

恵庭市第2次定員管理計画

【平成28年度～平成32年度】

《目次》

	頁
1. 定員管理計画策定の趣旨	1
2. 目標年次・計画期間	1
3. 第1次定員管理計画の推進状況	
(1) 職員数（全体）の推移	1
(2) 正職員の状況	2
(3) 再任用職員の状況	3
(4) 臨時・非常勤職員の状況	4
(5) 道内他市との比較	4
(6) 類似団体職員数との比較	5
(7) 財政面からの人件費の状況	5
4. 第2次定員管理計画の基本方針・具体的方策	
基本方針1 正職員と再任用職員(フルタイム勤務)等の一体的な 定員管理と職員数の維持	7
基本方針2 再任用制度の安定した運営とマンパワーの確保	8
基本方針3 臨時・非常勤職員等の活用と適正な配置	8
5. 定員管理の年次計画	
(1) 正職員と再任用職員(フルタイム勤務)等の定員管理	9
(2) 再任用職員(短時間勤務)と臨時・非常勤職員等の職員数管理	9
6. 計画の推進に向けて	
(1) 進捗状況の公表	11
(2) 計画推進にあたっての留意事項	11

平成28年3月

恵庭市

1. 定員管理計画策定の趣旨

平成24年度から平成27年度までの定員管理計画を策定し、着実な計画の推進に努め、効率的な行政運営に取り組んできました。

間断なく次期計画を策定し、最小の行政コストで最大の行政サービスを提供し、平成28年度からの総合計画の円滑な推進等、今後の定員管理を適切に行う計画として、第2次の定員管理計画を策定します。

2. 目標年次・計画期間

平成28年度からの総合計画前期計画との整合性を図るため、平成32年度までの5年間の計画期間とします。

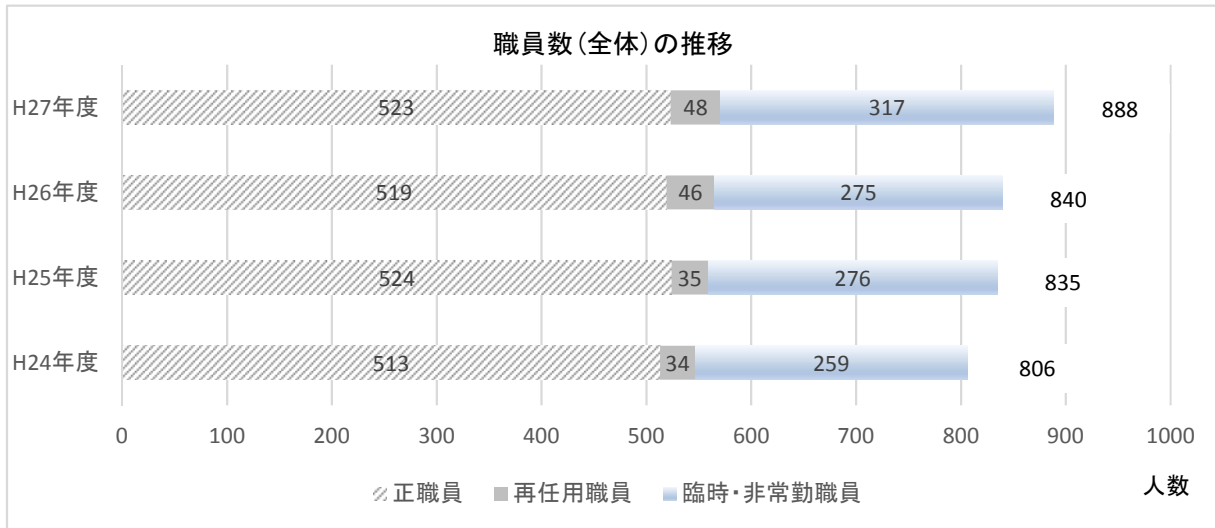
計画期間 平成28年度から平成32年度

3. 第1次定員管理計画の推進状況

(1) 職員数（全体）の推移

平成27年度の職員数（全体）は、正職員が523人、再任用職員が48人、臨時・非常勤職員が317人となっています。

●職員数（全体）の推移



※数値は人数

《職員数（全体）》

	平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正職員数	513	63.7%	524	62.8%	519	61.8%	523	58.9%
再任用職員数	34	4.2%	35	4.2%	46	5.5%	48	5.4%
臨時・非常勤職員数	259	32.1%	276	33.0%	275	32.7%	317	35.7%
計	806	100.0%	835	100.0%	840	100.0%	888	100.0%

