化に対応していくため警防、救急体制の充実強化が課題となっていました。

イ 取組み

○ 事務職・技術職

多様化、高度化する市民ニーズ等に対応しつつ、民間委託や再任用職員等を活用することで増員を抑制しました。

また、育児休業の取得により長期間不在となる職員の代替として新たに任期付職員の活用を図りました。

目標値 349 人に対して、実績値 341 人 (▲ 8 人)

○ 保育士職

保育サービスの拡充には、指定管理者制度等の民間ノウハウを活用しましたが、高まる保育ニーズに対応するため、目標値以上に職員を増員しました。

目標値 110 人に対して、実績値 114 人 (+ 4 人)

○ 消防職

災害時の対応及び資機材の高度化、高齢化社会の進行に伴う救急出動の増加に対応するため、概ね計画通りの職員増を図りました。

目標値 83 人に対して、実績値 82 人 (▲ 1 人)

○ 労務職

原則退職者不補充とし、再任用職員等で対応しました。

目標値 38 人に対して、実績値 38 人 (± 0 人)

ウ 結果

基準値を第3次定員適正化計画の平成22年4月1日時点の目標値(558人)とし、22人増の580人と定め、平成27年4月1日時点の実績値については、575人(目標値より5人減)となりました。

エ 検証

○ 事務職・技術職については、目標値より増員を抑制しましたが、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応し、安定的な行政サービスを提供し続けるため、適正な職員数の確保が求められています。

○ 保育士職については、目標値以上に増員し、未満児保育の定員増や児童クラブの開設等子育て支援の拡充を図りましたが、現在も保育園や児童クラブでは待機児童が発生しており、引き続き保育ニーズへの対応が求められています。

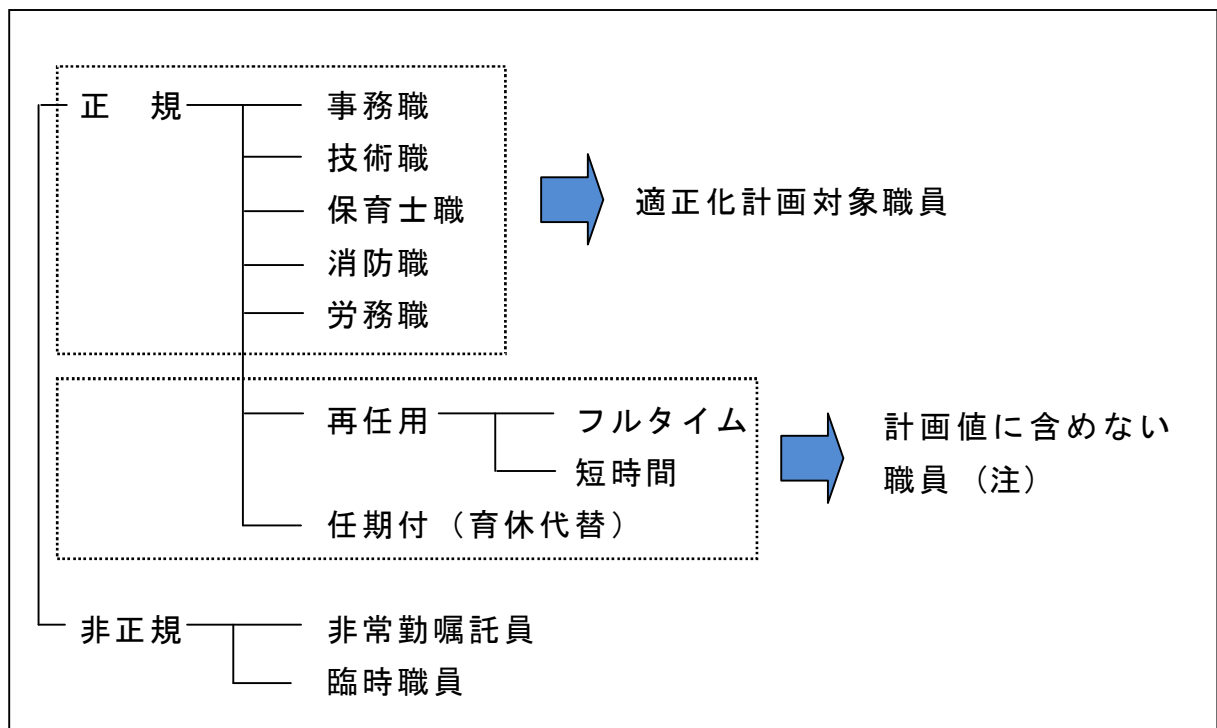
○ 消防職については、概ね計画通りに3人増員しましたが、高齢化社会の進行等に伴い、救急出動件数は最近5年間で約13パーセント増加しています。引き続き救急業務の強化が求められています。

第2 職員の状況

1 職員構成の状況（図表2参照）

本市で勤務している職員を区分すると、「正規職員」と「非正規職員」に分かれ、さらに「正規職員」は、事務職、技術職、保育士職、消防職、労務職、再任用（フルタイムと短時間）と任期付（育休代替）に、「非正規職員」は、非常勤嘱託員、臨時職員となります。

図表2 職員構成



※特別職（市長、副市長、教育長）、衛生組合派遣職員及び県等からの派遣職員は対象外としています。なお、教育長は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号）」が、平成27年4月1日に施行されたことにより、一般職から特別職の地位に変更となったため、第5次定員適正化計画からは対象外としています。

