

石狩市定員適正化計画

現状分析

令和4年3月

石 狩 市

定員適正化計画

目次

はじめに	-----	P 1
これまでの定員管理の取り組み	-----	P 2
職員数の現状		
1 職員数及び人口の推移	-----	P 3
2 職員の年齢構成及び職種別の状況	-----	P 4 ~ P 5
3 再任用職員の推移	-----	P 5
4 育児休業等の取得状況	-----	P 6
現状分析		
1 道内市との比較	-----	P 7 ~ P 8
2 全国類似団体との比較	-----	P 8 ~ P 9
3 定員管理の参考指標による比較	-----	P 9 ~ P 10
4 全国地方公共団体職員数の推移との比較	-----	P 10 ~ P 11
5 まとめ	-----	P 11
次期定員適正化計画へ向けて		
1 検討方針	-----	P 12
2 検討期間における取組方針	-----	P 12 ~ P 13

はじめに

地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化の進展や人口減少社会の到来、市民ニーズの多様化・高度化への対応、加えて現在では危機対策、特に新型コロナウイルス感染症への対応が大きな課題となっていることなど、日々その役割は大きく変化しています。

地方自治体の職員は、専門性の高い市民への対応や新たな行政需要に迅速に対応することが求められているとともに、また、一方では少子高齢化の進展が将来的には財政環境の悪化を招くことも想定されており、今後の職員の定員管理のあり方については、これまで以上にその方向性を見出すことの難しさが増してきているものと考えられます。

本市においては、平成17年の市村合併以後、一時的に増加した職員数をこれまで3度にわたる5ヵ年の「定員適正化計画」であるべき職員数を定め、「行政改革大綱」に基づく様々な取り組みなどと連携しながら、大幅に減少してきたところです。

本計画では、本市のこれまでの取り組みの結果である職員数の現状と分析を行うとともに、地方公務員法の改正に伴い今後運用が始まる職員の定年退職延長制度の動向を注視し、今後の適正な定員のあり方を見定めるため、今回は定年退職延長制度の本格運用が始まるまでの今後2ヵ年程度についての定員のあり方について示すものとしします。

これまでの定員管理の取り組み

本市は、平成17年10月の合併から、三度にわたり、「定員適正化計画」を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。

平成20年3月策定の「石狩市定員適正化計画（平成19年度～平成23年度）」では、「石狩市財政再建計画（平成19年3月策定）」による行財政改革推進の根幹の一つとして、平成18年4月における職員数「591人」を5カ年で「99人」削減してきました。

引き続き、平成24年3月に策定した「石狩市定員適正化計画2016（平成24年度～平成28年度）」では、「市民サービスの向上」と「最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立」を基本方針に、目標職員数を「453人」に設定し、5カ年で「40人」の職員数を削減してきました。

この二度にわたる「定員適正化計画」により、10年間で「139人」の職員数の削減（24%）を行ってきました。

そして、平成29年3月に策定した「石狩市定員適正化計画2021（平成29年度～平成33年度）」では、「大幅な職員削減」の方向からの転換期を迎えているとし、「しなやかで強靱な組織」を目指すことを目標に、概ね適正な職員数と評価した前計画の職員数をベースに、計画の最終年度である令和3年度の目標職員数を「448人」と設定し、安定的な市民サービスの提供に努めることとしました。

結果としては、厚田区・浜益区における保育等の拡充、時間外勤務時間の上限設定を含む働き方改革の推進の必要性、再任用職員の見込みとの乖離、胆振東部地震をはじめとする危機管理対応など、前回計画時には想定できなかった事象に対応したところ実績としては目標値より12人増の「460人」となりました。

表1～定員適正化計画の取組状況

（単位：人）

	平成18年度 職員数	平成23年度 職員数	石狩市定員適正化計画2016 (平成24年度～平成28年度)					石狩市定員適正化計画2021 (平成29年度～令和3年度)				
			平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)	令和2年度	令和3年度
目標職員数	591	492	487	479	471	462	453	453	453	450	450	448
実職員数			486	480	470	461	452	452	452	454	458	460
削減(人数) 平成23年度 対比			6	12	22	31	40	40	40	38	34	32
削減(率) 平成23年度 対比			1%	2%	4%	6%	8%	8%	8%	8%	7%	7%

