

職員配置適正化方針

平成28年2月 改定版

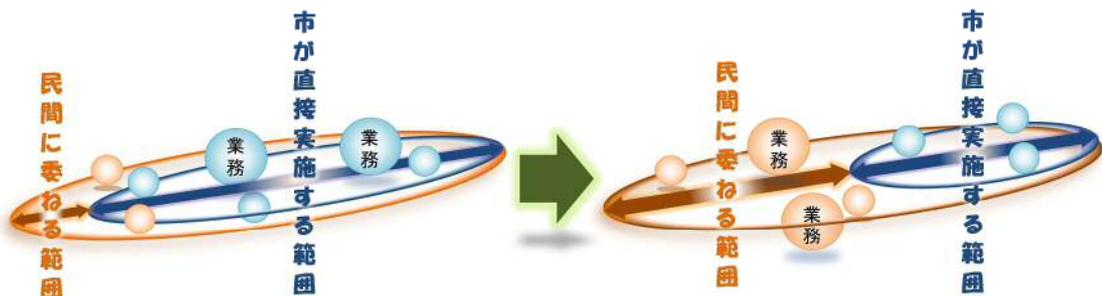
苫小牧市

目次

第1章	方針改定の趣旨	1
第2章	これまでの本市の取組	2
第3章	職員配置における本市の現状と分析	4
(1)	正規職員数の推移	4
(2)	非常勤職員数の推移	5
①	再任用職員	5
②	嘱託職員	6
③	臨時職員	7
(3)	職種別職員数の変化	7
(4)	他団体との比較	8
①	類似団体との比較	8
②	一般市平均との比較	10
第4章	今後の課題と方針	11
(1)	総職員数についての考え方	12
(2)	定数の在り方	13
①	条例上の定数について	13
②	配置定数について	13
(3)	諸課題と今後の方針	14
①	再任用制度の運用について	14
②	専門分野における採用について	15
③	任期付職員の任用について	16
④	両立支援に向けた対応について	17
⑤	技能労務職の在り方について	18
⑥	繁閑に係る対応について	20
第5章	方針の推進にあたって	21

第1章 方針改定の趣旨

本市は、財政的な要請や公共サービスの質の改善を目的に、いわゆる官から民へのシフトを中心とした行政改革を進めることで職員数の削減を図り、簡素で効率的な行政を目指してきました。



しかしながら、職員数の削減を進める途上、いびつな年齢構成や再任用職員の増加、条例定数と実人員の乖離といった職員配置における様々な課題も生じることとなりました。

簡素で効率的な行政は、同じく簡素で効率的な組織体制と人員体制の下に成り立つものであり、組織体制や人員体制が抱える課題は行政全体に影響を与え、行政全体の課題もまた、組織体制や人員体制に影響を与えるという相互関係にあります。

このことから、職員配置における課題が、組織体制、人員体制に影響を与え、更には行政全体に影響を及ぼさないよう、平成24年2月に「職員配置適正化方針」を策定し、職員配置における課題への対応を図ってきたところです。

本市は、今後、高齢社会、人口減少社会の到来により税収の伸びが見込めない中、福祉部門を中心に行政需要は確実に増え続けるという深刻な行政課題に直面することとなります。避けようのない社会情勢の変化の中、いかにしてこれまで積み上げてきた効率的な行政を持続可能なものにするかが次の大きな課題となります。

よって、これまでの「職員配置適正化方針」を踏襲しつつ、持続性のある効率的な行政を目指すため、方針を改定し、職員配置の面から新たな方向性を示します。



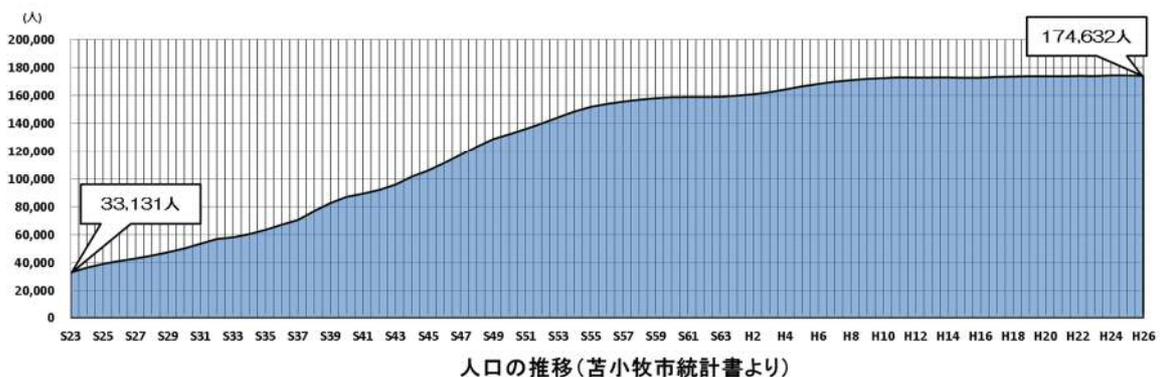
第2章

これまでの本市の取組

本市は、昭和23年の市制施行以降、高度経済成長と共に人口が急増し、第1次、第2次オイルショックといった全国的な景気低迷要因はあったものの、苫小牧東港整備、企業進出等によりその勢いは昭和50年代まで続きました。

戦後の経済成長は、人口の増加も含め多くの行政需要を生み出すこととなり、この時期、本市はこれらの行政需要に対応すべく職員の増員に尽力しました。

オイルショックの後、現在の行財政改革に至る事務改善の流れがOA化とともに全国的な広がりを見せます。本市もやや遅れてではありますが、人口の伸びが鈍化した昭和50年代後半以降に事務改善の意識が高まり、職員数はゆるやかな減少へと向かっています。

