

三沢市定員管理計画

(平成30年度～平成34年度)

三 沢 市

平成26年12月策定

平成30年 3月改定

目 次

1	計画策定の趣旨	2
2	これまでの職員数の推移	3
3	類似団体職員数の状況	4
4	定員管理計画の着実な推進のための取り組み	5
5	定員管理計画の目標	7

1 計画策定の趣旨

国においては、人口急減・超高齢化という大きな課題に対し、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、まち・ひと・しごと創生本部を設置し、誰もが活躍でき、能力を発揮できる社会の実現に向け、国を挙げてその課題解決に取り組んでおります。

当市においても、平成28年3月に当市の実情に応じた人口減少対策等に関する施策の基本的方向と具体的な施策をまとめた「三沢市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定したほか、同年3月にワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりに取り組むとともに、人事管理や研修を通して女性職員のキャリア形成を積極的に推進するため、「三沢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（～地域力×女性力＝無限大の未来～）」を策定しました。

また、平成30年3月には、第二次三沢市総合振興計画を策定し、「未来へつなぐ心安らく 国際文化都市」の実現のため、各種施策を着実に推進するとともに、健全な財政運営の維持に努めることとしています。

しかしながら、今後も厳しい財政状況が見込まれることから、引き続き、持続可能な財政運営と、安定した行政サービスを提供するために中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、職員ひとり一人が新たな課題や困難な課題に取り組める組織体制の強化を図るため、三沢市定員管理計画を改定するものであります。

2 これまでの職員数の推移

当市の職員数は、平成6年の757人をピークに、定員の適正化を図るべくこれまで定員適正化計画等を策定し、定員管理の適正化に取り組んできました。

平成17年度から平成22年度には、集中改革プランを策定し、民間委託や指定管理者制度の導入、さらには行政経営推進プラン及び第2次行政経営推進プランに基づき、定員の適正化に取り組み、そして現在は、平成26年12月に策定した平成27年度から29年度までを計画期間とする定員管理計画により、適正化に取り組んでいるところです。その結果、平成29年4月1日時点での病院以外の職員数は465人と、ピーク時から101人の職員を削減しております。

しかしながら、この間に国・県からの権限移譲事務や法律改正等に伴う業務量が漸増してきており、これらの業務を現状の職員数では対応しきれないため、時間外勤務による対応のほか、臨時的任用職員を増員し対応しているのが現状であります。

※ 参考『平成6年度から平成30年度までの職員数の推移』

(各年4月1日、単位：年、人)

区分 部門	H6	H22		H27		H29		H30.4.1 予定	
	職員数	職員数	比較	職員数	比較	職員数	比較	職員数	比較
	(A)	(B)	(B)-(A)	(C)	(C)-(A)	(D)	(D)-(A)	(E)	(E)-(A)
普通会計 (消防除く)	412	314	▲98	308	▲104	304	▲108	308	▲104
企業会計 (病院除く)	19	17	▲2	16	▲3	15	▲4	14	▲5
特別会計 (国保等)	26	38	12	34	8	36	10	36	10
消防部門	109	110	1	110	1	110	1	110	1
小計①	566	479	▲87	468	▲98	465	▲101	468	▲98
病院	191	215	24	260	69	266	75	265	74
合計	757	694	▲63	728	▲29	731	▲26	733	▲24

※特別職除く。(フルタイム再任用職員含む。)

3 類似団体職員数の状況

(1) 類似団体とは

類似団体とは、東京23区と政令指定都市を除く全国の市町村を、「人口」と「産業構造」により71の類型に分類した結果、同じ類型に分類された団体のことで、三沢市は北海道網走市や秋田県北秋田市、長崎県島原市、青森県では黒石市など「I-1（126市）」に分類されています。

(2) 類似団体との比較（平成29年4月1日現在）

当市の一般普通会計ベースにおける職員数は、人口1万人当たり102.27人で、類似市の平均職員数99.96人を2.31人多くなっています。（126市中66位でほぼ平均的な職員数）