各年度4月1日現在の職員数

職員数の現状

1 職員数及び人口の推移

本市の職員数は、合併時に比べて大幅に減少しましたが、区域別（旧石狩市・厚田区・浜益区）の職員数でも、全区域で減少しています。

しかし、近年の両区の職員数は、防災や保健福祉、地域振興などといった行政需要への対応等を考慮し、職員数の削減を抑えた組織運営を行っている状況にあります。

本市の人口の推移は、旧石狩市域ではここ数年微増傾向にあるものの、市全体としては減少傾向にあり、今後も緩やかに減少していくものと予想されます。

表2～区域別職員数及び人口の推移

職員及び人口（単位：人）

	職員数				人口			
	総計	区域別(内訳)			総数	区域別(内訳)		
		旧石狩市	厚田区	浜益区		旧石狩市	厚田区	浜益区
平成17年度		448	72	72	61,340	56,422	2,784	2,114
合併時 平成17年10月1日	591	477	56	58	61,369	56,516	2,763	2,090
平成18年度	591	486	48	57	61,161	56,436	2,698	2,027
平成27年度	461	401	27	33	59,274	55,671	2,082	1,521
平成28年度	452	393	27	32	59,120	55,692	1,999	1,429
平成29年度	453	393	26	34	58,831	55,501	1,949	1,381
平成30年度	454	397	23	34	58,406	55,174	1,905	1,327
平成31年度 (令和元年度)	463	403	25	35	58,260	55,134	1,825	1,301
令和2年度	468	408	25	35	58,221	55,211	1,766	1,244
令和3年度	469	410	25	34	58,218	55,308	1,709	1,201

1 各年度4月1日現在の職員数（フルタイム再任用職員含む）及び人口

2 厚田区及び浜益区の職員数は、旧厚田村区域及び旧浜益村区域に存する支所等に勤務する職員数

2 職員の年齢構成及び職種別の状況

本市の職員は、令和3年4月1日現在、40歳以上の職員の割合が全体の67%を占める一方、39歳以下の職員が33%と偏った年齢構成になっています。

これは、平成8年度の市制施行を見据え新たな業務に対応するため一時的に採用数を増加したこと、また、その後において、三位一体改革等による緊縮財政の影響や合併による職員増への対応として職員採用の抑制を行ってきたことなどが要因と考えられます。

さらに、職種別においても、土木技術職58人中、39歳以下の職員が9人と段階的に新規職員の採用を増やしてきたものの、依然として年齢構成の偏りが著しく顕著となっており、今後、道路、上下水道などといった生活基盤インフラの維持管理や更新における技術継承が危惧されています。

これまでも、年齢構成の平準化に向けて、豊富な知識や経験を有する再任用職員の活用や、採用条件年齢の引き上げなどによる民間経験者の採用などといった対策を講じていますが、引き続き、職員の知識や技術の継承を図りつつ、安定した市民サービスを継続するため、取り組みを進めていく必要があります。

表3～職員の年齢構成（令和3年4月1日現在）

年齢	60歳～55歳	54歳～50歳	49歳～45歳	44歳～40歳	39歳～35歳	34歳～30歳	29歳～25歳	24歳～19歳	合計
男性	70人	78人	58人	32人	21人	28人	27人	7人	321人
女性	16人	16人	28人	20人	15人	18人	19人	14人	146人
合計	86人	94人	86人	52人	36人	46人	46人	21人	467人

