

登別市定員適正化計画

平成23年2月

1 計画策定の趣旨

登別市は、事務事業の見直しや指定管理者制度の導入など、継続して行財政の健全化に取り組むとともに、定員適正化計画を策定し、少数精鋭を基本とした定員管理の適正化を推進しながら、職員数の削減による総人件費の抑制に努めてきました。

しかし、当初計画の目標を大幅に超える職員数の減少や市民サービスの維持向上を図るための専門職員の確保、職員の年齢構成を考慮した新規採用等への対策を講じる必要が生じてきました。

このため、適正な行政運営に必要な最小限の職員数を再度検証し、新たな定員適正化計画を策定するものです。

2 これまでの定員適正化への取組

平成17年3月「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が総務省より示されたことから、当市としての改革をさらに加速するため、平成18年3月「登別市集中改革プラン」を策定し、積極的に行財政改革に取り組んできました。

特に、定員管理の適正化計画については、指針において可能な限り目標の数値化や具体的かつ住民にわかりやすい指標をもちいることとし、退職者数及び採用者数の見込みを明示し、明確な目標数値を掲げることとされたことから、当市では、平成18年3月に「登別市定員適正化計画」を策定し、平成17年4月1日の職員数513人を基点とし、平成22年4月1日までの職員総数を5年間で46人削減することを目標に掲げ、事務事業の見直しや指定管理者制度の導入などに取り組んできました。

この結果、当初計画の目標を大幅に上回る61人の削減となりました。



部門別職員数の推移

部門	区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H22-H17
市長部局	職員数	345	339	333	316	304	303	▲42
	対前年増減数	—	▲6	▲6	▲17	▲12	▲1	—
教育委員会	職員数	50	45	41	40	34	34	▲16
	対前年増減数	—	▲5	▲4	▲1	▲6	0	—
各事務局・委員会	職員数	13	14	13	13	13	13	0
	対前年増減数	—	1	▲1	0	0	0	—
消防署	職員数	88	88	85	85	85	85	▲3
	対前年増減数	—	0	▲3	0	0	0	—
公営企業	職員数	17	17	17	17	17	17	0
	対前年増減数	—	0	0	0	0	0	—
合計	職員数	513	503	489	471	453	452	▲61
	対前年増減数	—	▲10	▲14	▲18	▲18	▲1	—

3 定員管理の現状分析と課題

平成22年4月1日現在、高度経済成長期に採用した51歳以上の職員が全体の40.9%を占める一方で、40歳～50歳の職員が16.3%と極端に少ない状況にあり、職員の年齢構成は大きく偏っています。さらに50歳代の第2次大量退職の時期を迎えることになり、この10年間に再び185人のベテランの職員が集中して退職していくことになります。

このようなことから、将来に向けて持続的な行政組織の構築を進めていくためには、適切な新規採用や社会人採用（キャリア）とともに、行政ノウハウの継承のための多様な雇用制度の検討が必要です。

職種・年度別退職者の推移(H22-H31)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	計
一般職	13	13	12	8	12	7	14	5	5	7	96
国からの派遣（割愛）	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
消防	3	3	5	2	2	2	0	3	8	2	30
保育士	0	1	1	6	3	5	2	2	5	5	30
保健師・栄養士	0	0	0	1	0	3	0	0	0	1	5
土木・建築技師	3	1	0	1	1	3	1	1	1	0	12
技能労務職	6	2	2	0	0	0	1	0	0	1	12
合計	25	20	20	19 (18)	18	20	18	11	19	16	186 (185)