※人数は、各年4月1日時点で常勤換算後の人数に置換えしている。

(2) 正職員の状況

① 正職員数の推移

職員数は、計画人数を下回り推移していますが、年度当初に新規採用職員の確保ができなかったこと等によります。

《正職員数》

単位：人

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
定員管理計画人数 ①	423	431	424	424
当年度職員数 ②	423	430	421	423
比較 ②-①	0	-1	-3	-1
前年度退職者数 ③	25	17	34	21
当年度新規採用職員数 ④	23	24	25	23
比較 ④-③	-2	7	-9	2
消防職員数 ⑤	90	94	98	100
市職員数計	513	524	519	523

※当年度新規採用者数には前年度の途中(4月2日以降)で採用した人数を含む。

(注) 職員数には、市から各団体等への派遣職員を含む。

消防職員数には市長部局からの派遣職員を含む。

● 人数増減の要因

	主な増員要因	主な減員要因
平成24年度	・生活保護、医療給付、障害、子ども家庭部門の強化	・契約課長、専任図書館長廃止等
平成25年度	・地域防災推進、焼却施設整備の推進 ・子育て推進部門の強化等	・地域整備室の再編 ・高齢者福祉事業の委託 ・行政委員会の組織機構の見直し等
平成26年度	・次長職の専任化 ・庁舎管理・改修、総合計画策定のための体制強化等	・国民健康保険、後期高齢者医療部門の統合 ・保育園3園から2園体制等
平成27年度	・公共施設マネジメント推進、マイナンバー制導入の体制強化等	・専任保健センター長の廃止 ・浄水事業所の廃止等

② 正職員の年齢構成

団塊の世代の退職や昭和45年11月の市制施行前後の職員の大量採用により、職員の年齢構成の偏りが一部見られましたが、職員の退職と社会人採用により、年齢構成は徐々に平準化されてきています。

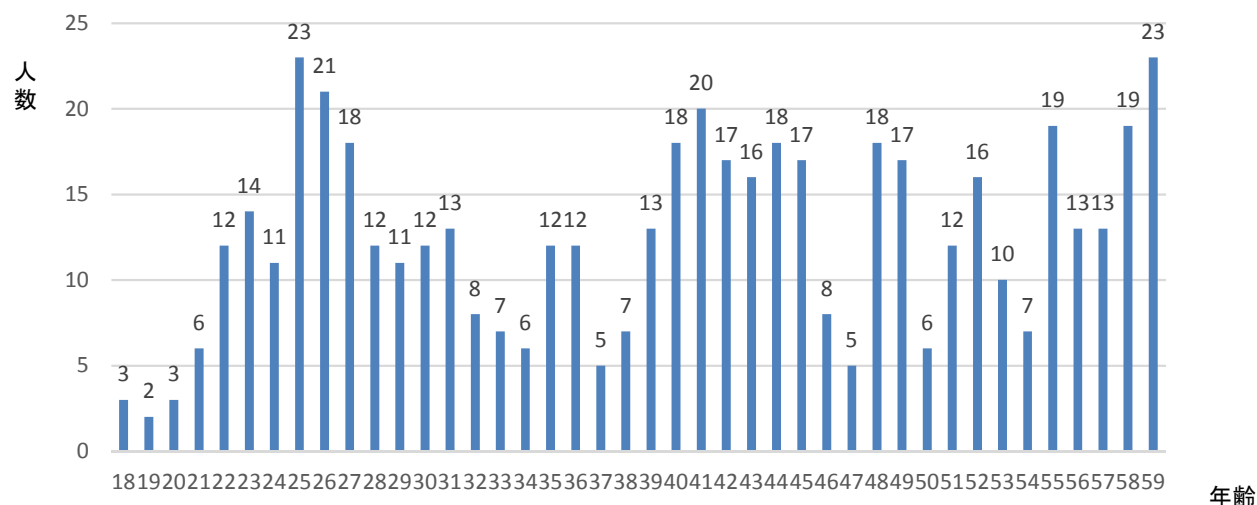
全職員の平均年齢は、平成27年度には40.3歳と下がってきています。

《正職員の平均年齢の推移》

単位：歳

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
平均年齢	42.8	42.2	40.9	40.3

●正職員の年齢構成



(3) 再任用職員の状況

再任用制度は平成21年度から運用が開始され、任用数は年々増加し、再任用職員の知識や経験を配属部署において、効果的に活用しています。

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに対応し、「雇用と年金の接続」を図るため、平成25年度に再任用制度を見直し、平成26年度からフルタイム勤務の管理職の導入等を図っています。