1 再任用職員除く。

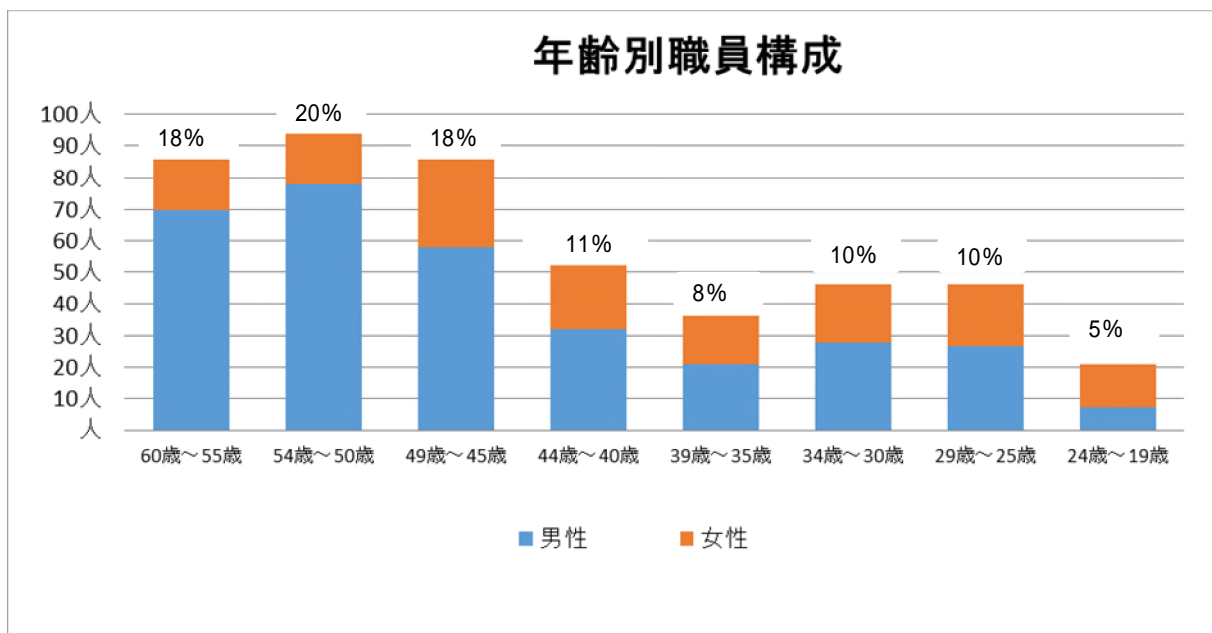


表4～職種別の状況

(単位：人)

職種 年齢	一般 事務等	保健師	看護師	言語聴覚・ 理学療法士・作業療法士	管理 栄養士	保育士	建築	土木	公務補	学芸員	計
60歳～55歳	50	3	3	2		5	2	19		2	86
54歳～50歳	67	7	1			1	4	14			94
49歳～45歳	65	5	1	1	1		1	12			86
44歳～40歳	40	4	1			2		4		1	52
39歳～35歳	27	2			2	2	1	2			36
34歳～30歳	38			1			3	4			46
29歳～25歳	37		1			3	1	3		1	46
24歳～19歳	21										21
合計	345	21	7	4	3	13	12	58	0	4	467

3 再任用職員の推移

本市の再任用制度は、平成14年度に創設され、財政状況や合併に伴う職員増により一時運用を凍結していましたが、平成20年度から運用を再開し、平成25年度以降は、公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げによる雇用と年金の接続を図るため、定年退職者で希望する者に対し、週31時間勤務での任用を行っています。

令和3年4月1日現在の再任用職員数は32人であり、「石狩市定員適正化計画2016」で見込んだ52人からは20人以上少ない実績となりました。

翌年及び翌々年は40人程度が見込まれます。しかしながら、今後、地方公務員法の改正に伴う職員定年退職年齢の引き上げが予定されていることから、今後の適正な定員管理に向け、制度改正の動向に注視する必要があります。

表5～再任用職員数の推移

(単位：人)

採用年度 定年退職年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
平成23年度～ 平成27年度	50	39	24	13	6			
平成28年度		6	4	2	2	2		
平成29年度			9	10	10	10	10	
平成30年度				7	7	7	7	7
平成31年度 (令和元年度)					8	8	8	8
令和2年度						5	5	5
令和3年度							8	8
令和4年度								13
人数	50	45	37	32	33	32	38	41

全定年退職者が65歳まで再任用したと想定した場合

4 育児休業等の取得状況

職員の育児休業等については、育児休業法等の度重なる改正などにより、制度内容は充実してきています。

本市における女性職員の採用は、近年、採用者の4割前後を占めており、若年層を中心に女性職員の割合は増加してきています。この間、制度周知を図るなど、環境整備の充実により、男女共に休業等取得する職員は一定数いるところです。

また、過去5か年、男性職員の育児休業の取得実績はありませんが、一方で男性職員の配偶者出産休暇及び配偶者出産時育児休暇の取得制度を利用する職員の問い合わせも増加傾向となっており、職員が安心して制度を活用できるよう、これまでと同様に、組織運営に支障が生じないような代替確保策を講じることが重要です。