しかし、当市においては、消防本部を単独で有しており、類似市の中には広域或いは一部事務組合で消防本部を組織していることから、その分の消防職員を除くと人口1万人当たりの職員数は75.09人となり、類似団体の平均職員数より24.87人下回っていることとなります。（126市中16位（最下位グループ））

4 定員管理計画の着実な推進のための取り組み

(1) 組織機構の見直し

引き続き事務事業を整理し、組織の統廃合・縮小等に努めるとともに、防災等の対応強化など多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応する組織を構築します。

さらに、少子高齢化や総人口の減少、歳入の減少を始めとする社会状況の変化や市民ニーズ、働き方改革に伴う個々の職員の業務見直しなどを課題とする基本的な組織のあり方の検討を進めます。

(2) 事業の見直し

社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を行政評価や行政改革推進の観点から見直し、定員管理の適正化に取り組みます。

(3) 研修体制の充実と多様な人事交流による人材育成の推進

職員の視野の拡大、先進的な行政手法や専門知識の修得を図るため、自治大学校及び市町村職員中央研修所等の研修専門機関、国・地方自治体等への派遣を実施し、職員ひとり一人の意識改革や資質の向上を図り、人材の育成に努めます。

(4) 職員構成に配慮した計画的な採用

職員の年齢構成のバランスを勘案するとともに、急速に変化する社会情勢及び、多様化する行政ニーズに対応できる多様な人材を確保するため、計画的な職員採用を行います。

(5) 再任用職員と新たな任用制度の活用・検討

専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間、業務量の増加が見込まれる業務等に再任用職員、臨時的任用職員等を活用します。配置にあたっては、事務の種類、特性、専門性を十分に検討します。

また、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴い平成32年4月1日に新設される会計年度任用職員制度の活用も検討していきます。

(6) 人事評価制度の活用と人材育成

最少の職員数で最大の効果を発揮すべく、三沢市人材育成基本方針に基づき自己啓発、職場内外における研修、OJT等を通して、職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を活用し、職員が適切に職務に臨める組織風土を形成し、ひいては職員の成長やモチベーションの向上に努めます。

(7) ワーク・ライフ・バランスの推進

時間外勤務の総時間が高い状態や育児休業の取得者が恒常的に推移している状況を踏まえるとともに、「三沢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（～地域力×女性力＝無限大の未来～）」に掲げる目標値の達成を目指し、職員として仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

(8) 技能労務職員退職者の不補充

技能労務職員については、原則退職不補充とし、再任用職員や民間委託等により対応します。

5 定員管理計画の目標

(1) 数値目標の考え方

円滑な行政運営の確保及び職員の時間外勤務の縮減を図るため、現段階で考えられるあらゆる可能性を視野に入れ、施策・事業の取捨選択、業務の平準化、組織体制や事務事業の簡素化・効率化を図りつつ、限られた行政資源を有効に活用し、市民サービスの維持・向上に努めます。

なお、当計画の期間は第二次三沢市総合振興計画前期基本計画の終了年度までとします。

ただし、数値目標は計画期間中でも組織の現状や社会変化等の状況に応じ見直しを行います。

(2) 定員管理計画の期間

平成30年4月2日～平成35年4月1日

(3) 本計画における数値目標

① 病院以外

新たな行政需要や著しい社会経済状況の変化への対応をはじめ、公益的法人等への職員派遣を考慮するとともに、働き方改革へ対応しうる組織とするため、病院を除く部門の職員数を増員します。

② 病院

安定した経営下の中で良質な医療を継続して提供することが求められることから、医師をはじめとする医療スタッフ確保に取り組むべく、職員を増員します。

(各年4月1日現在職員数：人)

区分	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度
病院以外	470	470	470	470	470
病院	290	290	290	290	290
職員数計	760	760	760	760	760