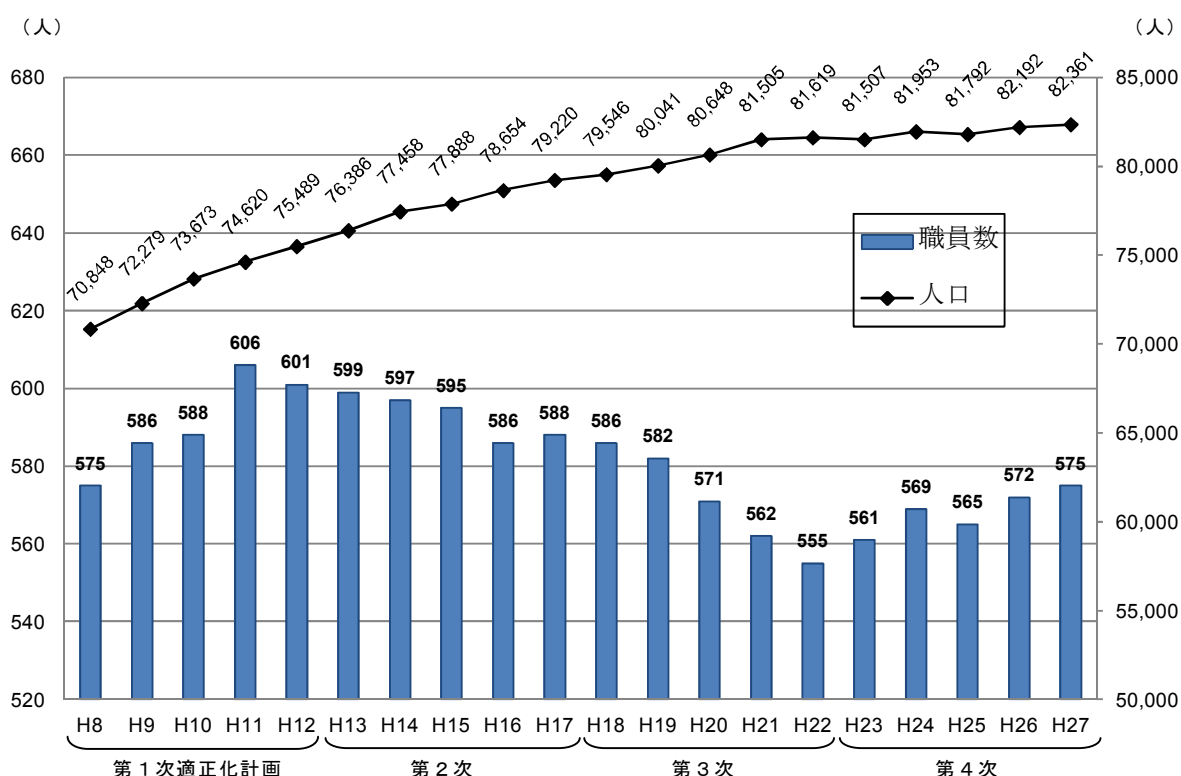
(注)再任用は、雇用と年金の接続により導入された制度で定年退職となる職員からの申出により1年単位で任用しており、任期付は、育児休業取得者の代替として期間を定めて採用しています。双方とも流動的であるため、この計画では計画値に含めていません。

2 職員数の推移（図表 3 参照）

本市の定員適正化計画の対象職員は、平成 11 年度の 606 人をピークに減少傾向となり、第 4 次定員適正化計画の期間中においては多少の増加はありますが、平成 27 年度の職員数は 575 人にまで減少しています。

この間、本市の人口は緩やかではありますが増加を続けており、平成 11 年度の 74,620 人から平成 27 年度では 82,361 人へと 7,741 人増加しています。

図表 3 人口と職員数の推移



※各年 4 月 1 日現在

3 部門別職員数の状況（図表 4 参照）

部門別では、平成 22 年度と比較すると、一般行政では、福祉関係で大幅に職員数が増加しており、特別行政及び公営企業等会計では、消防を除いて減少しています。

増加の理由としては、子育て支援の充実や福祉関係事務等の増大に対応したためです。また、減少の理由としては、主に組織の見直しや労務職の退職者不補充を行ったためです。

図表4 部門別職員数

(単位：人)

区分 年度	普通会計						公営企業等会計	合計
	一般行政			特別行政				
	福祉関係を除く一般行政	福祉関係	計	教育	消防	計		
H27	202	199	401	43	82	125	49	575
H22	189	176	365	56	79	135	55	555
差	13	23	36	▲13	3	▲10	▲6	20

※各年4月1日現在

※「福祉関係を除く一般行政」とは、議会、総務、税務、労働、農水、商工、土木を指します。

※「福祉関係」とは、民生、衛生を指します。

※「公営企業等会計」とは、水道、下水、その他を指します。

4 職種別職員数の状況（図表5参照）

現在、職種別では事務職・技術職が341人で最も多く、次に、保育士職が114人、消防職が82人、労務職が38人です。一方で、労務職は退職者の補充を控えてきたため、平成22年度の50人から38人（▲12人）と大幅な減少となっています。

図表5 職種別職員数

(単位：人)

区分 年度	事務職・技術職	保育士職	消防職	労務職	合計
H27	341	114	82	38	575
H22	328	98	79	50	555
差	13	16	3	▲12	20

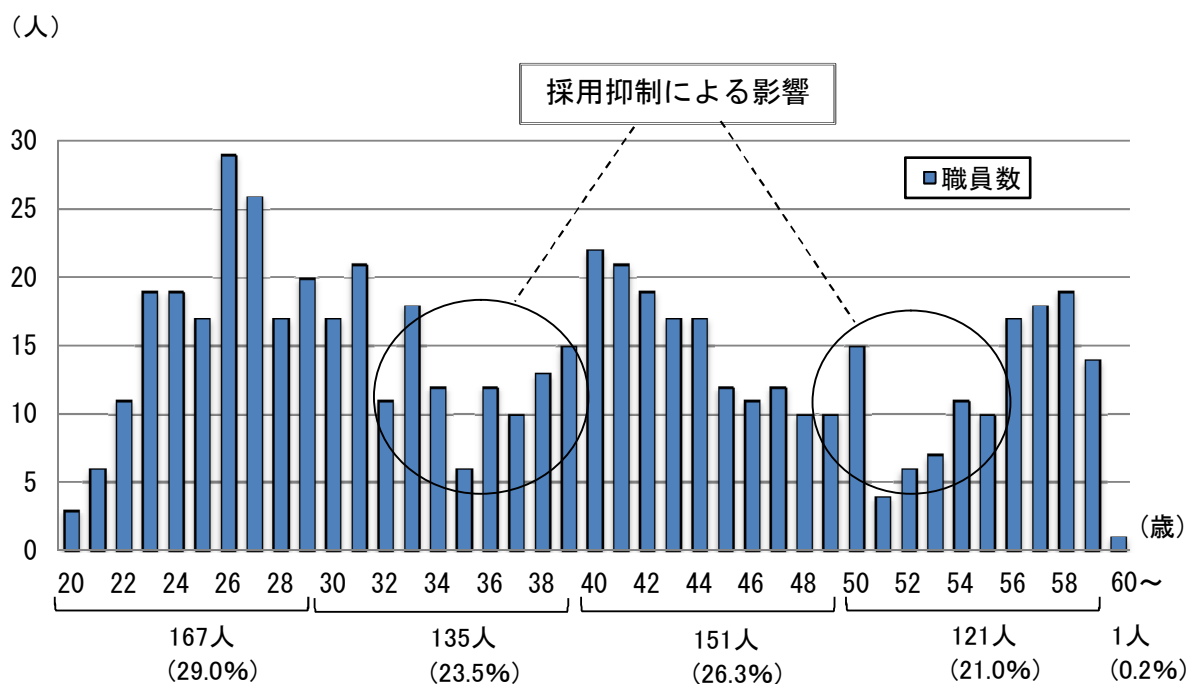
※各年4月1日現在

5 年齢別職員構成の状況（図表6参照）

年齢別では、20歳代の職員数が167人（29.0%）と最も多く、最も少ないのは50歳代の121人（21.0%）です。

また、採用の抑制の影響等もあり、50歳前後、35歳前後の職員が少ない一方で、25歳前後の職員が非常に多く、全体的に見ると一部の年齢層に偏りがある状態となっています。