表6～育児休業等の取得者推移

(単位：人)

年度	女性職員数	女性職員の割合	育児休業	部分休業	育児短時間勤務
平成28年度	126	27.5%	16	12	3
平成29年度	132	28.8%	10	12	3
平成30年度	136	29.6%	9	14	1
平成31年度 (令和元年度)	142	30.3%	11	11	1
令和2年度	151	31.7%	8	8	0

(単位：子どもが生まれた男性職員の取得率)

年度	配偶者出産休暇	配偶者出産時育児休暇	育児休業
平成28年度	86%	0%	0%
平成29年度	62%	15%	0%
平成30年度	83%	17%	0%
平成31年度 (令和元年度)	75%	0%	0%
令和2年度	100%	40%	0%

配偶者出産休暇～職員の配偶者が出産する場合(3日)

配偶者出産時育児休暇～配偶者が出産する予定日の前後8週間、子(生まれた子及び小学校に上がる前の子)の養育のため勤務しない場合(5日以内)

現状分析

1 道内市との比較

(1) 職員1人あたりの人口数

最新(令和2年4月1日現在)の総務省の「地方公共団体定員管理調査」を基に、本市を含む道内34市(札幌市を除く。)の職員数の比較分析を行いました。(なお、同条件で比較するため、職員数から消防職員、病院職員及び交通職員を除いています。)

本市の令和2年1月1日現在の「人口数」は、道内34市中多い順から13位であり、また、職員数の目安となる「職員1人当たりの人口数」も、正職員の場合で道内34位中多い順から13位、会計年度任用職員も含めると全体の9位となっております。

表7-1～道内他市との比較表(職員1人当たりの人口数)

	人口 (令和2年1月1日)		職員数(令和2年4月1日)						職員1人当たりの人口数			
	順位	人数	正職員		会計年度 任用職員		合計		正職員のみ		正職員+ 会計年度任用職員	
			順位	人数	順位	人数	順位	人数	順位	人数	順位	人数
旭川市	1	334,070	1	2,021	1	1,227	1	3,248	4	165.30	6	102.85
函館市	2	255,308	2	1,824	5	568	2	2,392	10	139.97	5	106.73
苫小牧市	3	171,242	5	1,099	20	195	7	1,294	6	155.82	2	132.34
釧路市	4	168,086	3	1,324	4	648	3	1,972	14	126.95	13	85.24
帯広市	5	166,043	4	1,152	2	731	4	1,883	9	144.13	11	88.18
江別市	6	119,580	8	670	6	432	8	1,102	3	178.48	4	108.51
北見市	7	116,630	6	1,012	3	663	5	1,675	17	115.25	17	69.63
小樽市	8	114,425	7	935	9	375	6	1,310	15	122.38	12	87.35
千歳市	9	97,552	9	631	8	395	9	1,026	7	154.60	8	95.08
室蘭市	10	82,977	11	461	11	298	11	759	2	179.99	3	109.32
岩見沢市	11	80,410	10	582	7	404	10	986	11	138.16	14	81.55
恵庭市	12	70,049	13	428	10	302	12	730	5	163.67	7	95.96
石狩市	13	58,288	12	448	19	203	15	651	13	130.11	9	89.54
北広島市	14	58,265	15	396	13	259	14	655	8	147.13	10	88.95
登別市	15	47,608	18	345	15	244	16	589	12	137.99	15	80.83
北斗市	16	46,031	27	240	28	106	27	346	1	191.80	1	133.04
滝川市	17	39,861	16	354	17	232	17	586	18	112.60	18	68.02
網走市	18	35,039	17	350	21	182	20	532	20	100.11	19	65.86
伊達市	19	33,896	22	291	24	157	23	448	16	116.48	16	75.66
稚内市	20	33,605	19	320	12	260	18	580	19	105.02	23	57.94
名寄市	21	27,277	14	425	16	240	13	665	29	64.18	31	41.02
根室市	22	25,457	20	318	22	162	22	480	25	80.05	24	53.04
富良野市	23	21,593	25	264	23	159	24	423	24	81.79	26	51.05
紋別市	24	21,582	23	290	27	132	25	422	27	74.42	25	51.14
美瑛市	25	21,058	24	273	18	228	21	501	26	77.14	30	42.03
留萌市	26	20,715	29	208	26	134	29	342	21	99.59	21	60.57
深川市	27	20,422	26	246	29	100	28	346	22	83.02	22	59.02
士別市	28	18,562	21	316	14	246	19	562	32	58.74	33	33.03
砂川市	29	16,848	30	205	25	150	26	355	23	82.19	27	47.46
芦別市	30	13,204	28	224	31	60	30	284	31	58.95	29	46.49
赤平市	31	9,906	31	156	34	5	33	161	30	63.50	20	61.53
三笠市	32	8,302	31	156	32	60	31	216	33	53.22	32	38.44
夕張市	33	7,769	33	114	33	51	32	165	28	68.15	28	47.08
歌志内市	34	3,130	34	85	30	65	34	150	34	36.82	34	20.87