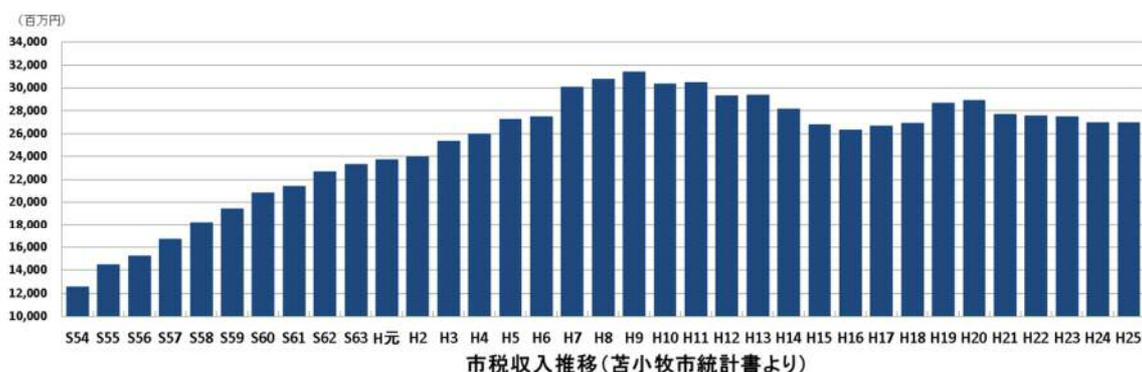


昭和60年1月、国から地方自治体に対し行財政改革大綱策定に係る通知が発出され、国と地方が一体となった行財政改革が進められることとなり、本市もこの通知に基づき、昭和61年3月に簡素化、合理化の理念を掲げた苫小牧市行政改革大綱を策定しました。しかしながら、企業進出やバブル経済と呼ばれた好景気に支えられ、本市の税収は伸び続けている状況にあり、近年のような大幅な職員削減を伴う行財政改革という意識、動きまでには至りませんでした。

本市では、この後、バス事業、病院事業の赤字拡大、市税収入の減少見込みといった現実に向き合うことで、ようやく本格的な行財政改革に取り組むこととなります。

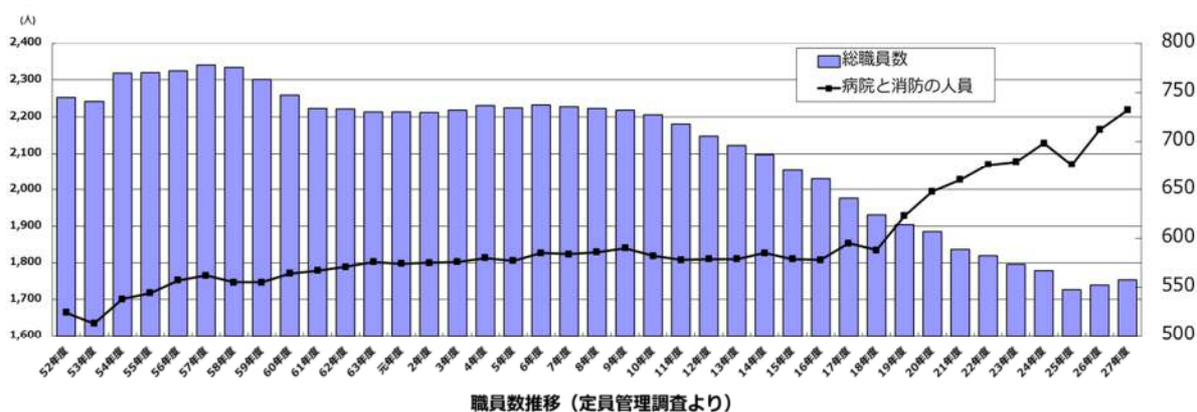
平成9年4月、低調な企業進出と地域経済活動の低迷など、今後の財政状況に危機感を感じた本市は、健全かつ計画的な行財政運営を目的に、新たな行政改革大綱を策定、更には具体的な実施計画である行政改革推進計画を策定しました。この計画は第三次まで更新を重ねて計13年間続き、その後は行政改革プランの名称で更

に5年間引き継がれています。平成9年11月には国から地方自治体に対し新たな行財政改革大綱策定に係る通知が発出されましたが、本市は既に現在に至る本格的な行財政改革の元年を迎えていました。



平成9年からの計画期間中においても、高齢社会の到来、国の三位一体の改革による地方への大幅な補助金及び交付金の削減、沼ノ端クリーンセンター、白鳥アリーナといった大型公共工事による起債償還等により、更に財政状況はひっ迫する事態が生じていました。

このため、行政改革推進計画は、更新の度に職員数の厳しい削減目標を設定するなど、深く切り込んだ改革を掲げ、実施することとなりました。



特に近年は、福祉部門を中心に徐々に行政需要が増加する中、職員数を削減するという難しい局面を迎えつつあります。しかし、①指定管理者制度の創設による公的サービスの官から民へのシフトの加速、②臨時職員、嘱託職員、再任用職員といった非常勤職員の活用、③団塊の世代の大量退職という3つの要素が重なり、職員数の削減を可能としました。

この結果、昭和57年のピーク時に2,341人いた正規職員も、平成27年には1,753人と、約600人を削減し、現在に至っています。

第3章

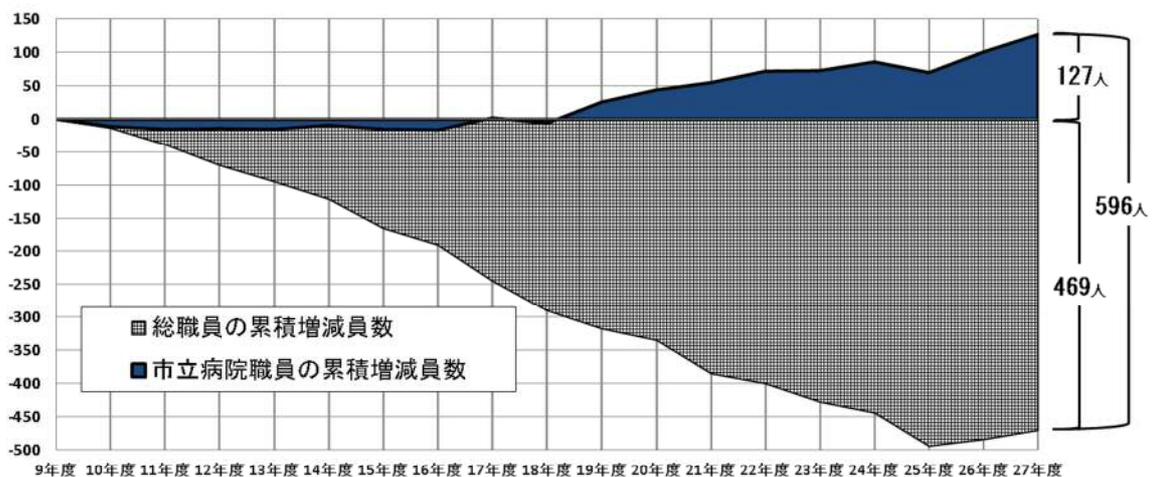
職員配置における本市の現状と分析

前章でも示したとおり、本市は、近年、正規職員を大幅に削減していますが、全ての部門を一律に削減しているわけではなく、社会変化に伴う需要の変化に応じて増員を図っている部門もあります。また、非常勤職員が増加しているのも事実であり、この章では近年の職員の数及び職種の推移について確認します。