図表6 年齢別職員構成



※平成27年4月1日現在

6 類似団体との比較（図表7参照）

類似団体とは、全国の市区町村を、人口規模と産業構造を基準に分けられたグループのことをいいます。

本市は、人口が「5万以上～10万未満」、産業は「第2次、第3次産業就業者割合95%未満（第3次55%以上）」の類型（Ⅱ-1類型）に区分されます。

この類型に属する団体は、現在全国で198市あり、一般的には、大都市近郊の住宅都市が多く属しています。

本市は、類似団体と比較すると、一般行政、教育、消防の各部門の合計数では類似団体より108人下回っています。

図表 7 類似団体別職員数

(単位：人)

区 分	普 通 会 計												合 計
	一 般 行 政										教 育	消 防	
類型Ⅱ－1	議会	総務	税務	労働	農水	商工	土木	民生	衛生	計			
類似団体平均	7	124	37	2	23	7	55	134	55	444	79	116	639
尾張旭市	6	103	36	3	4	2	44	162	42	402	47	82	531
超過数	▲1	▲21	▲1	1	▲19	▲5	▲11	28	▲13	▲42	▲32	▲34	▲108

※平成26年4月1日現在

※公営企業等については、類似団体のデータはありません。

※地方公共団体定員管理調査より

7 県内他市との比較（図表 8 参照）

愛知県内で類型（Ⅱ－1 類型）に区分される類似団体のうち、人口が同規模（8万人前後）の団体5市を抽出し、その平均値と比較すると、本市の職員数は、一般行政部門で8人、普通会計全体では27人少ない状況です。また、部門別でみると、民生で25人、消防で14人と大幅に下回っています。

図表 8 県内他市との比較

(単位：人)

区 分		普 通 会 計												合 計
		一 般 行 政										教 育	消 防	
類型Ⅱ－1	住基人口	議会	総務	税務	労働	農水	商工	土木	民生	衛生	計			
犬山市	74,780	4	83	29	0	10	11	33	164	34	368	42	91	501
知多市	85,742	7	89	35	1	15	9	34	202	63	455	61	100	616
日進市	86,962	6	92	28	0	10	2	40	187	35	400	49	—	449
北名古屋	83,846	6	102	36	1	4	6	23	209	38	425	38	—	463
あま市	88,364	5	112	36	0	5	9	20	171	34	392	71	—	463
5市平均	83,939	6	96	33	1	9	7	30	187	41	410	52	96	558
尾張旭市	82,192	6	103	36	3	4	2	44	162	42	402	47	82	531
超過数		0	7	3	2	▲5	▲5	14	▲25	1	▲8	▲5	▲14	▲27

※平成26年4月1日現在

※消防を広域化している団体は、当該職員が含まれていません。

※5市平均の合計値は、部門別の平均値の合計としています。

8 人件費の推移（図表 9 参照）

平成 26 年度の普通会計における人件費は、約 4 億 3 千万円で、歳出総額の約 20% を占めています。5 年前の平成 22 年度と比べると人件費については約 4%（約 1 億 8 千万円）、歳出総額に占める人件費率についても、約 0.7 ポイント増加しています。

これは、職員数の増加によるものと給与改定等が主な要因です。

図表 9 人件費の推移

区分 \ 年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
人件費(千円)	4,241,072	4,345,438	4,346,993	4,297,551	4,425,101
人件費率(%)	19.0	20.9	21.1	19.9	19.7

※各年度決算値

9 定年退職者の状況（図表 10 参照）

平成 31 年度末までの定年退職者は、行政職 62 人、労務職 16 人の計 78 人となる見込みです。

退職者数は年度により変動することから、中長期的な展望に立った計画的な職員採用等が必要になります。

図表 10 定年退職予定者数

(単位：人)

区分 \ 年度	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1	合計	
行政職	事務職・技術職	7	13	12	8	4	44
	保育士職	3	4	2	2	0	11
	消防職	1	2	0	3	1	7
	計	11	19	14	13	5	62
労務職	3	0	4	5	4	16	
合計	14	19	18	18	9	78	

※年金支給年齢の 65 歳への段階的な引上げに伴い、国は、平成 28 年度までに国家公務員の定年の段階的な引上げ等を検討するものとされていますが、この計画では、現時点において定年延長の影響は含めていません。

10 育児休業者及び短時間勤務者の状況

(1) 育児休業者の状況（図表11参照）

育児休業制度は、子が3歳に達する日まで育児のために休業することができる制度です。本市では、特定事業主行動計画の推進等により制度が浸透してきたことで取得者は年々増加傾向にあります。また、取得期間についても、現在1人あたりの育児休業取得期間の平均は1年8月となっております。

図表11 育児休業者数

(単位：人)

区分	年度					合計
	H22	H23	H24	H25	H26	
事務職・技術職	5	8	5	7	10	35
保健師	3	2	2	4	5	16
保育士職	6	5	3	7	5	26
合計	14	15	10	18	20	77

※各年4月1日現在

(2) 短時間勤務者の状況（図表12参照）

育児に係る短時間勤務の制度は、育児短時間勤務と部分休業があり、いずれも小学校就学前の子を育てる職員が利用できます。毎年15名程度の職員が利用しています。

図表12 短時間勤務者数

(単位：人)

区分	年度					合計
	H22	H23	H24	H25	H26	
事務職・技術職	2	9	10	12	10	43
保健師	1	2	1	2	2	8
保育士職	1	3	3	3	2	12
合計	4	14	14	17	14	63

※各年4月1日現在

1.1 再任用職員の状況（図表1.3参照）

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることに伴い、定年退職後の公的年金が支給されない期間が発生します。そうした影響もあり、再任用を希望する職員は増加の傾向にあります。

図表1.3 再任用職員数

（単位：人）

区分		年度				
		H22	H23	H24	H25	H26
行政職	事務職・技術職	14	16	16	22	25
	保育士職	0	0	0	0	0
	消防職	0	0	1	1	1
	計	14	16	17	23	26
労務職		8	6	4	2	5
合計		22	22	21	25	31

※各年4月1日現在

第3 課題

これまでの定員適正化計画の実績や職員の現状等を踏まえ、次のとおり本市の職員定員を取り巻く課題をまとめました。

1 行政事務の増加等に伴う定員の確保

厳しい財政状況の折、「地方分権改革」の進展並びに「まち・ひと・しごと創生法」による地方創生への対応等、持続可能な都市づくりへの取組みに的確に対応していく必要があります。また、老朽化した施設の統廃合をはじめ、平子町北地内市有地の活用や三郷駅周辺の整備等、様々な行政課題と向き合っていかなければなりません。

本市の人口は、今後も緩やかではありますが増加していくと推測され、多様化、高度化する市民ニーズにも対応していく必要があることから、一定の職員数は確保していく必要があります。

2 子育て支援の推進に伴う保育士確保への対応

少子化や核家族化の進行等に伴い、子育てをめぐる環境が大きく変化しています。本市では、これまでに保育園の定員を増やしたり、児童クラブを開設する等子育て支援の推進を積極的に行っています。

