

府中市定員管理計画

(平成29年度～平成32年度)

平成29年4月

府中市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組みと職員数の状況	2
	（1）これまでの取組み	
	（2）職員数の状況	2
	ア 職員数の推移について	
	イ 職員の年齢構成比について	3
	ウ 年齢別職種別職員数構成の状況について	4
3	定員管理計画の課題	5
	（1）職員の年齢構成の適正化について	
	（2）再任用職員の活用について	
	（3）臨時職員のあり方について	
	（4）組織体制のあり方について	
4	定員管理計画の内容	6
	（1）目標数値	
	（2）計画期間	
	（3）目標達成に向けた基本方針	6, 7, 8
5	計画の進捗管理等	8
	（1）進捗状況等の公表	
	（2）計画の見直し	

1 計画策定の趣旨

昨今、景気の回復が期待されつつも、長引く景気低迷の影響や少子高齢化が進行する社会情勢の中で、地方自治体の行財政を取り巻く環境は、依然として極めて厳しい状況にあり、本市においても同様である。

平成 27 年度に策定した「第 4 次府中市行政改革大綱」を積極的に推進するとともに、地方分権の進展や市民ニーズの多様化・高度化により、画一的な行政サービスの提供から、ニーズに即したよりきめ細かいサービスの提供が求められており業務量の増加は避けられない状況となっている。

このような中で、行政サービスの水準を向上しつつ、地方公共団体の使命である「最少の経費で最大の効果を挙げる」ため、行政の限られた経営資源（人、物、金、情報等）を有機的に結びつけ、迅速性、的確性、実効性を追求し、これまで以上に簡素で効率的な行政運営を行う必要がある。

このことから、行政需要の動向と財政事情とのバランスを考慮するとともに、「第 4 次府中市行政改革大綱」の計画最終年度に合わせた中長期的な視点に立ち、人材育成による組織力向上を図るとともに、人口規模や業務量に応じた適正な定員管理を行うとし、効果的・効率的に推進するための行動計画として、平成 29 年度から平成 32 年度までの「府中市定員管理計画」を策定するものである。