(1) 正規職員数の推移

本市は、行政改革大綱を策定した平成9年から、第3次まで続いた行政改革推進計画とその後に続く行政改革プランに基づき、平成27年までに469人の正規職員を削減しています。

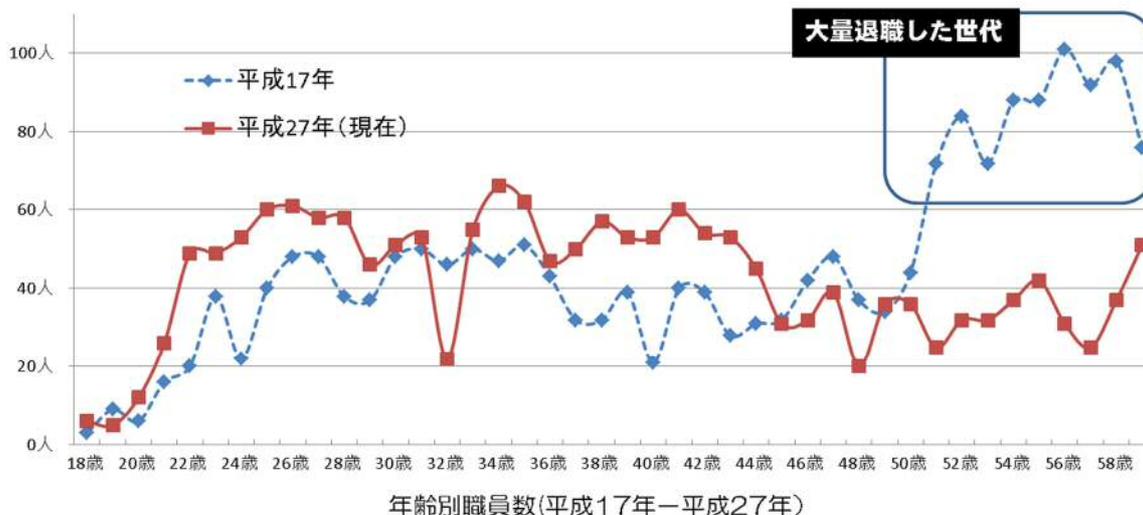
平成18年に病院を移転新築したことに伴い、経営基盤強化のために必要不可欠な医療技術職の大幅増員という特殊事情を考慮し、病院以外での削減状況を見ると、596人の正規職員を削減していることとなります。



総職員及び市立病院職員の累積増減員数(平成9年度を0とする)

職員数の削減を円滑に進めるためには、定年退職した職員の補充を業務の減に見合う数だけ抑制することが必要です。このため、多くの職員削減を進めるためには、多くの定年退職者を見込む必要があります。

次に示す職員年齢構成からもわかるように、昭和50年前後に大量採用された世代が、近年、集中的に退職時期を迎えたこのタイミングであるからこそ、採用抑制による大幅な削減が実施できたといえます。



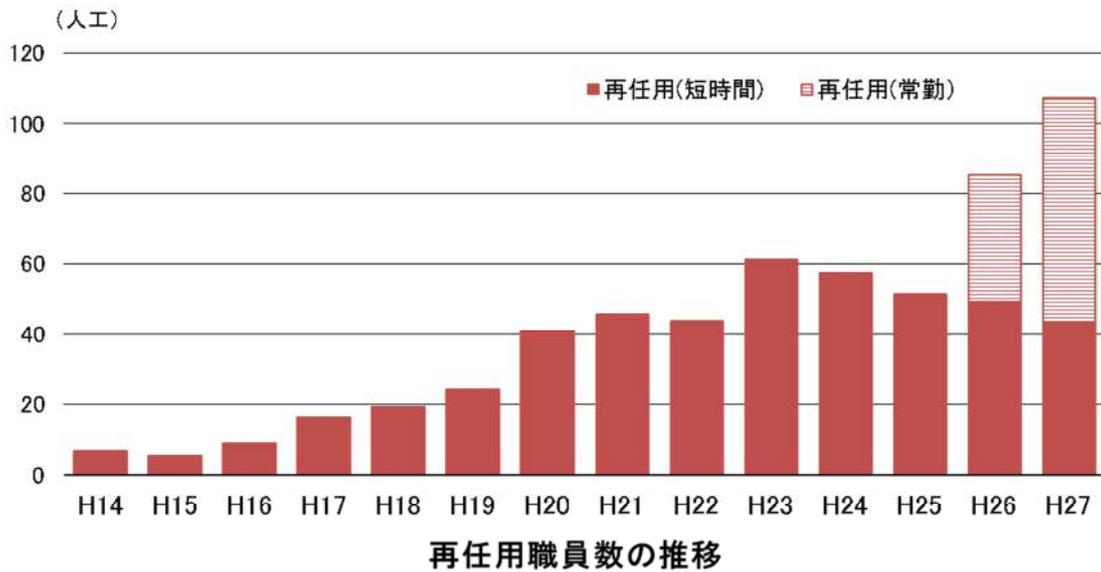
(2) 非常勤職員数の推移

指定管理者制度や民間委託により業務の軽減が図られ、そのことを根拠とし、職員数を削減してきましたが、委託業者の選定、管理その他事務手続といった新たな業務も生じます。また、新たな行政需要についても増員を抑制しつつ対応しなければなりません。このため、定型業務、新規業務は整理の上、非常勤職員を活用し対応を図る必要がありました。さらには、市営バス事業の移譲を進める際にも、計画的で一時的な非常勤職員化を行っており、年々その数は増加している状況です。