《再任用職員数》

単位：人

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
再任用職員数	フルタイム勤務職員数	0	0	9	6
	短時間勤務職員数	30	32	33	38
	計	30	32	42	44
	消防職員計(短時間)	4	3	4	4
	合計	34	35	46	48

※人数(常勤換算後)は、常勤職員の勤務時間数に置換え人数を積算している。

《職位別再任用職員数(消防職員除)》

単位：人

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	
職位別	次長職	フルタイム勤務職員数	0	0	3	3
		短時間勤務職員数	0	0	0	0
	課長職	フルタイム勤務職員数	0	0	6	2
		短時間勤務職員数	0	0	0	3
	主査職	フルタイム勤務職員数	0	0	0	1
		短時間勤務職員数	0	0	0	6
	スタッフ職	フルタイム勤務職員数	0	0	0	0
		短時間勤務職員数	30	32	33	29
	計	フルタイム勤務職員数	0	0	9	6
		短時間勤務職員数	30	32	33	38
		計	30	32	42	44

(4) 臨時・非常勤職員の状況

臨時的任用職員、非常勤職員は、全職員数の約35%を占めています。

臨時・非常勤職員は年々増加傾向にあり、制度改正による資格、経験等を要する事務事業の拡大に伴う職員の増加があります。

《臨時・非常勤職員数》

単位：人

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
臨時 非常 勤職 員数	臨時職員数	93	98	96	122
	非常勤職員数	166	178	179	195
	第1種	130	140	142	155
	第2種	36	38	37	40
計		259	276	275	317

※臨時・非常勤職員数は各年度4月1日の配置数。

(注) 臨時職員のH27年度は、選挙事務に伴う増。

非常勤職員は、学童クラブ指導員の開設か所数、開設時間拡大に伴う増等が主な要因。

(5) 道内他市との比較

道内他市との職員数の比較について、事務事業の委託状況、再任用職員の配置や臨時・非常勤職員の活用状況等が異なることから、比較は難しいのですが、「職員一人当りの人口」は、道内34市（札幌市除）中8番目に少ない職員数になっています。

《道内各市の人口と職員数(普通会計ベース)上位10市》

単位：人

市名	人口	職員数(普通会計)	職員一人当りの人口
	(H26.1.1住民台帳)	(H26.4.1)	
北斗市	48,323	216	223.7
江別市	120,805	696	173.6
室蘭市	91,276	549	166.3
旭川市	349,057	2,159	161.7
苫小牧市	174,469	1,098	158.9
岩見沢市	87,284	555	157.3
石狩市	59,986	393	152.6
恵庭市	68,893	474	145.3

【参考】

北広島市	59,931	413	145.1
千歳市	95,481	667	143.1

※公益財団法人北海道市町村振興協会資料「平成26年地方公共団体定員管理調査」

(注) 職員数(普通会計) 一般行政部門と特別行政部門(教育委員会・消防)の職員で、正職員とフルタイム勤務の再任用職員の合算(公営企業等会計部門(介護保険、国保会計含)の職員は除)

(6) 類似団体職員数との比較

地方自治体の職員数を分析する一般的な方法として類似団体別職員数の比較があります。

平成26年度の類似団体職員数は494人ですが、本市の職員数は474人（普通会計）と20人、少なくなっています。

《類似団体職員数の推移》

単位：人

年度	単純係数 (類団1万人当り) A	恵庭市 人口 B	類団職員数 A*B/10000 ア	市全職員数	内、普通会 計職員数 イ	比較 イ-ア
平成24年度	73.53	68,754	506	512	461	-45
平成25年度	72.62	68,797	500	523	471	-29
平成26年度	71.79	68,849	494	528	474	-20

※公益財団法人北海道市町村振興協会資料「地方公共団体定員管理調査」

(注) 類似団体 全市町村を対象に人口規模と産業構造(産業別就業人口の構成比)を基準に類型区分した際に、同類型に属することとなる自治体

(7) 財政面からの人件費の状況

普通会計決算額に占める人件費の割合は、16～19%で推移し、徐々に下がっています。

《普通会計決算額に占める人件費の推移》

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
人件費割合	19.3%	17.8%	18.5%	17.2%	16.8%