2 これまでの取組みと職員数の状況

(1) これまでの取組み

平成16年4月合併以降、これまで集中改革プランにおける定員管理計画及び現計画に基づき、職員の削減に努めるとともに、課を統廃合するなど組織の再編を進めてきた。

(2) 職員数の状況

ア 職員数の推移について（各年4月1日現在）

平成23年度の病院を除く総職員数は、391人から平成28年度には354人に37人（約10%）削減している。

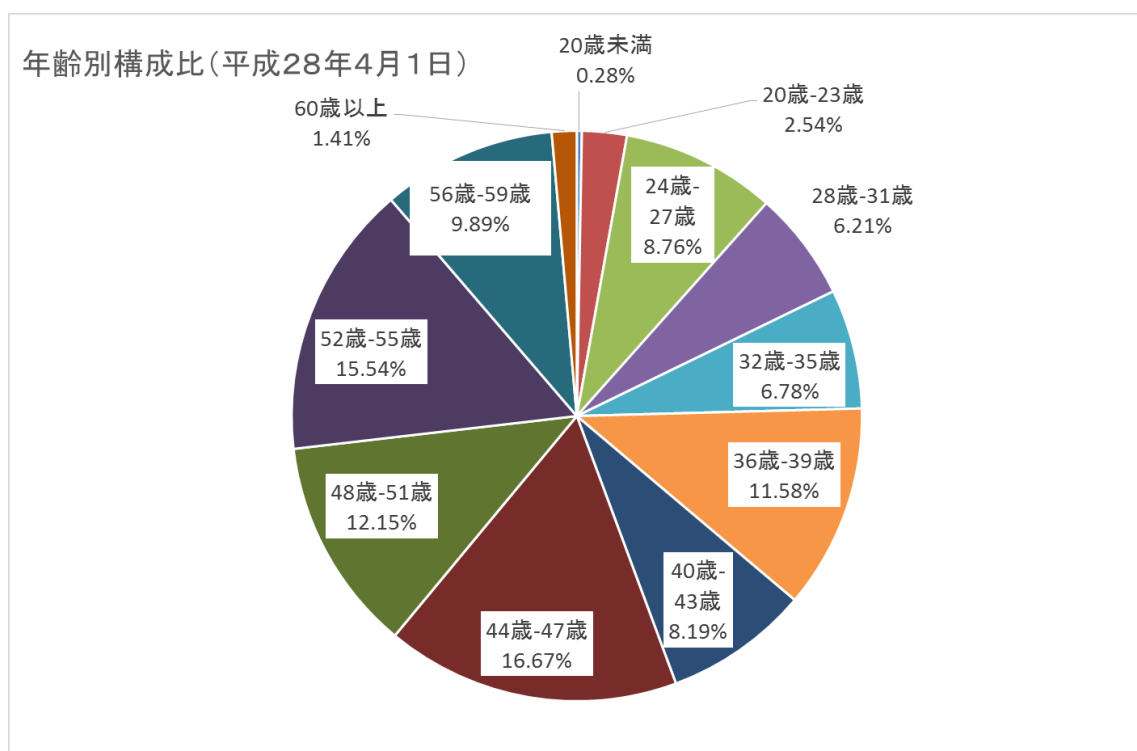
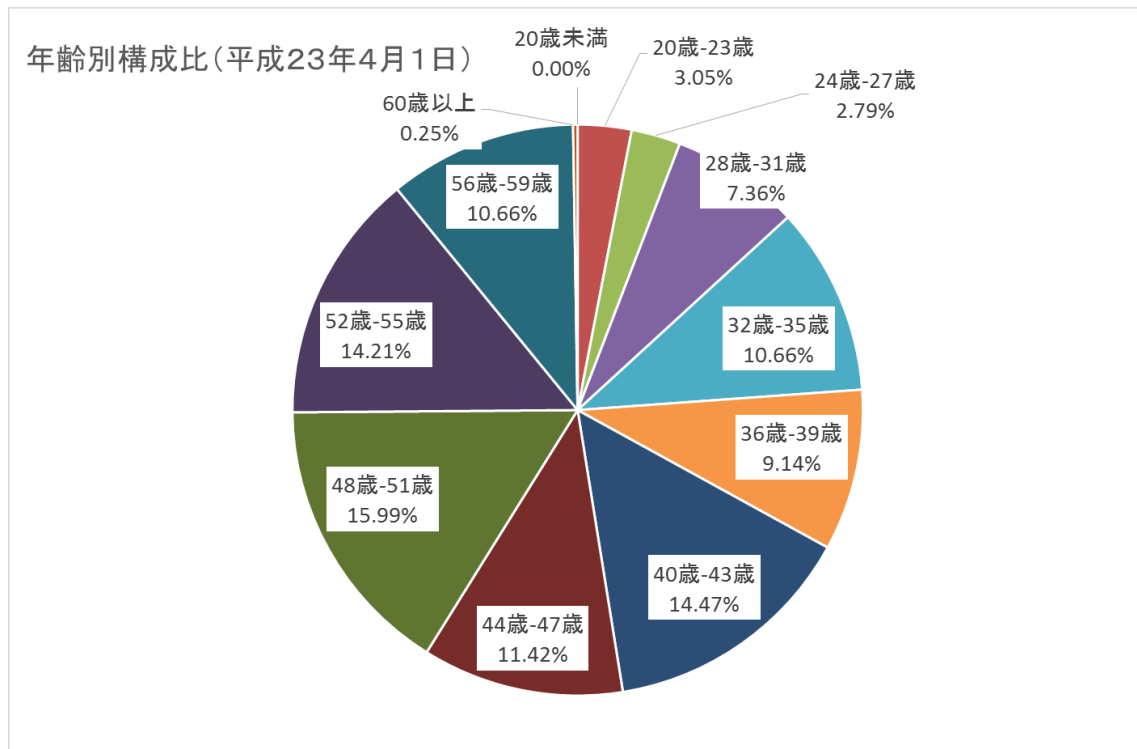
（単位：人）

部 門 \ 年 度			職 員 数 (人)					
			H 23	H 24	H 25	H 26	H 27	H 28
普通会計部門	一 般 行 政	議 会	4	4	4	4	4	4
		総 務	67	67	64	65	62	61
		税 務	23	24	22	23	23	23
		農林水産	12	12	12	12	11	11
		商 工	6	8	9	7	6	6
		土 木	49	47	47	46	45	45
		民 生	114	100	99	95	94	91
		衛 生	34	42	41	40	41	38
		小 計	309	304	298	292	286	279
	行政 特別	教 育	39	36	37	34	32	31
小 計		348	340	335	326	318	310	
公営企業部門	公営企業など	水 道	15	15	14	14	14	14
		下 水 道	5	5	5	5	5	5
		そ の 他	23	24	23	23	24	25
		小 計	43	44	42	42	43	44
合 計			391	384	377	368	361	354