- 1 正職員の人数は、消防・病院・交通を除いた人数
- 2 会計年度任用職員は、「フルタイムのうち任用期間が6ヶ月以上」及び「パートタイムのうち任用期間が6ヶ月以上かつ1週間当たり19時間25分以上」勤務の普通会計所属(消防除く)の人数

(2) 定員回帰指標

全国的な状況を見ると、市の面積の大きさに比例し、職員も多くなる傾向となっております。その人口と面積の関係から、平均的な職員数の試算を行うことができる「定員回帰指標」をもとに道内各市と比較すると、本市の面積は34市中大きい順から9位、職員数の割合（実際の職員数と試算職員数の差の割合）は12位ですが、産業構造など類似点の多い石狩管内の他市と比較すると高い順位にあることが示されています。

表7-2～道内他市との比較表（定員回帰指標に基づく職員数の割合）

	人口 (令和2年1月1日)		面積 (令和2年10月1日)		定員回帰指標による試算職員数と実際の職員数との割合 (R2.4.1)							
	順位	人数	順位	面積(km ²)	一般行政			普通会計(消防除く)				
					順位	試算職員数	実職員数	割合	順位	試算職員数	実職員数	割合
旭川市	1	334,070	8	747.66	30	1,561	1,532	98.1%	27	2,231	1,763	79.0%
函館市	2	255,308	10	677.87	32	1,230	1,270	103.3%	30	1,759	1,539	87.5%
苫小牧市	3	171,242	14	561.57	25	869	782	90.0%	21	1,241	909	73.2%
釧路市	4	168,086	2	1,363.29	24	1,032	921	89.2%	24	1,488	1,124	75.5%
帯広市	5	166,043	11	619.34	26	860	789	91.7%	29	1,231	1,001	81.3%
江別市	6	119,580	28	187.38	15	580	485	83.6%	19	823	582	70.7%
北見市	7	116,630	1	1,427.41	27	841	781	92.9%	23	1,216	899	73.9%
小樽市	8	114,425	26	243.83	34	571	694	121.5%	34	813	797	98.0%
千歳市	9	97,552	13	594.50	21	581	501	86.2%	15	832	558	67.1%
室蘭市	10	82,977	32	81.01	20	410	353	86.1%	14	580	388	66.9%
岩見沢市	11	80,410	18	481.02	17	487	414	85.0%	25	697	527	75.6%
恵庭市	12	70,049	24	294.65	14	405	335	82.7%	13	577	374	64.8%
石狩市	13	58,288	9	722.42	12	452	358	79.2%	12	651	406	62.4%
北広島市	14	58,265	30	119.05	28	319	306	95.9%	26	451	346	76.7%
登別市	15	47,608	27	212.21	22	297	260	87.5%	16	421	293	69.6%
北斗市	16	46,031	21	397.44	3	332	185	55.7%	3	474	221	46.6%
滝川市	17	39,861	31	115.90	29	245	238	97.1%	33	345	325	94.2%
網走市	18	35,039	19	471.00	13	304	244	80.3%	17	435	306	70.3%
伊達市	19	33,896	20	444.21	10	293	226	77.1%	11	420	258	61.4%
稚内市	20	33,605	7	761.47	5	362	234	64.6%	6	523	288	55.1%
名寄市	21	27,277	15	535.20	19	287	246	85.7%	31	412	387	93.9%
根室市	22	25,457	17	506.25	18	273	233	85.3%	20	392	283	72.2%
富良野市	23	21,593	12	600.71	8	279	202	72.4%	7	401	226	56.4%
紋別市	24	21,582	5	830.67	7	329	224	68.1%	5	477	258	54.1%
美瑛市	25	21,058	25	277.69	31	205	204	99.5%	28	292	233	79.8%
留萌市	26	20,715	23	297.84	11	208	161	77.4%	9	296	177	59.8%
深川市	27	20,422	16	529.42	9	258	195	75.6%	8	371	217	58.5%
士別市	28	18,562	3	1,119.22	4	380	235	61.8%	4	555	282	50.8%
砂川市	29	16,848	33	78.68	33	145	164	113.1%	32	202	190	94.1%
芦別市	30	13,204	4	865.04	2	303	154	50.8%	2	441	190	43.1%
赤平市	31	9,906	29	129.88	23	128	114	89.1%	22	179	132	73.7%
三笠市	32	8,302	22	302.52	6	160	105	65.6%	10	227	138	60.8%
夕張市	33	7,769	6	763.07	1	259	82	31.7%	1	376	93	24.7%
歌志内市	34	3,130	34	55.95	16	85	72	84.7%	18	116	82	70.7%