これらの非常勤職員には、次に示す再任用職員、嘱託職員、臨時職員があり、業務の量、繁忙の期間等によって任用の形が異なります。

① 再任用職員

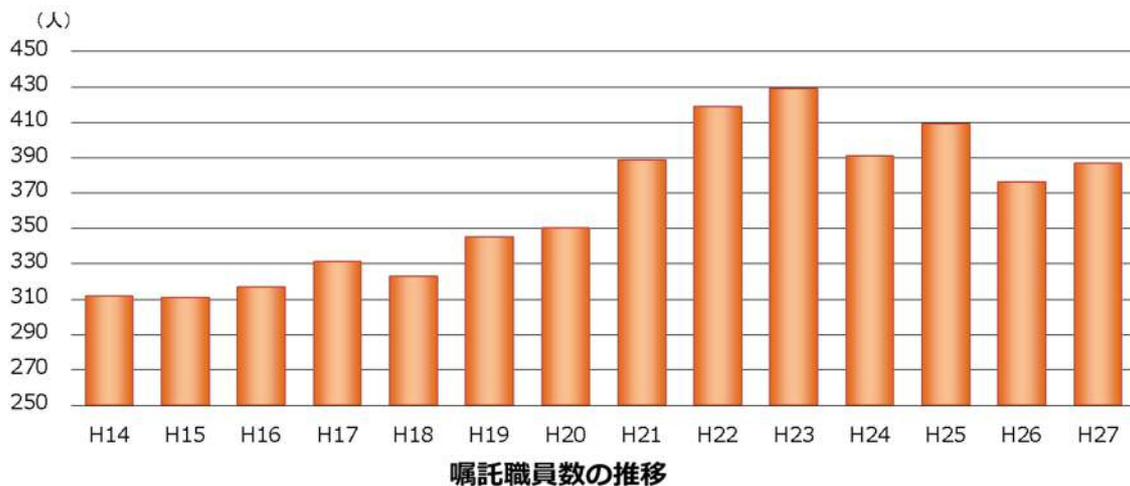
再任用職員は、高齢者の知識、経験の有効活用と公的年金制度改正を背景に導入された再任用制度により採用された職員で、本市は、平成14年度から任用を行っています。再任用職員の任期は現在5年、平成24年度までの定年退職者は短時間勤務の任用とし、平成26年度からは常勤と短時間勤務のいずれかを選択できることとしています。なお、短時間勤務の再任用職員は、非常勤職員としていますが、常勤の再任用職員は、正規職員と同様の本格的な業務に従事する職員として位置付けられています。



② 嘱託職員

嘱託職員は、近年、養成の困難な福祉部門等の資格職を中心に、正規職員の代替として任用する傾向が強まっています。また、恒常的な定型業務や事務補助、期間の限られた事業においても多くの嘱託職員を任用しています。

嘱託職員数の推移は、次のとおりです。平成 23 年まで急激な伸びを示していますが、これは市営バスの民間移譲に向けた運転手の嘱託職員化を進めた結果によるものです。なお、市営バスは平成 24 年から民間に移譲されています。



③ 臨時職員

臨時職員は、主に一時的な業務の繁忙や、職員の病気休暇等により欠員が生じた場合の代替などで任用しています。また、臨時職員の任用によりワークシェアリングを図ることは、職員の負荷の軽減に加え雇用の確保にもつながることから、広く活用されており、年々増加傾向にあります。

(3) 職種別職員数の変化

本市は、これまで職員数の削減を図りつつも、市立病院に勤務する医療技術職、生活保護担当のケースワーカーや査察指導員、そして消防吏員については、市民の生命、財産に直接的な影響を及ぼす職種であることから、高齢社会への対応、安全安心への対応を意識し、継続的な増員を行っています。

平成17年4月1日には、これらの職は627人でしたが、平成27年4月1日には、783人と本市の常勤再任用職員及び正規職員数1,817人(苫小牧港管理組合派遣職員除く)の内、4割以上を占める状況となっています。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
司書・学芸員	12	12	13	13	13	12	10	13	12	6	6
医師・歯科医師	40	38	50	51	56	54	57	55	50	58	60
看護師	260	249	262	279	286	295	296	302	287	304	322
保健師・助産師	29	33	36	38	40	41	37	39	40	43	42
他の医療技術者	53	56	58	58	63	67	69	73	75	77	84
茶藝士	12	12	12	12	11	11	11	11	9	10	11
農林水産技術師	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1
建築技術師	32	31	32	29	29	27	27	25	23	23	26
土木技術師	152	151	146	140	131	131	125	127	121	122	119
保育所保育士	86	86	79	77	74	75	74	73	67	64	57
施設保育士・寄宿舎指導員等	11	12	15	12	8	9	9	10	10	8	9
他の一般技術関係職	85	95	93	91	83	74	70	66	64	69	73
生活、作業等指導員	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6
生保担当ケースワーカー	31	32	33	36	34	37	39	43	43	45	46
査察指導員	4	4	4	4	5	6	6	4	7	7	6
他の一般事務関係職	665	658	625	618	590	588	592	576	570	596	621
運転手・車掌等	71	54	46	40	32	20	12	5	5		
守衛・庁務員等	40	37	36	37	35	36	34	37	36	36	36
電気、ボイラー等技術員	4	2	2	2	1	1			1	1	1
調理員	55	47	42	36	37	32	28	20	17	17	12
清掃職員	63	51	38	24	22	23	8	4	4	1	1
他の技能労務関係職	42	40	48	48	43	42	52	50	46	46	45
社会教育主事	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
他の教育公務員	9	9	9	9	10	8	8	8	10	6	6
消防吏員	208	210	214	221	222	221	223	228	222	227	223

職種別職員数の推移(港管理組合派遣職員除く、教育長含む、26年度からは常勤再任用職員含む(定員管理調査より))

(4) 他団体との比較

職員の定数は、業務量に対し設定するべきものであり、業務量に変化がなければ定数も不変であるべきです。しかし、定数の設定にあたっては、1人の職員が処理する業務量の算定や、繁忙期と閑散期のどの時点の業務量を定数設定の根拠とするのかという問題、企画立案型の業務といった算定自体が困難な分野もあることに加え、業務自体も常に変化するなど難しさがあります。また、業務量が同じでも、配置人員の経験年数等により、処理が可能な量や早さは毎年度異なることにも留意が必要です。

このため、現在は、前方針に基き、職員の定数は業務内容に変化が無い場合においても毎年度設定することとしています。この設定に当たっては、各部署の業務内容の洗い出し作業を行い、所属長とのヒアリングなどを通じ、全体の業務量と人員のバランスを考慮した上で、全ての部署の定数を配置定数として総務部において定め、職員配置に努めています。