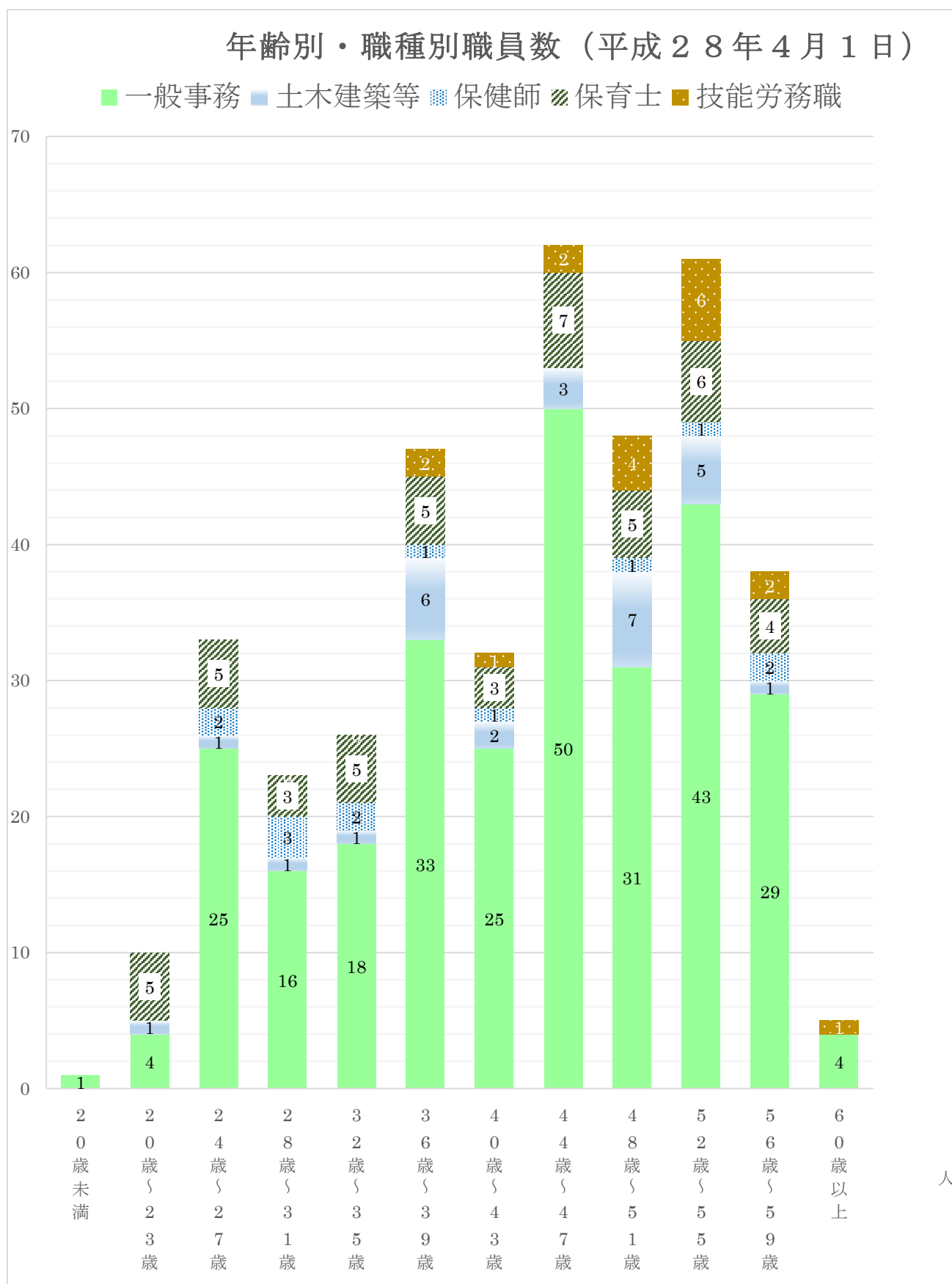
※この表において、地方独立行政法人府中市病院機構へ派遣した職員の位置付けは、衛生部門へ位置付けている。

イ 職員の年齢構成比について

平成28年度当初の職員の年齢構成比は、44歳から47歳まで職員数割合が一番高く、44歳以上の占める割合がかなり高くなっている。また、23歳までの職員数割合が一番低く、35歳以下の職員の割合が25%と低くなっており、年齢構成によるひずみが懸念される。



ウ 年齢別・職種別職員数構成の状況について



3 定員管理計画の課題

(1) 職員の年齢構成の適正化について

年齢別の職員数は、職員の年齢構成比（2の（2）イ）のとおりである。

このように、職員の年齢構成に大きな偏りがある状態が、組織的にも財政的にも多くの問題を生じさせている。今後、職員が大量退職する時期を捉えて年齢構成の平準化を図る必要があり、保育士、保健師についても採用の必要性を見極めながら、全体として毎年一定数の職員採用を行い、年齢による偏りが生じないように努める必要がある。また、他の年齢に比べて極端に職員数が少ない年齢層を補うために経験者採用についても検討する必要がある。

(2) 再任用職員の活用について

定年退職者等の能力、経験等を公務に活用するため、再任用制度を導入しながら、業務内容により、効果的に短時間勤務とフルタイム勤務を振り分ける必要がある。

また、配置にあたっては、事務の種類、専門性を十分に検討する必要がある。

(3) 組織体制のあり方について

職員の削減を継続しながらサービスの維持向上を目指すには、現行の組織体制を見直す必要がある。また、地方分権に伴う権限移譲事務の増加や住民からの多種多様なニーズに応えていくためには、職員の削減には限度があり、職員一人ひとりの能力を高める必要がある。