今後もまちの活性化を図り、働きながら安心して子育てのできる環境づくりを推進していくことが求められており、そのためには、施設の充実や保育士の確保が必要となります。

3 高齢者福祉等の推進に伴う業務増への対応

団塊の世代が前期高齢者となり、今後は急速に高齢化が進みます。本市においても高齢化率は上昇が続くと見込まれる中、介護予防や要介護者への支援業務が増大し続けています。

今後は、介護保険サービスの更なる充実や地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築に向けた取組み等が必要となります。

また、障がい者や生活困窮者も増加傾向を示しており、支援体制の充実が求められます。

4 消防・救急体制の充実に伴う対応

東日本大震災をはじめ、昨年は記録的な大雨による鬼怒川の決壊等未曾有の大規模災害が毎年のように全国各地で発生しています。この地域において

も「南海トラフ巨大地震」等がいつ発生してもおかしくないと予測されています。本市の消防本部は、災害時の対応及び資機材の高度化、高齢化社会の進行に伴う救急出動の増加等に対応していくため警防、救急体制の充実強化を図ってきました。

今後も市民の生命や財産を守るという観点から、大規模な災害に対する備えや複雑・多様化する事案に対応できる消防・救急体制づくりに努める必要があります。

5 労務職の定員の確保

本市の労務職は、緊急時、災害時等への対応を考慮した職員数まで減少することとしており、原則として、退職者不補充としてきましたが、そのことにより職員が高齢化してきています。

今後の職員採用においては、年齢構成等も考慮した採用に努める必要があります。

6 育児休業の取得に伴う職員不足への対応

ワークライフバランスの普及と育児休業制度の浸透に伴い、長期間の育児休業を取得する者が増加しています。

社会の趨勢として、こうした傾向は今後も続くものと予想しますが、長期間に渡り一定の職員が不在となることは、組織力に影響を与えることとなります。本市では、平成24年度から一部の部署において任期付職員の配置を進めており、今後も代替職員としての任期付を進める必要があります。

しかしながら、全てを任期付職員とすることは運用面において困難であり、新たな職員確保の検討が必要となっています。

7 年齢層の平準化への対応

採用抑制の影響等もあり50歳前後、35歳前後の職員数が少なく、また、年齢層に偏りが見られるため、将来にわたり安定した組織力を保つためにも、先を見越した採用に努め、年齢層の平準化を図ることが必要となっています。

第4 基本方針

1 基本方針

この計画を実施するため、次の3つの基本方針を定めます。

(1) 本市の実態に即した計画の策定

これまでの適正化計画の実績を考慮しながら、現状と課題等を踏まえた上で、柔軟な考え方で本市の実態に即した計画を策定します。

(2) 主体的な定員管理の取組み

本市を取り巻く社会情勢の変化を踏まえた上で、他団体との比較を参考にしながら、主体的な定員管理に取り組みます。

(3) 職員の資質向上を図ります

安易な増員を抑制するためにも、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応できるよう職員一人ひとりの資質の向上を図ります。

2 計画期間

これまでの計画期間を考慮し、計画期間については次のとおりとします。

計 画 期 間	
始 期	終 期
平成28年4月1日	平成32年4月1日

3 数値目標

平成32年4月1日現在における定員の数値目標を、590人とします。

(1) 基本的な考え方

- 平成27年4月1日現在の職員数575人を基本とします。
- 地方分権改革や地方創生への対応をはじめとして、多様化、高度化する市民ニーズに対応するため、一定の職員数を確保します。
- 子育て支援サービスの拡充等にあわせて、必要となる職員を増員します。
- 高齢者、障がい者等への支援業務が増大していることから、職員を増員するとともに、民間委託により効果が期待できる事業については、民間委託を検討します。

- 消防部門については、大規模災害への備えや警防、救急業務体制の充実強化を図る必要があるため、消防職を段階的に増員します。
- 労務職については、これまで原則として退職者不補充としてきましたが、必要となる職員数については確保します。
- 育児休業期間の長期化等への対応として任期付職員や臨時職員を活用するとともに、必要な職員数を確保します。
- 再任用職員については、雇用と年金の接続の考え方や豊富な行政経験と知識を活かしたノウハウの継承のため必要な職員を確保します。

(2) 必要とする職員数（図表 1 4 参照）

課題に対応するために必要と考えられる職員数は、組織課題ヒアリング等の結果から次のとおりとなります。

図表 1 4 必要職員数の内容

内 容	人数	説 明
行政事務の増加等への対応 （事務職・技術職）	5	地方分権改革、地方創生への対応、 行政サービスの水準維持等
子育て支援の推進 （保育士職）	9	サポート保育の充実、児童クラブの 充実等
高齢者、障がい者等福祉の 推進（事務職）	4	介護予防業務の充実、障がい者等支 援サービスの充実等
消防・救急体制の充実強化 （消防職）	5	警防、救急業務の充実強化
育児休業取得者等への対応 （全職種）	1 1	組織力の維持
合 計	3 4	