※公益財団法人北海道市町村振興協会資料「地方公共団体定員管理調査」

4. 第2次定員管理計画の基本方針・具体的方策

国の制度改正等による事務事業の拡大や市民ニーズに応じたきめ細かい行政サービスを提供し、事務事業の効率化に努め、民間委託の活用等により、更なる事務事業の見直しを図ります。

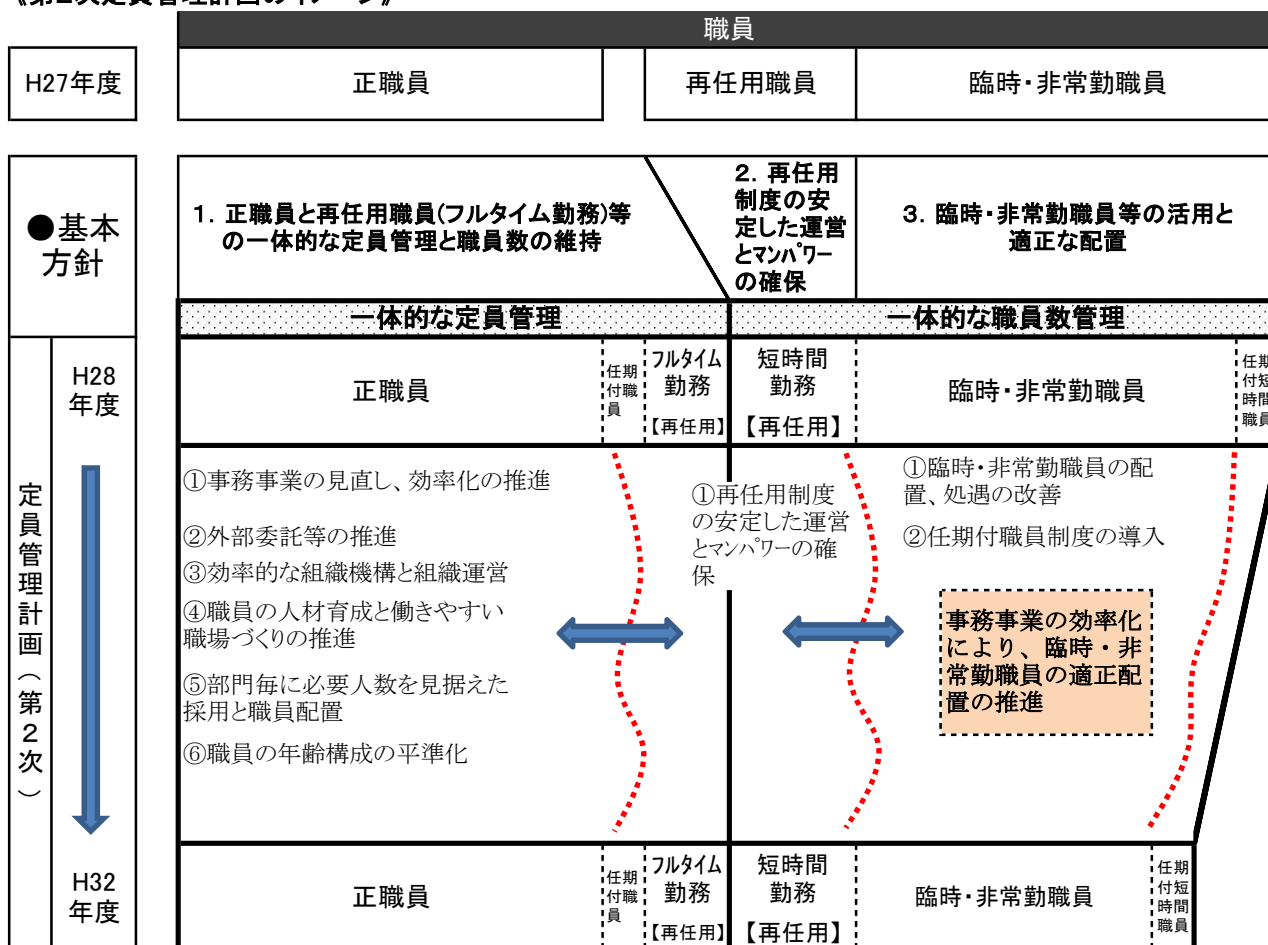
平成28年度からの総合計画、総合戦略を推進するため、第1次定員管理計画の職員数を基本とし、適正な職員数を確保していくことを第2次計画の基本とします。