4 定員管理計画の内容

(1) 目標数値

ア 目標

平成33年4月1日の目標職員数 345人

(対平成27年4月1日現在職員数361人比△16人)

公的年金支給開始年齢の改正等により、再任用を希望する退職職員の任用が義務付けられたことや、勧奨退職者制度による影響を考慮した計画とする。

【計画期間における年次別職員数等の見込み】 各年4月1日現在 (単位：人)

年 度	H27 (実績)	H28 (実績)	H29 (実績)	H30	H31	H32	H33
湯が丘病院除く 職員数	361	354	350	349	348	347	345
人 口 (推 計)	41, 636	41, 102	40, 612	40, 109	39, 612	39, 122	38, 638
職員1人の割合とした場合 の住民数	115. 3	116. 1	116. 0	114. 9	113. 4	113. 8	112. 0

イ 対象部門

病院を除く全行政部門

(2) 計画期間

平成29年度から平成32年度までの4年間

第4次府中市行政改革大綱との整合を図るため、計画期間の最終年度を平成32年度とする。

(3) 目標達成に向けた基本方針

適切な定員管理を実行するため、計画的な人材確保をはじめ、事務事業の見直しや、業務・人事ヒアリングなどを通じて各職場の状況を的確に把握し、効果的な人材配置を行うとともに、第4次府中市行政改革大綱に基づき、効率的な行政サービスの提供に向けた改革を継続しながら取組みを進める。

具体的な推進方法については、次のとおりである。

ア 組織の見直し

市民ニーズの多様化や、今後発生が見込まれる新しい行政課題に対する的確かつ柔軟に対応していくため、必要に応じて課の統廃合を行い、市民にわかりやすい効率的な行政組織を確立する。

イ 事務事業の見直し

各種事務事業の「事業評価」を推進し、経費や労力に比べ行政効果が低い事業や既に行政目的を達した事業等の縮小に努めるとともに、事業の評価と見直しを継続的に行い、効率的かつ効果的な行政運営に努める。また、新規事業の取組にあたっては、重要性や緊急性を慎重に検討する。

ウ 指定管理者制度の活用と民間委託等の推進

民間事業者の持つ技術や能力を活用する指定管理制度や民間委託については、市民サービスに与える影響、コスト等を考慮し公共施設の管理運営など効率的かつ効果的に業務を行えるものについては、積極的に導入を図る。

エ ICT化による事務の効率化

行政改革を推進する中で、定例的な会議のペーパーレス化をはじめ、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、ICT化をさらに推進するなど職場環境の向上を図り、簡素で効率的な行政運営体制を構築する。

オ 再任用・臨時職員・嘱託員等の多様な人材活用

専門的な知識、技術、資格や豊富な経験を必要とする業務については、再任用や非常勤嘱託員により対応するとともに、一定期間における業務量の増大や短期的業務への対応については、業務の内容に応じて適宜臨時職員を任用するなど、多様な人材の活用を図る。

カ 効果的な職員配置

限られた職員を最大限活かすために、人事ヒアリングを通じ、それぞれの職場における事務事業の進捗状況や事務量を的確に把握し、職員の個々の知識・能力・経験・意欲等を踏まえた人材配置を行う。また、地方分権の推進に伴う国や県からの権限委譲や、多様化する行政へのニーズに対応するため、市民の安心、安全に関わる部門へは積極的に増員を図るなど、柔軟な職員配置を行う。

キ 人材育成の推進

府中市人材育成基本方針及び職員研修計画に基づき、職場外研修や人事評価制度と連携したOJTなどを通じ、限られた職員数で市民サービスの維持・向上を図るため、職員一人ひとりの事務処理能力や専門性を高める。

ク 人事評価制度の活用

平成28年度から本格実施した人事評価制度を活用することにより、目標達成に向けた取組みを通じ、評価者と被評価者の関係において、有効なコミュニケーションが生まれることから、効率的な業務の推進が図られるとともに、職員一人ひとりの意識改革により、自主性・主体性を高め、組織的な能力開発を推進し、組織の総合力の強化につなげる。

ケ 計画的な職員採用

職員の新規採用については、採用年齢の幅、職種ごとの年齢バランス及び職員数を勘案した人数の採用を図る。

5 計画の進捗管理等

(1) 進捗状況等の公表

府中市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、市のホームページ等で公表する。

(2) 計画の見直し

計画期間内において、大きな社会状況の変化や事務事業の増減、財政事情に応じて必要があると認められる場合には、計画の見直しを行う。