(3) 考慮すべき事項

増員に際しては、後述の推進方法により、必要最小限とする必要があります。

本市の厳しい財政状況を考慮し、引き続き人件費の抑制に努める必要があります。

類似団体等との比較を参考に適正な定員管理に努める必要があります。

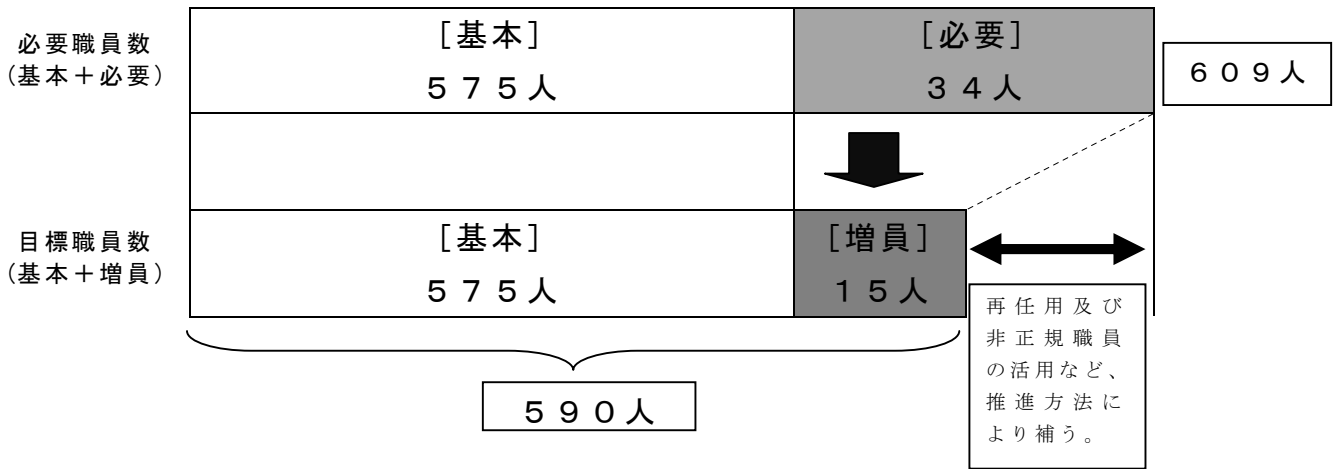
市民に理解を得るためにも、安易な増員は抑制する必要があります。

(4) 目標とする職員数（図表15、16参照）

上述の(1)から(3)までの内容を踏まえ、目標とする職員数を次のとおりとしました。

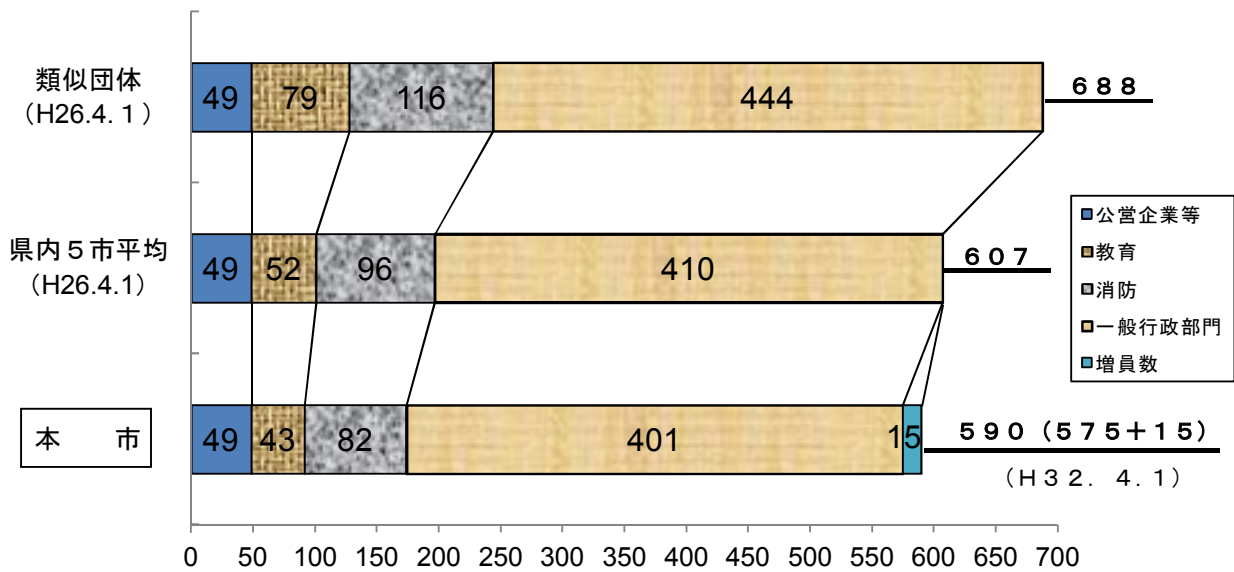
なお、目標とする職員数（590人）は、現在の類似団体及び県内5市平均の職員数と比較しても下回っています。

図表15 目標とする職員数



図表16 類似団体等との比較

(単位：人)



※比較するデータがない部門については、本市の数値を当てはめています。

※県内5市平均は、愛知県内で類型（Ⅱ-1類型）に区分される類似団体のうち、人口が同規模（8万人前後）の団体5市（犬山、知多、日進、北名古屋、あま）の平均値です。

(5) 年次別計画数値（図表 17 参照）

年次別計画数値については、退職者数の変動や中長期的展望に立った職員の採用及び平準化等を考慮し、次の計画職員数としています。

図表 17 年次別計画

（単位：人）

区分 \ 年度	基本	H28	H29	H30	H31	H32
計画職員数	575	578	580	582	584	590

※各年 4 月 1 日現在

(6) 職種別計画数値（図表 18 参照）

職種別計画については、基本職員数から計画終了後（平成 32 年 4 月 1 日現在）時点の職員数の増減を示しています。

図表 18 職種別計画

（単位：人）

区分	事務職・ 技術職	保育士職	消防職	労務職	合計
基本職員数 (H27.4.1)	341	114	82	38	575
最終職員数 (H32.4.1)	352	121	87	30	590
増減数	11	7	5	▲8	15

1 適正化計画の推進方法

(1) 職種別の推進方法

○ 事務職・技術職

地方分権改革、地方創生への対応をはじめ、多様化、高度化する市民ニーズに対応していくには職員の増員を図る必要がありますが、改めて民間委託等について検討するとともに、行政評価の取組みを進めることで成果を意識した効率的な行政運営に努め、増員は必要最小限にとどめます。

○ 保育士職

多様化する子育て支援に的確に対応していくには保育サービスを拡充しなければならないため職員の増員を図る必要がありますが、児童館、児童クラブの民間委託等について検討するなど、民間ノウハウも活用して、職員の増員は最小限にとどめます。

○ 消防職

災害時の対応及び資機材の高度化や高齢化社会の進行等に伴う救急出動の増加に的確に対応していく必要があり、市民の生命や財産を守るという観点から、警防、救急体制の充実強化を図るため、年齢構成を考慮しながら段階的に増員します。

○ 労務職

労務職の大半が50歳を超えており、高齢化による労働力の不足や仕事の継承が心配されます。今後は、緊急時や災害時等への対応を考慮し、年齢構成に配慮した採用を行うことで適正な職員数を維持します。

(2) 計画的な職員採用

職員採用については、定年による退職者数と再任用職員数のバランスを考慮しながら、新卒者と経験者採用を行うことで、職員構成の平準化に努め、計画的な職員採用を行います。

(3) 職員の人材育成及び適材適所への配置

尾張旭市人材育成基本方針を基に、人事考課制度や効果的な研修等を実施しながら適材適所への配置に努め、職員一人ひとりの意欲と能力を引き出し、組織としての総合力を高めます。

(4) 事務の効率化と適正化の推進

行政評価の取組みを促進し、職員の意識改革のものと的確な行政運営の検証と改善を図り、事務の効率化と適正化を推進します。

(5) 女性の活躍促進

国は、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」を成立させ、地方公共団体は特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。この法律では、わが国においては、男女間に事実上格差が生じていることを踏まえた上で、採用から登用まで女性の活躍できる職場環境の整備に取り組むこととなっています。

本市においても、これまで以上に女性が働きやすい職場づくりを推進し、優秀な人材の採用と登用を積極的に進めていきます。

(6) 多様な任用形態の活用

今後も、再任用職員、任期付職員、非常勤嘱託員、臨時職員等の活用を図り、業務の種類や性質に応じた、多様な任用制度の活用を進めます。

○ 再任用職員

定年退職者の雇用と年金の接続を図り、豊富な行政経験と知識を活用することで効率的な業務執行が見込まれる業務については再任用職員を活用するとともに、仕事のノウハウを継承していきます。