ここでは、配置定数に基づき配置された本市の職員数について、他市との比較を一つの指標として分析します。

① 類似団体との比較

類似団体とは、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村は人口と産業構造を基準に区分、それぞれ区分されたグループと同一のグループに属する団体のことをいい、総務省自治行政局から情報が提供されています。

都道府県名	市名	人口	都道府県名	市名	人口	都道府県名	市名	人口
北海道	釧路市	180,160	東京都	八王子市	563,482	島根県	出雲市	150,313
	帯広市	169,104		立川市	178,194		広島県	東広島市
	苫小牧市	174,469		三鷹市	180,194	山口県	宇部市	183,788
青森県	弘前市	180,370	府中市	253,288	山口市		171,996	
	宮城県	石巻市	150,966	調布市	223,691	周南市	195,412	
福島県	福島市	285,146	町田市	426,222	徳島県	徳島市	257,718	
茨城県	ひたちなか市	159,415	小平市	186,339	愛媛県	今治市	167,872	
栃木県	小山市	165,465	日野市	179,571	宮崎県	都城市	170,547	
埼玉県	狭山市	154,772	東村山市	152,088				
	上尾市	228,155	西東京市	197,546				
	入間市	150,216	神奈川県	藤沢市	421,317			
	新座市	162,527	秦野市	164,977				
千葉県	久喜市	155,158	富山県	高岡市	177,005			
	市川市	469,148	長野県	上田市	160,957			
	松戸市	485,962	岐阜県	大垣市	163,088			
	野田市	156,423	愛知県	小牧市	153,548			
	佐倉市	177,652	三重県	津市	285,654			
	習志野市	165,190		松阪市	169,444			
	市原市	281,043	鈴鹿市	201,468				
	流山市	169,786	京都府	宇治市	191,802			
	八千代市	193,315	大阪府	和泉市	187,506			
	浦安市	162,378	兵庫県	伊丹市	201,760			

類似団体(52団体)

本市は、平成 26 年 4 月 1 日現在、一般市、人口 150 千人以上、第二次産業及び第三次産業が 95%未満かつ第三次産業が 55%以上の区分に該当し、本市も含め 52 団体が類似団体として扱われています。人口規模が異なるため、人口1万人当たりの類似団体職員数を、本市の人口規模に置き換えて比較すると次のとおりとなります。

部 門	26. 4. 1 現 在 職 員 数	単 純 値 に よ る 比 較			修 正 値 に よ る 比 較		
		【単純値】	超 過 数	超 過 率	【修正値】	超 過 数	超 過 率
		× 住基人口 10,000			× 住基人口 10,000		
議 会	12	9	3	25.0	9	3	25.0
総 務	210	194	16	7.6	191	19	9.0
税 務	73	61	12	16.4	61	12	16.4
民 生	202	247	▲ 45	▲ 22.3	255	▲ 53	▲ 26.2
衛 生	87	103	▲ 16	▲ 18.4	91	▲ 4	4.6
労 働	4	1	3	75.0	4		0.0
農 林 水 産	6	25	▲ 19	▲ 316.7	29	▲ 23	▲ 383.3
商 工	19	16	3	15.8	22	▲ 3	▲ 15.8
土 木	117	115	2	1.7	110	7	6.0
一般行政計	730	773	▲ 43	▲ 5.9	772	▲ 42	▲ 5.8
教 育	140	173	▲ 33	▲ 23.6	137	3	2.1
消 防	228	115	113	49.6	185	43	18.9
普通会計計	1,098	1,061	37	3.4	1,094	4	0.4

単純値及び修正値により算出した職員数の比較

本市の職員数は、単純値との比較では 37 人多く、修正値との比較でも 4 人多い状況であり、ともに消防部門の差が大きいことが確認できます。

【類似団体職員数】

一般行政部門及び普通会計部門（大部門～小部門）について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うための指標となる職員数。

【単純値】

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計し、平均値を算出。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適している。

【修正値】

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にした平均値。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適している。

大部門	中部門	小部門
総 務	総務一般	総務一般
		会計出納
		管財
		職員研修所
		行政委員会
	企画開発	
	住民関連	住民関連一般
		防災
		広報公聴
		戸籍等窓口
県(市)民センター等施設		
その他		

大部門は、中部門、中部門は小部門により構成。小部門の各項目について、職員の配置されている団体のみを集計対象としたものが修正値

② 一般市平均との比較

一般市とは、本市を含め、特殊な権能と業務のある指定都市、中核市、特例市を除いた市を指します。ここでは一般市の平均と比較を行います。

ただし、一般市の7割以上が人口10万人以下であり、最低限の行政サービスを維持するためには人口規模の小さな団体でも一定の職員の確保が必要となり、人口に対する職員数が多くなる傾向があります。このため、より比較対象として望ましいと考えられる人口10万人以上の一般市165市の平均を本市の人口規模に置き換えて比較を行います。

部 門	苫小牧市 職員数	人口10万人以上 一般市平均 職員数
議 会	12.0	9.9
総 務	210.0	208.7
税 務	73.0	65.2
民 生	202.0	240.6
衛 生	87.0	101.3
労 働	4.0	1.6
農林水産	6.0	32.5
商 工	19.0	20.3
土 木	117.0	115.7
一般行政計	730.0	795.9
教 育	140.0	176.3
消 防	228.0	120.8
普通会計計	1098.0	1093.0

人口10万人以上一般市平均との比較

比較の結果、単純値、修正値との比較と同様に、本市は消防部門の職員数が多い状況にあり、これは本市の行政面積の広さや石油コンビナート等特別防災区域を抱えているという特殊性がこのような結果になっていると考えられます。

類似団体平均、一般市平均との比較による検証では、消防の特殊性を除けば、本市の職員数は規模に対しておおむね効率的であると考えます。ただしこれらの比較は、本市も同様ですが、他市においても非常勤職員は含まれておらず、実質の業務に対する人工数は不明です。また、全体の職員数は適正な数であるとしても、その内訳である職員配置が効率的であるかという点においては検証すべき課題が残るところです。各市の財政状況や、各部門における業務内容の相違などもあり、一概にこの比較をもって結論付けることは難しいといえます。