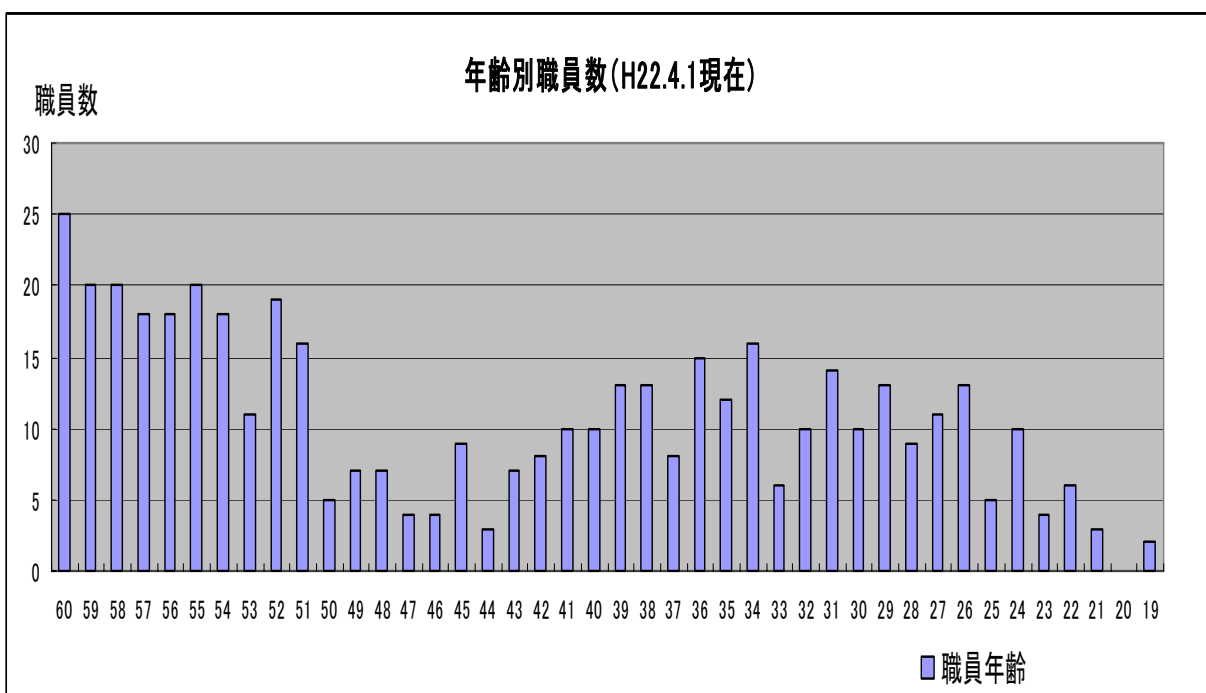
※合計の（ ）は、国からの派遣（割愛）を除く。

※割愛とは、公務員が一定の手続きによって、他の自治体などへ身分を移すこと。

年齢別職員数

(平成22年4月1日現在)

区（歳）	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
人数	30	56	58	59	37	27	84	101



4 今後の定員管理のあり方

(1) 基本的な考え方

これまでの定員適正化計画は、どちらかと言えば職員数を減らすことを主眼に進めてきました。この結果、当初計画の目標を大幅に上回り、現状の職員数による業務体制としては、限界にありますので、基本的には職員数を現状維持としながら、事務事業の見直しや民間委託などにより、実質的なマンパワーが必要としない場合は、その分を削減することとします。

また、職員の年齢構成を考慮した適切な新規採用や専門職員の確保のための社会人採用（キャリア）とともに、行政ノウハウの継承などに努めます。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成22年度から平成25年度までの4ヶ年間とします。

(3) 定員適正化の目標

平成22年4月1日の職員数452人を基点とし、平成26年4月1日の職員総数の目標を445人（▲7人）とします。

ア 年次別職員数の推計

	H22	H23	H24	H25	H26
4月1日現在職員数	452	451	450	446	445

イ 退職・採用予定者数

		H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	
職員数	4月1日現在	452	451	450	446	445	
	年度内退職者数	25	20	20	19	18	
	翌年度採用者数	24	19	16	18	18	
	職 種 別 内 訳	一般職	11	13	14	8	12
		国からの派遣（割愛）	1	0	0	0	0
		（図書司書）キャリア	1	0	0	0	0
		社会福祉士	1	0	0	0	0
		保育士	2	1	1	6	3
		保健師	1	0	0	1	0
		建築技師	1	0	0	0	0
		土木技師	2	1	0	1	1
		消防職員	4	4	1	2	2
職員の削減数	▲1	▲1	▲4	▲1	0		

5 定員適正化の方策

最少の経費で最大の効果を挙げるため、引き続き、少数精鋭を基本に簡素で効率的な組織を整備し、適正化の推進を図ることとします。

具体的には次の方策を重点的に取り組むこととします。

(1) 組織機構の見直し

組織機構の見直しに当たっては、効率的な組織編成を柔軟に行うなど、時代に合った市民にとって分かりやすく、スリムな組織を構築していきます。

また、限られた人員の中で、弾力的な職員配置や業務への柔軟な対応を図り、効率的な事務処理を行うため、グループ制の活用をより一層進めます。

さらに、管理職の総数を減らし、その減少分を実務レベルの要員に割り振ることによって事務処理のマンパワーを増やし、多様化・拡大化する市民ニーズに対応できる組織の見直しを行います。

(2) 年齢別職員数の平準化

職員の年齢別職員数からも分かるように、40歳代の職員が極端に少ない状況となっていることから、今後の採用計画に当たっては、いびつな年齢構成にならないようにするなど、適切な新規採用に努めます。

(3) 多様な雇用制度の活用

業務の内容や形態・職種によっては、嘱託員や臨時職員での対応、専門職の確保のための社会人採用（キャリア）、あるいは再任用制度、一般職の任期付採用制度の活用など、可能なものからその活用を図り、行政ノウハウの継承や組織力の維持向上に努めます。

(4) 職員の能力向上

行政需要が高度化、多様化していく中で、市民サービスの向上を図るためには、職員の意欲を高め、質的向上を図るなど、行政のプロフェッショナルとなる人材を育成する必要があります。

このため、登別市人材育成基本方針に基づく人材育成の方向により、目指すべき職員像、職員の基本的な役割と能力、目指すべき職場像、さらには職員研修、職場環境づくり、人事制度の充実など、この方針に添って組織全体が一丸となり人材の育成に取り組めます。

6 計画の公表と見直し

本計画は、広報紙やホームページ等で公表し市民への周知を図り、理解と協力を得ていきます。

また、必要に応じて見直しを行うなど、定期的に進捗状況を検証し、適正化に努めます。