○ 任期付職員

育児休業取得者の増加と期間の長期化に伴う実質的な職員減に対応するため、引き続き任期付職員の活用を進めます。

また、専門的な分野において、一定期間に一時的に行政需要が増加する場合の対応策としての任期付職員の活用を検討します。

○ 非常勤嘱託員及び臨時職員

定型的、労務的な業務や、突発的、一時的に増加する業務等について

引き続き活用していきます。また、現在は、特別職である非常勤嘱託員の一般職化について検討を進めます。

2 再任用職員及び任期付職員の推移（図表19参照）

再任用職員及び任期付職員は、この計画の管理対象には含まれませんが、新規職員の採用等において考慮する必要があるため、定員管理とは別に職員数の推移を予測し、把握していきます。

図表19 再任用職員及び任期付職員数の予測

（単位：人）

区分		年度				
		H28	H29	H30	H31	H32
再任用	事務職・技術職	20	19	25	26	19
	保育士職	3	6	8	6	4
	消防職	0	1	1	3	2
	労務職	7	4	5	7	10
	合計	30	30	39	42	35
任期付	事務職・技術職	7	7	8	8	8
	保育士職	4	4	5	5	5
	合計	11	11	13	13	13

※各年4月1日現在

※再任用については、過去の実績データから定年退職者の8割が希望すると見込んでいます。ただし、消防職については、年金受給開始年齢が異なるため、定年退職者の5割で見込んでいます。

※任期付については、育児休業取得者の5割程度で予測しています。

3 その他

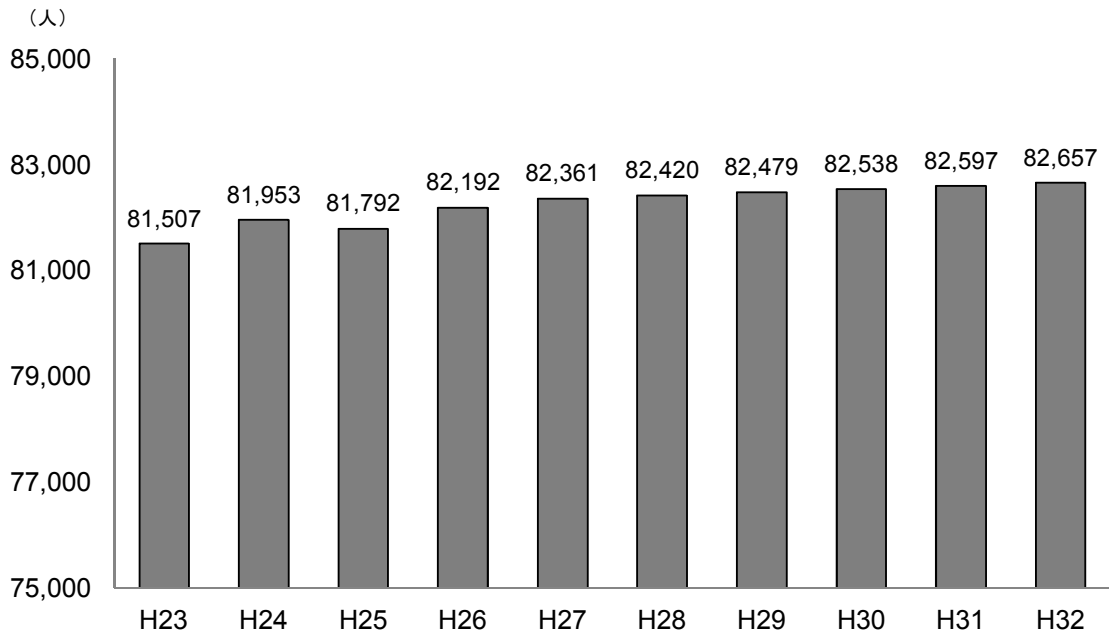
この計画は、現時点における目標設定であり、今後の状況の変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。

また、この計画策定後、社会状況の変化、地方分権改革や地方創生への対応に伴い事務量に急速な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