- 1 定員回帰指標：人口と面積を要素として、各地方公共団体の試算職員数を算出する参考指標（普通会計＝一般行政358名＋教育48名。公営企業等51名除く。）
- 2 試算職員数の算出式（一般市）：【一般行政】 $4.0 \times \text{人口(千人)} + 0.22 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 60$
【普通会計】 $5.7 \times \text{人口(千人)} + 0.33 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 80$

2 全国類似団体との比較

本市の職員数については、近年ほぼ横ばいで推移してきていますが、人口1万人あたりの職員数を全国の類似団体の平均と比較すると、全国的な傾向としても横ばいから若干の増加傾向にあることが確認できます。

このことから、本市同様、全国的な傾向としてこれまでの職員数を抑制することから、職員の確保を目指す動きにシフトしてきているということが推察されます。

表 8 ~ 全国類似団体平均及び石狩市の状況（人口 1 万人当たりの職員数）

（単位：人）

		平成27年4月1日	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	平成31年4月1日	令和2年4月1日
一般行政	石狩市	56.10	54.73	54.96	56.58	59.65	61.42
	全国類似団体平均(- 1)	53.66	59.93	60.64	60.98	61.42	61.67
	全国類似団体平均(- 3)		47.60	48.84	49.02	49.29	49.78

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、町村に区分の上、さらに、「人口」と「産業構造」に応じて区分したものです。

本市は平成27年度まで類型「 - 1」（人口規模が5万人以上10万人未満、産業構造は第二次・第三次産業就業者割合が95%未満かつ第三次産業就業者割合が55%以上）に該当していましたが、平成28年度からは類型設定が見直され、類型「 - 3」（人口規模が5万人以上10万人未満、産業構造は第二次・第三次産業就業者割合が90%以上かつ第三次産業就業者割合が65%以上）に該当することとなりました。

このことから、本市は現在、類型「 - 3」ではあるものの、類型の境目に位置していると考えられ、現在の類型のみの比較では適正な職員数や職員数増減の傾向などを見定めることが困難であることから、これまでの類型「 - 1」も併記することにより、全国的な傾向を見定めることとします。

3 定員管理の参考指標による比較

類似団体別職員数の状況を用いた分析の方法の一つに、「定員管理診断表」があります。この定員管理診断表は、類似団体ごとに部門別の人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出したもので、表 9 の定員管理診断表を活用して参考となる職員数が算出されます。

この診断についても、「2 全国類似団体との比較」で記載したとおり、類似団体の類型「 - 1」及び「 - 3」の両者から職員数を比較することとします。

本市では、一般行政職の職員数が「358人」、普通会計の職員数が「406人」で、ともに両類型の平均職員数の間に入っていることと分析できます。

表9～定員管理診断表（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

区分			石狩市職員数 令和2年4月1日	類似団体別職員数			
				類型 - 1		類型 - 3	
				類型における 平均職員数	類型平均 職員数との差	類型における 平均職員数	類型平均 職員数との差
普通 会計	一般行政	議会	5	6	-1	5	0
		総務・企画	113	107	6	86	27
		税務	28	28	0	24	4
		民生	105	98	7	91	14
		衛生	44	36	8	32	12
		農林水産	16	30	-14	11	5
		商工	11	15	-4	9	2
		土木	36	43	-7	35	1
	一般行政 計		358	363	-5	293	65
	教育		48	68	-20	52	-4
普通会計 計			406	431	-25	345	61