第4章 今後の課題と方針

第3章までは、本市の近年の定員管理の状況を見てきたところですが、今後、高齢社会、人口減少社会に起因する様々な行政課題を念頭に据え、職員配置の面からもこれら行政課題の解消に向けた対応を行わなければなりません。

次に示すグラフは、国立社会保障・人口問題研究所が推計した本市の将来人口です。この推計では、本市の人口の減少もさることながら、15～64歳までの労働力の中核を担う世代が大幅に減少する半面、65歳以上の人口、特に75歳以上の人口が増加するという予測を示しています。



本市は、既に高齢社会を迎え、特に福祉部門の行政需要が増加している状況にあります。この将来推計人口から、今後、税収が伸びていく状況にはない中、福祉部門の行政需要は益々増加していくことが予想されます。

このような将来的な行政課題を見据えた上で、これまで築き上げてきた効率的な行政を持続可能なものとするためには、いかに人的コストを抑えつつ、行政需要に対応していくかが重要であり、これまでよりも一歩踏み込んだ多種多様な人材の活用と配置について考えていかねばなりません。この章では、人材の活用と配置に視点を置いた、新たな方針を示します。

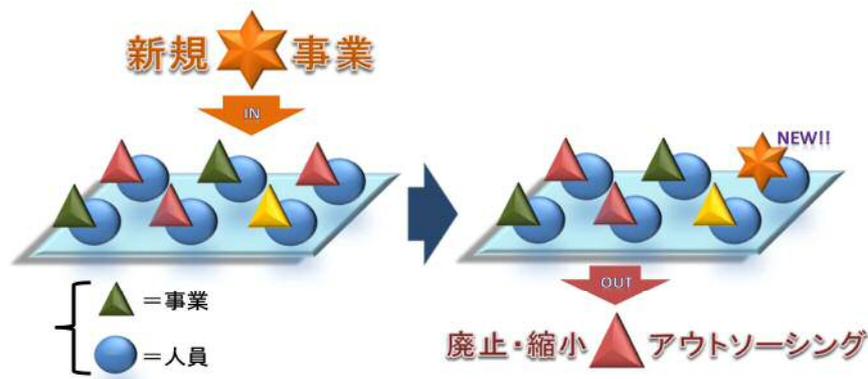
(1) 総職員数についての考え方

【方針】 正規職員数は増加させないことを原則とする。

本市は、指定管理者制度の導入や民間委託により、既に多くの施設や事業が官から民へシフトしています。よって、今後、更なる大幅な職員削減につながる民間委託などは見込めない状況にあるところです。しかしながら、今後も福祉部門を中心に行政需要は更に増え、高齢社会と人口減少時代の到来により税収の伸びは見込めず、ゆっくと財政状況は下降していくことが予想されます。

このような状況の中では、当然、行政需要に対し、職員数を拡大させていくという方針を打ち出すことは難しく、とはいえ民間委託等の手段も少ない中、必要な増員を抑え、減員を進めることも行政サービス低下へとつながってしまいます。

したがって、今後の定員管理の在り方としては、「正規職員数は増加させないことを原則とする」を方針として掲げることとし、正規職員の増を伴う新たな行政需要は、スクラップアンドビルドの考え方により、全体の人員の中で対応することとします。



ただし、市民の安全安心に欠かすことの出来ない人命に直接影響のある消防部門、病院部門については、無理な増員抑制を避けるため、この方針を参考として位置付けるだけにとどめることとします。

(2) 定数の在り方

① 条例上の定数について

【方針】

- i 定数条例は職員数の上限を定めるという主旨に鑑み、基本的にこの範囲内の変更については改正を実施しない。
- ii 大規模な事業の創設や廃止、組織機構改革など、現状と明らかに異なる事由により職員数の変動がある場合は、条例改正を実施する。
- iii 定数条例の範囲内の変更については、条例定数及び配置定数による定員管理を確実に実施し、定数条例の根拠の明確化に努める。

条例定数は、将来にわたって任用される職員数の上限を定めることにより、恒常的に発生する人件費の目安を示す主旨があります。このことから、条例定数は、正規職員・再任用職員を対象とした数とし、一時的任用となる嘱託職員・臨時職員の数は除外することとしたこれまでの方針を踏襲します。

② 配置定数について

【方針】

- i 配置定数は、毎年度、業務内容等の資料に基づき各部署とのヒアリング内容を勘案の上、設定する。
- ii 配置定数の設定にあたっては、当該部署の繁忙状況だけでなく、全ての部署を比較対象とし全体的な視点をもって行う。
- iii 配置定数は、常にその設定根拠を明確にしておくよう努める。

条例定数は恒常的に要する人件費の目安を示す主旨があり、非常勤職員を除外していることに対して、配置定数は、実際に配置する職員数とし、業務遂行に必要な人数とします。このため、条例定数と配置定数は必ずしも一致するものではありません。

ん。これらの配置定数の在り方、設定方法についても、条例定数と同様にこれまでの方針を踏襲します。

(3) 諸課題と今後の方針

① 再任用制度の運用について

【方針】

- i 常勤の再任用職員の人事配置と職務は、課長補佐、係長への登用も含め正規職員と同様に取り扱う。

再任用制度は、定年退職者を退職後も引き続き再任用という位置付けで職員として任用する制度であり、本市では平成 14 年度から導入しています。再任用職員の配置にあたっては、退職時の職位に応じ再任用時の職位を設定し、特に再任用副主幹及び再任用主査については、原則、課長補佐や係長といったライン職ではなく、特定、特殊な業務に従事する特命職として限定的に配置している状況にあります。