なお、この計画の推進にあたっては、毎年度、定期的に進捗状況の公表を行っていきます。

參考資料

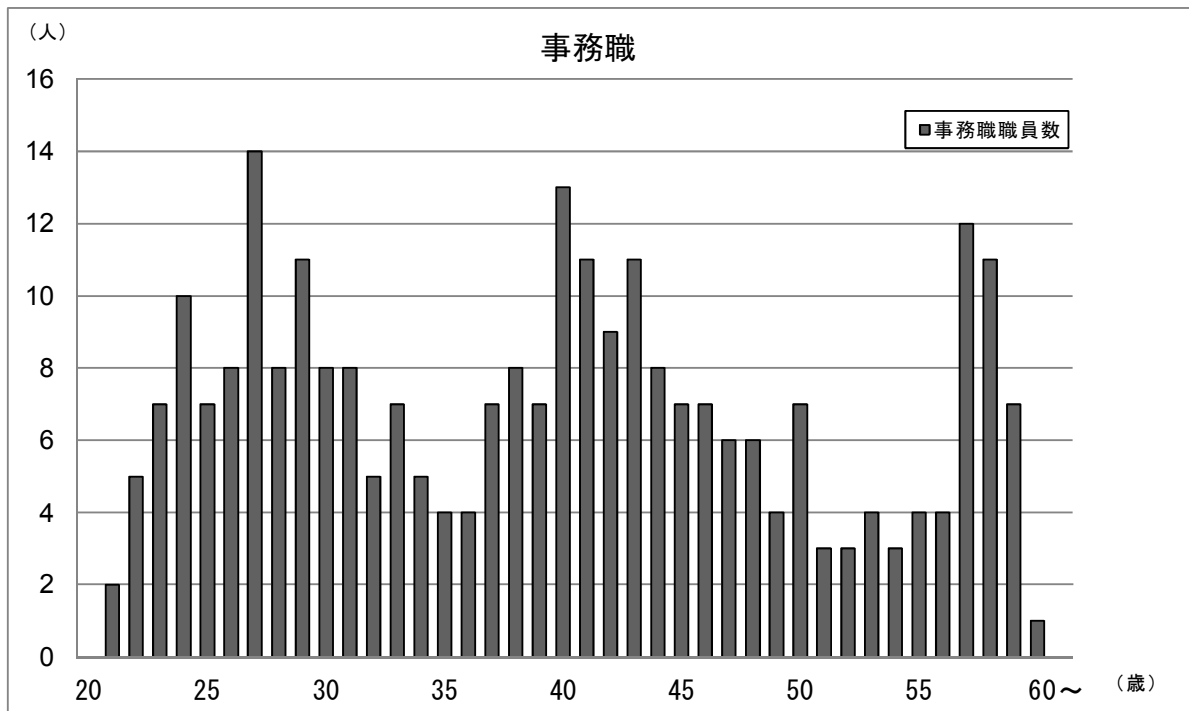
参考1 人口の推計



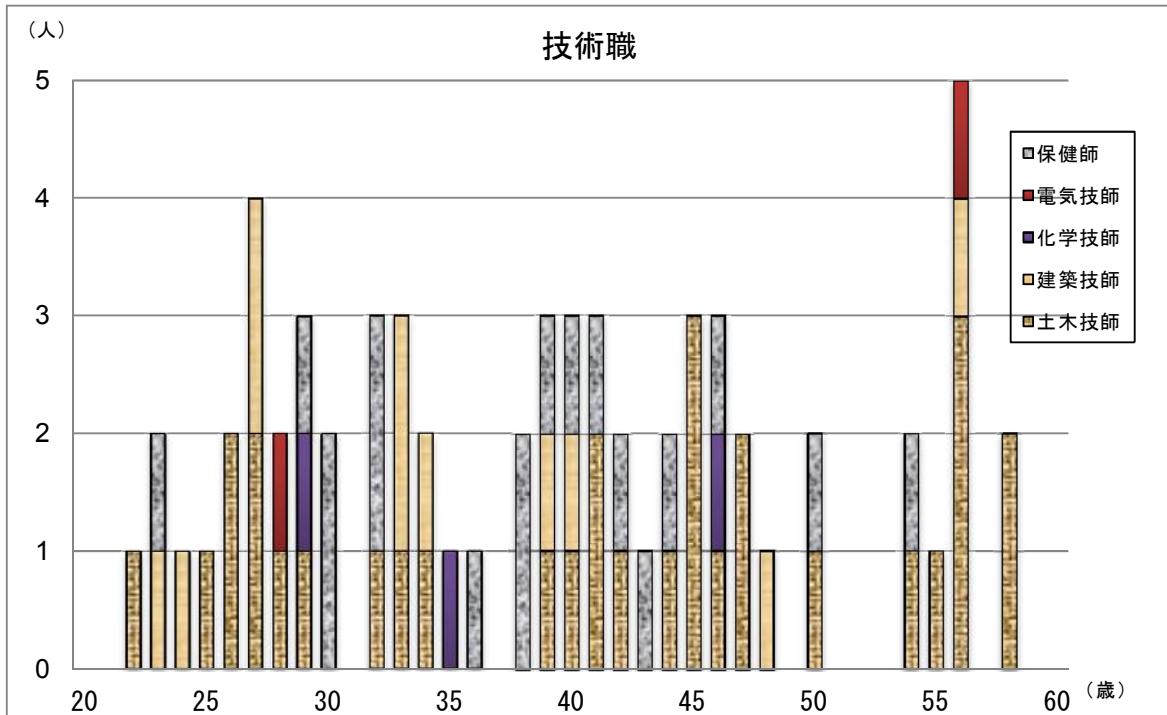
※平成27年までは実績値、平成28年以降は推計値。

※推計値については、国立社会保障・人口問題研究所によると、平成32年の本市の総人口は82,645人となっています。人口の推移については、第5次総合計画の推計値に合わせた82,657としました。