4 全国地方公共団体職員数の推移との比較

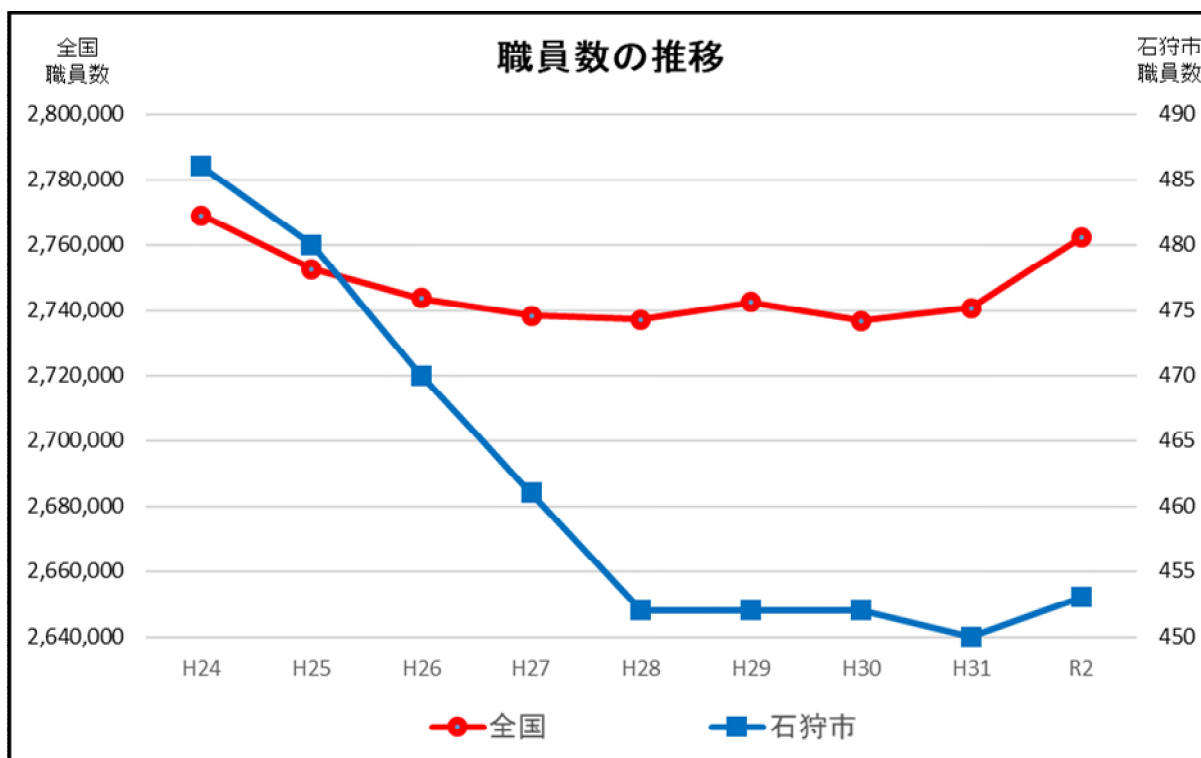
- 2 では、全国の類似団体との比較を行い、職員数が横ばいから若干の増加傾向にあることを確認しましたが、これを全ての地方公共団体の職員数でみると、平成30年度までは減少傾向にありましたが、平成31年度以降は増加の傾向を見せています。

全国職員数の出典元である総務省では、増加の要因として国土強靱化に向けた防災・減災対策や、地方創生、子育て支援への対応などによる増加や、職員の任用の適正化などにより増加したものとされています。

これらの理由などから、今後しばらくは同様の傾向が続くものと考えられ、職員の確保を目指す動きは石狩市のみならず全国的なものであることが伺えます。

表10～全国と石狩市の職員数及び増減率

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)	令和2年度
全国	職員数 (人)	2,768,913	2,752,484	2,743,654	2,738,337	2,737,263	2,742,596	2,736,860	2,740,653	2,762,020
	対前年増減率 (%)	—	0.59	0.32	0.19	0.04	0.19	0.21	0.14	0.78
石狩市	職員数 (人)	486	480	470	461	452	452	452	450	453
	対前年増減率 (%)	—	1.23	2.08	1.91	1.95	0.00	0.00	0.44	0.67