【再任用制度】

職員を定年退職後も引き続き再任用職員として任用する制度。

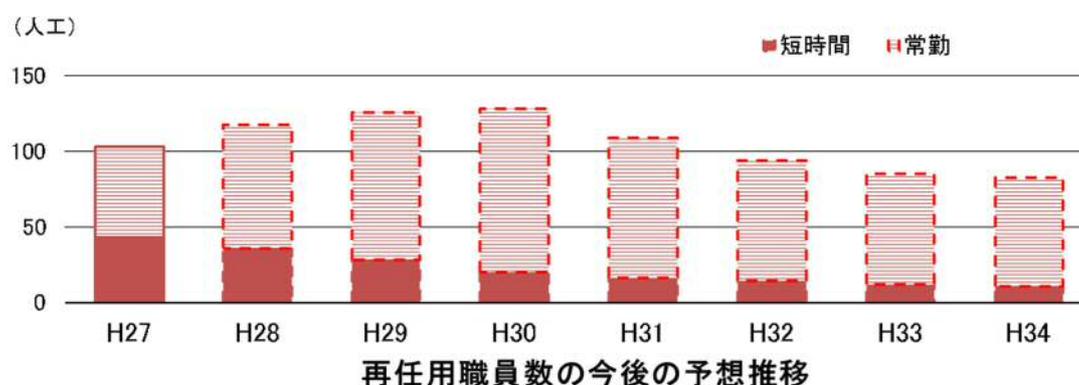
国の公的年金制度改革により、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられたことに伴い、国家公務員にならない、本市においても平成 14 年度から任期を 1 年、短時間勤務として導入。以降、退職共済年金の定額部分支給開始の段階的引き上げにあわせ、任期も最大 5 年とし、また、平成 26 年度からは、退職共済年金の定額部分に続いて報酬比例部分の支給開始年齢についても段階的に引き上げられることとなり、雇用と年金の接続についての閣議決定と国からの通知に基づき、短時間勤務と常勤の選択を可能としている。

【本市における再任用職員の処遇】

定年退職時の職位	再任用時の職位	格付け
部長職	再任用課長補佐職	4級
次長職		
課長職	再任用係長職	3級
課長補佐職		
係長職	再任用主事・技師等	2級
主任職		
全職位共通	短時間勤務再任用主事・技師等	

次に示すグラフは、今後の定年退職者数から予測される再任用職員の人工数の予想推移です。なお、この予想推移は、直近である平成 26 年度定年退職者の再任

用希望状況割合(常勤の希望者 56%、短時間の希望者 13%、希望しない者 31%)を平成 27 年度以降の退職者の再任用希望状況にも当てはめ、算出したものです。



職員配置上、常勤の再任用職員は、個々人の知識や経験、全体の人数からも大きな戦力となります。したがって、定年退職後ではありますが、人事配置と職務について正規職員と同様に取り扱うこととし、また、特命職としての位置付けだけでなく、課長補佐、係長への任用も視野に入れた運用を行うこととします。

なお、国においては、定年制延長について検討が進められており、平成 23 年 9 月 30 日には人事院から「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」により、定年延長制度の概要が示されていることから、今後の動きを注視し、状況に応じ柔軟な対応を行うこととします。

また、平成 26 年度からの再任用職員の常勤任用に伴い、退職者を嘱託職員として任用する運用は取りやめていることから、条例定数外として扱っていた OB 嘱託職員は、順次、定数内人員である再任用職員へと置き換わっていく状況にあります。したがって、将来確実に定数内人員となる OB 嘱託職員の定数は、今後一定の精査を前提に、職員定数条例を改正し定数内の人員とする対応が必要となります。

② 専門分野における採用について

【方針】

- i 福祉部門の職場に特化したキャリアパスを設定し、事務職枠で福祉系の有資格者を採用する。

福祉部門については、近年、需要の急増と専門性がこれまで以上に求められている状況にあり、福祉部門の事務職の領域とされていた業務について、専門職を事務職として採用し、行政サービスの水準の高度化、均一化を図ることとします。

③ 任期付職員の任用について

【方針】

- i 一般職の任期付職員を任用する。

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)では、条例で定めるところにより、次の内容で任期を定めて職員を採用することができることとしています。

区分	任用根拠	要件	採用方法	任期	
任期付職員	法第3条	1 高度の専門的知識経験を有する者を一定の期間活用することが特に必要	選考	5年以内	
		2 専門的知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要			
	法第4条	1 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事	競争試験 又は選考		
		2 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事			
任期付短時間勤務職員	法第5条	1 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事		競争試験 又は選考	3年以内 (特に必要な場合は5年以内)
		2 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事			
		3 住民に対するサービスの提供体制の充実			
		4 部分休業を取得する職員の業務の代替			

任期付採用は、法曹資格保持者や不動産鑑定士等の高度の専門的知識経験を有する者の活用や、景気の影響により需要の変動が著しい生活保護業務に従事する社会福祉主事など、一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる場合や、人材育成が早期には困難な職への登用など、幅広い活用が期待できます。

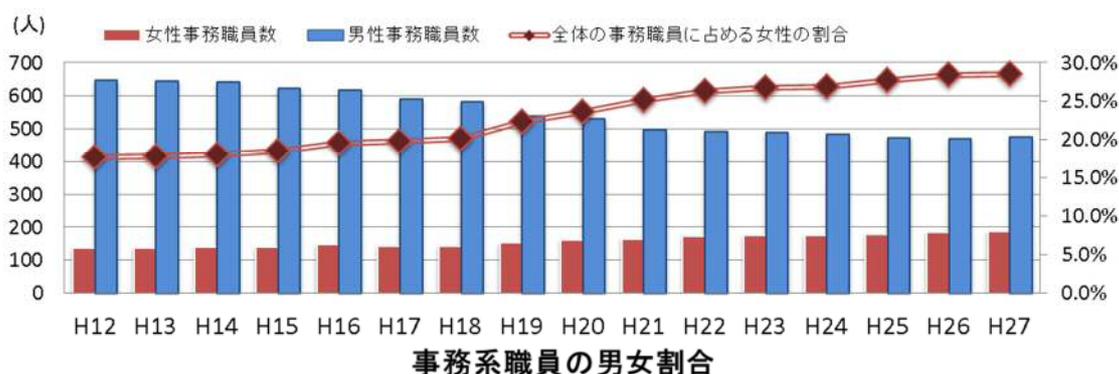
住民に対するサービスの提供体制の充実等を図るため、本市では特定の有資格者の確保や事務補助に限り、1年を任期とする非常勤嘱託職員を任用していますが、安定した就業環境と業務の継続性を確保するためにも、任期付職員への置き換えを進めていくこととします。

④ 両立支援に向けた対応について

【方針】

- i 育児休業を取得する職員の代替任用する臨時職員等は、産前産後の特別休暇期間及び引継期間を考慮し、一定期間前倒して任用を行う。また、係長職以上の職員が育児休業を取得する際は、正規職員を加配する。