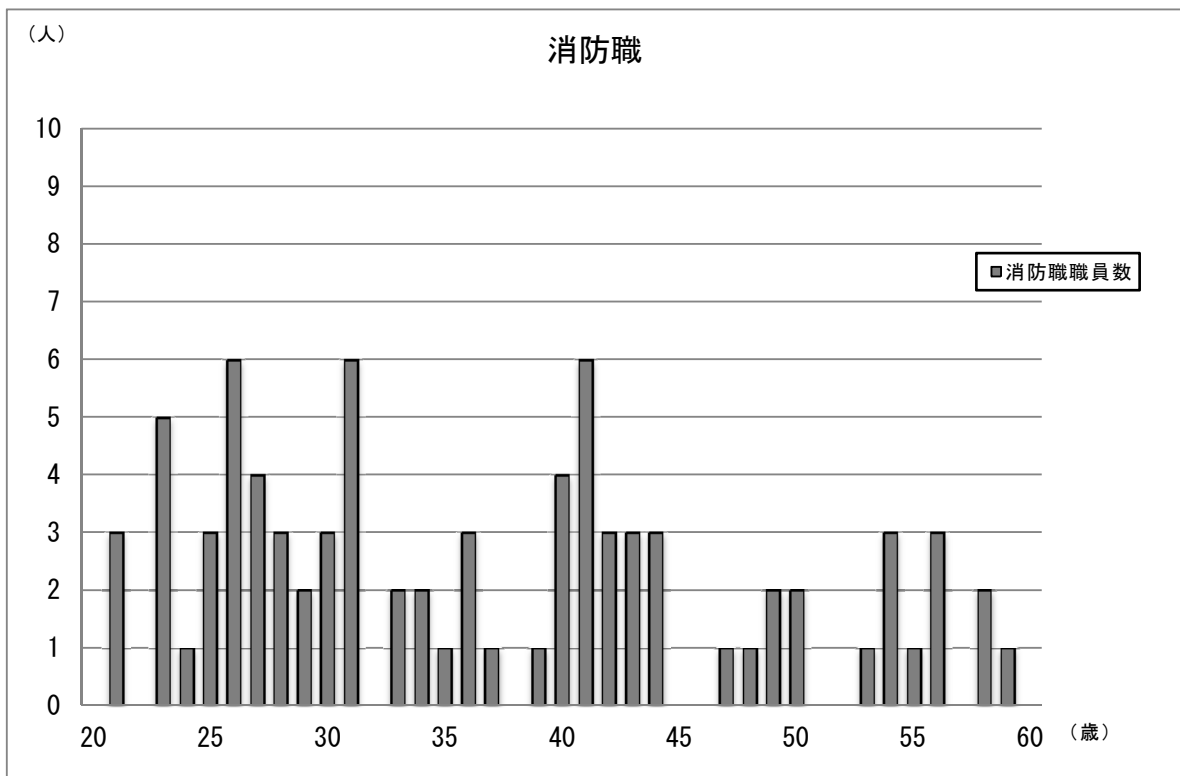
参考2 職種別の年齢別職員構成



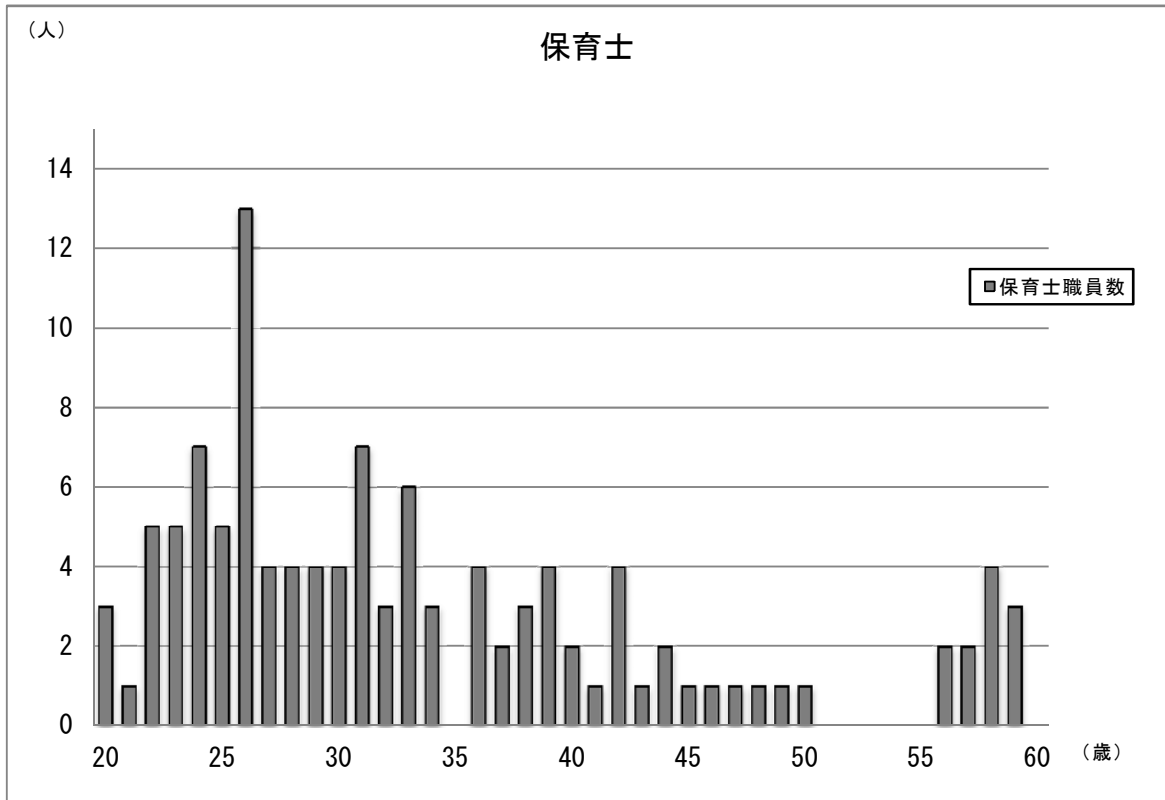
※平成27年4月1日現在



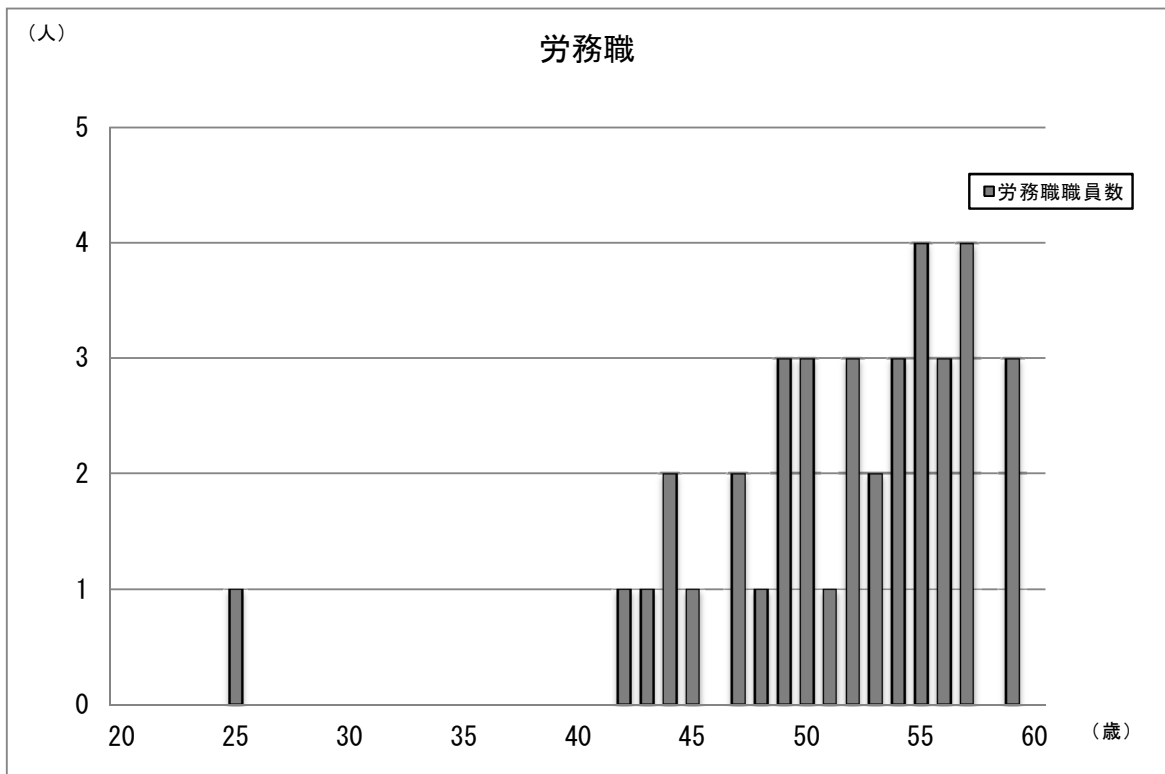
※平成27年4月1日現在



※平成27年4月1日現在



※平成27年4月1日現在



※平成27年4月1日現在

参考3 人件費の推移

年 度	予算（見込）額 （千円）	前年度 （千円）	年度当初 職員数 （人）
H 2 7	4,508,700	—	575
H 2 8	4,526,382	17,682	578
H 2 9	4,509,742	△16,640	580
H 3 0	4,496,273	△13,469	582
H 3 1	4,482,670	△13,603	584
H 3 2	4,518,752	36,082	590
計	—	10,052	—

※平成27年度は補正後予算額、平成28年度は当初予算額としています。
 ※共済費の負担金率等については、平成28年度と同率で計算しています。
 ※人事院勧告等による給与改正は考慮していません。

参考4 用語の解説

【一般行政部門のうち福祉関係を除く一般会計】

「福祉関係を除く一般会計」は、地方公共団体が主体的に定員管理に取り組むことができる分野が多い部門で、「議会」「総務」「税務」「労働」「農林水産」「商工」「土木」に分類されます。

【一般行政部門のうち福祉関係】

「福祉関係」は、国の法令等により職員の配置基準が定められている場合が多く、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門です。

【「教育」「消防」部門】

一般に国の法令等に基づく職員の配置基準等がある部門です。

【公営企業等会計部門】

特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業部門で、「病院」「水道」「交通」「下水」「その他」に分類されます。

なお、「その他」は、国保事業、介護保険事業、収益事業等が含まれます。

尾張旭市第5次定員適正化計画

発行 尾張旭市

編集 企画部人事課

TEL 0561-53-2111(代表)

FAX 0561-51-2896

Eメール jinji@city.owariasahi.lg.jp

発行日 平成28年3月