また、再任用職員を活用し、事務事業の種類や性質に応じ、任期付職員や臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態の職員を確保し、行政サービスの効果的な提供を図ります。

定員管理の考え方については、職員定数として計上される正職員、フルタイム勤務の再任用職員と短時間勤務の再任用職員、臨時・非常勤職員等を区分けし、それぞれ一体的に管理することとします。

また、消防職員については、「恵庭市消防力整備指針」により職員数を管理することとし、正職員の計画人数には含めないこととしますが、定員管理計画の中には位置づけし、連携を図っていきます。

《第2次定員管理計画のイメージ》



●基本方針1 正職員と再任用職員(フルタイム勤務)等の一体的な定員管理と職員数の維持

国の制度改正や市民ニーズに対応した行政サービスの提供による事務事業の拡大に対応するよう、事務事業の効率化、民間委託等の取組みの一層の推進を図ります。

平成28年度からの総合計画、総合戦略の推進を図るため、正職員とフルタイム勤務の再任用職員等を一体的に管理し、原則として現在の職員数を維持します。

一方、重要な行政課題に対応するための職員の配置増や有能な新規採用職員の人材確保、さらには病気休職者等への対応から、第2次定員管理計画期間中に職員数の平準化を図ることとし、平成32年度職員数において平成28年度ベースの職員数を確保します。

《具体的方策》

①事務事業の見直し、効率化の推進

社会経済情勢や行政ニーズの多様化、変化に柔軟に対応するため、継続して事務事業の見直し、効率化の推進を図ります。

②外部委託等の推進

行政の役割、責任を明確にし、職員が直接担うべき業務とアウトソーシング等のできる業務を精査し、引続き外部委託、指定管理者制度の活用を図ります。

③効率的な組織機構と組織運営

部課の役割・機能を整理し、事務事業を精査し、部課の連携、事務移管、組織の統廃合等により、効率的な組織機構と組織運営を図ります。

また、専任次長制による部間の横断的機能を活用します。

④職員の人材育成と働きやすい職場づくりの推進

人事評価制度や職員研修計画の推進により、組織力のアップと人材育成・人材活用を図ります。

ワーク・ライフ・バランスの考え方や女性活躍推進を図り、また、ストレスチェックの実施も含め、健康管理対策、職員の働きやすい職場づくりを推進します。

⑤部門毎に必要な人数を見据えた採用と職員配置

計画期間中における、行政サービスの提供に伴う必要人員を部門別に把握し、必要とされる部門・分野を見据えた採用を行います。また、技術職や専門職についても、職員数の現状維持の基本方針を踏まえつつ、部門間の連携による技術職、専門職の活用を図ります。

⑥職員の年齢構成の平準化

安定的、持続的な行政運営が可能となるよう、職員の年齢構成の平準化に向け、社会人採用枠の活用を継続して図ります。

●基本方針2

再任用制度の安定した運営とマンパワーの確保

再任用職員については、新規採用職員の大量採用や年齢構成のひずみに伴う、組織の持続性や経験不足による組織力低下等を抑えること、また「雇用と年金の接続」を図るため、配置を進めています。