本市では、近年、事務職において次のとおり女性職員の割合が増えており、係長以上の職位に占める割合も増えているところです。



両立支援の推進に男女の別はありませんが、特に女性が安心して働ける環境の整備は、人的資源の有効活用という面からも非常に重要です。

既に、職員配置の面からも、育児休業等を取得した職員の代替として臨時職員を任用するなど職場の負担を軽減することで、育児休業等の取得や復帰しやすい環境の整備を図っているところではありますが、代替職員の任用時期を早める事により、更なる環境の整備を図ることとします。

また、今後は、女性の職員全体に占める割合の上昇と、係長職に昇任する年齢の低下に伴い、臨時職員による代替が困難な係長職以上の職員についても育児休業等の取得機会が増加すると予想されます。これらの職員が、安心して育児休業等を取得し、復帰できる環境の整備を図る必要があります。

⑤ 技能労務職の在り方について

【方針】

- i 平成 20 年 3 月策定の「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を踏襲する
- ii 市が直接実施しなければならない現業を精査し、官から民へのシフト及び非常勤職員の活用を加速させ、任命換え（事務職等への配転）を促進する。

平成 19 年 7 月 6 日に総務省から「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」が発出されています。この中で、技能労務職員等の給与は、同種の民間事業の従業者に比して高額との国民の厳しい批判に鑑み、地域の民間の同一又は類似職種に従業者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにするため、技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を策定し公表することを義務付けています。

この総務省の発出に伴い、本市においても平成 20 年 3 月に「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定し、公表しているところです。

【技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針(概要)】

■今後の基本的な考え方

技能労務職員については、現在新規採用は行っておらず、今後も退職者の不補充職種とする。

■具体的な取組内容

給料表については、現行の行政職給料表を適用するが、他都市の動向を参考に、適正な運用となるよう努める。特殊勤務手当については、平成 20 年 4 月から、早出勤務・日曜祝日・年末年始手当を廃止するほか業務手当の一部についても廃止する等の見直しを行った。今後も手当の在り方を精査し、見直しを行う。

■その他

退職者の不補充及び職員数の適正化を踏まえ、今後は技能労務職員の退職状況を注視しながら、次のような取組により職員数の削減を図る。

(1) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを徹底し、行政需要の減少した部門については、職員数の適正化を図る。

(2) 民間委託の推進

ごみ収集やバス運転業務など民間に委ねることができる業務については、積極的に民間活力の導入を推進する。

(3) 再任用、職種転換ほか

再任用職員や嘱託職員を活用するほか、技能労務職員の他職種への職務換えを検討する。

現在、本市では、兼務者を除き、平成27年4月1日現在、次のとおり90人の正規職員の技能労務職を配置しています。

平成27年4月1日現在						
年齢層	公務補	事務補	給食調理員	汽缶士	清掃指導員	計
30歳～39歳		3				3
40歳～49歳	15	10			13	38
50歳～	19	12	12	1	5	49
計	34	25	12	1	18	90

技能労務職の退職者を不補充とする方針は、正規職員による配置は不要との前提に立つものです。したがって、退職を待つまでも無く、現時点においても、民間委託や非常勤職員による対応等、整理可能な状況にあるとの認識に立つ必要があります。

今後、職員全体の人的コストを抑えつつ、増え続ける行政需要に対応するためには、技能労務職として配置している人員の活用は必須であり、一層積極的な事務事業の見直しが必要な状況です。

各技能労務職については、特に次の点に留意し、見直しを進めることとします。

i 公務補

同職種の業務内容の再点検と新たな役割の有無を精査し、効率的な業務執行体制の確立を目指すものとする。

ii 事務補

同職種の業務内容を精査し、非常勤職員化に向けた対応を進めるものとする。

iii 給食調理員

学校給食共同調理場の同職種については、民間委託を行う。また、保育園の同職種については、非常勤職員化を進める。

iv 汽缶士

非常勤職員化又は職の廃止を行う。

v 清掃指導員

同職種は、不法投棄への対応、市民の要望、苦情の受付等を業務とし、調査、指導権限を有するなど事務職として側面も強い。技能労務職としての在り方について検討を図る。

⑥ 繁閑に係る対応について

【方針】

- i 所属長の職務命令又は発令に基づき、組織の枠を超えた繁閑調整を積極的に行うための基準を定め、運用を行う。
- ii 併任（他の機関の職員に任命）、兼任（他の種類の職員を兼ねる）又は兼務（現在所属する勤務箇所又は配置箇所のほか、他の勤務箇所又は配置箇所を兼ねる）の積極的な活用を図る。

本市は、平成22年8月から、同一組織内の係間に生じていた繁閑差の是正を図るため、小規模な部署に限りスタッフ制を導入し、現在、確実な成果を上げているところではあります。

大規模な部署については、組織運営上、縦の指揮命令系統も重要であることから、スタッフ制の導入はこれまで推進してきませんでした。大規模部署の係間の繁閑差は、これまでも各係の職員を所属長の判断で職務命令や発令により、流動的に配置することで解消を行ってきたところです。今後、さらに流動的な職員の活用を積極的に進めていくため、一定の基準等を整備することとします。

併せて、特定の知識や経験を持つ職員を、1年を超えない期間、職務命令や兼務発令により他部署に配置する場合などについても基準を設け、人的資源の有効活用を図ることとします。

平成27年5月策定の苦小牧市行政改革プラン「NEXT STAGE」では、正規職員の増を伴う新たな行政需要については、スクラップアンドビルドの考え方により対応を図ることとしており、本方針も、この考え方を踏襲するものです。よって、行政改革プラン「NEXT STAGE」の推進とともに本方針に沿った対応も進められることとなります。

行政は限られた資源の中でサービスを提供しなければならず、各組織が単に自身の組織体制や施策のみを充実させればよいというものではありません。市全体として最優先すべき課題は何か、そのために各組織が果たすべき役割は何かという『全体最適』の視点が重要です。

「全体最適」の意識の下、職員個々人、そして各部署における事務事業の不断の見直しや効率化により、行政全体にいきわたる人的資源を捻出し、持続可能で効率的な行政を、本方針に基き目指すこととします。

作成：苫小牧市総務部行政監理室 行革担当

〒053-8722 苫小牧市旭町4-5-6

TEL 0144-32-6111 (内 2660)

FAX 0144-32-2198

E-mail : g-kanri@city.tomakomai.hokkaido.jp