5 まとめ

1～4の指標によると、本市の職員数は、概ね適正であると分析できます。

次期定員適正化計画へ向けて

1 検討方針

本市では、市村合併等により一時的に増加した職員数を削減する取り組みを行いながら、新市一体のまちづくりを進めてきました。

「石狩市定員適正化計画2021」では、本格的な人口減少を迎える中で、厚田区及び浜益区の地域振興や防災対策や増大する行政需要に的確に対応するために目標職員数を「448人」と設定しましたが、前述のとおり前回計画時には想定できなかった事象に対応したところ実績としては「460人」となりました。

前項では、取り組み後である現在の職員数について、道内他市や全国の類似団体との比較検討、総務省の参考指標による定員管理の分析を行うとともに、職員の年齢構成や職種別の状況などについても、多角的に分析を行ったところ、本市の職員数は、これまでの取り組みの成果により「概ね適正」であると考えられます。

しかしながら今後、人口減少や高齢化がより一層進展すると予測され、財政環境はさらに厳しさが増すことが予想される一方、平成31年度(令和元年度)より各種関係法令が施行されている、いわゆる「働き方改革」の動きの中では、労働時間に関する制度の見直しや多様で柔軟な働き方の実現が求められていることなどからも、職員の確保が求められてきている状況にあります。

さらには、令和5年度から段階的に進めることとなる定年退職の延長の制度が開始され、40代以上の職員が全体の半数を超えている本市の状況からすると、年齢構成の状況に大きな変化が出るのが考えられるほか、制度の構築内容は一時的な調整のための定員措置の動向などの詳細について今後設定するものであり、また新規職員の採用等にも大きな影響があることが予想されます。これらについても、全国的な状況のため、対応策について国の動きも考えられるところです。

以上のような状況から、本計画の次期改定に向けて来年度の本市の定年延長制度構築の結果や国の動きに注視し、策定するために検討期間を設けることとしました。なお、検討期間中においては、現状の職員数をベースに考え、定員の管理を行っていくこととします。

2 検討期間における取組方針

業務効率化や業務改善の推進

めまぐるしい社会情勢の変化に伴う行政需要の増大に対し、管理職が中心となり、組織的に業務効率化や業務改善(仕事の仕方の見直し、仕事の優先度等)

を積極的に進めて参ります。

業務の精査を行い、民間活力の活用（アウトソーシング）が可能な業務について検討するとともに、より効率的・効果的な再任用職員、会計年度任用職員の活用を図ります。

計画的な職員採用

将来にわたり安定的な組織運営を行うため、職員の年齢構成の平準化に配慮するとともに、職員の知識や技術の継承を促し、計画的な職員採用を行います。

女性職員の活躍

近年の新規女性職員の積極的な採用により、女性職員の占める割合も増加してきています。今後の市政運営には女性職員の視点が不可欠であり、多様な価値観が反映され、より質の高い行政サービスの提供につながることから、女性活躍推進法の施行とあわせ、管理監督職への女性職員の積極的な登用等を図って参ります。

人材育成

様々な政策や施策の展開を図るためには、組織力の強化のほか、職員の個々の資質や能力向上が不可欠であり、人材育成基本方針の積極的推進や人事評価制度などを通じ、人材育成を図ります。

人事配置

職員の人事配置にあたっては、それぞれの職員が有する知識、経験、能力、技術等を把握し、適性を見極め、適材適所の配置に努めるとともに、若手職員にあっては計画的な人事ローテーションにより能力向上に努めます。

メンタルヘルス対策

近年、メンタルヘルスの不調を訴え、休暇取得や休職となる職員が増加傾向にあります。職員が健康でいきいきと働くことができるよう、職場環境への配慮や、ストレスチェックの導入などメンタルヘルスの不調を未然に防ぐ取り組み（産業医の面談等）を行って参ります。

長期視点による組織運営のあり方

今後の両区の行政運営のあり方、市全体にあっては長期的な視点による行政運営のあり方（自治体との業務の広域化の研究など）など将来の組織運営の方向性を検討して参ります。