再任用職員のモチベーションアップを図り、これまで培ってきた専門的知識、経験を活用できる環境の整備に努めながら任用します。

《具体的方策》

①再任用制度の安定した運営とマンパワーの確保

平成27年度退職者から、無収入期間が段階的に延長されることから、退職前の経験職場に配慮し、再任用職員の知識、経験の活用できる配置部署を検討します。

フルタイム勤務、役付き職員の配置については、次年度の組織機構の検討とあわせ、適正に配置します。

再任用職員の職務は、現役職員と同じ職務内容とし処遇を確保し、さらにモチベーションアップのための研修等実施します。

また、再任用職員の定員管理については、フルタイム勤務職員と短時間勤務職員を分けし管理します。

●基本方針3

臨時・非常勤職員等の活用と適正な配置

臨時・非常勤職員は、組織運営上、必要不可欠となっていますが、事務事業の効率的推進、外部委託等により職員の抑制を図りながら、適正な職員配置に努めます。

《具体的方策》

①臨時・非常勤職員の配置、処遇の改善

北海道の地域性や市の賃金体系と近隣市の賃金水準等を考慮し、適正な水準の確保を図り、働きやすい職場づくりを推進します。

また、事務事業の見直し、効率化を推進し、事務事業を精査し、臨時・非常勤職員の適正な配置を推進します。

②任期付職員制度の導入

一時的、時限的な業務拡大や育児休業等の職員への対応から、業務内容を十分に精査し、任期付職員制度を導入し、効果的な任用・活用を図ります。

5. 第2次定員管理計画の年次計画

第2次定員管理計画の基本方針・具体的方策を踏まえ、次のように年次別計画を定めます。

(1) 正職員と再任用職員(フルタイム勤務)等の定員管理

正職員と再任用職員(フルタイム勤務)等は、常時勤務する職員として、一体的に定員管理することとします。

《正職員・再任用職員(フルタイム勤務)》

単位：人

	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	平成32年度
	実績	定員管理計画(第2次)				
正職員数	423	427	一体的に管理			
再任用職員数(フルタイム)	6	5				
任期付職員数	0	必要に応じ配置				
定員管理計	429	432	432程度	432程度	432程度	432
《参考》 消防職員数	100	101	107以下	107以下	107以下	107以下
合計	529	533	539程度	539程度	539程度	539程度

※平成27年度の正職員の定員管理計画数は424人

※各年度の人数は4月1日時点。ただし、平成28年度の正職員数427人は7月1日時点の計画値。4月1日時点は418人。

※総合計画、総合戦略の推進による職員増、事務事業の効率化等により、各年度の定員管理の計画人数に変動が生じる場合がある。

※任期付職員数は、必要職種等を把握・調整し、必要に応じ配置する。

※消防職員数は、再任用職員の配置数に応じて、正職員数に増減が生じる場合がある。

(2) 再任用職員(短時間勤務)と臨時・非常勤職員等の職員数管理

再任用職員(短時間勤務)と臨時・非常勤職員等は、非常勤の職員として、一体的に管理することとします。

臨時・非常勤職員については、事務事業の見直し、効率化の推進と業務内容を精査し、適正な配置を推進します。

《再任用職員(短時間勤務)と臨時・非常勤職員等》

単位：人

	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	平成32年度
	再任用職員数(短時間)	38	42	一体的に管理		
臨時・非常勤職員数	317	334				
任期付短時間勤務職員数	0	必要に応じ配置				
計	355	376				
《参考》 消防職員数	4	4	8程度	8程度	8程度	8程度
合計	359	380				

※平成28年度の臨時・非常勤職員数は予算上の数値、平成29年度以降は、職員の育児休業、病気休職等により増減が生じる。また、事務事業の見直し、民間委託等により、職員数の適正化を図る。

※任期付短時間勤務職員数は、必要職種等を把握・調整し、必要に応じ配置する。

《主な施策等による職員の人数増減要因(見込み)》

	増員要素	減員要素
平成28年度～32年度	<ul style="list-style-type: none"> ・総合計画、総合戦略の推進 ・地域担当制の導入 ・債権管理の体制強化 ・公共施設のマネジメントの推進 ・介護保険新総合事業の推進 ・墓園、焼却施設の整備 ・子ども、子育て支援事業の推進 ・特別支援教育の推進 ・消防の3当務制から2当務制への移行等 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の効率化の推進 ・行政委員会事務局の併任、兼務等 ・学童クラブの民間委託の検討 ・図書館等の指定管理者制度の検討 ・窓口の民間委託の推進 ・保育園の体制の検討 ・子ども発達支援センター事業の障害児通所支援事業の民間移管の検討等

●任期付職員の概要

区分	任期付職員	任期付短時間勤務職員
根拠法令	任期付法第4条	任期付法第5条
採用の要件・対象	<ul style="list-style-type: none"> ①一定の期間内に終了することが見込まれる業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 	<ul style="list-style-type: none"> ①一定の期間内に終了することが見込まれる業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に直接提供するサービスの提供体制の充実 ④部分休業等を取得する職員の業務の代替
任期	3年以内(特に必要がある場合は5年以内)	

※任期付法: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

6. 計画の推進に向けて

(1) 進捗状況の公表

計画策定後、毎年度の進捗状況をホームページを活用し、公表します。

(2) 計画推進にあたっての留意事項

毎年度、定員・職員数管理を行ないますが、今後、公務員制度改革、新たな権限委譲等により、定員管理計画の大幅な見直しが必要となる場合には、適切に計画の見直しを行います。